

# Klachten over ongewenst gedrag bij de overheid

Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de decentrale overheid (LKOG)



## Jaarverslag 2021

## Inhoud

Voorwoord .....	3
Wat doet de LKOG? .....	4
Welke klachten heeft de LKOG behandeld .....	4
Grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer .....	5
Helpdesk LKOG .....	6
Wat houdt de 'pre-fase' in voor een secretaris .....	7
'We moeten wel een beetje blijven' .....	10
Wat valt op in 2021? .....	11
En in 2022? .....	11
Goed werkgeverschap .....	12
'Quote' gemeente – klachtonderzoek .....	13
Samenstelling commissie 2021 .....	15
Overzicht klachten 2021 .....	16
Overzicht aangesloten organisaties in 2021 .....	18

## Voorwoord

Het verslagjaar 2021 stond nog sterk in het teken van Corona. Gesprekken met klagers en beklagden moesten soms online gevoerd worden. Het had voor- en nadelen. Emoties waren minder goed waarneembaar en de interactie was beduidend minder dan in een fysiek gesprek. Voordeel was wel dat mensen vanuit een vertrouwde omgeving hun verhaal konden doen en daardoor makkelijker opening van zaken konden geven. Niettemin zijn we blij dat we de gesprekken inmiddels weer vrijwel volledig fysiek kunnen voeren.

Het is wellicht goed in dit voorwoord nog eens te benadrukken dat de LKOG klachten behandelt op het gebied van (seksuele) intimidatie, pesten, agressie, geweld of discriminatie in de werksituatie.

Soms komt het voor dat zowel een klacht bij de LKOG is ingediend als aangifte is gedaan bij justitie. In dat geval schort de LKOG de behandeling van de klacht op totdat duidelijk is of tot vervolging wordt overgegaan of vrijspraak volgt of juist geseponeerd wordt. Bij vrijspraak door de rechter of het seponeren van een zaak door het Openbaar Ministerie kan er niettemin aanleiding zijn de klacht die bij de LKOG is ingediend te behandelen.

In het Wetboek van Strafrecht worden namelijk veel zwaardere eisen gesteld aan de laakbaarheid van grensoverschrijdend gedrag (denk bijv. aan verkrachting) en de bewijsvoering.

De LKOG beoordeelt vooral de sociale veiligheid op de werkvloer en dan krijgt grensoverschrijdend gedrag een duidelijk andere betekenis. Een volledig waterdicht bewijs van het “ten laste gelegde” zoals in het strafrecht is in het arbeidsrecht niet aan de orde. Het gaat om de vraag wat er feitelijk is gebeurd waardoor de sociale veiligheid in het geding is en hoe aannemelijk en overtuigend de aanwijzingen zijn of het bewijs is. Ondanks vrijspraak of het seponeren van een zaak door Justitie kan een klacht dus nog wel degelijk gegrond worden verklaard.

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 instellingen die zich bij de LKOG hebben aangesloten. Dit zijn gemeenten, provincies, waterschappen en veiligheidsregio's en andere organisaties die lid zijn van de VNG, de WSGO, het IPO, de VVWW en de WSV en die de respectievelijke Cao Gemeenten, Cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties, Cao Provinciale sector, Cao werken voor waterschappen of de arbeidsvoorwaardenregeling van Veiligheidsregio's verplicht toepassen.

Met instemming van de ondernemingsraad kunnen zij zich aansluiten bij de LKOG. De aansluiting is op vrijwillige basis en alleen mogelijk voor organisaties die de Regeling Klachtencommissie ongewenst gedrag voor de decentrale overheid hebben vastgesteld en deze bekend hebben gemaakt binnen de organisatie.

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. Klager(s) en beklagde(n) worden tegelijkertijd op de hoogte gesteld.

In het werk van de klachtencommissie van de VNG staan twee waarden centraal:

**zorgvuldigheid en waarheidsvinding**

## Welke klachten heeft de LKOG behandeld

In 2021 worden er zeventien klachten over ongewenst gedrag ingediend bij de klachtencommissie, tien meer dan in 2020.

Eén van deze klachten is afkomstig van een GGD, één vanuit een Veiligheidsregio, twee vanuit een Sociale Werkvoorziening, twee vanuit een Waterschap en elf vanuit gemeenten.

Vier klachten betroffen een privékwartier of waren afkomstig van een niet-aangesloten organisatie.

Zes klachten werden ingediend door mannen en dertien door vrouwen. In één ingediende klacht trokken twee vrouwen en één man gezamenlijk op als melder.

### *Grondslag van de klachten*

Voor de in 2021 binnengekomen klachten over ongewenst gedrag voeren de klagers verschillende gronden aan:

**discriminatie, seksuele intimidatie, pesten/intimidatie, agressie.**

## Wat is ermee gedaan?

Van de zeventien klachten over ongewenst gedrag worden vijf klachten ontvankelijk verklaard en onderzocht.

Van de vijf onderzochte klachten worden twee klachten gegrond verklaard, zijn twee klachten ongegrond en wordt één klacht gedurende het onderzoek ingetrokken door klager.

## Grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer

Uit een nationale enquête arbeidsomstandigheden (NEA) uitgevoerd door TNO en CBS onder 50.000 werknemers is naar voren gekomen dat in 2021 bijna een kwart van alle werknemers geconfronteerd is met grensoverschrijdend gedrag door externen. Bijna 13% heeft te maken met grensoverschrijdend gedrag door internen, collega's en leidinggevenden. Het gaat hierbij om pesten, lichamelijk geweld, intimidatie, discriminatie en ongewenst seksueel gedrag. In slechts 3% van de gevallen is er sprake van uitsluitend online grensoverschrijdend gedrag. In alle andere gevallen is er sprake van rechtstreeks of een combinatie van rechtstreeks en online ongewenst gedrag.

In de enquête geeft 8% van alle werknemers aan gediscrimineerd te worden op grond van afkomst, huidskleur, nationaliteit (2,4%), leeftijd (1,8%), geslacht of zwangerschap (1,5%). Discriminatie op basis van godsdienst, levensovertuiging of seksuele geaardheid is zeldzamer.

Percentage werknemers dat te maken had met ongewenst gedrag, 2021



Bron: TNO, CBS.

Ondanks negatieve ervaringen op het werk ervaren verreweg de meeste werknemers sociale steun van collega's en de leidinggevende. Zo heeft in 2021 97% van de werknemers vaak of altijd sociale steun van collega's ervaren. Sinds het begin van de meting in 2014 is dit percentage vrij stabiel en de verschillen naar geslacht, leeftijd en bedrijfstak zijn relatief klein. Verder ondervond 88% van de werknemers sociale steun van de leidinggevende. Dat is iets minder dan in 2020 maar nog hoger dan in de pre-coronajaren toen dit schommelde tussen de 85% en 86%.

*Bron: CBS*

## Helpdesk LKOG

De helpdesk van de LKOG is in 2021 regelmatig benaderd of een klacht als arbeidsrechtelijk beschouwd moet worden of ongewenste omgangsvormen betreft.

Daarnaast gaan de vragen over de procedure, de verantwoordelijkheid van de werkgever voor wat betreft Psychosociale Arbeidsbelasting, maar ook over welke organisaties wel of geen gebruik van de LKOG kunnen maken.

Dit komt duidelijk naar voren in het aantal meldingen, waaruit blijkt dat in ieder geval 10% van de binnengekomen klachten afkomstig is van medewerkers bij organisaties die niet aangesloten (kunnen) zijn bij de VNG. Samen met de melder proberen wij te achterhalen waar zij wel terecht kunnen en of hun organisatie wellicht een interne klachtenregeling heeft.

De bij de LKOG aangesloten organisaties behoren tot de decentrale overheid, zoals gemeenten, gemeentelijke organisaties waarop de CAO SGO van toepassing is, provincies, waterschappen en veiligheidsregio's.

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](mailto:Helpdesk.LKOG@vng.nl)

## **Wat houdt de 'pre-fase' in voor een secretaris van een klachtencommissie**

### **Vraagbaak, regelaar of 'schietschijf'?**

Wij begrijpen dat het altijd spannend is voor een melder om een klacht in te dienen. Het is voor alle betrokken partijen van belang om de melding van een klacht in goede banen te leiden.

Wat doet de secretaris van de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag (LKOG) in de voorfase van een onderzoek? Hieronder een persoonlijk inkijkje in de werkzaamheden.

Als er een klacht binnenkomt bij de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) wordt er eerst gekeken of de organisatie aangesloten is als lid van de LKOG. De aansluiting is op vrijwillige basis met instemming van de ondernemingsraad. De melding van een klacht wordt geregistreerd en de organisatie wordt op de hoogte gebracht dat er een klacht is binnengekomen. De procedure staat beschreven op de site van de VNG, maar voor de secretaris speelt, naast het proces en de formele stappen, het contact met de melder een belangrijke rol. Iemand doet niet zomaar een melding bij een klachtencommissie. Er is vaak een 'lange weg' aan vooraf gegaan. In het 'vooronderzoek' van de melding is het belangrijk te horen wat er speelt, over welk ongewenst gedrag de melding gaat en wat de melder met het indienen van de klacht wil bereiken?

Voor een melder is het vaak een opluchting om de klacht gedetailleerd aan het papier toe te vertrouwen. Voor de ontvangers van de klacht zorgt het lezen van alle details niet altijd voor meer duidelijkheid. Wat wordt er bedoeld, waar ligt de kern, wie zijn de beklagden en betrokkenen en wat is de doelstelling van het indienen van de klacht? Hiervoor heeft de LKOG een korte vragenlijst gemaakt, die in voorkomende gevallen kan helpen de klacht te verduidelijken.

Vaak worden meerdere beklagden genoemd in een melding. Voor iedere beklagde zou je vanuit privacyoverwegingen een aparte procedure moeten opzetten; niet alleen vanuit privacyoverwegingen, maar ook omdat niemand identiek gedrag vertoont. Spreken we over een (verwaarloosd) arbeidsconflict of over langdurig pest gedrag? Vele vragen passeren de 'revue' alvorens het gesprek wordt aangegaan met de melder.

