

**Van:** [naam en e-mailadres bekend bij de griffie]  
**Verzonden:** donderdag 14 maart 2024 23:22  
**Aan:** GHVG\_griffie <griffie@hardinxveld-giessendam.nl>  
**Onderwerp:** Fwd: Brief klacht over dierenambulance

12 maart 2024

Hardinxveld-Giessendam

Geachte gemeente Hardinxveld-Giessendam, Burgermeester en raadsleden,

Graag wil ik u als inwoner van Hardinxveld-Giessendam en als inmiddels ex-vrijwilliger van Dierenambulance Vianen e.o. op de hoogte brengen van de misstanden binnen de stichting.

Ik ben jaren vrijwilliger geweest en had ook een dierenambulance bij mij voor de deur staan. Vele malen heb ik dag en nacht klaargestaan voor dieren in nood in Hardinxveld en omstreken. Waar het in de corona periode voor mij begon als een fijne afwisseling op mijn toenmalige baan, werd het al snel mijn enige doel. We reden toen vanuit Ameide, en er waren plannen voor aankoop van een pand en grond in Culemborg. Toen dit eenmaal echter beklonken, en de verhuizing achter de rug was, is de sfeer en het klimaat binnen de stichting voor mij gevoel steeds killer geworden.

Waar eerst de term 'wij zijn allemaal gelijk' altijd klonk, werd het steeds meer 'mijn wil is wet' door de in het rapport genoemde coördinator.

Waarschijnlijk is dit altijd zo geweest sinds zijn aantreden in 2018, maar doordat ik zelfstandig vanuit Hardinxveld opereerde had ik hier toen minder last van.

Vorig jaar zijn er meerdere escalaties geweest, hebben we het bestuur erbij betrokken, maar nergens is een fatsoenlijke oplossing gekomen. Dit is mede door de invloed van coördinator op de voorzitter van het bestuur. Met als gevolg dat wij in november van vorig jaar hebben doen besluiten om te stoppen als vrijwilliger. Ikzelf, en mijn mede operationeel coördinatoren, alsook de helft van het bestuur. Overblijvende de voorzitter en de partner van coördinator.

Vertrouwenspersoon van de stichting is in die periode beladen met klachten, en er is na veel geduw en getrek besloten een onafhankelijk onderzoek door een klachtencommissie uit te voeren. De eindconclusie van dit rapport voeg ik bij.

Al met al is het zonde dat dit gebeurd is en niet op een 'volwassen' manier is opgelost. Ik ben ook van mening dat de dieren in Hardinxveld-Giessendam hieronder te lijden hebben omdat de aanrijtijd vanuit Culemborg minimaal ruim een half uur is en dan spreken we niet over de spits. Met de steeds verder groeiende ambities in Culemborg, en de drang tot grote uitbreidingen van het te rijden gebied is voor mijn gevoel de essentie weggevloeid van waar een dierenambulance om draait: het helpen van dieren in nood. En is het een Prestigeproject geworden van 1 persoon. Dit alles betreurt ik diep. Ik hoop dan ook dat de gemeente kritisch kijkt naar de samenwerking met Dierenambulance Vianen, zoals ook in andere gemeenten het geval is.

Met vriendelijke groet,

[naam en e-mailadres bekend bij de griffie]

#### Bijlage

*Onderstaand komt uit het onderzoeksrapport van de klachtencommissie van arbeidsrechtkantoor AN-1, wat is ingeschakeld om een onafhankelijk onderzoek te doen naar de ingediende klachten tegen de betreffende coördinator van Dierenambulance Vianen e.o..  
Hierin zijn geen namen van klagers of beklagde genoemd, dit in verband met hun privacy.*

## 7. Bevindingen van de klachtencommissie

De commissie zal haar bevindingen als volgt uitwerken.

- 7.1 Juridische uitgangspunten en procedurele aspecten
- 7.2 De werksituatie en positie van partijen
- 7.3 Behandeling van het gestelde ongewenste gedrag – Pesten
- 7.4 Behandeling van het gestelde ongewenste gedrag – Intimidatie
- 7.5 Behandeling van het gestelde ongewenste gedrag – Discriminatie
- 7.6 Behandeling van het gestelde ongewenste gedrag – Seksuele intimidatie

### 7.1 De juridische uitgangspunten en procedurele aspecten

Op grond van wet- en regelgeving geldt er een verbod op ongewenst gedrag in de vorm van bijvoorbeeld intimidatie, pesten, discriminatie en seksuele intimidatie.

