

Klachten over ongewenst gedrag bij de overheid

Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de decentrale overheid (LKOOG)



In 2019 zijn er 26 klachten over ongewenst gedrag binnengekomen bij de LKOOG.

De klachten gaan over (seksuele) intimidatie, pesten en discriminatie.

Iedereen die bij de decentrale overheid werkt, kan een klacht indienen over ongewenst gedrag bij deze commissie.

In dit jaarverslag leest u waar de klachten in 2019 over gaan en hoe de klachtencommissie ze heeft onderzocht en beoordeeld.

Voorwoord



Er waren meer klachten in 2019. Enerzijds goed dat men de weg naar de LKOG weet te vinden, anderzijds natuurlijk niet goed omdat het beleid gericht op het voorkomen en beperken van psychosociale arbeidsbelasting gericht moet zijn op het voorkomen van klachten. Ongewenst gedrag moet zoveel mogelijk voorkomen worden en als er dan onverhoopt problemen zijn dan moeten deze zo mogelijk intern opgelost worden.

Niettemin blijkt ieder jaar opnieuw dat de LKOG een belangrijke en onmisbare schakel is bij de afhandeling van klachten, die intern niet opgelost konden worden. Waar het gaat om de interne afhandeling van problemen heeft de LKOG in dit verslagjaar wel geconstateerd dat aangesloten organisaties daar verschillend mee omgaan. Soms gaan organisaties zelf het onderzoek doen, dat later – bij een klacht – ook door de LKOG gedaan wordt.

Een onderzoek naar ongewenst gedrag brengt veel spanning met zich mee, zowel bij klager en aangeklaagde(n) als bij andere medewerkers die gehoord worden. Onderzoek vraagt dan ook om een zorgvuldige aanpak en duidelijke communicatie. De LKOG beschikt over veel deskundigheid en ervaring op dit gebied. Organisaties die zelf het onderzoek doen kunnen in hun aanpak bepaalde zaken over het hoofd zien en daardoor onbedoeld schade aanrichten.

Wat doet de LKOG?

De landelijke klachtencommissie ongewenst gedrag voor de decentrale overheid, LKOG, onderzoekt sinds 2005 klachten over ongewenste omgangsvormen binnen overheidsorganisaties. De klachten variëren van discriminatie, (seksuele) intimidatie, pesten, agressie en geweld.

Een behandelcommissie doet onderzoek en geeft vervolgens aan de werkgever advies of een klacht al dan niet gegrond is.

In het werk van de klachtencommissie van de VNG staan twee waarden centraal: **zorgvuldigheid en waarheidsvinding.**



De LKOG wil daarom het komende jaar graag een discussie starten over de vraag waar de interne aanpak van problemen op het gebied van ongewenst gedrag eindigt en de rol van de LKOG begint.

Mogelijk dat de regelgeving hierop aangepast moet worden.

Met betrekking tot de regelgeving constateert de LKOG soms ook dat er sprake is van achterstallig onderhoud. Organisaties die aangesloten zijn of zich willen aansluiten conformeren zich aan het reglement van de LKOG dat te vinden is op de site van de VNG. Het verdient aanbeveling intern na te gaan in hoeverre de lokale regelgeving hiermee overeenkomt of hierop aansluit.

Ben Abbing

Voorzitter landelijke klachtencommissie ongewenst gedrag

Hoe vaak komt ongewenst gedrag voor?

Zo'n 16% van de werknemers heeft op de werkvloer te maken met ongewenste omgangsvormen van collega's of leidinggevendenden (Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2018, TNO|CBS).

Ongewenst gedrag komt in alle sectoren voor. Hoge werkdruk en hoge emotionele belasting vergroten de kans op ongewenst gedrag.

www.monitorarbeid.tno.nl

In 2019 worden er zesentwintig klachten over ongewenst gedrag ingediend bij de klachtencommissie, negen meer dan in 2018.

Drieëntwintig van deze klachten zijn afkomstig van gemeenten, één van een Waterschap en één van een omgevingsdienst. Eén klacht betreft een klacht van een niet aangesloten organisatie.

Zestien klachten wordt ingediend door vrouwen en tien door mannen.

Grondslag van de klachten

Voor de in 2019 binnengekomen klachten over ongewenst gedrag voeren de klagers verschillende gronden aan: **onzorgvuldig handelen, seksuele intimidatie, pesten/intimidatie, agressie.**

Welke klachten heeft de LKOG behandeld?



Wat is ermee gedaan?

Van de zesentwintig klachten over ongewenst gedrag worden vijftien klachten ontvankelijk verklaard en onderzocht. Van de vijftien onderzochte klachten worden er vijf gegrond verklaard en blijken negen klachten ongegrond te zijn.

Eén klacht wordt niet gegrond en niet ongegrond verklaard. Tien klachten blijken niet ontvankelijk te zijn. Eén klacht is aangehouden.

Wie zijn aangesloten bij de LKOG?

In 2019 zijn 321 overheidsorganisaties aangesloten bij de LKOG (in 2018 waren dat er nog 290):

- 235 gemeenten
- 41 gemeenschappelijke regelingen
- 7 GGD'en
- 3 sociale werkvoorzieningen
- 18 veiligheidsregio's
- 3 provincies
- 1 gewest
- 8 waterschappen
- 5 diversen

Wat valt op in 2019?

