



GESCHILLEN
COMMISSIES
BIJZONDER
ONDERWIJS

LANDELIJKE KLACHTENCOMMISSIE CHRISTELIJK ONDERWIJS

Onveilig schoolklimaat voortvloeiend uit rommelig bestuur en personeelwisselingen.

De school heeft een groot deel van de klachten van klaagster erkend. Het is voor de Commissie niet vast komen te staan dat de leerkracht verwijtbaar heeft gehandeld. De leerkracht was nieuw en is onvoldoende in haar nieuwe functie begeleid. De Commissie acht het niet uitgesloten dat deze leerkracht in de eerste maanden van haar nieuwe functie wellicht ontoereikend op situaties heeft gereageerd, maar acht dit gezien de omstandigheden waarin de school verkeerde niet aan haar persoonlijk te verwijten. Dat neemt niet weg dat verweerder, zoals ze zelf reeds heeft bevestigd, onverantwoord heeft gehandeld door drie onervaren leerkrachten op één locatie te plaatsen, zonder adequate begeleiding. Dit valt niet de leerkracht, maar wel het bestuur en de voormalige directie aan te rekenen. De Commissie heeft geen concrete aanwijzingen dat de school in het gehele proces structureel heeft gefaald in haar communicatie. Voor een goede samenwerking in een dergelijke moeilijke situatie is er vertrouwen nodig van beide kanten. Daar heeft het langere tijd aan ontbroken. Wel constateert zij dat deze klacht voorkomen had kunnen worden als er een (schriftelijke) terugkoppeling van, met name, het gesprek met de bestuurder had plaatsgevonden. Nu dit uitbleef voelde klaagster zich – terecht – niet voldoende serieus genomen in haar klachten.

De Commissie adviseert derhalve om de klachtenregeling te herstructureren en te bezien of het mogelijk is binnen het bevoegd gezag een vaste klachtenfunctionaris aan te wijzen, die de regie op zich kan nemen zodat klachtafhandeling binnen het bevoegd gezag op een professionele manier vormgegeven kan worden. De klachtonderdelen zijn gegrond.

Klachtnummer 2019/051

Advies aan

het bestuur van Stichting * (verder te noemen: het bevoegd gezag),

inzake

de klacht van mevrouw *, (verder te noemen: klaagster), moeder van * (verder te noemen naam leerling).

I Verloop van de klachtenprocedure

Klaagster heeft op 7 maart 2019 een klacht ingediend bij de Landelijke Klachtencommissie voor het Christelijk Onderwijs (verder te noemen: de Commissie).

De klacht is gericht tegen de leerkracht en de interim directie van SO *, locatie A te (vestigingsplaats (verder te noemen: de school)).

Vanuit het secretariaat is telefonisch contact met partijen opgenomen om te onderzoeken of de klacht nog op schoolniveau opgelost kon worden, maar de directie gaf aan dat zij de voorkeur geeft aan behandeling door de Commissie.

* (verder te noemen: directeur SO a.i.) heeft namens de school een schriftelijke reactie gegeven op 29 maart 2019.

Op 16 april 2019 heeft de Commissie een hoorzitting gehouden te Utrecht. Klaagster is verschenen. Namens de school zijn verschenen, * (verder te noemen: de interim-directeur) en de leerkracht. Namens het bevoegd gezag is de directeur SO a.i. verschenen.

II Standpunt van klaagster

Klaagster dient haar klacht in tegen de aanpak van haar zoon op de school. Haar klachten betreffen een

De eerste jaren ging het goed met [naam leerling] op school, maar vanaf het schooljaar 2018/2019 is er van alles fout gegaan. [naam leerling] had een vertrouwensband met zijn vorige leerkrachten (juf * en meester *) en met de voormalig directeur. Sinds hij les heeft van de nieuwe leerkracht is het volledig misgelopen met [naam leerling]. Hij heeft hierdoor aanzienlijke psychische en emotionele schade opgelopen.

Het klimaat in de klas was zeer onveilig en [naam leerling] kwam bijna dagelijks met blauwe plekken thuis, zijn eigendommen werden kapotgemaakt en hij vertelde zeer verontrustende verhalen. Hij heeft aangegeven meerdere malen op ongepaste wijze betast te zijn en durfde daardoor bijvoorbeeld niet meer naar de gymles. Er werden seksueel getinte liedjes gezongen en hij kwam met scheldwoorden thuis waar de honden geen brood van lusten.