- Onder intimidatie wordt verstaan feitelijk gedrag of dreiging met gedrag, waarmee een ander schade wordt toegebracht of waarmee een wil wordt opgelegd. Het gaat om bewust of onbewust gedrag, dat grensoverschrijdend is, waarmee angst, pijn, verdriet en/of boosheid bij de ander wordt opgeroepen.
- Onder pesten wordt verstaan een stelselmatige vorm van intimidatie waarbij één of meer personen proberen een andere persoon fysiek, verbaal of psychologisch schade toe te brengen.
- Onder discriminatie wordt verstaan iedere uiting waarbij sprake is van het (zonder rechtvaardigingsgrond) ongelijk behandelen of achterstellen van mensen, met betrekking tot o.a. godsdienst, geslacht, afkomst, ras, leeftijd, levensovertuiging, politieke gezindheid of seksuele geaardheid;
- Onder seksuele intimidatie wordt verstaan het gedrag dat met het geslacht van een persoon verband houdt en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

Het is de taak van de commissie om te beoordelen of beklagde zich schuldig heeft gemaakt aan bovenstaande vormen van ongewenst gedrag, waarbij de gestelde feiten en omstandigheden zijn onderzocht en gekeken is of de klacht voldoende aannemelijk is geworden.

Om van de gestelde vormen van ongewenst gedrag te kunnen spreken, dient het ten eerste te gaan om gedrag dat door een klager als ongewenst is ervaren. In deze situatie staat niet de bedoeling van beklagde centraal, want ook wanneer beklagde bijvoorbeeld geen verkeerde bedoelingen had en slechts een grap wilde maken, dan nog kan het gaan om gedrag waarvan te begrijpen is dat klager zich geïntimideerd voelt. In geval de feiten tot de kwalificatie van ongewenst gedrag leiden, dan zal de commissie ingaan op de ernst van de gedraging, waarin ook de context wordt betrokken.

De commissie zal na onderstaande nadere een toelichting op procedurele aspecten ingaan op de werksituatie (7.2) gevolgd door voor iedere gestelde vorm van ongewenst gedrag te behandelen of de klacht wel of niet gegrond is (7.3 t/m 7.6).

### Procedurele aspecten

De wet neemt voor de verdeling van de bewijslast als uitgangspunt dat het eerst aan klagers is om feiten en omstandigheden aan te voeren, waarmee aannemelijk wordt dat er sprake is geweest van bovengenoemde vormen van ongewenst gedrag.

De wet geeft voor discriminatie en seksuele intimidatie wel de mogelijkheid aan om onder omstandigheden de bewijslast om te draaien. Wanneer discriminatie en seksuele intimidatie op zichzelf niet voldoende aannemelijk wordt gemaakt, dan wordt er gekeken of de aangevoerde feiten kunnen doen vermoeden dat dit wel heeft plaatsgevonden. Bij een dergelijk vermoeden wordt namelijk de bewijslast omgedraaid en dient de beklagde te bewijzen dat er geen sprake is geweest van discriminatie en/of seksuele intimidatie. Dit vermoeden dat omkering van de bewijslast met zich meebrengt mag evenwel niet lichtvaardig aangenomen worden, nu geldt dat de klager de feiten en de omstandigheden waaruit het vermoeden kan worden afgeleid dient te stellen en waar nodig te bewijzen.

De commissie heeft er bewust voor gekozen om niet zelf met de bestuurders of de vertrouwenspersoon te spreken. De commissie wilde er op deze wijze onbevooroordeeld in staan,

wat als zodanig ook is gecommuniceerd richting klagers en beklagde. De commissie kan de uitkomst van het rapport derhalve verantwoorden op grond van enkel haar eigen bevindingen.

Bij het opstellen van de klachten op papier zijn de klagers akkoord gegaan met de behandeling van de klachten op grond van het klachtenreglement zoals dat door de commissie is opgesteld. Ook de beklagde heeft ingestemd met de procedure volgens het reglement van de commissie. In de procedure hebben beide partijen de ruimte gekregen voor hoor en wederhoor. Beklaagde heeft zich in ieder geval tijdens de zitting laten bijstaan door zijn advocaat.

#### 7.2 De werksituatie en positie van partijen

De voornaamste bevinding over de werksituatie is dat de betreffende coördinator (beklaagde) ten opzichte van de klagers dient te gelden als leidinggevende en binnen de DAV vrijwel alles voor het zeggen heeft. De betreffende coördinator is voor de vrijwilligers de voornaamste persoon bij de werving, aanstelling en het inwerken. Bij het geven van instructies is het kennelijk de betreffende coördinator die operationeel de leiding heeft. Hij bepaalt uiteindelijk wie er wanneer werkt, in welke samenstelling en spreekt vrijwilligers aan als hij van mening is dat zij hun taken niet of niet goed opgepakt hebben of onvoldoende inzet tonen of inzetbaar blijken.

Deze taken en bevoegdheden die bij de betreffende coördinator zijn gelegd, geeft hem in veel opzichten een duidelijke machtspositie. Deze positie wordt versterkt doordat er gewerkt wordt vanuit een ruimte waarover hij voornamelijk het beheer heeft, alsook doordat hij zich gesteund voelt door zijn partner die tevens bestuurder is. Iedereen is ervan op de hoogte dat het de betreffende coördinator is die nieuwe bestuurders zoekt als er bestuurders vertrekken. De betreffende coördinator heeft het in de ogen van de vrijwilligers voor het zeggen en dus ervaren zij dat ze sterk afhankelijk zijn van hem voor hun werk bij de Dierenambulance.

