

COLLEGE VAN TOEZICHT VAN DE NEDERLANDSE VERENIGING VAN PEDAGOGEN EN ONDERWIJSKUNDIGEN

19-07 Uitspraak van het College van Toezicht van de Nederlandse Vereniging van pedagogen en Onderwijskundigen (hierna: de NVO) inzake het klachtschrift van (...) (hierna klaagster E), (...) (hierna klaagster G), (...) (hierna klaagster A), (...) (hierna klaagster B), (...) (hierna klaagster C), (...) (hierna klaagster D) en (...) (hierna klaagster F) (hierna gezamenlijk aan te duiden als klaagsters) jegens (...) (hierna verweerster)

Samenstelling van het College van Toezicht van de NVO

De heer mr. T.J. Dorhout Mees (voorzitter), mevrouw drs. W.W.M. Hogenbirk-Van Wijngaarden (lid), mevrouw drs. M.B. Kroon (lid) en de heer drs. J.C.A.M. Meijs (lid).
Ambtelijk secretaris: mevrouw mr. J. Siemons

Het College van Toezicht (hierna: het College) heeft het volgende overwogen en beslist:

1. Verloop van de procedure en ontvankelijkheid

Op 29 april 2019 ontving het College van Toezicht een klachtschrift van klaagsters gedateerd 8 april 2019. Het College bevestigde de ontvangst van het klachtschrift bij brief van 30 april 2019. Het College verklaarde de klacht op 1 mei 2019 ontvankelijk.

Bij brief van 6 mei 2019 verzocht het College aan verweerster om binnen vier weken een verweerschrift in te dienen.

Bij e-mail van 8 mei 2019 deelden klaagsters mee de klacht niet bij een andere tuchtrechtelijke instantie te hebben ingediend.

Bij e-mails van 27 en 31 mei 2019 verzocht verweerster om uitstel voor het indienen van het verweerschrift tot 24 juni 2019. Bij besluit van 3 juni 2019 verleende het College aan verweerster uitstel tot 24 juni 2019.

Het College ontving op 24 juni 2019 het verweerschrift gedateerd 24 juni 2019. De producties bij het verweerschrift en een inventarislijst ontving het College op 27 juni 2019.

Bij brief van 30 juli 2019 verzocht het College aan klaagsters om te verduidelijken en nader te onderbouwen, bijvoorbeeld aan de hand van schriftelijke stukken, welke artikelen uit de Beroepscode 2017 verweerster naar hun mening had geschonden. Bij e-mail van 6 september 2019 verzocht de advocaat van klaagsters om uitstel om te reageren op dit verzoek. Bij besluit van 11 september 2019 verleende het College aan klaagsters uitstel tot 1 oktober 2019.

Het College ontving via de e-mail op 1 oktober 2019 de reactie van klaagsters gedateerd 1 oktober 2019. Deze bevatte aanvullende informatie.

Bij e-mail van 11 november 2019 verzocht de gemachtigde van verweerster om vier weken uitstel voor het indienen van een reactie op de nadere informatie van klaagsters. Bij besluit van 19 november 2019 verleende het College aan verweerster uitstel tot 12 december 2019.

Het College ontving op 11 december 2019 de reactie van verweerster. Het College ontving op 17 december 2019 nog een productie van verweerster.

Het College besloot vervolgens dat een hoorzitting zou plaatsvinden. Partijen werden hierover bij brief van 8 januari 2020 geïnformeerd.

De hoorzitting zou plaatsvinden op 19 maart 2020 maar kwam te vervallen door de landelijke coronamaatregelen. De gemachtigde van verweerster liet bij brief van 8 juni 2020 gemotiveerd weten dat verweerster zwaarwegende bezwaren had tegen een online hoorzitting. Het College honoreerde vervolgens het verzoek van verweerster om de hoorzitting 'in persoon' te houden. De hoorzitting zou plaatsvinden op 28 oktober 2020 maar kwam opnieuw te vervallen door de corona-maatregelen.

Bij brief van 27 oktober 2020 berichtte het College aan partijen dat de termijn voor het doen van uitspraak werd verlengd tot 1 juli 2021.

Het College besloot op 18 februari 2021 dat er aanleiding was om de hoorzitting in deze zaak toch online te laten plaatsvinden vanwege de lange behandelingsduur van het dossier en omdat het niet waarschijnlijk was dat de landelijke coronamaatregelen op korte termijn werden afgeschaald. Het College verwachtte dat 'live' horen nog maanden niet mogelijk zou zijn. De bevoegdheid voor dit besluit vloeit voort uit artikel 35 van het Reglement voor het College van Toezicht en het College van Beroep van de NVO (hierna ook 'het Reglement') waar staat dat het College besluit in de gevallen waarin het Reglement niet voorziet. Deze bepaling is bedoeld voor onvoorziene omstandigheden. Bij de vaststelling van dit Reglement had niemand voorzien dat de wereld in een pandemie terecht zou komen.

De hoorzitting vond plaats op 29 maart 2021 via Microsoft Teams. Van de hoorzitting is een verslag opgesteld dat voorafgaand aan de uitspraak aan partijen is verstrekt. Het verslag maakt geen deel uit van de uitspraak.

2. De feiten

Op grond van de stukken en van hetgeen ter zitting heeft plaatsgevonden, kan van het volgende worden uitgegaan.

1. Verweerster was van 2011 tot 1 januari 2021 de enige eigenaar van een pedagogische praktijk. De praktijk verleende hulpverlening op de terreinen gedragsproblematiek, depressie, autisme, ADHD, seksueel misbruik en trauma. De praktijk had twee filialen. De praktijk is sinds 1 januari 2021 gesloten. De website van de praktijk is sindsdien niet meer operationeel.

2. Gedurende de periode waarop de onderhavige klacht betrekking heeft, was verweerster orthopedagoog en cognitief gedragstherapeut VGCT (Vereniging voor Gedrags- en Cognitieve therapieën) en lid van de VEN (Vereniging EMDR Nederland).

3. Van 6 november 2017 tot en met november 2018 werkten klaggsters in de praktijk van verweerster. Vier klaggsters werkten als orthopedagoog: klaggster A van juni 2018 tot en met oktober 2018, klaggster B van 6 november 2017 tot en met 24 april 2018, klaggster C van juni 2018 tot en met november 2018 en klaggster D negen dagen in juni/juli 2018 en in augustus en september 2018. Twee klaggsters werkten op een zogenoemde werkervaringsplek (WEP): klaggster E van 16 maart 2018 tot en met 23 mei 2018 en klaggster F van 15 mei 2018 tot en met 24 september 2018. Eén klaggster, klaggster G, werkte als administratief medewerkster van 28 februari 2018 tot en met 30 september 2018.

3. Het standpunt van klagsters en de klachten

De klachten houden, zakelijk weergegeven, in dat verweerster in strijd heeft gehandeld met de Beroepscode NVO.

1.1. De eerste klacht betreft de bekwaamheid van verweerster tot het stellen van diagnoses. Klagsters zijn van mening dat verweerster op onjuiste en onzorgvuldige wijze tot diagnoses komt bij haar cliënten. Er is sprake van een tunnelvisie. Ter toelichting dient het volgende.

1.2. Binnen het intakegesprek is weinig ruimte voor het kind en wordt veelal gefocust op de ouders. Op basis van het intakegesprek bepaalt verweerster welke diagnose onderliggend is aan de ervaren klachten.

1.3. Vervolgens worden vragenlijsten aan de ouders en het kind meegegeven om in te vullen. Op basis van deze screeningsinstrumenten worden eerder bepaalde diagnoses bevestigd. Er is weinig aandacht voor het 'systeem' van het kind. Verweerster zoekt voornamelijk bevestiging voor de door haar bepaalde diagnose en lijkt geen oog te hebben voor onderliggende problematiek. Er worden nauwelijks andere diagnostische middelen ingezet die in de beroepsgroep leidend zijn, bijvoorbeeld semigestructureerde interviews of observaties.

1.4. Diagnoses worden ook gesteld wanneer een kind, gelet op de bevindingen, aan onvoldoende criteria van de DSM voldoet voor het stellen van die diagnose.

1.5. Onderzoeksvragen worden achteraf aangepast aan de resultaten van de vragenlijsten die zijn afgenomen.

1.6. Verweerster lijkt onvoldoende kennis te hebben van de DSM en de DSM-criteria. Zij lijkt eveneens onvoldoende kennis te hebben van de vragenlijsten die worden afgenomen. Zij geeft nooit antwoord op vragen van werknemers. Werknemers en mensen op een WEP worden met vragen over diagnostiek naar elkaar doorverwezen omdat verweerster zelf het antwoord niet weet.

1.7. Verweerster zoekt naar bevestigende aanwijzingen voor de diagnose die zij naar aanleiding van het intakegesprek heeft bepaald. Zij staat niet open voor bevindingen die de diagnose ontkrachten. Zij is rechtlijnig in haar denken en de input van medewerkers wordt genegeerd.

1.8. De dossiers hebben geen hoofdverantwoordelijke, veel verschillende werknemers worden geacht in hetzelfde dossier, aan hetzelfde onderzoeksverslag te werken zonder de juiste achtergrondinformatie. Het wordt expliciet opgedragen zich niet in te lezen, dit kost te veel tijd en is onnodig, aldus verweerster. Ouders en jeugdigen herkennen zich geregeld niet in de gestelde diagnose.

