

# Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de Gemeentelijke Overheid

## Jaarverslag 2007

### Voorwoord

Met ingang van 1 januari 2007 is de Klachtencommissie ongewenst gedrag voor de gemeentelijke overheid ingesteld. De eerste maanden bleken vooral in de gemeenten gewijd te zijn aan het vaststellen van de Regeling Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de Gemeentelijke Overheid waarvoor door het College voor Arbeidszaken van de VNG een model aan de gemeenten is toegezonden. Vervolgens sloten deze gemeenten zich meer en meer aan bij de commissie. Ook enkele niet-gemeentelijke organisaties sloten zich aan, na flattering door het College voor Arbeidszaken van de VNG van de verzoeken daartoe. De eerste twee meldingen kwamen vlak voor de zomervakantie binnen.

In het jaarverslag doet de Klachtencommissie verslag van haar activiteiten. Achtereenvolgens komen in het Jaarverslag 2007 de taken van de Klachtencommissie, van het secretariaat van de commissie en de afgehandelde klachten aan de orde.

### Taken Klachtencommissie Ongewenst Gedrag

- A. De commissie zelf
- B. Het secretariaat

#### A. De Commissie

De Klachtencommissie Ongewenst gedrag heeft als taak een klacht over ongewenst gedrag te onderzoeken en over de gegrondheid advies uit te brengen aan het bevoegd gezag. Ongewenst gedrag is in de Regeling klachtencommissie ongewenst gedrag gedefinieerd als gedrag dat valt binnen de begrippen seksuele intimidatie, agressie, geweld en pesten zoals bedoeld in artikel 1, derde lid, sub e. van de Arbeidsomstandighedenwet, alsmede discriminatie zoals bedoeld in de Algemene wet gelijke behandeling.

De Klachtencommissie neemt alleen zaken in behandeling van gemeenten of andere bij de VNG aangesloten instellingen die zich hebben aangesloten bij de commissie. Deze gemeenten of instellingen moeten de Regeling Klachtencommissie ongewenst gedrag voor de gemeentelijke overheid van toepassing hebben verklaard.

De Klachtencommissie heeft tot taak klachten van medewerkers die binnen de definitie vallen te onderzoeken en daarover een oordeel te geven.

Een klager kan een klacht indienen rechtstreeks bij de commissie of bij het bevoegd gezag van de gemeente of gemeentelijke instelling waarbij hij in dienst is. In het laatste geval zendt de gemeente of het bevoegd gezag van de instelling de klacht zo spoedig mogelijk door aan de commissie. Het is ook mogelijk dat eerst een interne procedure gevolgd moet worden.

De commissie hoort de klager en de beklagde en eventueel anderen die voor een goed beeld van de zaak van belang zijn. De commissie brengt advies uit aan het bevoegd gezag. Het bevoegd gezag maakt vervolgens zijn conclusies aan de klager bekend. Het bevoegd gezag besluit of maatregelen die eventueel worden geadviseerd al dan niet worden overgenomen.

De samenstelling en werkwijze van de commissie zijn beschreven in de Regeling Klachtencommissie Ongewenst Gedrag van 1 januari 2007 en in de Beschrijving Werkwijze van de commissie van 29 maart 2007.

De commissie werd ingesteld op 1 januari 2007 en bestond uit de volgende leden:  
Mevrouw mr Riek Vilters, jurist/trainer, voorzitter  
De heer mr Terco van Heumen, jurist, lid en plaatsvervangend voorzitter  
Mevrouw drs Carien Kalmeijer, psychotherapeut, lid  
De heer drs Peter Noordraven, voormalig gemeentelijk vertrouwenspersoon, lid  
Mevrouw drs Mieke Poelsma, arts/seksuoloog, lid  
De heer drs Jan Schippers, arts/seksuoloog, plaatsvervangend lid  
Mevrouw drs Rian van Tilburg, coördinator beleid ongewenst gedrag gemeente Utrecht, plaatsvervangend lid

Ter kennismaking kwam de commissie bijeen op 6 april 2007. De heer Schippers is vanwege persoonlijke omstandigheden gedurende het jaar 2007 niet actief geweest in de commissie. Hij heeft zich in december 2007 teruggetrokken als lid.

Na instelling heeft de VNG het bestaan van de commissie kenbaar gemaakt aan de gemeenten door middel van de ledenbrief van 2 januari 2007, kenmerk MARZ/CVA/U200602092, en via de website van de VNG ([www.vng.nl](http://www.vng.nl) > Arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid > Integriteit en grondrechten > Landelijke klachtencommissie ongewenst gedrag voor de gemeentelijke overheid). Gestaan groeide het aantal gemeenten die zich aansloten. Op 31 december waren 78 gemeenten en 16 gemeentelijke instellingen aangesloten. Daaronder ontbreken opmerkelijk genoeg veel middelgrote gemeenten. Het ontbreken van middelgrote gemeenten in de regio Gelderland kan wellicht verklaard worden uit het feit dat deze gemeenten zich hebben aangesloten bij een regionale klachtencommissie.