Aan de andere kant is natuurlijk van belang dat het om vrijwilligerswerk gaat en dat niemand voor zijn inkomsten afhankelijk is van de Dierenambulance. Ook voor het voer dat aan hen wel of niet verstrekt wordt, zullen vrijwilligers zich financieel niet afhankelijk voelen. Het staat vrijwilligers dus vrij om te vertrekken. Op te weinig inzetbaarheid worden ze wel nadrukkelijk aangesproken door de betreffende coördinator. Vrijwilligers zijn dus vooral van de betreffende coördinator afhankelijk voor de vraag of zij dit werk mogen doen, waarbij vrijwilligers een sterke binding ervaren met het werk zelf en daarmee het helpen van mens en dier. Het belang van het werk ziet ook op de contacten met anderen, het bieden van een meerwaarde voor de maatschappij, de eigenwaarde en eventuele andere belangrijke motieven. Het verlies van dit werk wordt door velen - die door de omstandigheden op het werk zijn vertrokken - ervaren als een groot gemis. Het kunnen behouden daarvan en wat ze daarin mogen, is voor velen belangrijk en daarin zijn de vrijwilligers sterk afhankelijk van de betreffende coördinator.

Voor de werksituatie is ook van belang dat binnen de vrijwilligers ook een groep aanwezig is die als kwetsbaar is aan te merken, mogelijk gaat het daarbij zelfs om de helft van alle vrijwilligers. Het gaat om personen die ook afstand tot de arbeidsmarkt ervaren door hun beperkingen. Personen die de DAV zien als een mogelijkheid om weer aansluiting te krijgen bij de maatschappij en daarmee zich extra afhankelijk voelen van wat de DAV hen aan werk en werkomgeving te bieden heeft. Kwetsbaar betekent ook dat er een grotere zorgzaamheid nodig is.

Over de beschikbaarheid van vrijwilligers geeft de betreffende coördinator aan dat er veel vrijwilligers zijn. Hij noemt de aantallen 85 en 75. Hij wekt de indruk dat er meer mensen bij de DAV willen werken dan hij kan aannemen. In werkelijkheid zijn er evenwel onvoldoende vrijwilligers voor het werk. Het komt geregeld voor dat de ambulance niet met twee personen bezet is en het is vooral die in de avond en nacht aan het werk is. Er is simpelweg een tekort aan vrijwilligers en dat heeft rechtstreeks verband met de grote uitstroom waarmee de Dierenambulance te maken heeft. Zelfs een nauw betrokken en grote groep Operationeel Coördinatoren en ook bestuurders hebben de organisatie verlaten. Alleen de betreffende coördinator en diens partner zijn van de acht Operationeel Coördinatoren nog werkzaam.

Wat gedeeld wordt door de vrijwilligers die zijn vertrokken, is dat zij het werk en hun collega's missen, maar niet verder konden door het gedrag van de betreffende coördinator. Degenen die bleven geven aan dat het vertrek van anderen onrust heeft opgeleverd. Deze instroom versus uitstroom is feitelijk een van de grootste problemen binnen de organisatie. Dat dit zo'n groot

probleem is, komt doordat deze organisatie begrijpelijk alleen kan bestaan door de inbreng van vrijwilligers naast de geldschieters (met name sponsors en gemeenten). De werksituatie maakt duidelijk dat door de positie van de betreffende coördinator, de kwetsbaarheid die aanwezig is binnen de groep vrijwilligers, maar ook de grote uitstroom aan vrijwilligers, het vermeende ongewenste gedrag in deze onder een vergrootglas behoort te liggen. Het raakt de kern van de problematiek binnen de Dierenambulance en inzicht in deze problematiek is dan ook van doorslaggevend belang. Voorgaande maakt ook het belang om vast te stellen of er wel of niet sprake is van pesten, intimidatie, discriminatie en seksuele intimidatie.

### 7.3 Behandeling van het gestelde ongewenst gedrag – pesten

Om over pesten te kunnen spreken, dient het te gaan om een stelselmatige vorm van intimidatie waarbij één (of meer) perso(o)n(en) probeert een andere persoon fysiek, verbaal of psychologisch schade toe te brengen.

De commissie heeft gelet op de inhoud van de klachten en in het belang van het overzicht voor dit rapport het thema pesten nader onderverdeeld in de volgende delen:

7.3.1. Onderscheid maken

7.3.2. Kwaadspreken / roddelen / negatief uitlaten over anderen

7.3.3. Beledigen / vernederen / belachelijk maken

7.3.4. Negeren / buitensluiten

#### 7.3.5. Bevindingen

Uit de uitwerking in hoofdstuk 3 en voorgaande bevindingen blijkt dat het pesten van bepaalde vrijwilligers zich op veel verschillende manieren heeft voorgedaan.

Ten eerste gaat het om onderscheid maken, wat betekent dat vrijwilligers in woord en daad achtergesteld worden. Het betreft een duidelijke uiting van macht vanuit de betreffende coördinator enerzijds en anderzijds is het juist de onmacht die ondergeschikte vrijwilligers ervaren tegenover dit gedrag van degene met de voornaamste zeggenschap in de onderneming.

