



# Rapport

**Datum: 11 mei 2005**

**Rapportnummer: 2005/140**

## Klacht

Verzoekster klaagt over de wijze waarop de Gouverneur van de Koninklijke Militaire Academie haar heeft bejegend in de periode vóór en nadat zij op 12 april 2002 een klacht tegen haar direct leidinggevenden had ingediend. In dit verband klaagt verzoekster erover dat de Gouverneur:

1. zonder dat zij daarbij aanwezig was haar persoon en haar mogelijke toekomst in de vakgroep heeft besproken;
2. haar heeft belet gedurende de periode waarin haar klacht werd behandeld vervangend werk te verrichten;
3. in zijn brief van 15 juli 2002 heeft geconcludeerd dat geen sprake was van intimidatie door één van de betrokken leidinggevenden van een tweetal van haar collega's die ten behoeve van haar verklaringen hadden afgelegd, terwijl hij hen in sterke bewoordingen had aangeraden hun verklaringen in te trekken.

Voorts klaagt verzoekster over de wijze waarop haar klacht van 12 april 2002 is behandeld door de Klachtencommissie ongewenst gedrag en melding vermoedens van misstanden Koninklijke Landmacht van het Adviesorgaan Bestuursrechtelijke Geschillen van de Koninklijke Landmacht (KOGKL). In dit verband klaagt verzoekster erover, dat de KOGKL:

1. tijdens de zitting die naar aanleiding van haar klacht had plaatsgevonden uitsluitend uit militairen (al of niet buiten dienst) was samengesteld, terwijl in de onderhavige zaak beide partijen tot het burgerpersoneel behoorden;
2. is uitgegaan van een onjuiste interpretatie van de Regeling klachtenprocedure ongewenst gedrag en melding vermoedens van misstanden defensie met betrekking tot "ongewenst gedrag";
3. heeft nagelaten om door haar aangedragen getuigen te horen.

Verder klaagt verzoekster over de lange duur van de behandeling van haar klacht door de Gouverneur KMA en de KOGKL gezamenlijk.

## Beoordeling

### A. Inleiding

1. De Koninklijke Militaire Academie van het Ministerie van Defensie (verder KMA) verzorgt de opleiding voor officieren voor de Koninklijke Land- en Luchtmacht en de Koninklijke Marechaussee. De KMA is opgenomen in de organisatie van de Bevelhebber der Landstrijdkrachten. De dagelijkse leiding van de KMA is in handen van de Gouverneur

KMA. Deze heeft twee managers onder zich, onder wie het hoofd van de faculteit (de decaan). Het onderwijzend personeel kan zowel militair als burger zijn.

2. Verzoekster trad in 1987 in dienst als universitair docent op de KMA. In 1992 werd zij bevorderd tot universitair hoofddocent. Zij behoort tot het burgerpersoneel op de KMA. In 2001 kwam zij in conflict met de voorzitter van haar vakgroep, V en vervolgens met de decaan van de faculteit, D in verband met haar inzet in de nieuwe Basis Officiers Opleiding (verder BOO). Verzoekster was het niet eens met de didactische opzet van de BOO en de in dat verband van haar gevraagde inzet als docent.

3. Omdat het arbeidsconflict met haar meerderen volgens verzoekster was uitgemond in een ongewenste bejegening van haar persoon wendde zij zich in januari 2002 onder meer tot de Gouverneur KMA. Deze stelde op 29 januari 2002 een onderzoek in naar de vraag of verzoekster in het kader van de BOO opdrachten had ontvangen van V of D die in overeenstemming waren met haar competenties, en in evenredigheid met de bijdrage van haar collega's aan deze opleiding. De bevindingen kwamen op 31 januari 2002 gereed. De ingestelde onderzoekscommissie was - hoewel het onderzoek geen betrekking had op de door verzoekster gestelde ongewenste bejegening door V en D - van oordeel dat de onderlinge relaties tussen de betrokkenen ernstig waren verzuurd en dat er sprake was van een vertrouwensbreuk, met name tussen verzoekster en V.

4. Verzoekster meldde zich in februari 2002 ziek. Zij werd door de bedrijfsarts situationeel arbeidsongeschikt verklaard, dat wil zeggen dat zij arbeidsongeschikt werd geacht voor een functie binnen haar vakgroep.

Tijdens haar ziekteverlof legde verzoekster een paar bezoeken af aan de KMA. In verband hiermee wendde zij zich bij brief van 24 februari 2002 tot de Gouverneur KMA. Het was haar ter ore gekomen, zo schreef zij, dat commotie was ontstaan rond haar bezoeken aan de KMA. Deze gang van zaken was volgens verzoekster een voorbeeld van het door haar gesignaleerde ongewenste gedrag binnen de vakgroep waar zij werkzaam was, zo liet zij de Gouverneur weten.

5. Bij besluit van 29 maart 2002 werd verzoekster door de Gouverneur KMA opgedragen haar taak in het kader van de BOO te verrichten. Verzoekster ging hiertegen in bezwaar en beroep.

6. Bij brief van 12 april 2002 wendde verzoekster zich met haar klachten over ongewenst gedrag van V en D tot de Klachtencommissie ongewenst gedrag en melding van vermoedens van misstanden Koninklijke Landmacht van het Adviesorgaan Bestuursrechtelijke Geschillen van de Koninklijke Landmacht (KOGKL) (zie Bevindingen, onder 7.). Ter onderbouwing van haar klacht voegde zij de verklaringen van een viertal (ex-)collega's bij, te weten C1, C2, C3 en C4.

Ten aanzien van D klaagde verzoekster erover dat hij: niet had ingegrepen na haar melding van ongewenst gedrag van vakgroepvoorzitter V; haar onbehoorlijk had behandeld door kleinerende opmerkingen te maken; stemming tegen haar had gemaakt door uitlatingen te doen tegenover derden over haar (mogelijke) ontslag indien zij zou weigeren mee te werken aan de BOO; haar sociaal had geïsoleerd door haar mee te delen dat haar aanwezigheid op de KMA ongewenst was; en zich schuldig had gemaakt aan roddelen door een e-mailbericht aan de Gouverneur KMA te sturen waarvan de inhoud bestond uit ongeverifieerde roddels (met betrekking tot haar aanwezigheid op de KMA na haar ziekmelding, zie hiervoor onder 4.).

Ten aanzien van V klaagde verzoekster erover dat hij: haar onbehoorlijk had behandeld door een aan haar gerichte e-mail met de neerslag van een gesprek tussen hen door te zenden naar D; haar had geïntimideerd door haar erop te wijzen dat haar ernstige rechtspositionele maatregelen te wachten zouden staan en dat zulks uitgebreid in het faculteitsbestuur aan de orde was geweest; haar had getreiterd door haar bij voortduring e-mailberichten te sturen met betrekking tot haar bijdrage aan de BOO, het rooster in haar nadeel te wijzigen zodanig dit zelfs ten koste ging van de cadetten; denigrerende opmerkingen had gemaakt; en had bijgedragen aan het creëren en stimuleren van roddels onder meer door een e-mailbericht van hem aan haar door te sturen naar de Gouverneur KMA.

7. Bij brief van 20 juni 2002 wendde verzoekster zich tot de Gouverneur KMA met het verzoek om een oplossing betreffende vervangende werkzaamheden. Zij gaf aan dat zij in oktober en november 2001 reeds had voorgesteld haar binnen de BOO in te zetten voor e-learning projecten en Engelstalig onderwijs. Verder gaf zij aan bereid te zijn contacturen in de BOO te verzorgen binnen haar expertise.

Verzoekster achtte het - gelet op de klachtprocedure - wenselijk door een ander dan D te worden aangestuurd. In dit verband stelde zij voor om haar onder aansturing van C1 te plaatsen.

Voorts stelde verzoekster voor om na te gaan of haar expertise tijdelijk bij een andere afdeling kon worden ingezet.

8. De KOGKL bracht, na een hoorzitting op 1 juli 2002, op 16 september 2002 rapport en advies uit inzake verzoeksters klacht.

Samengevat komt het oordeel van de KOGKL, gebaseerd op de Regeling ongewenst gedrag en melding van vermoedens van misstanden Defensie (verder KOGVAM; zie Achtergrond, onder 2.), ten aanzien van D op het volgende neer.

Met betrekking tot het nalaten van D in te grijpen na de melding van ongewenst gedrag was de KOGKL van oordeel dat D zich onvoldoende had gerealiseerd dat er naar de

mening van verzoekster sprake was van een onheuse bejegening en dat zij een beroep op hem deed om in te grijpen. Verder was de KOGKL van oordeel dat D niet in staat was geweest en zich mogelijk onvoldoende had ingespannen het arbeidsconflict op te lossen. Dit nalaten om in te grijpen in de wijze waarop verzoekster naar haar mening binnen de vakgroep werd bejegend, kon echter niet worden gezien als ongewenst gedrag in de zin van de KOGVAM en om die reden achtte de KOGKL dit klachtonderdeel ongegrond.

Met betrekking tot het onbehoorlijk handelen van D door kleinerende opmerkingen te maken was de KOGKL van mening dat de uitlatingen van D van weinig tact hadden getuigd en door klaagster als denigrerend hadden kunnen worden ervaren. De uitlatingen konden echter niet worden begrepen als ongewenst gedrag in de zin van de KOGVAM of als pesten, en dit klachtonderdeel was om die reden volgens de KOGKL ongegrond.

Met betrekking tot de stemmingmakerij door uitlatingen over mogelijk ontslag was de KOGKL van oordeel dat D door niet rechtstreeks met verzoekster te communiceren geen zicht had gehouden op de wijze waarop de berichtgeving naar haar geschiedde. Van ongewenst gedrag in de zin van de KOGVAM kon volgens de KOGKL echter niet worden gesproken.

Met betrekking tot de klacht dat D haar sociaal had geïsoleerd, was de KOGKL van oordeel dat het conflict op dat moment het stadium had bereikt waarin kennelijk geen open communicatie tussen D en verzoekster meer mogelijk was. Een door verzoekster goed bedoelde poging haar werkzaamheden af te ronden, werd naar het oordeel van de commissie door D niet aldus begrepen en/of gewaardeerd. Anderzijds had verzoekster het kennelijk niet nodig geacht of kunnen opbrengen D van tevoren over haar afrondende werkzaamheden op de KMA te informeren. Naar het oordeel van de KOGKL was sprake geweest van een incident. Het begrip sociaal isoleren als aangegeven door verzoekster was naar het oordeel van de KOGKL in dit verband geen juiste term, en er was ook overigens geen sprake van ongewenst gedrag in de zin van de KOGVAM.

Met betrekking tot de klacht dat D had geroddeld, was de KOGKL van oordeel dat D geen rechtstreekse bemoeienissen had gehad met de inhoud van bepaalde e-mailberichten. Ten aanzien van de melding aan de Gouverneur KMA dat verzoekster tijdens haar ziekte op de KMA was geweest, was de KOGKL van oordeel dat dit niet kon worden gezien als roddel in de zin van de KOGVAM en om die reden achtte zij de klacht ongegrond.

Samengevat komt het oordeel van de KOGKL ten aanzien van V op het volgende neer. Met betrekking tot de klacht dat V verzoekster onbehoorlijk had behandeld, was de KOGKL van oordeel dat elk gesprek tussen een leidinggevende en een medewerker over de werksituatie ongeacht de sfeer ervan een formele kant heeft. De KOGKL was van oordeel dat het beter was geweest als verzoekster in ieder geval achteraf op de hoogte was gesteld van het verslag en een afschrift van het e-mailbericht van V aan D had ontvangen. Volgens de KOGKL was geen sprake van ongewenst gedrag in de zin van de KOGVAM,

nu het begrip onbehoorlijke behandeling en de strekking daarvan niet valt onder de daarin genoemde begrippen.

Met betrekking tot de klacht dat V had geïntimideerd was de KOGKL van oordeel dat het wijzen op de mogelijk rechtspositionele gevolgen, zolang het arbeidsconflict voortduurde, niet opgevat kon worden als ongewenst gedrag in de zin van de KOGVAM.

Met betrekking tot de klacht dat V haar had getreiterd, achtte de KOGKL het aannemelijk dat V in de periode oktober 2001 tot februari 2002 een aantal maatregelen had genomen teneinde verzoekster te dwingen de BOO te verzorgen. De maatregelen waren naar het oordeel van de KOGKL door V op oneigenlijke wijze jegens verzoekster gemotiveerd, met als gevolg dat zij zich gedurende een langere periode niet effectief had kunnen verweren tegen die maatregelen, en het optreden van V voor haar steeds bedreigender was geworden en als pesten was ervaren. De KOGKL was van oordeel dat V door deze wijze van leidinggeven in belangrijke mate had bijgedragen aan het scheppen van een klimaat dat voor verzoekster ziekmakend kon zijn. Dit hield naar het oordeel van de KOGKL niet in dat V de maatregelen had genomen met het oogmerk verzoekster daarmee te pesten. Anderzijds was de KOGKL van oordeel dat deze maatregelen, voor zover deze niet of oneigenlijk waren gemotiveerd, mede door de langere tijd waarover een en ander zich afspeelde, elementen bevatten die onder het begrip pesten kunnen worden begrepen. Als zodanig was de KOGKL van oordeel dat in zekere zin sprake was van ongewenst gedrag.

Met betrekking tot de klacht dat V had geroddeld, overwoog de KOGKL dat de onderlinge verhoudingen binnen de vakgroep ernstig waren verstoord en dat V daarvoor geen oplossing had aangedragen. De KOGKL achtte het aannemelijk dat buiten aanwezigheid van verzoekster over haar opstelling ten aanzien van de BOO was gesproken en ook dat V dat had gedaan. Of daarbij sprake was geweest van roddelen kon de KOGKL aan de hand van de stukken niet beoordelen. Voorts overwoog de KOGKL dat elke leidinggevende de plicht heeft om zijn medewerkers zo spoedig mogelijk in kennis te stellen van zijn bedenkingen over het functioneren van die medewerkers. In het onderhavige geval achtte de KOGKL het niet juist dat V zijn bedenkingen zonder weerwoord van verzoekster had doorgestuurd naar het bevoegde gezag, maar was ervan overtuigd dat V het e-mailbericht onbedoeld had doorgezonden. Ook had V aannemelijk gemaakt dat hij verzoeksters weerwoord had doorgestuurd naar het bevoegde gezag. Voor de omstandigheid dat dit weerwoord niet bij de Gouverneur terecht was gekomen, acht de KOGKL V niet verantwoordelijk. De KOGKL was van oordeel dat V zich niet schuldig had gemaakt aan roddelen in de zin van de KOGVAM en om die reden achtte zij de klacht ongegrond.

9. Bij brief van 17 september 2002 werd verzoekster door de KOGKL op de hoogte gesteld van het rapport en het uitgebrachte advies.

10. Verzoekster voorzag de KOGKL bij brief van 22 september 2002 van commentaar op het rapport en advies. Zij deelde de KOGKL onder meer mee dat zij haar zienswijze ten

aanzien van V en D bevestigd zag door het merendeels negatieve oordeel van de KOGKL. Zij gaf aan dat de KOGKL - door de opgetreden communicatiestoornissen te beschouwen als een zaak waaraan zowel zij als D en V schuld hadden - voorbij was gegaan aan de hiërarchisch verschillende positie van de betrokkenen.

11. Op 1 oktober 2002, nadat ook D en V hadden gereageerd, bood de KOGKL de Gouverneur KMA haar rapport en advies aan.

12. Op 9 januari 2003 en 21 februari 2003 vonden gesprekken plaats tussen onder meer verzoekster en de Gouverneur KMA. Tijdens deze gesprekken liet verzoekster de Gouverneur weten dat volgens haar sprake was geweest van intimidatie door V van haar collega's C3 en C4.

13. Bij brief van 10 maart 2003 gaf de Gouverneur KMA verzoekster, nadat hij haar in november 2002 zonder nadere aanduiding reeds had laten weten dat hij maatregelen had getroffen, zijn oordeel over de door haar ingediende klacht. Hij deelde haar mee dat hij het advies van de KOGKL onverkort zou overnemen. Hij had zowel V als D persoonlijk onderhouden over de conclusies van de KOGKL.

V was onder meer duidelijk gemaakt dat zijn manier van leidinggeven in de gegeven situatie zich niet had verhouden tot datgene wat van hem werd verwacht. Herhaling werd onacceptabel geacht en zou tot maatregelen leiden, hetgeen was vastgelegd in een ambtsbericht.

D was meegedeeld dat zijn leidinggeven in de gegeven situatie weliswaar gericht was geweest op het scheppen van een werkbare situatie doch dat zijn manier van aanpakken onvoldoende effectief was gebleken. De Gouverneur gaf aan dat hoewel hij dit niet in overeenstemming achtte met de positie van D binnen de KMA, hij ervan uitging dat sprake was van een incident.

De Gouverneur merkte in deze brief wel op dat de opmerking van de KOGKL dat de doorzending van het e-mailbericht door V onbedoeld was geschied, op een omissie berustte.

