

Van onbesproken gedrag

Onderwijzer X heeft in 1996 een *crime passionel* gepleegd: een moord waarvoor hij geruime tijd in de gevangenis heeft gezeten (Algemeen Dagblad 27/2/2009).¹ Terug in de maatschappij kreeg hij in 2002 opnieuw een baan in het onderwijs, op voorwaarde dat hij een justitiële Verklaring omtrent het Gedrag (VOG) kon overleggen.² Die werd hem verleend, aangezien er hoegenaamd geen kans op recidive was. Drie jaar later werd hem op vijftigjarige leeftijd de functie van locatiedirecteur aangeboden. Daartoe moest hij opnieuw een VOG aanvragen. Maar de procedures waren inmiddels veranderd: de beslissing lag niet meer bij de burgemeester maar bij het Ministerie van Justitie. De VOG werd geweigerd omdat een dergelijk crimineel verleden niet binnen een 'veilige school' past en onverenigbaar is met de voorbeeldfunctie van onderwijsgeevenden. Hij ging in beroep bij de Rechtbank en vervolgens bij de Raad van State en daar werd hij onlangs in het gelijk gesteld:³ de VOG-beleidsregels uit 2004 (laatstelijk gewijzigd in 2008) zijn in principe slechts bedoeld om de samenleving tegen de risico's van recidive te beschermen.⁴ Inmiddels zijn er kamervragen gesteld door het CDA en door de VVD.⁵ Volgens de VVD moet de regelgeving rond de VOG veranderd worden omdat 'een beroep in het onderwijs niet te rijmen is met een moord.'

Hoe werkt een Verklaring omtrent het Gedrag?⁶ Je bent bij een sollicitatie niet verplicht opening van zaken te geven over een eventueel strafblad.⁷ Maar de werkgever kan eisen dat je een VOG overlegt. Het ministerie toetst dan of je eventuele strafblad een beletsel vormt voor het bekleden van de aangeboden functie. De privacy van de sollicitant wordt aldus beschermd, want de werkgever krijgt zelf geen inzage in het strafblad. De werkgever krijgt slechts te horen of er al dan niet een justitieel beletsel is om de betrokkene in de desbetreffende functie aan te stellen.

Maar ik wil het eigenlijk niet zozeer over de VOG hebben. Ik ben meer geïnteresseerd in de overwegingen die binnen een school (een professionele organisatie) kunnen meespelen als het gaat over de vraag of het onwenselijk is dat iemand met een strafblad deel uitmaakt van de professionele staf.

Eenzijds moet men het uitgangspunt respecteren dat iemand, ook al heeft hij of zij een strafblad, niet wordt uitgesloten van de arbeidsmarkt en niet verstoten wordt uit de samenleving. Men moet hem (haar) de kans geven iets van z'n leven te maken en z'n talenten ten volle (en ten goede) te gebruiken. Men kan zelfs betogen dat scholen een voorbeeldfunctie hebben te vervullen: inspanningen gericht op de reclasering van ex-gedetineerden berusten op centrale normen en waarden van de Nederlandse samenleving en daar mogen scholen zich niet aan onttrekken. In het diversiteitsbeleid van de school past dat sollicitanten met een strafblad niet onnodig worden gediscrimineerd en dat ze, bij gelijke geschiktheid, een eerlijke kans moeten krijgen om de vacature te vervullen.

Een consequent diversiteitsbeleid heeft ook een pedagogische functie jegens de leerlingen. Zij moeten leren dat een verantwoordelijke samenleving plaats inruimt voor buitenbeentjes. Zij moeten oog krijgen voor het wankel evenwicht tussen goed en kwaad in de samenleving en in de eigen inborst. En ze moeten met vallen en opstaan inzicht krijgen in de grenzen tussen goed en kwaad en in de dilemma's die daarbij optreden.

Maar welke overwegingen kunnen *daartegenover* worden ingebracht?

