



Advies

Klachtnummer 2015 N-2

8 april 2015

Het optreden van een leidinggevende wordt door werkneemster als pestend ervaren. Bij het beoordelen van de werkneemster is gebruik gemaakt van een methode die ten nadele van de werkneemster heeft gewerkt. De Commissie verklaart de klacht deels ongegrond en deels gegrond.

Naar aanleiding van de klacht van mevrouw K., wonende te P (werkneemster), als administratief medewerkster werkzaam op het S College te P (de school), welke school door de Stichting X te P in stand wordt gehouden,

tegen: mevrouw A1, directeur van de school,
de heer A2, adjunct-directeur van de school,
de heer A3, intern vertrouwenspersoon van het bestuur,
de heer A4, algemeen directeur van het bestuur, allen verweerders,

heeft de Landelijke klachtencommissie voor het katholiek onderwijs (de Commissie) het volgende advies uitgebracht aan het bestuur:

1. Het verloop van de procedure

Voor de loop van het geding verwijst de Commissie naar de volgende stukken, waarvan de inhoud als hier ingevoegd is te beschouwen:

- het door werkneemster ingevulde vragenformulier van 19 december 2014 met producties,
- het namens verweerders door de heer mr. P.A. Keur ingediende verweerschrift met producties van 10 februari 2015,
- de brief van de heer Keur met aanvullende informatie van 12 februari 2015,
- de brief met producties van werkneemster van 27 maart 2015.

De mondelinge behandeling van de klacht heeft plaatsgevonden op 8 april 2015 te Utrecht. Ter zitting zijn verschenen werkneemster, vergezeld door haar echtgenoot, de heer K2, en mevrouw G. Verweerders zijn eveneens ter zitting verschenen, vergezeld door hun gemachtigde, de heer Keur voornoemd.

Ter zitting heeft de voorzitter voorgesteld dat partijen de mogelijkheid van mediation zouden nagaan. Bij brief van 10 april 2015 heeft de heer Keur namens verweerders medegedeeld in mediation geen heil te zien.

2. De klacht

2.1 Blijkens de inhoud van de overgelegde stukken en hetgeen ter zitting is verklaard, luidt de klacht als volgt:

De school voert geen goede communicatie. Het optreden van leidinggevenden wordt door werkneemster als pestend ervaren.

Bij het beoordelen van werkneemster is gebruik gemaakt van een onjuist ingevulde zogenaamde CirkelAnalyse. Dat heeft ten nadele van werkneemster gewerkt.

2.2 Werkneemster heeft het volgende aan haar klacht ten grondslag gelegd:

Mevrouw A1 heeft zich tijdens een functioneringsgesprek en bij andere gelegenheden denigrerend uitgelaten tegenover werkneemster. Zij heeft zich daarbij beroepen op voor werkneemster nadelige uitspraken van collega's, waarvan bij navraag bleek dat die niet waren gedaan. Ten onrechte wordt werkneemster verweten dat zij niet flexibel is.

Het tegendeel is het geval. Werkneemster heeft zich juist ondanks haar persoonlijke omstandigheden inschikkelijk opgesteld ten opzichte van de wensen van mevrouw A1 door op dagen die haar niet uitkwamen toch op haar werk te zijn. Zij heeft juist moeten ervaren dat het mevrouw A1 was die gemaakte afspraken onjuist uitlegde.

In het functioneringsgesprek, gevoerd op 10 september 2014, heeft mevrouw A1 tegen werkneemster gezegd: "De invulling van de CirkelAnalyse door jouw collega's, die lap ik aan mijn laars."

Deze Cirkelanalyse was ook door drie leidinggevenden ingevuld, die bovendien over die invulling vooraf overleg hadden gepleegd. Andere jaren werd de Cirkel Analyse ingevuld door één leidinggevende. De beoordeling van de drie leidinggevenden viel negatief uit voor werkneemster, dat in afwijking van die van de voorafgaande jaren. Toen viel de beoordeling van de toenmalige leidinggevende positief uit.

Een invulling door meer leidinggevenden is in strijd met de "Handleiding Gesprekscyclus". Op 15 oktober 2014 is er een tweede functioneringsgesprek gevoerd. Daarbij was de heer A3 als intern vertrouwenspersoon op verzoek van werkneemster aanwezig.

In een schriftelijke bevestiging van dat gesprek, heeft mevrouw A1 werkneemster ervan beschuldigd dat zij de integriteit van de schoolleiding in twijfel zou trekken.

Werkneemster had gevraagd of de extern vertrouwenspersoon haar mocht vergezellen tijdens een gesprek dat naar aanleiding van het tweede functioneringsgesprek op verzoek van werkneemster zou worden gevoerd. Lang is werkneemster in onzekerheid gelaten over de opzet van dat gesprek. Pas op de dag van het gesprek zelf, 3 november 2014, vernam werkneemster dat de extern vertrouwenspersoon haar mocht vergezellen.

