



Rapport

Klacht

Verzoekster klaagt erover dat:

1. medewerkers van de gemeente Velsen haar tijdens haar sollicitatiegesprek onjuiste dan wel onvolledige informatie hebben verstrekt over de (duur van de) opleiding die zij zou moeten volgen in het kader van de functie waarnaar zij solliciteerde (en welke zij uiteindelijk op basis van die informatie accepteerde);
2. het college van burgemeester en wethouders in de aanstellingsbrief niet alle afspraken heeft opgenomen die tijdens het sollicitatiegesprek zijn gemaakt; met name staat er in de brief niets over (de duur van) de te volgen opleiding vermeld.

Beoordeling

I. Bevindingen

1. Verzoekster solliciteerde bij de gemeente Velsen naar aanleiding van een advertentie naar de functie van allround medewerker Burgerzaken. Onder het kopje "Het juiste profiel" stond in de advertentie onder meer het volgende:

"Je hebt een afgeronde mbo-opleiding en de opleiding Bestuursambtenaar, afstudeervariant Burgerzaken (BA-BZ) met succes afgerond of flink wat ervaring met bovengenoemde werkzaamheden en de bereidheid deze studie te gaan volgen..."

2. Zij had op 14 december 2006 een sollicitatiegesprek met de selectiecommissie, bestaande uit het bureauhoofd burgerzaken, twee coördinatoren en een allround medewerker burgerzaken. Na vervolgens nog een arbeidsvoorwaardengesprek te hebben gehad met een medewerker P&O, kwam zij met ingang van 1 februari 2007 in dienst bij de gemeente in de genoemde functie.

3. Na indiensttreding ontstond er discussie tussen verzoekster en de gemeente over de informatie die tijdens het sollicitatiegesprek was verstrekt over onder meer de duur van de opleiding die zij in haar eigen tijd moest volgen. Op 7 augustus 2007 had verzoekster, na eerdere gesprekken over de opleiding, een gesprek met het bureauhoofd en de personeel- en organisatieadviseur. In dat gesprek gaf zij aan dat haar tijdens het sollicitatiegesprek was gezegd dat de opleiding één jaar zou duren en dat zij op grond van die informatie de baan had geaccepteerd. Nu de opleiding twee jaar bleek te duren was het haar wegens privéomstandigheden onmogelijk de opleiding te volgen. Vanuit de gemeente werd in het gesprek geconcludeerd dat verzoekster weigerde de opleiding te volgen en daardoor niet aan de functie-eisen voldeed en werd aangegeven wat de gang van zaken zou zijn als verzoekster de opleiding niet zou gaan volgen (zij zou ander werk moeten gaan doen en er zou een ontslagprocedure worden gestart). De gemeente gaf verzoekster tot 13 augustus

2007 de tijd om over de ontstane situatie na te denken.

In reactie op het verslag van het gesprek gaf verzoekster schriftelijk onder meer aan dat het niet kunnen volgen van de opleiding geen kwestie is van onwil, maar van overmacht.

4. Op 13 augustus 2007 vond tussen betrokkenen weer een gesprek plaats. Verzoekster gaf nogmaals aan dat zij de opleiding niet kon volgen, waarna zij per direct werd belast met andere werkzaamheden en het traject voor ontslag wegens ongeschiktheid voor de functie werd ingezet.

5. Bij brief van 30 augustus 2007 deelde het college verzoekster onder meer mee dat zij wist dat zij voor de functie een opleiding op de bestuursacademie moest volgen met als afstudeerrichting Burgerzaken, dat zij had aangegeven wegens privéomstandigheden niet bereid te zijn om de vereiste opleiding te volgen nu of in de nabije toekomst, dat zij op grond daarvan niet geschikt is (te maken) voor de genoemde functie en dat het college voornemens was haar met ingang van 1 januari 2008 te ontslaan.

6. Verzoekster reageerde daarop per brief van 1 september 2007. Daarin gaf zij onder meer aan dat de afspraken die volgens de gemeente mondeling gemaakt zouden zijn, tijdens het sollicitatiegesprek niet schriftelijk waren bevestigd en niet overeenkwamen met de informatie die zij gekregen had (namelijk dat de opleiding één jaar zou duren). Zij gaf aan dat er geen sprake was van een weigering de opleiding te volgen en verwees daarbij naar de verslagen van de gesprekken. Op grond van de gegevens over de duur van de opleiding zoals die tijdens het sollicitatiegesprek waren verstrekt, had zij de baan geaccepteerd.