Ten tweede betreft het kwaadspreken, roddelen en andere negatieve uitlatingen van de betreffende coördinator aan het adres van vrijwilligers die niet langer in de gratie vallen. Het betreft privacygevoelige informatie die de betreffende coördinator ongepast deelt, maar ook leugens en onwaarheden die opzettelijk over vrijwilligers door hem de organisatie in worden geholpen. Derhalve ook bewuste uitlatingen die de reputatie en de werkomgeving van anderen raken.

Ten derde blijkt dat de betreffende coördinator in voorkomende gevallen overgaat tot belediging, vernedering en belachelijk maken direct naar de persoon toe of in diens bijzijn. Hij gebruikt tal van grove bewoordingen en misbruikt zijn kennis over kwetsbaarheden die hij in zijn functie over de vrijwilligers heeft vernomen.

Ten vierde gaat het om het bewust negeren en buitensluiten met als doel om vrijwilligers tot het vertrek uit de organisatie te bewegen. Dagenlang niet tegen degene spreken, bewust de rug toekeren en demonstratief de ander vermijden, zijn voorbeelden die genoemd zijn. Dit is veelal de laatste fase in het pestgedrag dat de betreffende coördinator toepast.

Uit voorgaande blijkt dat alle vier verschillende vormen van pesten meer dan voldoende aannemelijk zijn geworden, waarbij het niet alleen gaat over wat de klagers en getuigen hebben aangevoerd, maar ook digitale stukken geven blijk dat velen in de breedte het pesten van de betreffende coördinator ondervinden.

Dat dit gedrag als pesten is te kwalificeren, houdt er verband mee dat de betreffende coördinator structureel gedrag vertoont en bewust bezig is om zijn wil op te leggen op een wijze waarmee vrijwilligers beschadigd raken. De betreffende coördinator veroorzaakt angst, pijn, verdriet en/of boosheid.

Het gaat in dit geval zelfs om het doelbewust inzetten van dit gedrag om bepaalde vrijwilligers tot afscheid te bewegen. De betreffende coördinator doet dat kennelijk met een hoger doel, namelijk voorkomen dat die vrijwilligers in de weg komen te staan van de organisatie die de betreffende coördinator zelf voor zich ziet. De betreffende coördinator denkt daarbij dat voor iedere vrijwilliger er weer een vervanger volgt die beter binnen 'zijn plaatje' past. In plaats van zuinig te zijn op vrijwilligers ziet de betreffende coördinator de vrijwilligers kennelijk als vervangbaar. Het is niet

gebleken dat de betreffende coördinator heeft nagedacht over de gevolgen van zijn handelen, in de zin wat het een ander doet.

De betreffende coördinator rechtvaardigt zijn gedrag in de zin van dat hij niet met iedereen vrienden hoeft te zijn. Dit gedrag heeft echter niets te maken met dat 'je het niet met iedereen even goed kan vinden'. De situatie is namelijk dat klagers en getuigen in het begin positieve ervaringen hebben met betreffende coördinator en dus er weinig mis blijkt met het onderlinge contact. Dit wordt anders als er wat verandert in de beleving bij de betreffende coördinator, namelijk als hij zijn mening bijstelt en daarvoor is het meestal voldoende dat iemand zich kritisch heeft uitgelaten of de betreffende coördinator tegenspreekt. De betreffende coördinator heeft de regie en wil deze houden en als dat in zijn beleving aangetast wordt, levert dat ander gedrag op bij de betreffende coördinator. De betreffende coördinator miskent hiermee dat juist in zijn positie verwacht mag worden dat hij investeert om de onderlinge verhouding met eenieder goed te houden. Personen als ongewenst bestempelen en deze vorm van vijanddenken die de betreffende coördinator aan zijn pestgedrag ten grondslag legt, staat haaks op de verantwoordelijkheid die hij heeft als degene met de voornaamste zeggenschap. Juist van de betreffende coördinator mag verwacht worden dat hij dit gedrag achterwege laat, omdat hij een voorbeeldfunctie bekleedt en pestgedrag is daarmee niet te rijmen. De betreffende coördinator geeft ook ter verdediging aan dat hij heel direct is en volgens hem is dat een punt van aandacht, iets waar hij aan wil werken. Het probleem is echter dat mensen die direct zijn, meestal niet degene zijn die pesten. Het pesten van de betreffende coördinator is doordacht. De betreffende coördinator gaat er namelijk ook toe over om achter de rug om zaken te vertellen en bovendien blijkt dat de betreffende coördinator directe uitlatingen niet doet naar degene die hij nodig heeft. Iemand die direct is, doet dat niet achter iemands rug om en kijkt niet naar wie hij de uitlating wel of niet moet maken. Het heeft dus niets met direct zijn te maken. Bovendien kun je direct zijn zonder pestgedrag. Je kan direct zijn en respectvol blijven.