Met betrekking tot hetgeen verzoekster had gesteld ten aanzien van intimidatie van C3 en C4 door V deelde de Gouverneur mee dat hij dit aan het onderzoeken was. Verder deelde hij mee dat het personeel van de vakgroep zou worden geïnformeerd over de afhandeling van de klacht.

14. Bij brief van 12 maart 2003 gaf verzoekster uiting aan haar teleurstelling over het oordeel van de Gouverneur KMA. Ook maakte zij er gewag van dat haar pogingen om op korte termijn weer aan de slag te gaan op niets waren uitgelopen. Tot slot verzocht zij de Gouverneur om informatie met betrekking tot hetgeen hij met de vakgroep had besproken en over het onderzoek naar de intimidatie van C3 en C4 door V. Bij brief van 8 mei 2003

en 14 juni 2003 herhaalde verzoekster dit verzoek.

15. Bij brief van 15 juli 2003 deelde de Gouverneur verzoekster mee dat hem na onderzoek niet was gebleken dat sprake was geweest van intimidatie door V. De vakgroep had hij geïnformeerd over het oordeel van de KOGKL en de conclusie die hij daaraan had verbonden.

## **B. Ten aanzien van de Gouverneur KMA**

I. Met betrekking tot het bespreken van verzoeksters persoon en toekomst in de vakgroep

1. Verzoekster klaagt er in de eerste plaats over dat de Gouverneur KMA zonder dat zij daarbij aanwezig was haar persoon en haar mogelijke toekomst in de vakgroep heeft besproken. Naar haar mening behoren dergelijke gesprekken in beginsel niet te worden gevoerd buiten aanwezigheid van de betrokkene. Indien het gesprek toch zonder de betrokkene zou plaatsvinden, dient vooraf diens toestemming te worden gevraagd en hem achteraf een verslag van het gesprek ter hand te worden gesteld.

In haar geval, zo stelde verzoekster, was aan deze voorwaarden niet voldaan. Pas achteraf was haar via derden ter ore gekomen dat de gesprekken hadden plaatsgevonden, en een 'open en volledig' verslag van de gesprekken had haar nooit bereikt.

2. In reactie op de klacht deelde de minister van Defensie mee dat de Gouverneur KMA verzoeksters positie in de vakgroep twee keer had besproken met het doel te peilen in hoeverre reïntegratie van verzoekster op haar werkplek door haar omgeving zou worden gedragen en gesteund, en of deze dus voldoende kans op succes bood. Daarnaast had de Gouverneur KMA het noodzakelijk geacht duidelijkheid te scheppen over de ontstane situatie om zo mogelijke geruchten tegen te gaan. Daarnaast gevraagd deelde de minister nog mee dat V hierbij aanwezig was geweest.

3. Het redelijkheidsvereiste houdt in dat bestuursorganen de in het geding zijnde belangen tegen elkaar afwegen en dat de uitkomst hiervan niet onredelijk is. Dit vereiste is ook van toepassing als bestuursorganen optreden in de hoedanigheid van werkgever.

4. Nu de gesprekken tot doel hadden te peilen in hoeverre reïntegratie van verzoekster in de vakgroep zou worden gedragen en gesteund door haar omgeving, kan niet worden gesteld dat het handelen van de Gouverneur KMA in strijd was met het redelijkheidsvereiste. Immers het lag niet in de rede het draagvlak voor haar reïntegratie op de werkplek onder haar collega's in haar aanwezigheid te peilen. Verzoeksters belang was in zoverre dan ook niet gediend met haar aanwezigheid.

Het voorgaande laat onverlet dat verzoekster mogelijk wel belang had te worden geïnformeerd over de uitkomst van de gesprekken. Dit houdt echter niet in dat haar om die reden een 'open en volledig' verslag van de gesprekken had moeten worden toegestuurd.



Het zou voldoende zijn, voor zover de uitkomst van de gesprekken daartoe aanleiding gaf, één en ander ter sprake te brengen tijdens de reïntegratieprocedure.

De onderzochte gedraging is op dit punt behoorlijk.

## II. Met betrekking tot het vervangende werk

1. Verzoekster klaagt er voorts over dat de Gouverneur KMA haar heeft belet gedurende de klachtprocedure vervangend werk te verrichten. Volgens verzoekster waren van haar kant voldoende initiatieven uitgegaan om aan het werk te blijven. Blijkbaar, zo deelde verzoekster verder mee, wilde men alleen akkoord gaan met hervatting van de werkzaamheden binnen de BOO. Daartegen had zij in beginsel geen bezwaar mits niet onder directe dan wel indirecte aansturing van de door haar aangeklaagde personen.

2. In reactie op de klacht deelde de minister van Defensie mee dat, nadat de Gouverneur KMA verzoekster op 29 maart 2002 een dienstopdracht had gegeven, was besloten ervan af te zien verzoekster te belasten met het groepsdocentschap "Krijgsmacht en Omgeving" (één van de vakken die in het kader van de BOO werden gegeven). In plaats daarvan was besloten dat zij een groter aandeel zou leveren in de BOO-module bedrijfsvoering. Verzoekster zou worden aangestuurd door D Dat de bedrijfsarts bij de aansturing door D een kanttekening had geplaatst, had niet tot een andere beslissing geleid. Andere mogelijkheden waren (deels omdat verzoekster zich ertegen had verzet) niet haalbaar gebleken.

Voorts deelde de minister mee dat de door verzoekster aangedragen werkzaamheden in het kader van de BOO, e-learning en Engelstalig onderwijs, geen onderdeel vormden van het takenpakket van de KMA en om die reden geen prioriteit hadden gehad. Tevens zou het niet door verzoekster uitvoeren van de van haar verlangde taken in het kader van de BOO volgens de minister tot gevolg hebben gehad dat haar collega's dan onevenredig zwaarder zouden worden belast. Daar kwam nog bij dat ook andere docenten blijk hadden gegeven van interesse in de werkzaamheden die verzoekster zou willen verrichten. Om die reden had de Gouverneur KMA zich op het standpunt gesteld dat verzoekster, zodra zich een vacature zou voordoen, net als iedereen zou kunnen solliciteren.

De minister concludeerde dat de mogelijkheden van de Gouverneur KMA, gelet op verzoeksters situationele arbeidsongeschiktheid in combinatie met haar opvattingen over wie voor haar acceptabel zou zijn als leidinggevende (alook de organisatorische beperkingen op dat punt), beperkt waren geweest.

3. Het redelijkheidsvereiste houdt in dat bestuursorganen de in het geding zijnde belangen tegen elkaar afwegen en dat de uitkomst hiervan niet onredelijk is. Dit vereiste is ook van toepassing als bestuursorganen optreden in de hoedanigheid van werkgever.

4. Aangezien verzoeksters voorstellen voor vervangende werkzaamheden inhielden dat zij niet zou meewerken aan de uitvoering van verplichte taken, en daarentegen wel werkzaamheden zou verrichten waarvoor ook haar collega's belangstelling hadden, is het niet onredelijk geweest dat de Gouverneur KMA zich afwijzend heeft opgesteld tegen dit voorstel. Hij heeft daarmee het organisatiebelang laten prevaleren boven het individuele belang van verzoekster, zonder haar objectief gezien ten opzichte van haar collega's te benadelen.

Daarnaast hoefde niet van de Gouverneur KMA te worden verlangd dat hij zich bij het zoeken naar vervangende werkzaamheden uitsluitend zou laten leiden door voor verzoekster acceptabele oplossingen. Voorts is het aannemelijk dat de Gouverneur KMA gelet op verzoeksters situationele arbeidsongeschiktheid en haar bezwaren tegen aansturing door D verder beperkt was in zijn opties.

Dat de uitkomst van deze belangenafweging erin heeft geresulteerd dat verzoekster geen vervangende werkzaamheden heeft kunnen verrichten, is gelet op de omstandigheden van het geval dan ook niet onredelijk.

De onderzochte gedraging is op dit punt behoorlijk.

### III. Met betrekking tot de ontkenning van intimidatie

1. Verzoekster klaagt er verder over dat de Gouverneur KMA in zijn brief van 15 juni 2002 heeft geconcludeerd dat er geen sprake was geweest van intimidatie door V van haar (ex-)collega's C3 en C4. In dit verband stelde verzoekster dat V hen in sterke bewoordingen had aangeraden hun ten behoeve van haar afgelegde verklaringen in te trekken.

2. In reactie op de klacht deelde de minister van Defensie mee dat de Gouverneur KMA naar aanleiding van de klacht gesprekken had gevoerd met C3 en C4. In deze gesprekken was nagegaan of de betrokkenen zich geïntimideerd hadden gevoeld. Beiden hadden aangegeven dat V hen in overweging had gegeven hem excuses te maken voor hetgeen zij in hun verklaring over hem hadden gesteld. Uit de gesprekken was niet naar voren gekomen dat zij zich geïntimideerd hadden gevoeld. De Gouverneur KMA had naast C3 en C4 ook gesproken met andere collega's van verzoekster alsook met V en D. Uit geen van deze gesprekken had de Gouverneur kunnen concluderen dat sprake was geweest van intimidatie.

De minister stuurde daarnaar gevraagd het door de Gouverneur KMA voor zijn persoonlijk dossier van de gesprekken opgemaakte verslag toe.

3. Uit het verslag van de Gouverneur KMA komt naar voren dat V zowel C3 als C4 bij zich heeft geroepen - de conclusies van de KOGKL waren intussen bekend - en hen met nadruk heeft verzocht de afgelegde verklaring in te trekken en hem schriftelijk excuses aan

te bieden. Beiden zijn daar niet op ingegaan en er is later niet op terug gekomen. Blijkens het verslag heeft de Gouverneur KMA V tijdens het gesprek dat hij met deze had, meegedeeld 'dat zoiets natuurlijk niet kan'.

In zijn conclusie gaf de Gouverneur KMA aan dat hij hetgeen was voorgevallen tussen V en C3 en C4 niet kon zien als (voortgaande) intimidatie. Ten aanzien van V overwoog hij dat deze het 'absoluut niet eens' was geweest met de bevindingen van de KOGKL. Als V daadwerkelijk C3 en C4 had willen intimideren, zo overwoog de Gouverneur KMA verder, dan had hij dat wel gedaan voordat zij hun verklaringen hadden afgelegd. De 'op zich merkwaardige verzoeken' waren volgens de Gouverneur KMA voortgekomen uit de omstandigheid dat V zich aangetast had gevoeld in zijn goede naam en faam, hetgeen hij had willen compenseren.

4. Het motiveringsvereiste houdt in dat het handelen van bestuursorganen feitelijk en logisch wordt gedragen door een kenbare motivering.

5. V's actie kan - hoezeer hij zich ook aangetast heeft gevoeld in zijn goede naam en wat ook zij van de inhoud van de verklaringen - gelet op zijn hiërarchische positie binnen de KMA niet als gepast worden aangemerkt. Met zijn actie heeft hij getracht achteraf alsnog zijn persoonlijk gelijk te halen. Hij heeft daarmee zijn positie als vakgroepvoorzitter oneigenlijk aangewend door de schijn te wekken dat het afleggen van een mogelijk belastende verklaring tegen de vakgroepvoorzitter kan leiden tot repercussies. In zoverre kan worden gesteld dat de actie een intimiderend effect had.

Het verzoek van V aan C3 en C4 om hun verklaringen in te trekken en hem schriftelijke excuses aan te bieden, was dan ook niet zozeer merkwaardig als wel niet correct. Gelet hierop kan de motivering van de Gouverneur KMA in zijn brief van 15 juni 2002 zijn conclusie niet dragen en heeft hij in zoverre in strijd met het motiveringsvereiste gehandeld.

In zoverre is de onderzochte gedraging niet behoorlijk.

## C. Ten aanzien van de KOGKL

### I. Met betrekking tot de samenstelling van de KOGKL

1. Verzoekster klaagt er in de eerste plaats over dat in de KOGKL uitsluitend militairen zitting hadden, terwijl in haar zaak alle partijen tot het burgerpersoneel behoorden.

2. In reactie op de klacht deelde de minister mee dat in de KOGVAM geen voorbehoud was gemaakt voor evenredige deelname van burger- en militair personeel. Hoewel de minister van mening was dat er geen reden bestond aan te nemen dat militairen minder goed dan burgerfunctionarissen in staat zouden zijn om tot een afgewogen oordeel te komen, achtte hij een evenwichtiger verdeling - voor de presentatie naar klager en

beklaagde, indien dit uitsluitend burgerpersoneel betreft - echter wel wenselijk.

De minister deelde verder nog mee dat de ledenlijst waaruit ten behoeve van de commissie kon worden geput, zowel militairen als (een beperkt aantal) burgers bevatte.

3. Het verbod van vooringenomenheid houdt in dat bestuursorganen zich actief opstellen om iedere vorm van een vooropgezette mening of de schijn van partijdigheid te vermijden.

4. Blijkens de preambule bij de Regeling KOGVAM (zie Achtergrond, onder 2) is deze regeling - en daarmee ook de KOGKL - mede gebaseerd op hoofdstuk 9 van de Awb.

De Awb stelt geen specifieke eisen aan de persoon van de commissieleden. De samenstelling van de klachtadviescommissie wordt geheel overgelaten aan het bestuursorgaan. De commissieleden kunnen ofwel allemaal afkomstig zijn uit de eigen organisatie ofwel allemaal of deels afkomstig van buiten de organisatie. De klachtadviescommissie is derhalve niet noodzakelijkerwijs onafhankelijk. Wel beoogt afdeling 9.3 Awb een meer afstandelijke behandeling van de klacht. Daarmee strookt het tweede lid van artikel 9:14 Awb: het bestuursorgaan mag alleen algemene instructies geven aan de adviseur of de adviescommissie.

5. Bij de samenstelling van de KOGKL in het onderhavige geval is er op gelet dat een vrouw lid van de commissie was. Met het oog op de werkomgeving van verzoekster is bovendien gekozen voor een commissie waarvan drie van de vier leden academici waren, terwijl ook de secretaris van de KOGKL een academische titel bezit. Weliswaar ontbrak een burgerlid en hadden alle leden van de commissie een militaire achtergrond (in meerderheid buiten dienst), maar daarmee kan niet gezegd worden dat de samenstelling van de commissie niet aan de wettelijke eisen voldoet, te meer daar het aantal burgerleden beperkt is en op de geplande datum de meest gekwalificeerde vrouwelijke burgerfunctionaris niet beschikbaar was. Hoewel de Nationale ombudsman met de minister van Defensie van mening is dat een evenwichtiger verdeling tussen militaire en burgerleden van de KOGKL wenselijk is, in geval klager en beklagde beiden tot het burgerpersoneel behoren, kan mede gezien de wettelijke regeling van de klachtadviescommissies niet gezegd worden dat de samenstelling van de KOGKL in het onderhavige geval heeft plaatsgevonden in strijd met het verbod van vooringenomenheid.

De onderzochte gedraging is op dit punt behoorlijk.

II. Met betrekking tot de interpretatie van de klacht

1. Verzoekster klaagt er voorts over dat de KOGKL is uitgegaan van een onjuiste interpretatie van de KOGVAM met betrekking tot "ongewenst gedrag".

2. In reactie op de klacht deelde de minister van Defensie mee dat hij geen aanleiding zag om tot een ander oordeel te komen dan de KOGKL. Naar het oordeel van de minister

gaven de in de KOGVAM nader aangeduide begrippen pesten en treiteren alsmede de verdere aanduiding daarvan in de beleidsnotitie van het Ministerie van Defensie 'Met alle respect' (zie Achtergrond, onder 3.) de KOGKL voldoende houvast om tot een afgewogen oordeel te komen.

3. Zoals hiervoor is aangegeven, is de KOGVAM mede gebaseerd op hoofdstuk 9 van de Awb. Voor zover de klacht van verzoekster over medewerkers van de KMA moet worden toegerekend aan de Gouverneur van de KMA en daarmee aan de minister van Defensie als verantwoordelijk bestuursorgaan zal de interne klachtbehandeling dan ook moeten voldoen aan de minimumeisen die de Awb daaraan stelt. Op grond van de Memorie van Toelichting vallen onder de reikwijdte van hoofdstuk 9 van de Awb ook klachten die door ambtenaren jegens een bestuursorgaan als werkgever worden ingediend. Bovendien worden gedragingen van personen, werkzaam onder de verantwoordelijkheid van een bestuursorgaan, aangemerkt als gedragingen van dat bestuursorgaan (zie Achtergrond, onder 1.).

4. De klacht van verzoekster betrof gedragingen van de vakgroepvoorzitter V en van de decaan D van de faculteit. Gezien hun arbeidsrelatie ten opzichte van verzoekster moet verzoeksters klacht over deze gedragingen naar het oordeel van de Nationale ombudsman worden aangemerkt als een klacht over gedragingen van de Gouverneur van de KMA en daarmee van de minister van Defensie als werkgever, zodat de interne klachtbehandeling in ieder geval zal moeten voldoen aan de eisen die de Awb daaraan stelt.

5. Het motiveringsvereiste houdt in dat het handelen van bestuursorganen feitelijk en logisch wordt gedragen door een kenbare motivering.

