

Klachten over ongewenst gedrag bij de overheid

**Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag
voor de decentrale overheid (LKOG)**



Jaarverslag 2020

Inhoud

Voorwoord	3
Wat doet de LKOG?	4
Welke klachten heeft de LKOG behandeld	4
Wat is ermee gedaan?	4
Helpdesk LKOG	5
Ontvankelijkheid van klachten	6
<i>De ervaring van een integriteitsfunctionaris</i>	7
Zo werkte de LKOG in 2020	9
<i>De Vertrouwenspersoon vertelt!</i>	10
Wat valt op in 2020?	12
En in 2021	13
<i>Casus 'Is hier daadwerkelijk sprake van discriminatie?'</i>	14
Samenstelling commissie 2020	15
Overzicht klachten 2020	16
Overzicht aangesloten organisaties in 2020	17

Voorwoord

Het jaar 2020 is door de pandemie voor ons allen natuurlijk een uitzonderlijk jaar geweest.

Wel is het zo dat de LKOG minder klachten op het gebied van ongewenst gedrag heeft behandeld dan in 2019.

Dit kan te maken hebben met de toenemende bewustwording door de aandacht die wordt gegeven aan bewegingen als #MeToo en Black Lives Matter, maar het kan ook te maken hebben met de beperkende maatregelen waar we noodgedwongen mee te maken kregen als gevolg van de pandemie. We hebben op grote schaal thuisgewerkt en zullen dat in de toekomst waarschijnlijk ook meer dan voorheen blijven doen.

Afgezien van de aan deze ontwikkeling ten grondslag liggende oorzaken is de afname van het aantal klachten natuurlijk een gunstige ontwikkeling, als dit tenminste ook betekent dat minder mensen grensoverschrijdend gedrag ervaren of dat deze ervaringen tussen betrokkenen binnen de organisatie op een goede manier worden opgelost.

Meer thuiswerken brengt andere risico's met zich mee waar het gaat om grensoverschrijdend gedrag; denk aan cyberpesten. Het is voor (de deelnemende) organisaties zaak om daar alert op te blijven.

De klachten die het afgelopen jaar door de LKOG zijn behandeld zijn voor een groot deel online behandeld. Dit is zeker geen ideale situatie, maar het bleek uiteindelijk toch niet van negatieve invloed te zijn op het verloop van de hoorzittingen.

Uitgangspunt blijft natuurlijk wel de hoorzittingen fysiek te laten plaatsvinden. De hoop en de verwachting is dat dat in de loop van volgend jaar weer de normale gang van zaken wordt.

Helaas heeft de LKOG ook zelf niet fysiek heeft kunnen vergaderen. Ik waardeer het bijzonder dat de betrokkenheid en de inzet van de leden en de secretaris van de commissie desondanks onverminderd groot was.

Ben Abbing

Voorzitter landelijke klachtencommissie ongewenst gedrag

Wat doet de LKOG?

De landelijke klachtencommissie ongewenst gedrag voor de decentrale overheid, LKOG, onderzoekt klachten van medewerkers van gemeenten en gemeentelijke instellingen die zich bij de LKOG hebben aangesloten. Een gemeente of een aan de gemeente gelieerde instelling, zoals een provincie of waterschap, kan zich met instemming van de ondernemingsraad aansluiten bij de LKOG.

Een behandelcommissie van de LKOG doet onderzoek, nadat een klacht ontvankelijk is verklaard. De werkgever ontvangt 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.

Welke klachten heeft de LKOG behandeld

In 2020 worden er zeven klachten over ongewenst gedrag ingediend bij de klachtencommissie, negentien minder dan in 2019. Vijf van deze klachten zijn afkomstig van gemeenten, één vanuit een GR (Gemeenschappelijke Regeling) en één vanuit een Veiligheidsregio.

Vier klachten worden ingediend door mannen en drie door vrouwen.

Grondslag van de klachten

Voor de in 2020 binnengekomen klachten over ongewenst gedrag voeren de klagers verschillende gronden aan:

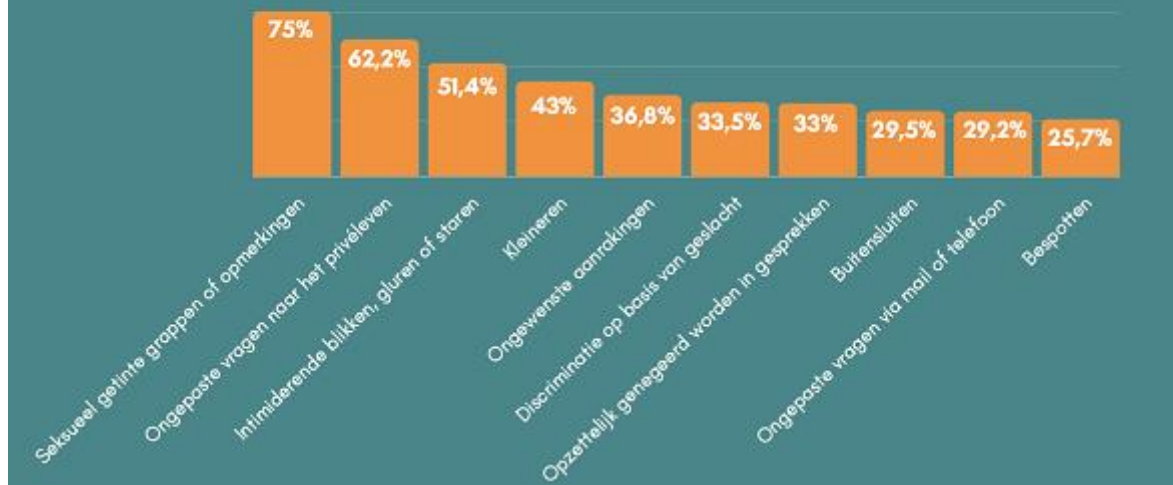
discriminatie, seksuele intimidatie, pesten/intimidatie, agressie.