In het gesprek met de melder probeer je de hoofd- en bijzaken te onderscheiden. Ook leg je de procedure en de onafhankelijkheid van de commissie uit. De commissie heeft geen belang, al voelt dat soms voor een melder anders. De commissie begrijpt hoe moeilijk het voor eenieder is om een klacht in te dienen.. Het is niettemin belangrijk om zorgvuldig na te gaan of een klacht bij de LKOG thuishoort. Zijn er aanwijzingen, die duiden op (seksuele) intimidatie, pesten, agressie, geweld of discriminatie? Zo niet, dan is een lastig onderdeel in het proces een melder uit te leggen waarom de klacht niet door de LKOG behandeld kan worden. Klagers zijn begrijpelijk teleurgesteld, maar accepteren de uitleg uiteindelijk wel. Soms is er ook sprake van onbegrip en boosheid.

De secretaris is dan voor de klager het eerste aanspreekpunt en de ervaring leert helaas dat het contact dan niet altijd meer op respectvolle wijze plaatsvindt. Dit gaat soms ver, soms zelfs veel te ver.



De commissie doet onbevooroordeeld en onafhankelijk haar werk en de secretaris is veelal de boodschapper. Wij zijn ook mensen, die professioneel, integer en plezierig willen werken. Als commissie zijn we kritisch naar en over elkaar. Het enige wat wij vragen is respect voor datgene wat we met oprechte gedrevenheid voor de medewerkers van de aangesloten organisaties willen doen

*Inge van Hunnik is secretaris bij de LKOG*



## Zo werkte de LKOG in 2021

- Wie een klacht heeft over ongewenst gedrag kan deze rechtstreeks indienen bij de klachtencommissie. 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.
- Als er 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. Soms 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 2021 was 14 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.

## **'We moeten wel een beetje blijven'**

### *Werkveld in beweging*

Als klachtencommissie ongewenste omgangsvormen krijgen we in de praktische uitvoering van ons werk vaak te maken met maatschappelijke ontwikkelingen die raken aan hoe mensen binnen het werk met elkaar omgaan. Vroeger werd de behandeling van een klacht vooral gezien als iets wat nou eenmaal werd voorgeschreven in de klachtenregeling, waartoe een organisatie wettelijk verplicht was. Daarna werd weer snel overgegaan tot de orde van de dag. Nu wordt steeds vaker ook gesproken over de rol van de organisatie en hoe escalaties die tot een klacht leiden in de toekomst voorkomen kunnen worden. In de eerste plaats omdat dit soort escalaties beschadigend kunnen zijn voor de direct betrokkenen, maar ook omdat het de organisatie 'schade' oplevert. Schade in de zin dat medewerkers niet in staat zijn optimaal te functioneren, doordat de onderlinge samenwerking hieronder leidt of doordat mensen zelfs ziek worden. Bewustwording over het belang van een veilige en gezonde werkomgeving zien wij de laatste jaren gelukkig steeds groter worden. Steeds meer organisaties besteden hier tijd en aandacht aan, mede ingegeven door de maatschappelijke discussie die hierover gevoerd wordt.

### *Werk aan de winkel*

Voor ons als commissie is het vanzelfsprekend ook van belang bewust te zijn en te blijven van elementen die van invloed zijn op hoe sociale veiligheid wordt ervaren én welke factoren leiden tot een verhoogd risico op het overschrijden van grenzen. Doordat de leden van de commissie allen in verschillende rollen actief zijn binnen dit werkveld kunnen we putten uit een breed scala aan expertise en een schat aan ervaring. Dat neemt niet weg dat het ook nodig is om onderling met regelmaat van gedachten te wisselen over de juiste invulling van onze taak en te werken aan het doorontwikkelen van onze competenties en inhoudelijke kennis.

In 2021 hebben we als leden geparticipeerd in en bijgedragen aan meerdere dialoogsessies en seminars met betrekking tot de gevolgen van de #MeToo- en de Black Lives Matter-bewegingen. Met verschillende doelgroepen en in verschillende vormen en samenstellingen. Dit geeft niet alleen inzicht in wat er speelt binnen ons werkveld maar is ook leerzaam als het gaat om gebieden die wij (nog) niet per definitie in huis hebben. In alle eerlijkheid: qua diversiteit is er nog zeker ruimte voor verbetering.

Het afgelopen jaar hebben we in dit kader onder leiding van een expert nagedacht over onze rol als 'witte professionals'. Waarbij we hebben ingezoomd op 'onze' kijk op de werkelijkheid en de privileges van 'de witte Nederlander'. Daarnaast hebben we stilgestaan bij de vraag hoe een 'witte klachtencommissie' kan voorkomen dat hun oordeel beïnvloed wordt door etnische predisposities. Daar letten we altijd al op, maar (her)nieuw(de) inzichten zorgen ook bij ons voor een hoger bewustzijn.