6. Op grond van artikel 9:15 juncto artikel 9:12 Awb zendt de KOGKL een rapport van bevindingen van het onderzoek naar de klacht, vergezeld van een advies over het oordeel en eventuele aanbevelingen, aan het bestuursorgaan.

Door enerzijds het gedrag van beide beklagden wel op meerdere onderdelen als onjuist aan te merken, maar anderzijds te adviseren tot ongegrondverklaring van de klacht van verzoekster ten aanzien van V en slechts gegrondverklaring op één onderdeel ten aanzien van D, wordt het advies van de KOGKL omtrent het oordeel over de klacht als bedoeld in artikel 9:12 Awb gedragen door een intern tegenstrijdige motivering. Daarmee is het advies van de KOGKL in strijd met het motiveringsvereiste tot stand gekomen. Dat de gedragingen van betrokkenen wellicht niet waren te kwalificeren als ongewenst gedrag zoals omschreven in de KOGVAM en in de bovengenoemde beleidsnotitie doet daaraan niet af.

De onderzochte gedraging is in zoverre niet behoorlijk.

III. Met betrekking tot het niet horen van de getuigen

1. Verzoekster klaagt er verder over dat de KOGKL heeft nagelaten om de door haar aangedragen getuigen te horen. Volgens haar was een nadere (mondelijke) toelichting op grond van de inhoud van de klacht relevant geweest.

2. In reactie op de klacht deelde de minister van Defensie mee dat de KOGKL bevoegd is die informatie in te winnen die zij voor de vorming van haar advies noodzakelijk acht. Zij kan daartoe betrokkenen horen. De klager en de beklagde worden in elk geval gehoord. Nu bij de stukken die de commissie ter beschikking stonden drie verklaringen waren gevoegd van de getuigen, had de KOGKL het niet noodzakelijk geacht de getuigen nader te horen om tot een afgewogen oordeel te komen.

3. Ingevolge artikel 8 van de KOGVAM stelt de klachtencommissie een onderzoek in. Zij is naast hetgeen de minister van Defensie heeft aangegeven bevoegd deskundigen te raadplegen en alle haar noodzakelijk voorkomende stukken inzien.

4. Het vereiste van actieve en adequate informatieverwerving houdt in dat bestuursorganen bij de voorbereiding van hun handelingen de relevante informatie verwerven. Dit impliceert dat een bestuursorgaan getuigen hoort wanneer de getuigenverklaringen naar verwachting informatie opleveren die nodig is voor de afdoening van een klacht.

5. Verzoekster is in het kader van de behandeling van haar klacht gehoord. Tevens heeft de KOGKL kennis genomen van de schriftelijke getuigenverklaringen, welke zij blijkens haar rapport en advies heeft meegewogen in haar oordeel. Nu niet is gebleken dat de KOGKL door het niet horen van de getuige verstoken is gebleven van informatie die relevant was voor de klachtafdoening, is niet in strijd met het vereiste van actieve en adequate informatieverwerving gehandeld.

De onderzochte gedraging is op dit punt behoorlijk.

D. Ten aanzien van de gouverneur kma en de KOGKL gezamenlijk

1. Tot slot klaagt verzoekster over de lange duur van de behandeling van haar klacht. Ingevolge artikel 9 van de KOGVAM neemt het bevoegd gezag binnen tien weken na ontvangst van de klacht een beslissing. Deze termijn kan voor ten hoogste vier weken worden verdaagd, waarvan schriftelijk mededeling wordt gedaan aan de klager en de beklagde.

Artikel 9:11 Algemene wet bestuursrecht (Awb) bevat een soortgelijke bepaling.

2. In reactie op de klacht deelde de minister van Defensie mee dat het voor de Gouverneur KMA gelet op onder meer de aard en het karakter van de klacht alsmede de verwevenheid daarvan met het arbeidsconflict, niet mogelijk was geweest de klacht binnen de gestelde termijn van veertien weken af te handelen.

3. Het vereiste van voortvarendheid houdt in dat bestuursorganen slagvaardig en met voldoende snelheid optreden. Dit brengt mee dat bestuursorganen klachten in beginsel dienen af te handelen binnen de daarvoor gestelde termijn.

4. Verzoekster diende haar klacht op 12 april 2002 in bij de centrale vertrouwenspersoon van de Koninklijke Landmacht. Op 1 oktober 2002 deelde de KOGKL de Gouverneur KMA haar bevindingen omtrent de klacht mee. De Gouverneur KMA handelde de klacht bij brief van 10 maart 2003 af, dat wil zeggen na bijna elf maanden.

5. Na eventuele verdaging voor ten hoogste vier weken, kent de Awb (en in overeenstemming daarmee de KOGVAM) geen mogelijkheid voor verder uitstel. In rapport 2003/325 heeft de Nationale ombudsman aangegeven dat als het ondanks alle inspanningen niet lukt de klacht binnen de verdaagde termijn af te handelen, de klager voor het verstrijken van de termijn moet worden geïnformeerd. De reden van de vertraging moet worden aangegeven en de klager moet worden gewezen op de mogelijkheid de Nationale ombudsman in te schakelen.

6. Van een verdagingsbericht binnen de beslistermijn van tien weken noch van informatie door de Gouverneur KMA over (de reden van) de verdere vertraging is gebleken. De Gouverneur KMA en de KOGKL hebben verzoeksters klacht dan ook niet in overeenstemming met het vereiste van voldoende voortvarendheid afgehandeld.

De onderzochte gedraging is op dit punt niet behoorlijk.

## **Conclusie**

De klacht over de onderzochte gedraging van de Gouverneur van de Koninklijke Militaire Academie (KMA) is

gegrond ten aanzien van:

- de conclusie dat geen sprake was van intimidatie door één van de betrokken leidinggevenden van een tweetal van haar collega's die ten behoeve van haar verklaringen hadden afgelegd, wegens schending van het motiveringsvereiste;

niet gegrond ten aanzien van:

- het zonder dat zij daarbij aanwezig was bespreken van haar persoon en haar mogelijke toekomst in de vakgroep;

- het haar beletten gedurende de periode waarin haar klacht werd behandeld vervangend werk te verrichten.

De klacht over de onderzochte gedraging van de Klachtencommissie ongewenst gedrag en melding vermoedens van misstanden Koninklijke Landmacht van het Adviesorgaan Bestuursrechtelijke Geschillen van de Koninklijke Landmacht (KOGKL) is

gegrond ten aanzien van:

- de interpretatie van haar klacht in het kader van de Regeling klachtenprocedure ongewenst gedrag en melding vermoedens van misstanden defensie, wegens schending van het motiveringsvereiste;

niet gegrond ten aanzien van:

- de samenstelling van de KOGKL;
- het niet horen van door verzoekster aangedragen getuigen.

De klacht over de onderzochte gedraging van de Gouverneur KMA en de KOGKL gezamenlijk is

gegrond ten aanzien van:

- de duur van de behandeling van haar klacht, wegens schending van het vereiste van voortvarendheid.

## Onderzoek

Op 1 juli 2003 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van mevrouw X te Y, met een klacht over een gedraging van de Gouverneur van de Koninklijke Militaire Academie (verder KMA) en de Klachtencommissie ongewenst gedrag en melding vermoedens van misstanden Koninklijke Landmacht van het Adviesorgaan Bestuursrechtelijke Geschillen van de Koninklijke Landmacht (verder KOGKL).

Naar deze gedraging, die ten aanzien van de Gouverneur KMA wordt aangemerkt als een gedraging van de minister van Defensie, werd een onderzoek ingesteld.

In het kader van het onderzoek werd de minister van Defensie en de KOGKL verzocht op de klacht te reageren en een afschrift toe te sturen van de stukken die op de klacht betrekking hebben.

Vervolgens werd verzoekster in de gelegenheid gesteld op de verstrekte inlichtingen te reageren.

Tevens werd de minister en verzoekster een aantal specifieke vragen gesteld.



Het resultaat van het onderzoek werd als verslag van bevindingen gestuurd aan betrokkenen.

De minister van Defensie en de KOGKL deelden mee zich met de inhoud van het verslag te kunnen verenigen.

De reactie van verzoekster gaf aanleiding het verslag op een enkel punt te wijzigen.

## **Bevindingen**

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

### **A. feiten**

1. De Koninklijke Militaire Academie van het Ministerie van Defensie (verder KMA) verzorgt de opleiding voor officieren voor de Koninklijke Land- en Luchtmacht en de Koninklijke Marechaussee. De KMA is opgenomen in de organisatie van de Bevelhebber der Landstrijdkrachten. De dagelijkse leiding van de KMA is in handen van de Gouverneur KMA. Deze heeft twee managers onder zich, onder wie het hoofd van de faculteit (de decaan). Het onderwijzend personeel kan zowel militair als burger zijn.

2. Verzoekster trad in 1987 in dienst als universitair docent op de KMA. In 1992 werd zij bevorderd tot universitair hoofddocent. Zij behoort tot het burgerpersoneel op de KMA. In 2001 kwam zij in conflict met de vakgroepvoorzitter V en vervolgens met de decaan van de faculteit D in verband met haar inzet in de nieuwe Basis Officiers Opleiding (verder BOO). Verzoekster was het niet eens met de didactische opzet van de BOO en de gelet daarop van haar gevraagde inzet als docent.

3. Omdat het arbeidsconflict met haar meerderen volgens verzoekster was uitgemond in een ongewenste bejegening van haar persoon, wendde zij zich in januari 2002 tot de vertrouwenspersoon van de Koninklijke Landmacht en de Gouverneur KMA. Met de Gouverneur KMA had zij op 24 januari 2002 een gesprek.

4. Op 29 januari 2002 gaf de Gouverneur KMA een Commissie van Onderzoek de opdracht onderzoek te doen naar de vraag of verzoekster in het kader van de BOO een of meerdere opdrachten had ontvangen van V of D die in overeenstemming waren met haar competenties, en in evenredigheid met de bijdrage van haar collega's aan deze opleiding.

De bevindingen van de Commissie van Onderzoek kwamen op 31 januari 2002 gereed. Hoewel het onderzoek geen betrekking had op de door verzoekster gestelde ongewenste bejegening door V en D, werd in het verslag opgemerkt dat de onderlinge relaties tussen de betrokkenen ernstig waren verzuurd en dat er sprake was van een vertrouwensbreuk, met name tussen verzoekster en V. Naar de mening van de Commissie van Onderzoek was de situatie geëscaleerd.

5. In verband met het conflict tussen verzoekster en V en D volgde op 8 februari 2002 nog een gesprek tussen onder meer verzoekster en de Gouverneur KMA.

6. Verzoekster meldde zich in februari 2002 ziek. Zij werd door de bedrijfsarts situationeel arbeidsongeschikt verklaard, dat wil zeggen dat zij arbeidsongeschikt werd geacht voor een functie binnen haar vakgroep.

Tijdens haar ziekteverlof legde verzoekster een paar bezoeken af aan de KMA. In verband hiermee wendde zij zich bij brief van 24 februari 2002 tot de Gouverneur KMA. Het was haar ter ore gekomen, zo schreef zij, dat commotie was ontstaan rond haar bezoeken aan de KMA. Deze gang van zaken was volgens verzoekster een voorbeeld van het door haar gesignaleerde ongewenste gedrag binnen de vakgroep waar zij werkzaam was, zo liet zij de Gouverneur weten.

7. Bij besluit van 29 maart 2002 werd verzoekster door de Gouverneur KMA opgedragen haar taak in het kader van de BOO te verrichten. Verzoekster ging hiertegen in bezwaar en beroep.

8. Verzoekster beklagde zich op 12 april 2002 bij de Klachtencommissie ongewenst gedrag en melding van vermoedens van misstanden Koninklijke Landmacht van het Adviesorgaan Bestuursrechtelijke Geschillen van de Koninklijke Landmacht (KOGKL) over ongewenst gedrag van D en V. Ter onderbouwing van haar klacht voegde zij de verklaringen van een viertal (ex-)collega's bij, te weten C1, C2, C3 en C4.

Haar klaagschrift luidt onder meer als volgt:

“Een professionele onenigheid over mijn wetenschappelijke inzet met betrekking tot onderwijstaken is uitgemond in een bejegening van mij, die naar mijn mening als ongewenst gedrag in het algemeen kan worden gekarakteriseerd. (...) De klacht betreft specifiek de periode van oktober 2001 tot heden.

(...)

De onderliggende onenigheid.

(...)

Op weg naar een vernieuwing van de onderwijsstructuur in de Nederlandse militaire opleidingen is het besluit genomen om op de KMA het onderwijs voor de Basis Officiers Opleiding (BOO) te verzorgen. Ter uitvoering van dit onderwijs is (...) besloten dat (vrijwel) iedere docent van de wetenschappelijke staf, ongeacht expertise en ervaring, op dezelfde wijze in dit onderwijs moet participeren. Ik vond - en vind - dat in een professionele organisatie overleg mogelijk moet zijn over de wijze waarop medewerkers hun functie uitvoeren. Vanaf het begin heb ik duidelijk gemaakt dat ik voor mijn eigen inzet in de BOO

een andere oplossing voorstond. (...)

De vakgroepvoorzitter, zich beroepend op besluiten van hogerhand, wenste hierover geen discussie. De decaan sloot zich hierbij aan. (...)

T.a.v. (...) (D; N.o.), decaan van de KMA, heb ik onder meer de volgende klachten:

Niet ingrijpen na melding van ongewenst gedrag:

(C2; N.o.) heeft expliciet in zijn ontslagbrief en in een door hemzelf aangevraagd exit-interview met de decaan en vervolgens met de afdeling personeelszaken aangegeven, dat de situatie in de vakgroep de reden was van zijn vertrek (...).

Ook ik heb tijdens mijn gesprek met de decaan op 19 (november; N.o.) 2001 de ernstige situatie en de manier waarop ik werd behandeld in de vakgroep aangegeven. (...) Ondanks deze duidelijke signalen (...) over de manier waarop medewerkers in de vakgroep worden behandeld, heeft de decaan geen actie ondernomen.

Onbehoorlijke behandeling:

Na de eerste melding van (V; N.o.) over het verschil van mening, heeft (D; N.o.) direct te kennen gegeven geen gesprek met mij te willen, maar juridisch advies in te winnen. Pas na aandringen van (C1; N.o.) heeft hij ingestemd met een gesprek, dat overigens door mij als buitengewoon kleinerend is ervaren (onder meer de uitlating "iedereen met mavo-3 begrijpt dit"; op mijn voorstel om een Engelstalige module te verzorgen: "anderen spreken veel beter engels dan jij"). Uit het gesprek bleek ook dat (D; N.o.) het gerezen probleem niet serieus wilde nemen en niet naar een oplossing wilde zoeken ("zeg nou wat je niét wil, dan kunnen we dat opschrijven en ondertekenen").

Na de bemiddelingspoging van (C1; N.o.) heeft (D; N.o.) eerst mijn voorstel voor mijn bijdrage in de BOO (...) geaccepteerd, maar dit vervolgens drie dagen later weer ingetrokken (...).

Ook in een latere e-mail was nog altijd sprake van een kleinerende attitude ("je bent nog geen BOO-docent geweest, zodat je het allemaal nog niet zo goed weet").

Stemmingmakerij:

(D; N.o.) heeft mij nooit direct (mondeling dan wel schriftelijk) met ontslag of schorsing bedreigd, maar heeft door diverse uitlatingen tegen derden over een ontslag van mij een sfeer van intimidatie en stemmingmakerij veroorzaakt. Zo heeft hij tegenover (C1; N.o.) laten weten dat mij de opdracht gegeven zou worden om een BOO-module te verzorgen op straffe van ontslag bij eventuele weigering (...). Blijkbaar was dit reeds algemeen bekend gemaakt, getuige de mededeling van een bevriende collega bij een andere

vakgroep, dat daar in de vakgroep was meegedeeld dat ik door de Gouverneur (...) ontslagen zou worden als ik niet zou deelnemen aan de BOO (...).

Sociaal isoleren:

De decaan verzocht (C1; N.o.) op 20 februari 2002 mij te laten weten dat mijn aanwezigheid op de KMA ongewenst was (hoewel dit niet een *de jure* schorsing betreft kan ik dit toch moeilijk anders dan *de facto* als zodanig beschouwen). Hij verzocht (C1; N.o.) mij te melden dat maatregelen waren genomen om te voorkomen dat ik nog verder college zou kunnen geven (...). De decaan liet (C1; N.o.) in ditzelfde gesprek weten dat voor mij psychologische hulp geboden was.

Roddelen:

Tijdens het gesprek van 24 januari (2002; N.o.) bleek dat aan de Gouverneur (...) een e-mail (van 15 januari 2002; N.o.) is overhandigd met verwijten en beschuldigingen, die (V; N.o.) aan mij heeft gericht. De e-mail die ik direct heb teruggestuurd (...), waarin alle beschuldigingen als zijnde op roddel gebaseerd worden weerlegd, is niet aan de Gouverneur beschikbaar gesteld, waardoor bewust een verkeerde indruk is gewekt.

De decaan heeft op 20 februari 2002 een e-mail aan de Gouverneur gestuurd op basis van niet geverifieerde roddels, waardoor een sfeer van verdenking is ontstaan en mijn reputatie is geschonden (...).