Wat is ermee gedaan?

Van de zeven klachten over ongewenst gedrag worden vier klachten ontvankelijk verklaard en onderzocht.

Van de vier onderzochte klachten wordt er één klacht gegrond verklaard en blijken drie klachten ongegrond te zijn.

TOP 10 MEEST VOORKOMENDE VORMEN VAN GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG OP DE WERKVLOER:



Bron: AM - Talent dat het maakt

Helpdesk LKOG

De helpdesk van de LKOG wordt in 2020 met regelmaat benaderd door vertrouwenspersonen, managers, P&O-en integriteitsfunctionarissen.

Doorgaans gaan de vragen 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 in de vorm van bijvoorbeeld een onafhankelijke mediator, 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

Ontvankelijkheid van klachten

Op het moment dat een klager formeel een klacht heeft ingediend, is de taak van de LKOG om het bevoegd gezag te adviseren in de beoordeling en afdoening van deze klacht. Eén van de eerste stappen in dit proces is het toetsen of de ingediende klacht ontvankelijk is. In dat kader bekijkt de klachtencommissie onder andere of:

- de ingediende klacht voldoet aan de vormvoorschriften;
- voldaan is aan het vereiste dat de verplichte stappen uit de klachtenprocedure van de betreffende aangesloten organisatie zijn doorlopen;
- het gedrag waarover geklaagd wordt ook daadwerkelijk ongewenst gedrag betreft, zoals dit in de klachtenregeling is gedefinieerd.

Het is niet altijd voor de hand liggend of een klacht ontvankelijk is. Met name het aspect of de ingediende klacht daadwerkelijk ongewenste omgangsvormen betreft zoals bedoeld in de klachtenregeling, kan tot de nodige discussie leiden. Ook binnen de klachtencommissie. Is er sprake van pesten (in structurele zin) als het gedrag waarover wordt geklaagd situaties betreft die slechts twee keer zijn voorgekomen? In sommige gevallen lijkt er sprake te zijn van een (langdurig) arbeidsconflict. De vraag is of er daadwerkelijk sprake is van intimidatie door de leidinggevende. Hoe voorkom je dat een klachttraject wordt gebruikt voor een ander doel en hoe weeg je aan de voorkant de beschikbare informatie in relatie tot de ontvankelijkheidsvraag?

De LKOG probeert op het moment dat over de ontvankelijkheid discussie ontstaat niet te rigide te toetsen. Hierbij sluit zij ook aan bij de visie van de Nationale Ombudsman (NO). In haar visie op Professionele Klachtbehandeling is het uitgangspunt van de NO: biedt toegang, werp geen onnodige drempels op en luister naar het verhaal. De NO houdt hierbij als uitgangspunt aan dat het beginsel van 'fair play' voor overheidsinstanties inhoudt dat zij de burger de mogelijkheid geven om procedurele kansen te benutten en dat zij daarbij zorgen voor een eerlijke gang van zaken.

In het geval er binnen de LKOG-discussie ontstaat over het ontvankelijkheidsvraagstuk, wordt vanuit



het perspectief dat de NO schetst eerst een voorgesprek georganiseerd met de klager en indien nodig met beklagde(n) of informanten. Met name om duidelijkheid te krijgen over welke aspecten in de ervaren gedragingen of handelwijze jegens klager als ongewenst gedrag in de zin van de Arbeidsomstandighedenwet en/of de AWGB zijn ervaren. En of deze binnen de reikwijdte van de klachtenregeling vallen. Als dat niet het geval is wordt de klacht ter afdoening doorverwezen aan de organisatie.

Zo heeft de LKOG in 2020 een klacht in behandeling genomen, waarvan aan de voorkant niet helder was of er sprake was van ongewenste

gedragingen in de zin van de Arbeidsomstandighedenwet en/of de AWGB. De inhoud van de klacht betrof voornamelijk het ervaren onrecht van klager in een reorganisatieprocedure. Het aspect dat klager totaal onverwacht door een selectiecommissie als ongeschikt was bevonden en de wijze waarop men in dat traject met hem was omgegaan, had hij als niet integer en grensoverschrijdend ervaren.

De LKOG heeft in deze klacht met klager, beklaagde en een HR-medewerker voorgesprekken gevoerd. Op basis van deze gesprekken constateerde de LKOG dat klager zich gekwetst en onrechtvaardig behandeld heeft gevoeld. En dat hij de wijze waarop de betrokken leidinggevenden met hem waren omgegaan heeft ervaren als 'aan het lijntje houden' en in die zin als pestgedrag en uitsluiting. Ook werd duidelijk dat de betrokken leidinggevenden gedurende het proces de intentie hadden om tot een regeling te

komen die in hun ogen recht zou doen aan de persoon, maar die ook maatschappelijk gezien verantwoord was. En dat vooral zakelijke overwegingen van beide kanten maakten dat de situatie niet tot een vaststellingsovereenkomst naar beider tevredenheid had geleid.

De LKOG heeft dan ook na het voeren van de voorgesprekken vastgesteld dat de inhoud van de klacht onvoldoende aanknopingspunten bood om een klachtonderzoek in te stellen. Vanwege de omstandigheid dat er van onvoldoende elementen is gebleken die ongewenst gedrag, als bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet en/of de AWGB deden vermoeden. De LKOG heeft de gemeente die het betrof geadviseerd de klacht niet-ontvankelijk te verklaren, met dien verstande dat de klacht niet binnen de reikwijdte van de klachtenregeling valt. Dat neemt niet weg dat de organisatie wel verantwoordelijk blijft voor afdoening van de klacht.

Manette Baggen is juriste en lid van de LKOG

De ervaring van een integriteitsfunctionaris

'Het is dapper dat een klager zijn nek durft uit te steken'

Een klacht die is ingediend bij de directie wordt ter behandeling doorgestuurd naar de LKOG

De organisatie is sinds 2012 aangesloten bij de LKOG. In samenspraak met de vertrouwenspersoon wordt doorgaans intern naar een oplossing gezocht bij een melding van ongewenst gedrag.