Dit neemt niet weg dat de wens blijft bestaan om ons netwerk meer divers en rijker te maken, door meerdere invalshoeken toe te voegen. Hier gaan we mee aan de slag. Dus: mocht dit werkveld je interesseren en heb je iets nieuws toe te voegen, aarzel dan niet om contact te leggen met één van onze leden.

Tamara de Reu

*Tamara de Reu is werkzaam als onderzoeker, vertrouwenspersoon en lid van de LKOG*

## Wat valt op in 2021?

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 ongewenst gedrag meer openlijk bespreekbaar wordt gemaakt om in een vroegtijdig stadium te de-escaleren. Dat hoeft niet via een klachtencommissie, maar kan al eerder door gesprekken met leidinggevenden, HR of middels een mediator.

## En in 2022?

### Online of fysiek?

In de Coronatijd hebben vele hoorgesprekken online plaatsgevonden. Het online horen werd bijna 'het nieuwe normaal'.

In 2022 zullen er hoorgesprekken online en fysiek plaatsvinden.

Afhankelijk van de klacht, de melder en beklagde wordt de afweging gemaakt hoe de gesprekken gevoerd zullen worden.

### Voorgesprekken ontvankelijkheid

Een onderzoek heeft een enorme impact op melder, klager en direct betrokkenen.

De commissie is van mening dat het zowel melder, alle betrokkenen en de organisatie kan helpen om in het voortraject uitgebreider het gesprek aan te gaan met de melder wat de doelstelling van de klacht is.

Soms is er nog een mogelijkheid voor een onderling gesprek, mediation of het vervullen van een andere rol binnen de organisatie, waardoor iedereen (sneller) geholpen is.

## Goed werkgeverschap

Beste lezer,

*Op het moment waarop u dit jaarverslag leest, weet u dat het jaar 2021 'stilte voor de storm' was.*

*In het begin van 2022 is de maatschappelijk belangstelling voor het onderwerp 'ongewenst gedrag' sterk toegenomen. Met name de verontwaardiging over seksueel grensoverschrijdend gedrag is groot en langzamerhand dringt het besef door dat niet alleen bekende Nederlanders zich aan dergelijk gedrag schuldig maken, maar ook collega's en leidinggevenden binnen heel 'gewone' arbeidsorganisaties, waaronder gemeenten.*

*Dat is best schokkend, zeker als je bedenkt dat de melders die nu langzamerhand hun verhaal durven te vertellen ook in 2021 al bestonden. Ze hadden de ervaringen, waaraan ze nog elke dag terugdenken, veelal toen al meegemaakt.*

*In ons werkveld merken we dat organisaties reflecteren op gebeurtenissen in de afgelopen jaren. Hebben we een werkelijk veilig meldklimaat geboden? Hebben we melders de ruimte en veiligheid geboden die ze verdienen? Het zijn vragen die nu op veel HR-afdelingen en aan talloze directietafels openlijk worden gesteld. Dat is winst.*

*Gemeenten zijn lerende organisaties, net als alle andere werkgevers.*

*De LKOG leert ook. Niet alleen nu, ook al in en vóór 2021. Steeds meer hebben wij de opvatting dat we, als klachtencommissie, liever overbodig zijn doordat melders en klagers binnen de organisatie gehoor vinden voor hun ervaringen. Dit kan door goed opgeleide vertrouwenspersonen aan te stellen, maar vooral door leidinggevenden zich bewust te laten zijn van hun rol als cultuurdrager. Van 'goed werkgeverschap' naar 'goed voor elkaar zorgen'.*

Freek Walther

*Freek Walther is vertrouwenspersoon, gecertificeerd onderzoeker en lid van de LKOG*

## 'Quote' gemeente – klachtonderzoek

In een gesprek met een P&O adviseur en voormalig vertrouwenspersoon van een aangesloten gemeente wordt een klachtbehandeling geëvalueerd. Zij vertelt dat ze als P&O adviseur bij de gemeente werkt en adviserend optreedt naar directie en management toe. Daarnaast heeft zij als interne vertrouwenspersoon gewerkt. Om de onafhankelijkheid van de interne vertrouwenspersoon te kunnen borgen heeft ze deze rol losgelaten en vervult zij nu alleen de P&O functie binnen deze gemeente. Vanuit die rol is zij betrokken geweest bij een personele kwestie, waarbij een medewerker melding maakte van ongewenst gedrag door een collega. De klager heeft uiteindelijk een klacht ingediend bij de LKOG tegen de betrokken leidinggevende.

