AOb Hoofdkantoor
St.-Jacobsstraat 22
Postbus 2875
3500 GW UTRECHT

Tweede Kamer der Staten-Generaal
Prinses Irenepad 1
2595BG Den Haag

Datum: 12-5-2026
Onze ref.: 595569 MBE
Inlichtingen: jcrabbendam@aob.nl
Onderwerp: Inbreng Wet Vrij en Veilig Onderwijs

Geachte leden van de vaste Kamercommissie OCW,

Binnenkort behandelt u het wetsvoorstel Vrij en Veilig Onderwijs. Dit wetsvoorstel vloeit voort uit jarenlange zorgen over de (sociale) veiligheid in het onderwijs. De evaluatie van de Wet veiligheid op school (2021) maakte al duidelijk dat incidentregistraties niet uniform zijn, meldroutes niet altijd helder blijken en dat onderwijspersoneel bij onterechte beschuldigingen onvoldoende wordt beschermd.

De AOb herkent deze zorgen. Onderwijspersoneel krijgt regelmatig te maken met (sociale) onveiligheid op school en hier wordt niet altijd adequaat op gehandeld. De AOb ontvangt signalen dat scholen in sommige gevallen terughoudend zijn in het registreren en extern melden van ernstige veiligheidsincidenten, onder meer vanwege reputatie- en concurrentieoverwegingen. Dit vergroot het risico dat onveilige werksituaties onvoldoende zichtbaar worden. Deze zorgen worden inmiddels bevestigd door De Staat van het Onderwijs 2026.[1] Daaruit blijkt dat scholen vaak formeel voldoen aan de wettelijke veiligheidsplichten, terwijl de sociale veiligheid van onderwijspersoneel in de onderwijspraktijk onder druk staat. Dit draagt bij aan een verhoogde uitstroom van personeel.

Hoewel het voorliggende wetsvoorstel belangrijke stappen zet, constateert de AOb dat de veiligheid van onderwijspersoneel nog onvoldoende wordt geborgd. Daarom geven wij graag vijf aandachtspunten mee, om deze veiligheid verder te versterken.

<u>Gebrek aan landelijk zicht op personeelsveiligheid</u>
Het schrappen van de personeelsmonitor in dit wetsvoorstel is een grote stap terug ten opzichte van eerdere concepten. In de praktijk constateert de AOb dat sociale veiligheidsrisico's, zoals intimidatie, discriminatie of bedreiging, niet altijd expliciet of actueel worden meegenomen in de RI&E. Daardoor biedt de RI&E onvoldoende zicht op de beleving en ervaren veiligheid van onderwijspersoneel. Bovendien leidt het invoeren van een monitor tot een meer actueel inzicht in het veiligheidsbeleid.

Door het ontbreken van een personeelsmonitor in de wet ontbreekt een sectorbreed zicht op agressie, intimidatie, psychosociale belasting en veiligheidsbeleving. Maar bovenal wordt het een individuele keuze van schoolbesturen om een personeelsmonitor veiligheidsbeleid in te voeren. Dit kan ertoe leiden dat scholen in vergelijkbare situaties verschillende prioriteiten stellen als het gaat om de veiligheid van onderwijspersoneel, met gevolgen voor de bescherming die medewerkers ervaren. Het invoeren van een landelijke personeelsmonitor zorgt voor een actueel beeld van de veiligheidssituatie van

[1] Inspectie van het Onderwijs, De Staat van het Onderwijs 2026, tabel 5.1.1a. Deze tabel bevat cijfers over schorsings- en verwijderingsmeldingen vanwege geweld, intimidatie en bedreigingen gericht tegen onderwijspersoneel in het funderend onderwijs.

onderwijspersoneel en creëert bovendien een stevig fundament voor scholen én de inspectie voor een integrale veiligheidsbewaking.

Pogingen van de AOb om dit samen met werkgevers op sectorniveau te regelen, zoals de staatssecretaris bepleit, hebben helaas tot op heden geen resultaat. Dit omdat werkgevers niet open staan voor een collectieve afspraak om deze monitor op alle scholen landelijk in te voeren.

