

Klachten over ongewenst gedrag bij de overheid

Jaarverslag 2014



Landelijke klachtencommissie ongewenst gedrag
voor de decentrale overheid (LKOOG)

Dreigementen. Pesten. Intimidatie. Niet gehoord worden. Wie bij de decentrale overheid werkt, kan een klacht indienen over ongewenst gedrag bij de landelijke klachtencommissie. In 2014 komen er 14 klachten binnen bij deze commissie. In dit jaarverslag leest u waarover de klachten gaan en wat het oordeel is van de commissie.

Wat doet de LKOOG?

De landelijke klachtencommissie decentrale overheid onderzoekt sinds negen jaar klachten over ongewenste omgangsvormen binnen overheidsorganisaties. Het gaat om instellingen zoals gemeenten, GGD'en 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

1. Waarover wordt in 2014 een klacht ingediend?

2. Wat doet de helpdesk in 2014?

3. Zo werkt de klachtencommissie in 2014

4. En in 2015?

Bijlage : overzicht klachten in 2014

Voorwoord

Wat opvalt in 2014, is dat veel klachten ongegrond zijn verklaard. Als een medewerker bij onze commissie een klacht indient vanwege intimidatie of pesten, is er bijna altijd sprake van een combinatie met een arbeidsconflict. En dan is het de vraag: leidt het arbeidsconflict tot intimidatie of ontstaat er een arbeidsconflict vanwege de intimidatie? De kracht van onze commissie is dat we deze twee zaken uit elkaar trekken en onderzoek doen naar gedrag.

Wat ook opvalt in 2014, is dat de verhoudingen op de werkvloer verharden. Sommige medewerkers vatten dat persoonlijk op en voelen zich geïntimideerd. Overigens is dat niet altijd zo bedoeld, het is een manier waarop er in deze tijd met elkaar wordt omgegaan. En dat heeft deels te maken met de druk op overheidsorganisaties, met de bezuinigingen, met de eisen die steeds hoger worden.

Als commissie zijn we objectief. We bekijken beide kanten van het verhaal. We geven de klager bij de start van een klachtenonderzoek wel het voordeel van de twijfel omdat het een hele stap is om een klacht in te dienen. Een leidinggevende is doorgaans beter in staat zich te verdedigen. Maar zo'n klacht heeft voor alle partijen veel impact en zorgt voor veel onrust in de organisatie. Daar zijn we ons altijd van bewust.

Een klacht over intimidatie of pesten is moeilijk te bewijzen. Als wij een klacht binnenkrijgen, gaan we naar de betreffende organisatie toe om alle betrokkenen te horen. Mensen zijn verplicht om mee te werken aan dit onderzoek, maar toch komt het voor dat getuigen niet willen praten. Ongegrond wil niet altijd zeggen dat er niets aan de hand is maar dat de klacht niet aannemelijk is geworden. Overigens geven we naast de uitspraak over het gegrond of ongegrond zijn van de klacht vaak een advies mee aan de organisatie. Bijvoorbeeld over de cultuur in een afdeling of het opereren van managers. Dat advies wordt vrijwel altijd overgenomen.

In 2015 gaan we onze aanpak iets wijzigen. We voeren - wanneer de klacht niet duidelijk genoeg is en er vermenging is met een arbeidsconflict - eerst een voorgesprek met een klager voor een toelichting. Als duidelijk is dat het alleen om een arbeidsconflict gaat, neemt de commissie de klacht niet in behandeling. Daarom is het advies, ook aan werkgevers: als er iets dergelijks speelt, neem eerst eens contact op met onze commissie. Wij kunnen adviseren over de procedure en inzicht geven in onze manier van werken.

Eric Giesbers, plaatsvervangend voorzitter

1. Waarover wordt in 2014 een klacht ingediend?

In 2014 worden veertien klachten ingediend bij de klachtencommissie. Ze zijn afkomstig van gemeenten, een veiligheidsregio, een sociale werkvoorziening en gemeenschappelijke regelingen. Zes klachten worden ingediend door vrouwen en acht door mannen. Negen klachten komen rechtstreeks binnen bij de klachtencommissie, vijf via de werkgever.

10 klachten onderzocht

In 2014 worden tien klachten onderzocht. Vier klachten worden niet ontvankelijk verklaard. Van de tien onderzochte klachten wordt er één gegrond verklaard, negen klachten blijken ongegrond.