Meer bewustzijn

Sinds de aandacht voor #MeToo blijkt er binnen organisaties meer bewustzijn te zijn ontstaan rondom grensoverschrijdend gedrag in de brede zin én is er meer aandacht voor de mogelijke gevolgen. Enerzijds is het aantal binnengekomen klachten bij de klachtencommissie gestegen,

anderzijds is merkbaar dat mogelijk ongewenst gedrag eerder onderwerp van gesprek is, zo blijkt uit contacten met organisaties. Leidinggevendenden stellen eerder de vraag wat te doen met signalen over ongewenst gedrag binnen hun organisatie, wat in veel gevallen helpt om tot een oplossing te komen en een eventueel klachtonderzoek voor te zijn.

Arbeidsconflicten in relatie tot pesten/intimidatie

Net als in voorgaande jaren komen ook in 2019 klachten over pesten/intimidatie binnen die uiteindelijk verweven blijken te zijn met een arbeidsconflict nog steeds vaak voor. Als het puur gaat om kwesties met arbeidsrechtelijke gevolgen of onenigheid over het functioneren van een medewerker gaat, verklaart de klachtencommissie deze klachten niet ontvankelijk. De klachtencommissie is niet bevoegd om arbeidsconflicten te behandelen. Als er naast een arbeidsconflict ook sprake is van elementen van ongewenst gedrag dan zal een onderzoek zich richten op die specifieke elementen en zal de commissie ook slechts daarover een uitspraak doen.

Advies van de klachtencommissie: *is er een arbeidsconflict? Bekijk dan in overleg met een vertrouwenspersoon of het probleem intern kan worden opgelost. Als dat niet lukt kan mogelijk een beroep op de geschillenregeling van de organisatie gedaan worden.*

Werkgever is belangrijke factor

In vrijwel alle zaken die de klachtencommissie dit jaar behandelde, spelen leidinggevenden een cruciale rol. Als een leidinggevende te weinig oog heeft voor medewerkers ontstaat er ruimte voor onderlinge problemen. Als de werkgever niet ingrijpt waardoor zaken escaleren en niet

gezocht wordt naar een oplossing wordt de klachtencommissie uiteindelijk ingeschakeld. Vaak blijken direct betrokkenen en hun direct leidinggevenden niet bij machte om een vastgelopen situatie of een bepaald patroon te doorbreken.

Advies van de klachtencommissie:

Wees alert en laat mensen niet onnodig lang doormodderen als er sprake is van een conflict over ongewenst gedrag. In veel gevallen kan een neutrale partij een bijdrage leveren aan een oplossing, als tenminste tijdig een hulpvraag wordt gesteld.

Organisaties behandelen klacht eerst zelf

In 2019 valt wederom op dat de klachtencommissie vaak in een te laat stadium wordt ingeschakeld als onderzoek noodzakelijk is. Het verdient natuurlijk de voorkeur dat meldingen over ongewenst gedrag intern worden opgepakt en opgelost.

Maar als het om een (klacht)onderzoek gaat dat intern wordt opgepakt, zien we niet zelden dat de organisatie daarin minder goed de weg kent of daarin vastloopt. Een nadeel van intern onderzoek kan zijn dat de verhoudingen daardoor fundamenteel verstoord raken.

Advies van de klachtencommissie:

Schakel ons op tijd in waar het gaat om onderzoek. Voordeel van behandeling door de klachtencommissie is de inzet van ervaren en deskundige onderzoekers én het onafhankelijk karakter van het advies.

Helpdesk LKOG

De helpdesk van de LKOG wordt ook in 2019 met regelmaat benaderd door vertrouwenspersonen, managers en P&O- en integriteitsfunctionarissen. Doorgaans gaan de vragen over aansluiting van de organisatie of over de procedure. Daarnaast wordt de helpdesk steeds vaker benaderd voor overleg over het wel of niet indienen van een klacht. Gezamenlijk wordt dan onderzocht of er nog een alternatief denkbaar is, vanuit de gedachte dat een klachtenprocedure als laatste station moet worden beschouwd.

De helpdesk is een voorziening van de VNG en is bedoeld voor het bespreken van casuïstiek, het inwinnen van onafhankelijk en vertrouwelijk advies, het verkrijgen van informatie over de procedures en het inschatten van de ontvankelijkheid van een klacht.

De helpdesk is bereikbaar via: Helpdesk.LKOG@vng.nl

Onderzoekstermijn

Een klacht wordt in principe binnen 16 weken na ontvangst afgehandeld. Doorgaans lukt dit niet en wordt de termijn verruimd. Er is bijvoorbeeld meer tijd nodig als er onvoldoende informatie in de klachtbrief staat en er onduidelijkheid is over de ontvankelijkheid van de klacht. In die gevallen moet eerst aanvullende informatie worden opgevraagd. Soms is er vertraging door vakanties en agendaproblemen bij klagers, aangeklaagden en getuigen.

De gemiddelde doorlooptijd van de onderzoeken in 2019 was 16 weken.

Kosten

De hoogte van de kosten van een klachtenonderzoek zijn volledig afhankelijk van de complexiteit van de klacht, het aantal betrokkenen en daarmee de intensiviteit van het onderzoek. In de loop der jaren is gebleken dat een gemiddeld onderzoek € 9.225,- kost.

