

Rapport

Klacht

Verzoekster klaagt erover dat een medewerker van de gemeente Cuijk ten onrechte bij haar werkgever, de gemeente Sint Anthonis, heeft geklaagd over haar gedrag tijdens een cursus.

Beoordeling

Algemeen

Verzoekster, medewerkster van de niet bij de Nationale ombudsman aangesloten gemeente Sint Anthonis volgde samen met medewerkers van regiogemeenten een cursus in verband met invoering van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo). Tijdens deze cursus uitten de deelnemers hun ongenoegen over de organisatie van de cursus eerst richting de cursusleider en later richting de ook aanwezige betrokken medewerker. Hij was daar aanwezig als projectleider van de cursus.

I. Bevindingen

In een e-mailbericht van 23 januari 2007 berichtte de betrokken medewerker aan de beleidsmedewerkers die waren betrokken bij de organisatie van de cursus, waaronder de heer K. van de gemeente Sint Anthonis onder meer het volgende.

"Gisterenmiddag ben ik aangeschoven bij de terugkomdag voor WMO consultants. Daar oogstte ik een storm van kritiek, zelfs verontwaardiging. Er zou niets gecommuniceerd zijn; de terugkomdag zou zonder nut zijn; de ontwerp werkprocessen waren bij niemand bekend; er waren hunnerzijds geen vragen maar "wij" hadden doorgegeven aan (...) dat er vele vragen zouden zijn etc. Zwaartepunt van de kritiek lag in Mill, Grave, Sint Anthonis."

Enkele dagen na de cursus vond op 25 januari 2007 een gesprek plaats met verzoekster, de gemeentesecretaris, het sectorhoofd Inwoners en Financiën en de beleidsmedewerkster Personeel en Organisatie. Volgens een gespreksverslag kwam onder meer het volgende aan de orde.

"Aanleiding van dit gesprek is een externe reactie over het gedrag van (verzoekster; N.o.) tijdens een terugkomdag van een Wmo-cursus.

(De betrokken medewerker; N.o.) van de gemeente Cuijk die ook aanwezig was bij deze bijeenkomst, heeft aangegeven dat het gedrag van (verzoekster; N.o.) tijdens deze bijeenkomst in zijn ogen zeer ongepast was. Door haar toonzetting, heftigheid en de duur van haar optreden, drukte zij hiermee een behoorlijke stempel op de bijeenkomst. Een dergelijk gedrag stelt de gemeente Sint Anthonis in een kwaad daglicht en is per definitie niet acceptabel. (Verzoekster; N.o.) zou te kennen hebben gegeven dat er in Sint Anthonis van alles fout gaat, zij nergens bij wordt betrokken en dat er niet met haar

gecommuniceerd wordt over de Wmo. Door haar gedrag heeft zij volgens (de betrokken medewerker; N.o.) de discussie in de groep behoorlijk geblokkeerd en daarmee heeft zij de gemeente Sint Anthonis in een kwaad daglicht gezet.

(...)

Zij reageerde uiterst verbaasd te zijn over de aantijgingen en heeft aangegeven van het hele verhaal niets te begrijpen. Volgens haar heeft zij tijdens deze cursus niets gezegd in die trant en is er verder niets gebeurd. (Verzoekster; N.o.) denkt dat (de betrokken medewerker; N.o.) haar verwacht met iemand anders van de groep. Zij geeft aan zelf contact op te willen nemen met (de betrokken medewerker; N.o.) hierover.

Zij benadrukt verder meerdere malen in het gesprek niets te begrijpen van het hele verhaal en het klopt van geen kanten volgens haar. (...)

Volgens (verzoekster; N.o.) is het de zoveelste situatie waarin dingen verdraaid zijn en zij de schuld krijgt van allerlei zaken. Dit alles is te wijten aan de slechte verhoudingen binnen het team en zij krijgt overal de schuld van omdat zij volgens haar als enige zaken open en eerlijk bespreekt. Zij geeft aan al veel langer het gevoel te hebben de "zwarte piet" te zijn in het team en voelt zich vaak niet als volwaardig collega behandeld."

In vervolg daarop vond op 29 januari 2007 een tweede gesprek plaats waarbij naast bovengenoemde personen de betrokken medewerker aanwezig was. Verzoekster was wel uitgenodigd voor het gesprek, maar was er niet bij aanwezig, omdat zij nog te emotioneel was, haar belangenbehartiger er niet aanwezig kon zijn en zij de beschuldigingen eerst op papier wilde zien. Volgens een gespreksverslag kwam onder meer het volgende aan de orde.

