

JAARVERSLAG 2023



**LANDELIJKE KLACHTENCOMMISSIE
ONGEWENST GEDRAG
VOOR DE DECENTRALE OVERHEID**



VOORWOORD VAN DE VOORZITTER

Zoals uit dit jaarverslag naar voren komt zijn er in 2023 opnieuw meer klachten ingediend dan het voorgaande jaar. Uit de cijfers blijkt dat we lang niet in alle gevallen overgaan tot het doen van een onderzoek. De belangrijkste vraag is of de klacht wel betrekking heeft op ongewenst en grensoverschrijdend gedrag en vervolgens door de LKOG in behandeling kan worden genomen. Heeft de klacht daadwerkelijk betrekking op gedrag dat te kwalificeren is als pesten, discriminatie, agressie, geweld of (seksuele) intimidatie. Die vraag is na een verkennend vooronderzoek in diverse gevallen – vaak tot teleurstelling van klager - ontkennend beantwoord.

Wij begrijpen die teleurstelling maar proberen steeds zo goed mogelijk uit te leggen waarom we de klacht niet in behandeling kunnen nemen en moeten doorverwijzen naar de werkgever.

Persoonlijk heb ik me afgevraagd hoe het komt dat we steeds meer klachten krijgen die we niet ontvankelijk moeten verklaren omdat de onvrede van klager veelal meer voortkomt uit een arbeidsconflict dan dat deze duidelijk te maken heeft met grensoverschrijdend gedrag. Zonder daar onderzoek naar te hebben gedaan sluit ik niet uit dat een oorzaak kan zijn dat door de inwerkingtreding van de Wet Normalisering rechtspositie ambtenaren (NWRA) niet langer een beroep kan worden gedaan op een interne bezwarenprocedure bij de werkgever op basis van de Algemene wet bestuursrecht. Voor de inwerkingtreding van de NWRA waren er bij vrijwel iedere gemeente onafhankelijke bezwarencommissies, die intern konden adviseren over bezwaren; een korte lijn, waar relatief veel gebruik van werd gemaakt werd. Ambtenaren moeten nu net als andere werknemers rechtstreeks naar de rechter, wat door de meesten als een hoge drempel wordt ervaren.

Zoekend naar andere mogelijkheden kan een procedure bij de LKOG door sommigen als alternatief gezien worden. De LKOG kent geen hoge drempel, maar tot teleurstelling van de ambtenaar die voor deze weg kiest moeten wij melden, dat de procedure bij de LKOG geen alternatief is voor situaties die te maken hebben met een arbeidsconflict.

Daar waar het ontvankelijke klachten betreft zetten we ons er blijvend voor in deze klachten zo goed en zorgvuldig mogelijk via het belangrijke beginsel van hoor- en wederhoor te behandelen. Klager en beklaagde kunnen rekenen op een onbevooroordeelde en respectvolle bejegening. Daarbij blijven we de ontwikkelingen in de jurisprudentie nauwlettend volgen en zullen onze werkwijze daarop aanpassen als dat de zorgvuldigheid van het onderzoek ten goede komt. Ook het komende jaar zullen de secretaris en de (deels nieuwe) leden van de commissie zich weer ten volle en met een menselijke maat wijden aan de belangrijke taak die hen is toebedeeld.



BEN ABBING
VOORZITTER

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	2
Inhoudsopgave	3
Samenstelling commissie 2023	4
Wat doet de LKOG ?	5
Zo werkt de LKOG in 2023	6
Helpdesk LKOG	7
Welke klachten heeft de LKOG behandeld	8
Tot ziens	9
Interview met bevoegd gezag	10
Vernieuwde regeling melding ongewenst gedrag voor de gemeente Almere	12
Proces interventie	13
Risico factoren en maatregelen ongewenst gedrag	14
Bijlage 1: Overzicht klachten 2023	16
Bijlage 2: Overzicht aangesloten organisatie in 2023	19
Colofon & Contactgegevens	22

SAMENSTELLING COMMISSIE

Voorzitter

- dhr. mr. B.H. (Ben) Abbing
- mevr. mr. M.A.E. (Manette) Baggen, plaatsvervangend voorzitter en lid

Secretaris

- mevr. I. (Inge) van Hunnik
- mevr. K. (Karin) van der Weijden, plaatsvervangend secretaris en lid

Commissieleden

- dhr. drs. H.L.A.M. (Henk) van den Boogaard
- mevr. drs. M.L.A.J. (Ies) Engels
- dhr. drs. R.A. (Arnold) van der Garde
- mevr. drs. T. (Tamara) de Reu
- dhr. F.P. (Freek) Walther

Contactpersonen VNG

- mevr. N. (Natascha) Jutte
- mevr. T. (Tyara) Nazir

WAT DOET DE LKOG ?

De Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de Decentrale Overheid (LKOG) is op 1 januari 2007 ingesteld door het College voor Arbeidszaken. De LKOG is een onafhankelijke commissie van experts die klachten van medewerkers onderzoekt over ongewenst gedrag. Dit is gedrag dat valt binnen de begrippen discriminatie, (seksuele) intimidatie, agressie en pesten.

De LKOG is een belangrijke en onmisbare schakel bij de afhandeling van klachten die intern niet opgelost kunnen worden.