### De Klachtencommissie

*Heeft de gemeente ook een interne klachtencommissie? Nee.*

*Waarom is er gekozen voor een externe commissie? Dat heeft klager in gang gezet.*

### De klacht

*Kan je iets vertellen over de ingediende klacht?*

*Er is melding gedaan door een medewerker van ongewenst gedrag over een collega. Dit is volgens melder niet goed opgepakt door de werkgever. Daarbij wordt haar leidinggevende ervan beschuldigd zich intimiderend uitgelaten te hebben richting de medewerker.*

*Waren er vooraf intern stappen ondernomen?*

*Ja. Er heeft voorafgaand al een proces gelopen gedurende bijna een jaar. In eerste instantie is direct aan melder geadviseerd een vertrouwenspersoon (VP) in te schakelen. De betreffende VP heeft naar ons oordeel de melder echter niet goed begeleid qua proces. Deze gaf geen duidelijkheid naar de melder toe over de stappen binnen een formeel- en/of informeel traject. De melder wilde geen officiële klacht indienen, en wilde ook niet in gesprek met de door haar beschuldigde collega. Melder wilde echter wel dat de werkgever maatregelen nam tegen die collega. Wij gaven de melder aan dat wij alleen maatregelen kunnen nemen nadat er hoor-wederhoor toegepast is. Wij zijn zorgvuldig in het proces ook naar beschuldigde toe. Ons advies was in elke geval eerst met elkaar in gesprek te gaan. Dit wilde melder niet. Hoor- en wederhoor vond daardoor ook niet plaats. We legden de optie voor om een officiële klacht in te dienen. Dit wees melder ook af. In de vervolg- afspraken waarin melder aangaf nog steeds niet in gesprek te willen met beschuldigde, is het contact met de werkgever strenger geworden. Dit heeft melder opgevat als intimiderend. Vervolgens is er een mediation traject opgestart omdat melder niet meer zonder tussenkomst van een mediator met de leidinggevende in contact wilde komen. Na dit traject heeft melder de LKOG benaderd wegens beschuldiging van intimiderend gedrag door de leidinggevende.*

## **Samenwerking met de klachtencommissie**

*Hoe heb je de samenwerking met de klachtencommissie ervaren?*

*Helder, prettig.*

*Wat ging goed?*

*Het onderzoek was online georganiseerd in verband met de toen geldende Corona maatregelen. Als betrokken P&O adviseur werd ik als getuige gehoord. Er was voldoende spreektijd, aandacht voor hetgeen gezegd werd en er werden inhoudelijk goede vragen gesteld. De klachtmelding werd serieus genomen en met respect benaderd. Het was prettig dat het hoorverslag nagestuurd werd en aangevuld kon worden voordat deze vastgesteld werd. Daardoor is mijn verhaal compleet en op juiste wijze meegenomen, op basis waarvan de commissie haar advies kon geven.*

*Wat kan anders?*

*In de verslaglegging kwam op sommige punten niet de juiste essentie naar voren en werd hetgeen gezegd was soms verkeerd geïnterpreteerd. Dit was uiteindelijk geen probleem, omdat ik dit heb kunnen rectificeren/herschrijven. Het heeft mij echter relatief nog veel tijd gekost om dat te doen.*

*Wat viel op?*

*De deskundigheid, zorgvuldigheid, respectvolle en prettige benadering door de commissie.*

## **Uitspraak**

*Wat was de uitspraak van de klacht?*

*De klacht is ongegrond verklaard.*

*Hoe is met de uitslag van het onderzoek intern omgegaan?*

*We hebben intern geëvalueerd wat er in de betreffende kwestie anders had kunnen worden opgepakt en hoe we de rolverdeling beter kunnen bewaken. Er is overlegd met de externe vertrouwenspersoon en de organisatie die deze dienstverlening aanbood. Ook het mediationtraject is met deze organisatie geëvalueerd. Er is afgestemd over de werkwijze en leerpunten voor in de dienstverlening.*

## Samenstelling commissie 2021

De klachtencommissie bestaat in 2021 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 drs. Tamara de Reu, organisatie psycholoog, lid
- Mevrouw Adélka Vendl, psycholoog, lid
- De heer Freek Walther, HR-adviseur en vertrouwenspersoon, lid

### **Secretariaat**

Mevrouw Inge van Hunnik, secretaris

### **Contactpersoon VNG**

Mevrouw Eva Man, VNG, registratie, archivering

### **Contactgegevens LKOG**

E-mail: [klachtencommissie.ongewenstgedrag@vng.nl](mailto:klachtencommissie.ongewenstgedrag@vng.nl)

Helpdesk: [Helpdesk.LKOG@vng.nl](mailto:Helpdesk.LKOG@vng.nl)

Telefoonnummer: 070-3738393

Postadres: Postbus 30435, 2500 GK Den Haag

## Overzicht klachten 2021

	2021-01	2021-02	2021-03	2021-04	2021-07	2021-09	2021-11	2021-12
<b>Organisatie</b>								
Gemeente			•	•	•	•	•	
Provincie								
Gemeenschappelijke regeling	•							•
Veiligheidsregio		•						
<b>Klager(s)</b>								
Vrouw	•	•		•	•	•	•	•
Man			•					
<b>Aangeklaagde(n)</b>								
Vrouw			•				•	•
Man	•	•		•	•	•	•	
<b>Ongewenst gedrag</b>								
Seksuele intimidatie	•	•						
Pesten/intimidatie			•		•		•	•
Pesten								
Intimidatie				•				
Discriminatie/ ongelijke behandeling/ isolatie								
Integriteitsschending/ machtsmisbruik						•		
<b>Klacht</b>								
Voorgesprek								
Ontvankelijk	•		•					
Niet ontvankelijk				•		•		•
Aangehouden		•			•		•	
<b>Uitspraak</b>								
Gegronde/ aannemelijk	•		•					
Ongegronde/ onvoldoende aannemelijk								
Niet gegronde of ongegronde								
Niet van toepassing		•		•	•	•	•	•

Met opmaak: Links

Notabene: 2021-05, 2021-06, 2021-08 en 2021-10 staan niet in het overzicht, aangezien de meldingen een privékwestie of een niet-aangesloten organisatie betroffen.