2.1. De tweede klacht betreft de professionele houding van verweerster.

2.2. Verweerster heeft geen post-masterregistratie als regiebehandelaar (orthopedagoog-generalist, K&J of gezondheidszorgpsycholoog Wet BIG). Zover bekend werkt zij ook niet vast samen met een als zodanig geregistreerde partij.

2.3. Verweerster is niet geregistreerd in de registers van het NIP, de VGcT en de VEN (vereniging

EMDR Nederland); zij voert deze titels echter wel en vermeldt deze keurmerken op de website van de praktijk.

2.4. Verweerster lijkt uren die zij besteedt aan inhoudelijk overleg met medewerkers weg te zetten als intervisie uren (noodzakelijk voor herregistratie).

2.5. Verweerster heeft aangeboden een PioG (psycholoog in opleiding tot gezondheidszorgpsycholoog Wet BIG) te begeleiden terwijl zij zelf niet beschikt over een post-masterregistratie als regiebehandelaar. Zij geeft aan dat deze titel er niet echt toe doet omdat zij met haar werkervaring hetzelfde niveau heeft bereikt.

2.6. Verweerster laat gegevens van oud-werknemers onredelijk lang (tot een jaar na het stoppen van de samenwerking) op haar website staan. Hiermee geeft zij een verkeerd beeld van de praktijk bij haar cliënten.

3. De derde klacht betreft de continuïteit van de zorg. Klagsters zijn van mening dat deze in het gedrag komt doordat medewerkers komen en gaan binnen de praktijk. Werknemers zijn kort in dienst (vaak niet langer dan enkele maanden) en moeten doorgaans verder werken aan onafgemaakte rapportages van vorige inmiddels uit dienst getreden werknemers, zonder dat enige vorm van overdracht plaatsvindt. Zo is in juni 2018 een geheel nieuw team aangenomen en zijn de afzonderlijke leden van dat team in september /oktober 2018 alweer gestopt. Dit is een structureel probleem binnen de praktijk.

4.1. De vierde klacht is dat de praktijk niet voldoet aan de privacywetgeving, in het bijzonder de AVG (Algemene verordening gegevensbescherming).

4.2. Klagsters hebben geconstateerd dat cliëntgegevens niet met de noodzakelijke vertrouwelijkheid worden behandeld en dat de opslag en verwerking van persoonsgegevens niet in overeenstemming is met de privacywetgeving.

4.3. Voorts wordt in de praktijk gebruik gemaakt van onbeveiligde USB-sticks om gegevens te delen en liggen cliëntendossiers niet achter slot en grendel maar in open lades. Medewerkers worden geacht informatie mee te nemen op onbeveiligde USB-sticks. Tijdens gesprekken met cliënten blijven dossiers vaak met de naam in zicht op het bureau liggen.

4.4. Er bestaat een digitale opslag van cliëntgegevens in een beveiligde omgeving. Echter, daarnaast wordt een overzicht van 'actieve' dossiers bijgehouden in google docs (een onbeveiligde omgeving). Verschillende medewerkers hebben herhaaldelijk aangegeven dat dit niet werkt en anders moet. Hier wordt geen gehoor aan gegeven.

4.5. Van werknemers wordt verwacht dat zij hun persoonlijke laptop gebruiken zonder dat verweerster zich ervan vergewist ten eerste of deze laptop voldoende is beveiligd en ten tweede wie naast de werknemer nog meer toegang heeft tot de laptop. Ook worden geen mailadressen aangemaakt voor de werknemers. Alle communicatie verloopt via hun privé-mail. Ook weer zonder dat verweerster zich ervan vergewist of deze account ten eerste voldoende is beveiligd en ten tweede wie nog meer toegang heeft tot de account. Cliëntgegevens worden niet geanonimiseerd voordat deze worden verstuurd.

4.6. Er wordt informatie gedeeld via WhatsApp, een onbeveiligde omgeving; van foto's van ingevulde formulieren tot geluidsopnames van hele intakegesprekken. Hierbij wordt ook niets geanonimiseerd.

4.7. Verweerster gaat onzorgvuldig om met dossiers en privacygevoelige informatie. Zij is een dossier kwijtgeraakt op een school. Zij heeft een keer haar tas met een aantal dossiers op straat laten liggen. Een voorbijganger heeft deze afgegeven bij de praktijk. Ook wordt aan werknemers gevraagd om dossiers mee naar huis te nemen omdat de volgende dag op een andere locatie wordt gewerkt.

4.8. Als een werknemer een kritische kanttekening plaatst over de omgang met privacygevoelige informatie in de praktijk, wordt hier geen gevolg aan gegeven.

4.9. Verweerster heeft in het algemeen weinig aanpassingen doorgevoerd na de invoering van de AVG. Zo staat er geen privacyverklaring op de website ondanks dat een werknemer deze heeft aangedragen. Ten tijde van de invoering van de AVG hebben medewerkers verweerster gewezen op de gevolgen van de AVG. Eveneens op initiatief van een medewerker, is een document opgesteld met aanpassingen die moeten worden doorgevoerd. Hier is destijds niets mee gedaan. Verweerster is dus op de hoogte van de AVG en de noodzakelijke wijzigingen maar doet hier niets mee.

4.10. De kinderen van verweerster zijn meer dan eens in de praktijk aanwezig terwijl verweerster intake- of behandelgesprekken voert. Deze gesprekken vinden plaats in een aparte kamer. De kinderen krijgen potentieel veel mee van de gesprekken omdat de ruimtes erg gehorig zijn.

5.1. De vijfde klacht gaat over de financiële aspecten. Klaagsters zijn van mening dat verweerster onzorgvuldig omgaat met de zorggelden en dat de financiële huishouding ongezond is.

5.2. Verweerster vraagt voor elke cliënt die wordt aangemeld een diagnostiek-traject aan en een behandel-traject. Dit is ongeacht of beide trajecten noodzakelijk zijn. Verweerster declareert voorts afspraken die niet hebben plaatsgevonden en declareert meer tijd dan er daadwerkelijk is besteed.

5.3. Testformulieren worden structureel gekopieerd of via de e-mail verstuurd zodat cliënten deze zelf kunnen printen. Dit gebeurt zonder dat de daarvoor verschuldigde vergoeding wordt voldaan aan de ontwikkelaars van en/of rechthebbenden op de tests.

6.1. De zesde klacht betreft het personeelsbeleid en de arbeidsomstandigheden. Verweerster voldoet niet aan de richtlijnen voor werkervaringsplekken. Ook voldoet het personeelsbeleid niet aan de vereiste regelgeving en is er sprake van slecht werkgeverschap.

6.2. Verweerster zet mensen op een werkervaringsplek niet als boventallig in. Dit is strijdig met de Handreiking werkervaringsplekken. De focus van de werkzaamheden van deze mensen ligt op productie. Verweerster biedt geen passende vergoeding.

6.3. De mensen op een werkervaringsplek werken vaak alleen met zeer weinig tot geen inhoudelijke ondersteuning. Er zijn momenten geweest dat de medewerker op een werkervaringsplek de enige was in de praktijk naast verweerster en de administratief medewerkster. Daarbij geeft verweerster nauwelijks begeleiding, houdt zij geen begeleidingsgesprekken en geeft zij slechts minimaal inhoudelijke feedback op de uitgevoerde werkzaamheden.

6.4. De mensen op een werkervaringsplek krijgen voorts klusjes die niets te maken hebben met het

werk van een orthopedagoog of een basispsycholoog. Zoals het regelen van een verhuizing, verhuisdozen en een verhuisbedrijf. Zij sluiten nieuwe contracten af met de KPN en Eneco, maken foto's voor een mailing, stellen mailings op en passen op de kinderen van verweerster.

6.5. Wat betreft werknemers in zijn algemeenheid, is het zo dat zij bij de aanvang van de werkzaamheden geen VOG (Verklaring Omtrent het Gedrag) hoeven aan te leveren terwijl zij in de jeugdzorg werken. Verweerster controleert niet of medewerkers een SKJ-registratie (Stichting Kwaliteitsregister Jeugd) hebben.

6.6. Verweerster handelt niet in overeenstemming met de CAO-GGZ die van toepassing is. Salarisstroken en berekeningen zijn niet opgesteld conform de CAO-GGZ. Verweerster droeg verschuldigde pensioenpremies pas met terugwerkende kracht af nadat een medewerker hiervan melding had gemaakt.

4. Het standpunt van verweerster

Verweerster brengt in reactie op de klachten -zakelijk weergegeven- het volgende naar voren.

1. Verweerster is ruim 25 jaar geleden afgestudeerd als orthopedagoog. Sinds 2011 werkt zij in haar eigen praktijk. Zij is sinds 2011 werkzaam als orthopedagoog, EMDR-therapeut in opleiding en cognitief gedragstherapeut in haar eigen praktijk. Eén van de medewerksters heeft op enig moment de naaste collega's gemobiliseerd om een klacht over verweerster in te dienen. Er was een sfeer ontstaan van roddel en achterklap.