De AOb verzoekt u daarom om:
- de landelijke personeelsmonitor in het wetsvoorstel te herstellen;
- de monitor jaarlijks en uniform uit te voeren;
- de uitkomsten vast onderdeel te maken van integraal veiligheidsbeleid en toezicht.

<u>Onbeschermde positie van onderwijspersoneel binnen de MOA-plicht</u>
De aanscherping van de meld-, overleg- en aangifteplicht is begrijpelijk en noodzakelijk voor de bescherming van leerlingen. Een zorgpunt vanuit de AOb is wel dat elke melding – ook een evident ongefundeerde en onjuiste – moet worden voorgelegd aan de vertrouwensinspecteur. Medewerkers geven aan dat dit tot angst en onzekerheid kan leiden, zeker wanneer zij nog niet op de hoogte zijn van wat er speelt.

Het ontbreken van een rehabilitatieplicht vergroot dit probleem. Een onterechte melding kan een blijvende schaduw werpen op iemands reputatie, dossier en professionele positie. Juist in een wet die veiligheid moet waarborgen, verdient herstel bij een onjuiste melding een expliciete plek.

Daarnaast is het voor een veilige schoolcultuur noodzakelijk dat ook grensoverschrijdend gedrag van leerlingen en ouders richting personeel expliciet wordt opgenomen in veiligheidsbeleid. Onderwijspersoneel kan ook te maken krijgen met seksueel grensoverschrijdend gedrag vanuit leerlingen en ouders.

De AOb verzoekt u daarom om:
- schoolbesturen te verplichten een rehabilitatieplicht in de gedragscode op te nemen;
- te waarborgen dat medewerkers tijdig worden geïnformeerd;
- vakbonden en medezeggenschap structureel te betrekken bij de vormgeving van de MOA-systematiek.

<u>Vertrouwenspersonen zonder normering en zonder gegarandeerde onafhankelijkheid</u>
De AOb is groot voorstander van het verplicht stellen van een interne én externe vertrouwenspersoon op een school. Het is echter een gemiste kans dat het wetsvoorstel niet direct aansluit aan de eisen uit het initiatiefwetsvoorstel Patijn *Verplichtstelling vertrouwenspersoon ongewenst gedrag op de werkvloer*. Dit initiatiefwetsvoorstel stelt namelijk eisen aan de deskundigheid, geeft een ruimere bevoegdheid (‘signaleren van knelpunten’, ‘verlenen van nazorg’ en het ‘geven van voorlichting’), biedt duidelijkere tijd en ondersteuning, verplicht ook de medezeggenschap het verslag op te sturen en verstevigt de (ontslag)bescherming van vertrouwenspersonen. Het laten bestaan van deze verschillen zal in de praktijk leiden tot onduidelijkheid en ongewenste verschillen tussen scholen.

Bovendien is het ongewenst dat, volgens het wetsvoorstel vrij en veilig onderwijs, een vertrouwenspersoon óók HR-taken vervult. Dit leidt tot ongewenste afhankelijkheidsrelaties en risico op belangenverstrengeling.

De AOb verzoekt u daarom om:

- wettelijke minimumnormen voor opleiding, bijscholing, certificering of equivalent, intervisie en onafhankelijkheid toe te voegen bij de eisen voor een vertrouwenspersoon;
- het combineren van de rol van vertrouwenspersoon- en HR-rol uit te sluiten;[2]
- schoolbesturen te verplichten het jaarlijks verslag aan MR en vakbonden te sturen.

Eén landelijke klachtencommissie is een stap vooruit

Met de Tweede Nota van Wijziging wordt verduidelijkt dat het wetsvoorstel uitgaat van één landelijke klachtencommissie. De AOb ziet dit als een belangrijke verbetering ten opzichte van eerdere versies van het wetsvoorstel. Eén commissie kan bijdragen aan meer uniformiteit in procedures en oordeelsvorming.