	2021-13	2021-14	2021-15	2021-16	2021-17	2021-18	2021-19	2021-20
<b>Organisatie</b>								
Gemeente	•	•			•	•	•	•
Provincie								
Gemeenschappelijke regeling			•	•				
Veiligheidsregio								
<b>Klager(s)</b>								
Vrouw	•	•		•		•		V(2)
Man			•		•		•	•
<b>Aangeklaagde(n)</b>								
Vrouw	•		•	•			•	•
Man		•			•	•	•	•
<b>Ongewenst gedrag</b>								
Seksuele intimidatie						•		
Pesten/intimidatie	•				•			•
Pesten								
Intimidatie				•				
Discriminatie/ ongelijke behandeling/ isolatie			•				•	•
Integriteitsschending/ machtsmisbruik		•						
<b>Klacht</b>								
Voorgesprek			•					
Ontvankelijk					•	•		•
Niet ontvankelijk	•	•	•	•				
Aangehouden							•	•
<b>Uitspraak</b>								
Gegronde/ aannemelijk								
Ongegronde/ onvoldoende aannemelijk						•		•
Niet gegrond of ongegrond								
Niet van toepassing	•	•	•	•	•		•	•

Met opmaak: Links

## Overzicht aangesloten organisaties in 2021

1	1Stroom
2	Aquon
3	Avri
4	Baanbrekers
5	BAR organisatie
6	Bedrijfsvoeringsorganisatie Servicepunt71
7	Belastingsamenwerking Gemeenten en Waterschappen
8	Belastingsamenwerking Oost-Brabant
9	Belastingsamenwerking West-Brabant
10	Brandweer Noord- en Oost-Gelderland
11	Coöperatie Wigo4it U.A
12	DCMR Milieudienst Rijnmond
13	De Gemeentelijke Kredietbank Drenthe
14	Dienst Dommelvallei
15	Dienst Sociale Zaken en Werkgelegenheid Noardwest Fryslân
16	Gemeenschappelijke Regeling het Waterschapshuis
17	Gemeenschappelijke Regeling MER
18	Gemeenschappelijke regeling Peelgemeenten
19	Gemeenschappelijke Regeling RD Maasland
20	Gemeenschappelijke Regeling Samenwerking De Liemers (SDL)
21	Gemeenschappelijke Regeling Samenwerking Kempengemeenten
22	Gemeente Aalsmeer
23	Gemeente Achtkarspelen
24	Gemeente Alblasserdam
25	Gemeente Alkmaar
26	Gemeente Almelo
27	Gemeente Almere
28	Gemeente Alphen aan den Rijn
29	Gemeente Ameland
30	Gemeente Amersfoort
31	Gemeente Amsterdam
32	Gemeente Apeldoorn
33	Gemeente Arnhem
34	Gemeente Assen
35	Gemeente Asten
36	Gemeente Baarle-Nassau
37	Gemeente Baarn
38	Gemeente Beek
39	Gemeente Bergeijk
40	Gemeente Bergen (L)
41	Gemeente Bergen NH
42	Gemeente Bergen op Zoom
43	Gemeente Berkelland
44	Gemeente Bernheze
45	Gemeente Beuningen
46	Gemeente Beverwijk
47	Gemeente Bladel
48	Gemeente Bloemendaal
49	Gemeente Bodegraven-Reeuwijk

50	Gemeente Boekel
51	Gemeente Borger-Odoorn
52	Gemeente Borne
53	Gemeente Borsele
54	Gemeente Boxtel
55	Gemeente Brielle
56	Gemeente Bronckhorst
57	Gemeente Bunnik
58	Gemeente Bunschoten
59	Gemeente Capelle aan den IJssel
60	Gemeente Castricum
61	Gemeente Coevorden
62	Gemeente Cranendonck
63	Gemeente Dalfsen
64	Gemeente Dantumadiel
65	Gemeente De Bilt
66	Gemeente De Fryske Marren
67	Gemeente De Ronde Venen
68	Gemeente Delft
69	Gemeente Den Haag
70	Gemeente Den Helder
71	Gemeente Deurne
72	Gemeente Diemen
73	Gemeente Doesburg
74	Gemeente Doetinchem
75	Gemeente Dongen
76	Gemeente Dronten
77	Gemeente Ede
78	Gemeente Eemsdelta
79	Gemeente Eersel
80	Gemeente Eijsden-Margraten
81	Gemeente Eindhoven
82	Gemeente Elburg
83	Gemeente Emmen
84	Gemeente Enschede
85	Gemeente Epe
86	Gemeente Ermelo
87	Gemeente Etten-Leur
88	Gemeente Geldrop-Mierlo
89	Gemeente Gemert-Bakel
90	Gemeente Gennep
91	Gemeente Gilze en Rijen
92	Gemeente Goeree-Overflakkee
93	Gemeente Goes
94	Gemeente Goirle
95	Gemeente Gorinchem
96	Gemeente Gouda
97	Gemeente Groningen
98	Gemeente Gulpen-Wittern
99	Gemeente Haarlem
100	Gemeente Haarlemmermeer
101	Gemeente Hardenberg