Grondslag van de klachten

Voor de in 2014 binnengekomen klachten voeren de klagers verschillende gronden aan: ongewenste omgangsvormen, onzorgvuldig handelen, schofferend en kwetsend gedrag, verhinderen van functie-uitoefening, afnemen van taken, bedreiging, intimidatie, pesten, isolatie, laster en discriminatie.

Waarover gaan de klachten?

Intimidatie: vijf klachten

Pesten: vier klachten

Pesten/intimidatie: twee klachten

Discriminatie: één klacht

Beschuldigingen: twee klachten

Wat valt op in 2014?

Deze 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 brengt een klacht, voor zover relevant en mogelijk, onder de noemer van één of meer van de criteria.

Het blijkt 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 soms melding maken van deze tweeledigheid van hun klacht.

Arbeidsgeschil

Een medewerker van een gemeenschappelijke regeling dient een klacht in over intimidatie door een leidinggevende. De klacht wordt niet ontvankelijk verklaard omdat er sprake is van een arbeidsrechtelijk geschil.

Meeste klachten ongegrond

In 2014 worden de meeste klachten ongegrond verklaard. Die trend is ook al in 2013 te zien. 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 inzake arbeidsconflicten.

Het blijkt lastig om goed onderscheid te maken tussen een arbeidsconflict en 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, maar daar tegenover staat dat leidinggevenden hiërarchische bevoegdheden hebben. De praktijk wijst dan ook 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 maatregel te nemen of een sanctie toe te passen, variërend van een waarschuwing tot ontslag in bijzondere gevallen.

Discriminatie

Acht medewerkers van een gemeenschappelijk regeling dienen een klacht in tegen twee leidinggevenden die hen discrimineren. Zes van de acht zijn van allochtone afkomst en stellen dat er sprake is van direct onderscheid op basis van afkomst. De commissie kan niet vaststellen dat er sprake is van direct onderscheid maar wel van indirect onderscheid: de medewerkers moesten een capaciteitstest doen waarbij goede kennis van de Nederlandse taal bepalend is voor het resultaat. De test treft vooral mensen die afkomstig zijn uit een land waar die taal niet wordt gesproken en waarvan bekend is dat ze een taal- en kennisachterstand hadden. De klacht wordt gegrond verklaard.

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.

Vaak is er wel iets aan de hand

“Als commissie zien we dat in klassieke overheidsorganisaties soms managers werken die niet goed kunnen omgaan met medewerkers die buiten het stramien vallen. Vervolgens ontstaan er conflicten. De betreffende medewerker noemt dat intimidatie en klopt bij onze commissie aan. Als je dit juridisch benadert, is het soms een ongegronde klacht. Maar er is wel iets aan de hand. Daarom zetten we in ons rapport altijd wat ons opvalt in een organisatie. We geven de werkgever advies en dat advies wordt vrijwel altijd overgenomen.”

Tamara de Reu, secretaris commissie

Buitensluiten

Een medewerker van een gemeente dient een klacht in omdat haar leidinggevende haar uitsluit. Zo wordt haar een belangrijk project ontnomen, waaraan zij naar volle tevredenheid van een ieder heeft gewerkt. Ze voelt zich steeds emotioneler, onzekerder en angstiger worden en onveilig in haar werkomgeving. Ze voelt zich onder druk gezet door opmerkingen van haar leidinggevende en krijgt het gevoel dat die haar kwijt wil. Ze vraagt hulp van de teamleider en krijgt in plaats daarvan een negatieve beoordeling. De klachtencommissie kan geen bewijs vinden voor het buitensluiten en pesten en de klacht wordt ongegrond verklaard. Wel is duidelijk dat de leidinggevende geen goede coachende managementstijl laat zien.

Anderhalf jaar ziek thuis

De klachtencommissie behandelt een klacht van een medewerker van een gemeente over langdurig pesten van haar leidinggevende. Na een lange geschiedenis van gesprekken, tussentijdse escalaties en pogingen om tot verbetering te komen is de klaagster al anderhalf jaar ziek thuis. Een aantal belangrijke getuigen wil geen verklaring afleggen waardoor het objectiveren van de feiten niet lukt.