De betreffende coördinator verschuilt zich dus achter oneigenlijke argumenten en bagatelliseert daarmee de problematiek en miskent daarmee wat hij bepaalde vrijwilligers aandoet.

#### **De bevinding**

De klachtencommissie kan met voorgaande toelichting tot de conclusie komen dat de klacht wegens pesten gegrond is.

#### **7.4 Behandeling van het gestelde ongewenste gedrag - intimidatie**

Om over intimidatie te kunnen spreken dient het te gaan om feitelijk gedrag of dreiging met gedrag, waarmee een ander schade wordt toegebracht of waarmee een wil wordt opgelegd. Het gaat om bewust of onbewust gedrag, dat grensoverschrijdend is, waarmee angst, pijn, verdriet en/of boosheid bij de ander wordt opgeroepen.

De commissie heeft in het belang van het overzicht het thema pesten nader onderverdeeld:

7.4.1. Intimidatie door verbale uitlatingen (niet fysieke agressie)

7.4.2. Fysieke intimidatie (agressief gedrag)

Deze indeling sluit ook aan bij de uitwerking van de klachten in hoofdstuk 4.

#### **7.4.3. Bevindingen**

Gelet op de uitwerking in hoofdstuk 4 en voorgaande bevindingen blijkt dat er sprake is van intimidatie, zowel door verbale uitlatingen als ook fysieke intimidatie in de vorm van de houding en gedrag van de betreffende coördinator bij woede-uitbarstingen. Het gaat om gedrag waarmee een ander schade wordt toegebracht of waarmee een wil wordt opgelegd. Door dit gedrag wordt door de betreffende coördinator angst, pijn, verdriet en/of boosheid bij de ander opgeroepen.

Wat betreft de intimidatie door verbale uitlatingen gaat het om de situaties waarmee de betreffende coördinator zijn wil wenst op te leggen, naast situaties waarmee in boosheid verbaal en non-verbaal de grens bij de ander wordt overschreden.

Een duidelijk voorbeeld van het bewust willen opleggen van een wil is hoe de betreffende coördinator overging door 'de schandpaal' in het leven te roepen. Het is een vorm van intimidatie die de betreffende coördinator bewust inzet om zijn wil – jullie moeten meer werken – op te leggen. Dit bewuste handelen speelt ook bij het dreigen met vertrek dat de betreffende coördinator ook en zelfs vaker heeft ingezet, niet met de bedoeling om werkelijk te vertrekken, maar wel met de bedoeling

dat anderen zich realiseren hoe afhankelijk ze zijn van hem om daarmee ook weer zijn wil door te zetten.

De betreffende coördinator zet kennelijk ook social media in, waarbij hij weloverwogen een bericht typt waarmee hij anderen 'uitdaagt' om te verschijnen en een ander in een positie brengt dat deze de deur niet meer uit durft te gaan. De betreffende coördinator is daarover voor langere tijd niet voor rede vatbaar, waarmee vooral ook zijn wil om de ander te raken de overhand nam. Door dit soort gedrag is goed te begrijpen dat de angst voor de betreffende coördinator onder vrijwilligers toeneemt. Alles wat afbreuk doet aan zijn regie over de organisatie zal hij volgens de vrijwilligers ten koste van alles tegenhouden, waarbij door hem intimidatie door stemverheffing, gooien met documenten niet achterwege worden gelaten. De gedragingen van de ander vervolgens negeren, uit de vergadering lopen en gewoon een eigen plan doortrekken, mogen als naschokken van de intimidatie ervaren worden. De intimidatie is door anderen ook niet te beteugelen, wat het gevoel versterkt dat ze overgeleverd zijn aan zijn grillen en wensen.

De betreffende coördinator realiseert ook een beeld van zichzelf dat hij in voorkomende gevallen ook daadwerkelijk tot fysiek geweld in de vorm van slaan en schoppen overgaat, door de voorbeelden van zijn fysieke agressie profileren, maar de combinatie met de fysieke houding die hij inneemt naast dit beeld over zichzelf, heeft er sporen van dat hij ook wel graag wenst dat mensen ontzag voor hem hebben. Dan is intimidatie ook een middel.

Gelet op het structurele karakter waarin de betreffende coördinator de vrijwilligers confronteert met woede over het niet rekenen van geld bij particulieren, ontstaat daarover toch ook het beeld dat de betreffende coördinator zich bewust is van zijn gedrag. Vrijwilligers die vrezen voor de reactie van de betreffende coördinator, zullen begrijpelijk eerder overgaan tot het declareren van geld. De betreffende coördinator is zich wel voldoende bewust van het feit hoe zijn gedrag mensen aanspoort tot handelen, zodat het boos worden ook een financieel belang dient en de betreffende coördinator is hiermee bekend door de wijze waarop hij mensen bespeelt. Daarmee is deze vorm van intimidatie die door een grote groep wordt ervaren, ook weer een middel om bij het hogere doel van de betreffende coördinator te komen. Bij hoe dreigend de betreffende coördinator wordt ervaren en hoeveel angst vrijwilligers voor hem hebben tellen bovenstaande 'bouwstenen' mee. De betreffende coördinator is voor dit beeld over hem zelf verantwoordelijk.