De samenwerking in de commissie is goed en prettig, zo hebben de leden vastgesteld. Zorgvuldigheid van opereren van de commissie wordt van het grootste belang geacht: nooit denken dat je het allemaal al weet. Voor het oordeel van de commissie is een eventueel machtsverschil tussen klager en aangeklaagde aandachtspunt. De commissie heeft tevens vastgesteld dat oplopende emoties binnen de afdeling van een gemeente waar de klacht vandaan komt het werk van commissies erg bemoeilijkten; ook op dit punt wordt van commissies veel zorgvuldigheid gevraagd. Er zijn twee klachten aangemeld over de werkwijze van de Klachtencommissie zelf. Zij zijn beide weer ingetrokken. Om procedureel en wat werkwijze betreft zo zorgvuldig mogelijk te zijn wordt de klachtenregeling op enkele punten aangepast. Zo komt er een aanvulling met een artikel over de meldplicht van de Klachtencommissie ten aanzien van het bevoegd gezag en wordt in artikel 7 punt 4 verduidelijkt dat klager en aangeklaagde inzage krijgen in de zienswijzen van alle gehoorde personen. De vaststelling van ontvankelijkheid gebeurt in eerste instantie bij het College voor Arbeidszaken van de VNG; momenteel is daarvoor verantwoordelijk de heer G.J.J.J. Heetman. Deze kijkt vooral naar de formele vereisten, dat wil zeggen of een gemeente een interne regeling kent en of de klacht binnen de criteria van de Klachtenregeling valt. In tweede instantie buigt ook de Klachtencommissie zich over de vraag of de klacht ontvankelijk is.

## B. Het secretariaat

Het secretariaat van de Klachtencommissie wordt extern gevoerd. Mevrouw dr H.A. Paasman fungeerde als secretaris, mevrouw mr Th..F.W.M. Quant als plaatsvervangend secretaris. De registratie, archivering en overige administratieve ondersteuning is ondergebracht bij het College voor Arbeidszaken van de VNG; verantwoordelijk hiervoor is de heer G.J.J.J. Heetman. De werkzaamheden van het secretariaat bestaan uit het procedureel en inhoudelijk ondersteunen van de Klachtencommissie, in het bijzonder de verslaglegging van de hoorgesprekken en het in concept schrijven van het adviesrapport aan gemeenten. De secretarissen hebben op grond van de eerste klachtbehandelingen in aanleg een patroon van werken ontwikkeld en gesteld dat de samenwerking en afstemming met VNG nog iets soepeler kunnen.

## De klachten

Er zijn in 2007 vijf klachten binnengekomen. De eerste klachten werden aangemeld begin juli. Daaruit valt af te leiden dat het eerste half jaar van het bestaan van de commissie voor de gemeenten een aanloopfase is geweest; zij oriënteerden zich op mogelijkheden zich aan te sluiten en brachten hun klachtenregeling in overeenstemming met die van de Klachtencommissie. Van de vijf klachten zijn er drie afgehandeld in 2007: twee uit een gemeente en één van de Brandweer. Twee van de adviezen zijn geheel door het bevoegd gezag overgenomen, bij één ervan is dat gedeeltelijk gebeurd.

De termijn van behandeling van twee maanden vangt aan op de dag van ontvangst van het verzoek van een gemeente om klachtbehandeling en advies. Deze termijn mag op grond van de Awb één maal met een maand verlengd worden. De gemiddelde looptijd van klachtbehandeling gaat de looptijd van de in de Klachtenregeling gestelde twee maanden ruim te boven. Oorzaken zijn: op het gebied van de organisatie agendaproblemen bij leden van de commissie, klagers/aangeklaagden (of hun raadslieden) en getuigen; op inhoudelijk vlak gebrek aan voldoende informatie in de klachtbrief en onduidelijkheid over de ontvankelijkheid van de klacht. In die laatste gevallen moet eerst aanvullende informatie worden opgevraagd.

Zelfs het relatief kleine aantal klachten in het loopjaar 2007 laat al een verscheidenheid aan soorten klachten zien: wegens seksuele intimidatie, discriminatie op grond van ras, discriminatie op grond van herkomst en pesten. In twee van de gevallen spelen (tekort schieten in) managementkwaliteiten van leidinggevendenden en (niet) ingrijpen door de leiding een belangrijke rol. Dat lijkt, gezien ook de aard van een vierde klacht die in het loopjaar 2007 in behandeling is genomen, een tendens. De commissie heeft van gedachten gewisseld over hoe het begrip 'ongewenst gedrag' af te bakenen, om te kunnen vaststellen of een klacht echt bij de commissie thuishoort. De definities van de vormen van 'ongewenst gedrag' in de Arbwet en de Memorie van Toelichting worden als een goed uitgangspunt beschouwd om de subjectiviteit van klagers te objectiveren. Het begrip 'pesten' blijft moeilijk af te bakenen. De grens met 'een onaangename werksituatie' en met de uitvloeiselen van een arbeidsconflict is dun.