Alleen klachten van medewerkers van aangesloten organisaties kunnen door de LKOG worden behandeld.

Dit zijn gemeenten, provincies, waterschappen, veiligheidsregio's en andere organisaties die lid zijn van de VNG, de WSGO, het IPO, de VVWV, de WVSV 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 deze organisaties 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 wel of niet gegrond is. Klager(s) en beklaagde(n) worden tegelijkertijd op de hoogte gesteld.

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

zorgvuldigheid en waarheidsvinding

ZO WERKTE DE LKOG IN 2023

- 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. Bij beide opties moet de verplichte klachtenformulier ingevuld door klager meegestuurd worden. Deze is te vinden op onze website.
- Het bureau van College voor Arbeidszaken van de VNG controleert eerst of de betrokken organisatie is aangesloten bij de klachtencommissie.
- Vervolgens wordt er gekeken of de aangesloten organisatie een (klachten)regeling heeft. Het kan zijn dat het verplicht is om eerst een interne procedure te volgen. In dat geval kan de LKOG de klacht nog niet in behandeling nemen.
- De klacht wordt na bovenstaande procedures doorgestuurd naar de klachtencommissie. De klachtencommissie bekijkt 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 klager en beklaagde 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 beklaagde(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, beklaagden en getuigen. De gemiddelde doorlooptijd van de onderzoeken in 2023 was 17 weken.

Kosten

De hoogte van de kosten van een klachtenonderzoek zijn volledig afhankelijk van de complexiteit, het aantal betrokkenen en daarmee de intensiviteit van de klacht.

HELPDESK LKOG

De helpdesk van de LKOG wordt ook in 2023 met regelmaat benaderd door vertrouwenspersonen, klacht coördinatoren en P&O-functionarissen.

Doorgaans gaan de vragen over aansluiting van de organisatie of over de procedure. Daarnaast is de helpdesk enkele malen 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

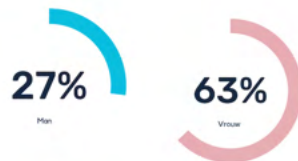
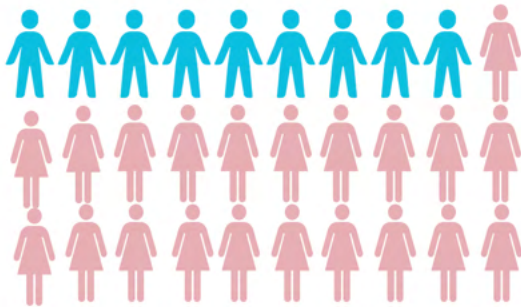


WELKE KLACHTEN HEEFT DE LKOG BEHANDELD

In 2023 werden er dertig klachten over ongewenst gedrag ingediend bij de klachtencommissie, elf meer dan in 2022. Eén aangehouden klacht melding uit 2022 is behandeld in 2023.

Van alle dertig ingediende klachten uit 2023 werden er negen klachten ingediend door mannen en een-en-twintig door vrouwen.

Verhouding man - vrouw
aantal indiende klachten van 2023



Verhouding ontvankelijk en niet ontvankelijke klachten
incl de behandelde klacht uit 2022



Van deze in totaal een- en- dertig klachten die in 2023 zijn behandeld zijn er zestien niet ontvankelijk verklaard, negen ontvankelijk en zijn er zes aangehouden. Voor elke binnen gekomen klacht wordt een vooronderzoek ingesteld. Tijdens het vooronderzoek wordt er gekeken of de klacht wel bij de LKOG thuis hoort en of er nog interne mogelijkheden zijn.

Eén van deze negen ontvankelijke verklaarde klachten is afkomstig van een GGD, één vanuit een Veiligheidsregio, één vanuit een samenwerkingsverband van gemeenten en zes vanuit (individuele) gemeenten. Eén van de ontvankelijke verklaarde klacht is na een tussentijdse interventie ingetrokken.

Grondslag van de klachten

Voor de in 2023 binnengekomen klachten over ongewenst gedrag voeren de klagers verschillende gronden aan: discriminatie, seksuele intimidatie, pesten/intimidatie, agressie.

Nog vier maanden, dan zitten mijn termijnen erop en zwaai ik na negen jaar af als lid van de LKOG. Een goed moment om eens te reflecteren op die afgelopen jaren. Waaraan, en voor wie, heb ik in het verband van de commissie iets constructiefs kunnen bijdragen? De taak van de commissie is te komen tot een oordeel. En dus in de kern niet, het leven van klager of andere betrokkenen leuker of beter te maken. Dat maakt mijn reflectievraag lastig. Het neemt echter niet weg dat klagers hun klacht indienen met een bepaalde hoop of verwachting. En dat ook veel aangeklaagden baat hebben bij een zo zuiver mogelijk, rechtvaardig oordeel. Alle betrokkenen, met inbegrip van de organisatie, hebben daarnaast belang bij een duidelijke uitkomst opdat men 'verder kan'.

Met die blik probeer ik de vraag te beantwoorden of het werk voor de LKOG effectief en constructief is geweest.