1. Preventie van misdrijven. De school wil niet het risico lopen dat leerlingen, ouders en personeelsleden (of de school als organisatie) in de toekomst *het slachtoffer* worden van misdrijven. De VOG-procedure is een welkom hulpmiddel om potentiële daders te weren. Ook wil de schoolleiding graag op de hoogte zijn van de eventuele risico's opdat zij bij de invulling van de functie daarmee rekening kan houden: zij wil graag dat sollicitanten open kaart spelen als ze een strafblad hebben.

2. De leraar als rolmodel. De school verlangt van leraren niet alleen dat ze in hun werk geen strafbare feiten plegen, maar ook dat ze in hun gedrag jegens leerlingen een voorbeeldfunctie vervullen. Ze moeten zich in hun rol van professional voorbeeldig gedragen, opdat leerlingen daaraan in hun gedrag een voorbeeld nemen. Bij het selecteren van sollicitanten is dus een belangrijk criterium: hoe groot is het risico dat ze zich in hun werk niet voorbeeldig zullen gedragen?

3. Buitenschools gedrag van de leraar. Aan de voorbeeldfunctie van de leraar wordt afbreuk gedaan als hij/zij zich *in de privésfeer* niet voorbeeldig gedraagt, althans als leerlingen daarvan kennismaken. De voorbeeldfunctie zou met name worden uitgehold als de leraar zich in de privésfeer zou misdragen tegenover leerlingen van de betrokken school of tegenover hun ouders. Ook wangedrag tegenover derden kan

afbreuk doen aan zijn (haar) voorbeeldfunctie jegens leerlingen, maar de school begeeft zich wel op het hellende vlak van de hypocrisie als zij daaraan aanstoot neemt: wie zonder zonden is, werpe de eerste steen.⁸ Men kan niet ontkennen dat het voor leerlingen verwarrend en schokkend kan zijn als ze te horen krijgen dat een leraar (in hun ogen een respectabel persoon) in de privésfeer over de schreef is gegaan, ook al zijn ze daar zelf niet het slachtoffer van. Het zal de school extra inspanningen kosten om leerlingen te helpen dergelijke informatie een plaats te geven in hun belevingswereld. Maar het is in principe niet de taak van de school leerlingen ervoor te behoeden dat hun dergelijke verwarrende of schokkende informatie ter ore komt.

4. Strafblad ondermijnt voorbeeldfunctie? Scherpslijpers zullen wellicht veronderstellen dat de voorbeeldfunctie óók wordt ondermijnd door een crimineel of onvoorbeeldig verleden. De redenering is dan: iemand die zich *in het verleden* misdragen heeft, hoort niet voor de klas thuis, aangezien hij (zij) daardoor z'n geloofwaardigheid als rolmodel verloren heeft, althans als er een risico bestaat dat huidige leerlingengeneraties van dat vroegere wangedrag op de hoogte raken. Hiermee stelt men zich op het standpunt dat iemand die veroordeeld wordt voor (ernstige) strafbare feiten eigenlijk als bijkomende straf een Berufsverbot had moeten worden opgelegd: u mag voor de rest van uw leven geen posities bekleden waarin van u verwacht wordt een voorbeeldfunctie te vervullen. Volgens dezelfde redenering zou het gewenst zijn dat ouders die voor een (ernstig) delict veroordeeld zijn, automatisch uit de ouderlijke macht worden ontzet: door het plegen van een misdrijf hebben zij zich als opvoeder gediskwalificeerd aangezien ze voor de rest van hun leven niet meer in staat zijn een voorbeeldfunctie voor hun kinderen te vervullen. Er zullen weinig mensen zijn die dit standpunt onderschrijven.⁹

5. Integriteitsrisico's. De beleidsregels VOG 2008 (zie eindnoot 4) geven het ministerie de mogelijkheid een VOG te weigeren als toepassing van de normale regels tot scheve toestanden zou leiden; het gaat dan onder meer om functies waaraan hoge integriteitseisen gesteld worden. Bijvoorbeeld kan aan iemand die ooit ernstige fraude heeft gepleegd maar die al geruime tijd op het rechte pad is gebleven, toch de VOG voor een fraudegevoelige functie geweigerd worden, onder het motto: je moet de kat niet op het spek binden. Ook geldt van oudsher de bepaling dat zedendelinquenten aan zeer scherpe VOG-criteria moeten voldoen.