De medewerker noemt verschillende voorbeelden van pesten. Een belangrijke component van pesten is de vraag of iemand in zijn integriteit of waardigheid is aangetast. Daarvan kan de commissie geen bewijs vinden. Ook kan het gedrag van aangeklaagde niet als intimiderend worden bestempeld. Wel laten genoemde voorbeelden van het handelen van aangeklaagde zien dat er tussen hem en klaagster sprake was van een ongezonde werkverhouding en dat hij als leidinggevende tekort is geschoten bij het komen tot een structurele oplossing. De klacht wordt ongegrond verklaard.

Onprofessioneel gedrag

Een medewerker van een veiligheidsregio klaagt over onprofessioneel gedrag van de werkgever. Hierdoor ontstaat een bedreigende, beledigende, vernederende en onveilige omgeving. De commissie kan in de klachtbrief geen feiten lezen die de een of andere vorm van ongewenst gedrag doen vermoeden. De commissie leest vooral dat er sprake is van een gebeurtenis waarover een verschil van mening is ontstaan. Daarom wordt de klacht niet ontvankelijk verklaard.

Confrontatie of intimidatie

Een medewerkster van een gemeente ervaart dat haar direct leidinggevende jegens haar uitermate intimiderend gedrag vertoont. Hij heeft haar bij herhaling met ontslag bedreigd. De medewerkster beschrijft zichzelf als kritisch en laat haar stem horen als zij in haar werkomgeving gedrag signaleert waaraan zij aspecten ervaart als meten met twee maten, ongelijke behandeling, unfair en niet integer optreden. Dit heeft meermalen tot een aanvaring met haar leidinggevende geleid. Deze leidinggevende heeft als interim manager de opdracht om de afdeling duidelijk aan te sturen en de medewerkers aan te spreken op hun gedrag. Ondanks dat de Klachtencommissie de indruk heeft dat de aangeklaagde een directieve stijl van leidinggeven heeft, hoeft die op zichzelf geen kenmerk van intimidatie in zich te hebben. Met betrekking tot de voorbeelden van ongewenst gedrag die de medewerkster noemt kan de Klachtencommissie op basis van de verklaringen geen intimidatie door de leidinggevende onderkennen. De klacht wordt ongegrond verklaard.

2. Wat doet de helpdesk in 2014?

Via de helpdesk beantwoordt de klachtencommissie in 2014 per mail tien vragen. De vragen zijn afkomstig van drie vertrouwenspersonen, drie HRM-medewerkers, één gemeentesecretaris, twee mogelijke klagers en één onbekende vraagsteller. 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.

In 2014 gaat het om de volgende vragen:

1. Is de gemeente of de gemeentelijke regeling aangesloten?
2. Mijn gemeente wil aansluiten; kunnen we dan in de regeling opnemen dat een klacht alleen mag worden ingetrokken als de aangeklaagde instemt?
3. Kan de klachtenregeling gelden voor niet-gemeente-ambtenaren die samen met ambtenaren in één gebiedsorganisatie werken?
4. Mag ik als vertrouwenspersoon als steun mee met de klager en mag er daarnaast nog iemand van de vakbond mee?
5. Bij psychisch geweld is vaak niet één moment/ gebeurtenis aan te geven.
6. Kan een getuige anoniem blijven voor de leidinggevenden?
7. Is de klacht wel serieus genoeg?
8. Ik wil als vertrouwenspersoon een signaal afgeven dat medewerkers bij de reorganisatie in de knel komen; hoe kan ik dat met het meeste effect doen?
9. Moet de klager zelf een afschrift van de klacht aan aangeklaagde sturen?
10. Hoe moet ik een klacht indienen tegen een wethouder?

De helpdesk is bereikbaar via: Helpdesk.LKOG@vng.nl

3. Zo werkt de klachtencommissie in 2014

In 2014 werkt de klachtencommissie voor 267 overheidsorganisaties, veertien meer dan in 2013. Dit is een wezenlijke stijging, gezien het feit dat veel gemeenten worden samengevoegd. Het gaat om: 220 gemeenten, negen gemeenschappelijke regelingen, vier GGD'en, twee sociale werkvoorzieningen, twaalf veiligheidsregio's, vier provincies, drie waterschappen, twee gewesten, vier gemeentelijke afdelingen/diensten en zeven andere organisaties.

Procedure

- 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.