T.a.v. (V; N.o.), voorzitter van de vakgroep, heb ik ondermeer de volgende klachten:

Onbehoorlijke behandeling:

(V; N.o.) heeft van een informeel gesprek tussen ons, waarin hij mij - zo leek het - meer persoonlijk en begripvol benaderde, achteraf en zonder mijn medeweten een verslag gemaakt en per e-mail verzonden naar (D; N.o.).

Intimidatie:

(V; N.o.) heeft mij enkele malen gewezen op het feit dat mij ernstige rechtspositionele maatregelen te wachten zouden staan en dat zulks uitgebreid in het faculteitsbestuur aan de orde is geweest.

Treiteren, met gevolgen zelfs voor collegae en cadetten:

(V; N.o.) heeft mij bij voortduring e-mails gezonden over mijn bijdrage aan de BOO-module. Op 15 januari 2002 heeft hij mij een e-mail gezonden met aannames over een vermeende subordinatie en ondermaatse inzet, welke allemaal door mij met bewijzen zijn weerlegd (...). De vakgroepvoorzitter liet de vakgroep weten dat mij zonder verdere discussie opdrachten zouden worden gegeven. Tevens werd er in vakgroepbijeenkomsten

over mij en mijn positie gediscussieerd in machtstermen, met name tijdens mijn afwezigheid (...).

Toen bleek dat ik niet gemist kon worden bij de module "Nieuwe Economie", besloot de vakgroepvoorzitter het rooster dusdanig te wijzigen, dat ik beide modules (zowel de BOO-module als de Nieuwe Economie) kon verzorgen, ten koste van een twee weken langer durend rooster voor de cadetten. In mijn ogen is dan inmiddels sprake van een totale ontsporing van een conflict waarin zelfs de belangen van de cadetten worden opgeofferd aan een machtsstrijd (...).

Verder zijn ongeveer dagelijks denigrerende opmerkingen over mijn e-learning tool, onderzoek, algemeen functioneren e.d. door de vakgroepvoorzitter geuit. Op een verzoek om een opleiding te volgen, werd gesteld dat ik dit in mijn eigen tijd moest doen (dat is een unicum voor de vakgroep, aangezien iedereen binnen diensttijd opleidingen volgt) (...).

Roddelen:

De sfeer in de vakgroep wordt al enkele jaren verziekt door tweedracht, roddel en achterklap. Sinds oktober 2001 heeft de roddel van de vakgroepvoorzitter en een aantal medewerkers van de vakgroep (...) zich duidelijk op mij geconcentreerd. Dat deze roddel een toenemend ernstig negatieve en denigrerende inhoud heeft gekregen kunnen een aantal medewerkers bevestigen (...).

(V; N.o.) heeft naar mijn mening ernstig bijgedragen aan het creëren en stimuleren van de roddels, door duidelijke kampvorming, door het niet afremmen van de dagelijkse roddels maar hieraan deel te nemen en door verwijten, gebaseerd op niet geverifieerde roddels, via de e-mail aan mij (en aan (D; N.o.) en de Gouverneur te verzenden (...). Hiermee is tenslotte een zo vijandige omgeving voor mij gecreëerd dat het voor mij onmogelijk is geworden om hierin nog langer te kunnen functioneren. Ook de intimiderende werking van alle geruchten over mijn eventuele ontslag, hebben het werken voor mij bijzonder moeilijk gemaakt. Op 19 februari (2002; N.o.) ben ik door de bedrijfsarts dan ook situatief arbeidsongeschikt verklaard voor het werken in de vakgroep.

Conclusies.

De behandeling van mij bevat naar mijn mening alle kenmerken van ongewenst gedrag, zoals: roddelen, intimidatie, dreigen met schorsing/ontslag, sociale isolatie, etcetera.

Door deze acties ben ik terechtgekomen in een situatie die het vrijwel onmogelijk maakt om normaal te functioneren. Mijn reputatie, na een dienstverband bij de KMA van 15 jaar met louter goede beoordelingen, is ernstig geschonden. Voorts is mijn functie van universitair hoofddocent (...) feitelijk onmogelijk geworden. Als gevolg daarvan zijn ook mijn verdere carrièremogelijkheden, zowel binnen als buiten de KMA, verstoord geraakt. Dit vormt mede de reden voor deze officiële klacht.

Ik heb er steeds naar gestreefd om dit probleem binnen de KMA op te lossen. Reeds in november heb ik bij de bedrijfsarts aangedrongen op een zogenaamde mediation; ik kreeg echter te horen dat dit vanuit de arbo-dienst niet mogelijk was. Over de situatie heb ik verschillende gesprekken met de Gouverneur gevoerd. Ditzelfde is ook gebeurd door de vertrouwenspersoon van de KMA (...). Ook heb ik de Gouverneur (op 24 februari 2002; N.o.) een brief gezonden naar aanleiding van de gebeurtenissen in februari (2002; N.o) (...).

(...) Op 29 maart (2002; N.o.) is mij een dienstopdracht door de Gouverneur overhandigd, waarin hij mij onder directe aansturing van (D; N.o.) plaatst (...) en niet - vanwege een door de Gouverneur zelf erkende verstoorde arbeidsrelatie - onder aansturing van (V; N.o.).“

9. Bij brief van 20 juni 2002 wendde verzoekster zich tot de Gouverneur KMA en verzocht hem om een oplossing voor haar positie op de KMA. Zij liet hem onder meer het volgende weten:

“Al vanaf het begin heb ik getracht zelf oplossingen naar voren te brengen. Allereerst door al in oktober en november (2001; N.o.) een alternatieve inzet voor het groepsdocentschap in de BOO voor te stellen, in de vorm van e-learning projecten en het verzorgen van Engelstalig onderwijs. Vervolgens heb ik in het gesprek met u van 24 januari aangegeven dat ik bereid blijf contacturen in de BOO te verzorgen binnen mijn expertise. (...)

Inmiddels is een klacht door mij ingediend tegen de heren (D en V; N.o.) over de wijze waarop zij mij hebben behandeld in deze kwestie en heeft u mij in een dienstopdracht direct onder (D; N.o.) geplaatst. Zowel door de centrale vertrouwenspersoon als door de bedrijfsarts is verklaard dat het ongewenst is om onder aansturing van degenen te werken waartegen een klacht is ingediend. Een voor de hand liggende oplossing van deze kwestie is mij onder aansturing van (C1; N.o.) te plaatsen, waardoor ik tijdelijk buiten de faculteit en daarmee buiten aansturing van de betrokkenen werkzaam kan zijn. (...)

(...) Een andere oplossing voor mijn reïntegratie is om in overleg met (de; N.o.) afdeling Nieuwe Media na te gaan of ik tijdelijk mijn expertise kan inzetten ten behoeve van deze afdeling. Voor mij is dit ook een acceptabele oplossing, omdat de activiteiten van deze afdeling aansluiten bij mijn expertise en belangstelling.”

10. Op 1 juli 2002 werd verzoeksters klacht ter zitting door de KOGKL behandeld.

11. Op 18 juli 2002 bezocht verzoekster wederom de bedrijfsarts. Deze verklaarde dat het uit medisch oogpunt niet wenselijk was verzoekster te laten werken onder leiding van personen tegen wie zij een klacht had ingediend en dat er geen medische bezwaren waren tegen vervulling van werkzaamheden bij een andere werkgroep.

12. Op 16 september 2002 bracht de KOGKL onder meer als volgt rapport en advies uit inzake verzoeksters klacht:

“Alvorens tot behandeling van de klacht over te gaan zal de commissie eerst moeten vaststellen of wordt voldaan aan de formele vereisten voor de indiening van een klacht, of de klacht betrekking heeft op enige vorm van ongewenst gedrag en of klaagster ontvankelijk is in haar klacht.

De commissie constateert dat aan de formele vereisten (...) van de (Regeling klachtenprocedure ongewenst gedrag en melding vermoedens van misstanden defensie; KOGVAM, zie Achtergrond onder 2.; N.o.) is voldaan.

De commissie is van oordeel dat de klacht betrekking kan hebben op enige vorm van ongewenst gedrag. Klaagster stelt in haar klacht dat sprake is van ongewenst gedrag in het algemeen. Onder ongewenst gedrag wordt onder andere begrepen intimiderend gedrag. Daaronder wordt verstaan ongewenste (seksuele) toenadering, verzoeken om (seksuele) gunsten, of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag waarbij er tevens sprake is dat dit gedrag tot doel heeft de werkprestaties van een persoon aan te tasten en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving te creëren, dan wel tot gevolg heeft dat de werkprestaties van een persoon worden aangetast en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving wordt gecreëerd.

Om tot een juist oordeel te komen of de klacht daadwerkelijk betrekking heeft op enige vorm van ongewenst gedrag, dient de commissie inhoudelijk op de klacht in te gaan.

(...)

#### Algemeen

Zoals eerder gesteld is naar het oordeel van de commissie sprake van een arbeidsconflict. Uit de stukken en het ter zitting verhandelde is het volgende beeld bij de commissie ontstaan. Binnen de KMA ligt een opdracht aan alle hoogleraren en docenten deel te nemen aan het verzorgen van de (Basis Officiers Opleiding; verder BOO; N.o.).

(...) Klaagster wenst niet zonder meer haar aandeel in de BOO te leveren. Zij is van opvatting dat rekening moet worden gehouden met haar specifieke competenties. Beklaagde (D; N.o.) (...) en beklagde (V; N.o.) (...) zijn van opvatting dat klaagster evenals andere hoogleraren en docenten zonder meer de BOO moet verzorgen. Tot op heden heeft klaagster daaraan nog geen invulling gegeven. Een en ander heeft geresulteerd in een (arbeids)conflict. De commissie constateert dat op onduidelijke en ineffektieve wijze tussen klaagster en beklagden is gecommuniceerd. Klaagster en beklagden zijn niet in staat gebleken op zodanige wijze te communiceren dat tot een oplossing van het conflict is gekomen.

(...)

Beklaagde (V; N.o.) gebruikte regelmatig e-mail als communicatiemiddel. Omdat klaagster en beklaagden naar het oordeel van de commissie al snel tot een verharding van hun standpunten waren gekomen is de sfeer tussen klaagster en beklaagden in een neerwaartse spiraal terechtgekomen. In een dergelijke sfeer is het al snel mogelijk dat over en weer op een wijze wordt gecommuniceerd die door de andere partij als onaangenaam wordt ervaren. In feite is het conflict geëscaleerd en zijn de onderlinge verhoudingen zodanig verstoord dat een open communicatie tussen beide partijen niet meer mogelijk is. In dat licht moet naar het oordeel van de commissie de klacht wegens ongewenst gedrag worden gezien. Het is daarbij voor de commissie van belang duidelijk te onderscheiden of en zo ja, waar sprake is van ongewenst gedrag in de zin van de regeling.

Het gegeven dat een van de partijen een dergelijke sfeer als onaangenaam ervaart of in toenemende mate sprake is van verharding van de standpunten die leidt tot eveneens verharding in de onderlinge verstandhouding en de wijze waarop men communiceert, wil naar het oordeel van de commissie niet zonder meer zeggen dat dan tevens sprake is van ongewenst gedrag in de zin van de regeling.

Beklaagde (D; N.o.)

Niet ingrijpen na melding ongewenst gedrag

(...)

Uit de stukken en datgene dat ter zitting verklaard is, concludeert de commissie dat beklaagde (D; N.o.) de opmerkingen van (C2; N.o.), tijdens het gesprek dat hij naar aanleiding van de ontslagbrief met hem voerde, niet ervaren heeft als melding van ongewenst gedrag mede gezien de ondergeschikte rol die dit onderwerp naar zijn mening speelde in het gesprek. Het gesprek tussen klaagster en beklaagde (D; N.o.) op 19 november 2001 is naar zijn mening voornamelijk gegaan over de arbeidsinzet van klaagster en slechts zeer beperkt over de persoonlijke situatie van klaagster in de vakgroep. Klaagster heeft beaamd dat zij niet doorgedaan is op het onderwerp ongewenst gedrag omdat beklaagde daar niet op reageerde.

De commissie acht het aannemelijk dat in de vakgroep - gelet op de aard van het conflict - in toenemende mate negatief over klaagster werd gesproken. De commissie kan zich indenken dat klaagster verwachtte of hoopte dat beklaagde zou ingrijpen in de wijze waarop naar haar mening binnen de vakgroep met haar werd omgegaan. De commissie is van oordeel dat beklaagde (D; N.o.) zich onvoldoende heeft gerealiseerd dat - mede als gevolg van het arbeidsconflict - er naar de mening van klaagster sprake was van een onheuse bejegening en dat zij een beroep op hem deed om in te grijpen. Beklaagde (D; N.o.) beperkte zich tot het arbeidsconflict. De commissie is - mede op grond van de eigen



verklaringen van beklaagde (D; N.o.) - van oordeel dat deze niet in staat was en zich mogelijk ook onvoldoende heeft ingespannen het arbeidsconflict op te lossen. Dat een en ander heeft geresulteerd in toenemende irritatie tussen klaagster en beklaagde (D; N.o.) is voor de commissie duidelijk geworden. De commissie is van oordeel dat het nalaten om in te grijpen in de wijze waarop klaagster naar haar mening binnen de vakgroep bejegend werd niet gezien kan worden als ongewenst gedrag in de zin van de regeling. Zij acht dit deel van de klacht ongegrond.

(...)

Onbehoorlijke behandeling

(...)

De commissie is van oordeel dat de uitlatingen van beklaagde (D; N.o.) ingegeven zijn door het wederzijds onvermogen om elkaar duidelijk te maken waar het in het gesprek over ging. De commissie is van mening dat beklaagde slechts één doel voor ogen had en dat was de inzet van klaagster als groepsdocent BOO terwijl klaagster van mening was dat er nog ruimte was om door middel van onderhandelen tot een voor haar acceptabele oplossing te komen. De commissie begrijpt dat dergelijke miscommunicatie irritatie op kan roepen. De commissie is van oordeel dat de uitlatingen van beklaagde (D; N.o.) van weinig tact getuigen en door klaagster als denigrerend ervaren kunnen worden. De commissie is echter van oordeel dat de uitlatingen niet begrepen kunnen worden als ongewenst gedrag in de zin van de regeling of als pesten in de zin zoals dat hierboven omschreven is. De commissie acht dit deel van de klacht ongegrond.

Stemmingmakerij

(...) De commissie is van oordeel dat het arbeidsconflict de bron is van de door klaagster gesignaleerde stemmingmakerij. De commissie kan zich (...) voorstellen dat in gesprekken over het arbeidsconflict gesproken is over mogelijke arbeidsvoorwaardelijke consequenties bij het niet opvolgen van opdrachten. Deze consequenties kunnen ook verdergaande maatregelen inhouden als bijvoorbeeld een mogelijk ontslag. De commissie kan zich tevens voorstellen dat dit bij klaagster bedreigend overkomt. Een onvrijwillig ontslag is naar zijn aard immers altijd bedreigend. Aan de andere kant is het nemen van arbeidsvoorwaardelijke maatregelen niet ongebruikelijk indien inderdaad sprake zou zijn van werkweigering of het consequent niet uitvoeren van opdrachten.

De commissie is van oordeel dat beklaagde, door niet rechtstreeks met klaagster te communiceren, geen zicht heeft gehouden op de wijze waarop de berichtgeving naar klaagster geschiedde.

Voorts acht de commissie het aannemelijk dat binnen de faculteit nagenoeg iedereen op de hoogte was van het arbeidsconflict en dat geruchtenstromen in zo'n situatie niet te

voorkomen zijn. Het geheel overziende is de commissie van oordeel dat voor wat betreft dit deel van de klacht niet gesproken kan worden van ongewenst gedrag in de zin van de regeling.

Sociaal isoleren

(...)

De commissie is van oordeel dat het conflict inmiddels het stadium had bereikt waarin kennelijk geen open communicatie tussen klaagster en beklaagde (D; N.o.) meer mogelijk was. Een door klaagster goed bedoelde poging haar werkzaamheden af te ronden werd naar het oordeel van de commissie door beklaagde (D; N.o.) niet aldus begrepen en/of gewaardeerd.

Anderzijds was de sfeer tussen klaagster en beklaagde (D; N.o.) inmiddels zodanig verslechterd dat klaagster het kennelijk niet nodig heeft geacht of heeft op kunnen brengen beklaagde (D; N.o.) van tevoren over haar afrondende werkzaamheden op de KMA te informeren.

De commissie ziet dit als een incident waarbij reeds sprake was van dusdanig verstoorde verhoudingen dat een open communicatie kennelijk niet meer mogelijk was.

De commissie is van oordeel dat het begrip sociaal isoleren als aangegeven door klaagster in dit verband geen juiste term is en er ook overigens geen sprake is van ongewenst gedrag in de zin van de regeling.

Roddelen

(...)