2. De regels voor goed werkgeverschap staan in het Burgerlijk Wetboek, de CAO en jurisprudentie. Klaagsters zijn daarom niet ontvankelijk in hun klachten over het (mogelijk) ontbreken van goed werkgeverschap bij verweerster. Hierover oordeelt de civiele rechter. Hetzelfde geldt voor de klacht over de informatie die op de website staat. Hier was inderdaad enige achterstand ontstaan om technisch organisatorische redenen. Verweerster is van mening dat de klachten waarvoor de Beroepscode 2017 geen aanknopingspunten biedt, niet ontvankelijk zijn.

3.1. In reactie op de eerste klacht deelt verweerster mee dat zij zich niet herkent in het verwijt van klaagsters dat zij op een onjuiste en onzorgvuldige wijze tot haar diagnoses komt en dat sprake is van een tunnelvisie. Intakegesprekken vinden plaats met de ouders en het kind gezamenlijk. Het kind krijgt altijd ruimte om haar/zijn verhaal te vertellen. Als het kind dit wenst -dit is ook afhankelijk van de leeftijd- vindt een gesprek plaats los van de ouders. Het is niet zo dat op basis van het intakegesprek de diagnose wordt bepaald. Regelmatig vinden observaties plaats op school of in de thuissituatie of er zijn semigestructureerde interviews. Verweerster beschikt over een uitgebreid arsenaal van onderzoeksinstrumenten zoals de TOM-test, WPPSY, TEA-Ch, GVL, CRIES-13, CDI, OKIV, CBSK, CBSA, SRS-2, CBCL, TRF, YSR, PMT, FEEL-KJ, AVL, CERQ enzovoorts. Verweerster heeft in het afgelopen jaar bijna alle instrumenten verzameld die voor kinderen beschikbaar zijn. Verweerster staat open voor wat er mogelijkwijs aan de hand is met een kind. Zij zoekt altijd verder tot er duidelijkheid is.

3.2. Verweerster neemt de onderzoeksvragen altijd van tevoren door met de medewerkers waarbij het doel van het onderzoek wordt bepaald.

3.3. Verweerster was altijd degene die nog zeker minimaal drie tot vijf uur bezig was met een

eindrapportage en in die zin de verantwoordelijkheid nam voor het eindresultaat. De eindresultaten besprak zij steeds gezamenlijk met haar medewerkers of in intervisie en supervisie met haar collega's buiten de praktijk. Dit laatste vond plaats buiten het gezichtsveld van de medewerkers.

3.4. Verweerster herkent zich niet in het verwijt dat zij geen 'open mind' zou hebben als het gaat om DSM-diagnoses. Zij zoekt altijd verder totdat duidelijk is wat er aan de hand zou kunnen zijn met een kind. Zij heeft kennis van zaken.

3.5. Onder supervisie is verweerster gerechtigd om diagnoses te stellen en zij zorgt ervoor dat er supervisie is. Zij heeft gewerkt met praktijkmedewerkers die als hoofdbehandelaar zijn geregistreerd. Als dat niet het geval was of is, werkt zij met een systeem van supervisie.

4.1. In reactie op de tweede klacht deelt verweerster mee dat zij altijd heeft samengewerkt met orthopedagoog-generalisten en gezondheidszorgpsychologen Wet BIG, meestal op freelance basis. Zij heeft tijdens het behalen van haar kwalificaties altijd gewerkt onder supervisie van een hoofdbehandelaar. Voordat klagsters bij haar in dienst kwamen, vóór 2018, heeft zij jarenlang gewerkt met psychiaters als hoofdbehandelaar.

4.2. Verweerster is geen psycholoog en dus geen lid van het NIP. Zij heeft het logo van het NIP op de website geplaatst omdat in haar praktijk ook psychologen werkten. Ook bij de VEN staat verweerster ingeschreven. De klacht over het aanbieden van begeleiding aan een PioG is haar niet duidelijk.

4.3. Het is eenmaal gebeurd dat een uur is geschreven op een kind in de categorie 'Overig'. Dit is gebeurd tijdens een intervisie, een inhoudelijk overleg over een kind. Een medewerkster had gevraagd of zij ergens 'gratis' moest bijzitten of dat dit als werktijd kon worden geschreven.

4.4. Wat betreft het bijhouden van informatie op de website merkt verweerster op dat de website inderdaad enige tijd niet kon worden aangepast. De webbouwer was ziek en reageerde niet op e-mails. Dit heeft voor vervelende perikelen gezorgd.

5. In reactie op de derde klacht deelt verweerster mee dat de continuïteit van de zorg altijd voldoende gewaarborgd is geweest. Het werken met ZZP-ers kan leiden tot personeelwisselingen. In een kleine praktijk willen medewerkers graag doorgroeien naar een grotere praktijk. Voorts is het contract met één medewerkster op initiatief van verweerster beëindigd. Dit heeft de sfeer in de praktijk helaas enige tijd negatief beïnvloed. Verweerster heeft de caseload van deze medewerkster overgenomen. Dit heeft zij uiteraard gedaan zonder de cliënten te informeren over de reden van de overname, te weten het ontslag van de betrokken medewerkster. Deze medewerkster had bij haar sollicitatie onjuiste informatie verstrekt over haar registraties.

6.1. In reactie op de vierde klacht deelt verweerster mee dat zij altijd alert is op het waarborgen van de privacy. Zij voldoet aan de eisen die de Beroepscode 2017 stelt wat betreft geheimhouding en vertrouwelijkheid.

6.2. Het is wel zo dat zij de invoering van de AVG in eind mei 2018 stapsgewijs heeft aangepakt. Sommige zaken moesten heel even wachten. Het ging namelijk om veel regels waarvan de implementatie tijd kostte. Zij is met het 'AVG-proof' maken van haar praktijk verder dan velen van haar collega's. Zij heeft al vóór en net na de inwerkingtreding van de AVG haar medewerkers gevraagd om een actielijst. De medewerkers hebben op verzoek van verweerster alle AVG-

noodzakelijke formulieren opgesteld of bewerkt. De privacyregeling staat op de website.

6.3. Voorts wordt gewerkt met algemene verschillende mailboxen vanuit de praktijk en van de website. Het mailen naar privéadressen vindt niet plaats. Verweerster heeft een mailadres voor de administratie en een mailadres voor de praktijk. Verweerster werkt zelf vanuit door KPN beveiligde e-mails. Mails via de website komen standaard bij verweerster binnen.

6.4. Verweerster betwist dat gebruik wordt gemaakt van onbeveiligde USB-sticks en dat cliëntendossiers in open lades liggen. Alle dossiers zitten in kasten met sloten. De USB-sticks worden gebruikt om vragenlijsten op in te scannen en om back-ups te maken voor de administratie. Een van de klagsters had een administratieve functie. Zij werkte regelmatig thuis en nam soms een USB-stick mee naar huis. De USB-sticks worden normaal gesproken bewaard in afgesloten kasten. Alle medewerkers hebben een geheimhoudingsplicht op basis van regelgeving en contractuele verplichtingen. Zij zijn zelf verantwoordelijk voor voldoende beveiliging van hun laptops. Deze persoonlijke verantwoordelijkheid kan niet worden afgewenteld op de werkgever of opdrachtgever. Verweerster vraagt elke medewerker om diploma's en een kopie van het paspoort.

6.5. Via het programma 'Zorgmail', dat verweerster al jaren gebruikt, kunnen geen grote bestanden worden verstuurd zoals rapportages. Deze worden via de post verstuurd naar huisartsen en cliënten. Verweerster werkt voorts al jaren met 'ZorgAdmin'. Dit is een registratiesysteem van cliënten dat is verbonden met de gemeenten waarmee de praktijk een contract heeft gesloten. In dit systeem worden alle cliëntgegevens bewaard. Verweerster heeft Zorgmail in ZorgAdmin laten installeren zodat ook grote bestanden beveiligd kunnen worden verstuurd. In de praktijk staan vier computers die de medewerkers kunnen gebruiken. Medewerkers in de praktijk zijn geïnstrueerd dat zij geen rapportages of onderzoeksresultaten op hun laptop mogen bewaren. Alle informatie moet standaard in ZorgAdmin worden gezet.

6.6. Het is niet juist dat Google docs een onbeveiligde omgeving is. Toegang wordt verkregen via een user-ID en een wachtwoord.

6.7. Verweerster heeft weleens een intakegesprek opgenomen met toestemming van de ouders. Dit kwam echter zelden voor. Met alle cliënten worden afspraken gemaakt over de dossiers: opsturen per post of per e-mail. Dit wordt in goed overleg afgehandeld.

6.8. Wat betreft het gebruik van WhatsApp merkt verweerster het volgende op. De praktijk had een groeps-Whats-App omdat op twee locaties werd gewerkt. Via deze app werd praktische informatie gedeeld over bijzonderheden. Voorts heeft verweerster weleens opgenomen informatie via WhatsApp doorgegeven aan de orthopedagoog of psycholoog om te laten uitwerken. Verweerster erkent dat dit niet de voorkeur geniet. Wel is het zo dat WhatsApp sinds 2016 werkt met een zogenoemde 'end-to-end-encryptie' waardoor alleen de zender en de ontvanger de berichten kunnen lezen.