Hierdoor is de werkwijze en de route naar de LKOG enigszins op de achtergrond geraakt en was het bewustzijn op deze procedure niet erg groot toen in 2020 een klacht werd ingediend.

De organisatie maakt de afweging hoe de ingediende klacht over discriminatie - het beste kan worden behandeld, waarbij het belang van betrokkenen wordt meegewogen. Uiteindelijk wordt de keuze gemaakt de klacht ter behandeling door te sturen aan de LKOG. De menselijke maat die de aanpak van de commissie met zich meebrengt werd als zinvol gezien en gaf de doorslag.

Afstemming

De organisatie heeft de afstemming rondom de procedure met de commissie gedurende het onderzoek als prettig en constructief ervaren. Gezien de complexiteit en gevoeligheid van de zaak was het van belang dat verschillende betrokkenen werden ondersteund gedurende het onderzoek. Een klachtprocedure is doorgaans niet alleen belastend voor direct betrokkenen, maar ook voor directe collega's en leidinggevenden.

Complexiteit

Parallel aan het klachtonderzoek speelde een functioneringstraject, wat maakte dat een duidelijke scheiding tussen de klacht en dit functioneringstraject cruciaal was. De leidinggevende(n) en de betrokken HR-adviseur hebben zorgvuldig gehandeld, door deze scheiding te blijven maken.

Wat het onderzoek bemoeilijkte was het feit dat verschillende collega's zich niet durfden/wilden uitspreken. Hierdoor was het lastig om binnen dit onderzoek feitelijkheden vast te stellen en de aannemelijkheid van verklaringen te toetsen.

Uitspraak & afronding

De commissie heeft na het afronden van het onderzoek de uitspraak toegelicht aan de directeur en de integriteitsfunctionaris, waarin de gelegenheid is geboden vragen te stellen. Deze toelichting is als zinvol ervaren en heeft bijgedragen aan een zorgvuldige besluitvorming.

De bevindingen en de uitspraak van het onderzoek hebben mede geleid tot het inzicht dat binnen de organisatie uitsluiting en inclusie meer bespreekbaar gemaakt moeten worden. Dit aandachtspunt wordt binnen de organisatie actief opgepakt.

Er is binnen de organisatie gecommuniceerd dat er een klacht over discriminatie was behandeld.

Discriminatie wordt niet getolereerd, waardoor er aan de gegrondheid van de klacht consequenties zijn verbonden.

Communicatie & bekendheid

De integriteitsfunctionaris heeft de commissie meegegeven dat het zinvol zou zijn om organisaties met enige regelmaat actief te informeren over het werk van de LKOG, om het bewustzijn te vergroten en de drempel te verlagen om zaken aan de commissie voor te leggen of advies te vragen over de afhandeling. Ook zou een overzichtelijke weergave van de procedure (mogelijke melders) kunnen helpen om een juiste afweging te maken hoe een klacht het beste kan worden behandeld.

Zo werkte de LKOG in 2020

- 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.

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 2020 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.

De Vertrouwenspersoon vertelt!

Een vertrouwenspersoon speelt een belangrijke rol in het ondersteunen van zowel klager als aangeklaagde gedurende het voortraject en tijdens een klachtenonderzoek.

“Ik dien een klacht in!”.

De meer ervaren vertrouwenspersoon zal bij zo'n opmerking niet direct uit de startblokken komen om uitleg te geven over de klachtenprocedure, over het indienen van een formele klacht en over hoe het onderzoek door de klachtencommissie eruitziet.

Deze vertrouwenspersoon realiseert zich waarschijnlijk dat degene die de opmerking maakt, last heeft van iets of iemand en daarvoor aandacht wil. Deze vertrouwenspersoon schiet niet meteen in de actiemodus en doet wat van hem of haar verwacht wordt, **luisteren** naar het verhaal. En **helpen** door vragen te stellen een zo compleet mogelijk beeld te krijgen van de situatie. Exploreren. Dat helpt degene die om aandacht vraagt. En het helpt de vertrouwenspersoon om te overzien welke opties er zijn bij deze specifieke situatie, de escalatieladder in kaart te brengen.

Dan pas volgt de volgende stap: Wat wil betrokkene?

Wil hij of zij dat iets wordt opgelost of dat iets wordt aangepakt? Wil betrokkene zelf de regie houden over de oplossing voor de situatie of wil betrokkene dat anderen helpen bij het aanpakken van de situatie? Dat laatste zal er doorgaans toe leiden dat de regie moet worden losgelaten. Het is de keuze tussen een informele en een formele aanpak.

Als er gekozen wordt voor het formele pad, is er vaak ook nog de afweging tussen een interne en een externe oplossing. Aangifte doen bij de politie is zo'n formele externe oplossing. De leiding informeren over de situatie of zich met een klacht richten tot de Klachtencommissie is formeel en intern.

Waarom de keuze voor het indienen van een klacht bij de Klachtencommissie?

Dat is niet zo vanzelfsprekend en gebeurt weinig. Waarom dan wel? Het is waarschijnlijk dat betrokkene wil dat de situatie wordt aangepakt én wil dat de organisatie verantwoordelijkheid neemt voor de ontstane situatie. Wat hoopt de klager te bereiken?

‘Hoe denk je dat de klachtencommissie gaat reageren?’

is een vraag die vaak gesteld wordt. Het is goed om je te realiseren dat betrokkene in een onzekere, kwetsbare, situatie verkeert. Wat gaat er gebeuren en hoe gaat dit aflopen? Wat gaat dit voor mij betekenen?