"(De betrokken medewerker; N.o.) wil op verzoek van de gemeente Sint Anthonis zijn signaal daarover ten overstaan van de betrokkenen herhalen, zodat iedereen hetzelfde verhaal heeft gehoord. (Verzoekster; N.o.) is uitgenodigd voor het gesprek maar heeft ervan afgezien aanwezig te zijn. (...)

(De betrokken medewerker; N.o.) vertelt dat hij eenmalig in deze setting zijn verhaal wil doen over bovengenoemde situatie. Duidelijkheidshalve merkt hij op dat hij geen klacht indient (zoals een klager die genoegdoening wenst) maar op verzoek van de gemeente Sint Anthonis zijn verhaal doet over deze dag.

(De betrokken medewerker; N.o.) is halverwege deze terugkomdag Wmo aangesloten bij de groep, om te kijken wat "de vruchten van de ochtend" waren en die te bespreken. Bij het begin van zijn aanwezigheid werd vanuit de groep naar voren gebracht dat er onvoldoende voorbereiding en communicatie zou zijn geweest voor deze dag. (De betrokken medewerker; N.o.) heeft dit opgevat als een "draagvlakprobleem" bij een aantal gemeenten en dit aan alle betrokken beleidsmedewerkers teruggecommuniceerd via een

e-mail de volgende dag.

De gemeente Sint Anthonis heeft aan (de betrokken medewerker; N.o.) gevraagd wat de rol was van de medewerkers van deze gemeente in deze situatie.

Aldus gevraagd merkt (de betrokken medewerker; N.o.) op dat (verzoekster; N.o.) opviel doordat zij niet ophield met dat signaal af te geven. Zij kwam er aanhoudend op terug met een heftige en negatieve toonzetting, overigens zonder enig onvertogen woord. De manier waarop zij aanhoudend hier op terugkwam en in zijn beleving ongeveer drie kwartier de groep en de docent hiermee heeft bezig gehouden, vond (de betrokken medewerker; N.o.) storend en ongepast en dit droeg in zijn beleving niet bij tot het overbrengen van haar boodschap. Hij gaf aan dat als een van de medewerkers uit de eigen gemeente dit gedrag had vertoond, hij betrokken persoon uit de cursus had gehaald. (De betrokken medewerker; N.o.) geeft verder aan dat het prima is een kritisch signaal af te geven als je van mening bent dat er zaken niet goed lopen, maar de manier waarop (verzoekster; N.o.) dit deed is in zijn ogen, binnen de setting van een cursus met externen, niet professioneel. Verder heeft (verzoekster; N.o.) daarna enige tijd negatief non-verbaal gedrag vertoond.

(De gemeentesecretaris; N.o.) vraagt aan (de betrokken medewerker; N.o.) of hij (verzoekster; N.o.) misschien voor een ander persoon van de groep zou hebben kunnen aangezien. Daarop antwoordt (de betrokken medewerker; N.o.) dat dit niet het geval is."

In e-mailberichten van eind januari 2007 schreven medewerkers van regiogemeenten die aanwezig waren bij de cursus verzoekster op haar verzoek dat er geen sprake was van het door haar in een kwaad daglicht zetten van de gemeente Sint Anthonis of een geblokkeerde discussie door haar toonzetting. Verzoekster was wat wel kritischer, maar ook anderen hadden volgens hen hun ongenoegen geuit.

Bij brief van 2 maart 2007 schreef de gemeente Sint Anthonis verzoekster onder meer het volgende.

"(...)

Na afloop van de Wmo-cursus van 22 januari 2007 hebben wij informatie van een derde ontvangen met betrekking tot uw houding en gedrag tijdens de cursus. Op basis van deze serieus te nemen informatie, waren wij genooddaakt een onderzoek in te stellen naar uw handelwijze tijdens deze cursus. Wij hebben het onderzoek zo snel mogelijk afgerond, met inachtneming van de nodige zorgvuldigheid. Uit het onderzoek is thans gebleken dat er geen sprake is van enig plichtsverzuim, zodat er jegens u geen rechtpositionele actie zal worden ondernomen. De zaak is hiermee inhoudelijk voor ons afgedaan.

(...)

Wij hebben besloten dat uw houding en gedrag in bovengenoemde kwesties aanleiding dienen te zijn voor het starten van een functioneringstraject. (...)

Van u wordt verwacht dat u binnen zes maanden na de start van het functioneringstraject uw functioneren naar behoren zult hebben verbeterd. Bij gebreke van voldoende verbetering, kunnen wij de conclusie trekken dat u niet beschikt over de vereiste eigenschappen, mentaliteit of instelling voor de vervulling van uw functie, zodat dan nadrukkelijk onder ogen moet worden gezien of u wel in uw functie kunt worden gehandhaafd.

