

Klachten over ongewenst gedrag bij de overheid

Jaarverslag 2015

**Landelijke klachtencommissie ongewenst gedrag
voor de decentrale overheid (LKOg)**



10 jaar landelijke klachtencommissie ongewenst gedrag voor de decentrale overheid

Pesten. Intimidatie. Discriminatie. Wie bij de decentrale overheid werkt, kan een klacht indienen over ongewenst gedrag bij de landelijke klachtencommissie LKOg. In 2015 zijn er vijftien klachten over ongewenst gedrag binnengekomen bij deze commissie. In dit jaarverslag leest u waarover de klachten gingen en wat het oordeel is van de commissie.

Wat doet de LKOg?

De landelijke klachtencommissie decentrale overheid LKOg onderzoekt sinds 2005 klachten over ongewenste omgangsvormen binnen overheidsorganisaties. Het gaat om instellingen zoals gemeenten, GGD' en waterschappen. De klachten variëren van discriminatie, (seksuele) intimidatie en pesten tot geweld. De commissie doet onderzoek en geeft vervolgens aan het bevoegd gezag advies of een klacht al dan niet gegrond is. Zorgvuldigheid in combinatie met waarheidsvinding is het belangrijkste kenmerk van het werk van de klachtencommissie.

Wanneer is er sprake van pesten/intimidatie?

De commissie gaat bij pesten/intimidatie uit van sociaal isoleren, het werken onaangenaam of onmogelijk maken, bespotten, roddelen/geruchten verspreiden, dreigementen, lichamelijk geweld en seksuele intimidatie. De klachtencommissie gebruikt de verschijningsvormen van pesten/intimidatie expliciet voor de ordening van de feiten. De opsomming daarvan kan helpen bij het duiden van feiten, het vaststellen van ontvankelijkheid/gegrondheid en bij het advies dat de klachtencommissie uitbrengt aan de werkgever.

Inhoud

Voorwoord

Klachten in 2015

Klachtencommissie in 2015

En in 2016?

Bijlage : overzicht klachten in 2015

Voorwoord

Riek Vilters nam in 2015 afscheid als voorzitter van de LKOG

‘Ik ben vanaf het begin voorzitter geweest van de LKOG. In die negen jaar zijn er opvallend meer klachten binnengekomen over intimidatie door een leidinggevende. Wat vooral opvalt, is dat er vrijwel altijd sprake is van een langlopend arbeidsconflict. Het is onze taak om aan te tonen dat het arbeidsconflict is ontstaan door de intimidatie in plaats van andersom. Dat doen wij door alle partijen te horen: de klager, de aangeklaagde en getuigen. Maar het is lastig om een klacht over intimidatie te bewijzen. Ook in dit jaarverslag is dat te zien.

Ik kijk met veel plezier terug op de LKOG. De commissie levert goed werk. Van de ruim honderd zaken die we hebben behandeld, is er nog nooit één door een rechter onderuit gehaald. Dat zegt iets over onze zorgvuldige werkwijze. Ik vind het boeiend werk. Je krijgt een goede kijk op hoe mensen op de werkvloer met elkaar omgaan. Het geeft voldoening als je de waarheid boven tafel krijgt.

Ik ben blij dat de VNG deze commissie biedt. Een landelijke klachtencommissie is een goede service voor iedereen die bij de decentrale overheid werkt. Het is jammer dat de bekendheid op de werkvloer gering is. Vaak hoort een ambtenaar pas in een laat stadium van de mogelijkheid om een klacht in te dienen bij de LKOG. Daarom is mijn advies aan de nieuwe voorzitter: ga het land in! Laat zien dat dit een goede service is voor iedereen die bij de decentrale overheid werkt.’

Ben Abbing is vanaf 2016 voorzitter van de LKOG

‘De LKOG is een actieve, professionele klachtencommissie. Dat viel me meteen op toen ik me verdiepte in de commissie. De commissie is berekend op haar taak en heeft in de loop der jaren een goed doordachte werkwijze ontwikkeld.

