

# Samenvatting van het adviesrapport van de commissie over een melding

## Samenvatting

Melder werkt in de periode van 1 april 2020 tot 1 juli 2022 bij een dienst van JenV. In juli 2020 gaat een nieuwe leidinggevende aan de slag. Vanaf november 2020 is sprake van een conflict tussen melder en de nieuwe direct leidinggevende dat steeds verder escaleert. Er is volgens melders direct leidinggevende sprake van problemen in de houding en het gedrag van melder. Melder vindt dat haar leidinggevende niet duidelijk maakt wat er aan haar functioneren mankeert. Melder geeft aan – ook nadat zij zich in september 2021 en november 2021 ziek heeft gemeld – onaanvaardbare druk te ervaren om keuzes te maken over haar toekomst en gesprekken te voeren over haar functioneren. Het steeds verder escalerende conflict tussen melder en haar direct leidinggevende leidt tot vele gesprekken en mailwisselingen, maar een perspectief op betere verhoudingen wordt niet bereikt. Mediation wordt gestart maar al tijdens de tweede bijeenkomst eenzijdig door de leidinggevende beëindigd. Melder vindt dat zij geconfronteerd wordt met een keuze tussen een verbetertraject en vertrek als onderdeel van een vaststellingsovereenkomst. Melder vindt naar eigen zeggen in de gehele periode geen gehoor bij de directeur van de dienst ondanks verschillende acties en interne meldingen van haar kant. In februari 2022 wendt melder zich tot de Integriteitscommissie JenV. Melder heeft ervoor gekozen om een vaststellingsovereenkomst te tekenen. Zij is per 1 juli 2022 uit dienst en werkt inmiddels buiten de organisatie.

De commissie heeft een onderzoek uitgevoerd naar een vermoeden van ongewenste omgangsvormen. De melding richt zich in hoofdzaak op de direct leidinggevende, maar er is ook gekeken naar de betrokkenheid van de directeur van de dienst. De volgende aspecten van de melding zijn onderzocht:

- De onderlinge verstandhouding en communicatie tussen melder en haar direct leidinggevende.
- De acties en gedragingen van de leidinggevenden richting melder en de rol hiervan bij de ziekmeldingen en de escalatie van het conflict.
- De omgang met interne meldingen door de werkgever en de inzet op de-escalatie.

Uit het onderzoek van de commissie blijkt dat er sprake is van een snel escalerend conflict tussen melder en haar direct leidinggevende waarbij de onderlinge irritatie toeneemt. De direct leidinggevende reageert formeel en weinig oplossingsgericht op acties en gedragingen van melder die als ongewenst worden ervaren. Melder draagt zelf ook bij aan de miscommunicatie en de oplopende irritaties.

De adviezen van de bedrijfsarts na de ziekmeldingen zijn door de werkgever naar behoren opgevolgd.

Hoewel het conflict van beide kanten beter en sneller had kunnen worden aangepakt, oordeelt de commissie dat er geen sprake is van ongewenste omgangsvormen door de direct leidinggevende. De melding wordt daarmee als ongegrond beoordeeld. De commissie vindt wel dat de directeur van de dienst eerder had dienen te interveniëren om de langdurige onwenselijke situatie op de afdeling tot een oplossing te brengen.

### Reactie van het bevoegd gezag

Het bevoegd gezag geeft aan het als positief te ervaren dat er geen sprake is van ongewenste omgangsvormen door de direct leidinggevende en daarmee de melding als ongegrond wordt beoordeeld.

Wel wordt geconcludeerd dat er een aantal constatering in het adviesrapport zijn opgenomen waar de dienst als organisatie lering uit kan trekken. De leidinggevenden van de drie betrokken niveaus (de driehoek) zullen met elkaar het gesprek aangaan hoe zij bij kunnen dragen aan het sneller en beter de-escaleren van (dreigende) conflictsituaties.