(...)"

Op 8 maart 2007 schreef verzoekster de betrokken medewerker dat zij hem eerst de gelegenheid wilde geven om een schriftelijke reactie op deze gehele kwestie te geven, voordat zij een klacht over hem zou indienen.

In reactie daarop schreef de betrokken medewerker verzoekster onder meer dat hij tegen verzoekster geen klacht had ingediend bij de gemeente Sint Anthonis. Op verzoek van deze gemeente had hij een zo feitelijk mogelijk verslag gedaan van zijn ervaringen, die waren opgenomen in het verslag van het gesprek van 29 januari 2007.

Op 26 maart 2007 diende verzoekster bij de gemeente Cuijk een klacht in over de betrokken medewerker. Zij schreef in haar klaagschrift onder meer het volgende.

"(...)

Na afloop van de cursusdag heeft (de betrokken medewerker; N.o.) mij zelfs bij zich geroepen. Hij had toen mij op mijn gedrag kunnen aanspreken, maar heeft dat niet gedaan. We hebben wel over inhoudelijke zaken gesproken, zonder dat hij daarbij op enige wijze kenbaar gemaakt heeft dat mijn gedrag incorrect is geweest. Het is vreemd, zelfs hypocriet om gedachten uit te wisselen met iemand waarvan je van mening bent dat zijn/haar gedrag dusdanig is geweest dat deze uit de cursus verwijderd had moeten worden.

In plaats daarvan heeft (de betrokken medewerker; N.o.) er voor gekozen mij achter mijn rug om, wat nu bewezen is, ten onrechte, zwart te maken.

Derhalve vind ik dat er hier sprake is van laster. Immers het onderzoek van de gemeente Sint Anthonis heeft uitgewezen dat mij niets te verwijten valt - wat ook verwoord is in een collegebesluit van 2 maart 2007 - en op basis van uitlatingen van (de betrokken medewerker; N.o.) zijn tegen mij dusdanige maatregelen genomen dat ik daar zeer veel schade door heb geleden. Verder heeft (de betrokken medewerker; N.o.) er bewust voor gekozen om mij niet direct op mijn vermeend gedrag aan te spreken, hoewel daar voldoende gelegenheid voor is geweest.

(...)"

Op 3 mei 2007 vond de hoorzitting plaats naar aanleiding van de klacht. Volgens het verslag van de hoorzitting kwam onder meer het volgende aan de orde.

"(...)

(De belangenbehartiger van verzoekster; N.o.) merkt vervolgens op wat aan (de betrokken medewerker; N.o.) is gevraagd wat nu precies is gezegd op basis waarvan St. Anthonis heeft besloten (verzoekster; N.o.) naar huis te sturen. In het verslag van het gesprek van 29 januari 2007 staan slechts algemeenheden. De gemeentesecretaris van St. Anthonis heeft aangegeven dat de uitlatingen van (de betrokken medewerker; N.o.) en de heftigheid van zijn gevoelens zodanig waren dat niet anders besloten kon worden dan haar naar huis te sturen. (De betrokken medewerker; N.o.) is niet op het verzoek van (verzoekster; N.o.) om nadere uitleg ingegaan.

Vervolgens is aan de medecursisten m.u.v. die van Cuijk gevraagd een reactie te geven hoe zij het gedrag en houding van (verzoekster; N.o.) op de betreffende cursusdag hebben ervaren. Deze mensen hebben stuk voor stuk laten weten dat (verzoekster; N.o.) niets zou zijn aan te rekenen. (...)

Alle medecursisten schetsen voor wat betreft het gedrag van (verzoekster; N.o.) een ander beeld dan (de betrokken medewerker; N.o.) dat bij herhaling, ook wetende wat de consequenties waren, naar de gemeente St. Anthonis toe heeft gedaan

(...) Volgens (de belangenbehartiger van verzoekster; N.o.) mag worden geconcludeerd dat (de betrokken medewerker; N.o.) geen kijk heeft op eigen handelen. Er is geen enkele sprake van zelfreflectie. Naar de mening van (de belangenbehartiger van verzoekster; N.o.) heeft (de betrokken medewerker; N.o.) niet integer gehandeld. Op basis van feitelijkheden waren excuses op z'n plaats.

(De klachtbehandelaar, het hoofd afdeling Welzijn; N.o.) zegt dat hij over de integriteit van (de betrokken medewerker; N.o.) geen enkele twijfel heeft en dat hij deze zaak ook niet in de context van de integriteit wil beoordelen.