Klaagster heeft de leerkracht hierover aangesproken, maar haar versie van het gebeurde correspondeerde niet met het hetgeen [naam leerling] vertelde. Klaagster verwijt de leerkracht dat zij pedagogisch niet in staat is geweest om met deze kinderen te werken; dat zij geen kennis en inzicht heeft in het gedrag van de leerlingen. Ook werd er niet gezocht naar de achterliggende reden van het gedrag van [naam leerling], waardoor er niet op de juiste wijze ingegrepen werd.

Klaagster heeft haar zoon in de maanden van september tot en met december 2018 enorm achteruit zien gaan. Door de mishandelingen, aanrandingen en vernederingen is hij emotioneel geheel uit balans geraakt. De emotieregulatie is niet meer onder controle en zijn faalangst is enorm toegenomen. [naam leerling] is inmiddels zo beschadigd dat zijn vertrouwen in school tot het nulpunt is gedaald. Hij krijgt vanaf november thuis van zijn moeder les. Er is vanaf januari nog geprobeerd hem op te nemen in de nieuw opgezette Zorg Arrangementen Groep, maar [naam leerling]s toestand laat dat nog steeds niet toe.

Klaagster is op zoek naar een andere school, maar heeft nog geen andere plek gevonden.

Klaagster heeft vele gesprekken op school gevoerd. Met de nieuwe interim-directeur heeft zij op zich goed contact, maar ondanks dat voelt zij zich niet voldoende gehoord.

Er is een gesprek geweest met het bevoegd gezag, maar klaagster heeft hiervan nooit notulen ontvangen. Er zijn tijdens dit gesprek wel afspraken gemaakt, maar die zijn vervolgens niet vastgelegd, dus voor klaagster is de status ervan onduidelijk.

Klaagster mist nog steeds de erkenning van hetgeen zij in haar klacht heeft neergelegd.

III Standpunt van de school

Het bevoegd gezag heeft ter zitting aangegeven dat het vanwege de kleinschaligheid van de school heel lastig is om zaken op een goed niveau te organiseren. Er is geen vangnet als er personeelsleden uitvallen. Zij erkent dat er verschillende zaken op de school niet goed gelopen zijn en geeft aan dat dit de volle aandacht heeft.

Op het moment dat de interim-directeur de school onder haar hoede kreeg was er sprake van een tekort in de formatie. De school was verdeeld over 2 locaties, waarbij de startende aangetrokken leerkrachten gezamenlijk waren geplaatst op de bovenbouwlocatie zonder begeleiding van een ervaren leerkracht.

Zij informeert over de veranderingen die de afgelopen tijd op de school zijn doorgevoerd:

- In de periode van april – november 2018 heeft er intensieve coaching van de schoolleider plaatsgevonden.
- Uiteindelijk is er medio november besloten afscheid te nemen van deze schoolleider.
- Vanaf januari 2019 zijn er 2 ervaren interim schoolleiders aangesteld die de leerkrachten die dat nodig hebben coachen. Een van deze directeuren is specifiek aangetrokken ter coaching van de leerkrachten op het gebied van het pedagogisch klimaat. Een vacature voor een vaste schoolleider staat uit.
- In samenwerking met de Universiteit Utrecht wordt een project opgestart om leerkrachten intensief te trainen hoe beter om te gaan met verbaal en of agressief gedrag. De coaching gaat in de klas plaatsvinden.
- Er is een kindercoach bij de school betrokken met als specialisme seksualiteit voor leerlingen op het primair onderwijs.
- Er wordt op dit moment de laatste hand gelegd aan zogenaamde Onderwijs Zorg Arrangementen, waarbij meer zorg in school wordt gehaald voor een bepaald aantal kinderen.
- Er wordt een (extern) pedagogisch medewerker aangenomen.
- Daarnaast wordt het binnen het Speciaal Onderwijs (verder: het SO) steeds moeilijker om onderwijzend personeel te vinden en te houden. Het bevoegd gezag stelt continue vacatures op, organiseert speeddates en heeft voor zij-instromers een onderwijsprogramma om vakbekwaam personeel te kunnen werven.