Zo werkte de LKOG in 2019

- Wie een klacht heeft over ongewenst gedrag kan deze rechtstreeks indienen bij de klachtencommissie LKOG. Het is ook mogelijk om dit via de werkgever te doen. De werkgever stuurt de klacht door naar de klachtencommissie.
- Het College voor Arbeidszaken van de VNG controleert eerst of de betrokken organisatie is aangesloten bij de klachtencommissie. Zo ja, dan wordt de klacht doorgestuurd naar de klachtencommissie. De klachtencommissie bekijkt vervolgens of de klacht ontvankelijk is
- Indien sprake is van een ontvankelijke klacht wordt een behandelcommissie samengesteld. Elke behandelcommissie bestaat uit minimaal twee personen die deskundig zijn op het gebied van de betreffende klacht: een voorzitter en een commissielid, aangevuld met een secretaris. Indien nodig wordt een extra lid aan de behandelcommissie toegevoegd.
- De behandelcommissie hoort de klager en aangeklaagde en eventueel anderen en past hoor en wederhoor toe.
- De behandelcommissie brengt advies uit aan de betreffende werkgever. Die neemt vervolgens een besluit. Het bevoegd gezag maakt zijn besluit bekend aan klager(s) en aangeklaagde(n) en aan de klachtencommissie.

En in 2020?

De LKOG zal ook onder de werking van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren blijven bestaan. Weliswaar vervalt de status van de ambtenaar per 1 januari 2020 grotendeels, maar de Arbo wetgeving op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting verandert niet. De werkgever zal op grond van artikel 3, tweede lid, van de Arbowet een beleid moeten voeren gericht op het voorkomen of beperken van psychosociale arbeidsbelasting. Belangrijk onderdeel van dit beleid is een klachtenregeling en een onafhankelijke klachtencommissie.

De klachtencommissie realiseert zich dat zij mogelijk onvoldoende zichtbaar is voor organisaties die behoefte hebben aan ondersteuning bij het omgaan met ongewenst gedrag. Daarom zal in 2020 wederom geïnvesteerd worden in het informeren van vertrouwenspersonen, personeelsadviseurs en integriteitsfunctionarissen over de mogelijkheden en werkwijze van de LKOG. Ongewenst gedrag op de werkvloer komt vaak voor, zo blijkt uit onderzoek van TNO. De klachtencommissie ziet hiervan slechts het topje van de ijsberg.

Ook zal het werk van de klachtencommissie intern geëvalueerd worden. Enkele betrokkenen bij onderzoeken hebben zich het afgelopen jaar uitgesproken over hun ervaringen met de werkwijze, zoals over het principe om tot een uitspraak gegrond of ongegrond te komen. Ook de interviews ten behoeve van de testimonials in dit jaarverslag hebben hiervoor nuttige informatie opgeleverd.



Samenstelling commissie

De klachtencommissie bestaat in 2019 uit de volgende leden:

- De heer mr. Ben Abbing, jurist, voorzitter
- Mevrouw mr. dr. Marlies Vegter, jurist, lid
- Mevrouw mr. Manette Baggen, jurist, lid
- Mevrouw Susan Bamsey, HR- & organisatieadviseur, lid
- De heer drs. Henk van den Boogaard, adviseur op het gebied van integriteit en diversiteit en vertrouwenspersoon, lid
- Mevrouw drs. Ies Engels, andragoog, manager, lid
- De heer drs. Arnold van der Garde, organisatieadviseur en coach, lid
- Mevrouw Adélka Vendl, psycholoog, lid
- De heer Freek Walther, HR-adviseur en vertrouwenspersoon, lid

Secretariaat

Mevrouw drs. Tamara de Reu, secretaris

Mevrouw Inge van Hunnik, plaatsvervangend secretaris

Contactpersoon VNG

Mevrouw Yacinta Schrover, VNG, registratie, archivering

Contactgegevens LKOG

E-mail: klachtencommissie.ongewenstgedrag@vng.nl

Helpdesk: Helpdesk.LKOG@vng.nl

Telefoonnummer: 070-3738393

Postadres: Postbus 30435, 2500 GK Den Haag

[Naar online informatie over de LKOG](#)

Casuïstiek uit 2019

Een mannelijke medewerker maakte misbruik van de kwetsbare positie van een vrouwelijke collega

Een medewerkster van een uitvoerende dienst dient in 2019 een klacht in over een collega, die zijn positie als begeleider en informant voor de leidinggevende misbruikt zou hebben om haar tot seksuele contacten met hem te dwingen. Parallel aan een onderzoek door de politie wordt de klachtencommissie gevraagd een uitspraak te doen over de aannemelijkheid van deze verwijten.

Waar gaat deze klacht over?

De klacht betrof een expliciete beschrijving van de ontwikkeling van omgangsvormen met klaagster die begonnen met het intimideren van klaagster en uitmonden in herhaaldelijke seksuele handelingen tegen haar wil. Klaagster heeft ten overstaan van de commissie toegelicht waarom ze niet in staat was weerstand te bieden en wat de effecten waren op haar functioneren en haar persoonlijk welbevinden. De aangeklaagde sprak in zijn verweer van wederzijds goedvinden.

Wat doet de LKOG?

De commissie heeft naast klaagster en aangeklaagde verschillende indirecte getuigen gehoord, waaronder vrouwelijke collega's die zelf seksueel intimiderend gedrag van aangeklaagde hadden ervaren. Ook zijn in het onderzoek objectieve gegevens betrokken, waaruit bleek dat de verklaring van aangeklaagde niet op waarheid berustte.