Op grond van de stukken en het gestelde ter zitting komt de commissie tot het volgende oordeel. Beklaagde heeft geen rechtstreekse bemoeienissen gehad met het opstellen

en versturen van de e-mail van 15 januari 2002 aan klaagster, hoewel hij nadat de

e-mail verzonden was beklaagde (V; N.o.), die daar verantwoordelijk voor was, heeft laten weten dat het zo in orde was. Tevens heeft beklaagde (D; N.o.) geen bemoeienis gehad met het wel doorzenden van genoemde e-mail en het niet doorzenden van het antwoord van klaagster aan de Gouverneur. De commissie is van oordeel dat deze klacht thuis hoort bij de behandeling van de klacht tegen beklaagde (V; N.o.).

Ten aanzien van de melding van beklaagde aan de Gouverneur van het, tijdens haar ziekte, aanwezig zijn van klaagster op de KMA, is de commissie van oordeel dat de verhoudingen tussen klaagster en beklaagde (D; N.o.) inmiddels zodanig waren verstoord dat van een open communicatie geen sprake meer was. Over de wijze waarop een en

ander gegaan is heeft de commissie hierboven reeds haar oordeel gegeven.

Zij is van oordeel dat de melding van beklagde aan de Gouverneur niet gezien kan worden als roddel in de zin van de regeling. Zij acht dit deel van de klacht ongegrond.

Beklaagde (V; N.o.)

Onbehoorlijk behandeling

(...) De commissie is van oordeel dat elk gesprek tussen een leidinggevende en een medewerker over de werksituatie, ongeacht de sfeer ervan, een formele kant heeft. Het is ondoenlijk om voorafgaand aan elk contact doel, grenzen en gevolgen vast te stellen. Het nalaten ervan kan echter leiden tot verschillende verwachtingen en teleurstellingen. Zij is van oordeel dat het beter was geweest als klaagster in ieder geval achteraf op de hoogte was gesteld van het verslag en een afschrift van het e-mail bericht van beklagde (V; N.o.) aan beklagde (D; N.o.) had ontvangen.

De commissie is echter van oordeel dat beklagde hiermee niet onrechtmatig gehandeld heeft en er geen sprake is van ongewenst gedrag in de zin van de regeling.

Zij is tevens van oordeel dat het begrip onbehoorlijke behandeling en de strekking daarvan zoals door klaagster verwoord, niet valt onder een van de begrippen genoemd in (...) artikel 1 van de regeling.

Intimidatie

Klaagster stelt dat beklagde (V; N.o.) haar enkele malen heeft gewezen op het feit dat haar ernstige rechtspositionele maatregelen te wachten zouden staan en dat zulks uitgebreid in het faculteitsbestuur aan de orde is geweest.

De commissie is van oordeel dat de basis van de klacht is gelegen in het arbeidsconflict. Zij is tevens van oordeel dat bij e-mailbericht van 29 juni 2001 klaagster, tegelijkertijd met de overige leden van de vakgroep, op de hoogte is gesteld van het feit dat in het faculteitsbestuur door de secretaris er op is gewezen dat weigering om uitvoering te geven aan het besluit omtrent de BOO arbeidsrechtelijke consequenties kon hebben (...). Het door beklagde wijzen op negatieve arbeidsvoorwaardelijke gevolgen kan op klaagster bedreigend overkomen. Indien echter inderdaad sprake is van het niet opvolgen van dienstopdrachten of van werkweigering door klaagster, kan de commissie zich voorstellen dat haar diensthoofd haar wijst op mogelijke arbeidsvoorwaardelijke consequenties. In dit verband is de commissie van oordeel dat het wijzen op deze gevolgen, zolang het arbeidsconflict voortduurt, niet opgevat kan worden als ongewenst gedrag in de zin van de regeling.

De commissie acht behandeling van dit aspect in de bezwaarschriftenprocedure over het arbeidsconflict meer voor de hand liggend.

Treiteren, met gevolgen zelfs voor collegae en cadetten

(...)

De commissie heeft ter zitting vastgesteld dat de onderlinge bejegening en communicatie in het kader van de verstoorde verhoudingen als gevolg van wat zij ziet als arbeidsconflict, zich toenemend in negatieve zin ontwikkelde. Dit kan voor klaagster uiterst onplezierig en mogelijk zelfs bedreigend worden ervaren.

De commissie acht het aannemelijk dat beklaagde (V; N.o.) in de periode oktober 2001 tot februari 2002 een aantal maatregelen heeft genomen teneinde klaagster te dwingen de BOO te verzorgen. De maatregelen zijn naar het oordeel van de commissie op oneigenlijke wijze door beklaagde (V; N.o.) richting klaagster gemotiveerd. Beklaagde (V; N.o.) heeft ter zitting aangegeven dat al deze beslissingen ten doel hadden klaagster te dwingen haar aandeel te leveren aan de BOO. Dit is niet als zodanig aan klaagster bekend gesteld. Het gevolg was dat gedurende een langere periode klaagster zich niet effectief heeft kunnen verweren tegen de maatregelen en het optreden van beklaagde voor haar steeds bedreigender werd en als pesten werd ervaren. De commissie is van oordeel dat beklaagde (V; N.o.) door deze wijze van leidinggeven in belangrijke mate heeft bijgedragen aan het scheppen van een klimaat dat voor klaagster ziekmakend kon zijn.

Een en ander houdt naar het oordeel van de commissie niet in dat beklaagde (V; N.o.) de maatregelen heeft genomen met het oogmerk klaagster daarmee te pesten. Anderzijds is de commissie van oordeel dat deze maatregelen, voor zover deze niet of oneigenlijk waren gemotiveerd, mede door de langere tijd waarover een en ander zich afspeelde, elementen bevatten die onder het begrip "pesten" kunnen worden begrepen. Als zodanig is de commissie van oordeel dat in zekere zin sprake is van ongewenst gedrag.

Dat beklaagde zich overigens niet steeds bewust lijkt te zijn van mogelijk ongewenst optreden bleek de commissie ter zitting door het volgende voorval. Klaagster is in december 2000, op voordracht van beklaagde (V; N.o.), een functioneringsgratificatie toegekend.

Op een vraag van de commissie waarom beklaagde (V; N.o.) deze voordracht heeft gedaan, antwoordde hij dat een dergelijk voorstel niet moet worden overschat. Het geven van functioneringsgratificaties is volgens hem bijna standaard. De KMA heeft een budget te verdelen. Het streven is het budget uit te putten. Daardoor komt een ieder op de KMA eenmaal in de twee tot drie jaar daarvoor in aanmerking. Het niet ontvangen van een functioneringsgratificatie zou volgens beklaagde (V; N.o.) eerder als een bewijs moeten worden opgevat dat men zeer ontevreden is over het functioneren van betrokkene.

Hoofddocenten zouden bovendien niet meer worden beoordeeld. De commissie is van oordeel dat deze uitspraken van beklagde bijzonder krenkend zijn voor klaagster en het tegelijk voor haar onmogelijk maken om zich daar effectief tegen te verweren.

#### Roddelen

Zoals eerder gesteld is sprake van een arbeidsconflict waarin beklagde (V; N.o.) partij is. Van dit conflict was de gehele vakgroep op de hoogte. Bovendien was de uitkomst van het arbeidsconflict voor een ieder binnen de vakgroep en mogelijk ook voor anderen binnen en buiten de faculteit van groot belang.

De commissie acht het in een dergelijke situatie onvermijdelijk dat beide partijen met anderen communiceren. Het is de commissie gebleken dat de onderlinge verhoudingen binnen de vakgroep ernstig verstoord waren (...) en dat beklagde (V; N.o.) (voorzitter van de vakgroep) daar geen oplossing voor heeft aangedragen. De commissie acht het aannemelijk dat buiten aanwezigheid van klaagster over haar opstelling ten aanzien van de BOO gesproken is. Ook acht zij het aannemelijk dat beklagde dat gedaan heeft. Of daarbij sprake is geweest van kwaadspreken (roddelen) kan de commissie aan de hand van de stukken niet beoordelen. Zij acht het ook niet in het belang van klaagster of beklagden om dat door middel van een uitgebreid onderzoek precies uit te gaan zoeken temeer daar veel van "horen zeggen" is en moeilijk aannemelijk is te maken. De commissie heeft zich geconcentreerd op de klacht met betrekking tot roddelen voor zover klaagster daarmee verwijst naar de e-mail van 15 januari 2002.

Zij verwijt beklagde (V; N.o.) roddelen door "verwijten, gebaseerd op niet geverifieerde roddels, via de e-mail aan mij (en aan beklagde (D; N.o.) en de Gouverneur KMA) te verzenden." De commissie is van oordeel dat elke leidinggevende de plicht heeft om zijn medewerkers zo spoedig mogelijk in kennis te stellen van zijn bedenkingen over het functioneren van die medewerkers. Naar het oordeel van de commissie heeft beklagde (V; N.o.) dat ten aanzien van klaagster getracht te doen (...) maar is hij daar niet in geslaagd door het weglopen van klaagster. Dat hij vervolgens zijn bedenkingen schriftelijk kenbaar heeft gemaakt aan klaagster acht de commissie op zich juist. Niet juist acht de commissie dat deze bedenkingen zonder mogelijk weerwoord tegelijkertijd zijn doorgestuurd naar het bevoegd gezag. Beklagde (V; N.o.) heeft de commissie echter overtuigd van de omstandigheid dat de e-mail onbedoeld verzonden is aan het bevoegde gezag. Tevens heeft hij aannemelijk gemaakt dat hij het weerwoord van klaagster, zodra hij dat had ontvangen, alsnog heeft doorgestuurd naar het bevoegd gezag. De commissie stelt vast dat het weerwoord van klaagster wel bij het Hoofd Personeelszaken van de KMA terecht is gekomen en niet bij de Gouverneur maar acht beklagde (V; N.o.) daar niet verantwoordelijk voor. Zij is dan ook van oordeel dat beklagde (V; N.o.) zich hiermee niet schuldig heeft gemaakt aan roddelen in de zin van de regeling. De commissie merkt dit deel van de klacht aan als ongegrond.

(...)

#### Samenvattend oordeel van de commissie

Ter zitting en uit de stukken is de commissie gebleken dat een arbeidsconflict aan de klacht van klaagster ten grondslag ligt. Door het kennelijke onvermogen van beklaagden en klaagster om tot een open communicatie te komen en het arbeidsconflict op te lossen, is een geforceerde situatie ontstaan waarbij de actie van de ene partij een reactie bij de andere partij uitlokt die uiteindelijk tot een vicieuze cirkel leidt.

Daarbij wordt in toenemende mate over en weer weerstand opgeroepen hetgeen leidt tot acties die door de ander als storend, krenkend en bedreigend kunnen worden ervaren. Inmiddels is een zodanig ernstig verstoorde relatie tussen beide partijen ontstaan dat partijen deze waarschijnlijk niet meer op eigen kracht kunnen oplossen.

De commissie is echter van oordeel dat de hiervoor bedoelde acties over en weer voorzover het beklagde (D; N.o.) betreft in het algemeen niet zozeer tot ongewenst gedrag hebben geleid als bedoeld in de regeling, doch dat de verstoorde communicatie het gevolg is van het onvermogen om uit het arbeidsconflict te komen. De commissie komt tot de conclusie dat de gedragingen van beklaagden (D; N.o.) en (V; N.o.) voortkwamen uit hun kennelijk onvermogen klaagster duidelijk te maken dat de onderwijsmethoden op de KMA zijn geëvolueerd en dat zij zich daarnaar dient te voegen of daaruit haar consequenties dient te trekken.

(...)

De commissie heeft tijdens de zitting duidelijk het beeld gekregen van een teleurgestelde klaagster die onvoldoende de mogelijkheid heeft benut en gehad haar bedenkingen over haar inzet in de BOO te uiten en aan een oplossing mee te werken.

Het beeld dat beklaagden bij de commissie hebben opgeroepen is dat van kennelijke onmacht, met name bij beklagde (D; N.o.), om mee te werken aan een klimaat waarbij beide partijen zonder druk een grondige analyse van klaagsters bedenkingen konden maken om vervolgens tot conclusies en een mogelijke oplossing te komen.

Beklaagde (D; N.o.) heeft zijn kennelijke onmacht ook getoond door aan te geven dat hij niet meer tegen het probleem was opgewassen en dat hij het dossier van klaagster aan de Gouverneur KMA heeft overhandigd.

In deze geforceerde situatie zijn over en weer standpunten ingenomen, maatregelen genomen en dingen gezegd, die gelet op de ontwikkeling van het arbeidsconflict contraproductief werken op de onderlinge sfeer en de arbeidsrelatie van klaagster met beklaagden. Klaagster heeft de (mis-)communicatie over de conflictsituatie met haar als ongewenst gedrag van de zijde van de voorzitter van de vakgroep (...) en de decaan (...)

ervaren. De commissie is niet gebleken dat de handelingen en gedragingen van beklagden erop gericht waren de positie of de persoon van klaagster opzettelijk te beschadigen.

Ten aanzien van beklagde (D; N.o.) is de commissie van oordeel dat er weliswaar vraagtekens zijn te plaatsen over zijn wijze van leidinggeven ten aanzien van klaagster en zijn communiceren met klaagster maar dat hem geen ongewenst gedrag in de zin van de regeling verweten kan worden. Ten aanzien van beklagde (V; N.o.) is de commissie van oordeel dat met name het gedurende langere tijd nemen van maatregelen ten opzichte van klaagster op basis van oneigenlijke motiveringen elementen bevatten die kunnen worden begrepen onder het begrip pesten als bedoeld in de regeling.

Als zodanig is de commissie van oordeel dat beklagde (V; N.o.) een zekere mate van ongewenst gedrag heeft vertoond.

Voor wat betreft de relatie tussen klaagster en beklagde (V; N.o.) is de commissie van oordeel dat het welhaast niet doenlijk zal zijn deze zodanig te verbeteren dat wederom een werkbare relatie tussen beide partijen ontstaat. De commissie adviseert klaagster in ieder geval voor de toekomst niet meer onder beklagde (V; N.o.) te laten ressorteren.

#### 4. Conclusie

Alles overziende komt de commissie tot de conclusie dat de klacht ten aanzien van beklagde (D; N.o.) ongegrond is.

De klacht tegen beklagde (V; N.o.) is naar het oordeel van de commissie ongegrond voor zover het betreft de klachten "onbehoorlijke behandeling", "intimidatie" en "roddelen" en gegrond ten aanzien van de klacht "treiteren" voorzover beklagde gedurende langere tijd zijn maatregelen ten opzichte van klaagster op oneigenlijke wijze motiveerde waardoor het onmogelijk was voor klaagster om zich effectief tegen de maatregelen te verweren. Beklagde had daardoor een zeker aandeel in het scheppen van een voor klaagster bedreigend en ziekmakend arbeidsklimaat."

13. Bij brief van 17 september 2002 werd verzoekster door de KOGKL op de hoogte gesteld van haar rapport en advies.

14. Verzoekster deelde de KOGKL bij brief van 22 september 2002 haar commentaar op het rapport en het advies mee. Haar conclusie luidt onder meer als volgt:

“• De commissie bevestigt de door mij aangedragen gebeurtenissen, feiten en klachten in hun aard en spreekt er vaak ook een negatief getint oordeel over uit.

• De commissie lijkt de aanwezigheid van opzet mee te wegen in de beoordeling van het predikaat "ongewenst"; dit is geen noodzakelijk criterium van de regeling.

- De commissie beschouwt de opgetreden communicatiestoornissen als een zaak waar zowel beklagden als ikzelf schuld aan hebben; dit gaat echter voorbij aan de hiërarchisch verschillende positie van de communicerende partijen, waarbij mijn positie ondergeschikt is; effectief verweer is daarbij niet mogelijk.
- De commissie is volledig voorbijgegaan aan de voorbeeldfunctie die de managers met betrekking tot gedrag jegens medewerkers zouden moeten hebben.
- De commissie heeft zich in een niet onbelangrijk geval (het door mij genoemde roddelen van beklagde (V; N.o)) gebaseerd op aantoonbaar verkeerde informatie, hetgeen uit het verslag van de zitting ook duidelijk blijkt.
- De commissie lijkt actief gedrag belangrijker te vinden dan passief gedrag bij de beoordeling, terwijl passief gedrag (zoals het nalaten om in te grijpen, of het negeren van verkeerd gedrag) even zo onwenselijk c.q. ongewenst is.
- De commissie heeft de incidenten en voorvallen zo uit elkaar gehaald en los van elkaar beoordeeld, dat het systematische karakter ervan en de samenhang grotendeels teloor zijn gegaan; dit terwijl juist deze aspecten in belangrijke mate verantwoordelijk zijn geweest voor de door mij ervaren schade; ik beschouw het geheel der gebeurtenissen als ongewenst gedrag.
- Aangezien de commissie naar mijn overtuiging de regeling verkeerd interpreteert en bovendien bij de beoordeling argumenten verkeerd gebruikt en in enkele gevallen zich baseert op aantoonbare onjuistheden, handhaaf ik mijn klacht wegens ongewenst gedrag (...).”

15. Op 1 oktober 2002, nadat ook D en V hadden gereageerd, bood de KOGKL de Gouverneur KMA haar rapport en advies aan.

16. In november 2002 deelde de Gouverneur KMA verzoekster naar aanleiding van het rapport en advies van de KOGKL mee (zonder dit nader te motiveren) dat hij passende maatregelen had getroffen.