6.9. Wat betreft het kwijtraken van dossiers merkt verweerster het volgende op. Het is niet juist dat verweerster een dossier is kwijtgeraakt op een school en klagsters weten dit. Verweerster dacht dit op enig moment maar het desbetreffende dossier bleek in haar auto te liggen. Voorts is het zo dat verweerster een keer haar laptoptas per ongeluk tegen haar autoband had laten staan op de parkeerplaats van de praktijk. Iemand heeft dit gezien en heeft de tas direct afgegeven bij de praktijk. Wat betreft het meenemen van dossiers naar huis door medewerkers, merkt verweerster op

dat geen dossiers mogen worden meegenomen zonder toestemming van verweerster. De aard van het werk brengt mee dat dossiers soms worden vervoerd en zich tijdelijk bij medewerkers thuis bevinden. Er bestaat geen regel dat dit niet is toegestaan. Medewerkers hebben de persoonlijke plicht tot geheimhouding en moeten ervoor zorgen dat dossiers (digitaal) veilig worden bewaard.

6.10. Het is incidenteel voorgekomen dat verweerster één van haar jongste kinderen heeft meegenomen vanwege een studiedag of omdat hij zich niet helemaal fit voelde. Verweerster heeft vier kinderen. Haar zoon was dan verdiept in zijn spel in de kamer naast de behandelkamer. Niemand heeft aangegeven dat dit vervelend was. Iedereen werkt in de praktijk met kinderen.

7. In reactie op de vijfde klacht over de financiële aspecten deelt verweerster mee dat de accountant jaarlijkse zorgvuldige controles uitvoert in de praktijk. Controle vindt plaats van de dossiers en de afspraken in ZorgAdmin. Verweerster heeft de boekhouding uitbesteed. Ook deze wordt gecontroleerd. Voordat een zorgtraject wordt aangevraagd, is altijd contact met de verwijzer over de aanpak (diagnostiek en/of behandeling). De verwijzer bepaalt in die zin wat er moet gebeuren. In de dossiers wordt eerder te weinig dan te veel tijd geschreven.

8. Resumerend stelt verweerster dat één van haar voormalig medewerkers uit rancune de onderhavige klachtprocedure in gang moet hebben gezet. Zij begrijpt namelijk niet waarom zij opeens met deze verwijten wordt geconfronteerd. De medewerkers hebben zich hierover niet eerder uitgelaten tegen haar. Het enige punt dat klaagsters -naar de mening van verweerster- hebben, is dat wel eens is voorgekomen dat een interview met ouders per WhatsApp is verzonden naar een orthopedagoog of psycholoog. Verweerster is van mening dat de klachten (deels) niet ontvankelijk zijn dan wel ongegrond.

5. Nadere informatie klaagsters

Klaagsters verstrekten op 1 oktober 2019 aanvullende informatie.

1. Klaagsters hebben elkaar opgezocht omdat elk van hen van mening was dat verweerster de verplichtingen uit de Beroepscode 2017 niet nakwam. Daarna is de onderhavige klachtprocedure in gang gezet. Het geschetste beeld van roddel en achterklap herkennen klaagsters niet. Het is niet zo dat het één medewerker is geweest die uit rancune de onderhavige procedure in gang heeft gezet.

2.1. Klaagsters bestrijden dat het College niet ontvankelijk is om kennis te nemen van hun klachten over de kwaliteit van het werkgeverschap van verweerster. Slecht werkgeverschap kan inderdaad een civielrechtelijke aansprakelijkheid opleveren voor verweerster. Echter, dit kan ook tuchtrechtelijke gevolgen hebben indien verweerster zich niet heeft gedragen zoals het een goed pedagoog betaamt en daarmee (het vertrouwen in) de beroepsgroep in zijn geheel schaadt. Uit het bepaalde in artikel 2, vierde lid van de Beroepscode vloeit voort dat het handelen van verweerster jegens klaagsters die allen medewerkers in haar praktijk waren en daarmee collega's, wordt beheerst door de geest van de Beroepscode 2017.

2.2. Op basis van artikel 14, eerste lid van de Beroepscode 2017 dient de pedagoog zich te onthouden van gedragingen die de beroepsgroep kunnen schaden. Slecht werkgeverschap valt hieronder. Klaagsters menen dat verweerster misbruik heeft gemaakt van de figuur van de werkervaringsplek. Medewerkers op een WEP worden ingezet als reguliere medewerkers. Hun wordt geen passende vergoeding geboden en in een enkel geval is geen overeenkomst gesloten. Hiermee

maakt verweerster misbruik van haar positie.

2.3. Dit geldt ook voor de website. Dit is een publieke uiting. Indien deze achterhaald of onjuist is, doordat zoals in het geval van verweerster ten onrechte keurmerken worden gevoerd, wordt gehandeld in strijd met (de geest van) de Beroepscode 2017 en in het bijzonder artikel 14, eerste lid van de Beroepscode 2017, ongeacht de oorzaak.

3.1. Wat betreft hun eerste klacht merken klagsters op dat het gebruik van vragenlijsten, een intakegesprek en een enkele keer een schoolobservatie of een andere toets (doorgaans) volgens de geldende richtlijnen onvoldoende is voor het stellen van een diagnose.

Voorts hebben klagsters en de ouders zich meerdere malen niet herkend in een door verweerster voorgestelde diagnose en behandeling. Dit heeft onder meer gespeeld bij een cliënt met een autismespectrum stoornis. Voorts is een SDQ 6-7 (Strengths and Difficulties Questionnaire voor 6-7 jarigen) gebruikt bij tieners.

3.2. Suggesties van klagsters over de af te nemen vragenlijsten heeft verweerster regelmatig naast zich neergelegd. Verweerster besprak onderzoeksvragen niet en controleerde deze evenmin. Pas als een medewerkster ergens tegenaan liep in een onderzoeksvraag was verweerster enigszins bereid om mee te kijken. Dan moest soms de hele opzet veranderen. Verweerster gaf slechts sporadisch feedback op een verslag. Daar moest doorgaans zelf nadrukkelijk om worden verzocht.

3.3. Klagsters bespreken vervolgens twee zaken waarin verweerster niet op basis van de feiten zou hebben geoordeeld en die getuigen van haar gebrekkige professionaliteit. De eerste zaak betrof een cliënt met een mogelijke autismespectrum stoornis en de tweede ging over mogelijk seksueel misbruik van een kind.

4. Wat betreft de tweede klacht merken klagsters op dat zij in de periode dat zij bij verweerster werkten, niet hebben gemerkt dat verweerster samenwerkte met orthopedagoog-generalisten of gezondheidszorgpsychologen Wet BIG. Verweerster staat ook niet geregistreerd als EMDR-therapeut. Dit is na te gaan op de website van de VEN. Hetzelfde geldt voor de VGCT. Online is na te gaan dat verweerster niet bij de VGCT is erkend als cognitief gedragstherapeut.

5.1. Wat betreft de derde klacht over het gebrek aan continuïteit van zorg delen klagsters mee dat zij zelf hebben ervaren dat bij het vertrek van medewerkers geen overdracht van zaken plaatsvond. Dit gebeurde niet ongeacht de reden van het vertrek van de betrokken medewerker.

5.2. De vele wisselingen van medewerkers werd veroorzaakt door de ontevredenheid en de onveilige sfeer in de praktijk van verweerster. De omvang van de praktijk had hier niets mee te maken.

6.1. Wat betreft de vierde klacht over de privacy merken klagsters op dat alle medewerkers toegang hadden tot alle dossiers zonder dat zij hierover verantwoording hoefden af te leggen. De papieren cliëntdossiers lagen in de lades van een bureau zonder slot. Iedereen had toegang tot de ruimte waarin dit bureau stond: cliënten, bezoekers en de schoonmaakster. Klagsters juichen het toe dat thans alle dossiers achter slot en grendel liggen.

6.2. Van alle medewerkers werd verwacht dat zij met meerdere personen aan een rapportage werkten. In het ergste geval werkten vijf personen tegelijkertijd aan hetzelfde dossier.

6.3. Voorts verwachtte verweerster van medewerkers dat zij hun eigen laptop meenamen om op te werken. Twee klaagsters hebben aan verweerster meegedeeld dit geen juiste gang van zaken te vinden. De eigen laptops waren hiervoor niet bedoeld en werden in de thuissituatie door andere gezinsleden gebruikt. Verweerster heeft deze bezwaren weggewuifd. Verweerster is er echter wel degelijk voor verantwoordelijk dat de werkomgeving arbeidsmiddelen bevat waar medewerkers vertrouwelijke gegevens kunnen verwerken en opslaan zonder dat derden hiervan kennis kunnen nemen. Deze verantwoordelijkheid kan niet worden afgewenteld op de medewerkers met verwijzing naar hun contractuele verplichtingen op dit punt.

6.4. Wat betreft de WhatsApp-groep met medewerkers: WhatsApp is een onbeveiligd kanaal dat loopt via een server in de Verenigde Staten. Op de website van WhatsApp staat dat dit bedrijf is gehouden aan wetten uit dat land. Zij zijn dus niet gehouden aan de Nederlandse wetgeving op het gebied van de verwerking en opslag van persoonsgegevens. Hetzelfde geldt voor het gebruik van een 'g-mail-account'. Een deel van de servers van Google bevindt zich in de Verenigde Staten.