Wat is de uitkomst?

De commissie heeft geconcludeerd dat de beschuldigingen aan het adres van aangeklaagde voldoende aannemelijk waren gemaakt. Het bevoegd gezag heeft het advies over de gegrondheid van de klacht overgenomen. Aangeklaagde is ontslag aangezegd. Aan klaagster is ondersteuning geboden om haar weer gezond aan het werk te krijgen.

‘Mijn leidinggevenden pesten en intimideren mij met de intentie mij te ontslaan’

Een medewerkster van een gemeente dient in 2019 een klacht in over haar leidinggevenden.

Klager stelt dat zij moedwillig is buitengesloten, gekwetst, oneerlijk behandeld en niet geïnformeerd wordt ten aanzien van relevante aspecten van haar werkzaamheden.

De LKOG doet onderzoek: is hier inderdaad sprake van pesten en intimidatie?

Waar gaat deze klacht over?

De klacht bestaat uit meerdere onderdelen. Er worden twee aangeklaagden genoemd in de klacht.

Klager werkt al langere tijd samen met een van de aangeklaagden. Ze vindt haar leidinggevende ‘bot’ en intimiderend. Ze stelt dat ze niet de juiste informatie krijgt welke relevant is voor haar werkzaamheden

De tweede aangeklaagde heeft klager te kennen gegeven dat ze haar werk niet aankon door privéproblemen, uitval en langdurig ziekteverlof en dat collegae problemen met klager hebben. Er zijn meerdere (functionerings) gesprekken met klager geweest.

Wat doet de LKOG?

De commissie onderzoekt het intimiderende en pest gedrag van de leidinggevenden.

Naast klager en de twee aangeklaagden worden er drie getuigen gehoord.

Relevante correspondentie wordt gelezen en klager benut de mogelijkheid voor een slot gesprek.

Wat is de uitkomst?

Bepaalde feitelijkheden uit de hoorgesprekken komen overeen. Het betreft uitspraken gedurende de functioneringsgesprekken, tijdens de werkzaamheden en de deelname aan een bedrijfsuitje.

Opvallend in het traject is de interpretatie van de communicatie tussen elkaar.

‘C’est le ton qui fait la musique’.

De commissie verklaart de klacht ongegrond. Naar de overtuiging van de commissie hebben aangeklaagden niet de intentie gehad klager te intimideren of te pesten. De commissie sluit niet uit dat door de verslechterende manier van samenwerken en de onduidelijkheid in de procesmatige administratieve veranderingen, het aan goede communicatie tussen aangeklaagden en klager wel eens ontbrak. Hierin had de direct leidinggevende enerzijds meer zijn verantwoordelijkheid kunnen nemen.

Anderzijds acht de commissie het denkbaar dat hier sprake is geweest van ‘metaalmoetheid’ als gevolg van de toenemende stroefheid in de communicatie met klager. Dit is niet te kwalificeren als intimidatie of pestgedrag.

Gezien de impact van deze procedure geeft de commissie nadrukkelijk in overweging om te verkennen of partijen bereid zijn – zo nodig onder begeleiding van een externe mediator – met elkaar in gesprek te gaan. Het doel is weer tot een werkbare situatie te komen.

Wat zeggen onze klanten?

P&O adviseur van een middelgrote gemeente

‘De objectiviteit en de deskundigheid van de LKOG gaf vertrouwen bij onze medewerkers’.

De Klacht

Een klacht over pesten en intimidatie van een medewerker is, in samenwerking met de vertrouwenspersoon van de organisatie, ingediend bij de gemeentesecretaris van de desbetreffende gemeente. De gemeentesecretaris informeert P&O. P&O informeert de Landelijke Klachtencommissie over de ingediende klacht.

P&O is blij met het proces hoe dit is ingezet en legt uit waarom.

Formeel of Informeel traject

In eerste instantie is er een vertrouwenspersoon beschikbaar om de medewerker op te vangen.

De vertrouwenspersoon kan de medewerker adviseren. Hierbij kan een formeel of een informeel traject ingezet worden.

Dit is afhankelijk van de inhoud van de klacht en de stappen die inmiddels genomen zijn.

Bij een informeel traject kan de vertrouwenspersoon samen met de medewerker verkennen hoe het ‘probleem’ opgelost, dan wel of de ‘angel’ eruit gehaald kan worden.

Bij een formeel traject zal de vertrouwenspersoon de medewerker informeren over het proces en, indien gewenst, begeleiden in het traject.

Interne klachtencommissie

Voorheen had deze organisatie een eigen klachtencommissie. In de klachtencommissie zaten interne medewerkers. Dit waren directe collegae van elkaar.

P&O merkt op dat de professionaliteit en deskundigheid van de specialisten binnen de LKOG belangrijk waren bij de verwerking van de uitkomst van het onderzoek. In deze onderzoekssituatie bevatte de uitkomst van het advies tevens verwijtbaarheid naar de organisatie toe. Bij een interne klachtencommissie is een dergelijke uitkomst vaak moeilijker bespreekbaar.

Doorlooptijd

De doorlooptijd van het onderzoek was 12 weken. Dit is een lang traject binnen een organisatie, zeker als er ook nog vakanties tussendoor komen. Kort en snel schakelen tussen klager, de organisatie, aangeklaagde(n) en de commissie is een belangrijk aspect binnen een onderzoek. Daarentegen mag in een onderzoekstraject de ‘snelheid’ van het proces de zorgvuldigheid niet inhalen.

