

Zaak 1.

Samenvatting van de melding

Melder is sinds 2000 in vaste dienst bij een dienstonderdeel van het ministerie van Justitie en Veiligheid. Sedert 2003 verdeelt melder volgens afspraak de uren van zijn aanstelling evenredig over twee werklocaties. In 2005 spreekt melder met zijn toenmalige leidinggevende af dat hij voor een gedeelte van de werkzaamheden op de verst gelegen locatie structureel vervangen zal worden. Deze gang van zaken is gedurende vele jaren bestendige praktijk gebleven.

Eind 2017 ervaart melder ernstige bedreigingen aan het adres van hem en zijn gezin in zijn woonplaats. Melder vindt dat de leiding van de dienst van het betreffende dienstonderdeel van JenV hem en zijn gezin onvoldoende heeft gesteund. De bedreigingen aan zijn adres gaan hem niet in de koude kleren zitten en hij meldt zich in februari 2018 ziek. De commissie vindt dat van een goed werkgever inlevingsvermogen en empathie verwacht mag worden, ook al was het gevoel van onveiligheid van melder niet in directe zin op vastgestelde feiten gestoeld. Gelet op de impact die de situatie had op het hele gezin van melder, was meer ondersteuning en nazorg op zijn plaats geweest.

Snel na zijn ziekmelding in februari 2018 start melder een traject bij een traumapsycholoog die zijn trauma als werk gerelateerd aanmerkt. Melder volgt een EMDR-programma. De bedrijfsarts ondersteunt de voortgang van de re-integratie. Met zijn voormalig leidinggevende spreekt melder af om de omvang van zijn werkzaamheden rustig op te voeren. In maart 2019 wordt er een nieuwe leidinggevende aangesteld.

De commissie stelt vast dat er geen adequate overdracht van het lopend re-integratiedossier van melder heeft plaatsgevonden. De contacten tussen de nieuwe leidinggevende en melder hadden voornamelijk een zakelijke toon en stonden grotendeels in het teken van het komen tot afspraken over het hervatten en uitbreiden van de werkzaamheden op de verst gelegen locatie en het niet meer handhaven van de structurele vervangingsmogelijkheid aldaar.

De nieuwe leidinggevende beriep zich daarbij op de veranderde omstandigheden en op een nieuw beleidsplan dat tijdens de ziekte van melder

werd vastgesteld. Hij is dat blijven herhalen in de diverse gesprekken. Melder bleef echter uitgaan van de oude situatie en de werkafspraken die met hem waren gemaakt in het verleden en wilde daaraan vasthouden. Hierdoor escaleerde de situatie.

De commissie is van oordeel dat van de leidinggevende verwacht mocht worden dat hij in gesprekken met melder alternatieve voorstellen zou inbrengen en andere wegen zou verkennen om tot een vergelijk te komen. Daarbij komt dat deze nieuwe leidinggevende ten onrechte uitgegaan is van re-integratie in de situatie die is ontstaan na de inwerkingtreding van het nieuwe beleidsplan voor dat dienstonderdeel. Dit is in strijd met het uitgangspunt dat re-integratie moet plaatsvinden naar de functie zoals die werd uitgevoerd ten tijde van een ziekmelding. Daarnaast is voorbijgegaan aan de afspraken over de invulling van de werkzaamheden die in het verleden met melder waren gemaakt. Lopende het re-integratietraject is de druk op melder ook op ongepaste wijze hoog opgevoerd door de leidinggevende.

De commissie komt tot het oordeel dat de leidinggevende ernstig tekort is geschoten tijdens het begeleiden van melder bij zijn re-integratie. De melding van melder is derhalve gegrond.

De commissie merkt daarbij wel op dat de onervaren leidinggevende meer en beter ondersteund had moeten worden door diens leidinggevende en het hoofd van dienst, met name toen deze laatsten rechtstreeks bij de situatie van melder betrokken raakten. Hier heeft de organisatie in de ogen van de commissie steken laten vallen.

De commissie heeft ervan kennisgenomen dat de werkgever een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter heeft gedaan. Dat verzoek is recentelijk afgewezen. De kantonrechter roept de werkgever op zich in te zetten voor het herstel van de arbeidsrelatie en de terugkeer van melder binnen het betreffende dienstonderdeel en om daarover tot overleg met melder te komen. Uiteraard wordt daarbij ook van melder een constructieve houding en inzet verwacht.

De commissie onderschrijft deze oproep van de kantonrechter.

Het standpunt van de werkgever

De werkgever heeft goede nota genomen van de inhoud van het adviesrapport en dit besproken met de directeur van het betreffende dienstonderdeel. De werkgever vindt het te betreuren dat met alle inspanningen die zijn gestoken in de re-integratie van melder en alle goede bedoelingen van de leidinggevende ten spijt, melder het toch heeft ervaren als ongewenste omgangsvormen, waarbij melder het gevoel had dat inleving en empathie te wensen overlieten. Het feit dat nieuwe cruciale informatie (o.a. rapportages psycholoog) pas tijdens het Integriteitsonderzoek bij het dienstonderdeel bekend werd, werpt in retrospectief een ander licht op het re-integratieproces.

De directeur van het dienstonderdeel zal de adviezen uit het rapport oppakken, om hiermee te voorkomen dat een vergelijkbare situatie zich nog eens voordoet.

Deze directeur zal op korte termijn melder uitnodigen voor een gesprek om te bezien hoe het met melder gaat en om te doen wat nodig is om melder terug te geleiden naar zijn werk.

In dit kader is op 15 december 2020 een mediationverzoek gedaan aan de gemachtigde van melder. Eveneens is aan melder meegedeeld dat er een nieuwe leidinggevende is aangewezen om hem verder te begeleiden. Verwachtende hiermee een zorgvuldige terugkeer te bewerkstelligen.

De commissie zal na het verstrijken van een periode van twaalf maanden contact met melder opnemen om te vernemen welke verdere voortgang heeft plaatsgevonden met betrekking tot de belangrijkste punten van het onderzoek. Mogelijk kan ook de commissie daar lering uit trekken voor toekomstige onderzoeken.