17. Op 9 januari 2003 vond een gesprek plaats tussen onder meer verzoekster en de Gouverneur KMA. Op 21 februari 2003 vond een vervolggeregspreek tussen beiden plaats. Tijdens deze gesprekken liet verzoekster de Gouverneur KMA weten dat volgens haar sprake was van intimidatie van V richting C3 en C4.

18. Bij brief van 10 maart 2003 handelde de Gouverneur KMA verzoeksters klacht onder meer als volgt af:

“Na bestudering van het Rapport en Advies van de klachtencommissie alsmede uw commentaar op het Rapport en Advies heb ik besloten om het advies van de



klachtencommissie onverkort over te nemen. Dit betekent dat ik, gelet op het tweede lid van artikel 10 van de Regeling klachtenprocedure ongewenst gedrag defensie de door u ingediende klacht tegen (D; N.o.) ongegrond acht en de door u ingediende klacht tegen (V; N.o.) gedeeltelijk gegrond acht voor zover het betreft de klacht "treiteren".

Ik heb uw klacht voorts als volgt afgehandeld.

Zowel (V; N.o.) als (D; N.o.) heb ik persoonlijk onderhouden. (V; N.o.) heb ik duidelijk gemaakt dat ik de conclusie van de commissie ten aanzien van het gegrond verklaren van de klacht treiteren onverkort overneem. Daarnaast heb ik gesteld dat zijn manier van leidinggeven in deze situatie zich niet verhoudt tot datgene wat ik van hem verwacht. Herhaling van iets dergelijks acht ik niet acceptabel en zal in voorkomend geval dan ook tot maatregelen leiden. Dit is onlangs vastgelegd in een ambtsbericht.

(D; N.o.) heb ik medegedeeld dat zijn leidinggeven in deze weliswaar is gericht geweest op het scheppen van een werkbare situatie doch dat de manier waarop hij een en ander heeft aangepakt onvoldoende effectief is gebleken. Hoewel ik dat niet in overeenstemming acht met de positie die hij in de organisatie van de KMA bekleedt, meen ik op basis van andere mij ter beschikking staande gegevens dat hier sprake is geweest van een incident.

In uw commentaar op het rapport van de commissie bent u het oneens met de visie van de commissie ten aanzien van het niet gegrond verklaren van de klacht over roddelen. U richt zich daarbij met name op de verzending van het mailbericht van 15 januari 2002. Op basis van de ter beschikking staande documenten en gegevens onderschrijf ik de visie van de commissie dat (V; N.o.) zich niet schuldig heeft gemaakt aan roddelen. (V; N.o.) heeft in zijn hoedanigheid als voorzitter van de vakgroep (...) rechtmatig gehandeld door het informeren van zijn directe chef, de Decaan, en mij als bevoegd gezag omtrent zijn zienswijze over dit arbeidsconflict en de verhoudingen daarin. Daarmee onderschrijf ik ook dat de commissie een omissie maakt in het rapport door de stelling dat de mail onbedoeld aan mij is verzonden, duidelijk is dat (V; N.o.) deze mail bedoeld aan mij heeft verzonden. Ik onderken verder dat de wijze van communiceren moet worden gezien als onzorgvuldig en onvolledig, met name door het niet toepassen van hoor en wederhoor. Ik schaar dit echter onder miscommunicatie en niet onder roddel. Door het feit dat ik verder niets heb gedaan met deze informatie maar juist heb geadviseerd om de klacht objectief te laten onderzoeken door de betreffende commissie heeft de informatie in de mail ook geen daadwerkelijke invloed gehad.

Ik heb goede nota genomen van uw opmerking dat zekere vormen van ongewenst gedrag naar uw oordeel nog steeds plaatsvinden. Momenteel onderzoek ik dit. Indien uw opmerking naar mijn oordeel juist is, zal ik directe maatregelen ten aanzien van betrokkene(n) nemen.

In de gesprekken hebben wij op uw verzoek gesproken over rehabilitatie. Ik heb u daarbij aangegeven dat ik het personeel van de vakgroep (...) alsmede de leden van het Faculteitsbestuur zal informeren over de behandeling van de klacht en de door mij naar aanleiding van het advies van de commissie genomen maatregelen. (...) Tevens heb ik u aangeboden een getuigschrift te laten schrijven door (C1; N.o. en D; N.o.) ten aanzien van uw functioneren als universitair hoofddocent (...) tot het moment waarop het arbeidsconflict is ontstaan, dit ter ondersteuning van integratiemaatregelen in het arbeidsproces.”

19. Bij brief van 12 maart 2003 uitte verzoekster haar teleurstelling over de beslissing van de Gouverneur KMA onder meer als volgt:

“Ik heb er grote moeite mee, dat u ervoor kiest om het kwalijke gedrag met intimidaties en roddelen, waarvan ik het slachtoffer ben geworden, wenst te benoemen als ongelukkig leiding geven en miscommunicatie. (...)

Ronduit teleurgesteld ben ik over de manier waarop uw organisatie met mijn persoon is omgegaan. (...)

Mijn eigen pogingen om toch op een zo kort mogelijke termijn weer aan de slag te kunnen gaan (...) zijn op niets uitgelopen, terwijl ik met lede ogen moest aanzien dat bedoelde functies door anderen wel degelijk vervuld konden worden. (...)

(...) Van mijn kant heb ik geen behoefte meer aan een vervolg- of afsluitend gesprek. Wel ga ik ervan uit dat mij nog een uiteindelijke rapportage zal bereiken van uw mededelingen aan de vakgroep en de maatregelen die worden genomen ten aanzien van het voortgaande treiteren door (V; N.o.).”

20. Bij brief van 8 mei 2003 wendde verzoekster zich tot de Gouverneur KMA met onder meer het verzoek om toezending van een rapportage van de mededelingen die door de Gouverneur KMA in haar afwezigheid met betrekking tot haar persoon waren gedaan aan de vakgroep. Tevens verzocht zij op de hoogte te worden gesteld van de conclusie van het onderzoek naar het “voortgaande intimidatiegedrag” van V tegen C3 en C4.

Bij brief van 14 juni 2003 herhaalde verzoekster haar verzoek aan de Gouverneur.

21. Bij brief van 15 juli 2003 deelde de Gouverneur KMA verzoekster onder meer het volgende mee:

“Allereerst mijn onderzoek naar wat u aanduidt als “de voortgaande intimidatie door (V; N.o.)” (...). Ik heb dit persoonlijk onderzocht, en daarbij onder andere gesproken met (C3 en C4; N.o.). Teneinde een evenwichtig beeld te kunnen krijgen heb ik ook met anderen gesprekken gevoerd. Daarbij is mij op generlei wijze gebleken dat er sprake zou zijn van intimidatie.

Ten tweede het onderhoud dat ik heb gehad met de vakgroep. Ik heb hen geïnformeerd over het feit dat de Klachtencommissie uw klacht heeft beoordeeld als ongegrond, met uitzondering van het aspect treiteren. (...) Ik heb de vakgroep medegedeeld dat ik het advies van de Commissie heb overgenomen en in deze geëigende maatregelen heb getroffen.”

#### B. Standpunt verzoekster

Voor het standpunt van verzoekster wordt verwezen naar de klachtoomschrijving onder Klacht.

#### C. Standpunt minister van Defensie

In reactie op de klacht deelde de minister van Defensie onder meer het volgende mee:

**“De Gouverneur KMA heeft in afwezigheid van verzoekster haar persoon en haar mogelijke toekomst in de vakgroep besproken.**

De Gouverneur KMA heeft mij bevestigd dat hij inderdaad buiten aanwezigheid van verzoekster tot twee keer toe haar positie op de KMA met de vakgroep heeft besproken. Hij heeft daar aan toegevoegd dat hij een dergelijk gesprek ook heeft gevoerd met het Faculteitsbestuur, met enige direct of indirect betrokken hoogleraren, en met het Hoofd Sectie Personeel van de KMA en diens directe plaatsvervanger. De gesprekken met de vakgroep hebben plaatsgevonden na de reeds eerder genoemde per 29 maart 2002 verstrekte schriftelijke opdracht, en nadat de Gouverneur KMA een besluit had genomen met betrekking tot de klacht die verzoekster bij de KOGKL had ingediend. Deze gesprekken hebben tot doel gehad te peilen in hoeverre reïntegratie van verzoekster op haar oorspronkelijke werkplek door haar omgeving zou worden gedragen en gesteund en dus voldoende kans op succes bood. Daarnaast achtte de Gouverneur KMA het noodzakelijk duidelijkheid te scheppen over de ontstane situatie en daardoor mogelijke geruchten tegen te gaan. Om deze laatste reden heeft de Gouverneur KMA er bij deze gesprekken ook op aangedrongen een en ander als vertrouwelijk te beschouwen.

De Gouverneur KMA heeft het verzoekster onmogelijk heeft gemaakt gedurende de klachtprocedure vervangend werk te verrichten.

(...) (Verzoekster diende; N.o.) een bijdrage te leveren aan de IMB (het vak Inleiding Militaire Bedrijfskunde van de BOO; N.o.). De IMB omvat onder meer de thema's "Krijgsmacht en Omgeving" en "Bedrijfsvoering". Als docent militaire bedrijfskunde en als voormalig docent organisatiekunde achtte de vakgroepvoorzitter verzoekster voldoende gekwalificeerd om als groepsdocent aan beide thema's een bijdrage te leveren. Verzoekster kon zich met een dergelijke inzet niet verenigen. De Gouverneur KMA heeft vervolgens door twee niet bij de Faculteit ingedeelde officieren een onderzoek laten verrichten naar de billijkheid en rechtmatigheid van de door de vakgroepvoorzitter

verstrekke opdracht. Dit onderzoek leidde tot de conclusie dat:

de Gouverneur KMA (of een leidinggevende namens hem) bevoegd is een dergelijke opdracht te verstrekken;

er sprake was van een verstoorde arbeidsrelatie tussen de vakgroepvoorzitter en verzoekster.

Op grond van dit rapport heeft de Gouverneur KMA gedateerd per 29 maart 2002 de schriftelijke opdracht verstrekt. Voorafgaand daaraan heeft de Gouverneur KMA enige malen met verzoekster gesproken. Aangezien zij duidelijk aangaf dat zij zich als groepsdocent "Krijgsmacht en Omgeving" niet op haar gemak zou voelen heeft de Gouverneur KMA vervolgens, ondanks zijn overtuiging dat het werk- en denkniveau van verzoekster meer dan voldoende was om als zodanig te worden ingezet, er van afgezien verzoekster met het verzorgen van deze module te belasten. Daarvoor in de plaats zou dan een grotere bijdrage aan de module bedrijfsvoering komen. Tenslotte werd, om reden van de verstoorde arbeidsrelatie, tevens besloten dat verzoekster deze werkzaamheden onder directe aansturing van de decaan zou moeten uitvoeren.

Met betrekking tot het besluit omtrent de aansturing zij nog vermeld dat de betrokken ARBO-arts van oordeel was dat aansturing door de decaan wellicht niet de meest geslaagde oplossing was, aangezien deze immers direct betrokken is bij de inzet van de docenten. De Gouverneur KMA heeft zich dit gerealiseerd doch stelt tevens dat zulks, gelet op diens positie, ook zo hoort. Van een decaan kan in alle redelijkheid worden verwacht dat hij deze taak objectief kan uitvoeren. Toch heeft de Gouverneur KMA de mogelijkheden om de aansturing van verzoekster anders te organiseren nader onderzocht. Daarbij werd gedacht aan plaatsing van verzoekster onder aansturing van de functionaris die direct verantwoordelijk is voor de uitvoering van de BOO (...). Aangezien het hier echter een van de twee officieren betrof die het eerder genoemde onderzoek hadden uitgevoerd, kon verzoekster zich hiermee niet verenigen. Zij was wel bereid de door haar voorgestelde bijdrage te leveren onder aansturing van de Gouverneur KMA zelf, of van een bepaalde hoogleraar. Deze was echter belast met werkzaamheden in relatie tot de oprichting van de toekomstige Faculteit der Militaire Wetenschappen, waarin het Koninklijke Instituut voor de Marine (KIM), het Instituut Defensie Leergangen (IDL) en de KMA nauw met elkaar gaan samenwerken. Hij had dus absoluut geen verantwoordelijkheid voor de BOO en/of de IMB. Gelet op de hiervoor genoemde aansturingproblematiek en de stellingname van verzoekster in dezen was het niet mogelijk verzoekster vervangend werk te laten verrichten.

Ten tweede was er geen behoefte aan de soort werkzaamheden die verzoekster zou willen verrichten. Overigens heeft de Gouverneur KMA mij gemeld dat verzoekster wel bereid was op een andere manier een aandeel aan de IMB te leveren, namelijk door een bijdrage in de vorm van E-learning, en door het verzorgen van een voor buitenlandse cadetten

bestemde module. Dit vormt echter geen onderdeel van het takenpakket van de KMA en had daarom zeker niet de prioriteit. Daarnaast zou het betekenen dat anderen haar werk zouden moeten gaan uitvoeren, hetgeen zou leiden tot een onevenredige belasting binnen het docentencorps. Tenslotte waren meerdere docenten geïnteresseerd in het soort werk dat verzoekster zou willen verrichten. De Gouverneur KMA heeft zich altijd op het standpunt gesteld dat zodra daar formatieve en/of inhuurruimte voor zou ontstaan verzoekster net zoals iedereen daarnaar zou kunnen solliciteren. Als zij de meest gekwalificeerde zou zijn, zou het haar zonder twijfel worden gegund. De Gouverneur KMA heeft dit ook aan verzoekster medegedeeld.

Tenslotte zij opgemerkt dat verzoekster zich ziek heeft gemeld. De ARBO-arts achtte haar ziekte "situationeel bepaald". Gelet op het voorafgaande waren de mogelijkheden van de Gouverneur, in ieder geval tot een advies van de KOGKL was verstrekt, feitelijk uitgeput. Ook nu verzoekster zelf in dezen geen nadere voorstellen heeft gedaan.

Is na het uitbrengen van het rapport en advies van de KOGKL op 17 september 2002 op verzoeksters klacht beslist?

In eerste instantie heeft de Gouverneur KMA verzoekster op basis van dit advies per 8 november 2002 schriftelijk medegedeeld dat hij geëigende maatregelen heeft genomen, echter zonder verder op de motivering en de aard van deze maatregelen in te gaan. Verzoekster kon zich niet vinden in deze afdoening. Op basis van nader advies van de Afdeling Juridische Aangelegenheden van de Koninklijke Landmacht heeft de Gouverneur KMA vervolgens op 9 januari en op 21 februari 2003 gesprekken met verzoekster gevoerd. Op 10 maart 2003 heeft de Gouverneur KMA vervolgens definitief op de klacht beslist. (...)

De Gouverneur KMA heeft in zijn brief van 15 juli 2003 geconcludeerd dat geen sprake was van intimidatie met betrekking tot een tweetal van haar collega's die ten behoeve van haar verklaringen hadden afgelegd, terwijl hun door één van de voornoemde direct leidinggevenden in sterke bewoordingen was aangeraden hun verklaringen ten behoeve van verzoekster in te trekken. (...)

U heeft verzocht aan te geven waaruit het onderzoek naar de klacht van verzoekster dat twee van haar collega's naar aanleiding van de verklaringen die zij ten behoeve van verzoekster hadden afgelegd, waren geïntimideerd, heeft bestaan.

Naar aanleiding van de klacht van verzoekster heeft de Gouverneur, in bijzijn van het Hoofd sectie Personeel & Organisatie van de KMA een gesprek gevoerd met haar betreffende collega's (C3 en C4; N.o.).

In deze gesprekken is nagegaan of betrokkenen zich geïntimideerd voelden door de betreffende leidinggevende. Beiden vermeldden dat (V; N.o.) hen in overweging had gegeven hem excuses te maken voor datgene wat zij bij de KOGKL over hem hadden

verklaard. Dit gebeurde nadat de KOGKL advies had uitgebracht. Hierbij is niet naar voren gekomen dat beide docenten zich geïntimideerd voelden. Voorts wordt opgemerkt dat met (C4; N.o.) een vervolgggesprek is gehouden, omdat de gang van zaken de Gouverneur KMA in eerste instantie niet geheel duidelijk was. Teneinde dit verkregen beeld breder te kunnen toetsen heeft de Gouverneur KMA eveneens gesproken met een aantal andere collega's die in enige functionele relatie stonden tot verzoekster en tot (C3 en C4; N.o.). Ook uit deze gesprekken is de Gouverneur KMA niet gebleken dat van enige vorm van intimidatie sprake is geweest. Tenslotte heeft de Gouverneur KMA opnieuw gesproken met de in de klacht van verzoekster betrokken leidinggevenden (D en V; N.o.). Ook uit de gesprekken met hen heeft de Gouverneur KMA niet kunnen concluderen dat er sprake is geweest van intimidatie.

Van de gesprekken welke gevoerd zijn met (C3, C4; N.o.) en de andere docenten is geen formeel verslag gemaakt. Wel heeft de Gouverneur KMA tijdens de gesprekken aantekeningen gemaakt welke hij bewaart in zijn persoonlijk archief. (...)