In het bewuste gesprek is afgesproken dat er nog een evaluatie van de functioneringsgesprekken zou plaatsvinden. Werkneemster heeft aangegeven dat zij niet wilde dat die evaluatie tijdens het gesprek over haar persoonlijk ontwikkelingsplan, dat ook nog met mevrouw A1 gevoerd zou worden, besproken zou worden.

Desondanks zijn in dat gesprek op 24 november 2014, waarbij ook een P&O-functionaris aanwezig was, beide onderwerpen aan de orde gesteld. Daarmee is op een voor werkneemster onaangename wijze het zwaartepunt van het gesprek verlegd.

Op 29 oktober 2014 heeft mevrouw A1 aan werkneemster een brief, gedateerd 28 oktober 2014, naar aanleiding van de gevoerde functioneringsgesprekken overhandigd. Daarin stond dat, als zij het met de inhoud daarvan niet eens was, zij zich tot de heer A4, algemeen

directeur, kon wenden. Dat heeft zij ook gedaan. De heer A4 zou een onderzoek verrichten. Binnen een week zou het onderzoek voltooid zijn.

Groot was echter de verbazing van werkneemster dat zij voor de voltooiing van het onderzoek door de heer A4 al een gespreksnotitie met daarin een weergave van het functioneringsgesprek van 10 september 2014 ontving. Bij e-mailbericht van 3 december 2014 heeft mevrouw A1 aangegeven dat zij in het gespreksverslag dat gemaakt was van het functioneringsgesprek van 15 oktober 2014, zoals dat door haar was opgesteld, niet de wijzigingen zou opnemen, die door werkneemster waren voorgesteld. Mevrouw A1 zou het verslag ook laten tekenen door de heer A3, die bij het gesprek aanwezig was geweest.

Werkneemster heeft zich daardoor in het nauw gedreven gevoeld.

Bij brief van 3 december 2014 heeft de heer A4 gereageerd op de brief die hij van werkneemster had ontvangen. Daarin deelde hij mede dat hij had gesproken met de directieleden. Verder stond in de brief dat het niet aan hem was om mogelijke voorbeelden van disfunctioneren van werkneemster nader met haar te bespreken. Daarmee heeft hij in strijd gehandeld met zijn toezegging dat hij een onderzoek zou verrichten.

De heer A3 is tekortgeschoten in zijn taak als intern vertrouwenspersoon. Hij is na het tweede functioneringsgesprek dat op 15 oktober 2014 was gevoerd, met een notitie daarover schriftelijk akkoord gegaan zonder daarover met werkneemster overleg te hebben gevoerd.

Op het verzoek van werkneemster om haar –verbeterde- versie van de weergave van het gesprek mede te ondertekenen is de heer A3 niet ingegaan.

Werkneemster voert tegen de heer A2, haar toenmalige leidinggevende als bezwaar aan dat hij in de problemen die zij in 2012 met haar collega had, niet doortastend is opgetreden.

Werkneemster heeft zich onvoldoende in bescherming genomen gevoeld.

De heer A2 heeft destijds erkend de situatie te hebben onderschat.

3. Het standpunt van verweerders

Door verweerders is gemotiveerd op de klacht gereageerd. Zij hebben onder meer het volgende aangevoerd:

Voor zover de klacht betrekking heeft op gedragingen die dateren van meer dan een jaar voor de indiening van de klacht, is werkneemster daarin niet ontvankelijk. De Commissie kan die dan ook niet bij haar oordeelsvorming betrekken. Voor wat betreft de inhoud van de klacht wordt het verweer uitgesplitst naar de personen tegen wie de klacht zich richt.

Mevrouw A1:

Dat verweerster zich tegenover werkneemster vooral tijdens het functioneringsgesprek van 10 september 2014 denigrerend zou hebben uitgelaten, wordt ten stelligste ontkend. Wanneer verweerster ooit een ontactische opmerking heeft geplaatst, heeft zij daarvoor haar verontschuldigungen aangeboden.

Voor wat betreft het verlenen van verlof moet verweerster erop bedacht zijn dat daarover tussen werkneemster en haar collega's niet, zoals in het verleden, opnieuw irritaties ontstaan. In dat verband moet de schoolleiding met een breder belang rekening worden gehouden dan met dat van werkneemster.

Verweerster heeft vast moeten stellen dat werkneemster enige malen van de werkindeling, waarmee zij aanvankelijk had ingestemd, later terug is gekomen.