Soms wordt er gelect om de klager onder druk te zetten

"Als commissie gaan we uiterst vertrouwelijk om met alle informatie rondom een klacht. Wij merken echter dat niet alle partijen dit doen. Soms zien we dat een aangeklaagde gaat lekken om zo de positie van de klager onder druk te zetten. We zien soms ook dat informatie uit vertrouwelijke stukken bekend is geworden bij personen die daarvan geen kennis zouden moeten hebben. Op die manier kan er niet alleen 'ruis' in de procedure komen, maar ook in de organisatie. En dat is uiteraard onwenselijk."

Rien Lutmers, lid commissie

Niet ontvankelijk

De klachtencommissie ontvangt een klacht van een medewerker van een sociale werkvoorziening over intimidatie. De commissie kan in de melding en bijlagen geen feiten lezen die een vorm van ongewenst gedrag doen vermoeden. De commissie stelt vast dat de klacht niet binnen de Klachtenregeling valt en concludeert dat de klacht niet ontvankelijk is.

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 2014 liggen de gemiddelde kosten van een klachtenonderzoek rond de € 6.625 (hierbij worden ook de klachten meegerekend die niet-ontvankelijk zijn verklaard en waar geen klachtenonderzoek nodig is).

Samenstelling commissie

De klachtencommissie bestaat in 2014 uit tien leden:

- Mevrouw mr. Riek Vilters, jurist, voorzitter
- De heer mr. drs. Eric Giesbers, jurist/econoom, lid en plaatsvervangend voorzitter
- Mevrouw drs. Carien Kalmeijer, psychotherapeut, lid
- 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 drs. Rian van Tilburg, sociaal pedagoog, lid
- Mevrouw mr. dr. Marlies Vegter, jurist, lid
- Mevrouw drs. Ies Engels, andragoog, manager, lid
- Mevrouw drs. Adélka Vendl, psycholoog, lid

Mensen durven pesten niet aan te kaarten

“Het is lastig om het pestgedrag binnen overheidsorganisaties boven tafel te krijgen. Er wordt gepest, dat blijkt uit elke enquête. Maar mensen durven het niet aan te kaarten, uit angst voor hun baan. Om dit toch boven tafel te krijgen, zou het een idee kunnen zijn een website te hebben waar medewerkers van overheidsorganisaties anoniem kunnen melden dat ze op hun werk gepest worden.”

Rien Lutmers, lid commissie

Secretariaat

- Mevrouw drs. Tamara de Reu, secretaris
- Mevrouw mr. drs. Frouwke de Boer, plaatsvervangend secretaris
- Mevrouw mr. Maartje Dessens, VNG, registratie, archivering

Arbeidsconflict

Een werknemer van een gemeente klopt bij de klachtencommissie aan omdat de werkgever geen inhoud geeft aan een Van Werk Naar Werk-traject. Ook wordt een klacht tegen de leidinggevende niet in behandeling genomen. De commissie kan in de klachtbrief geen vorm van ongewenst gedrag vinden. Er is sprake van een arbeidsrechtelijk conflict. De klacht wordt niet ontvankelijk verklaard.

Vals beschuldigd?

De klachtencommissie behandelt in 2014 een klacht van een medewerker van een gemeente. De klager stelt dat hij is geconfronteerd met valse beschuldigingen en pestgedrag door een collega. Uit de verklaringen van klager, aangeklaagde en een getuige blijkt dat de werkrelatie tussen klager en aangeklaagde ernstig verstoord is. Beiden beschuldigen elkaar van kwaad spreken over de ander richting de teamleidster. De klager vertelt dat de aangeklaagde uit zijn naam een ontevreden mail namens een klant heeft gestuurd. De commissie komt tot de conclusie dat het aangeklaagde aan te rekenen is dat hij beschuldigingen jegens klager heeft geuit in een e-mail met als afzender een naam van een klant. Een passende maatregel is hier op zijn plaats. Voor structureel pestgedrag is geen bewijs gevonden. Wel vindt de commissie dat de leiding eerder had moeten ingrijpen binnen een team waar de onderlinge verhoudingen onder druk staan.