- Het helpt als je als vertrouwenspersoon vertrouwen hebt in de klachtencommissie; in de deskundigheid en de onafhankelijkheid ervan.
- Het helpt in je advies ook als je kunt overzien of de klachtencommissie de klacht al dan niet *ontvankelijk* zal verklaren, dat wil zeggen het onderwerp ziet als een onderwerp dat thuis hoort bij de commissie. Dat zal het geval zijn indien er sprake is van intimidatie, seksuele intimidatie, discriminatie, pesten. Sociale onveiligheid dus.
- Mocht over ontvankelijkheid twijfel bestaan, wat let je dan om contact op te nemen met bijvoorbeeld de secretaris van de klachtencommissie en de kwestie – globaal en geanonimiseerd – voor te leggen?

Als het antwoord ‘ja’ of ‘waarschijnlijk ja’ luidt, kan de vertrouwenspersoon helpen om de klacht goed op schrift te zetten. Daarvoor zijn (juridische) regels, die als het goed is te vinden zijn in de Klachtenregeling. Zo niet, vraag dit na bij de secretaris.

Het is verstandig om samen het gesprek goed voor te bereiden.

De klachtencommissie zal zo concreet mogelijk willen horen wat er is gebeurd. Wie heeft wat wanneer gedaan? Ondersteunend bewijs, zoals gespreksverslagen en e-mails, is helpend. Namen van getuigen die kunnen worden opgeroepen. Wie kan de beweringen ondersteunen? Zorg dat je goed voorbereid aan het gesprek begint.

De vertrouwenspersoon kan tijdens het hoor-gesprek aanwezig zijn. Ter ondersteuning. De aanwezigheid op zich kan ervoor zorgen dat betrokkene niet het gevoel heeft er alleen voor te staan. Soms krijgt de vertrouwenspersoon de gelegenheid om aan het gesprek deel te nemen. Als vertrouwenspersoon let je op degene die je bijstaat.

Realiseer je dat er ook zaken uitgesproken kunnen worden die niet in het gespreksverslag worden opgenomen. Overleg dat met betrokkene en bespreek het met de commissie.

Gespreksverslag

Van het hoor-gesprek krijgt degene die je bijstaat een concept-gespreksverslag. Kijk samen naar de inhoud ervan. Het kan zijn dat de behoefte ontstaat om aanvullende informatie te geven. Overleg met de secretaris of je dat als addendum kunt opnemen bij het gespreksverslag of dat er beter een vervolggesprek met de commissie gepland kan worden.

Hou er rekening mee dat het uiteindelijke gespreksverslag ook gelezen zal worden door de aangeklaagde en degene die hem of haar bijstaat. Getuigen krijgen het niet te zien.

Na een eerste gesprek kan een tweede volgen.

Aangeklaagde en getuigen

De klachtencommissie zal in ieder geval ook gesprekken voeren met de aangeklaagde en met getuigen. Er gaat, soms veel, tijd overheen voordat het onderzoek is afgerond. In deze periode van onzekerheid hou je contact met degene die je bijstaat. Hou er rekening mee dat er ondertussen van alles kan gebeuren op de werkvloer. Spanningen kunnen oplopen.

Klager en aangeklaagde krijgen in het kader van wederhoor inzage in de verklaringen van anderen.

Als vertrouwenspersoon kan je meelezen indien gewenst. Dat helpt degene die je bijstaat.

Adviesrapport

Het uiteindelijke rapport, met aanbevelingen, gaat naar de opdrachtgever. Daarmee komt er een einde aan het werk van de klachtencommissie. Niet aan je werk als vertrouwenspersoon. Blijf naast degene staan die een beroep op je deed en met wie je tot de conclusie bent gekomen dat het indienen van een klacht de juiste weg was.

Is daarmee bereikt wat klager wilde? Hoe tevreden zijn betrokkene en jij als vertrouwenspersoon over de procedure en het proces? En uiteindelijk, over je eigen vakmanschap, hoe tevreden ben je over jezelf als vertrouwenspersoon?

Henk van den Boogaard is vertrouwenspersoon en lid van de LKOG

Wat valt op in 2020?

Thuiswerken

Sinds maart 2020 is een groot deel van Nederland thuis gaan werken, in verband met Corona.

Uit een artikel van TNO 'Innovation for life' wordt de vraag gesteld of er door de pandemie meer risico is op cyberpesten onder collega's of leidinggevenden.

Definitie van cyberpesten

Negatief gedrag dat voortkomt uit de werk-context en zich uit via digitale middelen en

- a) voortduurt over een langere periode in de tijd;
- b) eenmalig is, maar een groot online publiek kan bereiken.

Meer bewustzijn

Sinds de aandacht voor #MeToo en de Black Lives Matter – beweging 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.

Het aantal binnengekomen klachten bij de klachtencommissie is gedaald en er is merkbaar dat mogelijk ongewenst gedrag eerder onderwerp van gesprek is.

De vraag voor 2021 is of cyberpesten ook duidelijk onder de aandacht komt bij organisaties?

En in 2021? Gaait het pesten bij thuiswerken door?

Cyberpesten is een nieuwe vorm van pesten.

Voor menig slachtoffer van pesten op het werk leek het advies om vanuit huis te werken een opluchting.



Volgens een onderzoek van de CNV blijkt het pesten op de 'digitale werkvloer' erger te zijn.

Vakbond CNV deed afgelopen jaar onderzoek naar pesten onder een groep van 2.500 werkenden. Naar voren kwam dat 26 procent van de ondervraagden wel eens last heeft van pestgedrag op de werkvloer, op landelijke schaal zou dat om zo'n 2,3 miljoen werkenden gaan. Daarnaast gaf één op de vijf ondervraagden aan dat de sfeer op de werkvloer slechter is geworden sinds het uitbreken van de coronacrisis.

Tijdens de coronacrisis is het aantal meldingen van cyberpesten verdubbeld bij de Kindertelefoon, blijkt uit navraag van journalistiek onderzoeks-platform Pointer. Ook Pesten op de Werkvloer ziet het aantal meldingen van digitaal pesten toenemen. Willemse:

„Het probleem heeft zich niet alleen verplaatst, er wordt ook meer gepest.”

