

Samenvatting van het adviesrapport van de commissie over een melding van ongewenste omgangsvormen

Samenvatting

Melders zijn werkzaam voor een dienst van JenV.

De melders geven aan dat zij al binnen enkele weken op gespannen voet komen te staan met hun nieuw aangetreden leidinggevende.

De melders stellen eind 2020 de directeur van de dienst van de situatie op de hoogte. De algemeen directeur wordt in die periode indirect op de hoogte gebracht. De hogere leidinggevenden verwijzen de melders terug naar de direct leidinggevende en hebben volgens de melders ook in de periode daarna geen gevolg gegeven aan de interne meldingen die zij hebben gedaan.

Door een aantal gebeurtenissen in 2022, waaronder een anonieme melding bij de algemeen directeur, een gesprek tussen de melders en de algemeen directeur en een bespreking van de resultaten van een intern medewerkerstevredenheidsonderzoek, escaleert de situatie.

In juli 2022 wenden de melders zich tot de Integriteitscommissie JenV. Zij stellen dat hun direct leidinggevende intimiderend en bedreigend optreedt en frauduleuze handelingen heeft verricht. In augustus 2022 maakt de leidinggevende aan het team kenbaar haar functie neer te leggen.

De commissie heeft een onderzoek ingesteld waarin de volgende vraag centraal staat: hoe is omgegaan met de interne meldingen van melders, waarbij zij constateren dat het gedrag van de leidinggevende (in een aantal situaties als

intimiderend, bedreigend en frauduleus ervaren) naar hun mening heeft geleid tot een onveilige werksituatie? En waar heeft dit toe geleid?

Uit het onderzoek van de commissie is gebleken dat er sprake is geweest van een snel escalerend conflict, dat uiteindelijk twee jaar lang de interne verhoudingen tussen leidinggevende en melders heeft verstoord. De commissie heeft gemerkt dat de communicatie- en managementstijl van de leidinggevende (stevig en direct) snel weerstand opriep bij de drie melders. De melders hebben naar het oordeel van de commissie zelf ook bijgedragen aan de blijvende negatieve situatie door gesprekken met de leidinggevende keer op keer uit de weg te gaan en door een dossier met onder andere persoonsgerichte verwijten aan het adres van de leidinggevende aan de algemeen directeur te overhandigen. Tot slot vindt de commissie dat de hogere leidinggevenden, de directeur en de algemeen directeur, de situatie op de afdeling onderschat hebben en daardoor te lang voor zich hebben uitgeschoven. Het gevolg daarvan is geweest dat het conflict tussen leidinggevende en medewerkers onoplosbaar is geworden.

Oordeel

Hoewel in zijn algemeenheid het conflict 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 en de algemeen directeur eerder hadden moeten interveniëren en heeft op dat punt enkele adviezen meegegeven.

Reactie van het bevoegd gezag

Het bevoegd gezag heeft laten weten opvolging te geven aan de adviezen van de commissie. Het advies ten aanzien van de snelheid van interveniëren door hogere leidinggevenden, heeft sterke gelijkenissen met het oordeel in een eerder adviesrapport van de commissie aan de organisatie. Naar aanleiding van dat rapport is er een gesprek gepland tussen de ICJenV en het Directieteam van de organisatie om te spreken over de reikwijdte van het onderzoeksrapport en de door commissie gedane constatering.

Ook laat het bevoegd gezag weten informatie en advies in te winnen over het omgaan met anonieme meldingen en de aanpak hiervan. Wellicht kan de organisatie leren van andere onderdelen van J&V die met soortgelijke vraagstukken te maken hebben gehad. De uitkomst hiervan zal uiteindelijk ook in een Directieteam vergadering besproken worden. Het advies van de commissie om de HR-functie binnen de organisatie een actievere rol te laten innemen, zal hierbij aan de orde komen.