Werkneemster had er in eerste instantie geen bezwaar tegen dat alle drie de directieleden de CirkelAnalyse zouden invullen. Pas toen de – tegenvallende - uitkomst bij werkneemster bekend werd, heeft zij er bezwaar tegen gemaakt dat er drie leidinggevenden de Analyse hadden ingevuld. Dat mevrouw A1 niet als enige leidinggevende de Analyse heeft ingevuld, vond daarin haar grond dat zijzelf als hoogste leidinggevende onvoldoende zicht heeft op de

wijze waarop werkneemster haar taken vervult. Het oordeel van leidinggevendenden die meer met haar werkzaamheden te maken hebben gehad, geeft dan ook een betrouwbaarder beeld.

Verweerster ontkent dat zij met de andere leidinggevendenden vooraf inhoudelijk overleg heeft gevoerd over de invulling van de CirkelAnalyse.

Toen werkneemster terug wilde komen op het functioneringsgesprek van 10 september 2014, is er een vervolggесprek geweest op 15 oktober 2014. De heer A3, intern vertrouwenspersoon, was daarbij aanwezig. Van dat gesprek is een notitie gemaakt, die ter ondertekening is voorgelegd aan werkneemster en aan de heer A3. Laatstgenoemde was ermee akkoord. Werkneemster kon zich niet volledig in de notitie vinden. Zij heeft een aantal tekstwijzigingen ingebracht.

Verweerster heeft voorgesteld beide zienswijzen in het dossier van werkneemster te stoppen.

Verweerster ontkent dat zij er bezwaar tegen zou hebben gehad dat de externe vertrouwenspersoon bij het gesprek van 3 november 2014 aanwezig zou zijn.

In de brief van 28 november 2014 heeft verweerster aan werkneemster opgemerkt dat, als zij zich niet met haar standpunt eens was, zij daarover contact moest zoeken met de heer A4, de algemeen directeur.

De heer A3:

Verweerder had met werkneemster afgesproken dat hij haar zou vergezellen tijdens het tweede functioneringsgesprek op 15 oktober 2014. Het was hem niet bekend dat er daarna nog verdere ondersteuning van hem werd verwacht.

Toen verweerder de notitie die van het gesprek was gemaakt, voor akkoord had getekend en werkneemster hem attent had gemaakt op een onjuiste passage daarin heeft hij alsnog een correctie aangebracht.

Verweerder is van opvatting dat hij naar eer en geweten werkneemster de steun heeft geboden die van hem verwacht mocht worden.

De heer A4:

Uit het gesprek dat verweerder op 26 november 2014 met werkneemster en haar echtgenoot heeft gevoerd, heeft hij toegezegd een onderzoek te houden in de hoop de zaak aan de zaak een positieve wending te geven.

Navraag bij mevrouw A1 leidde voor verweerder tot de gevolgtrekking dat er voorbeelden waren aan te voeren van disfunctioneren van werkneemster, die door werkneemster werden ontkend, wat aan een verbetering in de weg stond.

Aan de hand van het onderzoek is verweerder tot de conclusie gekomen dat de schoolleiding bereid was om te komen tot een positieve ontwikkeling.

In zijn brief van 3 december 2014 heeft verweerder een en ander aan werkneemster medegedeeld.

De heer A2:

Voor zover de klacht tegen hem afzonderlijk is gericht, merkt verweerder op, dat er de laatste anderhalf jaar voor de verhuizing van de school begin 2012 hem geen noemenswaardige conflicten tussen werkneemster en haar collega bekend zijn geworden.

Daarvoor heeft hij ernaar gestreefd werkneemster en haar collega op verschillende dagen te laten werken, hetgeen gelet op de wens van werkneemster om niet op vrijdag te werken, niet altijd mogelijk was.

4. De beoordeling door de Commissie

4.1 De ontvankelijkheid van werkneemster

Voor zover de klacht zich richt tegen de heer A2, stelt de Commissie vast dat die grieven bevat tegen diens functioneren in 2012. Ingevolge artikel 9 van de klachtenregeling die voor de school geldt, dient een klacht binnen een jaar na de handeling of de gedraging te worden ingediend.

De Commissie verklaart werkneemster in haar klacht, voor zover gericht tegen de heer A2, niet-ontvankelijk.

De Commissie acht zich voor het overige bevoegd kennis te nemen van de klacht nu de het bestuur is aangesloten bij de Commissie. Werkneemster kan worden aangemerkt als klager in de zin van de klachtenregeling die voor de school geldt, en kan derhalve in haar klacht worden ontvangen.

4.2 De gang van zaken

Voor de Commissie is het volgende vast komen te staan:

Op 10 september 2014 heeft mevrouw A1 een functioneringsgesprek gevoerd met werkneemster. Dit gesprek vond plaats aan de hand van een zogenaamde CirkelAnalyse. De uitslag van de Analyse viel voor werkneemster negatief uit; dat in tegenstelling tot de beoordeling van voorafgaande jaren.