Ik ben zelfstandig juridisch adviseur, gespecialiseerd in arbeidsrecht bij de overheid. Ik heb veel te maken met reorganisaties en fusies en zie regelmatig lastige en gevoelige situaties op de werkvloer. Ik merk dat de commissie voor beide partijen belangrijk is: zowel voor de klager als voor de aangeklaagde. De commissie bestaat uit leden met verschillende achtergronden waardoor klachten vanuit verschillende invalshoeken worden bekeken en in elke situatie de juiste mensen kunnen worden ingezet. Het gaat om waarheidsvinding en ook al is die waarheid soms pijnlijk, het is een goede manier om een hoofdstuk af te sluiten.

De oud-voorzitter heeft mij gevraagd om meer bekendheid te geven aan de commissie en ‘het land in’ te gaan. Dat zal ik zeker doen! In mijn werk kom ik dagelijks bij overheidsorganisaties. Het valt me op dat de LKOG niet algemeen bekend is. Soms regelen organisaties het zelf, terwijl aansluiting bij een landelijke commissie zoveel voordelen heeft: continuïteit, professionaliteit, ontzorgen. Waarom maakt niet elke decentrale overheidsorganisatie daar gebruik van?’

Klachten in 2015

In 2015 zijn er vijftien klachten over ongewenst gedrag ingediend bij de klachtencommissie, één meer dan in 2014. Elf klachten zijn afkomstig van gemeenten, twee van een GGD en twee van een gemeenschappelijke regeling. Acht klachten worden ingediend door vrouwen en zeven door mannen. Daarnaast zijn er twee klagers geweest die kritiek hadden op de manier waarop hun klacht door de klachtencommissie was afgehandeld (op basis van artikel 11 van de klachtenregeling).

Grondslag van de klachten

Voor de in 2015 binnengekomen klachten over ongewenst gedrag hebben de klagers verschillende gronden aangevoerd: ongewenste omgangsvormen, onzorgvuldig handelen, schofferend en kwetsend gedrag, verhinderen van functie-uitoefening, afnemen van taken, bedreiging, seksuele intimidatie, pesten/intimidatie, isolatie, laster en discriminatie.

Wat is ermee gedaan?

In 2015 is drie keer een oriënterend gesprek gevoerd met iemand die overwoog om een klacht in te dienen. Van de vijftien klachten over ongewenst gedrag zijn elf klachten ontvankelijk verklaard en zijn er tien onderzocht. Eén klacht is ingetrokken, twee klachten zijn opgeschort of konden niet in onderzoek worden genomen. Van de tien onderzochte klachten is er één gegrond verklaard en is er één gedeeltelijk gegrond verklaard, acht klachten blijken ongegrond.

Wat viel op in 2015?

De gronden zijn niet allemaal in overeenstemming met de criteria zoals genoemd in artikel 1 van de Klachtenregeling. Die criteria sluiten aan bij de Algemene wet gelijke behandeling, artikel 1, 1a, 2 (discriminatie en (seksuele) intimidatie) en artikel 3 lid 2 jo. artikel 1 lid 3 sub e en f van de Arbeidsomstandighedenwet (agressie, geweld en pesten). De klachtencommissie heeft een klacht, voor zover relevant en mogelijk, onder de noemer van één of meer van de criteria gebracht.

Het bleek in veel gevallen nodig het criterium 'intimidatie' als grondslag voor een klacht te combineren met het criterium 'pesten'. Aan de ene kant omdat intimidatie als criterium alleen in combinatie met discriminatie in de Klachtenregeling is opgenomen, een gevolg van de regelgeving. Aan de andere kant omdat klagers zelf vaak melding maken van deze tweeledigheid van hun klacht.