Het schoolbeleid met betrekking tot communicatie wordt zo goed als mogelijk nageleefd. Ook in deze situatie is dat gedaan. Horizon stelt indien nodig graag een extern vertrouwenspersoon beschikbaar, hetgeen ook in deze klacht is gebeurd. Ouders zijn altijd welkom voor een gesprek.

Puntsgewijs:

Met betrekking tot het functioneren van de leerkracht:

De leerkracht is per 1 augustus 2018 in dienst gekomen van het bevoegd gezag. De aanstelling is haar eerste aanstelling in het SO. Voor de meeste collega's die van buiten het SO afkomstig zijn geldt dat het een bepaalde tijd kost voordat hij/zij zich in de specifieke methodieken voor het werken met deze doelgroep heeft bekwaamd.

Uitgangspunt is dat de schoolleider de betreffende leerkracht coacht.

Aan deze begeleiding is door de voormalig schoolleider niet voldoende inhoud gegeven. Inmiddels zijn directe maatregelen getroffen, waaronder de training Fysiek ingrijpen, zowel in theorie als praktijk om de veiligheid van de leerling en de leerkracht zeker te stellen.

Ondanks dat er niet altijd voldoende ondersteuning was ziet de school inmiddels een leerkracht die haar klas zelfstandig draait. Uiteraard zijn er nog leerpunten, die gericht zijn op het lesgeven in het speciaal onderwijs.

Samengevat ziet verweerder een leerkracht die heeft moeten wennen aan deze specifieke doelgroep, maar die inmiddels haar draai gevonden heeft en een positieve ontwikkeling laat zien. Verweerder is thans tevreden over haar functioneren.

Met betrekking tot het pestgedrag:

De aangeklaagde leerkracht is nieuw op deze school, zij komt uit het regulier onderwijs en is volgens haar zeggen in het diepe gegooid. Zij kan zich 1 incident herinneren, waarbij zij zichzelf tegen een aanval van [naam leerling] heeft moeten verdedigen en hem wellicht iets te hard heeft aangepakt. Andere incidenten zijn haar niet bekend, daar de schoolleider die indertijd niet met haar heeft besproken.

De nieuwe interim-directeur is bij haar aantreden op de school geschrokken van de heftige taal die door leerlingen onderling gebedigd werd. Zij herkent en erkent de bevindingen van klaagster. Dit vraagt van het team om alle zeilen bij te zetten en de leerkrachten te blijven coachen. Daar is en wordt nog steeds heel hard aan gewerkt.

In december 2018 is er een ouderavond georganiseerd waar een plan van aanpak is gepresenteerd om de veiligheid van het schoolklimaat te verbeteren.

De klacht omtrent het seksueel overschrijdend gedrag van de klasgenoot van [naam leerling] herkent de interim-directeur niet. Er is een collega die zich heeft gespecialiseerd in seksuele ontwikkeling bij jonge kinderen op school aangetrokken, die een aantal leerlingen begeleidt. Maar zij herkent het gedrag van de betrokken leerling waar klaagster specifiek over klaagt ook niet.

Met betrekking tot de communicatie:

De school geeft aan dat er heel veel tijd en energie is gestoken in de communicatie met klaagster. Er zijn afspraken gemaakt over de begeleiding van [naam leerling]. Op dit moment is er een goed contact met de interim directie en de leerkracht die hem 2 uur per week lesgeeft. Het bevoegd gezag weet op dit moment niet wat zij nog verder kan doen om de klachten weg te nemen en het vertrouwen te herstellen.

Concluderend herkent en erkent de directie veel van de bevindingen van klaagster en laat weten dat dit de volle aandacht heeft van zowel de school als de overkoepelende interim directie.

IV. Overwegingen van de Commissie

De Commissie overweegt als volgt.

De school heeft een groot deel van de klachten van klaagster erkend. Zij heeft klaagster de vraag gesteld wat er nog meer zou moeten gebeuren om in vertrouwen verder te gaan met de school. Klaagster heeft daarbij aangegeven dat zij graag wil dat gesprekken en afspraken voortaan op papier vastgelegd worden.

Zij vraagt ook, dat als een ouder het gedrag van zijn kind niet herkent, de school dan dieper op dat gedrag in gaat om de oorzaak te achterhalen en ouders beter hierbij te betrekken.