Mijn antwoord is 'ja', maar dan nagenoeg alleen in die gevallen waarvoor de LKOG werkelijk bedoeld is: min of meer ernstige klachten, die betrekking hebben op ongewenste omgangsvormen en niet, al dan niet verkapt, ook nog (of soms zelfs vooral) op een arbeidsconflict of 'iets anders'. De subjectieve, 'vage' definities van ongewenste omgangsvormen in de Memorie van Toelichting bij de Arbeidsomstandigheden maken het voor een klager soms mogelijk een klacht ontvankelijk te 'maken', door voor bepaalde woorden of een naar de definitie toegeschreven formulering te kiezen. In die gevallen kan de LKOG niet anders dan de klacht ontvankelijk te verklaren, maar leidt een onderzoek vaak niet tot een uitkomst waarmee ook maar iemand tevreden is. Klager krijgt zijn

zin niet, beschuldigen gaan door een zwaar traject, getuigen ervaren stress omdat zij over collega's moeten praten en de organisatie krijgt, buiten misschien een stukje duidelijkheid, ook niet een uitkomst waarmee men aan de slag kan gaan.

Helaas is hieraan in de afgelopen negen jaar weinig veranderd, en ik blijf dat zorgelijk vinden. Eén van de oorzaken benoemde ik al, het subjectieve karakter van de geldende definities. Een andere factor van belang blijft de aanwezigheid, laagdrempeligheid en kwaliteit van de bij de organisatie aangesloten vertrouwenspersonen. De wijze waarop dit is ingericht verschilt enorm per organisatie. Een goede vertrouwenspersoon schetst voor de potentiële klager scenario's en doet daarmee aan verwachtingsmanagement. De vertrouwenspersoon reflecteert met de klager op de vraag wat hij/zij, in redelijkheid, van een klachtprocedure mag verwachten. Daarmee kan de vertrouwenspersoon vaak 'onzuivere' en/of kansloze klachten voorkomen. Het blijft uiteindelijk de klager die besluit al dan niet een klacht in te dienen, maar de invloed van een zorgvuldige vertrouwenspersoon valt niet te onderschatten.

Nu is de positionering en ook de kwaliteit van de gemiddelde vertrouwenspersoon in de afgelopen jaren flink verbeterd. De vertrouwenspersoon wordt bij veel organisaties een stuk serieuzer genomen. Toch verbaast het me vaak hoeveel onduidelijkheid er nog steeds bestaat over de precieze rol en taakhoud van de vertrouwenspersoon. Verbaast, omdat een goede vertrouwenspersoon organisaties hoge kosten, reputatieschade en nog meer ellende kan besparen.

Laat dan, althans het opleiden en inzetten van vertrouwenspersonen, nu net mijn 'andere werk' zijn. Ik zal mij niet vervelen.

Freek Walther
is werkzaam als onderzoeker,
vertrouwenspersoon en lid van de LKOG

INTERVIEW MET BEVOEGD GEZAG

Tijdens een interview met het Bevoegd Gezag van een betrokken instantie bespraken wij een klacht welke was ingediend door een medewerker, die tevens direct ontslag indiende.

De manager (hierna benoemd als klager) van één van de afdelingen binnen de organisatie heeft het ongewenst gedrag ervaren in de zin van bejegening (verbale interactie) door de leidinggevende. Het gedrag van deze leidinggevende heeft de klager als intimiderend en bedreigend ervaren. Daarnaast ervaaarde klager van de leidinggevende belemmeringen, controle gedrag en beperkingen, waardoor de rol als leidinggevende van de afdeling werd begrensd.

Voor het Bevoegd Gezag van de betrokken instantie was dit de eerste keer dat zij te maken kregen met een formele klacht. Zij lieten een medewerker van HR uitzoeken welke regelingen en protocollen er van toepassing waren. Daarnaast was de vraag wat deze klacht zou betekenen voor het functioneren van beklaagde. Er is geprobeerd een gesprek te arrangeren tussen klager en beklaagde, onder leiding van iemand van het Bevoegd Gezag. Klager weigerde dit en wilde niet meer in gesprek met beklaagde, ook niet met een gespreksleider. Hiermee was de mogelijkheid tot een gesprek gepasseerd.

Binnen de betrokken instantie zijn interne- en externe vertrouwenspersonen beschikbaar. Aan klager werd gevraagd om, voordat de klacht formeel werd ingediend, in contact te komen met een vertrouwenspersoon. Klager heeft contact gehad met een externe vertrouwenspersoon, welke geadviseerd heeft de klacht formeel te maken.

Klager maakte mensen binnen de organisatie deelgenoot met betrekking tot de ongewenste situatie met de leidinggevende. In overleg is toen besloten dat klager per direct de werkzaamheden zou beëindigen.

De organisatie wilde geen reputatieschade voor beklaagde en voor de organisatie zolang niet duidelijk was of de klacht gegrond was.

Daarnaast is beklaagde geïnformeerd dat de klacht er lag. Beklaagde reageerde onthutst en vol ongeloof. Er is beklaagde verteld dat de klacht onderzocht moest worden en dat de organisatie dit niet zelf ging onderzoeken, ook om te vermijden dat de indruk werd gewekt dat beklaagde de hand boven het hoofd gehouden zou worden. Beklaagde is een time-out voorgesteld, in afwachting van het onderzoek. Beklaagde heeft uiteindelijk zelf het besluit genomen om thuis te blijven.