(...)

(De belangenbehartiger van verzoekster; N.o.) is van mening dat de zaak St. Anthonis door een door die gemeente genomen besluit in deze is afgehandeld. (De betrokken medewerker; N.o.), in dienst bij de gemeente Cuijk, heeft *met opzet, bij herhaling en wetende wat de consequenties zouden zijn, feitelijk onjuiste informatie* aan de gemeente St. Anthonis gegeven. Hij heeft hiermee incorrect gehandeld. (...)

(De klachtbehandelaar; N.o.) geeft aan dat de posities van (verzoekster; N.o.) en (de betrokken medewerker; N.o.) verschillend zijn. Daarom dient zorgvuldig te werk worden gegaan. Hij kan (de betrokken medewerker; N.o.) niet verplichten zijn excuses aan te bieden. (...)"

Bij brief van 16 mei 2007 besliste de klachtbehandelaar op de klacht. In de brief schreef hij onder meer het volgende.

"(...)

De casus zelf

In de kern geeft u aan dat (de betrokken medewerker; N.o.) de onwaarheid zou hebben gesproken en u twijfelt daarom aan zijn integriteit. (...) U wijst (de betrokken medewerker; N.o.) als aanstichter van alle "onheil" aan.

Nadrukkelijk ben ik **niet** uw mening toegedaan. Ik ken (de betrokken medewerker; N.o.) als een zeer integer persoon, persoonlijk en absoluut ook in zijn optreden als ambtenaar. Zijn feitelijke optreden in deze zaak is voor mij ook geen aanleiding om van mijn opvatting af te stappen. Hij heeft stevige kritiek geuit. Die heeft hij eerst algemeen neergelegd bij de beleidsmedewerkers verpakt in de uiting van zijn zorg, dat aan draagvlak voor het project per individuele gemeente "schade" zou ontstaan, indien de medewerkers niet goed in het proces zouden staan. Als de medewerkers het project niet uitdragen of kunnen dragen, wordt de basis ervoor onderuit gehaald. Deze opmerking was voor Sint Anthonis aanleiding concreet navraag te doen naar het gedrag van de eigen vertegenwoordigers.

In deze situatie heeft (de betrokken medewerker; N.o.) bij mij aandacht gevraagd voor de ontstane situatie. Op de vraag of hij wel of niet moest ingaan op de uitnodiging van de gemeente Sint Anthonis om in een gesprek de zaak te komen toelichten, heb ik hem ondersteund in zijn voorstel om dat te gaan doen.

Op zijn relaas over het verloop van de cursus ben ik in vertrouwen afgegaan. Ik heb en had geen twijfel over zijn inschatting van de gang van zaken. Dat de gemeente Sint Anthonis redenen zag tot een formeel optreden ligt volledig bij die gemeente. Ik heb in het gesprek al gezegd dat ik het zo niet gedaan zou hebben, maar dat ik ook niet verder achter de schermen kan kijken en ook op dit moment niet kan en niet wil. De wijze en het gewicht van het optreden van de gemeente Sint Anthonis is gebaseerd op een eigen inschatting en afweging. Daarover hoeft (de betrokken medewerker; N.o.) zich vooraf geen rekenschap af te leggen, wel moet hij zich afvragen of hij zijn verhaal op grond van zijn inschatting integer doet. Dat (de betrokken medewerker; N.o.) kritiek kan uiten (in dit geval daadwerkelijk heeft geuit) in een werksituatie over een collega in diezelfde werksituatie, acht ik een normale situatie. Daar kan en moet je rekening mee houden als je samen aan een project werkt. Ook dat die kritiek heftig kan zijn is onderdeel van deze verhouding.

Afwegingen

De kritiek van (de betrokken medewerker; N.o.) was functioneel en wat hem betreft **niet** ingezet en bedoeld om uw leidinggevende aan te zetten tot enig disciplinair handelen. Vanuit zijn eigen werkkring bij de gemeente Cuijk mag (de betrokken medewerker; N.o.) verwachten dat een medewerker door zijn werkgever in een dergelijke situatie zakelijk en functioneel wordt aangesproken op een passende wijze. Binnen deze context vind ik dat (de betrokken medewerker; N.o.) juist en met mijn instemming heeft gehandeld. Ook de inhoud van zijn relaas ten overstaan van de gemeente St. Anthonis heeft mijn instemming zonder dat ik kan en wil ingaan op de precieze bewoordingen. Ik vind het terecht dat hij geen afstand heeft gedaan van de inhoud van zijn verhaal nadat u hem (via uw raadgever (...)) telefonisch erop had aangesproken met verwijzing naar het optreden van uw werkgever op dat moment. Het is en was niet aan hem om daarin te treden.