De school heeft aangegeven dat zij hiervoor openstaat en dat het verstandig zou zijn om meer ouderavonden te organiseren om elkaar te leren kennen.

De Commissie ondersteunt dit voornemen en zal dit in haar advisering opnemen.

Vervolgens heeft de directeur SO ter zitting aangegeven dat er nu veel zaken naar voren komen waar Het bevoegd gezag geen weet van had en dat het dus ook heel moeilijk is om dit achteraf allemaal te repareren. Hij ziet dit als een leerpunt. Daarbij heeft hij ook aangegeven dat het nodig is om de klachtenprocedure onder de loep nemen. Ondanks dat er veel gesprekken met klagers zijn georganiseerd en er een externe vertrouwenspersoon is ingezet heeft deze klacht toch nog een open einde. De directeur SO vindt dit spijtig en hoopt hier lering uit te trekken.

Het is ter zitting genoegzaam vast komen te staan dat de interim directie oog heeft voor alle problemen die klaagster heeft ervaren en dat er verschillende verbetertrajecten in gang zijn gezet. Aangezien verweerder de klachten van klaagster herkent en erkent acht de Commissie deze gegrond en ziet zij geen aanleiding deze verder inhoudelijk te behandelen.

De Commissie merkt nog op dat zij zich kan vinden in het standpunt van eiseres dat zij als gevolg van de opstelling van de school ernstig overbelast is geraakt. In eerste instantie, omdat zij heel vaak werd gebeld met de vraag om [naam leerling] op te komen halen en in tweede instantie omdat daarna de situatie is ontstaan dat het beter voor [naam leerling] is om thuis van zijn moeder les te krijgen.

Met betrekking tot de klacht over het onvoldoende functioneren van de leerkracht, oordeelt de Commissie als volgt.

Het is voor de Commissie niet vast komen te staan dat de leerkracht verwijtbaar heeft gehandeld. De leerkracht was nieuw en is onvoldoende in haar nieuwe functie begeleid. De Commissie acht het niet uitgesloten dat deze leerkracht in de eerste maanden van haar nieuwe functie wellicht ontoereikend op situaties heeft gereageerd, maar acht dit gezien de omstandigheden waarin de school verkeerde niet aan haar persoonlijk te verwijten. Dat neemt niet weg dat verweerder, zoals ze zelf reeds heeft bevestigd, onverantwoord heeft gehandeld door drie onervaren leerkrachten op één locatie te plaatsen, zonder adequate begeleiding. Dit valt niet de leerkracht, maar wel het bestuur en de voormalige directie aan te rekenen. De Commissie heeft geen concrete aanwijzingen dat de school in het gehele proces structureel heeft gefaald in haar communicatie. Voor een goede samenwerking in een dergelijke moeilijke situatie is er vertrouwen nodig van beide kanten. Daar heeft het langere tijd aan ontbroken. Wel constateert zij dat deze klacht voorkomen had kunnen worden als er een (schriftelijke) terugkoppeling van, met name, het gesprek met de bestuurder had plaatsgevonden. Nu dit uitbleef voelde klaagster zich – terecht – niet voldoende serieus genomen in haar klachten.

De Commissie adviseert derhalve om de klachtenregeling te herstructureren en te bezien of het mogelijk is binnen het bevoegd gezag een vaste klachtenfunctionaris aan te wijzen, die de regie op zich kan nemen zodat klachtafhandeling binnen het bevoegd gezag op een professionele manier vormgegeven kan worden.

V Het oordeel van de Commissie

De Commissie verklaart de klachten gegrond.

VI Advies

De Commissie adviseert het bevoegd gezag te bevorderen dat:

- er van officiële gesprekken met klagers gespreksverslagen worden gemaakt;

- ouders en leerkrachten elkaar op school beter leren kennen door regelmatig ouderavonden te organiseren;
- nieuwe leerkrachten voldoende en adequaat begeleid worden;
- de klachtenregeling leidt tot een laagdrempelige en effectieve klachtafhandeling.

Aldus gegeven op 16 april 2019 door mr. E.I. Batelaan-Boomsma, voorzitter, alsmede drs. K.B. Visser en drs. E. Couperus, leden, in tegenwoordigheid van mr. A.C. Grollers als secretaris.