De organisatie nam contact op met de LKOG. Het in behandeling nemen van de klacht was in eerste instantie heel lastig omdat er een volle agenda was. Zij hebben het erg gewaardeerd dat de LKOG toch een commissie samen heeft kunnen stellen waardoor de klacht alsnog binnen een korte tijd behandeld werd. Geïnterviewde heeft het beeld dat de LKOG dit op een zorgvuldige en respectvolle manier heeft opgepakt.

Bij het Bevoegd Gezag speelde de vraag of de LKOG zich alleen zou beperken tot klager en beklaagde of dat het onderzoek breder zou plaatsvinden. Zij merkten onrust in de organisatie en hebben daarom als Bevoegd Gezag een open meeting georganiseerd waarin, zonder op inhoud in te gaan, tekst en uitleg is gegeven over wat er is gebeurd en de boodschap uit te dragen dat zij staan voor een veilige werkomgeving. Er is een oproep gedaan om, wanneer meerdere medewerkers ervaring in deze sfeer zouden hebben, zich te melden en er niet mee te blijven lopen. Er is uitgelegd dat de klacht serieus werd genomen en deze onderzocht zou worden.

Uiteindelijk zijn er een aantal medewerkers geïnterviewd door de LKOG. De organisatie heeft het als positief ervaren dat de LKOG het beeld breder heeft gemaakt om te achterhalen wat er precies heeft gespeeld tussen klager en beklaagde. Ook voor het Bevoegd Gezag was daardoor het beeld helder. Daarnaast waren zij tevreden over de verslaglegging voor wat betreft de woordkeuze en zorgvuldigheid.

Op de vraag wat er beter zou kunnen benoemde geïnterviewde eveneens de verslaglegging, met name in de zin van de veiligheid van het meewerken aan het onderzoek. Ondanks dat de passages in het rapport anoniem gemaakt zijn, doet het wel iets met het gevoel van veiligheid bij betrokkenen.

“In dit geval was de klacht ongegrond maar je ziet dat iemand evengoed beschadigd is. Het heeft er in dit geval toe geleid dat beklaagde zich niet meer senang voelde om terug te keren in zijn oude rol. Beklaagde heeft een andere baan elders gevonden.”

De wens van geïnterviewde is dat er in de toekomst aan de voorkant meer geïnvesteerd wordt in een driegesprek.

“Moet het altijd leiden tot een klacht of is er een andere manier om er samen uit te komen?”



VERNIEUWDE REGELING MELDING ONGEWENST GEDRAG VOOR DE GEMEENTE ALMERE

In 2023 heeft de gemeente Almere een vernieuwde interne Regeling melding ongewenst gedrag uitgewerkt. In geval van ongewenst gedrag door een medewerker richting een collega, kon al langer een klacht worden ingediend via een interne klachtenprocedure. Deze procedure bleek echter niet meer volledig, soms tegenstrijdig, onvoldoende praktisch qua uitvoering en niet meer actueel. Zo waren b.v. de rollen van diverse betrokkenen onduidelijk en werden ze niet altijd consistent toegepast.

De gemeente Almere is al sinds 2007 aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie ongewenst gedrag voor de decentrale overheid (LKOG). Eén van de eerste vragen die de LKOG stelt bij ontvangst van een klacht is: “Heeft de gemeente een interne klachtencommissie? Welke acties zijn er al intern uitgezet en wat was daarvan het resultaat?” Op die vragen wilden we als gemeente Almere een beter antwoord kunnen geven.

Ook meldt de LKOG in haar jaarverslag van 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’.” Die opvatting kunnen we als gemeente Almere volledig onderschrijven. Bij de totstandkoming van de nieuwe regeling zijn de OR, de vertrouwenspersonen, eerdere melders, (arbeids)juristen, de directie, diverse beleidsadviseurs, de LKOG en anderen nauw betrokken..

Met andere woorden, er is zoveel mogelijk inbreng vanuit verschillende invalshoeken meegenomen. Door het gesprek over ongewenst gedrag in verschillende lagen van de organisatie aan te gaan, hebben we laten zien dat we als gemeente open en transparant zijn en serieus werken aan een verbeterde regeling.

Het doel van de nieuwe regeling is het interne proces van een melding over ongewenst gedrag zo compact, duidelijk en concreet mogelijk te beschrijven en te waarborgen dat de gemeente Almere haar medewerkers een veilige werkomgeving en een effectief meldklimaat biedt. Met respect voor de melder en voor de beschuldigde. Binnen de gemeente Almere moeten medewerkers kunnen vertrouwen op een sociaal veilige en integere werkomgeving. Om dat te kunnen waarborgen, besteden we veel aandacht aan het thema sociale veiligheid. Nu medio 2024 hebben we een door de Ondernemingsraad goedgekeurde vernieuwde Regeling melding ongewenst gedrag, een interne meldingscommissie en twee adviseurs Meldpunt integriteit & ongewenst gedrag. Het aantal vertrouwenspersonen in de organisatie is uitgebreid naar zes personen. De afdelingen zijn actief aan de slag met de dialoog over gewenst en ongewenst gedrag en sociale veiligheid.

Binnenkort vinden informatiesessies plaats en wordt fors ingestoken op communicatie om de nieuwe Regeling te introduceren in de organisatie, zowel bij medewerkers als bij leidinggevenden.