7. Verweerster heeft niet gereageerd op hun zesde klacht, te weten het slecht werkgeverschap. Slecht werkgeverschap is tuchtrechtelijk verwijtbaar en staat los van de civielrechtelijke aansprakelijkheid voor slecht werkgeverschap. Het slecht werkgeverschap bestaat uit het misbruiken van de inzet van de 'WEP-medewerkers'. Verweerster zet hen in als reguliere medewerkers en hun werk wordt in rekening gebracht als het werk van reguliere medewerkers. De WEP-medewerkers krijgen geen passende vergoeding en met sommigen heeft verweerster geen 'WEP-overeenkomst' gesloten.

6. Nadere informatie verweerster

Verweerster verstrekte op 11 en 17 december 2019 aanvullende informatie.

1. Verweerster heeft zelf geen roddel en achterklap in gang gezet. Toen zij in de gaten kreeg dat dit speelde in de praktijk, heeft zij terecht ingegrepen. Vier van de zeven klaagsters zijn toen op verzoek van verweerster vertrokken of ontslagen. Zij denkt dat klaagsters uit wrok klagen omdat verweerster niet meer met hen verder wilde werken.

2.1. De website van de praktijk vermeldde registraties van personen die op dat moment werkten bij verweerster. Dit is geoorloofd. Omdat klaagster ex-werknemers had benaderd om 'mee te klagen', heeft verweerster besloten om geen personen meer op de website te noemen ter bescherming van de collega's met wie verweerster momenteel samenwerkte.

2.2. Wat betreft de eerste klacht, merkt verweerster op dat klaagsters nooit aanwezig zijn geweest bij adviesgesprekken met de ouders. Zij kunnen daarom over de inhoud geen uitspraak doen. De door klaagsters beschreven voorbeelden zijn onvolledig en tendentius. Eén voorbeeld kan verweerster zich niet herinneren. Verweerster kan zich niet verweren tegen deze volstrekt willekeurige fragmenten.

2.3. Het verspreiden van vragenlijsten naar de ouders gebeurde altijd in overleg met verweerster. De betrokken medewerker moest vervolgens zelf controleren of de vragenlijst paste bij de desbetreffende leeftijdsgroep.

2.4. Verweerster betwist dat zij de onderzoeksvragen niet met haar medewerkers heeft

doorgenomen. Voor en na de intake worden deze besproken en er wordt volop feedback gegeven. In de praktijk zijn protocollen ontwikkeld die de medewerkers kunnen lezen en waarop verweerster hen heeft gewezen. Het is in 2018 misschien twee keer voorgekomen dat verweerster medewerkers met een postdoctorale opleiding geheel vrij heeft gelaten. Dat wil zeggen dat zij zelf het intakegesprek deden, de onderzoeksvragen formuleerden en de onderzoeken uitvoerden. Dit is helaas niet goed gegaan. Verweerster heeft in samenwerking met anderen de rapportage volledig moeten corrigeren en herschrijven. De betrokken ouders hebben hiervan gelukkig niets gemerkt.

2.5. Verweerster weerspreekt de stelling van klaagsters dat zij werden geacht te werken aan diagnostiek zonder zich in te lezen in een casus. Zij werkt niet zo.

3.1. Wat betreft de tweede klacht, merkt verweerster op dat op haar website logo's stonden van brancheorganisaties waar haar toenmalige medewerkers lid van waren. Dit is geoorloofd. Aangezien een klaagster voormalig medewerkers had benaderd om mee te klagen over verweerster, heeft zij besloten om de namen van haar medewerkers niet meer te noemen op de website. Dit heeft zij gedaan ter bescherming van deze collega's.

3.2. Voorts is het zo dat ze zich op de door klaagsters genoemde sites had kunnen registreren maar dit is niet verplicht. Het feit dat verweerster niet op allerlei sites staat geregistreerd, betekent niet dat zij geen erkend therapeut is. Zij vindt het kwalijk en onheus dat klaagsters haar in diskrediet brengen.

4.1. Wat betreft de vierde klacht over de privacy, merkt verweerster op dat alle mensen met wie zij werkt (werknemers, opdrachtnemers en WEP-medewerkers) tekenen voor geheimhouding. Het is juist dat gezamenlijk aan rapportages wordt gewerkt. Dit gebeurt doorgaans met drie personen en heeft een inhoudelijke meerwaarde. Er vindt intercollegiale reflectie plaats en dit komt de kwaliteit van de rapportages ten goede.

4.2. Op dit moment wordt het mailverkeer in de praktijk beter beveiligd. Het komt nog sporadisch voor dat oud-cliënten mailen naar de g-mail-account van verweerster.

5. Wat betreft de zesde klacht, merkt verweerster op dat twee klaagsters werkten op een werkervaringsplek. Een WEP-medewerker is geen werknemer en krijgt ook geen regulier inkomen. Zij heeft hun de maximale vergoeding betaald die universitair opgeleide mensen op een werkervaringsplek mogen ontvangen. Een WEP is een nuttige opstap naar een reguliere arbeidsplaats. Van enig misbruik door verweerster is nooit sprake geweest. Aangezien de twee WEP-medewerkers een functie binnen de GGZ ambieerden, is na een aantal weken gestreefd om hen een bepaald aantal uren productie per dag te laten draaien. Dit was een 'win-win'-situatie. In het contract dat verweerster met hen heeft getekend, staat dat zij een VOG-verklaring moeten aanleveren. De verantwoordelijkheid om dit te doen ligt vervolgens niet bij de praktijkhouder.

7. De hoorzitting op 29 maart 2021

1. Klaagsters brengen in de hoorzitting van 29 maart 2021 -voor zover hier van belang- nog het volgende naar voren.

1.1. Klaagster E deelt mee dat door het verloop in de praktijk verslagen niet af waren als iemand wegging. Iemand anders moest het dan oppakken. De ingevulde vragenlijsten die binnenkwamen,

moesten worden uitgewerkt zonder dat een samenhang bestond met de vragenlijsten. Als klaagster E een vraag stelde aan verweerster, antwoordde deze 'overleg maar even met je collega's' of 'zoek maar even online'. Verweerster gaf nooit een inhoudelijk antwoord op welke vraag dan ook.

1.2. Klaagster F deelt mee dat een vragenlijst bestond uit beschrijven en normeren. Voor het beschrijvende gedeelte was een format beschikbaar. Voor het invullen van een vragenlijst kreeg ze een half uur de tijd. Voor een intake een uur. Zij deed dit in principe altijd alleen.

1.3. Klaagster D deelt mee dat in de praktijk een sfeer heerste waarin het gewoon werd gevonden om de eigen laptop mee te nemen.

1.4. Klaagster E, die op een werkervaringsplek werkte, deelt mee dat zij niet boventallig heeft gewerkt. Zij was twee weken lang de enige medewerkster. Omdat er geen andere medewerkers waren, kwam het verwerken van de diagnostiek op haar neer.

2. Verweerster brengt in de hoorzitting van 29 maart 2021 -voor zover hier van belang- nog het volgende naar voren.

2.1. Zij begon in 2011 met een praktijk in de gemeente X. Door de toestroom van cliënten opende zij later een tweede praktijk in de gemeente Y. In de praktijk werkten per praktijk maximaal twee tot drie medewerkers. Zij had medewerkers in dienst en werkte met zelfstandigen in opdracht. De achtergrond van haar medewerkers was divers: psychologen, orthopedagogen, orthopedagoog-generalisten en psychiaters. Zij werkte in de tien jaar dat de praktijk bestond zeker met twintig mensen. De praktijk in de gemeente Y is per 1 januari 2019 gesloten. Zij had in 2020 veel last van de corona-maatregelen. Per 1 september 2020 is zij gestopt met cliënten aan te nemen. Zij werkt momenteel als zelfstandig beroepsbeoefenaar in opdracht.

2.2. In de periode van de onderhavige klachten was verweerster in opleiding tot EMDR-therapeut. In deze opleiding werkte zij met twee supervisoren. Zij had om de paar weken supervisie-overleg. Zij stelde dan casuïstiek aan de orde. Als een diagnose moest worden gesteld, overlegde zij altijd met haar supervisoren. Brieven ondertekende zij onder haar eigen naam. Zij werkte met een 'verlengde-arm-constructie'. Van 2016 tot 2018 werkte zij met twee psychiaters. In het supervisie-overleg overlegde zij over de rapportages. Dit ging buiten haar medewerkers om. Die wisten niet dat zij dit deed. Verweerster was altijd eindverantwoordelijk voor de hulpverlening.

2.3. Verweerster deed de intakegesprekken altijd zelf. Daarbij was meestal één van haar medewerkers aanwezig die mee-typte. Daarna vatte verweerster de hulpvraag samen en gaf zij aan wat het vervolgtraject zou zijn. Meestal wist verweerster na de intake nog niet wat er aan de hand was met een kind. Dan moest nader onderzoek worden gedaan. Dit betekende het versturen van vragenlijsten naar de ouders, de school en andere belangrijke mensen om het kind heen. Daarna werd gewacht tot de vragenlijsten binnenkwamen. Soms moesten aanvullende vragen worden gesteld. Dit werd met de ouders besproken. Op deze wijze ontstond veel onderzoeksmateriaal. De medewerkers verwerkten dit. Vervolgens kwamen de antwoorden op de drie of vier onderzoeksvragen. De onderzoeksvragen werden altijd na het intakegesprek geformuleerd en niet daaraan voorafgaand.