Ten aanzien van de door u overlegde getuigenverklaringen stel ik vast dat die gegeven zijn op basis van uw vraagstelling en uw werkrelatie met hen. Duidelijk is dat de getuigen reageren vanuit hun persoonlijk perspectief. Dat (de betrokken medewerker; N.o.) duidelijk met een ander perspectief en vanuit een eigen verantwoordelijkheid zijn inschatting heeft gegeven, is voor mijn beoordeling van uw klacht doorslaggevend.

Conclusie

Ik acht uw klacht over (de betrokken medewerker; N.o.) daarom niet gegrond en ik zal ten aanzien van (de betrokken medewerker; N.o.) geen maatregelen nemen."

Hierop wendde verzoekster zich tot de Nationale ombudsman.

Nadat verzoekster nadere vragen van de Nationale ombudsman had beantwoord legde de Nationale ombudsman de klacht voor aan het college van burgemeester en wethouders (hierna aangeduid als: het college) en de betrokken medewerker. Verder werden bij de cursus aanwezige medewerkers van regiogemeenten gevraagd informatie te verstrekken.

In reactie deelde het college bij brief de Nationale ombudsman onder meer het volgende mee:

"(...)

Het is algemeen bekend dat de invoering van de WMO een gecompliceerd en langdurig proces is, mede gelet op de doelgroep van langdurig zieken, gehandicapten en ouderen. Het is daarom van groot belang voor het slagen van het project dat de uitvoerders bij de gemeenten een goede invulling geven aan deze nieuwe wet. Een positieve houding is daarbij een basisvoorwaarde.

(De betrokken medewerker; N.o.) heeft als projectleider gehandeld toen hij zijn zorgen over de houding van (verzoekster; N.o.) tijdens de cursusdag uitte tegenover de beleidsambtenaren van de betrokken gemeenten. Naar onze mening getuigt dat van een goede vervulling van de functie van projectleider en zou het niet melden van dergelijke zorgen juist een teken van niet goed functioneren zijn.

Verder heeft hij op verzoek van de gemeente Sint Anthonis en met volledige instemming van zijn leidinggevende verslag gedaan van zijn bevindingen aan de gemeente Sint Anthonis. Ons is niet gebleken dat (de betrokken medewerker; N.o.) dit op een ongepaste of incorrecte wijze zou hebben gedaan.

De relatie tussen (verzoekster; N.o.) en haar werkgever de gemeente Sint Anthonis en het feit dat die gemeente in de mededeling van (de betrokken medewerker; N.o.) aanleiding heeft gezien om formele maatregelen tegen haar te overwegen doen daarbij niet ter zake. In casu gaat het om het handelen van (de betrokken medewerker; N.o.).

Naar onze mening is er geen sprake van onheus of ongepast gedrag van (de betrokken medewerker; N.o.) jegens (verzoekster; N.o.). De term laster achten wij dan ook volledig misplaatst. Wij delen de conclusie van (de klachtbehandelaar; N.o.) dat de klacht over de handelwijze van (de betrokken medewerker; N.o.) ongegrond is.

Met betrekking tot de behandeling van de klacht door (de klachtbehandelaar; N.o.) merken wij het volgende op.

(Verzoekster; N.o.) stelt dat de gemeente Cuijk geen objectief oordeel heeft gegeven over de inhoud van haar klacht en dat het niet gaat om het plaatsen van kritiek maar om een beschuldiging van ongepast gedrag.

Uit de stukken blijkt naar onze mening afdoende dat (de klachtbehandelaar; N.o.) de klacht op een zorgvuldige en correcte wijze heeft behandeld. Wij zien dan ook geen enkel aanknopingspunt voor de stelling dat de beoordeling niet objectief zou zijn.

De overwegingen van (de klachtbehandelaar; N.o.) in de brief van 16 mei 2007 zijn helder en duidelijk en worden door ons volledig onderschreven.

De stelling van (verzoekster; N.o.) dat het niet gaat om het plaatsen van kritiek maar om een beschuldiging van ongepast gedrag begrijpen wij niet. Naar onze mening kunnen de opmerkingen van (De betrokken medewerker; N.o.) over haar gedrag juist worden aangemerkt als een vorm van kritiek. In dat verband delen wij de overweging van (de klachtbehandelaar; N.o.) dat in een werksituatie kritiek moet kunnen worden geuit en ook moet kunnen worden geïncasseerd. Zoals uit het voorafgaande blijkt is er geen sprake geweest van ongepaste of buitensporige kritiek.

(...)