Zo waarborgt de gemeente Almere een veilige werkomgeving, vanuit goed werkgeverschap en zorgplicht.

Astrid Spit-Steur
Gemeente Almere,
Adviseur Arbeidsomstandigheden & preventie

PROCES INTERVENTIE

In de contacten met (mogelijke) klagers, in de aanloop tot het indienen van een klacht, wordt door de secretaris altijd nog getoetst of het indienen van een klacht voor de persoon in kwestie echt de juiste route is. Niet altijd zijn (mogelijke) klagers bij het maken van de keuze voor de klachtenprocedure ondersteund door een vertrouwenspersoon, die met hen de mogelijke alternatieven en de voors en tegens kunnen bespreken.

Desondanks komt het soms voor dat na de start van een klachtonderzoek blijkt dat er toch nog ruimte is voor een gesprek of bemiddeling. Het gezamenlijk komen tot een oplossing verdient doorgaans de voorkeur, boven een uitspraak van de Klachtencommissie, omdat hiermee de kans groter is dat betrokkenen weer samen verder kunnen binnen de organisatie. Daarbij draagt het goede gesprek veelal in positieve zin bij aan de heling van ieder.

De Klachtencommissie neemt in zo'n geval soms de vrijheid om, uiteraard in overleg met betrokkenen, het klachtonderzoek te pauzeren en daarmee ruimte te bieden aan een passende interventie, zoals een mediation gesprek. Vanzelfsprekend onder begeleiding van een mediator, of in ieder geval een onafhankelijke derde, die neutraal is en zonder een ander belang dan mensen nader tot elkaar te brengen.

Voorwaarde is dat beide partijen hiervoor openstaan en de organisatie bereid en in staat is dit proces te faciliteren. Leden van de Klachtencommissie kunnen desgewenst meekijken naar hoe dit proces vorm te geven en welke mediator passend zou zijn.



Als partijen samen tot een oplossing komen, of er is geen noodzaak meer om de klacht verder te onderzoeken, dan kan de klacht op aangeven van de klager worden ingetrokken of geseponeerd. Als wordt geconcludeerd dat het toch niet lukt om er samen uit te komen zal de Klachtencommissie het onderzoek heropenen en wordt na afronding alsnog een uitspraak gedaan over de gegrondheid van de klacht.

In beide gevallen is het van belang dat betrokkenen goed geïnformeerd worden over keuzes die worden gemaakt ten aanzien van het proces. Ongeacht de gekozen route is het, voor ieder die betrokken is, belastend om met een klachtenprocedure geconfronteerd te worden, of je nu klager, beklagde of getuige bent. Dit verdient daarom voldoende ondersteuning en passende nazorg.

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

RISICO FACTOREN EN MAATREGELEN ONGEWENST GEDRAG*

Elke werkgever is verplicht om de risico's op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting, waar intern ongewenst gedrag een vorm van is, te inventariseren en vast te leggen in een risico-inventarisatie & evaluatie (RI&E). Om de risico's op intern ongewenst gedrag te kunnen beoordelen is het van belang dat de werkgever kijkt naar factoren in de organisatie die kunnen leiden tot een verhoogde kans op intern ongewenst gedrag. Deze inventarisatie is nodig voor het bepalen van de juiste maatregelen om intern ongewenst gedrag te voorkomen of te beperken. Onder intern ongewenst gedrag wordt verstaan: pesten, discriminatie, seksuele intimidatie en agressie en geweld. Het gaat hierbij om ongewenst gedrag tussen werknemers en/of leidinggevenden.

In de praktijk weten veel werkgevers onvoldoende hoe zij intern ongewenst gedrag moeten inventariseren. Vaak denken zij dat, als er geen intern ongewenst gedrag voorkomt op dat moment, er geen risico op intern ongewenst gedrag is. Dikwijls kennen ze de factoren die kunnen leiden tot een verhoogde kans op intern ongewenst gedrag niet. Ook weten de werkgevers vaak niet welke maatregelen passend kunnen zijn.

Een gevolg van het ontbreken van een goede inventarisatie van de risicofactoren van intern ongewenst gedrag is dat werkgevers mogelijk geen of onvoldoende maatregelen nemen om dit te voorkomen of te beperken.

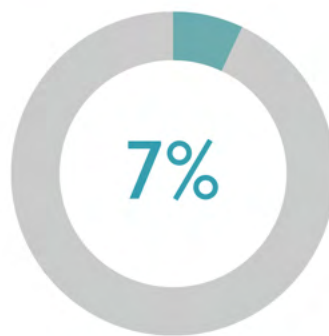
Dit blijkt ook uit de inspectieonderzoeken van de Nederlandse Arbeidsinspectie.

In een studie uit 2022 is er aan experts een stelling voorgelegd:

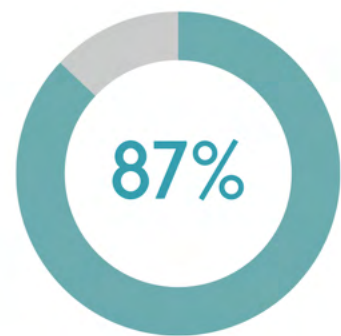
'Daar waar mensen samenwerken is het risico op blootstelling van werknemers aan intern ongewenst gedrag altijd aanwezig'.