Naast de min of meer doordachte vormen van intimidatie hangen bepaalde vormen van intimidatie ook samen met ongecontroleerde uitbarstingen van woede van de betreffende coördinator.

#### **De bevinding**

De klachtencommissie kan met voorgaande toelichting tot de conclusie komen dat de klacht wegens intimidatie gegrond is.

#### **7.5 Behandeling van het gestelde ongewenste gedrag – discriminatie**

De standpunten van klagers, beklagde en getuigen over discriminatie zijn opgenomen in hoofdstuk 5. In deze zal dat tot de kern samengevat worden.

In geval van discriminatie dient het te gaan om een uiting waarbij sprake is van het (zonder rechtvaardigingsgrond) ongelijk behandelen of achterstellen van mensen, met betrekking tot o.a. godsdienst, geslacht, afkomst, ras, leeftijd, levensovertuiging, politieke gezindheid of seksuele geaardheid.

Hoewel aannemelijk wordt dat betreffende coördinator zich negatief uitlaat over afkomst en gender, zijn daarentegen geen voorbeelden gebleken waarin betreffende coördinator deze uitlatingen specifiek doet naar andere vrijwilligers of derden die wel behoren tot de groep met deze afkomst of gender. In zoverre is de klacht wegens discriminatie naar afkomst en gender van klagers dus ongegrond. Het betreft hier wel discriminatie, maar niet jegens klagers.

De discriminatie van bepaalde bevolkingsgroepen is echter wel ongewenst en zeker ook in de functie en de machtspositie van betreffende coördinator dient hij zich daarvan te onthouden. Het wordt ook totaal niet verwacht van zo'n organisatie die bedoeld is voor de bescherming van degenen zonder stem, namelijk dieren. Van dat betreffende coördinator zich negatief uitlaat jegens een groep die kennelijk bewust beschermd moet worden, mag geen sprake zijn. De betreffende coördinator heeft een voorbeeldfunctie en daarbij past niet het opdringen van discriminerende denkbeelden aan ondergeschikten. Een voorbeeldfunctie betekent ook dat betreffende coördinator de ruimte dient te

geven voor andere denkbeelden en niet een klimaat realiseert waarin geen ruimte is voor tegenspraak, juist ook aangaande uitlatingen die mensen wel raken.

#### **De bevinding**

De klachtencommissie kan met voorgaande toelichting tot de conclusie komen dat de klacht wegens discriminatie niet gegrond is. Wel is voldoende aannemelijk dat er sprake is van ongewenst gedrag naar bepaalde bevolkingsgroepen in het algemeen door de uitlatingen die betreffende coördinator deelt.

#### **7.6 Behandeling van het gestelde ongewenste gedrag – seksuele intimidatie**

De standpunten van klagers, beklagde en getuigen over seksuele intimidatie zijn opgenomen in hoofdstuk 6. In deze zal dat tot de kern samengevat worden.

Naast de klachten over intimidatie en pesten, is er een klacht ingediend over seksuele intimidatie. Een klacht die zich laat onderscheiden van de andere klachten, aangezien in dat geval een seksuele connotatie samenhangt met het ongewenste gedrag.

#### **De bevinding**

De klachtencommissie kan met voorgaande toelichting tot de conclusie komen dat de klacht wegens seksuele intimidatie niet gegrond is.

### **8. De gedragingen in perspectief en de ernst daarvan**

De klagers en getuigen zijn het erover eens dat beklagde een enorme bijdrage heeft geleverd aan de Dierenambulance met de wijze waarop hij door visie, inzet en in woord de Dierenambulance steeds beter wil neerzetten. Beklaagde (betreffende coördinator) heeft ook het nodige bereikt in de vele uren die hij in de Dierenambulance gestoken heeft, al is het nog niet datgene wat hij wil laten geloven. Het gegeven dat hij in de Dierenambulance zijn levenswerk ziet en daaraan vooral ook zijn eigen waarde koppelt, betekent dat de Dierenambulance Vianen e.o. een persoonlijk project is voor beklagde. Een project om daarmee ook zichzelf te profileren. Hierin ligt een kern van het probleem, want ook hier geldt dat overmaat schaad!

Niet alleen zijn alle personen het erover eens dat beklagde zowel in werkuren als ook in zijn verlangens met de Dierenambulance te veel hooi op zijn vork heeft genomen, ook beklagde geeft hiervan blijk. Hij bevestigt dat hij te veel werk heeft en is teleurgesteld als anderen bijvoorbeeld in uren niet brengen wat hij voor ogen heeft. Ondertussen wordt ook duidelijk dat beklagde moeite heeft om de grote getallen die hij noemt, in te ruilen voor de realiteit die de Dierenambulance wel onder hem geworden is. Het is mogelijk om je met onwaarheden te profileren. Het is ook mogelijk om met gedragingen alles 'aan de kant te duwen' dat niet met dit beeld strookt. De vraag is evenwel tegen welke prijs. Er is namelijk binnen de Dierenambulance een ongezonde werksituatie ontstaan. Een werksituatie die zelfs voor velen onveilig is gebleken door het gedrag van beklagde en beschadigend is.