Meeste klachten ongegrond

Net als in 2014 zijn in 2015 de meeste klachten ongegrond verklaard. Mogelijke reden is dat steeds meer klachten over pesten/intimidatie nauw verwant zijn aan een lopend arbeidsconflict. Als het puur om een arbeidsconflict gaat, verklaart de klachtencommissie deze klachten niet ontvankelijk, omdat de klachtencommissie simpelweg niet bevoegd is om arbeidsconflicten te behandelen.

Het bleek ook in 2015 lastig om goed onderscheid te maken tussen een arbeidsconflict en pesten/intimidatie. De betrokkenen gaan doorgaans op minder vriendelijke wijze met elkaar om. Klagers die een intimidatieklacht tegen leidinggevenden indienen, ervaren het handelen van de leiding (terecht of onterecht) als pesten/intimidatie. Daar tegenover staat dat leidinggevenden hiërarchische bevoegdheden hebben. De klachtencommissie heeft als opdracht te onderzoeken of het handelen/aanspreken vanuit deze bevoegdheden concrete voorbeelden van grensoverschrijdend gedrag laat zien. De praktijk wijst uit dat in dit soort gevallen meestal onvoldoende gedragsfeiten kunnen worden vastgesteld die leiden tot de conclusie dat de klacht gegrond is.

Advies bij gegronde klacht

Als de klacht gegrond verklaard wordt, kan de klachtencommissie - al naar gelang van de ernst van de zaak – de werkgever adviseren een passende maatregel te nemen of een sanctie toe te passen, variërend van een waarschuwing tot ontslag in bijzondere gevallen.

Advies bij ongegronde klacht

In het geval van het ongegrond verklaren van een klacht wordt doorgaans rehabilitatie van de aangeklaagden geadviseerd. Klager(s), aangeklaagde(n), collega-getuigen en hun omgeving hebben gedurende de onderzoeksperiode schade opgelopen. Het afleggen van een verklaring voor de commissie wordt nogal eens als belastend ervaren. Vaak adviseert de commissie daarom te werken aan herstel van het onderling vertrouwen en ervoor te zorgen dat getuigen geen nadeel ondervinden van het feit dat ze een verklaring hebben afgelegd voor de klachtencommissie.

Nieuwe werkwijze in 2015

In 2015 heeft de commissie drie keer een voorgesprek gevoerd met een klager. Dit is gebeurd in gevallen dat een klacht niet helder is of te mager lijkt. Doel van zo'n gesprek is om de klacht te verhelderen. Van alle voorgesprekken zijn de klachten uiteindelijk in behandeling genomen.

Discriminatie?

In 2015 dienen vijf medewerkers van een gemeente een klacht in. De vijf hebben een allochtone afkomst en hebben het idee dat ze niet voldoende kansen krijgen om zich binnen de organisatie door te ontwikkelen. Ze geven aan dat hun leidinggevende hen heeft geïntimideerd en dat hierbij ook sprake is van ongelijke behandeling/discriminatie. De klachtencommissie neemt verklaringen af van de klagers, de aangeklaagden en getuigen. De commissie kan echter niet vaststellen dat de aangeklaagde de vijf klagers structureel gepest of geïntimideerd heeft of hen op directe wijze gediscrimineerd heeft. Wel concludeert de klachtencommissie dat klagers zich disrespectvol en ongelijk behandeld hebben gevoeld doordat de aangeklaagde zich onvoldoende heeft verplaatst in de situatie en in de achtergrond van klagers. De escalatie had op deze manier kunnen worden voorkomen.

Freek Walther van de Klachtencommissie:

‘We hebben deze klacht ongegrond verklaard omdat we niet hebben kunnen aantonen dat er sprake is van discriminatie. De uitspraak van de commissie wil echter niet zeggen dat ons onderzoek voor niets is geweest. Uit de gesprekken die wij bij deze gemeente hebben gevoerd, bleek dat de medewerkers zich heel lang niet respectvol behandeld hebben gevoeld door de werkgever. Daarin hebben we ze ook een stuk erkenning kunnen geven. Wij hebben de werkgever erop gewezen dat ook deze medewerkers – ook al zitten ze laag op de ladder – goed behandeld en serieus genomen moeten worden.’