2.4. Verweerster had zelf intervisie buiten de praktijk en supervisie met collega-zelfstandigen. Op de praktijk waren intervisie-momenten maar die betroffen vooral de onderzoeksrapportages. Het was

moeilijk om op één moment intervisie te doen omdat iedereen kleine contracten had. Dit was best lastig.

2.5. Binnen de praktijk bestond een heel scala aan protocollen met instrumenten. Nieuwe medewerkers konden die erbij pakken. De protocollen waren met elkaar opgesteld, gedeeltelijk ook voordat klagers in de praktijk kwamen werken. De protocollen waren goedgekeurd door de supervisors van verweerster.

2.6. De invoering van de AVG in mei 2018 was heel veel werk dat erbij moest worden gedaan. Het klopt dat dit even duurde. Zij was altijd heel zorgvuldig als het ging om geheimhouding en privacy. Kort nadat klagers waren vertrokken, had zij alle g-mail-adressen laten veranderen en waren deze gekoppeld aan de website. Dat waren beschermde e-mailadressen.

2.7. Verweerster betwist de door klager E onder 1.1. geschetste gang van zaken. Klager E heeft maar zes weken bij haar gewerkt. Verweerster had het op sommige momenten superdruk. Zij deed elke nieuwe casus en elk intakegesprek. Zij wist ook precies welke medewerker welke casus deed en wat de problematiek was. De continuïteit van de zorg is nooit in gevaar geweest. Door al het werk moesten dingen tussendoor plaatsvinden. Het klopt dat het niet altijd lukte om inhoudelijk volledig in te gaan op een bepaalde vragenlijst. Dan verwees zij naar collega's.

2.8. In reactie op het door klager F onder 1.2. gestelde, deelt verweerster mee dat er nooit door verschillende medewerkers aan één test werd gewerkt. Dit was helder en duidelijk.

2.9. In reactie op het door klager D onder 1.3. gestelde, deelt verweerster mee dat klagers niet werden gedwongen om hun eigen laptop te gebruiken. In elke overeenkomst die zij sloot, stond dat een geheimhoudingsverplichting gold. Beroepsmatig heeft elke pedagoog ook deze verplichting. Dit geldt ook voor pedagogen die werkzaam zijn op een werkervaringsplek. Bij aanvang van elke werkrelatie zei ze altijd heel duidelijk dat als de nieuwe medewerker op de eigen laptop wilde werken, dit een werktool werd. Alles wat erop werd gezet, moest er dan vanaf worden gehaald. In de praktijk stonden vier laptops waarvan twee Macs. De twee Macs waren altijd aanwezig maar niet alle medewerkers konden of wilden hierop werken. Zij werkte zelf op haar eigen beveiligde Mac.

2.10. De praktijk gebruikte originele testmaterialen maar ook weleens kopieën. Dit was niet uniek voor haar praktijk. Testformulieren zijn ontzettend duur. Als het mogelijk was, werd een kopie gemaakt.

2.11. In reactie op het door klager E onder 1.4. gestelde, betwist verweerster dat medewerkers alleen in de praktijk zaten. Verweerster was er altijd. Zij werkte vijf dagen per week. Klager E was soms een halve dag bezig met zich te verdiepen in een dossier. Zij heeft klagers D en E zelf de wacht aangezegd. Zij vindt het een gemiste kans dat de andere klagers pas achteraf hun klachten kenbaar hebben gemaakt, en niet gedurende het proces met haar in proces zijn gegaan. Zij had een enorm drukke agenda maar stond wel open voor medewerkers. In de praktijk heeft nooit een PiOG gewerkt.

2.12. Terugkijkend zou verweerster meer momenten hebben ingelast om met de medewerkers afzonderlijk te praten. Zij was uitgegaan van hun zelfstandigheid. Het is redelijk om elk jaar een functioneringsgesprek te houden. Maar bij deze medewerkers was het anders gelopen omdat zij zo kort in de praktijk hadden gewerkt.

8. Juridisch kader

De Beroepscode 2017 van de NVO is op 1 januari 2017 in werking getreden.

Artikel 1 van de Beroepscode 2017 (Werkings sfeer) bepaalt -voor zover hier van belang- het volgende:

'4. De beroepscode is niet alleen van toepassing op het handelen en nalaten van de pedagoog in professionele relaties. Maar ook op ieder ander handelen en nalaten van de pedagoog dat zijn weerslag kan hebben op professionele relaties, zoals uitingen in de (sociale) media en handelen in de privésfeer, voor zover de pedagoog zich uitdrukkelijk als pedagoog manifesteert.'

Artikel 2 van de Beroepscode 2017 (Handelen naar inhoud en geest van de beroepscode) bepaalt -voor zover hier van belang- het volgende:

'4. De beroepscode is eveneens leidend indien de pedagoog geen directe contacten heeft met cliënten maar advies, begeleiding, ondersteuning, training of opleiding biedt aan (aanstaande) collega's bijvoorbeeld in de vorm van werkbegeleiding, onderwijs of supervisie.'

Artikel 3 van de Beroepscode 2017 (Klacht recht) bepaalt -voor zover hier van belang- het volgende:

'Iedere belanghebbende heeft het recht een klacht in te dienen over het handelen of nalaten van een lid van de NVO op grond van het niet naleven van de beroepscode.'

Artikel 10 van de Beroepscode 2017 (Geheimhouding) bepaalt -voor zover hier van belang- het volgende:

'3. De pedagoog is in zijn professioneel handelen en nalaten zorgvuldig jegens een ieder.'

Artikel 11 van de Beroepscode 2017 (Geheimhouding) bepaalt -voor zover hier van belang- het volgende:

'1. De aard van de professionele relatie verplicht de pedagoog tot geheimhouding van hetgeen hem in verband met de professionele relatie met de cliënt ter kennis komt.'

Artikel 18 van de Beroepscode 2017 (Informatie aan de cliënt verstrekken over aard en doel van de professionele relatie) bepaalt -voor zover hier van belang- het volgende:

'1. De pedagoog verstrekt aan de cliënt met wie hij een professionele relatie wil aangaan informatie over de aard, het doel van de professionele relatie en over de werkwijzen die de pedagoog hanteert. (...).'

Artikel 29 van de Beroepscode 2017 (Samenwerken met collega's en actief de samenwerking zoeken) bepaalt -voor zover hier van belang- het volgende:

- '1. In de relatie met collega's van gelijke of andere disciplines of sectoren is de pedagoog bereid tot uitwisseling van kennis, tot samenwerking en tot het afleggen van verantwoording over zijn handelen. (...)
2. De pedagoog stelt zich ten opzichte van collega's van gelijke of andere disciplines toetsbaar op.
3. In alle gevallen waarin de pedagoog meent dat het in het belang van de cliënt en/of de leden van het cliëntsysteem is dat andere professionals worden betrokken bij de uitvoering van de professionele relatie, zoekt de pedagoog (...) actief de samenwerking met deze professionals.'

Artikel 30 van de Beroepscode 2017 (Verantwoordelijkheid bij samenwerking en bij de inzet van anderen) bepaalt -voor zover hier van belang- het volgende:

'3. De pedagoog verleent naar vermogen hulp en steun aan collega's, studenten en supervisanten om ertoe bij te dragen dat zij het beroep professioneel kunnen uitoefenen. De pedagoog onthoudt zich van gedragingen die hen daarin kunnen schaden.'

Artikel 33 van de Beroepscode 2017 (Bewaren van gegevens in een (gemeenschappelijk) databestand) bepaalt -voor zover hier van belang- het volgende:

'Indien de gegevens van een cliënt worden opgenomen in een al dan niet geautomatiseerd databestand, vergewist de pedagoog zich ervan dat de toegang tot het databestand, zowel technisch als bij reglement, zodanig is afgeschermd dat de bepalingen van de beroepscode worden nageleefd, met name op het punt van de geheimhouding zoals beschreven in artikel 11.'

9. De beoordeling van de klacht

Het College overweegt als volgt.

1. Het College wijst er allereerst op dat het bij de tuchtrechtelijke toetsing van professioneel handelen er niet om gaat of dat handelen beter had gekund, maar om het geven van een antwoord op de vraag of de pedagoog bij het beroepsmatig handelen is gebleven binnen de grenzen van een redelijk bekwame beroepsuitoefening, rekening houdend met de stand van de wetenschap ten tijde van het klachtwaardig handelen en met hetgeen toen in de beroepsgroep ter zake als norm of standaard was aanvaard.

2.1. Op basis van artikel 3 van de Beroepscode 2017 heeft iedere belanghebbende het recht om een klacht in te dienen over het handelen van een NVO-lid. Aangezien de Beroepscode 2017 dit begrip niet verder uitwerkt, moet de kring van klagers ruimer worden genomen dan alleen diegenen die stellen rechtstreeks te zijn benadeeld door het handelen van de betrokken pedagoog. Indien collega's van verweerster derhalve stellen dat verweerster met haar handelen de kwaliteit van de beroepsgroep heeft geschaad, kunnen zij hierover een klacht indienen bij het College van Toezicht en zijn zij belanghebbenden. Dat hierbij mogelijk bewijsproblemen kunnen optreden, doet aan deze bevoegdheid niet af. Klaagsters A tot en met F zijn belanghebbenden en ontvankelijk in hun klacht.