Resumerend zijn wij van mening dat de klacht van (verzoekster; N.o.) zowel over de handelwijze van (de betrokken medewerker; N.o.) als over de behandeling van haar klacht ongegrond is."

De Nationale ombudsman had het college een tweetal vragen gesteld:

Op basis van welke gegevens hechtte u meer waarde aan de verklaring van de bij de klacht betrokken persoon over wat zich heeft voorgedaan tijdens de cursusdag, dan aan de verklaringen van verzoekster en de medecursisten?

Waarom hebt u geen navraag gedaan bij de medecursisten die op verzoek van verzoekster verklaringen hadden afgelegd over de cursusdag?

De gemeentelijke klachtbehandelaar beantwoordde deze als volgt.

"Ik ken (de betrokken medewerker; N.o.) in alle opzichten heel goed. Ik vertrouw hem voor 100%. Hij heeft de situatie waar het om ging destijds een dag later met mij besproken. Ik heb onze - de twee Cuijkse - medecursisten aangesproken en open nagevraagd hoe het was gegaan op de cursus. Zij hebben het bij (de betrokken medewerker; N.o.) verkregen beeld bij mij volledig bevestigd.

Mijn oordeel en conclusie was eenduidig, namelijk dat we deze houding en gedrag van (verzoekster ; N.o.) met onze collega-leidinggevenden in St. Anthonis moesten delen.

(De betrokken medewerker; N.o.) en ik hebben er nog over gesproken of ik niet zelf contact op zou nemen met mijn collega (de heer K.; N.o.), maar (de betrokken medewerker; N.o.) vond dat hij dat zelf moest doen als projectleider WMO.

Hij is dus met mijn medeweten en instemming gaan praten in St. Anthonis. Mijn redenering is dat je dergelijke dingen graag terughooft; je kunt er dan op sturen en corrigeren. Men zit tenslotte niet vrijblijvend op een cursus of training en het gaat om het slagen van het project als geheel.

Ik heb de verklaringen van de andere collega's uit Mill en Grave gezien en gelezen. Ik ken twee van de collega's persoonlijk. Ik kon hun verklaring plaatsen in de context van het geheel van het project en de samenwerking tussen onze gemeenten en heb er vanaf gezien, hen persoonlijk te benaderen. Daarmee zou ik hen wellicht in verlegenheid hebben gebracht. Dat wilde ik niet. In het geheel van onze samenwerking op weg naar een ISD (intergemeentelijke sociale dienst; N.o.) vond dat niet passend.

Daarbij had ik door het verhaal van (de betrokken medewerker; N.o.) en door de navraag bij onze eigen WMO-medewerkers al een voldoende helder beeld van het gebeurde."

In reactie op de klacht deed de betrokken medewerker tijdens een telefoongesprek met een medewerker van het Bureau Nationale ombudsman voor zover van belang voor het onderzoek het volgende mee:

"De terugkomdag werd gehouden in de derde week van 2007, het jaar van feitelijk invoering van de Wmo. De dag was bedoeld om de medewerkers uit de vijf deelnemende regiogemeenten bij elkaar te laten komen en de eerste ervaringen te delen. Er was breed gedragen kritiek van de aanwezigen dat de terugkomdag te vroeg werd gehouden. Verder vond men zich te weinig geïnformeerd over de stand van zaken. Medewerkers van de gemeente Boxmeer en (verzoekster; N.o.) hadden hierover een uitgesproken mening. Ik heb toen aangegeven dat het mij duidelijk was dat er onvrede was, dat dit punt werd meegenomen en dat er bezien zou worden of er iets aan kon worden gedaan. Ik vond dat er voor dat moment voorlopig een streep onder het onderwerp moest worden gezet. (Verzoekster; N.o.) pakte de discussie echter herhaaldelijk weer op, wat in mijn beleving circa 45 minuten duurde. Als ik met (verzoekster; N.o.) een rechtstreekse functionele relatie had, dan had ik haar op dat moment aangesproken op haar opstelling en desnoods maatregelen getroffen. Ik heb de projectgroepleden van de betrokken gemeenten, waaronder die van de gemeente Sint Anthonis, de heer K. gemaild dat er een draagvlakprobleem bij de deelnemers was en hen aangeraden daarover te gaan praten met de uitvoerende medewerkers. Ik heb daarbij niet de naam van (verzoekster; N.o.) genoemd. De gemeente Sint Anthonis stelde mij vervolgens mondeling een aantal specifieke vragen die ik mondeling heb beantwoord. Ik weet niet meer exact wat de bewoordingen van de vragen en wat mijn antwoorden waren. Daar komt bij dat een eventuele herinnering inmiddels gekleurd is door de erop volgende gebeurtenissen."