7. Bij brief van 27 september 2007 diende verzoekster schriftelijk haar ontslag in per 1 november 2007. Daarbij wees zij er nog op dat zij geen reactie had ontvangen op haar brief van 1 september 2007.

8. De gemeente reageerde bij brief van 30 oktober 2007, waarin zij onder meer aangaf dat het verzoek om ontslag inmiddels was gehonoreerd en vroeg of verzoekster nog een inhoudelijke beantwoording wenste op de brief van 1 september 2007. Nadat verzoekster die laatste vraag bevestigend beantwoordde, liet het college haar onder meer weten dat zij de opleiding niet had gevolgd, terwijl dat een voorwaarde was voor de functie zoals bleek uit de advertentietekst. Zij was daardoor ongeschikt voor de functie, ongeacht de oorzaak van het feit dat zij de opleiding niet heeft kunnen doorlopen. In reactie op de stelling dat verzoekster tijdens het sollicitatiegesprek verkeerde informatie is verschaft en dat haar niet duidelijk is geweest dat de opleiding twee jaar zou duren, schreef de gemeente:

"Zelfs als deze informatie juist zou blijken te zijn, dan doet dat nog niets af aan het feit dat u door het niet volgen van de studie (...) ongeschikt bent voor het vervullen van de functie (...)".

9. Op 4 december 2007 diende verzoekster een klacht in bij de Nationale ombudsman, welke klacht zij tijdens een gesprek met twee medewerkers van het Bureau Nationale ombudsman toelichtte. Zij legde bij die gelegenheid haar aanstellingsbrief van 9 januari 2007 over en wees erop dat daarin niets stond vermeld over de opleiding.

10. In het kader van het onderzoek gaf het college onder meer aan dat met verzoekster een selectiegesprek en arbeidsvoorwaardengesprek had plaatsgevonden. Van selectiegesprekken worden geen verslagen gemaakt. De vier personen waaruit de sollicitatiecommissie in het geval van verzoekster bestond en die bij het selectiegesprek met haar aanwezig waren, verklaarden echter alle vier dat de opleiding en de bijbehorende tijdsduur van twee jaar tijdens dat gesprek aan de orde waren geweest. Het college verwees daarvoor naar meegestuurde, eensluidende verklaringen van de betrokken commissieleden. Daarin verklaarden zij allen met betrekking tot het sollicitatiegesprek van 14 december 2006 onder meer:

".....dat tijdens dit gesprek het volgen van de opleiding Bestuursambtenaar/Burgerzaken (BA/BZ) aan de Bestuursacademie nadrukkelijk aan de orde is geweest.

Daarbij is tijdens het gesprek aangegeven dat het volgen en succesvol afronden van de opleiding een voorwaarde zou zijn voor benoeming in de functie van allround medewerker burgerzaken.

Ook is aan (verzoekster; N.o.) duidelijk te verstaan gegeven dat de opleiding 2 jaar zou duren en dat deze volledig in eigen tijd moest worden gevolgd."

Verder gaf het college aan dat de te volgen opleiding tijdens het arbeidsvoorwaardengesprek van verzoekster met de P&O adviseur nog wel aan de orde was gekomen, maar er inhoudelijk niet meer op was ingegaan. In het arbeidsvoorwaardenformulier, waarin alle gemaakte afspraken rondom salaris en startdatum worden genoteerd en dat dient ter ondersteuning van de P&O adviseur tijdens het gesprek, waren daarover om die reden geen aantekeningen gemaakt.

Aangezien alle vier commissieleden verklaarden dat verzoekster tijdens de selectieprocedure juist en volledig was geïnformeerd over de duur van de opleiding achtte de gemeente de klacht over de informatieverstrekking tijdens het gesprek ongegrond.