Maar ik kan me ook integriteitsrisico's van een andere orde voorstellen. Neem een ex-delinquent die zijn (haar) leven heeft gebeterd en die liever niet wil dat zijn oude misstap(pen) worden opgerakeld. In hoeverre bestaat er dan het risico dat een professional die beroepshalve beslissingen neemt over leerlingen, gechanteerd wordt? In de trant van: 'Ik hoorde van een bevriende relatie dat u vroeger in de fout bent gegaan. Ik wil dat toch eens aan de orde stellen in de Ouderraad, welk beleid de school daarover voert. A propos, mijn zoon hangt een schorsing boven het hoofd, zou u als mentor niet een goed woordje voor hem willen doen?' Hierboven (in §1) stipte ik aan dat het voor de schoolleiding van belang is dat zij door sollicitanten op de hoogte wordt gesteld van hun eventuele strafblad, zodat zij gepaste maatregelen kan nemen om de voorkomen dat de werknemer in z'n werk opnieuw misstappen begaat. Maar hier hebben we 't over een tweede risico: dat de werknemer zich laat chanteren als iemand dreigt zijn vroegere misstappen aan de grote klok te hangen. Van een onkreukbare professional wordt verwacht dat hij niet chantabel is. Daartoe moet de professional binnen de schoolorganisatie voldoende openheid betrachten over zijn criminele verleden. Zodat hij bij eventuele chantagepogingen kan antwoorden: 'Doe maar wat u niet laten kan. Ik zal onverwijld aan de schoolleiding en aan het bestuur laten weten wat u in uw schild voert.'

6. Onwankelbaarheid. In de vorige paragraaf ging het over professionele onkreukbaarheid, maar daarnaast is er nog zoiets als professionele onwankelbaarheid. Een onwankelbaar iemand laat zich niet van z'n stuk brengen, hij doet geen onprofessioneel water in z'n professionele wijn. Men denke aan de volgende woordenwisseling. 'Mevrouw, dit soort handtastelijkheden tolereren we hier niet op school!' 'Meneer, voordat u mijn zoon de les leest, moet u eerst eens naar uzelf kijken, bent u zelf niet ooit voor een verwant misdrijf veroordeeld geweest?!' Bij deze confrontatie wordt de onwankelbaarheid van de ex-delinquent op de proef gesteld. Maar het kan ook nog subtieler, in een monologue intérieure: 'Wie ben ik dat ik deze leerling mag straffen? Ik weet uit eigen ervaring hoe gauw een mens over de schreef kan gaan!'

Dus als de schoolleiding een sollicitant met een strafblad aanneemt, moet zij er rekening mee houden dat deze extra coaching nodig heeft om zijn (haar) professionele onwankelbaarheid te bewaren. Bij die coaching gaat het overigens niet alleen erom tegen te gaan dat de betrokkene jegens leerlingen (of ondergeschikten) toegeeflijker is dan in zijn (haar) functie geboden is. Er moet tevens gewaakt worden tegen het

risico van overcompensatie: dat normoverschrijding door de betrokkene te snel wordt gecorrigeerd of te zwaar wordt gestraft, uit angst dat hij (zij) anders als een onzeker doetje zou worden beschouwd.