Bij de cursus aanwezige medewerkers van respectievelijk de gemeenten Grave, Boxmeer en Mill deelden tijdens telefoongesprekken met een medewerker van het Bureau Nationale ombudsman voor zover van belang voor het onderzoek het volgende mee:

"De terugkomdag kwam te snel na de Wmo-cursus. Ook de informatievoorziening over de Wmo verschilde per deelnemende gemeente in het Land van Cuijk sterk van elkaar. Dit probleem was al eerder bij de projectgroep gemeld, maar er werd niets aan gedaan. (De betrokken medewerker; N.o.) kreeg vervolgens al deze kritiek te verduren. (Verzoekster; N.o.) viel misschien op, omdat zij vaker het woord voerde. Verder heeft zij een harde stem en heeft zij haar hart op haar tong liggen. Wat zij aanvoerde werd door allen gedragen en zij was niet de enige die kritiek uitte. Dat (verzoekster; N.o.) volgens (de betrokken medewerker; N.o.) 45 minuten het woord zou hebben gevoerd, vind ik overdreven. (De betrokken medewerker; N.o.) is - naar ik mij kan herinneren - slechts een half uur gebleven. Daarna nam de docent het weer over."

"In januari 2007 zaten wij nog in de opstartfase van de invoering van de Wmo. 2007 was het overgangsjaar van de AWBZ naar de Wmo per 1 januari 2008. De Wmo-cursus ging diep in op de materie, die ons deels nog onbekend was. Het al in januari 2007 houden van

een terugkomdag was naar mening van veel aanwezigen niet zinvol. Men had namelijk toen nog niet gewerkt met de materie. (Verzoekster; N.o.) verwoordde deze mening van velen, voor wie er daarom geen noodzaak was om apart te reageren. (Verzoekster; N.o.) was meer hoorbaar dan anderen, mede door haar harde stem. Zij was echter niet de enige die wat zei. Ik weet niet meer hoeveel aanwezigen iets hebben gezegd of wie wat heeft gezegd. Het staat mij niet bij dat (verzoekster; N.o.) de groep 45 minuten bezig zou hebben gehouden met het uiten van haar standpunt. Ik heb een hekel aan zulke mensen en zou het me dus wel kunnen herinneren, als zij dat wel had gedaan."

"Het is absoluut niet zo dat (verzoekster; N.o.) tijdens de terugkomdag als enige kritisch was over de gang van zaken rondom de Wmo-cursus. Ook twee deelnemers van de gemeenten Grave en Sint Anthonis waren even kritisch. Op een gegeven moment vonden ik en anderen dat het wel genoeg was geweest en dat we door moesten gaan met de cursus. Er werden al vragen gesteld aan de docent, maar gebeurde vooral toen (de betrokken medewerker; N.o.) erbij kwam. Ik weet niet meer hoe lang hij is gebleven. (Verzoekster; N.o.) staat bekend als iemand die zich gauw kritisch kan opstellen, maar zij was die middag niet kritischer dan die twee andere deelnemers. Ik denk dat er een diepere oorzaak is voor het huidige conflict dan alleen haar houding tijdens de terugkomdag."

De heer K., deelde tijdens een telefoongesprek met een medewerker van het Bureau Nationale ombudsman voor zover van belang voor het onderzoek het volgende mee:

"Op of rond 22 januari 2007 had ik een overleg met (de betrokken medewerker; N.o.) en twee medewerkers uit andere gemeenten in het Land van Cuijk. Hij vertelde mij toen dat (verzoekster; N.o.) zich tijdens een cursus zich zeer negatief had uitgelaten over de gemeente Sint Anthonis in het algemeen en het reilen en zeilen binnen het team sociale zaken in het bijzonder. (De betrokken medewerker; N.o.) gaf aan dat als zij werkzaam zou zijn geweest bij de gemeente Cuijk, zij door hem uit de cursus verwijderd zou zijn. Ik heb deze informatie doorgegeven aan het afdelingshoofd, (...). Deze was ook aanwezig bij het gesprek op 29 januari 2007, waar (de betrokken medewerker; N.o.) desgevraagd zijn informatie herhaalde en de van de zijde van de gemeente Sint Anthonis gestelde vragen beantwoordde."

In reactie op de verklaringen schreef verzoekster onder dat het haar verbaasde dat de betrokken medewerker niet meer wist wat de inhoud van het gesprek was met de heer K, terwijl hij dezelfde dag was benaderd om er verslag over te doen. Verder liet zij weten dat zij na maanden thuis te hebben gezeten met de gemeente Sint Anthonis een schikking had getroffen, omdat zij met ingang van 1 januari 2008 elders een nieuwe baan had.