102	Gemeente Harderwijk
103	Gemeente Harlingen
104	Gemeente Heemskerk
105	Gemeente Heemstede
106	Gemeente Heerenveen
107	Gemeente Heiloo
108	Gemeente Helmond
109	Gemeente Hengelo
110	Gemeente Het Hogeland
111	Gemeente Heumen
112	Gemeente Heusden
113	Gemeente Hillegom
114	Gemeente Hilvarenbeek
115	Gemeente Hilversum
116	Gemeente Hoeksche Waard
117	Gemeente Hollands Kroon
118	Gemeente Hoorn
119	Gemeente Horst aan de Maas
120	Gemeente Houten
121	Gemeente Huizen
122	Gemeente Hulst
123	Gemeente IJsselstein
124	Gemeente Kaag en Braassem
125	Gemeente Kampen
126	Gemeente Kapelle
127	Gemeente Katwijk
128	Gemeente Koggenland
129	Gemeente Krimpen aan den IJssel
130	Gemeente Krimpenerwaard
131	Gemeente Laarbeek
132	Gemeente Landgraaf
133	Gemeente Landsmeer
134	Gemeente Leeuwarden
135	Gemeente Leiden
136	Gemeente Leiderdorp
137	Gemeente Leidschendam-Voorburg
138	Gemeente Lelystad
139	Gemeente Leudal
140	Gemeente Leusden
141	Gemeente Lisse
142	Gemeente Lochem
143	Gemeente Lopik
144	Gemeente Maasdriel
145	Gemeente Maassluis
146	Gemeente Maastricht
147	Gemeente Meerssen
148	Gemeente Meppel
149	Gemeente Middelburg
150	Gemeente Midden-Groningen
151	Gemeente Molenlanden
152	Gemeente Montferland
153	Gemeente Montfoort

154	Gemeente Mook en Middelaar
155	Gemeente Neder-Betuwe
156	Gemeente Nederweert
157	Gemeente Nieuwegein
158	Gemeente Nieuwkoop
159	Gemeente Nijkerk
160	Gemeente Nijmegen
161	Gemeente Nissewaard
162	Gemeente Noord-Beveland
163	Gemeente Noordenveld
164	Gemeente Noordoostpolder
165	Gemeente Noordwijk
166	Gemeente Nuenen c.a.
167	Gemeente Nuenen, Gerwen en Nederwetten
168	Gemeente Oegstgeest
169	Gemeente Oirschot
170	Gemeente Oisterwijk
171	Gemeente Oldambt
172	Gemeente Olst-Wijhe
173	Gemeente Oost Gelre
174	Gemeente Oosterhout
175	Gemeente Ooststellingwerf
176	Gemeente Oostzaan
177	Gemeente Opmeer
178	Gemeente Oss
179	Gemeente Oude IJsselstreek
180	Gemeente Oudewater
181	Gemeente Peel en Maas
182	Gemeente Pekela
183	Gemeente Pijnacker-Nootdorp
184	Gemeente Purmerend
185	Gemeente Putten
186	Gemeente Raalte
187	Gemeente Reimerswaal
188	Gemeente Renkum
189	Gemeente Renswoude
190	Gemeente Reusel-De Mierden
191	Gemeente Rheden
192	Gemeente Ridderkerk
193	Gemeente Rijssen-Holten
194	Gemeente Roerdalen
195	Gemeente Roermond
196	Gemeente Roosendaal
197	Gemeente Rotterdam
198	Gemeente Rucphen
199	Gemeente Schagen
200	Gemeente Scherpenzeel
201	Gemeente Schiedam
202	Gemeente 's-Hertogenbosch
203	Gemeente Sittard-Geleen
204	Gemeente Sluis
205	Gemeente Smallingerland