2.2. Dit geldt niet voor klaagster G die van 28 februari 2018 tot en met 30 september 2018 in de praktijk van verweerster heeft gewerkt als administratief medewerkster. Gelet op deze functie, die geen raakvlakken heeft met het werk van een pedagoog, wordt niet ingezien wat haar belang is bij het handhaven van de kwaliteit van de beroepsgroep van pedagogen. Dit is ook niet gesteld of gebleken. Klaagster G is daarom niet als belanghebbende aan te merken en niet ontvankelijk in de klacht over verweerster.

2.3. De klacht betreft het handelen van verweerster in haar professionele relaties en in haar hoedanigheid van eigenaar van haar eigen praktijk. De Beroepscode 2017 is op het handelen van verweerster in beide rollen van toepassing gelet op het bepaalde in artikel 1, vierde lid van de Beroepscode 2017 en artikel 2, vierde lid van de Beroepscode 2017. Het College kan daarom een oordeel uitspreken over alle klachtonderdelen.

3.1. De eerste klacht is dat verweerster niet bekwaam is tot het stellen van diagnoses. Verweerster komt op een onjuiste en onzorgvuldige wijze tot diagnoses bij haar cliënten, zo stellen klaagsters. Klaagsters lichten dit toe aan de hand van de hierboven (**3. Het standpunt van klaagsters en de klachten**) genoemde punten 1.1. tot en met 1.8. Verweerster voert aan dat zij zich niet herkent in dit verwijt. Zij stelt geen diagnoses op basis van een intakegesprek. Zij verspreidt vragenlijsten naar de ouders, de school en andere belangrijke mensen om het kind heen. Regelmatig vinden observaties plaats op school of in de thuissituatie en er zijn semigestructureerde interviews. Verweerster beschikte ook over een heel scala aan protocollen met instrumenten. Deze waren goedgekeurd door haar supervisors, zo stelt zij.

3.2. De lezingen van partijen over de bekwaamheid van verweerster verschillen derhalve van elkaar. De orthopedagoog kent geen voorbehouden handelingen zoals bedoeld in de Wet BIG (Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg). Dit betekent dat een orthopedagoog, zoals verweerster, bevoegd is om bepaalde handelingen -zoals het stellen van diagnoses- te verrichten als zij zich hiertoe bekwaam acht. Het was dus de verantwoordelijkheid van verweerster zelf om te bepalen of zij voldoende bekwaam was om diagnoses te stellen bij de cliënten die haar hulp verzochten. Daarbij diende zij steeds de afweging te maken of zij over voldoende kennis en kunde beschikte om bepaalde werkzaamheden te verrichten.

3.3. Onvoldoende is gebleken dat verweerster haar bekwaamheid op dit punt onjuist heeft ingeschat. Hierbij is van belang dat verweerster al ruim 25 jaar geleden is afgestudeerd als orthopedagoog, en al zes jaar haar eigen praktijk voerde als orthopedagoog voorafgaand aan de periode waarop de onderhavige klachten betrekking hebben. Zij had derhalve langdurende werkervaring opgedaan en de vereiste opleiding genoten. Verweerster verklaarde voorts met een systeem van supervisie te werken waarbij zij altijd met haar supervisor overlegde als een diagnose moest worden gesteld. Zij had om de paar weken supervisie waarin zij casuïstiek aan de orde stelde. Zij verklaarde ook intervisie en supervisie te hebben met collega-zelfstandigen. Er bestaat geen reden om aan deze gang van zaken te twijfelen. Klaagsters spreken voorts in algemene termen over het door hen gestelde gebrek aan bekwaamheid zonder dit te onderbouwen met schriftelijke bewijsstukken. Niet is derhalve komen vast te staan dat verweerster zich ten onrechte voldoende bekwaam achtte om diagnoses te stellen. Deze klacht is ongegrond.

4.1. De tweede klacht gaat over de professionele houding van verweerster. Deze zou niet voldoen aan de eisen van de Beroepscode 2017. Klaagsters lichten dit toe aan de hand van de hierboven (**3. Het standpunt van klaagsters en de klachten**) genoemde punten 2.2. tot en met 2.6. Zo zou verweersters titels voeren waarover zij niet beschikte en ten onrechte deze keurmerken op haar website vermelden.

4.2.1. Niet kan worden vastgesteld wat verweerster over haar kwalificaties op de website vermeldde in 2017 en 2018. Hierbij is van belang dat de praktijk van verweerster per 1 januari 2021 is gesloten en de website niet meer operationeel is. Verweerster was in deze periode echter lid van de NVO, de VGCT en de VEN en mocht deze informatie op de website plaatsen. Voorts vermeldde de website registraties van personen die op dat moment bij haar werkten, zo verklaarde verweerster. Dit waren in de tien jaar dat de praktijk bestond psychologen, orthopedagoog-generalisten en psychiaters. Het College is van oordeel dat dit alleen toelaatbaar is wanneer de desbetreffende registraties herleidbaar zijn tot de betrokken medewerkers. Niet is echter komen vast te staan dat verweerster niet aan dit vereiste heeft voldaan. Er was wél sprake van enig achterstallig onderhoud aan de website ten tijde van de onderhavige klachten waardoor gegevens van oud-medewerkers te lang op

de site bleven staan, zo verklaarde verweerster. Dit is niet zorgvuldig. Hieruit kan echter niet worden afgeleid dat de professionele houding van verweerster niet voldeed aan de eisen van de Beroepscode 2017. Verweerster was voorts bevoegd om als pedagoog werkzaam te zijn. Hiervoor behoefde zij geen regiebehandelaar te zijn.

4.2.2. Verweerster zou ook uren die zij heeft besteed aan inhoudelijk overleg met de medewerkers wegzetten als intervisie-uren. Deze uren had zij nodig voor haar herregistratie. Klagers hebben deze klacht niet onderbouwd met bewijsmateriaal. Het College heeft derhalve niet kunnen vaststellen dat dit structureel is gebeurd zoals klagers stellen.

4.2.3. Verweerster zou tot slot hebben aangeboden om een PioG te begeleiden terwijl zij niet beschikte over een post-master-registratie als regiebehandelaar. Voor zover het College heeft kunnen nagaan, is in de praktijk van verweerster geen PioG werkzaam geweest. Verweerster ontkent dit en klagers hebben deze klacht niet onderbouwd met bewijsmateriaal.

4.3. Resumerend oordeelt het College dat deze klacht ongegrond is.

5.1. De derde klacht is dat de continuïteit van de zorg in het gedrang is gekomen door de vele wisselingen van werknemers in de praktijk. Werknemers moesten werken aan onafgemaakte rapportages zonder dat enige vorm van overdracht plaatsvond.

5.2. Verweerster verklaarde hierover dat in de tien jaar dat haar praktijk bestond, zij vijf dagen per week werkte en steeds in (één van de twee filialen van) de praktijk aanwezig was. Voorts deed zij alle intakegesprekken zelf, nam zij de onderzoeksvragen in elke zaak door met haar medewerkers en werkte zij aan alle eindrapportages. De eindresultaten besprek zij gezamenlijk met haar medewerkers of in supervisie of intervisie met collega's buiten de praktijk. Zij wist precies welke medewerker welke casus deed en wat de problematiek was. Er werd nooit door verschillende medewerkers aan één test gewerkt. Klagers hebben deze gang van zaken niet betwist en op sommige onderdelen zelfs bevestigd, zodat van de juistheid hiervan kan worden uitgegaan. Verweerster was derhalve de continue factor in alle zaken en droeg de verantwoordelijkheid voor alle hulp die de praktijk verleende. Dit rechtvaardigt haar standpunt dat de continuïteit van de zorg nooit in gevaar is geweest. De omstandigheid dat meerdere klagers kort aan casuïstiek werkten of bij de start van de werkzaamheden in een al lopend onderzoek werden betrokken -om wat voor reden dan ook-, maakt dit niet anders. Deze klacht is ongegrond.

6.1. De vierde klacht is dat de praktijk niet voldeed aan de privacywetgeving. Klagers lichten dit toe aan de hand van de hierboven (**3. Het standpunt van klagers en de klachten**) genoemde punten 4.2. tot en met 4.10. Zo zou in de praktijk niet worden voldaan aan de AVG, gebruik worden gemaakt van onbeveiligde USB-sticks, cliëntendossiers in open lades liggen, dossiers worden bijgehouden in een onbeveiligde omgeving, van medewerkers worden verwacht dat zij hun eigen laptop gebruikten en informatie worden gedeeld via WhatsApp, een onbeveiligd kanaal, zoals geluidsopnames van intakegesprekken.

6.2. Verweerster verklaarde over deze klacht dat zij de invoering van de AVG stapsgewijs heeft aangepakt omdat de implementatie heel veel werk was, werk dat erbij moest worden gedaan. Het klopt dat dit even heeft geduurd. De privacyregeling stond (inmiddels) op de website en de e-mailadressen van de medewerkers zijn, na het vertrek van klagers, veranderd in beschermde e-mailadressen. Zij betwist voorts dat gebruik werd gemaakt van onbeveiligde USB-sticks. De dossiers

zaten in kasten met sloten. Medewerkers werden geïnstrueerd dat zij geen rapportages of onderzoeksresultaten op hun laptop mochten bewaren. Wél is het voorgekomen dat zij via de groepsapp van WhatsApp opgenomen intakegesprekken heeft gedeeld.

