

Scenariokaart 'Zedenzaak'

Onderstaande scenariokaart is speciaal ontwikkeld voor gebruik tijdens de bijeenkomsten van een crisisteam¹ (crisis/beleidsteam). Deze scenariokaart is een handvat en helpt een crisisteam tijdens de 'warme fase' de specifieke kenmerken van dit type scenario te doorzien. In deze scenariokaart staan bijzonderheden/aandachtspunten in aanvulling op de generieke crisisaanpak zoals beschreven in het Integraal Crisisplan.

Type crisis	Aanklacht misbruik cliënt(en) door medewerker(s)
Bijzonderheden crisisprofiel?	
Belangrijkste impactgebieden en bijzonderheden qua impact?	Leiding en coördinatie, opsporingsvraagstuk, juridische aspecten, HR-vraagstuk (medewerker(s) als mogelijke verdachten), reputatie / vertrouwen in de instelling, continuïteit van zorg voor andere cliënten die zorg kregen van beschuldigde medewerkers, media-aandacht/ externe communicatie en interne communicatie (en de gevoeligheden hieromtrent).
Specifieke doelstellingen en uitgangspunten?	<p><u>Mogelijke doelstellingen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – Zorgen dat er geen nieuwe slachtoffers vallen: dit kan door ervoor te zorgen dat desbetreffende medewerker(s) geen contact meer hebben met cliënten dan wel dat hier extra toezicht op is. – Bijdragen aan een zorgvuldig onderzoek om zo snel mogelijk duidelijkheid te krijgen over de ernst en omvang. <p><u>Mogelijke uitgangspunten</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – Verantwoord werkgeverschap: voorkomen beschuldigen/beschadigen onschuldige medewerker(s). – Totdat er meer duidelijk is over of de beschuldigingen kloppen nemen we geen onomkeerbare besluiten over de beschuldigde medewerker. – Uiteindelijk gaat het belang van de cliënten boven het belang van de medewerker.
Mogelijke kritieke momenten en besluiten?	<p><u>Kritieke momenten</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – Misbruik wordt bekend in de buitenwereld. – Het blijkt wel of niet waar te zijn. – Er vallen nieuwe slachtoffers. – Misbruik blijkt op grote schaal te hebben plaatsgevonden (eerdere werkgever, meerdere personen op de hoogte van misbruik, o.i.d.). – Het lijkt dat patiënten minder weerbaar waren (bv. minderjarig, psychosociale problemen, o.i.d.). – Een rechtszaak. – Verhoren van getuigen onder collega's. <p><u>Kritieke besluiten</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – Eventuele maatregel tegen medewerker(s). Dit is zichtbaar/merkbaar voor anderen en het kan grote gevolgen hebben in de beeldvorming over de medewerker, ook als er uiteindelijk niets aan de hand blijkt. – Communiceren over de kwestie intern en/of richting grotere groep cliënten (Openbaar Ministerie is bepalend voor communicatie, instelling is volgend).
Bijzondere stakeholders/netwerk-partners?	OM (z.s.m. bestuurlijk contact zoeken), politie, advocaat slachtoffer(s), advocaat verdachte(n), andere zorginstantie waar verdachte werkt, de maatschap.
Bijzonderheden in de voorbereiding?	
Specifieke voorzieningen voorbereid?	Vooraf intern doorspreken van dit scenario vanwege de specifieke uitdagingen. Vooraf kennis over hoe (op hoofdlijnen) politie en OM werken zodat goed kan worden aangesloten. Vooraf nadenken over juridische ondersteuning.
Aanvullende benodigde externe expertise	Strafrechtadvocaat instelling.

¹ Een schematische weergave van reguliere processtappen tijdens de 'warme fase' van een crisissituatie is opgenomen in bijlage 1.

Bepaalde plannen en procedures die het team niet moet vergeten?	Protocol zeden/ongewenst gedrag (volstaat waarschijnlijk niet), mediaprotocol/ Protocol overval(situatie) journalist, melding IGZ.
Bijzonderheden qua signaleren, alarmeren en/of informeren?	
Afwijkingen?	<ul style="list-style-type: none"> – Melding kan binnen komen via advocaat, via een klacht van een client, via een medewerker die in vertrouwen wordt genomen door client. Vergt snelle interne escalatie. – Een eerste bericht over mogelijke zedenkwestie zal niet direct als (mogelijke) crisis worden geduid. bestempeld. Eerder top-down opschaling.
Bijzonderheden in reageren en beperken negatieve gevolgen?	
Bijzonderheden in de eerste respons?	<ul style="list-style-type: none"> – Niet te snel ingrijpen (non-actief zetten/ schorsen medewerker(s)), maar eerst doordenken mogelijke implicaties. Eerst doelen en uitgangspunten bepalen op strategisch niveau. Eerste maatregelen kunnen grote gevolgen hebben (inclusief mate van interne communicatie). – Niet te snel over communiceren. Communicatie kan niet los worden gezien van het politieke onderzoek. Mogelijk moet er juist niet worden gecommuniceerd. – Risico spanning als collega's van beschuldigde medewerker het voor de medewerker opnemen en van mening verschillen met directie/bestuur.
Specifieke invulling crisisorganisatie?	<ul style="list-style-type: none"> – Meest voor de hand ligt een klein team rond de bestuurder (juridische zaken, communicatie, advocaat, HR, medische directie). Crisiscoördinator waar mogelijk benutten. – Indien de verwachting is dat het nieuws in de openbaarheid komt vergt dit een behoorlijke communicatie-inzet. Hiervoor kan een operationeel team worden ingericht met aandacht voor communicatie, onderzoek, juridische aspecten en bijvoorbeeld HR.
Bijzonderheden in de opschaling?	Geen 'standaard' opschaling zoals rond rampenopvang. Zal waarschijnlijk via de lijn naar het bestuur gaan met vervolgens top-down opschaling (toevoegen experts).
Onze rol in de keten?	Waarschijnlijk geen keteninzet nodig. Als de medewerker in kwestie ook bij andere ketenpartners werkt, ligt de lead bij degene waar de medewerker het meeste werk verricht.
Waarschijnlijke overheidsopshaling? Bijzondere overheidspartners?	Bij een grootschalige zedenzaak zal de driehoek mogelijk bijeenkomen (OM, burgemeester en politie).
Bijzonderheden nafase en herstel?	
Bijzondere aspecten van herstel? Bv. vanwege complexiteit of lange duur?	Onderzoek naar beschuldigingen kan lang duren (maanden). Een rechtszaak (als die volgt) ook. Al die tijd kunnen er onzekerheden zijn, intern en bij cliënten.
Specifieke topics die bijzondere aandacht behoeven?	Terugwinnen vertrouwen andere cliënten/patiënten, mogelijk zorg aan directe collega's, mogelijk procedure letstelschade, continuïteit afdeling door wegvallen medewerker, eventueel doorvoeren lessen in procedures om misbruik te voorkomen, inregelen procedures die vergelijkbaar misbruik in de toekomst verkleinen.
Specifieke invulling nafase-organisatie?	Afhankelijk van de impact projectteam met direct betrokken disciplines.