Wat is er anders?

Bij digitale communicatie mis je de non-verbale interactie. Er is sneller sprake van miscommunicatie.

De stress die mensen ervaren door de onzekerheid van een pandemie werkt niet mee. Universitair docent mevrouw Vranjes van Tilburg University doet veel onderzoek naar cyberpesten en weet dat pesten met name voorkomt in situaties waarbij mensen gestrest zijn. Zij ziet een directe link tussen digitaal pestgedrag en de onzekerheid die mensen voelen op hun werk. Dit laatste is sterk toegenomen door het uitbreken van de crisis. Thuiswerken kan gevoelens van frustraties en een kort lontje teweegbrengen.

Vormen van digitaal pesten:

- Informatie achterhouden en niet delen tijdens online vergaderingen;
- 'Vergeten' om iemand in de cc. van e-mails te zetten;
- Afspraken niet communiceren;
- Genegeerd worden gedurende de online bijeenkomsten.

Casus 'Is hier daadwerkelijk sprake van discriminatie?'

Een medewerker dient een klacht in over een directe collega

Klager stelt dat aangeklaagde achter zijn rug discriminerende opmerkingen heeft gemaakt, over zijn Marokkaanse achtergrond en het vermeende verband met de overplaatsing van aangeklaagde. Hij heeft genuanceerd uitgelegd dat hij aangeklaagde niet als racist beschouwt, maar dat hij zich gekwetst heeft gevoeld door de opmerkingen van discriminerende aard richting anderen, die klager hiermee confronteerden.

Waar gaat de klacht over?

Klager heeft verklaard dat aangeklaagde hem niet rechtstreeks op discriminerende wijze aansprak, maar dat hij richting anderen opmerkingen maakte als 'Met die Marokkanen valt niet te werken'. Ook wekte aangeklaagde volgens klager met zijn uitspraken de suggestie dat zijn overplaatsing het gevolg was van 'wegpesten' door klager.

Wat doet de LKOG?

De commissie heeft in de eerste plaats gesproken met direct betrokkenen en heeft hun verklaringen vervolgens getoetst bij verschillende getuigen/informanten. De commissie kijkt tijdens het onderzoek of kan worden vastgesteld dat aangeklaagde zich in discriminerende zin over klager heeft uitgelaten richting anderen, dan wel of dit aannemelijk is?

Wat is de uitkomst?

Uit verschillende verklaringen komt naar voren dat aangeklaagde zich meer dan eens in negatieve zin heeft uitgelaten over (de culturele achtergrond van) klager. De verhoudingen tussen beiden waren al langere tijd niet goed. Aangeklaagde heeft bevestigd zich wel eens te hebben uitgesproken tegen leidinggevende(n) over het taalgebruik van klager, maar benadrukt geen moeite te hebben met zijn achtergrond en ontkent zich op discriminerende wijze over hem te hebben uitgesproken. Het beeld van aangeklaagde is dat bij zijn overplaatsing sprake was van positieve discriminatie, in het voordeel van klager. Betrokken leidinggevenden herkennen niet dat klager anders dan in de Nederlandse taal communiceert. Zij hebben bevestigd dat de overplaatsing van aangeklaagde het gevolg was van functioneringsproblematiek.

De commissie heeft na het toepassen van hoor en wederhoor vastgesteld dat voldoende aannemelijk is gemaakt dat aangeklaagde opmerkingen met een discriminerend karakter heeft gemaakt over de achtergrond van klager, waarbij hij een verband legde met zijn (tijdelijke) overplaatsing. Opmerkingen als deze zijn discriminatoir (op grond van afkomst). Dergelijke uitlatingen passen niet in de huidige tijdgeest en kunnen door een werkgever niet worden getolereerd.

De Klachtencommissie heeft daarnaast opgemerkt dat de voorzichtigheid waarmee tijdens het onderzoek is gesproken over opmerkingen van discriminerende aard een signaal kan zijn dat duidelijkheid over gewenste omgangsvormen wellicht ontbreekt. De terughoudendheid die de Klachtencommissie heeft ervaren in de contacten met mogelijke getuigen duidt op een gebrek aan openheid, wellicht vanuit de intentie collega's niet te willen afvallen. Dit draagt niet bij aan duidelijkheid over wat men qua omgangsvormen wel of niet acceptabel vindt.

Het zou binnen de huidige tijdgeest passen het gesprek hieromtrent (verder) te activeren en leidinggevenden hierbij een voorbeeldrol te geven. Concreet en in brede zin grenzen bepalen ten aanzien van gedrag en hierop toezien kan bijdragen aan het voorkomen van soortgelijke situaties in de toekomst.

Samenstelling commissie 2020

De klachtencommissie bestaat in 2020 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

Overzicht klachten 2020

	2020-01	2020-02	2020-03	2020-04	2020-05	2020-06	2020-07
Organisatie							
Gemeente	•		•	•	•	•	
Provincie							
Gemeenschappelijke regeling		•					
Veiligheidsregio							•
Klager(s)							
Vrouw		•	•			•	
Man	•			•	•		•
Aangeklaagde(n)							
Vrouw		•(2)			•	•(2)	
Man	•(2)	•	•	•			•
Ongewenst gedrag							
Seksuele intimidatie					•		
Pesten/intimidatie	•	•	•			•	
Pesten							
Intimidatie				•			
Discriminatie/ ongelijke behandeling/ isolatie							•
Integriteitsschending/ machtsmisbruik	•						
Klacht							
Voorgesprek	•					•	
Ontvankelijk		•			•	•	•
Niet ontvankelijk	•			•			
Aangehouden			•				
Uitspraak							
Gegrond/ aannemelijk							•
Ongegrond/ onvoldoende aannemelijk					•		
Niet gegrond of ongegrond		•				•	
Niet van toepassing	•		•	•			

