

Samenvatting van het adviesrapport van de commissie over een melding van integriteits-schendingen

Samenvatting

In mei 2022 deed melder een melding bij de Integriteitscommissie JenV. Melder was van mening dat zijn leidinggevenden hem niet integer hebben behandeld. Zijn direct leidinggevende had hem ten onrechte onder druk gezet om een loopbaan- en vervolgens een verbetertraject te volgen, waarna hij werd afgeschaald van een senior- naar een mediorfunctie.

In overleg met melder besloot de commissie te onderzoeken of er sprake was van integriteitsschendingen door een of meerdere afdelingshoofden doordat zij melder hebben teruggezet van een senior- naar een mediorfunctie, en/of doordat zij melder niet integer of op ongepaste wijze hebben behandeld.

Uit het onderzoek van de commissie blijkt het volgende.

Melder is sinds 1995 werkzaam bij een dienst van JenV. In 2006 werd hij bevorderd naar een senior-functie. Deze bevordering hield ook een hogere salarisschaal in. Naar eigen zeggen functioneerde melder steeds goed als senior. Dit bleek ook uit functioneringsgespreksverslagen.

In 2019 kreeg melder een nieuwe direct leidinggevende. Deze kreeg al snel zorgen over het functioneren van melder als senior. De direct leidinggevende geeft aan de indruk te hebben gekregen dat melder senior was geworden op basis van anciënniteit, omdat er een tekort aan geschikte medewerkers was en

omdat melder zelf de wens had om senior te worden. In maart 2020 vond het functioneringsgesprek van melder plaats. Tijdens dat gesprek gaf de direct leidinggevende aan dat melder zich verder moest ontwikkelen in hetgeen van hem verwacht werd als senior. De direct leidinggevende stelde voor dat melder zou starten met hetzij een verbetertraject (om geschikt als senior te worden) dan wel een loopbaantraject (voor een andere functie). Melder was het niet eens met het voorgestelde loopbaantraject, maar wilde daaraan wel meewerken onder de voorwaarde dat hij zijn salaris en aanvullende toelages zou behouden. Melder keek in 2020 binnen de dienst naar mogelijke andere functies, maar vond geen andere werkplek.

Daarna startte een verbetertraject. Dit vond in 2021 plaats onder aansturing van een andere leidinggevende. In totaal voerden melder en deze leidinggevende vijf gesprekken, waarna deze leidinggevende tot de conclusie kwam dat het traject niet werkte en dat hij melder niet kon ontwikkelen tot senior.

Per 1 februari 2022 ging melder binnen de dienst verder in de functie van medior met een ander afdelingshoofd. Deze nieuwe functie had een lagere salarisinschaling en een lagere toeslag tot gevolg. Melder geeft aan dat hij hiermee enkel akkoord ging omdat hij onder druk stond en vanwege zijn eigen welzijn. Melder was namelijk tijdens deze voor hem moeilijke periode, meerdere keren en soms voor langere tijd, ziek geworden.

Oordeel

De commissie ziet hetgeen melder is overkomen niet als een integriteitsschending. De commissie ziet de ontwikkeling in de functievereisten voor het fungeren als een senior als een beslissing die een werkgever kan nemen, omdat die samenhangt met de (verdere) ontwikkeling van de dienst. Melder voldeed naar het oordeel van de werkgever niet meer aan de veranderde eisen die aan de functie van senior worden gesteld en dat leidde tot de hiervoor genoemde stappen.

De commissie is wel van oordeel dat de werkgever anders had kunnen handelen. De commissie vindt het niet goed te begrijpen dat melder gedurende 16 jaar zijn functie als senior kennelijk (goed) kon uitvoeren en – na de komst van een relatief nieuwe leidinggevende – dat niet meer zou doen. Niet eerder gedocumenteerd was dat het functioneren van melder als senior een punt van aandacht was of verbetering behoeft. Ook heeft de werkgever dit niet eerder (expliciet) bij melder aangegeven. Zodoende heeft melder nimmer signalen gekregen dat hij niet zou voldoen aan de functievereisten.

De commissie is van oordeel dat de werkgever te snel inzette op een loopbaantraject. Dit ondanks het feit dat melder duidelijk aangaf dat hij senior wilde blijven en geen interesse had in een andere functie. Uiteindelijk heeft het loopbaantraject dan ook niet goed uitgepakt.

Het verbetertraject dat daarna werd opgezet bestond uit een grote hoeveelheid aan (nieuwe) functie-eisen/competenties die op een formele wijze aan melder werden opgelegd. Mede daardoor was niet duidelijk welke competenties melder diende te verbeteren. Er ontstaat de indruk dat melder volgens zijn leidinggevende(n) aan geen enkele van de functie-eisen/competenties voldeed. De commissie acht dat onwaarschijnlijk en ziet het verbetertraject dan ook als onredelijk. Het feit dat melder in de tussentijd meerdere keren en soms voor langere tijd ziek werd, maakt dat van de werkgever nog meer zorgvuldigheid gevergd had kunnen worden.

Reactie bevoegd gezag

Het doet het bevoegd gezag deugd dat de commissie oordeelt dat er geen sprake is geweest van een integriteitsschending. De aanbevelingen omtrent het betrachten van zorgvuldigheid bij zowel dossiervoering als verbetertrajecten zullen door de werkgever ter harte worden genomen. De commissie wordt bedankt voor het uitbrengen van deze aanbevelingen.

In reactie op het adviesrapport merkt het bevoegd gezag nog het volgende op. Het staat de commissie uiteraard vrij om haar bevindingen te delen over zaken die zij heeft geconstateerd bij de behandeling van de melding, naast het sec beoordelen van de vraag of sprake is van een misstand, integriteitsschending of benadeling. De commissie beoogt daarmee bij te dragen aan het lerend vermogen van de organisatie en het voorkomen van meldingen die in feite een getroubleerde arbeidsrelatie betreffen. Tegelijkertijd vraagt bevoegd gezag aan de commissie begrip voor het feit dat dergelijke bevindingen niet alleen input zijn voor het lerend vermogen van de organisatie maar ook een eigenstandige rol gaan vervullen in de op dat moment lopende rechtspositionele processen, terwijl voor de beoordeling of de werkgever jegens de werknemer rechtspositioneel zorgvuldig en rechtmatig heeft gehandeld andere wegen open staan dan een melding bij de Integriteitscommissie. Het bevoegd gezag zou het op prijs stellen als de commissie deze overweging zou willen betrekken bij het opstellen van toekomstige adviesrapporten.