Klachten over de uitspraak

In 2015 viel op dat er twee keer een klacht is binnengekomen van klagers die het niet eens waren met de werkwijze van de commissie. In de drie voorgaande jaren zijn er geen klachten ingediend. Zij beroepen zich op artikel 11 van het klachtenreglement. Na onderzoek bleek dat deze klagers het vooral niet eens waren met de inhoud van de uitspraak van de commissie en op deze manier probeerden alsnog hun gelijk te krijgen. In 2016 zal de commissie strakker kijken of het terecht is dat iemand een beroep doet op artikel 11.

Ongelijke behandeling

Een vrouwelijke medewerkster van een GGD dient een klacht in omdat ze het gevoel heeft anders behandeld te worden vanwege haar Marokkaanse afkomst. Ze ervaart daarbij machtsmisbruik, intimidatie, psychisch geweld en pesten. De aangeklaagde ontkent dit. Ze verklaart dat zij kritiek had op het functioneren van de klaagster en dat de situatie onhoudbaar werd naar aanleiding van verschillende incidenten en pogingen om hierover met de klaagster in gesprek te raken.

De klachtencommissie concludeert dat niet is gebleken dat de behandeling van de aangeklaagde jegens de klaagster discriminerend van aard is. De klacht wordt ongegrond verklaard.

Eric Giesbers van de klachtencommissie:

‘In deze zaak hebben we gekeken of er objectieve redenen zijn dat iemand gediscrimineerd wordt. Zijn er feiten waaruit blijkt dat zij anders wordt behandeld? We hebben met veel mensen gesproken en dat leverde niets op. Dat wil niet zeggen dat er niets aan de hand is. Het kan bij de klaagster ook om een gevoel gaan, bijvoorbeeld over hoe iets tegen haar wordt gezegd. Maar ook daar hebben we geen bewijzen van gevonden. Wat de klaagster anders had kunnen doen? Ze had niet bang moeten zijn om hierover te praten met haar leidinggevende. Wij zien vaker dat mensen zich zo geïntimideerd voelen, dat ze er niet over durven praten. Toch is dat de enige manier om dit op te lossen.’

Klachtencommissie in 2015

In 2015 zijn 266 overheidsorganisaties aangesloten bij de Klachtencommissie.

Het gaat om:

- 222 gemeenten
- 14 veiligheidsregio's
- 12 gemeenschappelijke regelingen
- 4 waterschappen
- 4 GGD
- 4 gewesten
- 3 sociale werkvoorziening
- 1 provincie
- 1 gemeentelijke dienst
- 1 divers

Wat een klacht teweeg kan brengen...

Hoofd bureau personeel en organisatie van een gemeente waarvoor de LKOG onderzoek heeft verricht:

'Ik kende de klachtencommissie niet, in principe pakken we klachten zelf op. Maar in 2015 zijn twee medewerkers rechtstreeks naar de LKOG gegaan met hun klacht. We hebben dus twee keer met de commissie te maken gehad. Het was een verrassing toen we een brief kregen van de commissie. De gemeentesecretaris heeft de betreffende mensen geïnformeerd - die behoorlijk ontdaan waren. De commissie heeft uiteindelijk beide klachten ongegrond verklaard. Dat betekent dat er geen grond is gebleken voor intimidatie of pestgedrag. Maar ik heb de indruk dat het meer ellende heeft opgeleverd dan dat het ons goed heeft gedaan. De mensen die gehoord zijn, hebben er een slecht gevoel aan over gehouden. Het doet iets met de onderlinge relaties als zo'n klacht wordt onderzocht. Wat naar mijn mening bijdraagt aan het beschadigde gevoel, is dat de commissie verslagen maakt die de klager en aangeklaagde allebei te lezen krijgen. Daarin worden pijnlijke en soms ook subjectieve uitspraken gedaan die mensen niet snel vergeten.