206	Gemeente Soest
207	Gemeente Someren
208	Gemeente Son en Breugel
209	Gemeente Stadskanaal
210	Gemeente Steenwijkerland
211	Gemeente Stichtse Vecht
212	Gemeente Súdwest-Fryslân
213	Gemeente Terneuzen
214	Gemeente Texel
215	Gemeente Tholen
216	Gemeente Tilburg
217	Gemeente Twenterand
218	Gemeente Tynaarlo
219	Gemeente Tytsjerksteradiel
220	Gemeente Urk
221	Gemeente Utrecht
222	Gemeente Utrechtse Heuvelrug
223	Gemeente Valkenswaard
224	Gemeente Veendam
225	Gemeente Veenendaal
226	Gemeente Veere
227	Gemeente Veldhoven
228	Gemeente Velsen
229	Gemeente Venlo
230	Gemeente Vlaardingen
231	Gemeente Vlieland
232	Gemeente Voorst
233	Gemeente Vught
234	Gemeente Waalre
235	Gemeente Waalwijk
236	Gemeente Waddinxveen
237	Gemeente Wageningen
238	Gemeente Wassenaar
239	Gemeente Waterland
240	Gemeente Weert
241	Gemeente Weesp
242	Gemeente West Maas en Waal
243	Gemeente Westerkwartier
244	Gemeente Westerveld
245	Gemeente Westland
246	Gemeente Weststellingwerf
247	Gemeente Westvoorne
248	Gemeente Wierden
249	Gemeente Wijchen
250	Gemeente Wijdmeren
251	Gemeente Winterswijk
252	Gemeente Woerden
253	Gemeente Wormerland
254	Gemeente Woudenberg
255	Gemeente Zaanstad
256	Gemeente Zaltbommel
257	Gemeente Zandvoort

258	Gemeente Zeewolde
259	Gemeente Zeist
260	Gemeente Zevenaar
261	Gemeente Zoetermeer
262	Gemeente Zuidplas
263	Gemeente Zundert
264	Gemeente Zutphen
265	Gemeente Zwartewaterland
266	Gemeente Zwijndrecht
267	Gemeente Zwolle
268	GGD Brabant Zuidoost
269	GGD Flevoland
270	GGD Groningen
271	GGD Hart voor Brabant
272	GGD Hollands Noorden
273	GGD Noord- en Oost Gelderland
274	GGD Regio Utrecht
275	GGD West-Brabant
276	GGD Zaanstreek-Waterland
277	GGD Zuid Limburg
278	GR Cocensus
279	Hecht (RDOG Hollands Midden)
280	Het Utrechts Archief
281	HLTsamen
282	Hoogheemraadschap Hollands Noorderkwartier
283	Interprovinciaal Overleg (IPO)
284	ISD Kompas
285	Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen
286	Omgevingsdienst Haaglanden
287	Omgevingsdienst Midden- en West Brabant
288	Omgevingsdienst Noord-Holland Noord
289	Omgevingsdienst Noord-Veluwe (ODNV)
290	Omgevingsdienst Regio Utrecht
291	Omgevingsdienst Veluwe IJssel
292	Omgevingsdienst Zuid-Holland Zuid
293	Omgevingsdienst Zuidoost-Brabant
294	Openbaar lichaam Gezamenlijk Brandweer
295	Openbaar lichaam Samenwerking De Bevelanden
296	OVER-gemeenten
297	Provincie Flevoland
298	Provincie Limburg
299	Provincie Noord-Brabant
300	Provincie Noord-Holland
301	Provincie Utrecht
302	Provincie Zuid-Holland
303	RAV Brabant Midden-West-Noord
304	Regio Gooi en Vechtstreek
305	Regio Rivierenland
306	Regionale Uitvoeringsdienst Zeeland RUD Zeeland
307	RHC Gelders Archief
308	RUD Utrecht
309	RUD Zuid-Limburg

- 310 SABEWA Zeeland
- 311 Samenwerkingsorgaan Holland Rijnland
- 312 Samenwerkingsverband Meerinzicht
- 313 Sociale Dienst Brunssum Onderbanken Landgraaf (ISD BOL)
- 314 Stichting Waterproef
- 315 Streekarchief Midden - Holland ( onderdeel Groene Hart archieven)
- 316 Veiligheids- en Gezondheidsregio Gelderland-Midden
- 317 Veiligheidsregio Brabant-Zuidoost
- 318 Veiligheidsregio Drenthe
- 319 Veiligheidsregio Gelderland-Zuid
- 320 Veiligheidsregio Gooi en Vechtstreek
- 321 Veiligheidsregio Haaglanden
- 322 Veiligheidsregio Hollands Midden
- 323 Veiligheidsregio Kennemerland
- 324 Veiligheidsregio Limburg-Noord
- 325 Veiligheidsregio Midden en West Brabant
- 326 Veiligheidsregio Noord-Holland Noord
- 327 Veiligheidsregio Rotterdam Rijnmond
- 328 Veiligheidsregio Utrecht
- 329 Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland
- 330 Veiligheidsregio Zeeland
- 331 Vervoersregio Amsterdam (was Stadsregio)
- 332 WAA groep NV (was Werkvoorzieningsschap Aanvullende Arbeid)
- 333 Waternet Waterschap Amstel Gooi en Vecht
- 334 Waterschap Brabantse Delta
- 335 Waterschap Hollandse Delta - Dijkgraaf
- 336 Waterschap Hunze en Aa's
- 337 Waterschap Limburg
- 338 Waterschap Rijn en IJssel
- 339 Waterschap Vechtstromen
- 340 Werkmaatschappij 8 KTD
- 341 Werkplein Drentsche Aa (WPDA) (was werkplein baanzicht)
- 342 Werkplein Hart van West-Brabant
- 343 WerkSaam Westfriesland
- 344 Wetterskip Fryslan