Een belangrijk gegeven is dat vrijwilligers met hart en ziel voor de dieren werken en dat doel ook terugzien bij beklagde. Een ander gegeven is dat vrijwilligers ook zien hoe enorm de inzet van beklagde is en dat hij daardoor gestrest kan zijn. In deze omstandigheden - een gezamenlijk doel, het zien van de inzet van beklagde en begrip voor de stress die hij ervaart - ligt voor de vrijwilligers dus een wezenlijke drempel om wat te vinden van hoe beklagde zich gedraagt. Gesteld wordt 'hij doet ook veel goeds'. Ondanks deze wezenlijke drempel, heeft een grote groep klagers – kennelijk 58 – hun klacht gemeld. Veel vrijwilligers en bestuursleden hebben ondanks hun belangrijke werk voor de dieren, hun betrokkenheid bij de organisatie en ondanks hun verbondenheid die zijn voelden met collega's, toch de beslissing genomen de Dierenambulance te verlaten vanwege het gedrag van beklagde. De combinatie van de ernst van de situatie en dat een oplossing uit beeld is, juist ook door hoe beklagde zich manifesteert, heeft tot een sterke uitstroom geleid.

Kennelijk vonden velen dat er in wat beklagde bijdraagt aan de Dierenambulance en in het begrip voor zijn situatie, geen rechtvaardiging ligt om beschadigend naar hen en collega's te mogen handelen. Dit is ook juist, want het moet niet gaan om de afweging tussen 'hij doet ook veel goed' en 'accepteren van beschadiging van vrijwilligers'. Het is niet een kwestie van de balans opmaken. De organisatie is verantwoordelijk voor een veilige werksituatie en dat staat los van de bijdrage van de beklagde.

Eveneens is gebleken dat meerdere personen pogingen ondernamen om met beklagde in gesprek te gaan in de hoop tot bijstelling van gedrag te komen. Dit heeft averechts gewerkt. Vrijwilligers die het niet eens waren met beklagde en verandering wensten, kregen juist te maken met vergaande vormen van pesten en intimidatie. Dat is in de voorgaande hoofdstukken uitvoerig gebleken en onderbouwd.

Beklagde luistert dus wel en weet dus ook heel goed wie het niet met hem eens zijn en zet dat ook om in verandering van zijn gedrag naar die personen, evenwel de verkeerde kant op. Namelijk door voor hen een dusdanige onveilige werksituatie te creëren dat zij de organisatie gaan verlaten. Hij zet feedback dus om naar negatief en vijandig gedrag. Wat beklagde namelijk doet is vrijwilligers die tegen zijn visie of gedrag ingaan, te plaatsen in de categorie 'ongewenst'. In de woorden van klagers gaat het dan om 'personen die buiten de gratie vallen' en als zodanig behandeld worden door beklagde. Beklagde is zich er dus heel goed van bewust dat hij deze door hem 'ongewenste personen' op een ongewenste manier gaat behandelen.

Dit maakt zijn handelen dan ook bijzonder kwalijk en juist ook dat beklagde dit bewust doet maakt het voor betrokkenen extra beschadigend. Ze ervaren namelijk dat zij moedwillig door beklagde gepest en geïntimideerd worden, derhalve opzettelijk. Dit is uiterst pijnlijk, juist omdat het gedrag niet bespreekbaar is en beklagde in de organisatie alles voor het zeggen heeft.

De commissie ziet dus aanleiding om dit gedrag als zeer ernstig te kwalificeren, dus niet alleen in omvang door de grote groep die het heeft getroffen, maar ook doordat er sprake is van bewust ongewenst gedrag. Ongewenst over vrijwel de hele linie van pesten en intimidatie in de vele vormen die zijn vastgesteld. Het gaat om ongewenst gedrag als middel om mensen uit de organisatie te werken. Dat ongewenst gedrag als middel staat voor beklagde overigens in verband met het hogere doel dat hij voor ogen heeft voor zichzelf en voor de organisatie.

Met voorgaande is in feite ook al de vraag beantwoord of beklagde voor verbetering vatbaar is en dus in staat is om het ongewenste gedrag achterwege te laten. Het antwoord is overduidelijk dat hij dat niet kan en bovendien is er al te veel gebeurd. Het gaat hier in feite om obsessief gedrag waarbij de menselijke maat wordt verlaten, obsessief om zich met de Dierenambulance te profileren en hij laat zich hierin niet bijsturen. Het is voldoende aannemelijk dat hij geen maat kan houden, zodat zonder geheelonthouding de problematiek blijft. Met dat er te veel gebeurd is, wordt gedoeld op de schade die is aangericht en de wens bij een hele grote groep dat dit gedrag eindigt. Indien beklagde dat blijft negeren, dan zou dan een minachting van de vele klagers zijn.