11. Verder gaf het college aan dat een aanstellingsbrief standaard de volgende onderwerpen bevat:

-datum aanstelling

-functie

-soort aanstelling

- voorbehoud verkrijging Verklaring Omtrent Gedrag
- salarisafspraken
- vakantieverlofrechten
- verklaring relevante medische informatie
- spaarloonregeling
- ziektelastenverzekering
- pensioenregeling
- waardeoverdracht
- IP Aanvullingsplan
- opgave meegestuurde documenten

Het college stelde dat in de aanstellingsbrief van verzoekster volledigheidshalve de afspraken omtrent de te volgen opleiding en de daarbij horende afspraken opgenomen hadden moeten worden. Het college achtte de tweede klacht dan ook gegrond. Het college betreunde het ontbreken van die informatie, maar stelde dat het de gemaakte afspraken tijdens de sollicitatieprocedure niet ongedaan maakte en dus geen consequenties had. Het gaf verder aan dat aan het arbeidsvoorwaardenformulier een onderdeel wordt toegevoegd, te weten een vakje met als onderwerp "overige gemaakte afspraken die relevant zijn voor de aanstelling". Daarnaast worden de afspraken die bij dit onderwerp worden vermeld opgenomen in de aanstellingsbrief.

12. Verzoekster wees er in reactie op het standpunt van het college nog op dat het volgen en afronden van de opleiding geen voorwaarde is voor benoeming in de functie (zoals in de verklaring van de medewerkers staat aangegeven), maar voor het vervullen ervan.

II. Beoordeling

Ten aanzien van de informatieverstrekking tijdens het sollicitatiegesprek

1. Verzoekster stelt dat haar tijdens het sollicitatiegesprek is gezegd dat de opleiding één jaar zou duren. De vier medewerkers van de gemeente die bij het gesprek aanwezig waren, verklaren unaniem gezegd te hebben dat de opleiding twee jaar zou duren.

Vast staat, dat de duur van de opleiding tijdens het sollicitatiegesprek onderwerp van gesprek geweest. Wat er over de duur is gezegd, daarover spreken de verklaringen van verzoekster enerzijds en die van de medewerkers anderzijds elkaar tegen. Uit het

onderzoek zijn geen feiten of omstandigheden gebleken op grond waarvan de verklaring van de ene partij aannemelijker moet worden geacht dan van de andere. Daarbij wordt erop gewezen dat de opleiding Bestuursambtenaar burgerzaken bestaat uit een basisjaar (bestuursambtenaar) en de eenjarige afstudeerrichting burgerzaken (zie Achtergrond). Afhankelijk van de vooropleiding kan de opleiding dus een of twee jaar duren.

De Nationale ombudsman onthoudt zich om die reden van een oordeel over deze klacht.

Ten aanzien van de informatie in de aanstellingsbrief

1. Het vereiste van actieve en adequate informatieverstrekking houdt in dat bestuursorganen burgers met het oog op de behartiging van hun belangen actief en desgevraagd van adequate informatie voorzien. Dit behelst de plicht om burgers uit eigen beweging te informeren over handelingen van de overheid die hun belangen raken.

2. Partijen zijn het erover eens dat tijdens het sollicitatiegesprek door de gemeente is meegedeeld dat verzoekster de opleiding moest volgen als zij de baan zou krijgen en dat zij dat in haar eigen tijd zou moeten doen. Ook zijn zij het er over eens dat is gezegd hoe lang de opleiding zou duren (ook al verschillen de verklaringen over wat daarover is gezegd).

Verzoekster stelt dat het voor haar, juist omdat zij de opleiding in haar eigen tijd moest volgen, van belang was om te weten wat de duur van de opleiding is. In verband met haar privéomstandigheden ten tijde van de sollicitatieprocedure kon zij namelijk wel een opleiding van één jaar volgen maar geen opleiding die langer (twee jaar) duurt. Verzoekster geeft aan, dat zij de baan heeft geaccepteerd op basis van de informatie over (de duur van) de opleiding zoals die tijdens het sollicitatiegesprek door de gemeente is verstrekt.

3. Verder is uit onderzoek gebleken dat de gemeente deze informatie over de opleiding niet in de aanstellingsbrief heeft opgenomen of op andere wijze schriftelijk aan verzoekster heeft verstrekt. Uit de advertentie bleek weliswaar dat de opleiding een voorwaarde was voor het vervullen van de functie, maar over de duur van de opleiding en het feit dat die in eigen tijd moest worden gevolgd, stond daarin niets vermeld.

4. Zoals hierboven onder II.1 al is vastgesteld, is na de aanstelling verschil van mening ontstaan over wat er tijdens het sollicitatiegesprek precies is gezegd over de duur van de opleiding. Gezien de specifieke opbouw van de opleiding (zie Achtergrond), kon daarover onduidelijkheid ontstaan.