(Helemaal) oneens



niet eens, niet oneens



(helemaal) eens

Note Door afronding van percentages telt het totaal tot 101%.

Aanwezigheid risico van intern ongewenst gedrag

Daar waar mensen samenwerken is het risico op blootstelling van werknemers aan intern ongewenst gedrag altijd aanwezig is. Ook in een veilige organisatie waarin een goed beleid wordt gevoerd en uitgedragen kan intern ongewenst gedrag plaatsvinden.

Ongewenst gedrag vooral het gevolg van condities en omstandigheden

Uit de praktijk blijkt dat intern ongewenst gedrag, naast dat het uit mensen zelf kan voortkomen, vooral het gevolg is van condities en omstandigheden, zoals een slechte werksfeer en emotioneel belastend werk. Dit houdt in dat het voor werkgevers belangrijk is om vooral aan deze condities en omstandigheden aandacht te besteden.

Geen of weinig meldingen niet veelzeggend

Het feit dat er weinig/geen meldingen zijn van intern ongewenst gedrag betekent niet dat intern ongewenst gedrag in een bedrijf niet voorkomt. Dit kan te maken hebben met een onveilig klimaat op de werkvloer of omdat medewerkers niet weten waar en hoe zij situaties van intern ongewenst gedrag bespreekbaar kunnen maken of waar ze intern ongewenst gedrag kunnen melden. De drempel om te melden kan als hoog worden ervaren, vaak omdat incidenten onderdeel zijn van een groter probleem met de cultuur op de werkplek en je uitspreken tegen die cultuur betekent dat je die cultuur ter discussie stelt. Groepsdruk (vaak impliciet) maakt dat niet gemakkelijk. Een onveilig klimaat op de werkvloer, groepsdruk en/of onbekendheid met meldingsprocedures kunnen belangrijke drempels vormen om intern ongewenst gedrag te melden.

Preventief in plaats van reactief te werk gaan

Een conclusie uit het onderzoek is dat werkgevers preventief te werk zouden moeten gaan. Hiervoor is het belangrijk dat werkgevers eventuele risicofactoren zo goed mogelijk in kaart brengen en maatregelen nemen waardoor de kans op intern ongewenst gedrag zoveel mogelijk ingeperkt wordt. Daarbij moet worden gerealiseerd dat daders vaak geen goed zicht hebben op wat intern ongewenst gedrag met slachtoffers doet en dat veel intern ongewenst gedrag niet gemeld wordt.

Het investeren in een open en veilig werkklimaat, het bespreekbaar maken van intern ongewenst gedrag en het creëren van bewustwording ten aanzien van intern ongewenst gedrag kan hier enorm bij helpen.

Zaaknummer	23-12	23-13	23-14	23-15	23-16	23-17	23-18	23-19	23-20	23-21	23-22	23-23
Organisatie												
Gemeente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Provincie												
Gemeenschappelijke regeling								<input type="checkbox"/>				
Veiligheidsregio												
Klager(s)												
Vrouw		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Man	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>								<input type="checkbox"/>
Beklaagde(n)												
Vrouw	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Man		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
Ongewenst gedrag												
Seksuele intimidatie							<input type="checkbox"/> -a					
Pesten/intimidatie					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> -b	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
Pesten											<input type="checkbox"/>	
Intimidatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							<input type="checkbox"/>		
Discriminatie/ ongelijke behandeling/ isolatie												<input type="checkbox"/>
Integriteitsschending/ machtsmisbruik				<input type="checkbox"/>								
Klacht												
Voorgesprek								<input type="checkbox"/>				
Ontvankelijk							<input type="checkbox"/>					
Niet ontvankelijk	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Aangehouden		<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>						<input type="checkbox"/>	
Uitspraak												
Gegrond/ aannemelijk							<input type="checkbox"/> -a					
Ongegrond/ onvoldoende aannemelijk							<input type="checkbox"/> -b					
Niet gegrond of ongegrond												
Niet van toepassing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

BIJLAGE 2: OVERZICHT AANGESLOTEN ORGANISATIES IN 2023

DE LANDELIJKE KLACHTENCOMMISSIE VOOR DE ONGEWENST GEDRAG KENT MOMENTEEL DE VOLGENDE AANGESLOTEN LEDEN - OP ALFABET – STAND VAN 31 DECEMBER 2023:

ORGANISATIENAAM:

1STROOM
ABG GEMEENTEN
AQUON
AVRI
BAR ORGANISATIE
BEDRIJFSVOERINGSORGANISATIE SERVICEPUNT71
BELASTINGSAMENWERKING GEMEENTEN EN WATERSCHAPPEN
BELASTINGSAMENWERKING OOST-BRABANT
BELASTINGSAMENWERKING WEST-BRABANT
COÖPERATIE WIGO4IT U.A
DCMR MILIEUDIENST RIJNMOND
DE GEMEENTELIJKE KREDIETBANK DRENTHE
DIENST DOMMELVALLEI
DIENST GEZONDHEID & JEUGD ZHZ
DIENST SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID
NOARDWEST FRYSLÂN
GEMEENSCHAPPELIJKE REGELING HET WATERSCHAPSHUIS
GEMEENSCHAPPELIJKE REGELING MER
GEMEENSCHAPPELIJKE REGELING PEELGEMEENTEN
GEMEENSCHAPPELIJKE REGELING RD MAASLAND
GEMEENSCHAPPELIJKE REGELING SAMENWERKING DE LIEMERS (SDL)
GEMEENSCHAPPELIJKE REGELING SAMENWERKING KEMPENGEMEENTEN
GEMEENTE AALSMEER
GEMEENTE AALTEN
GEMEENTE ACHTKAR SPELEN
GEMEENTE ALBLASSERDAM
GEMEENTE ALBRANDSWAARD
GEMEENTE ALKMAAR
GEMEENTE ALMELO
GEMEENTE ALMERE
GEMEENTE ALPHEN AAN DEN RIJN
GEMEENTE AMELAND
GEMEENTE AMERSFOORT
GEMEENTE AMSTELVEEN
GEMEENTE AMSTERDAM
GEMEENTE APELDOORN
GEMEENTE ARNHEM
GEMEENTE ASSEN
GEMEENTE ASTEN
GEMEENTE BAARLE-NASSAU
GEMEENTE BAARN
GEMEENTE BARENDRECHT
GEMEENTE BEEK
GEMEENTE BERGEIJK
GEMEENTE BERGEN (L)
GEMEENTE BERGEN NH
GEMEENTE BERGEN OP ZOOM
GEMEENTE BERKELLAND
GEMEENTE BERNHEZE
GEMEENTE BEUNINGEN
GEMEENTE BEVERWIJK
GEMEENTE BLADEL
GEMEENTE BLOEMENDAAL
GEMEENTE BODEGRAVEN-REEUWIJK
GEMEENTE BOEKEL
GEMEENTE BORGER-ODOORN
GEMEENTE BORNE
GEMEENTE BORSELE
GEMEENTE BOXTEL
GEMEENTE BRONCKHORST
GEMEENTE BUNNIK
GEMEENTE BUNSCHOTEN
GEMEENTE CAPELLE AAN DEN IJSSEL
GEMEENTE CASTRICUM
GEMEENTE COEVORDEN
GEMEENTE CRANENDONCK
GEMEENTE DALFSEN
OGEMEENTE DANTUMADIEL
GEMEENTE DE BILT
GEMEENTE DE FRYSKE MARREN
GEMEENTE DE RONDE VENEN
GEMEENTE DELFT
GEMEENTE DEN HAAG
GEMEENTE DEN HELDER
GEMEENTE DEURNE
GEMEENTE DIEMEN
GEMEENTE DOESBURG
GEMEENTE DOETINCHEM
GEMEENTE DONGEN
GEMEENTE DRONTEN
GEMEENTE EDE
GEMEENTE EEMSDELTA
GEMEENTE EERSEL
GEMEENTE EIJDEN-MARGRATEN
GEMEENTE EINDHOVEN
GEMEENTE ELBURG
GEMEENTE EMMEN
GEMEENTE ENSCHEDE
GEMEENTE EPE
GEMEENTE ERMELO
GEMEENTE ETTEN-LEUR
GEMEENTE GELDROEP-MIERLO
GEMEENTE GEMERT-BAKEL
GEMEENTE GENNEP
GEMEENTE GILZE EN RIJN
GEMEENTE GOEREE-OVERFLAKKEE
GEMEENTE GOES
GEMEENTE GOIRLE
GEMEENTE GORINCHEM
GEMEENTE GOUDA
GEMEENTE GRONINGEN
GEMEENTE GULPEN-WITTEM
GEMEENTE HAAKSBERGEN
GEMEENTE HAARLEM
GEMEENTE HAARLEMMERMEER
GEMEENTE HARDENBERG
GEMEENTE HARDERWIJK
GEMEENTE HARLINGEN
GEMEENTE HARLINGEN
GEMEENTE HEEMSKERK
GEMEENTE HEEMSTEDEN
GEMEENTE HEERENVEEN
GEMEENTE HEILOO
GEMEENTE HELLEENDOORN
GEMEENTE HELMOND
GEMEENTE HENGELO
GEMEENTE HET HOGELAND
GEMEENTE HEUMEN
GEMEENTE HEUSDEN
GEMEENTE HILLEGOM
GEMEENTE HILVARENBEEK
GEMEENTE HILVERSUM
GEMEENTE HOEKSCHE WAARD
GEMEENTE HOF VAN TWENTE
GEMEENTE HOLLANDS KROON
GEMEENTE HOORN
GEMEENTE HORST AAN DE MAAS
GEMEENTE HOUTEN
GEMEENTE HUIZEN
GEMEENTE HULST
GEMEENTE IJSSELSTEIN
GEMEENTE KAAG EN BRAASSEM
GEMEENTE KAMPEN
GEMEENTE KAPELLE
GEMEENTE KATWIJK
GEMEENTE KOGGENLAND
GEMEENTE KRIMPEN AAN DEN IJSSEL
GEMEENTE KRIMPENERWAARD
GEMEENTE LAARBEEK