Overzicht aangesloten organisaties in 2020

- 1 1Stroom
- 2 Aquon
- 3 Avri
- 4 Baanbrekers
- 5 BAR organisatie
- 6 Belastingssamenwerking Gemeenten en Waterschappen
- 7 Belastingssamenwerking Oost-Brabant
- 8 Belastingssamenwerking West-Brabant
- 9 Brandweer Noord- en Oost-Gelderland
- 10 Brandweer Zuid-Limburg
- 11 Cocensus
- 12 Coöperatie Wigo4it U.A
- 13 DCMR Milieudienst Rijnmond
- 14 De Gemeentelijke Kredietbank
- 15 De Kompanjie
- 16 De Museumfabriek
- 17 Dienst Dommelvallei
- 18 Dienst SZ en Werkg. Noardwest Fryslan
- 19 Gedeputeerde Staten van Friesland
- 20 Gedeputeerde Staten van Noord-Holland
- 21 Gedeputeerde Staten van Overijssel
- 22 Gedeputeerde Staten van Utrecht
- 23 Gemeenschappelijke Regeling De Bevelanden
- 24 Gemeenschappelijke Regeling het Waterschapshuis
- 25 Gemeenschappelijke regeling Peelgemeenten
- 26 Gemeenschappelijke Regeling Reinigingsdienst Maasland
- 27 Gemeenschappelijke Regeling Servicecentrum MER
- 28 Gemeente Aalsmeer
- 29 Gemeente Aalten
- 30 Gemeente Achtkarspelen
- 31 Gemeente Alblasserdam
- 32 Gemeente Albrandswaard
- 33 Gemeente Alkmaar
- 34 Gemeente Almelo
- 35 Gemeente Almere
- 36 Gemeente Alphen aan den Rijn
- 37 Gemeente Ameland
- 38 Gemeente Amersfoort
- 39 Gemeente Amstelveen
- 40 Gemeente Amsterdam
- 41 Gemeente Apeldoorn
- 42 Gemeente Arnhem
- 43 Gemeente Assen
- 44 Gemeente Asten
- 45 Gemeente Baarle-Nassau
- 46 Gemeente Baarn
- 47 Gemeente Barendrecht
- 48 Gemeente Barneveld
- 49 Gemeente Beek

50	Gemeente Beemster
51	Gemeente Beesel
52	Gemeente Berg en Dal
53	Gemeente Bergeijk
54	Gemeente Bergen (L)
55	Gemeente Bergen NH
56	Gemeente Bergen op Zoom
57	Gemeente Berkelland
58	Gemeente Bernheze
59	Gemeente Best
60	Gemeente Beuningen
61	Gemeente Beverwijk
62	Gemeente Bladel
63	Gemeente Blaricum
64	Gemeente Bloemendaal
65	Gemeente Bodegraven-Reeuwijk
66	Gemeente Boekel
67	Gemeente Borger-Odoorn
68	Gemeente Borne
69	Gemeente Borsele
70	Gemeente Boxmeer
71	Gemeente Boxtel
72	Gemeente Breda
73	Gemeente Brielle
74	Gemeente Bronckhorst
75	Gemeente Brummen
76	Gemeente Brunssum
77	Gemeente Bunnik
78	Gemeente Bunschoten
79	Gemeente Buren
80	Gemeente Capelle aan den IJssel
81	Gemeente Castricum
82	Gemeente Coevorden
83	Gemeente Cranendonck
84	Gemeente Cuijk
85	Gemeente Culemborg
86	Gemeente Dalfsen
87	Gemeente Dantumadiel
88	Gemeente De Bilt
89	Gemeente De Fryske Marren
90	Gemeente De Ronde Venen
91	Gemeente De Wolden
92	Gemeente Delft
93	Gemeente Den Haag
94	Gemeente Den Helder
95	Gemeente Deurne
96	Gemeente Deventer
97	Gemeente Diemen

98	Gemeente Dinkelland
99	Gemeente Doesburg
100	Gemeente Doetinchem
101	Gemeente Dongen
102	Gemeente Dordrecht
103	Gemeente Drechterland
104	Gemeente Drimmelen
105	Gemeente Dronten
106	Gemeente Duiven
107	Gemeente Echt-Susteren
108	Gemeente Edam-Volendam
109	Gemeente Ede
110	Gemeente Eersel
111	Gemeente Eijsden-Margraten
112	Gemeente Eindhoven
113	Gemeente Elburg
114	Gemeente Emmen
115	Gemeente Enkhuisen
116	Gemeente Enschede
117	Gemeente Epe
118	Gemeente Ermelo
119	Gemeente Etten-Leur
120	Gemeente Geertruidenberg
121	Gemeente Geldrop-Mierlo
122	Gemeente Gemert-Bakel
123	Gemeente Gennep
124	Gemeente Gilze en Rijen
125	Gemeente Goeree-Overflakkee
126	Gemeente Goes
127	Gemeente Goirle
128	Gemeente Gooise Meren
129	Gemeente Gorinchem
130	Gemeente Gouda
131	Gemeente Grave
132	Gemeente Groningen
133	Gemeente Gulpen-Wittem
134	Gemeente Haaksbergen
135	Gemeente Haarlem
136	Gemeente Haarlemmermeer
137	Gemeente Hardenberg
138	Gemeente Harderwijk
139	Gemeente Hardinxveld-Giessendam
140	Gemeente Harlingen
141	Gemeente Hattem
142	Gemeente Heemskerk
143	Gemeente Heemstede
144	Gemeente Heerde
145	Gemeente Heerenveen
146	Gemeente Heerhugowaard