Een belangrijke omstandigheid in deze is dat de organisatie drijft op twee pijlers, namelijk vrijwilligers en sponsors.

De realiteit in deze is dat gebleken is dat veel vrijwilligers niet willen werken voor een organisatie waarin hun persoonlijke veiligheid onvoldoende geborgd is, waarin pesten en intimidatie in zo'n hoge mate onderdeel is van het gedrag van beklagde. Als iedereen die is vertrokken en ondanks dat een klacht heeft ingediend wordt opgeteld, gaat het zelfs om meer mensen dan het aantal vrijwilligers die er thans voor de DAV werkzaam zijn.

Een andere realiteit kan zich ook heel goed voordoen, namelijk de verwachting dat sponsors geen geld willen stoppen in een organisatie waar mensen zelf onvoldoende beschermd worden. Juist in de huidige tijd weegt dit voor sponsors extra zwaar, omdat alles draait om vertrouwen en ongewenst gedrag is daarmee niet te rijmen. Een sponsor zou overigens ook kunnen denken dat deze medeverantwoordelijk wordt voor wat er op de werkvloer misgaat door dat financieel te blijven faciliteren, zodat zij vermoedelijk waarborgen willen voordat zij de organisatie geld toevertrouwt. Op zich is voortgang van de Dierenambulance te realiseren, want de commissie heeft ook ervaren dat het lukt om hele capabele vrijwilligers en daaronder ook beschikbare Operationeel Coördinatoren aan te trekken die met liefde dit werk willen oppakken. Het is dus mogelijk om op een verantwoorde wijze de Dierenambulance voort te zetten op een wijze waar iedereen trots op kan zijn.

Met voorgaande is niet gezegd dat beklagde een slecht persoon is. Iedereen die de commissie heeft gesproken spreekt over het begin met positieve herinneringen aan hem en iedereen kon het eerst ook goed met hem vinden. Dat is niet gespeeld, daarin was beklagde oprecht. Het pesten en intimideren door beklagde ontstaat in bepaalde omstandigheden. Wat er is gebeurd heeft ook te



maken met dat beklagde obsessief dit werk doet en dat ook niet anders kan omdat het gaat om zijn prestige. Het is spijtig dat het zo gelopen is en dit een grote groep heeft getroffen. Het is wel zaak om dat dan onder ogen te zien en daaraan consequenties te verbinden. Beklaagde doet er vooral ook zelf verstandig aan om los te laten wat ook voor hem niet goed is.

#### 9. Het oordeel en ondertekening

De Klachtencommissie Ongewenst gedrag spreekt als haar oordeel uit dat de klachten wegens pesten gegrond zijn (zie punt 7.3). Daarbij kan worden aangetekend dat het pest gedrag zich in hevige mate en op veel manier heeft voorgedaan en beklagde dit ook bewust tot uiting heeft laten komen. De commissie oordeelt dat hier sprake is van zeer ernstige overtredingen en verwijst voor de toelichting over de ernst naar bovenstaande (zie hoofdstuk 8)

De Klachtencommissie Ongewenst gedrag spreekt als haar oordeel uit dat de klachten wegens intimidatie gegrond zijn (zie punt 7.4). In dit verband kan worden aangetekend dat ook intimidatie geen incident is, maar ook doelbewust op vele manier is toegepast door beklagde. De commissie oordeelt dat hier sprake is van zeer ernstige overtredingen en verwijst voor de toelichting over de ernst naar bovenstaande (zie hoofdstuk 8).

De Klachtencommissie Ongewenst gedrag spreekt als haar oordeel uit dat de klachten wegens discriminatie *niet* gegrond zijn (zie punt 7.5). Gebleken is dat beklagde discriminerende opmerkingen maakt over bepaalde groepen en te begrijpen is dat klagers en ook getuigen hier aanstoot aan kunnen nemen en dan vooral ook omdat hij dat doet tijdens zijn werktijd en vanuit zijn leidinggevende positie voor de Dierenambulance. Niet gebleken is dat een klager zelf op een discriminerende wijze is behandeld door bijvoorbeeld diens afkomst, geloofsovertuiging, seksuele geaardheid of geslacht. Derhalve wel ongewenst gedrag, doch niet in de vorm van discriminatie naar klagers toe.

De Klachtencommissie Ongewenst gedrag spreekt als haar oordeel uit de klacht wegens seksuele intimidatie *niet* gegrond is (zie punt 7.6). Daarmee is overigens niet gezegd dat hiervan geen sprake is geweest, maar in ieder geval niet van voldoende vastgestelde feiten waarmee tot een omkering van de bewijslast kon worden besloten.

#### Ondertekening

Dit rapport aangaande de klacht van klagers jegens de beklagde is opgesteld door de klachtencommissie ongewenst gedrag na het horen van klagers, beklagde en de getuigen, als ook nadat de klagers en de beklagde in de gelegenheid zijn gesteld tot hoor en wederhoor.  
Oordeel van d.d. 12 februari 2024