### 2007-001 Gemeente

Betreft	Seksuele intimidatie en discriminatie op grond van herkomst
Verzoeker	Klaagster
Aangeklaagde	Projectcoördinator en aanspreekpunt van klaagster
Datum klachtbrief	11 juni 2007
Advies	Klacht niet gegrond
Duur procedure	12 weken en 4 dagen
Besluit gemeente	Advies overgenomen

Klaagster stelt in haar klacht en haar toelichting daarop dat zij van april 2006 tot 1 januari 2007 last heeft gehad van ongewenste seksueel geladen en discriminerende opmerkingen, dominant gedrag en vulgair taalgebruik van de kant van aangeklaagde. Klaagster stelt door het gedrag van aangeklaagde geestelijke schade te hebben opgelopen. Zij is vanaf januari 2007 geregeld onder doktersbehandeling.

De commissie heeft de klacht ongegrond verklaard. Voorts heeft de commissie de gemeente geadviseerd meer ruchtbaarheid te geven aan de wijze waarop zij het gevoerde integriteitbeleid, in het bijzonder waar het de aanwezigheid in de gemeente van vertrouwenspersonen betreft, gestalte geeft.

## **2007-002 Brandweer**

Betreft	Pesten, seksistische opmerkingen en intimidatie
Verzoeker	Brandweer
Aangeklaagde	Leidinggevende van klaagster
Datum klachtbrief	18 juni 2007
Advies	Klacht gegrond
Duur procedure	Vijf maanden
Besluit bevoegd gezag	Advies deels overgenomen

Klaagster stelt in haar klacht en haar toelichting daarop dat zij in de voorafgaande twee jaar last heeft gehad van ongewenst gedrag van haar leidinggevende, te weten: psychische spelletjes, waarbij privé-zaken worden betrokken bij het werk. Klaagster voelde zich onder druk gezet door seksistische opmerkingen en intimidatie en het achterwege blijven van ondersteuning bij werkgerelateerde problemen, zoals te veel werk.

De commissie heeft de klacht gegrond verklaard wat betreft de als seksueel intimiderend ervaren opmerkingen over het uiterlijk van klaagster, de als intimiderend en ongepast ervaren vragen en opmerkingen over het relationele leven van klaagster, de als intimiderend ervaren dreiging met consequenties voor het werk van het gedrag van klaagster en onvoldoende professionele omgang van leidinggevende. Verder acht de commissie het wenselijk dat voor klaagster een andere plaats wordt gevonden en meent dat daarbij op de organisatie een zware inspanningsverplichting rust. De commissie beveelt de organisatie aan ten aanzien van aangeklaagde tot een disciplinaire maatregel te komen, die er in ieder geval toe zou moeten leiden dat hij in de toekomst geen managementpositie vervult binnen de organisatie.

## **2007-003 Gemeente**

Betreft	Discriminatie en pesten op grond van ras
Verzoeker	Gemeente
Aangeklaagde	Leidinggevenden van klaagster
Datum klachtbrief	22 juli 2007
Advies	Klacht niet gegrond
Duur procedure	14 weken
Besluit bevoegd gezag	Advies overgenomen

De klacht en de toelichting daarop heeft betrekking op discriminatie en pesten op grond van ras van klaagster, jegens haar begaan in de periode maart 2004 tot april 2007. Klaagster geeft als voorbeeld van pestgedrag dat de leidinggevenden tijdens een functioneringsgesprek bedreigd hebben met ontslag, omdat zij naar aanleiding van een andere kwestie niet wilde afzien van de vervangingstoelage, de leiding brengt haar in diskrediet en doet er alles aan om haar niet in een hogere functie te plaatsen. Klaagster stelt dat in 2003 een bepaalde functie voor haar ontoegankelijk was vanwege haar huidskleur. Zij voelt zich genegeerd en ondergewaardeerd en meent dat dit voortkomt uit een etnisch-raciaal vooroordeel van de leiding.

De commissie heeft de klacht ongegrond verklaard wat betreft discriminatie en pesten. Zij heeft de indruk dat klaagster een eigen interpretatie geeft aan de cultuur van de afdeling en de stijl van leiding geven, waarin mogelijk niet altijd subtiel wordt omgegaan met verschillen. De commissie acht het, als aanbeveling, niet uitgesloten dat leiding en medewerkers, inclusief klaagster, gezamenlijk een herstart maken. Zij beveelt daarbij een iets zwaarder takenpakket aan voor klaagster, om haar het gevoel terug te geven dat zij serieus wordt genomen. Als dit niet mogelijk is, acht de commissie herplaatsing naar een passende functie elders in de organisatie, uiteraard in gezamenlijk overleg, een andere optie.