147	Gemeente Heerlen
148	Gemeente Heeze-Leende
149	Gemeente Heiloo
150	Gemeente Hellevoetsluis
151	Gemeente Helmond
152	Gemeente Hendrik-Ido-Ambacht
153	Gemeente Hengelo
154	Gemeente Het Hogeland
155	Gemeente Heumen
156	Gemeente Heusden
157	Gemeente Hillegom
158	Gemeente Hilvarenbeek
159	Gemeente Hilversum
160	Gemeente Hoeksche Waard
161	Gemeente Hof van Twente
162	Gemeente Hollands Kroon
163	Gemeente Hoogeveen
164	Gemeente Hoorn
165	Gemeente Horst aan de Maas
166	Gemeente Houten
167	Gemeente Huizen
168	Gemeente Hulst
169	Gemeente IJsselstein
170	Gemeente Kaag en Braassem
171	Gemeente Kampen
172	Gemeente Kapelle
173	Gemeente Katwijk
174	Gemeente Kerkrade
175	Gemeente Koggenland
176	Gemeente Krimpen aan den IJssel
177	Gemeente Krimpenerwaard
178	Gemeente Laarbeek
179	Gemeente Landerd
180	Gemeente Landgraaf
181	Gemeente Landsmeer
182	Gemeente Langedijk
183	Gemeente Laren
184	Gemeente Leeuwarden
185	Gemeente Leiden
186	Gemeente Leiderdorp
187	Gemeente Leidschendam-Voorburg
188	Gemeente Lelystad
189	Gemeente Leudal
190	Gemeente Leusden
191	Gemeente Lisse
192	Gemeente Lochem
193	Gemeente Loon op Zand
194	Gemeente Lopik
195	Gemeente Losser

196	Gemeente Maasdriel
197	Gemeente Maassluis
198	Gemeente Maastricht
199	Gemeente Medemblik
200	Gemeente Meerssen
201	Gemeente Meppel
202	Gemeente Middelburg
203	Gemeente Midden-Delfland
204	Gemeente Midden-Groningen
205	Gemeente Mill en St. Hubert
206	Gemeente Moerdijk
207	Gemeente Molenlanden
208	Gemeente Montferland
209	Gemeente Montfoort
210	Gemeente Mook en Middelaar
211	Gemeente Neder-Betuwe
212	Gemeente Nederweert
213	Gemeente Nieuwegein
214	Gemeente Nieuwkoop
215	Gemeente Nijkerk
216	Gemeente Nijmegen
217	Gemeente Nissewaard
218	Gemeente Noord-Beveland
219	Gemeente Noordenveld
220	Gemeente Noordoostpolder
221	Gemeente Noordwijk
222	Gemeente Nuenen c.a.
223	Gemeente Oegstgeest
224	Gemeente Oirschot
225	Gemeente Oisterwijk
226	Gemeente Oldambt
227	Gemeente Oldebroek
228	Gemeente Oldenzaal
229	Gemeente Olst-Wijhe
230	Gemeente Oost Gelre
231	Gemeente Oosterhout
232	Gemeente Ooststellingwerf
233	Gemeente Oostzaan
234	Gemeente Opmeer
235	Gemeente Opsterland
236	Gemeente Oss
237	Gemeente Oude IJsselstreek
238	Gemeente Ouder-Amstel
239	Gemeente Oudewater
240	Gemeente Papendrecht
241	Gemeente Peel en Maas
242	Gemeente Pekela
243	Gemeente Pijnacker-Nootdorp
244	Gemeente Purmerend

245	Gemeente Putten
246	Gemeente Raalte
247	Gemeente Reimerswaal
248	Gemeente Renkum
249	Gemeente Renswoude
250	Gemeente Reusel-De Mierden
251	Gemeente Rheden
252	Gemeente Rhenen
253	Gemeente Ridderkerk
254	Gemeente Rijssen-Holten
255	Gemeente Rijswijk
256	Gemeente Roerdalen
257	Gemeente Roermond
258	Gemeente Roosendaal
259	Gemeente Rotterdam
260	Gemeente Rucphen
261	Gemeente Schagen
262	Gemeente Scherpenzeel
263	Gemeente Schiedam
264	Gemeente Schiermonnikoog
265	Gemeente 's-Hertogenbosch
266	Gemeente Simpelveld
267	Gemeente Sint Anthonis
268	Gemeente Sittard-Geleen
269	Gemeente Sliedrecht
270	Gemeente Sluis
271	Gemeente Smallingerland
272	Gemeente Soest
273	Gemeente Someren
274	Gemeente Son en Breugel
275	Gemeente Stadskanaal
276	Gemeente Staphorst
277	Gemeente Stede Broec
278	Gemeente Steenbergen
279	Gemeente Steenwijkerland
280	Gemeente Stein
281	Gemeente Stichtse Vecht
282	Gemeente Súdwest-Fryslân
283	Gemeente Terneuzen
284	Gemeente Terschelling
285	Gemeente Texel
286	Gemeente Teylingen
287	Gemeente Tholen
288	Gemeente Tiel
289	Gemeente Tilburg
290	Gemeente Tubbergen
291	Gemeente Twenterand
292	Gemeente Tynaarlo
293	Gemeente Tytsjerksteradiel

294	Gemeente Uitgeest
295	Gemeente Uithoorn
296	Gemeente Urk
297	Gemeente Utrecht
298	Gemeente Utrechtse Heuvelrug
299	Gemeente Valkenburg aan de Geul
300	Gemeente Valkenswaard
301	Gemeente Veendam
302	Gemeente Veenendaal
303	Gemeente Veldhoven
304	Gemeente Velsen
305	Gemeente Venlo
306	Gemeente Venray
307	Gemeente Vlaarding
308	Gemeente Vlieland
309	Gemeente Voerendaal
310	Gemeente Voorst
311	Gemeente Vught
312	Gemeente Waadhoeke
313	Gemeente Waalre
314	Gemeente Waalwijk
315	Gemeente Waddinxveen
316	Gemeente Wageningen
317	Gemeente Wassenaar
318	Gemeente Waterland
319	Gemeente Weert
320	Gemeente Weesp
321	Gemeente West Maas en Waal
322	Gemeente Westerkwartier
323	Gemeente Westerveld
324	Gemeente Westervoort
325	Gemeente Westerwolde
326	Gemeente Westland
327	Gemeente Weststellingwerf
328	Gemeente Westvoorne
329	Gemeente Wierden
330	Gemeente Wijchen
331	Gemeente Wijdmeren
332	Gemeente Wijk bij Duurstede
333	Gemeente Winterswijk
334	Gemeente Woerden
335	Gemeente Wormerland
336	Gemeente Woudenberg
337	Gemeente Zaanstad
338	Gemeente Zaltbommel
339	Gemeente Zandvoort
340	Gemeente Zeewolde
341	Gemeente Zeist
342	Gemeente Zevenaar