In de Klachtencommissie ongewenst gedrag hadden uitsluitend militairen (al dan niet buiten dienst) zitting, terwijl in de onderhavige zaak beide partijen tot het burgerpersoneel behoorden. Neemt ook burgerpersoneel zitting in de KOGKL?

Ingevolge de Regeling klachtenprocedure ongewenst gedrag en melding van misstanden defensie (KOGVAM) wijzen de bevelhebbers (...) ieder voor hun ressort een klachtencommissie ongewenst gedrag aan, bestaande uit tenminste drie leden en drie plaatsvervangende leden. De samenstelling van de klachtencommissie ongewenst gedrag dient zodanig te zijn dat de klacht steeds objectief en onpartijdig wordt onderzocht.

De voorwaarden van de samenstelling van een klachtencommissie ongewenst gedrag zijn dat:

- tenminste een van de leden van de klachtencommissie ongewenst gedrag een vrouw is;
- topfunctionarissen, de (centrale) vertrouwenspersoon en personen wiens lidmaatschap van de commissie zou kunnen leiden tot schade aan de onpartijdigheid van een klachtencommissie ongewenst gedrag en personen belast met de opsporing van strafbare feiten geen deel uitmaken van een klachtencommissie ongewenst gedrag.

Een voorbehoud ten aanzien van de categorie militair en burger is niet gemaakt.

Bij de KL staat met name een aantal hoofdofficieren (buiten dienst) op de lijst van leden van de KOGKL. De officieren buiten dienst zijn in formele zin aangesteld als burgerambtenaar. Een aantal van hen (in dienst) is vrouw. Op de lijst is tevens een beperkt aantal burgerfunctionarissen opgenomen onder wie een aantal vrouwen. De in werkelijke dienst zijnde officieren en burgerfunctionarissen vervullen de taak als commissielid naast hun organieke functie. Voor de behandeling van een klacht op een bepaalde datum

moeten deze wel beschikbaar zijn.

Er is overigens geen enkele reden aan te nemen waarom militairen minder in staat zouden zijn dan burgerfunctionarissen om tot een afgewogen oordeel te komen. De leden van de KOGKL hebben geen enkele hiërarchische binding met het bevoegd gezag, te weten de commandant, in dit geval de Gouverneur. De huidige leden van de KOGKL beschikken over kwaliteiten en eigenschappen die hen voor dit werk geschikt maken. Zij hebben een bewezen reputatie in de klachtprocedure seksuele intimidatie (voorloper klachtbehandeling ongewenst gedrag). Voor de presentatie naar klager en beklaagde, indien dit uitsluitend burgerpersoneel betreft, zou een evenwichtiger verdeling tussen militaire en burgerleden van de KOGKL wel wenselijk zijn. Het bestand waaruit kan worden geput is echter beperkt. Overigens was op de geplande datum van de KOGKL de meest gekwalificeerde vrouwelijke burgerfunctionaris niet beschikbaar. Tijdens de behandeling van de klacht van verzoekster had een vrouwelijke luitenant-kolonel (doctoraal psychologie) zitting in de KOGKL. Met het oog op de werkomgeving van klager en beklaagden is gekozen voor een commissie van wie drie van de vier leden een academische titel hebben (...). De secretaris van de KOGKL inzake de klacht van verzoekster heeft eveneens een academische titel (...).

De KOGKL interpreteert het begrip ongewenst gedrag uit de KOGVAM onjuist.

(...) Op 17 september 2001 is (...) de KOGVAM in werking getreden. In de KOGVAM is het begrip ongewenst gedrag geïntroduceerd. (...)

(...)

De KOGKL heeft de klacht van verzoekster getoetst aan de KOGVAM.

(...) Bij de behandeling van (verzoeksters klacht; N.o.) klacht gaven de begrippen pesten en treiteren, alsmede de nadere omschrijving daarvan in de beleidsnotitie ("Met alle respect", zie Achtergrond onder 3.; N.o.), de KOGKL voldoende houvast om tot een afgewogen oordeel te komen.

(...)

Ik zie geen aanleiding om tot een andere conclusie te komen dan de KOGKL. De opvatting van verzoekster dat de KOGKL het begrip "ongewenst gedrag" onjuist heeft geïnterpreteerd wordt door mij niet gedeeld.

De KOGKL heeft nagelaten om door verzoekster aangedragen getuigen te horen.

Ingevolge de KOGVAM stelt de KOGKL een onderzoek in. De KOGKL is bevoegd die informatie in te winnen die zij voor de vorming van haar advies noodzakelijk acht. Zij kan betrokken personen horen, is bevoegd deskundigen te raadplegen en kan alle haar

noodzakelijk voorkomende stukken inzien. De KOGKL hoort tenminste klager en beklaagde. Bij de stukken die de KOGKL ter beschikking stonden waren onder meer gevoegd de verklaringen van (C1, C2, C3 en C4; N.o.). Op grond van de stukken en het ter zitting op 1 juli 2002 verhandelde achtte de KOGKL het niet noodzakelijk nadere getuigen te horen om tot een afgewogen oordeel te komen. Ook overigens is de KOGKL niet gebleken dat verzoekster uitdrukkelijk heeft verzocht om getuigen nader te horen.

De KOGKL kan zich niet vinden in de stelling van verzoekster dat de KOGKL nagelaten heeft om door verzoekster aangedragen getuigen te horen.

De behandeling van de klacht heeft lang geduurd.

In de KOGVAM worden regels gesteld inzake de klachtbehandeling wegens ongewenst gedrag en melding vermoedens van misstanden.

Ingevolge de KOGVAM kan een klachtschrift door klager worden ingediend bij de centrale vertrouwenspersoon. Deze bevestigt de ontvangst van de klacht en zendt deze door naar het bevoegd gezag of de bevelhebber. Het bevoegd gezag zendt de klacht naar de klachtencommissie. De aanbidding van de klacht van verzoekster is conform de vorenstaande procedure verlopen. De KOGKL dient zich binnen drie weken nadat de klacht bij de centrale vertrouwenspersoon is ontvangen een oordeel over de ontvankelijkheid van de klacht te vormen en hierover een mededeling aan klager te doen. De KOGKL heeft de klacht ontvankelijk verklaard doch heeft verzuimd hierover tijdig een mededeling aan verzoekster te doen. Impliciet heeft de KOGKL verzoekster laten weten dat de klacht ontvankelijk was aangezien in overleg met haar en haar raadsman een zittingsdatum van de commissie is bepaald.

De KOGKL brengt binnen acht weken na ontvangst van de klacht door de centrale vertrouwenspersoon een schriftelijk advies uit aan het bevoegd gezag, in dit geval de Gouverneur KMA met bijgevoegd - waar van toepassing - de schriftelijke zienswijze van klager en beklaagden. Het bevoegd gezag neemt een beslissing binnen tien weken na ontvangst door de centrale vertrouwenspersoon van de schriftelijk ingediende klacht.

Deze termijn kan voor ten hoogste vier weken worden verdaagd. Van de verdaging wordt schriftelijk mededeling gedaan aan de klager en beklaagde.

Gelet op het vorenstaande had het bevoegd gezag uiterlijk 22 juli 2002 (veertien weken na de waarschijnlijke ontvangst van de klacht door de centrale vertrouwenspersoon KL op 15 april 2002) een beslissing dienen te nemen.

Het daadwerkelijk tijdsverloop van de klachtbehandeling is als volgt verlopen.

Verzoekster heeft haar klacht van 12 april 2002 bij haar aanbiedingsbrief van 13 april 2002 aan de centrale vertrouwenspersoon KL verzonden. Deze heeft de klacht bij haar brief van



22 april 2002 aan het bevoegd gezag, te weten de Gouverneur KMA aangeboden met het verzoek de klacht door te geleiden aan de KOGKL. Op zijn beurt heeft de Gouverneur KMA de klacht bij zijn brief van 7 mei 2002 aan het plaatsvervangend Hoofd van het ABGKL verzonden met het verzoek de klacht conform de KOGVAM te behandelen. Na ontvangst van de klacht op 8 mei 2002 heeft plaatsvervangend Hoofd ABGKL een KOGKL ingesteld.

Gelet op de agenda's van verzoekster, haar echtgenoot die tevens haar raadsman is en de beklaagden, (D en V; N.o.), was het niet mogelijk op korte termijn een zittingsdatum van de KOGKL te plannen. De zitting van de KOGKL is uiteindelijk met instemming van de betrokken partijen op 1 juli 2002 gehouden. Bij de zitting waren aanwezig verzoekster en haar echtgenoot in de hoedanigheid van raadsman en beide beklaagden, (D en V; N.o.).

De aard en het karakter van de klacht, alsmede de verwevenheid met het arbeidsconflict tussen verzoekster en beklaagden vereisten de uiterste zorgvuldigheid om tot de formulering van het rapport en advies te komen. Hiertoe hebben een lid van de KOGKL en Hoofd Bureau Administratie en Beheer van het ABGKL regelmatig na de zittingsdatum op 1 juli 2002 telefonisch contact gehad met verzoekster of haar raadsman over de voortgang van de behandeling van de klacht.

De KOGKL heeft haar advies op 16 september 2002 uitgebracht.

Op 17 september 2002 heeft de KOGKL het rapport en advies aan verzoekster en beklaagden aangeboden met het verzoek om hun visie ter zake. Verzoekster heeft haar zienswijze bij brief van 22 september 2002 aan de KOGKL gezonden. De brief is op 25 september 2002 bij de KOGKL ontvangen. (D en V; N.o.) hebben bij afzonderlijke brieven van 25 september 2002 gereageerd op het rapport en advies. Deze brieven zijn op 30 september 2002 bij de KOGKL ontvangen.

De KOGKL heeft het rapport en advies, vergezeld van het hiervoor genoemde commentaar van verzoekster en beklaagden bij brief van 1 oktober 2002 aan de Gouverneur KMA aangeboden.

Uiteraard betreurt de KOGKL het feit dat het rapport en advies niet eerder dan op 16 september 2002 is uitgebracht.

Gelet op de hiervoor geschetste feiten en omstandigheden en de ook in de eerdere punten aangegeven factoren, was het de KOGKL echter niet mogelijk een weloverwogen rapport en advies eerder uit te brengen.”

#### d. STANDPUNT KOGKL

In reactie op de klacht verwees de Klachtencommissie ongewenst gedrag en melding vermoedens van misstanden Koninklijke Landmacht naar de reactie van de minister van Defensie.

e. Reactie verzoekster

1. In reactie op het standpunt van de minister van Defensie en een aantal nadere vragen van de Nationale ombudsman deelde verzoekster onder meer het volgende mee:

**“Reactie op brief minister**

(...)

Bespreking van mijn persoon en toekomst met de vakgroep (...): De motieven van de Gouverneur worden in de brief van de minister als nobel voorgesteld. Zonder daarop nader in te gaan wil ik stellen dat dergelijke gesprekken, los van welke motieven dan ook, niet behoren te worden gevoerd buiten aanwezigheid van betrokkene, althans niet zonder duidelijke aankondiging vóóraf en niet zonder toestemming van betrokkene. Voorts dient van een dergelijk gesprek (als dat onder hiervoor genoemde voorwaarden toch heeft plaatsgevonden) terstond een verslag te worden gegeven aan betrokkene.

Aan al deze voorwaarden is niet voldaan: mij is slechts achteraf, door mededeling van derden in de vakgroep, van een dergelijke bespreking gebleken en een open, volledig verslag heeft mij nooit bereikt. Bovendien is mij bekend dat tijdens bewuste gesprekken de Gouverneur expliciet heeft aangedrongen op vertrouwelijkheid, niet alleen naar "buiten" maar met name ook naar mijn persoon!

(...)

Intimidatie collega's (...): (...) Het is mij bekend (...) dat (C3; N.o.) hiervan melding heeft gedaan bij de vertrouwenspersoon van de KMA en bij de decaan. Met de vertrouwenspersoon heeft zij een gesprek gevoerd, de decaan (D; N.o.) heeft gesteld dat hij dit zou bespreken met de Gouverneur. Wellicht dat de Gouverneur heeft benadrukt dat hem niet duidelijk werd, bijvoorbeeld uit emoties van betrokkenen, dat zij zich geïntimideerd voelden. (...) Het vragen van excuses door een hiërarchisch meerdere en verwijzen naar de gevolgen voor een carrière kan toch moeilijk anders worden opgevat dan als (poging tot) intimidatie?

(...)

Getuigen werden niet gehoord (...): Zeker op grond van de inhoud van de klachten was het vernemen van de verklaringen van de getuigen en een (ter zitting) nadere toelichting daarop relevant geweest. Vlak vóór aanvang van de zitting heeft de voorzitter mij echter opgezocht en mij direct meegedeeld dat getuigen niet zouden worden gehoord, "omdat dat de zaak alleen maar verder zou doen escaleren". Op dat moment had ik geen andere keus dan deze mededeling aan te horen. De impliciete conclusie van de klachtencommissie dat het horen van de getuigen geen relevantie had voor een afgewogen oordeel deel ik beslist niet. Voorts moge uit bovenstaande blijken dat mij niet de kans is gegeven om deze wens

ter zitting te uiten, immers een antwoord op een eventuele vraag daartoe was mij vóór aanvang van de zitting in besliste termen reeds verstrekt.

(...)

Vervangend werk tijdens de klachtprocedure: nadere toelichting.

(...)

In de relevante aantekeningen uit dit dossier (...) moge voldoende blijken dat van mij persoonlijk voldoende initiatieven zijn uitgegaan om aan het werk te blijven, en dat ik daarbij ook de steun heb gekregen van de centrale vertrouwenspersoon van de landmacht en de bedrijfsarts alsmede (C1; N.o.). Van de diverse brieven van de bedrijfsarts zijn kopieën bij deze brief ingesloten. Tenslotte stuur ik u nog een kopie van mijn brief aan de Gouverneur van 20 juni 2002, waaruit nog eens te meer moge blijken hoezeer ik mijn best heb gedaan om de leemtes in te vullen, die de Gouverneur heeft laten ontstaan.

De reactie van de minister vernemend, merk ik op dat klaarblijkelijk men alleen akkoord wilde gaan met hervatting van werkzaamheden binnen de BOO (waartegen ik géén direct bezwaar had, zo had ik eerder, ook schriftelijk, verklaard) onder directe dan wel indirecte aansturing van de door mij aangeklaagde personen (waartegen ik wél in het geweer ben gekomen).

(Tevens; N.o.) wordt opgemerkt dat een eventuele andere functie alleen kon worden vervuld indien het een open sollicitatie zou betreffen. Ik merk op dat één van de functies in het bureau van (C1; N.o.) (één van de aangedragen oplossingen) wel degelijk (nadat daarover was gesproken) is ingevuld - zónder sollicitatieprocedure - door een medewerker van de KMA.

Ik heb gevraagd aan de Gouverneur waarom een andere oplossing (zoals deze) niet mogelijk was. Zijn antwoord was dat niet alle leden van het Faculteitsbestuur (waarvan (D en V; N.o.) deel uitmaakten) het daarmee eens waren.”

2. Als bijlage stuurde verzoekster persoonlijke aantekeningen uit haar eigen dossier met betrekking tot vervangend werk op:

“8 februari (2002; N.o.) gesprek met (C1; N.o.) en de Gouverneur. We bespreken de oplossing voor de situatie, waarbij de mogelijkheid van een functie (nieuwe fte onder (C1; N.o.) voor e-learning) aan de orde komt. De Gouverneur is het met ons eens dat ik niet meer onder de leiding van de vakgroepvoorzitter (V; N.o.) kan komen te werken. De Gouverneur stelt dat (C1; N.o.) zelf mag bepalen wie hij aanneemt.

19 februari (2002; N.o.) gesprek met bedrijfsarts. Naar aanleiding van de verstoorde verhoudingen in de vakgroep en mijn fysieke reactie hierop, verklaart de bedrijfsarts dat hij

een brief (...) zal sturen waarin hij stelt dat ik 100% arbeidsongeschikt ben voor de vakgroep maar volledig arbeidsgeschikt voor andere functies. Ik spreek met hem af dat ik nog een paar zaken op de KMA afhandel om daarna thuis te recupereren.

21 februari (2002; N.o.). De bedrijfsarts geeft telefonisch aan dat hij nogmaals (Personeelszaken; N.o.) zal inlichten dat ik situatief arbeidsongeschikt ben, maar dat er geen enkele medische reden is om niet op de KMA te kunnen komen.

16 april (2002; N.o.) bedrijfsarts gebeld door echtgenoot. Bedrijfsarts vertelde dat hij (Personeelszaken; N.o.) van de KMA nog heeft gewaarschuwd dat de eenzijdige 'oplossing' die zij nu hebben gekozen betekent dat ik nog steeds in de vakgroep moet werken en dat dit medisch gezien gewoon niet kan. Hij vertelt dat het (Hoofd van Personeelszaken van de KMA; N.o.) ondanks zijn waarschuwing aangaf zijn beleid niet te willen veranderen. (...)