Waarom heb ik me over de casus van meneer X gebogen? Niet zozeer omdat journalisten en politici zich boos maken over het oordeel van de Raad van State dat 'een veroordeelde moordenaar' best in het onderwijs mag werken. Journalisten en politici weten niet beter. Ik reageer veeleer op het standpunt van de onderwijsprofessional Frank Jongbloed die er op de site Leerkracht P.O. (10/3/2009) een commentaar aan heeft gewijd:¹⁰ *Wat ik er eigenlijk van denk dat die veroordeelde moordenaar een locatieleider wil worden op een basisschool? Ik denk dat het niet kan. Moet je niet willen. Als collega niet, als ouder niet, als kind niet. Als veroordeelde moordenaar moet je dat eigenlijk ook niet willen. Dan moet je, ook al is het inmiddels een tijdje terug, nog steeds een toontje lager zingen.* Er zijn dus insiders, professionele leerkrachten, die vinden dat zoiets echt niet kan. Hierboven heb ik getracht de pro's en contra's wat evenwichtiger op een rij te zetten.

Maar eigenlijk ben ik aan zijn hoofdargument nog niet toegekomen. Het lijkt erop dat hij er geen bezwaar tegen heeft dat iemand met een strafblad voor de klas staat en dat zijn bezwaar met name gericht is tegen het voornemen zo iemand tot een managementfunctie toe te laten. Zo'n beetje onder het motto: hoge bomen vangen veel wind en mensen met een strafblad kunnen zoveel windkracht niet aan. Ik kan dat niet goed invoelen. In een professionele organisatie vangen de professionals op de werkvloer de meeste wind (§2 t/m 4). De vrijgestelde locatiedirecteur (of de meewerkend voorman) heeft voornamelijk een voorwaardenscheppende taak, gericht op ondersteuning van het primaire proces. Ik denk dat zijn (haar) strafblad niet bezwaarlijk is, althans niet bezwaarlijker dan het strafblad van een professional op de werkvloer.

Wes Holleman

weblog onderwijs 15-3-2009

<http://www.onderwijsethiek.nl>

¹ http://www.ad.nl/utrecht/zuid/3036551/Exgedetineerde_leraar_strijdt_voor_baan.html
http://www.ad.nl/utrecht/zuid/3036556/Al_vier_jaar_verwikkeld_in_juridische_strijd.html
http://www.ad.nl/utrecht/3049551/Moordenaar_mag_in_onderwijs_werken.html

² Hij was tot acht jaar gevangenisstraf veroordeeld; hij was dus na het uitzitten van tweederde van zijn straf vervroegd in vrijheid gesteld en stond anno 2002 vermoedelijk nog onder begeleiding van de reclassering.

³ <http://www.rechtspraak.nl/ljn.asp?ljn=BH4633>

⁴ http://www.justitie.nl/images/De%20beleidsregels%20VOG%20NP-RP%202-8_tcm34-118639.pdf

⁵ <http://ikregeer.nl/document/V009Z04070>; <http://ikregeer.nl/document/V009Z04075>

⁶ http://www.justitie.nl/onderwerpen/opsparing_en_handhaving/verklaring_omtrent_het_gedrag/wet_en_regelgeving/

⁷ De sollicitant hoeft in z'n CV niet man en paard te noemen, maar hij (zij) mag geen *onjuiste* informatie verstrekken, dus een langdurige gevangenisstraf valt moeilijk te verbloemen; zie <http://www.uvt.nl/uni-vers/nieuws/0304/27/mipa.html>.

⁸ In Engeland is een bindende gedragscode voor leraren voorgesteld, waarin de eis wordt gesteld dat de leraar ook in de privésfeer van onbesproken gedrag is (<http://www.onderwijsethiek.nl/?p=592>); daarover is momenteel veel discussie.

⁹ Een beperktere (en beter verdedigbare) variant van dit standpunt is dat voormalige wetsovertreders ongeschikt zijn voor functies waarin ze beroepshalve belast zijn met het opstellen en handhaven van de landswetten. Maar ik zou al veel meer moeite hebben met de stelling dat rokers (c.q. ex-rokers) door hun nicotineverslaving (c.q. voormalige nicotineverslaving) ongeschikt zijn voor de functie van huisarts of long-arts.

¹⁰ <http://wp.digischool.nl/leerkrachtpo/2009/03/10/moord-integriteit/>