Tegelijkertijd ziet de AOb hier graag een bindend karakter aan verbonden. Juist in zaken waarin sociale veiligheid, professionele reputatie en rechtspositie een rol spelen wint de klachtencommissie aan kracht wanneer de uitspraken bindend zijn.

Dit wordt concreet zichtbaar in situaties waarin de veiligheid van onderwijspersoneel direct in het geding is. Wanneer een docent na een ernstige bedreiging door een leerling melding maakt van onveiligheid, kan de opvolging sterk verschillen per school of bestuur. Waar de ene school een dergelijke melding registreert als een ernstig veiligheidsincident en overgaat tot formele opvolging en ondersteuning, wordt vergelijkbaar gedrag elders informeel afgehandeld. Als een oordeel van een klachtencommissie in zo'n situatie niet bindend is, bestaat het risico dat de bescherming van de docent en de afhandeling van de klacht uiteindelijk afhankelijk zijn van lokale interpretaties, in plaats van eenduidige, landelijk geldende normen.

Daar komt bij dat het wetsvoorstel niet borgt dat het perspectief van onderwijspersoneel structureel is vertegenwoordigd in de samenstelling van de klachtencommissie. Juist in zaken waarin sociale veiligheid, professionele reputatie en rechtspositie op het spel staan, is een evenwichtige samenstelling essentieel. Het verdient aanbeveling een rol voor onderwijspersoneel in dit gremium te waarborgen.

De AOb verzoekt u daarom om:

- het oordeel van de landelijke klachtencommissie een zwaarder (bij voorkeur bindend) karakter te geven;
- te verplichten dat afwijkingen schriftelijk, gemotiveerd (in de vorm van een zware motiveringsplicht) en toetsbaar worden vastgelegd;
- Een rol voor onderwijspersoneel te verzorgen in dit gremium.

Onvoldoende normering van incidentregistratie

Vanwege het ontbreken van wettelijke definities kan nu in de praktijk een incident op verschillende wijzen worden geregistreerd. Wat op de ene school wordt geregistreerd als een ernstig incident, kan elders buiten beeld blijven. Onduidelijkheid in de registratie kan gevolgen hebben voor de wijze waarop incidenten worden opgevolgd, onderzocht en vastgelegd. OCW kiest voor een landelijke handreiking, maar zonder wettelijke borging blijft registreren een kwestie van interpretatie.

De AOb verzoekt u daarom om:

[2] Door HR-personeel toe te voegen aan artikel 14, lid 6: "6. Degene die deel uitmaakt of in de laatste vijf jaar deel uit heeft gemaakt van het bevoegd gezag of de schoolleiding, bedoeld in de Wet medezeggenschap op scholen, kan geen vertrouwenspersoon zijn."

- wettelijke minimale definities van (ernstige) incidenten op te nemen;
- een uniform wettelijk stappenplan te verankeren, zodat in vergelijkbare situaties ook werkelijk gelijk wordt gehandeld.

Het wetsvoorstel Vrij en Veilig Onderwijs bevat belangrijke bouwstenen om (sociale) veiligheid in het onderwijs te versterken. Zonder bijsturing blijven onderdelen te afhankelijk van interpretatie, waardoor risico's ontstaan voor de bescherming van onderwijspersoneel, de rechtsgelijkheid en de uitvoerbaarheid van de wet. De bevindingen uit De Staat van het Onderwijs 2026 onderstrepen dat sociale veiligheid in het onderwijs geen geïsoleerd thema is, maar een structurele stelselopgave. Het wetsvoorstel Vrij en Veilig Onderwijs vraagt om versterking om daadwerkelijk recht te doen aan de risico's die de Inspectie benoemt en aan de positie van onderwijspersoneel binnen dat stelsel.

Wij vragen u daarom om de genoemde punten aan te passen, zodat deze wet daadwerkelijk leidt tot een veilige, voorspelbare en rechtvaardige schoolomgeving.

Met vriendelijke groet,

Coba van der Veer