5. Als een bestuursorgaan tijdens een sollicitatiegesprek mondeling informatie aan een toekomstig medewerker verstrekt die van belang is voor het vervullen van de toekomstige functie, ligt het in de rede die informatie schriftelijk vast te leggen opdat daarover geen onduidelijkheid kan ontstaan. Het moge duidelijk zijn dat het voor een toekomstig

werknemer van belang is te weten dat hij voor het vervullen van de functie in eigen tijd een opleiding moet volgen en (juist omdat het in eigen tijd moet gebeuren) hoe lang de opleiding duurt. Als toekomstig werkgever had de gemeente dat belang ook duidelijk moeten zijn.

6. De gemeente kan niet worden gevolgd in haar stelling dat het niet vastleggen van de mondeling verstrekte informatie over (de duur van) de opleiding geen consequenties heeft. Weliswaar doet het ontbreken van een schriftelijke bevestiging niets af aan de informatie die is verstrekt, maar juist doordat de informatie niet schriftelijk werd bevestigd, kon er onduidelijkheid over ontstaan en kon verzoeksters klacht ontstaan. Als haar op enig moment voor de aanstelling schriftelijk was bevestigd dat zij de opleiding in eigen tijd moest volgen en hoe lang die opleiding zou duren, had er geen onduidelijkheid over kunnen bestaan en had zich de situatie dat verzoekster haar baan opzegt omdat zij gezien haar privé situatie geen tweejarige opleiding kan volgen, niet voorgedaan.

7. Gezien het belang van deze informatie voor verzoekster en gezien het feit dat er onduidelijkheid zou kunnen ontstaan over een deel van die informatie, had de gemeente de mondeling verstrekte informatie ook schriftelijk aan verzoekster moeten verstrekken. Door dit niet te doen is gehandeld in strijd met het vereiste van actieve en adequate informatieverstrekking.

De onderzochte gedraging is op dit punt niet behoorlijk.

CONCLUSIE

De klacht over de onderzochte gedraging van het college van burgemeester en wethouders van Velsen, is gegrond ten aanzien van het niet schriftelijk vastleggen van de informatie over de (duur van de) opleiding, wegens schending van het vereiste van actieve en adequate informatieverstrekking.

Ten aanzien van de klacht over de informatieverstrekking tijdens het sollicitatiegesprek wordt geen oordeel gegeven.

Instemming

De Nationale ombudsman heeft met instemming kennisgenomen van het feit dat het college de aanstellingsbrief en het arbeidsvoorwaardenformulier heeft aangepast, opdat daarin voortaan alle afspraken worden opgenomen die relevant zijn voor de aanstelling.

Onderzoek

Op 4 december 2007 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van mevrouw Z. te Velsersbroek, met een klacht over gedragingen van medewerkers van de gemeente

Velsen en het college van burgemeester en wethouders van Velsen (hierna: het college).

Naar deze gedragingen 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.

Tijdens het onderzoek kregen het college van burgemeester en wethouders van Velsen en verzoekster de gelegenheid op de door ieder van hen verstrekte inlichtingen te reageren.

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

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

De reactie van verzoekster gaf geen aanleiding het verslag te wijzigen.

Het college gaf binnen de gestelde termijn geen reactie.

Informatieoverzicht

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

Verzoekschrift van 4 december 2007 met bijlagen;

verslag van het intakegesprek op 29 januari 2008;

reactie van het college van 29 april 2008 met bijlagen;

telefonische reactie van verzoekster van 20 mei 2008.

Bevindingen

Zie onder Beoordeling.

Achtergrond

Website van de bestuursacademie, onder opleidingen

"Bestuursambtenaar - afstudeerrichting Burgerzaken

BA-BZ

(...)

Tijdsduur

1 jaar (60 dagdelen)

Diplomering

Certificaat BA-BZ

In combinatie met BA-Basis: diploma BA-BZ

(...)

(...)

Wie

Voor medewerkers Burgerzaken die betrokken zijn bij de verwerking van de (meer) gecompliceerde zaken op de afdeling en die zowel de baliemedewerkers als het management adviseren over de afhandeling van gecompliceerde zaken. De meest voor de hand liggende instroom is BA-basis. Heeft u een vergelijkbaar opleiding- en ervaringsniveau dan kunt u ook deelnemen aan deze vakopleiding. Medewerkers met een diploma Administratief Ambtenaar Burgerzaken (AA-BZ), stromen bij voorkeur in via het BA-Basisjaar.

Wat

De opleiding Bestuursambtenaar Burgerzaken bestaat uit het BA-Basisjaar en de afstudeerrichting Burgerzaken. (...)"