6.3.1. De AVG is op 25 mei 2018 in werking getreden in Nederland en heeft als belangrijkste doelstelling een betere beveiliging van de verwerking van persoonsgegevens. Het is een feit van algemene bekendheid dat niet elke organisatie in Nederland volledig 'AVG-proof' was op 25 mei 2018 vanwege de omvang en complexiteit van de te treffen maatregelen. Dit was kennelijk ook in de praktijk van verweerster het geval. Verweerster stelt dat zij steeds aan de vereisten van de Beroepscode inzake geheimhouding heeft voldaan en dat zij diverse stappen heeft gezet om aan de vereisten van de AVG te voldoen. Zo is niet weersproken dat het e-mailverkeer in de praktijk beter is beveiligd kort nadat klagsters waren vertrokken. Het gebruik van onbeveiligde USB-sticks is niet komen vast te staan nu partijen hier verschillend over verklaren. Omdat de website sinds 1 januari 2021 uit de lucht is, kan evenmin worden vastgesteld of de privacyverklaring op de website heeft gestaan. Het CvT is van oordeel dat van een pedagoog mag worden verwacht dat deze aan de wettelijke vereisten voldoet. Het enkele feit dat met enige vertraging aan de eisen van de nieuwe wet wordt voldaan, acht het CvT echter onvoldoende om zonder meer tot het oordeel te komen dat de pedagoog daarmee de goede naam van de beroepsgroep heeft geschaad. Dat verweerster deze grens heeft overschreden, heeft het CvT niet kunnen vaststellen.

6.3.2. Wat betreft het gebruik van de eigen laptop wordt het volgende overwogen. Het College acht het aannemelijk dat in de praktijk van verweerster een cultuur heerste waarin dit regelmatig voorkwam. Van het verplicht stellen van het gebruik van de eigen laptop is echter niet gebleken. Het verdient in algemene zin niet de voorkeur om privémiddelen voor werkdoeleinden in te zetten. Hetzelfde geldt voor het via WhatsApp verspreiden van persoonsgegevens en opnames van intakegesprekken. Dat dit in de praktijk van verweerster wel gebeurde, is echter niet dusdanig ernstig dat verweerster hiermee buiten de grenzen is getreden van een redelijk bekwame beroepsuitoefening of de kwaliteit van het handelen van de beroepsgroep heeft geschaad. Hierbij wordt meegewogen dat in elke overeenkomst die verweerster sloot met een nieuwe medewerker een geheimhoudingsverplichting was opgenomen, dat voor die klagsters die tevens NVO-lid waren de eigen geheimhoudingsverplichting gold van artikel 11 van de Beroepscode 2017 en dat het delen van opnames van intakegesprekken via WhatsApp incidenteel en niet structureel gebeurde. Deze klacht is ongegrond.

7.1. De vijfde klacht betreft de financiële huishouding van de bedrijfsvoering. Zo zou verweerster onzorgvuldig omgaan met zorggelden en zou de financiële huishouding ongezond zijn.

7.2. Het College heeft niet kunnen vaststellen dat hiervan sprake is geweest. Klagsters hebben niet met bewijsmateriaal onderbouwd dat verweerster ten onrechte een diagnostiek- en een behandeltraject aanvraag voor elke cliënt, declareerde voor afspraken die niet plaatsvonden en meer tijd declareerde dan daadwerkelijk was besteed. Van overige financiële malversaties is evenmin gebleken. Verweerster heeft wel toegegeven dat testformulieren zijn gekopieerd als dit mogelijk was waardoor voor het gebruik geen vergoeding werd betaald. Het kopiëren van testformulieren zonder daarvoor een vergoeding te betalen, lijkt ook in andere praktijken voor te komen. Dit maakt een dergelijke gang van zaken nog niet toelaatbaar. Niet is echter gebleken dat dit structureel gebeurde in de praktijk van verweerster. De praktijk is inmiddels gesloten. Het College is van oordeel dat niet is komen vast te staan dat verweerster hiermee de goede naam van de beroepsgroep heeft geschaad. deze klacht is ongegrond.

8.1. De zesde klacht betreft het personeelsbeleid en de arbeidsomstandigheden in de praktijk. Klaagsters lichten dit toe aan de hand van de hierboven (**3. Het standpunt van klagsters en de klachten**) genoemde punten 6.2. tot en met 6.6. Verweerster zou WEP-medewerkers regulier hebben laten werken in plaats van boventallig. De WEP-medewerkers (klaagster E en klaagster F) zouden op momenten als enig medewerker aanwezig zijn geweest naast verweerster en de administratief medewerkster. Verweerster zou hen ook inhoudelijk nauwelijks begeleiding hebben geboden. Geen enkele werknemer zou bij aanvang van de werkzaamheden een VOG hebben hoeven aanleveren.

8.2. Verweerster betwist dat WEP-medewerkers boventallig zijn ingezet: zij was zelf altijd in de praktijk aanwezig. Dit is ook niet door klagsters weersproken maar het College acht het wel aannemelijk dat verweerster in haar hoedanigheid van praktijkhouder te weinig heeft gedaan aan de aansturing van al haar medewerkers, inclusief de WEP-medewerkers, omdat zij het zo druk had met de inhoudelijke uitoefening van haar beroep. Verweerster gaf zelf in de hoorzitting ook aan dat zij - terugkijkend - meer momenten zou hebben ingelast om met haar medewerksters afzonderlijk te praten. Het College heeft echter niet kunnen vaststellen dat klagsters E en F als niet-boventallig zijn ingezet.

8.3. De klacht over het gebrek aan inhoudelijke begeleiding ziet op het handelen van verweerster in haar professionele relaties en niet op haar handelen als praktijkhouder. Klaagsters noemen dit punt hier echter wel bij deze klacht en het College gaat daarom hier op dit punt in. De artikelen 29 en 30 van de Beroepscode 2017 geven richtlijnen voor het handelen van de pedagoog in de samenwerking met en de assistentie van collega's. Verweerster verklaarde hierover dat het haar niet altijd lukte om inhoudelijk volledig in te gaan op een bepaalde vragenlijst. Dan verwees zij naar collega's. Door al het werk moesten dingen ook tussendoor plaatsvinden. Structurele intervisie vond niet plaats. Op basis van het voorgaande en hetgeen klagsters hierover verklaarden, acht het College het aannemelijk dat verweerster niet steeds voldoende hulp en steun heeft verleend aan klagsters E en F, en meer structureel aan alle klagsters, om ertoe bij te dragen dat zij het beroep professioneel konden uitoefenen. Het feit dat verweerster eindverantwoordelijk was voor alle dossiers doet hier niet aan af. Niet is gebleken dat verweerster zich voldoende actief heeft ingezet om het uitwisselen van kennis met klagsters te stimuleren en de samenwerking met klagsters te organiseren. Dit had wel moeten. Verweerster mocht niet zonder meer uitgaan van de zelfstandigheid van klagsters. Verweerster heeft door haar gebrek aan inhoudelijke begeleiding strijdig gehandeld met het bepaalde in de artikelen 29 en 30 van de Beroepscode 2017.

8.4. Het College is tot slot van oordeel dat het wel degelijk de verantwoordelijkheid is van de praktijkhouder om te controleren of de medewerkers de gevraagde VOG hebben ingeleverd. Nu voldoende vast staat dat verweerster dit niet heeft gedaan, heeft zij op dit punt onvoldoende zorgvuldig gehandeld.

8.5. Deze klacht is gegrond.

9. Ten overvloede merkt het College nog op dat geen enkele medewerker wist dat verweerster met een zogenoemde 'verlengde-arm-constructie' werkte en met haar supervisors overlegde als een diagnose moest worden gesteld. Niet is gebleken dat verweerster deze informatie wel met haar cliënten deelde. Elke pedagoog dient zich toetsbaar op te stellen richting collega's. Aan cliënten moet de pedagoog vertellen welke werkwijzen worden gehanteerd. Verweerster had op dit punt meer

openheid moeten betrachten zowel richting klagsters als richting haar cliënten.

10. Uitspraak

Het voorgaande overwegende komt het College tot de volgende uitspraak.

De klacht van klagster G is niet ontvankelijk gelet op artikel 12, eerste lid onder c. van het Reglement waar staat dat een klacht niet ontvankelijk is wanneer een klager geen belang heeft bij de behandeling van de klacht.

De zesde klacht is gegrond. Voor het overige is de klacht ongegrond.

Het College acht het opleggen van een maatregel passend nu het handelen van verweerster niet voldeed aan de vereisten van artikel 10, derde lid, artikel 29 en artikel 30 van de Beroepscode 2017.

Het College legt aan verweerster de disciplinaire maatregel op van een waarschuwing. Met het opleggen van een waarschuwing wil het College uitdrukken dat er sprake is van een zakelijke terechtwijzing naar aanleiding van een onjuiste handelwijze. De waarschuwing heeft geen gevolgen voor de beroepsuitoefening van verweerster. Het College is van oordeel dat verweerster ondanks haar handelen in deze casus, verantwoord, volgens de professionele standaard van de NVO, haar werkzaamheden kan blijven uitoefenen.

Aldus gedaan op 17 juni 2021 door het College van Toezicht.

de heer mr. T.J. Dorhout Mees, voorzitter

mevrouw mr. J. Siemons, ambtelijk secretaris