

Sanctieladder voor personeel

Voortgezet onderwijs en middelbaar
beroepsonderwijs



Wanneer we het hebben over sanctioneren wordt in eerste instantie gedacht aan het nemen van strafmaatregelen tegen leerlingen als gevolg van ongewenst gedrag. Maar grensoverschrijdend gedrag van personeel dient eveneens bestraft te worden om de sociale veiligheid op school te waarborgen.

Gedragscode

Een gedragscode voor personeel ligt aan de basis van een geslaagd sanctiebeleid. Een gedragscode is een richtlijn voor een wenselijke en professionele pedagogische beroepshouding wat betreft de sociale omgang met leerlingen, collega's en ouders. Dit biedt een kader om te bepalen wanneer grenzen van professioneel gedrag worden overschreden. In tegenstelling tot andere beroepsgroepen bestaat er voor het onderwijs geen algemeen geldende gedrags- of beroepscode. Op veel scholen ontbreekt dan ook een gedragscode voor personeel. Dit bemoeilijkt het optreden bij ongewenst gedrag.

Scholen die aan de slag willen met het opstellen van een gedragscode voor personeel kunnen gebruik maken van de Modelgedragscode. (Zie Informatie en advies)

Sanctioneren van personeel

Voor onderwijspersoneel is vanuit het rechtspositiebesluit onderwijs (RPBO) een oplopende strafmaat bekend in geval van grensoverschrijdend gedrag. De schematische sanctieladder op de volgende pagina laat de strafmaten zien zoals ze zijn vermeld in de cao's onderwijs.

Sanctiebeleid draagt bij aan een veiliger schoolklimaat voor leerlingen én personeel.

- ✓ Ongewenst gedrag op school krijgt minder kans.
- ✓ De school geeft een duidelijk signaal af over welk gedrag niet wordt geaccepteerd.

Met deze sanctieladder kunt u een aanzet geven aan het sanctiebeleid richting personeel.



Naast de strafmaat volgens de sanctieladder, kan de schoolleiding praktische (straf)maatregelen nemen om de kans op herhaling te verkleinen. Een medewerker die ten aanzien van leerlingen fysieke grenzen overschrijdt kan bepaalde taken ontnomen worden, zoals mentor-taken, of de taak zorgcoördinator. Denk ook aan het ontheffen uit een coördinerende functie vanwege machtsmisbruik naar collega's of ouders. Een verplicht coachingstraject voor personeelsleden naar aanleiding van grensoverschrijdend gedrag is ook een mogelijkheid.

Tip!

Registreer gesprekken naar aanleiding van ongewenst en de gemaakte afspraken (tot gedragsverandering) en de genomen maatregelen. Zo wordt herhaling inzichtelijk en kan worden overgegaan tot andere sanctiemaatregelen.

De werkgever kan ten aanzien van de werknemer die zich aan een plichtsverzuim schuldig maakt, disciplinaire maatregelen nemen.

Onder plichtsverzuim wordt verstaan het overtreden van de voor de werknemer geldende voorschriften, het niet nakomen van hem opgelegde verplichtingen, alsmede het doen of nalaten van datgene dat de werknemer bij een goede uitoefening van zijn functie behoort na te laten of te doen.

Uit: cao vo 2014/2015



Informatie en advies

- Modelgedragscode voor onderwijspersoneel (pdf). Stichting School en Veiligheid 2014.
- [Cao Voortgezet onderwijs 2014/2015](#) (pdf) en [Cao primair onderwijs 2014/2015](#) (pdf) Bron: fnv.nl
- [Rechtspositiebesluit Onderwijs](#) Bron: Maxius.nl

Heeft u nog vragen over dit onderwerp of wilt u advies dan kunt u contact opnemen met de helpdesk:

Telefoonnummer: 030-28 56 616

E-mail: helpdesk@schoolenveiligheid.nl

Stichting School en Veiligheid helpt scholen in het primair en voortgezet onderwijs bij het bevorderen van een sociaal veilig klimaat. Dit doen wij door het geven van informatie en deskundig advies over sociale veiligheid op school via onze websites en helpdesk. Wij zijn er voor schoolleiders, leraren, vertrouwenspersonen, ouders en leerlingen. Stichting School en Veiligheid wordt gesubsidieerd door het ministerie van OCW.

Sanctieladder