Grote gemeente

'Het adviesrapport van de LKOG had verstreckende gevolgen'

De Klachtencommissie

De gemeente waarin deze klacht speelde is op 1 maart 2016 de samenwerking met de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag (LKOG) aangegaan. Voor deze datum werden de klachten door een interne klachtencommissie behandeld. Er waren diverse redenen om zich aan te sluiten bij een externe commissie:

- Interne medewerkers, betrokken bij de voormalige klachtencommissie, moesten veel investeren in de commissie naast hun baan.
- De commissieleden moesten hun kennis en diepgaande expertise op peil brengen en/of houden.

Het aansluiten bij de LKOG 'ontzorgde' en straalde tevens objectiviteit uit.

De klacht

De klager van betreffende klacht was niet tevreden over de interne procedure en de wijze waarop het management de klacht oppakte. Samen met de vertrouwenspersoon hebben zij de klacht opgesteld naar de richtlijnen van de LKOG.

Samenwerking met de klachtencommissie

De gemeente heeft in een eerder traject geen goede ervaring met de LKOG ondervonden. De communicatie met de commissie was niet prettig verlopen. De klachtencommissie is inmiddels veranderd. De samenwerking en communicatie bij deze klacht verliep anders. De gemeente miste in de huidige situatie soms de eigen regie op de klachtbehandeling.

De gemeente benadrukt dat er een aantal zaken is welke voor hen essentieel zijn bij het behandelen van een klacht:

- 1) Dat er altijd een voorfase intern plaatsvindt, met of zonder vertrouwenspersoon, waarin de ontvankelijkheid van de klacht wordt bepaald of onderzocht.
- 2) Dat de duur van de periode waarbinnen de klacht wordt behandeld zo beperkt mogelijk blijft. Door diverse omstandigheden kan het proces vertraging oplopen, wat vaak niet ten goede komt aan de omstandigheden van betrokkenen.
- 3) Het formuleren van de aanbeveling in het adviesrapport.

Uitspraak

De klacht betrof een ingewikkelde seksuele intimidatie klacht. De klacht is gegrond verklaard.

De bewijslast rondom seksuele intimidatie klachten is vaak complex. In dit geval werd het verwijtbare gedrag aannemelijk gemaakt, wat voldoende is voor gegrondheid.

De klager was tevreden over de uitkomst van de klacht, ondanks dat het een hele nare periode betrof. Voor de gemeente betekende de uitkomst in het adviesrapport van de LKOG dat er verstreckende maatregelen werden genomen. Het adviesrapport van de LKOG werd een belangrijk onderdeel voor de procedure tegen aangeklaagde.

Afdelingsmanager van de betrokken afdeling binnen een middelgrote gemeente

‘De commissie heeft een onafhankelijk beeld gevormd. Ik ben blij met de gedegen aanpak’.

Na een intern onderzoek werd de LKOG benaderd

Nadat de organisatie op basis van de interne klachtenprocedure had geprobeerd een conflict tussen twee medewerkers te beslechten besloot deze klager zich tot de LKOG te wenden omdat ze het niet eens was met de uitkomst van de interne afhandeling. De direct betrokkenen beschuldigden elkaar over en weer van pesten.

Uitkomst als bevestiging

De afdelingsmanager realiseerde zich dat een onafhankelijk oordeel door een ervaren commissie zijn beeld kon bevestigen, dan wel hem kon behoeden voor een mogelijke uitglijder. In beide gevallen zou het helpen de juiste vervolgstappen te zetten.

De uitkomst van het onderzoek door de LKOG bevestigde de conclusies die eerder intern waren getrokken, waarmee het beeld van de afdelingsmanager werd bevestigd.

Advies aan collega managers

‘Maak gebruik van de expertise van de LKOG en doe je voordeel met de uitkomst. Van tegenslagen kan je ook leren.’

Gevoeligheid

Een onderzoek als dit is voor betrokkenen belastend, zeker als ook teamleden worden gevraagd zich uit te spreken. Hier is bij de communicatie rondom de procedure rekening mee gehouden, onder andere door het belang van het waarborgen van vertrouwelijkheid te onderstrepen.

Daarnaast hielp het dat de afstemming en communicatie vanuit de LKOG duidelijk en zorgvuldig was en dat er achteraf aandacht is geweest voor het terugbrengen van rust binnen het betrokken team. Desondanks laat een klachtenprocedure altijd littekens na in het onderlinge vertrouwen.

Coördinator P&O binnen een middelgrote gemeente

'Ik ben heel erg tevreden: de samenwerking verliep goed en het aanvullende advies was een mooie bijvangst.'

Keuze voor aansluiting

Deze organisatie heeft er gelet op de gevoeligheid rondom ongewenst gedrag voor gekozen om zich aan te sluiten bij de LKOG als onafhankelijke commissie, om zodoende een beroep te kunnen doen op de aanwezige kennis en ervaring.

De klacht

Het is goed dat de LKOG er is als een medewerker er met de werkgever niet uitkomt. De klager besloot een klacht in te dienen omdat gesprekken binnen de organisatie niet tot een bevredigende oplossing hadden geleid. Dit deed hij weloverwogen en in overleg.