Wat achteraf beter was geweest? Dat de commissie eerst de ontvankelijkheid toetst en de werkgever een redelijke periode biedt om de kwestie alsnog zelf op te lossen via bijvoorbeeld mediation. Als dat niet lukt, kan de procedure alsnog starten. En verder was het achteraf ook beter geweest als de leidinggevende een beginnend conflict op tijd had herkend en aangepakt. En dat hij of zij in de gaten houdt of het conflict nog sluimert. De-escaleren, communiceren, tijdig aanpakken en weten bij wie je terecht kunt om hulp in te schakelen. In mijn ogen kun je daarmee een formele klacht voorkomen.'

Helpdesk

Ook in 2015 is de helpdesk van de LKOG met enige regelmaat benaderd door vertrouwenspersonen of P&O-functionarissen. Vaak gingen de vragen over de aansluiting van de organisatie of de procedure. Ook werd de helpdesk enkele malen benaderd voor overleg over het wel of niet indienen van een klacht. Gezamenlijk wordt dan onderzocht of er nog een alternatief denkbaar is, vanuit de gedachte dat een klachtenprocedure als laatste station moet worden beschouwd. De helpdesk is bedoeld voor het bespreken van casuïstiek, het inwinnen van onafhankelijk en vertrouwelijk advies, het verkrijgen van informatie over de procedures en het inschatten van de ontvankelijkheid van een klacht. De helpdesk is bereikbaar via: Helpdesk.LKOG@vng.nl

Werkwijze klachtencommissie

- Wie een klacht heeft over ongewenst gedrag kan deze rechtstreeks indienen bij de klachtencommissie. Het is ook mogelijk om dit via de werkgever te doen. De werkgever stuurt dan de klacht door naar de klachtencommissie.
- Het College voor Arbeidszaken van de VNG checkt eerst of de klacht op z'n plaats is bij de klachtencommissie. Zo ja, dan wordt de klacht doorgespeeld naar de klachtencommissie. De klachtencommissie checkt vervolgens of de klacht qua inhoud ontvankelijk is.
- De klachtencommissie hoort de klager en aangeklaagde en eventueel anderen. De commissie werkt hier met drie personen aan die deskundig zijn op het gebied van de betreffende klacht: een voorzitter en twee leden.
- De klachtencommissie brengt advies uit aan de betreffende werkgever. Die neemt vervolgens een besluit. Het bevoegd gezag maakt zijn besluit bekend aan klager en aangeklaagde en aan de klachtencommissie.

Onderzoekstermijn

Een klacht wordt in principe binnen acht weken na ontvangst afgehandeld. Meestal lukt dit niet en wordt de termijn verruimd. Er is bijvoorbeeld meer tijd nodig als er onvoldoende informatie in de klachtbrief staat en onduidelijkheid is over de ontvankelijkheid van de klacht. In die gevallen moet eerst aanvullende informatie worden opgevraagd. Soms is er vertraging door vakanties en agendaproblemen bij klagers/aangeklaagden en getuigen.

Kosten

De hoogte van de kosten van een klachtenonderzoek zijn volledig afhankelijk van de complexiteit van de klacht, het aantal betrokkenen en daarmee de intensiviteit van het onderzoek. In 2015 lagen de gemiddelde kosten van een klachtenonderzoek rond de € 8.900,-.

Samenstelling commissie

De klachtencommissie bestaat in 2015 uit de volgende leden:

Mevrouw mr. Riek Vilters, jurist, voorzitter

De heer mr. drs. Eric Giesbers, jurist/econoom, lid en plaatsvervangend voorzitter

De heer mr. drs. Rien Lutmers, jurist/theoloog, lid

De heer drs. Peter Noordraven, klinisch psycholoog, lid

Mevrouw drs. Mieke Poelsma, arts/seksuoloog, lid

Mevrouw mr. dr. Marlies Vegter, jurist, lid

Mevrouw drs. Ies Engels, andragoog, manager, lid

Mevrouw Adélka Vendl, psycholoog, lid

Riek Vilters, Mieke Poelsma en Peter Noordraven hebben eind 2015 afscheid genomen van de commissie.