II. Beoordeling

Het evenredigheidsvereiste houdt in dat bestuursorganen voor het bereiken van een doel een middel aanwenden dat voor de betrokkenen niet onnodig bezwarend is en dat in

evenredige verhouding staat tot dat doel. Dit vereiste impliceert dat een medewerker alleen melding mag doen bij de werkgever over vermeend wangedrag van een andere medewerker, indien de aard van het gedrag dit rechtvaardigt en er redelijkerwijs geen minder ingrijpende wijze van aanspreken op het gedrag mogelijk is.

De verklaringen over hoe en wat verzoekster heeft gezegd tijdens de cursus lopen uiteen. Duidelijk is echter wel dat verzoekster stevige kritiek heeft geuit en veel aan het woord is geweest. Het is begrijpelijk dat de betrokken medewerker dat gedrag als storend heeft ervaren. Hij heeft de kritiek van verzoekster en anderen terecht onderkend als een draagvlakprobleem. Het doel van zijn signaal, was het kenbaar maken van dit draagvlakprobleem bij de deelnemende gemeenten. Gelet op het doel had het meer voor de hand gelegen als de medewerker kort na de cursus verzoekster rechtstreeks had aangesproken op haar gedrag uit hoofde van bijvoorbeeld zijn functie als projectleider en daarna had volstaan met zijn in algemene bewoordingen gestelde e-mailbericht van 23 januari 2007. Het doel van zijn signaal vereiste niet dat de medewerker zich zou uitlaten over verzoekster op de wijze zoals hij heeft gedaan in de gesprekken met medewerkers van de gemeente Sint Anthonis. Hij was weliswaar daartoe uitgenodigd en hij behoeft geen kennis te hebben van de gespannen arbeidsrelatie van verzoekster met de gemeente Sint Anthonis, maar hij had zich echter moeten realiseren dat zijn uitlatingen onbedoeld gevolgen zouden kunnen hebben voor verzoekster. Hij had zich daarom toen terughoudend moeten opstellen

De betrokken medewerker heeft dan ook gehandeld in strijd met het evenredigheidsvereiste.

De onderzochte gedraging is niet behoorlijk.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van een medewerker van de gemeente Cuijk, is gegrond.

Onderzoek

De Nationale ombudsman ontving een verzoekschrift van mevrouw X te Y, met een klacht over een gedraging van een medewerker van de gemeente Cuijk.

Naar deze gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van het college van burgemeester en wethouders van Cuijk, werd een onderzoek ingesteld.

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

Daarnaast werd de betrokken medewerker de gelegenheid geboden om commentaar op de klacht te geven.

Daarnaast werd medewerksters van regiogemeenten gevraagd een getuigenverklaring af te leggen.

Tijdens het onderzoek kregen (de medewerker van) de gemeente en verzoekster de gelegenheid op de door ieder van hen verstrekte inlichtingen te reageren.

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

Het college berichtte dat het verslag hem geen aanleiding gaf tot het maken van opmerkingen.

De reacties van verzoekster en de betrokken medewerker gaven geen aanleiding het verslag te wijzigen.

Informatieoverzicht

De bevindingen van het onderzoek zijn gebaseerd op de volgende informatie:

E-mailbericht van de betrokken medewerker aan de heer K. van 23 januari 2007;

Gespreksverslagen van 25 en 29 januari 2007;

E-mailberichten van eind januari 2007 van medewerkers van regiogemeenten;

Brief van de gemeente Sint Anthonis aan verzoekster van 2 maart 2007;

Brief van verzoekster aan de betrokken medewerker van 8 maart 2007;

Ongedateerde brief van de betrokken medewerker aan verzoekster;

Klaagschrift van verzoekster van 26 maart 2007;

Beslissing van de gemeente Cuijk van 16 mei 2007 op de klacht;

Verzoekschrift aan Nationale ombudsman van 15 juni 2007 en aanvulling daarop van 7 september 2007;

Brief van de Nationale ombudsman van 18 oktober 2007 gericht aan het college inzake de opening van het onderzoek;

Brief van het college aan de Nationale ombudsman van 13 november 2007;

Telefonische verklaringen van de betrokken medewerker de heer K. en drie medewerkers van regiogemeenten van 31 oktober, 1 en 2 november 2007, 7 januari en 20 mei 2008;

Reacties van verzoekster van 17 november en 14 december 2007.

Bevindingen

Zie onder Beoordeling.

Achtergrond

Zie onder Beoordeling.