Inmiddels heeft de organisatie besloten om eerst een interne procedure te doorlopen in geval van een melding over ongewenst gedrag, voorafgaand aan de gang naar de externe klachtencommissie. Dit om de mogelijkheden om onderling tot een oplossing te kunnen komen te vergroten en te proberen de negatieve effecten van een klachtonderzoek te voorkomen.

Aanvullend advies

Het onderzoek naar deze klacht heeft duidelijkheid gebracht. De conclusie was dat er geen sprake was van pesten, maar gaf tevens inzicht in de onderlinge verhoudingen. Dit was zinvol als voeding voor het gesprek over de gewenste werkwijze. Het aanvullende advies vormde voor de organisatie een mooie bijvangst.

Samenwerking

Over de samenwerking met de LKOG is de organisatie tevreden: het contact was goed, er werd meegedacht, het proces verliep vlot en er was duidelijkheid over de voortgang van het onderzoek.

Betrokkenen hebben het gevoel gehad dat ze hun verhaal kwijt konden.

Overzicht klachten 2019

	2019-01	2019-02	2019-03	2019-04	2019-05	2019-06	2019-07	2019-08	2019-09	2019-10	2019-11	2019- 12	2019-13
Organisatie													
Gemeente	•	•	•	•		•	•	•		•	•	•	•
Provincie													
Gemeenschappelijke regeling					•								
Waterschap									•				
Klager(s)													
Vrouw	•	•		•	•		•	•	•	•	•	•	
Man			•			•							•
Aangeklaagde(n)													
Vrouw		•		•		•			•	•			•
Man	•		•		•		•	•			•	•	
Ongewenst gedrag													
Seksuele intimidatie					•		•	•			•	•	
Pesten/intimidatie		•	•	•									
Pesten										•			
Intimidatie									•				•
Discriminatie/ ongelijke behandeling/ isolatie													•
Integriteitsschending/ machtsmisbruik						•							
Klacht													
Voorgesprek	•	•											
Ontvankelijk		•			•		•	•	•	•	•	•	
Niet ontvankelijk	•		•			•							•
Aangehouden				•									
Uitspraak													
Gegronde/ aannemelijk								•			•		
Ongegronde/ onvoldoende aannemelijk		•			•		•			•		•	
Niet gegrond of ongegrond									•				
Niet van toepassing	•		•	•		•							•

Overzicht klachten 2019

	2019-14	2019-15	2019-16	2019-17	2019-18	2019-19	2019-20	2019-21	2019-22	2019-23	2019-24	2019- 25	2019-26
Organisatie													
Gemeente	•	•	•	•	•	•	•	•		•	•	•	•
Provincie													
Gemeenschappelijke regeling													
Overig									•				
Klager(s)													
Vrouw	•					•			•	•	•		•
Man		•	•	•	•		•	•				•	
Aangeklaagde(n)													
Vrouw	•			•			•						
Man	•	•	•		•	•		•	•	•	•	•	•(3)
Ongewenst gedrag													
Seksuele intimidatie						•				•			
Pesten/intimidatie	•	•		•	•			•	•		•	•	
Pesten			•				•			•			
Intimidatie													•
Discriminatie					•								
Integriteitsschendingen/ machtsmisbruik			•	•									
Klacht													
Voorgesprek	•				•						•		
Ontvankelijk	•				•	•		•		•	•		•
Niet ontvankelijk		•	•	•			•		•			•	
Ingetrokken													
Aangehouden													
Uitspraak													
Gegrond/ aannemelijk						•				•	•		
Ongegrond/ onvoldoende aannemelijk	•				•			•					•
Niet van toepassing		•	•	•			•		•			•	

Overzicht aangesloten organisaties in 2019

1. 1Stroom
2. Gezamenlijke Brandweer
3. Meerinzicht
4. RUD Zuid-Limburg
5. Interprovinciaal Overleg (IPO)
6. Gemeente Aalsmeer
7. Gemeente Achtkarspelen
8. Gemeente Alkmaar
9. Gemeente Almelo
10. Gemeente Almere
11. Gemeente Alphen aan den Rijn
12. Gemeente Ameland
13. Gemeente Amersfoort
14. Gemeente Amsterdam
15. Gemeente Apeldoorn
16. Gemeente Appingedam
17. Gemeente Arnhem
18. Gemeente Assen
19. Gemeente Asten
20. Gemeente Baarle-Nassau
21. Gemeente Baarn
22. Gemeente Beek
23. Gemeente Beemster
24. Gemeente Bergeijk
25. Gemeente Bergen (L)
26. Gemeente Bergen NH
27. Gemeente Bergen op Zoom
28. Gemeente Berkelland
29. Gemeente Bernheze
30. Gemeente Beuningen
31. Gemeente Beverwijk
32. Gemeente Bladel
33. Gemeente Bodegraven-Reeuwijk
34. Gemeente Borger-Odoorn
35. Gemeente Borne
36. Gemeente Boxmeer
37. Gemeente Brielle
38. Gemeente Bronckhorst
39. Gemeente Bunnik
40. Gemeente Bunschoten
41. Gemeente Capelle aan den IJssel
42. Gemeente Castricum
43. Gemeente Coevorden
44. Gemeente Cranendonck
45. Gemeente Cuijk
46. Gemeente Dalfsen
47. Gemeente Dantumadiel
48. Gemeente De Bilt
49. Gemeente De Fryske Marren
50. Gemeente De Ronde Venen
51. Gemeente Delft
52. Gemeente Den Haag
53. Gemeente Den Helder