Ik bel (D; N.o.) zelf op 12 mei (2002; N.o.) op. Hij vertelt me dat hij naar mijn gezondheid wilde vragen en dat hij met de Gouverneur erover had gesproken dat ik niet te lang van de KMA afwezig moest zijn om een terugkeer niet te moeilijk te maken. Ik stel hem voor om als tijdelijk oplossing mij tijdelijk als hoofd Kennis en Onderzoekscentrum (KOC) te laten functioneren. Hij wijst dit af.

15 mei (2002; N.o.) bedrijfsarts vertelt dat hij in het managementteam overleg met de KMA telkens heeft aangedrongen op een oplossing voor dit probleem. 's Middags belt de centrale vertrouwenspersoon en vertelt dat ze de situatie met haar baas intern heeft besproken en dat het een onhoudbare toestand is dat ik onder directe aansturing ben geplaatst van iemand tegen wie ik een klacht heb ingediend. Zij heeft dit telefonisch aan hoofd (Personeelszaken; N.o.) overgebracht en hem meegedeeld dat ik tijdelijk elders moet worden ondergebracht. Zij belt ons op als ze van de KMA bericht hierover heeft gekregen.

In de week daarop telefonisch contact met centrale vertrouwenspersoon. Vertrouwenspersoon heeft gesproken met hoofd (Personeelszaken; N.o.) en deze deelt mee dat men niet een andere (tijdelijke) oplossing wil buiten de faculteit en dat men aan de bedrijfsarts gaat vragen of ik genezen genoeg ben om via mediation weer aan het onderwijsproces deel te gaan nemen. Overleg met de vertrouwenspersoon leidt ertoe dat ze de Gouverneur zelf gaat bellen om te pleiten voor een tijdelijke oplossing buiten de faculteit.

30 mei (2002; N.o.) wordt gebeld door (D; N.o.), die vertelt dat hem nooit is verteld dat ik bereid was de BOO te draaien binnen mijn expertise en dat hij akkoord gaat met een aansturing van mij door (C1; N.o.) Hij gaat dit aan de Gouverneur melden. (...)

3 juni (2002; N.o.) centrale vertrouwenspersoon heeft met de Gouverneur gebeld. Deze heeft haar gezegd dat hij eerst de mening van (V; N.o.) moet weten omdat het in deze kwestie niet om de eerste de beste gaat maar om het topmanagement van de KMA.

6 juni (2002; N.o.) bezoek aan bedrijfsarts. Deze stuurt een brief aan (Personeelszaken; N.o.) waarin hij verklaart dat het medisch gezien ongewenst is om te werken onder mensen waartegen een klacht is ingediend.

De vertrouwenspersoon neemt enkele malen contact op met KMA (...) met verzoek eerst duidelijkheid aan mij als eerst betrokkene te geven. Haar wordt toegezegd dat ze terug wordt gebeld. Gebeurt niet.

20 juni (2002; N.o.) stuur brief aan de Gouverneur met voorstel voor reïntegratie, verzoek hem te reageren voor 15 juli (2002; N.o.).”

#### f. Reactie minister van Defensie

1. In reactie op een aantal nadere vragen van de Nationale ombudsman deelde de minister van Defensie onder meer nog het volgende mee:

“1.1 Bij de gesprekken van de Gouverneur KMA met de vakgroep (...) was (V; N.o.), in die periode voorzitter van de vakgroep, aanwezig. Bij het gesprek tussen de Gouverneur en het Faculteitsbestuur was (D; N.o.) in zijn functie van decaan aanwezig. Of (V; N.o.) bij dit laatste gesprek ook aanwezig was, hetgeen vanuit zijn toenmalige functie gezien wel voor de hand ligt, kan de Gouverneur KMA zich niet meer herinneren.

1.2 Verzoekster is door de Gouverneur KMA in eerste instantie niet geïnformeerd over de inhoud van genoemde gesprekken. Hoewel de gesprekken uiteraard de gang van zaken rond verzoekster betroffen, was het doel van de gesprekken met name gericht op het onderzoeken van de mogelijkheid tot reïntegratie van verzoekster op haar oorspronkelijke werkplek en steun en draagvlak hiervoor door en in haar omgeving. Daarnaast achtte de Gouverneur KMA het noodzakelijk om duidelijkheid te scheppen over de ontstane situatie en geruchten bij voorbaat de kop in te drukken. Naar aanleiding van een brief van verzoekster heeft de Gouverneur KMA in zijn antwoord van 15 juli 2003 verzoekster geïnformeerd over de betreffende gesprekken. (...).

2.1 De aan verzoekster opgedragen werkzaamheden hebben altijd deel uitgemaakt van het reguliere onderwijspakket. Toen echter bleek dat verzoekster zich minder op haar gemak voelde indien zij ingeschakeld zou worden voor de module "Krijgsmacht en omgeving" en een verschuiving binnen de organisatie van de opleiding mogelijk bleek, heeft de Gouverneur KMA besloten deze bijdrage te vervangen door een grotere bijdrage aan de module bedrijfsvoering. (...)

2.2 (...)

2.3 Verzoekster heeft inderdaad voorstellen gedaan tot vervangende werkzaamheden.

(...)

3.1 (...) Het is de Gouverneur KMA (...) niet bekend of één van de betreffende getuigen de zaak (waarbij ik aanneem dat u doelt op vermeende intimidatie) aanhangig heeft gemaakt bij de Centrale Vertrouwenspersoon KL of enige andere instantie.”

2. Als bijlage voegde de minister een persoonlijk verslag toe van de Gouverneur KMA dat hij had opgemaakt naar aanleiding van verzoeksters klacht over voortgaande intimidatie door V van haar (voormalige) collega's C3 en C4. In dit verslag is onder meer het volgende opgenomen:

“(C3; N.o.).

(...)

(V; N.o.) heeft (C3; N.o.) (voor de uitslag van de commissie) verboden contacten met (verzoekster; N.o.) te onderhouden. Het betrof werkcontacten (...).

Nadat het rapport is uitgebracht is (C3; N.o.) bij (V; N.o.) geroepen die haar met nadruk heeft verzocht zowel de getuigenis voor de commissie in te trekken als hem schriftelijk haar excuus aan te bieden. (V's; N.o.) redenering was dat de commissie immers haar getuigenis niet onderschreef. (C3; N.o.) is daar niet op ingegaan. Er is later niet meer op teruggekomen.

Ook voordat de commissie bijeenkwam heeft (V; N.o.) haar al eens gezegd dat hij teleurgesteld was over de brief die zij aan de commissie had geschreven.

Toch is het (C3's; N.o.) indruk dat de werkrelatie met (V; N.o.) nu redelijk is, hoewel er bij (V ; N.o.) nog wel sprake is van een stukje wrok.

(C4; N.o.).

(...)

Weet niets van een verbod van (V; N.o.) aan (C3; N.o.) om (verzoekster; N.o.) op te zoeken. Wel is hem een uitspraak van (V; N.o.) bekend dat die het gebrek aan loyaliteit jegens hem zou vinden indien leden van de vakgroep iets jegens (verzoekster; N.o.) zouden doen.

Nadat het rapport is uitgekomen heeft (V; N.o.) hem bij zich geroepen en opdracht gegeven de getuigenis in te trekken en schriftelijk zijn excuus aan te bieden. Is hier niet op ingegaan. Er is later niet meer op teruggekomen.

NB: bij een vervolgesprek bleek het desgevraagd geen opdracht te zijn maar een te overwegen verzoek.

(Verzoekster; N.o.) heeft duidelijk geen zin gehad in de BOO en heeft op alle mogelijke manieren getracht zich daaraan te onttrekken.

(D; N.o.) is na afloop van het onderzoek en de uitkomst van het rapport uitstekend omgegaan met de hele conflictsituatie bij de vakgroep (...).

(...)

(V; N.o.).

Stelt dat hij inderdaad na uitkomst van het rapport (C3 en C4; N.o.) bij zich heeft geroepen, hen heeft verteld wat het advies van de commissie was, en hen vervolgens in overweging heeft gegeven hem schriftelijk excuus aan te bieden voor datgene wat zij tegen de commissie over hem hebben gezegd. Hij is daar later nooit op teruggekomen.

Heb hem verteld dat zoiets natuurlijk niet kan.

Overweging/conclusie.

Ik kan dit niet zien als voortgaande intimidatie. (V; N.o.) is het absoluut niet eens met de bevindingen van de commissie en met het aan hem uitgereikte ambtsbericht. Dat heeft hij mij ook schriftelijk gemeld. Onderneem echter geen verdere actie omdat hij aan de hele zaak nu een einde wil zien komen. Als (V; N.o.) inderdaad (C3 en C4; N.o.) had willen intimideren zou hij dat wel hebben gedaan voordat ze een getuigenis hadden afgelegd. Bovendien is het kort na het uitkomen van het rapport een keer aan de orde geweest, en daarbij is het dan ook gebeven. Uit mijn bezoek aan de vakgroep en de gesprekken die ik met verschillende vakgroepleden heb gehad blijkt niet dat sprake zou zijn van een manier van leidinggeven waarbij sprake zou zijn van intimidatie. (V; N.o.) voelt zich aangetast in zijn goede naam en faam en wil daar als het ware compensatie voor hebben. De op zich merkwaardige verzoeken komen daaruit voort.”

## Achtergrond

### 1. Algemene wet bestuursrecht

In hoofdstuk 9 van de Algemene wet bestuursrecht is een aantal eisen neergelegd waaraan de behandeling van een klacht over overheidsoptreden tenminste dient te voldoen. Dit betekent dat de behandelingsprocedure per bestuursorgaan kan verschillen, maar dat steeds de bepalingen van hoofdstuk 9 in acht moeten worden genomen.

Artikel 9:1, eerste lid:

"Een ieder heeft het recht om over de wijze waarop een bestuursorgaan zich in een bepaalde aangelegenheid jegens hem of een ander heeft gedragen, een klacht in te dienen bij dat bestuursorgaan."

Tekst en commentaar Algemene wet bestuursrecht (redactie: P.J.J. van Buuren en T.C. Borman), derde druk, aantekening 2 op artikel 9:1:

"b) Een ieder. Klachtrecht komt toe aan zowel natuurlijke personen als rechtspersonen en ook aan andere entiteiten, zoals ondernemingsraden. Onder de reikwijdte van hoofdstuk 9 vallen ook klachten die door ambtenaren jegens een bestuursorgaan als werkgever worden ingediend."

Memorie van Toelichting bij het wetsontwerp inzake klachtbehandeling (wet van 12 mei 1999, Stb. 214, Kamerstukken II, 1997/98, 25 837, nr. 3), p. 2:

"Steeds sterker leeft voorts het besef, binnen de overheid zowel als in het bedrijfsleven, dat een goede behandeling van een klacht bijdraagt aan een betere relatie met de cliënt en aan de kwaliteit van de dienstverlening. Zorgvuldige klachtbehandeling kan aldus bijdragen aan herstel van het geschonden vertrouwen in het bestuur. De voorgaande argumenten gelden ook voor de behandeling van klachten tegen een bestuursorgaan als werkgever. Zorgvuldige behandeling van klachten van ambtenaren over hun werkgever draagt in de eerste plaats bij aan een goede uitoefening van het werkgeverschap. Uiteindelijk dient ook dat evenwel de kwaliteit van de overheidsdienstverlening."

Artikel 9:1, tweede lid:

"Een gedraging van een persoon, werkzaam onder de verantwoordelijkheid van een bestuursorgaan, wordt aangemerkt als een gedraging van dat bestuursorgaan."

Artikel 9:2:

"Het bestuursorgaan draagt zorg voor een behoorlijke behandeling van mondelinge en schriftelijke klachten over zijn gedragingen en over gedragingen van bestuursorganen die onder zijn verantwoordelijkheid werkzaam zijn."

Artikel 9:11:

"1. Het bestuursorgaan handelt de klacht af binnen zes weken of - indien afdeling 9.3 van toepassing is - binnen tien weken na ontvangst van het klaagschrift.

2. Het bestuursorgaan kan de afhandeling voor ten hoogste vier weken verdagen. Van de verdaging wordt schriftelijk mededeling gedaan aan de klager en aan degene op wiens gedraging de klacht betrekking heeft."

Artikel 9:12, eerste lid:



“Het bestuursorgaan stelt de klager schriftelijk en gemotiveerd in kennis van de bevindingen van het onderzoek naar de klacht alsmede van de eventuele conclusies die het daaraan verbindt.”

Artikel 9:15, vierde lid:

“De persoon of commissie zendt een rapport van bevindingen, vergezeld van het advies en eventuele aanbevelingen, aan het bestuursorgaan. Het rapport bevat het verslag van het horen.”

2. Regeling klachtenprocedure ongewenst gedrag en melding vermoedens van misstanden defensie (Regeling van de minister van Defensie van 17 september 2001, nr. P/2001006071):

Preambule:

“Gelet op:

Artikel 4 van de Arbeidsomstandighedenwet 1998

Hoofdstuk 9 van de Algemene wet bestuursrecht

Het gevoelen van de ministerraad inzake meldingen van het vermoeden van een misstand”

Artikel 1:

“In deze regeling wordt verstaan onder:

a. *ongewenst gedrag*:

(seksuele) intimidatie, agressie en geweld, stalking, pesten, treiteren, discriminatie en extremisme;

b. *seksuele intimidatie*:

ongewenste (seksuele) toenadering, verzoeken om (seksuele) gunsten, of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag waarbij tevens sprake is van ten minste een van de volgende punten:

1. onderwerping aan dergelijk gedrag wordt hetzij expliciet hetzij impliciet gehanteerd als voorwaarde voor de tewerkstelling van de persoon;

2. onderwerping aan of afwijzing van dergelijk gedrag door een persoon wordt gebruikt als basis voor beslissingen die het werk of de positie van deze persoon raken;

3. dergelijk gedrag heeft het doel de werkprestaties van een persoon aan te tasten en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving te creëren, dan wel heeft tot gevolg dat de werkprestaties van een persoon worden aangetast en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving wordt gecreëerd;

*c. agressie en geweld:*

voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid;

*d. discriminatie:*

het onderscheid tussen mensen wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook als bedoeld in artikel 1 van de Grondwet;

*e. extremisme:*

het op gewelddadige manier achtervolgen van personen en of groeperingen vanwege hun geloof of afkomst welke als bedreiging voor de eigen cultuur, waarden en normen worden gezien;

*f. stalking:*

het bij voortdurend bespieden, besluipen, achtervolgen of, al dan niet telefonisch, lastigvallen van een andere persoon;

*g. pesten:*

kwelen in woord of daad;

*h. treiteren:*

op gemene wijze voortdurend plagen;

*i. een vermoeden van een misstand:*

een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden omtrent het binnen de diensteneheid waar klager werkzaam is sprake zijn van:

1. een ernstig strafbaar feit;
2. een grove schending van regelgeving of beleidsregels;
3. het misleiden van justitie;

4. een groot gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu, of
5. het bewust achterhouden van informatie over deze zaken.”

Artikel 4, eerste en tweede lid:

“1. De bevelhebbers stellen (...) ieder voor hun ressort een klachtencommissie in, bestaande uit ten minste drie leden en drie plaatsvervangende leden, die wordt ondersteund door een secretaris, die tevens lid kan zijn. De samenstelling van de klachtencommissie dient zodanig te zijn, dat de klacht steeds objectief en onpartijdig wordt onderzocht.

2. Tenminste één van de leden van de klachtencommissie is een vrouw.”

Artikel 8, eerste, tweede en derde lid:

“1. De klachtencommissie stelt, indien de klacht of melding ontvankelijk wordt verklaard, een onderzoek in. (...)

2. De klachtencommissie is bevoegd die informatie in te winnen die zij voor de vorming van haar advies noodzakelijk acht. Zij kan betrokken personen horen, is bevoegd deskundigen te raadplegen en kan alle haar noodzakelijk voorkomende stukken inzien.

3. De klachtencommissie hoort tenminste klager en beklaagde.”

Artikel 9:

“1. Het bevoegd gezag neemt binnen tien weken na ontvangst door de centrale vertrouwenspersoon van de schriftelijk ingediende klacht of melding een beslissing.

2. De termijn genoemd in het eerste lid kan voor ten hoogste vier weken worden verdaagd. Van de verdaging wordt schriftelijk mededeling gedaan aan de klager en aan de beklaagde (...).”

Artikel 10, eerste lid:

“1. Op klachten of meldingen wordt beslist door het bevoegd gezag van beklaagde, tenzij de klacht of melding is gericht tegen het bevoegde gezag of tegen een hiërarchisch niveau hoger dan het bevoegd gezag, in welk geval op de klacht of melding wordt beslist door de bevelhebber.”

3. Uit de brochure “**Met alle respect**” van het Ministerie van Defensie:

“...**Wat is ongewenst gedrag?**

Hiermee wordt in het algemeen bedoeld:

Eenmalig of vaker voorkomend intimiderend of vernederend of bedreigend gedrag, gericht op dezelfde persoon of groep van personen.

De verschijningsvormen kunnen heel verschillend zijn, maar in de regeling van Defensie wordt daaronder verstaan:

(...)

pesten

kwellen in woord of daad

treiteren

het op gemene wijze voortdurend plagen...”