Nieuw in 2016

In 2016 heeft de commissie een nieuwe voorzitter en twee nieuwe leden:

De heer mr. Ben Abbing, jurist, voorzitter

De heer Freek Walther, HR-adviseur en vertrouwenspersoon, lid

Mevrouw Susan Bamsey, HR- & organisatieadviseur, lid

Secretariaat

Mevrouw drs. Tamara de Reu, secretaris

Mevrouw mr. drs. Frouwke J.R. de Boer, plaatsvervangend secretaris

Mevrouw mr. Maartje Dessens, VNG, registratie, archivering

Niet goed functioneren

Een mannelijke medewerker van een gemeente dient een klacht in omdat hij zich gepest en vernederd voelt door zijn leidinggevend. De medewerker zit in een verbetertraject omdat hij niet goed functioneert. Tijdens dit traject zijn grote frustraties ontstaan: de aangeklaagden volharden in dezelfde aanpak en de klager volhardt in de wil om zich te bewijzen in zijn functie.

De klachtencommissie concludeert dat het verbetertraject met een positieve instelling van aangeklaagden en klager is ingezet. De verstarring heeft geleid tot een gevoel bij de klager dat hij gepest wordt en tot een gevoel van machteloosheid bij de aangeklaagden. De commissie concludeert dat hier sprake is van een ongelukkige samenloop van omstandigheden. Er is geen bewuste poging gedaan om de klager in zijn waardigheid aan te tasten.

Eric Giesbers van de Klachtencommissie:

‘In deze zaak hadden we te maken met een medewerker die in de ogen van de gemeente al jaren niet goed functioneerde. Wisselende leidinggevend hadden het er met hem over gehad, maar geen enkel verbetertraject is afgerond. De leidinggevend waartegen werd geklaagd, zetten een stevig traject in. Maar in plaats van dat de medewerker hierdoor beter ging functioneerde, ontstond een tegenovergesteld effect. Dit zien wij vaker. Wat in zo’n situatie beter was geweest? Dat er in een veel eerder stadium gesproken was over iemands functioneren. Een stevige aanpak leidt meestal niet tot een oplossing van het probleem.’

Seksuele intimidatie

Een vrouwelijke medewerkster van een gemeente dient een klacht in over haar leidinggevende. Ze stelt dat hij haar seksueel intimideert door seksueel intimiderende opmerkingen te maken en op een onprettige wijze naar haar te kijken. Ze meldt zich ziek en dient uiteindelijk een klacht in als een gesprek met de leidinggevende escaleert. De leidinggevende ontkent alle voorbeelden tegenover de commissie. Er zijn ook geen directe getuigen. Wel zijn er zes schriftelijke verklaringen 'van horen zeggen' en drie getuigen die verklaren dat klaagster in een vroegtijdig stadium en sindsdien herhaaldelijk heeft verteld over seksueel getinte opmerkingen en gluren door de aangeklaagde. Ook de bedrijfsarts bevestigt dat de klaagster melding heeft gemaakt van seksueel intimiderend gedrag van aangeklaagde. De klachtencommissie concludeert dat er in het handelen van de aangeklaagde elementen zitten die de klacht van de klaagster grond geven. De klacht wordt gegrond verklaard.

Rien Lutmers van de Klachtencommissie:

'Deze klacht had eigenlijk via mediation moeten worden opgelost. De klaagster wilde dat ook. Maar de aangeklaagde weigerde om daaraan mee te werken. Sterker nog: zijn manager volgde hem daarin en stelde de klaagster een ultimatum. Of je houdt er over op, of je dient een klacht in bij de LKOG. Dat heeft ze uiteindelijk gedaan. Ik vind het jammer dat het tot een klachtprocedure is gekomen. Het is altijd beter om eerst de gewone middelen uit te proberen – en in redelijkheid samen tot een oplossing te komen - voordat je naar de LKOG stapt.