54. Gemeente Deurne
55. Gemeente Diemen
56. Gemeente Doesburg
57. Gemeente Doetinchem
58. Gemeente Dongen
59. Gemeente Ede
60. Gemeente Eersel
61. Gemeente Eijsden-Margraten
62. Gemeente Eindhoven
63. Gemeente Elburg
64. Gemeente Emmen
65. Gemeente Enschede
66. Gemeente Epe
67. Gemeente Ermelo
68. Gemeente Etten-Leur
69. Gemeente Geldrop-Mierlo
70. Gemeente Gemert-Bakel
71. Gemeente Gennep
72. Gemeente Gilze en Rijen
73. Gemeente Goeree-Overflakkee
74. Gemeente Goirle
75. Gemeente Gorinchem
76. Gemeente Gouda
77. Gemeente Grave
78. Gemeente Groningen
79. Gemeente Gulpen-Wittem
80. Gemeente Haaren
81. Gemeente Haarlem
82. Gemeente Haarlemmermeer
83. Gemeente Hardenberg
84. Gemeente Harderwijk
85. Gemeente Harlingen
86. Gemeente Heemskerk
87. Gemeente Heemstede
88. Gemeente Heerenveen
89. Gemeente Heiloo
90. Gemeente Helmond
91. Gemeente Hengelo
92. Gemeente Het Hogeland
93. Gemeente Heumen
94. Gemeente Heusden
95. Gemeente Hillegom
96. Gemeente Hilvarenbeek
97. Gemeente Hilversum
98. Gemeente Hollands Kroon
99. Gemeente Hoorn
100. Gemeente Houten
101. Gemeente Huizen
102. Gemeente Hulst
103. Gemeente IJsselstein
104. Gemeente Kaag en Braassem
105. Gemeente Kampen
106. Gemeente Kapelle
107. Gemeente Katwijk
108. Gemeente Koggenland
109. Gemeente Krimpen aan den IJssel

110. Gemeente Krimpenerwaard
111. Gemeente Laarbeek
112. Gemeente Landerd
113. Gemeente Landgraaf
114. Gemeente Landsmeer
115. Gemeente Langedijk
116. Gemeente Leeuwarden
117. Gemeente Leiden
118. Gemeente Leiderdorp
119. Gemeente Leidschendam-Voorburg
120. Gemeente Lelystad
121. Gemeente Leudal
122. Gemeente Leusden
123. Gemeente Lisse
124. Gemeente Lochem
125. Gemeente Maasdriel
126. Gemeente Maassluis
127. Gemeente Maastricht
128. Gemeente Meerssen
129. Gemeente Middelburg
130. Gemeente Midden-Groningen
131. Gemeente Mill en St. Hubert
132. Gemeente Montferland
133. Gemeente Montfoort
134. Gemeente Mook en Middelaar
135. Gemeente Neder-Betuwe
136. Gemeente Nederweert
137. Gemeente Nieuwegein
138. Gemeente Nieuwkoop
139. Gemeente Nijkerk
140. Gemeente Nijmegen
141. Gemeente Nissewaard
142. Gemeente Noord-Beveland
143. Gemeente Noordenveld
144. Gemeente Noordoostpolder
145. Gemeente Noordwijk
146. Gemeente Nuenen c.a.
147. Gemeente Oegstgeest
148. Gemeente Oirschot
149. Gemeente Oisterwijk
150. Gemeente Oldambt
151. Gemeente Olst-Wijhe
152. Gemeente Oost Gelre
153. Gemeente Oosterhout
154. Gemeente Ooststellingwerf
155. Gemeente Oostzaan
156. Gemeente Opmeer
157. Gemeente Oss
158. Gemeente Oude IJsselstreek
159. Gemeente Oudewater
160. Gemeente Peel en Maas
161. Gemeente Pijnacker-Nootdorp
162. Gemeente Purmerend
163. Gemeente Putten
164. Gemeente Raalte
165. Gemeente Reimerswaal

166. Gemeente Renkum
167. Gemeente Renswoude
168. Gemeente Reusel-De Mierden
169. Gemeente Rheden
170. Gemeente Ridderkerk
171. Gemeente Rijssen-Holten
172. Gemeente Roerdalen
173. Gemeente Roermond
174. Gemeente Roosendaal
175. Gemeente Rotterdam
176. Gemeente Rucphen
177. Gemeente Schagen
178. Gemeente Scherpenzeel
179. Gemeente Schiedam
180. Gemeente Sint Anthonis
181. Gemeente Sittard-Geleen
182. Gemeente Sluis
183. Gemeente Smallingerland
184. Gemeente Soest
185. Gemeente Someren
186. Gemeente Son en Breugel
187. Gemeente Stadskanaal
188. Gemeente Steenwijkerland
189. Gemeente Stichtse Vecht
190. Gemeente Súdwest-Fryslân
191. Gemeente Terneuzen
192. Gemeente Texel
193. Gemeente Tholen
194. Gemeente Tilburg
195. Gemeente Twenterand
196. Gemeente Tynaarlo
197. Gemeente Tytsjerksteradiel
198. Gemeente Utrecht
199. Gemeente Utrechtse Heuvelrug
200. Gemeente Valkenswaard
201. Gemeente Veenendaal
202. Gemeente Veldhoven
203. Gemeente Velsen
204. Gemeente Venlo
205. Gemeente Vlaardingen
206. Gemeente Vlieland
207. Gemeente Voorst
208. Gemeente Vught
209. Gemeente Waalre
210. Gemeente Waalwijk
211. Gemeente Waddinxveen
212. Gemeente Wageningen
213. Gemeente Wassenaar
214. Gemeente Waterland
215. Gemeente Weert
216. Gemeente Weesp
217. Gemeente West Maas en Waal
218. Gemeente Westerkwartier
219. Gemeente Westerveld
220. Gemeente Westland
221. Gemeente Weststellingwerf