- 343 Gemeente Zoetermeer
- 344 Gemeente Zoeterwoude
- 345 Gemeente Zuidplas
- 346 Gemeente Zundert
- 347 Gemeente Zutphen
- 348 Gemeente Zwartewaterland
- 349 Gemeente Zwijndrecht
- 350 Gemeente Zwolle
- 351 GGD Brabant Zuidoost
- 352 GGD Flevoland
- 353 GGD Groningen
- 354 GGD Hart voor Brabant
- 355 GGD Hollands Noorden
- 356 GGD Noord- en Oost Gelderland
- 357 GGD Regio Utrecht
- 358 GGD West-Brabant
- 359 GGD Zaanstreek-Waterland
- 360 GGD Zuid Limburg
- 361 Het Utrechts Archief
- 362 Hoogheemraadschap Hollands Noorderkwartier/afd. Bestuur Directie Strate
- 363 Hoogheemraadschap van Rijnland
- 364 Intergemeentelijke Sociale Dienst Brunssum Onderbanken Landgraaf
- 365 Interprovinciaal Overleg (IPO)
- 366 ISD Kompas
- 367 Meerinzicht
- 368 Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen
- 369 Omgevingsdienst Groningen
- 370 Omgevingsdienst Midden- en West Brabant
- 371 Omgevingsdienst Noord-Holland Noord
- 372 Omgevingsdienst Regio Utrecht
- 373 Omgevingsdienst Veluwe IJssel
- 374 Omgevingsdienst Zuid Holland Zuid
- 375 Omgevingsdienst Zuid Oost Brabant
- 376 Openbaar lichaam Gezamenlijk Brandweer
- 377 OVER-gemeenten
- 378 Promen
- 379 Provincie Drenthe
- 380 Provincie Flevoland
- 381 Provincie Gelderland
- 382 Provincie Groningen
- 383 Provincie Limburg
- 384 Provincie Noord-Brabant
- 385 Provincie Utrecht
- 386 Provincie Zuid-Holland
- 387 RAV Brabant Midden-West-Noord
- 388 RDOG Hollands Midden
- 389 Recreatieschap Achterhoek Liemers
- 390 Regio Gooi en Vechtstreek
- 391 Regio IJssel Vecht

- 392 Regio Rivierenland
- 393 Regio Twente
- 394 Regio West- Brabant
- 395 Regionale Uitvoeringsdienst Zeeland
- 396 RUD Utrecht
- 397 RUD Zuid-Limburg
- 398 SABEWA Zeeland
- 399 Samenwerking De Liemers (SDL)
- 400 Samenwerking Kempengemeenten
- 401 Samenwerkingsorgaan Holland Rijnland
- 402 Senzer
- 403 Servicepunt 71
- 404 Stadsregio Amsterdam
- 405 Stadsregio Rotterdam
- 406 Streekarchief Midden-Holland
- 407 Veiligheids- en Gezondheidsregio Gelderland-Midden
- 408 Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland
- 409 Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland
- 410 Veiligheidsregio Brabant-Noord
- 411 Veiligheidsregio Brabant-Zuidoost
- 412 Veiligheidsregio Drenthe
- 413 Veiligheidsregio Flevoland
- 414 Veiligheidsregio Fryslân
- 415 Veiligheidsregio Gelderland-Zuid
- 416 Veiligheidsregio Gooi en Vechtstreek
- 417 Veiligheidsregio Groningen
- 418 Veiligheidsregio Haaglanden
- 419 Veiligheidsregio Hollands Midden
- 420 Veiligheidsregio IJsselland
- 421 Veiligheidsregio Kennemerland
- 422 Veiligheidsregio Limburg-Noord
- 423 Veiligheidsregio Midden en West Brabant
- 424 Veiligheidsregio Noord-Holland Noord
- 425 Veiligheidsregio Rotterdam Rijnmond
- 426 Veiligheidsregio Twente
- 427 Veiligheidsregio Utrecht
- 428 Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland
- 429 Veiligheidsregio Zeeland
- 430 Veiligheidsregio Zuid Limburg
- 431 Veiligheidsregio Zuid-Holland Zuid
- 432 Waternet Waterschap Amstel Gooi en Vecht
- 433 Waterschap Brabantse Delta
- 434 Waterschap Hollandse Delta - Dijkgraaf
- 435 Waterschap Hunze en Aa's
- 436 Waterschap Rijn en IJssel
- 437 Waterschap Rivierenland
- 438 Waterschap Vechtstromen
- 439 Wedeka Bedrijven
- 440 Werkmaatschappij 8 KTD

- 441 Werkorganisatie CGM
- 442 Werkorganisatie Duivenvoorde
- 443 Werkorganisatie HL Tsamen
- 444 Werkplein Baanzicht
- 445 Werkplein Hart
- 446 Werksaam West Friesland
- 447 Werkvoorzieningsschap Aanvullende Arbeid
- 448 Werkvoorzieningsschap Noordoost-Brabant
- 449 Werkvoorzieningsschap Oost-Twente
- 450 Wetterskip Fryslan
- 451 WVK-Groep Bladel