Schelden en kleineren

In 2014 dienen twee vrouwelijke afdelingshoofden van een gemeente een klacht in over intimidatie door een lid van het college van B&W. De intimidatie bestaat uit schelden, schreeuwen, het uiten van ongefundeerde beschuldigingen, kleineren en vernederen, dikwijls in het bijzijn van derden. De klachtencommissie stelt vast dat aangeklaagde jegens beide klaagsters bij verschillende gelegenheden zijn boosheid heeft geuit. Dat hij zich daarbij op onoorbare wijze of norm-overschrijdend heeft gedragen, is niet aannemelijk geworden. Verder stelt de commissie vast dat de aangeklaagde zich meerdere malen jegens beide klaagsters kritisch heeft uitgelaten. Dat daarbij een vernederende of kwetsende situatie voor hen is gecreëerd, kan niet worden aangetoond. De klacht wordt ongegrond verklaard. Beide klaagsters hebben inmiddels een vaststellingsovereenkomst gesloten met de gemeente en de dienst verlaten.

Ontslag zonder functioneringsgesprekken

Een medewerker van een gemeente dient een klacht in over intimidatie door drie leidinggevenden. Ze voelt zich onheus bejegend en geïntimideerd. Een mediationtraject is zonder resultaat gebleven. Ze is inmiddels ontslagen. Voor de commissie staat niet vast dat de opmerkingen beledigend zijn bedoeld en dat er sprake is van intimiderend gedrag. De mediation is een goede poging om tot een oplossing te komen. Van oneigenlijk handelen tijdens en na de aanzegging tot ontslag is de commissie niet gebleken. Conclusie: er is sprake van een voornamelijk arbeidsrechtelijk conflict. Haar leidinggevenden hebben geprobeerd haar aan te spreken op onvoldoende functioneren. Het valt de commissie op dat deze leidinggevenden geen reguliere functionerings- en beoordelingsgesprekken hebben gevoerd met de daarbij behorende verslaglegging. De klacht wordt ongegrond verklaard. Begin 2015 dient de klaagster een klacht in tegen de commissie omdat ze het niet eens is met deze uitspraak.

4. En in 2015?

Voorgesprek

In 2015 gaat de commissie meer tijd steken in het voortraject. Wanneer er een klacht binnenkomt, wordt vaker dan in 2014 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

In 2015 gaat de commissie verder met de helpdesk, ondanks dat er in 2014 weinig gebruik van is gemaakt. De commissie denkt dat dit komt omdat de helpdesk niet bekend is bij vertrouwenspersonen. De helpdesk is opgericht omdat uit onderzoek uit 2012 onder vertrouwenspersonen bleek dat een groot deel van de vertrouwenspersonen behoefte heeft aan een helpdesk.

Sociaal isoleren?

Een mannelijke medewerker van een gemeente klaagt een collega uit zijn team aan vanwege pestgedrag. Hij beschuldigt hem van sociaal isoleren, hem het werken onmogelijk maken en negatieve opmerkingen maken over hem als klager. De commissie doet onderzoek en ziet geen bewijs van sociaal isoleren. De klachtencommissie concludeert op basis van de feiten, verklaringen van de aangeklaagde en getuigen en beschikbare documentatie dat pestgedrag niet als zodanig herkenbaar is. Het is volgens de klachtencommissie onwaarschijnlijk dat aangeklaagde zijn omgeving zodanig heeft beïnvloed dat bij alle collega's en managers het beeld is ontstaan dat klager onvoldoende functioneert, terwijl klager nooit fouten heeft gemaakt. De klacht wordt ongegrond verklaard.

Slechte beoordeling

Een mannelijke medewerker van een gemeente dient een klacht in over zijn vrouwelijke leidinggevende. Hij voelt zich onjuist beoordeeld, genegeerd en voor schut gezet ten opzichte van zijn collega's. Hij wordt bewust niet ingezet op zijn specialisme. De klachtencommissie stelt vast dat de klager procedureel niet anders wordt beoordeeld. De commissie heeft niet kunnen vaststellen dat aangeklaagde zich schuldig maakt aan pestgedrag door de klager onterecht slecht te beoordelen, hem voor schut te zetten tijdens teamoverleggen en hem te negeren. Aangeklaagde heeft de beschuldigingen gemotiveerd weersproken en getuigen hebben deze verklaring ondersteunt. De correspondentie van aangeklaagde die door klager als intimiderend wordt bestempeld, laat volgens de commissie een correcte manier van omgaan met/aanspreken van een medewerker door een leidinggevende zien. De klacht wordt ongegrond verklaard.