Uit ons onderzoek bleek dat er op deze afdeling een cultuur is van seksueel getinte opmerkingen en dubbelzinnigheden. De aangeklaagde gaf dit ook toe, hij vond dat dit 'moet kunnen', zo ging dat op zijn afdeling. Hij stuurde bijvoorbeeld ook persoonlijke berichten via Facebook en Whatsapp aan de klaagster. De aangeklaagde had zich niet moeten inlaten met de privé zaken van de klaagster en zich bewust moeten zijn dat de cultuur van seksueel getinte dubbelzinnigheden op zijn afdeling als ongewenst kan worden ervaren. Het weigeren van mediation zag de commissie als intimiderende actie waardoor de situatie escaleerde. Dit zijn de belangrijkste redenen waarom we deze klacht gegrond hebben verklaard.'

4. En in 2016?

Voorgesprek

In 2016 zal de commissie de ingeslagen weg om meer tijd te steken in het voortraject continueren. Wanneer er een klacht binnenkomt waarover vragen bestaan of die twijfel oproept of deze binnen de bevoegdheden van de LKOG valt, wordt eerst een oriënterend gesprek gevoerd met de klager. In dat gesprek wordt gekeken of de klacht thuishoort bij de commissie. Op deze manier hoopt de commissie te voorkomen dat een klager verwachtingen heeft waar de commissie niet aan kan voldoen.

Helpdesk

Ook in 2016 gaat de commissie verder met de helpdesk. De helpdesk is opgericht omdat uit onderzoek uit 2012 onder vertrouwenspersonen bleek dat een groot deel van de vertrouwenspersonen behoefte heeft aan een helpdesk. Uit de vragen die worden gesteld blijkt dat deze behoefte nog steeds bestaat, al is het in beperkte mate.

Roddelen en voor gek zetten

Klaagster stelt dat zij, tijdens haar afstudeerstage en het werken op contractbasis daarna, ongewenst gedrag heeft ervaren van haar teamleider. Het gaat daarbij vooral om intimidatie en het scheppen van omstandigheden waardoor klaagster (en ook anderen) een intimiderende sfeer ervaren. Voorbeelden hiervan zijn dat aangeklaagde onzorgvuldig omgaat met informatie die vertrouwelijk moet blijven, met de ene medewerker praat over de ander buiten diens aanwezigheid, roddelt, seksueel getinte opmerkingen maakt, grappen maakt ten koste van klaagster en haar voor gek zet, waardoor voor haar een onveilige situatie ontstaat.

Aangeklaagde stelt dat er causaal verband bestaat tussen het feit dat klaagster geen vaste aanstelling heeft gekregen en het indienen van de klacht op diezelfde datum. Klaagster heeft de mogelijkheid gehad om met aangeklaagde in gesprek te gaan; hij heeft dat gewild maar klaagster gooide de deur dicht. Hij ontkent het gedrag te hebben vertoond, zoals klaagster dat heeft beschreven of stelt dat hij dat om functionele redenen heeft gedaan.

De Klachtencommissie concludeert dat aangeklaagde met betrekking tot de door klaagster genoemde punten gedrag vertoond heeft dat bestaat uit onzorgvuldig handelen, het schenden van vertrouwen, intimideren, imponeren en voor gek zetten.

Gezien zijn staat van dienst en de positie van aangeklaagde in de organisatie had hij zich ervan bewust moeten zijn dat klaagster, die voor de start en de voortzetting van haar loopbaan bij de gemeente van hem afhankelijk was, zich door zijn gedrag geïntimideerd heeft gevoeld.

De Klachtencommissie acht de klacht gedeeltelijk gegrond.