De Cirkelanalyse was ingevuld door drie leidinggevenden van klagster, onder wie mevrouw A1. Ook drie collega's van klagster hadden de Analyse ingevuld.

Werkneemster heeft mevrouw A1 er in een aantal gesprekken op gewezen dat zij het met de totstandkoming van de beoordeling niet eens was. Met name dat er drie leidinggevenden in plaats van één de Analyse hadden ingevuld, was voor haar bezwaarlijk.

Werkneemster heeft de wijze waarop met name mevrouw A1 op haar inbreng heeft gereageerd als pesterij ervaren. Met name dat gesteld is dat werkneemster de integriteit van de leidinggevenden had aangetast, heeft haar gekwetst.

Bij één van de gesprekken is de heer A3, intern vertrouwenspersoon, aanwezig geweest. Hij heeft na aanvankelijk de gespreksnotitie voor akkoord te hebben getekend op aanwijzing van werkneemster een correctie ingebracht.

Werkneemster heeft zich, bij gebrek aan overeenstemming met mevrouw A1, gewend tot de heer A4, algemeen directeur. Het door hem gehouden onderzoek heeft er niet toe geleid dat de CirkelAnalyse uit het personeelsdossier van werkneemster is verwijderd.

4.3. Het oordeel van de Commissie

De Commissie hanteert bij haar beoordeling van de klachten de volgende indeling:

- a. De totstandkoming van de CirkelAnalyse,
- b. De wijze van communiceren van mevrouw A1 met werkneemster,
- c. Het optreden van de heer A3 als intern vertrouwenspersoon,
- d. De rol van de heer A4, algemeen directeur.

Ad a: In de door de werkneemster overgelegde toelichting op de door de school gehanteerde CirkelAnalyse staat dat na overleg met de leidinggevende circa vier collega's worden uitgenodigd om het feedbackformulier in te vullen. Tot die vier collega's behoren in

ieder geval de sectie-/vakgroepleider en de teamleider. Voor onderwijsondersteunend personeel is dat de direct leidinggevende.

Voor de invulling van het formulier van werkneemster zijn zes personen genodigd, onder wie drie leidinggevenden. Werkneemster is daarmee vooraf akkoord gegaan. Haar bezwaar rees, nadat de beoordeling haar bekend geworden was.

Naar het oordeel van de Commissie kon mevrouw A1 tot het inschakelen van twee andere leidinggevenden overgaan, omdat die direct met het functioneren van werkneemster te maken hebben gehad. Hun inbreng kon leiden tot een beoordeling die op directe waarneming was gebaseerd.

Voor zover de klacht inhoudt dat de leidinggevenden vooraf overleg hebben gevoerd om tot een voor werkneemster negatieve beoordeling te komen, is dat voor de Commissie niet aannemelijk gemaakt.

Zij verklaart dit onderdeel van de klacht ongegrond.

Ad b: De verklaringen over de wijze van communiceren met werkneemster lopen dermate uiteen dat het de Commissie niet mogelijk is gebleken de mate van verwijtbaarheid van de handelwijze van mevrouw A1 vast te stellen.

Wel is de Commissie van oordeel dat mevrouw A1 in de brief, gedateerd 28 oktober 2014, ten onrechte werkneemster verwijt dat zij de integriteit van de leidinggevenden in twijfel trekt. Het is de Commissie, gelet op de toelichting die de heer A3 desgevraagd ter zitting op het gesprek van 15 oktober heeft gegeven, niet gebleken dat de inbreng van werkneemster een dergelijke typering rechtvaardigt.

De Commissie verklaart dit onderdeel in zoverre gegrond.

Ad c: Naar het oordeel van de Commissie heeft de invulling die de heer A3 aan zijn taak van intern vertrouwenspersoon heeft gegeven zich niet gekenmerkt door onevenwichtigheid.

Dat hij werkneemster niet op alle punten heeft gevolgd, brengt niet met zich mee dat zijn optreden tekort is geschoten.

De Commissie verklaart dit onderdeel ongegrond.

Ad d: Naar het oordeel van de Commissie kleven aan het onderzoek van de heer A4 geen wezenlijke tekortkomingen. Dat hij tot een andere gevolgtrekking komt dan werkneemster wenselijk acht, valt hem niet euvel te duiden.

De Commissie verklaart dit onderdeel van de klacht ongegrond.

5. Aanbeveling

De Commissie ziet af van het doen van een aanbeveling.

Aldus uitgebracht op 8 april 2015 te Utrecht door de heer mr. J. M. Vrakking, voorzitter, mevrouw drs. L. van der Linden-Stallinga en de heer H.A.H. Montanus, leden, in tegenwoordigheid van de heer mr. H. Nentjes, adjunct-secretaris.