- 222. Gemeente Westvoorne
- 223. Gemeente Wierden
- 224. Gemeente Wijchen
- 225. Gemeente Wijdmeren
- 226. Gemeente Winterswijk
- 227. Gemeente Woerden
- 228. Gemeente Wormerland
- 229. Gemeente Woudenberg
- 230. Gemeente Zaanstad
- 231. Gemeente Zaltbommel
- 232. Gemeente Zandvoort
- 233. Gemeente Zeewolde
- 234. Gemeente Zeist
- 235. Gemeente Zevenaar
- 236. Gemeente Zoetermeer
- 237. Gemeente Zundert
- 238. Gemeente Zutphen
- 239. Gemeente Zwartewaterland
- 240. Gemeente Zwolle
- 241. Aquon
- 242. BAR Organisatie
- 243. Belastingssamenwerking Gemeenten en Waterschappen
- 244. Belastingssamenwerking Oost-Brabant
- 245. Belastingssamenwerking West-Brabant
- 246. Coöperatie Wigo4it U.A
- 247. DCMR Milieudienst Rijnmond
- 248. De Gemeentelijke Kredietbank
- 249. De Kompanjie
- 250. Dienst Dommelvallei
- 251. Dienst SZ en Werkg. Noordwest Fryslan
- 252. Gemeenschappelijke Regeling De Bevelanden
- 253. Gemeenschappelijke Regeling het Waterschapshuis
- 254. Gemeenschappelijke Regeling Reinigingsdienst Maasland
- 255. Het Utrechts Archief
- 256. Intergemeentelijke Sociale Dienst Brunssum Onderbanken Landgraaf
- 257. ISD Kompas
- 258. Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen
- 259. Omgevingsdienst Midden- en West Brabant
- 260. Omgevingsdienst Noord-Holland Noord
- 261. Omgevingsdienst Regio Utrecht
- 262. Omgevingsdienst Veluwe IJssel
- 263. Omgevingsdienst Zuid Holland Zuid
- 264. Omgevingsdienst Zuid Oost Brabant
- 265. Openbaar lichaam Gezamenlijk Brandweer
- 266. OVER-gemeenten
- 267. RAV Brabant Midden-West-Noord
- 268. Regionale Uitvoeringsdienst Zeeland
- 269. RUD Zeeland
- 270. Samenwerking De Liemers (SDL)
- 271. Samenwerking Kempengemeenten
- 272. Samenwerkingsorgaan Holland Rijnland
- 273. Servicepunt 71
- 274. Stadsregio Amsterdam
- 275. Streekarchief Midden-Holland
- 276. Werkmaatschappij 8 KTD
- 277. Werkorganisatie CGM

- 278. Werkorganisatie Duivenvoorde
- 279. Werkorganisatie HL Tsamen
- 280. Werkplein Hart
- 281. Werksaam West Friesland
- 282. Regio Rivierenland
- 283. GGD Flevoland
- 284. GGD Hart voor Brabant
- 285. GGD Noord- en Oost Gelderland
- 286. GGD Regio Utrecht
- 287. GGD West-Brabant
- 288. GGD Zaanstreek-Waterland
- 289. RDOG Hollands Midden
- 290. Provincie Flevoland
- 291. Provincie Limburg
- 292. Provincie Utrecht
- 293. Provincie Zuid-Holland
- 294. Baanbrekers
- 295. Werkplein Baanzicht
- 296. Werkvoorzieningsschap Aanvullende Arbeid
- 297. Brandweer Noord- en Oost-Gelderland
- 298. GGD Brabant Zuidoost
- 299. GGD Hollands Noorden
- 300. GGD Zuid Limburg
- 301. Regio Gooi en Vechtstreek
- 302. Veiligheids- en Gezondheidsregio Gelderland-Midden
- 303. Veiligheidsregio Drenthe
- 304. Veiligheidsregio Gelderland-Zuid
- 305. Veiligheidsregio Gooi en Vechtstreek
- 306. Veiligheidsregio Haaglanden
- 307. Veiligheidsregio Hollands Midden
- 308. Veiligheidsregio Kennemerland
- 309. Veiligheidsregio Limburg-Noord
- 310. Veiligheidsregio Midden en West Brabant
- 311. Veiligheidsregio Noord-Holland Noord
- 312. Veiligheidsregio Rotterdam Rijnmond
- 313. Veiligheidsregio Utrecht
- 314. Veiligheidsregio Zeeland
- 315. Hoogheemraadschap Hollands Noorderkwartier/afd.Bestuur Directie Strate
- 316. SABEWA Zeeland
- 317. Waternet Waterschap Amstel Gooi en Vecht
- 318. Waterschap Brabantse Delta
- 319. Waterschap Hollandse Delta – Dijkgraaf
- 320. Waterschap Rijn en IJssel
- 321. Waterschap Vechtstromen
- 322. Wetterskip Fryslan