OGEMEENTE LANDGRAAF
GEMEENTE LANDSMEER
GEMEENTE LEEUWARDEN
GEMEENTE LEIDEN
GEMEENTE LEIDERDORP
GEMEENTE LEIDSCHENDAM-VOORBURG
GEMEENTE LELYSTAD
GEMEENTE LEUDAL
GEMEENTE LEUSDEN
GEMEENTE LISSE
GEMEENTE LOCHEM
GEMEENTE LOPIK
GEMEENTE LOSSER
GEMEENTE MAASDRIEL
GEMEENTE MAASHORST
GEMEENTE MAASSLUIS
GEMEENTE MAASTRICHT
GEMEENTE MEERSSEN
GEMEENTE MEPPEL
GEMEENTE MIDDELBURG
GEMEENTE MIDDEN-DRENTHE
GEMEENTE MIDDEN-GRONINGEN
GEMEENTE MOLENLANDEN
GEMEENTE MONTFERLAND
GEMEENTE MONTFOORT
GEMEENTE MOOK EN MIDDELAAR
GEMEENTE NEDER-BETUWE
GEMEENTE NEDERWEERT
GEMEENTE NIEUWEGEIN
GEMEENTE NIEUWKOOP
GEMEENTE NIJKERK
GEMEENTE NIJMEGEN
GEMEENTE NISSEWAARD
GEMEENTE NOARDEAST-FRYSÂN
GEMEENTE NOORD-BEVELAND
GEMEENTE NOORDENVELD
GEMEENTE NOORDOOSTPOLDER
GEMEENTE NOORDWIJK
GEMEENTE NUENEN C.A.
GEMEENTE NUENEN, GERWEN EN NEDERWETTEN
GEMEENTE NUNSPEET
GEMEENTE OEGSTGEEST
GEMEENTE OIRSCHOT
GEMEENTE OISTERWIJK
GEMEENTE OLDAMBT
GEMEENTE OLST-WIJHE
GEMEENTE OOST GELRE
GEMEENTE OOSTERHOUT
GEMEENTE OOSTSTELLINGWERF
GEMEENTE OOSTZAAN
GEMEENTE OPMEER
GEMEENTE OSS
GEMEENTE OUDE IJSSSELSTREEK
GEMEENTE OUDEWATER
GEMEENTE PEEL EN MAAS
GEMEENTE PEKELA
GEMEENTE PIJNACKER-NOOTDORP
GEMEENTE PURMEREND
GEMEENTE PUTTEN
GEMEENTE RAALTE
GEMEENTE REIMERSWAAL
GEMEENTE RENKUM
GEMEENTE RENSWOUDE
GEMEENTE REUSEL-DE MIERDEN
GEMEENTE RHEDEN
GEMEENTE RIDDERKERK
GEMEENTE RIJSSEN-HOLTEN
GEMEENTE RIJSWIJK
GEMEENTE ROERDALEN
GEMEENTE ROERMOND
GEMEENTE ROOSENDAAL
GEMEENTE ROTTERDAM
GEMEENTE RUCPHEN
GEMEENTE SCHAGEN
GEMEENTE SCHERPENZEEL
GEMEENTE SCHIEDAM
GEMEENTE SCHOUWEN - DUIVELAND
GEMEENTE 'S-HERTOGENBOSCH
GEMEENTE SIMPELVELD
GEMEENTE SITTARD-GELEEN
GEMEENTE SLUIS
GEMEENTE SMALLINGERLAND
GEMEENTE SOEST

OGEMEENTE SOMEREN
GEMEENTE SON EN BREUGEL
GEMEENTE STADSKANAAL
GEMEENTE STEENWIJKERLAND
GEMEENTE STICHTSE VECHT
GEMEENTE SÚDWEST-FRYSLÂN
GEMEENTE TERNEUZEN
GEMEENTE TEXEL
GEMEENTE THOLEN
GEMEENTE TILBURG
GEMEENTE TWENTERAND
GEMEENTE TYNAARLO
GEMEENTE TYTSJERKSTERADIEL
GEMEENTE URK
GEMEENTE UTRECHT
GEMEENTE UTRECHTSE HEUVELRUG
GEMEENTE VALKENSWAARD
GEMEENTE VEENDAM
GEMEENTE VEENENDAAL
GEMEENTE VEERE
GEMEENTE VELDHOVEN
GEMEENTE VELSEN
GEMEENTE VENLO
GEMEENTE VENRAY
GEMEENTE VLAARDINGEN
GEMEENTE VLIELAND
GEMEENTE VLISSINGEN
GEMEENTE VOORST
GEMEENTE VUGHT
GEMEENTE WAADHOEKE
GEMEENTE WAALRE
GEMEENTE WAALWIJK
GEMEENTE WADDINXVEEN
GEMEENTE WAGENINGEN
GEMEENTE WASSENAAR
GEMEENTE WATERLAND
GEMEENTE WEERT
GEMEENTE WEESP
GEMEENTE WEST MAAS EN WAAL
GEMEENTE WESTERKWARTIER
GEMEENTE WESTERVELD
GEMEENTE WESTERWOLDE
GEMEENTE WESTLAND
GEMEENTE WESTSTELLINGWERF
GEMEENTE WIERDEN
GEMEENTE WIJCHEN
GEMEENTE WIJDEMEREN
GEMEENTE WINTERSWIJK
GEMEENTE WOERDEN
GEMEENTE WORMERLAND
GEMEENTE WOUDENBERG
GEMEENTE ZAAANSTAD
GEMEENTE ZALTBOMMEL
GEMEENTE ZANDVOORT
GEMEENTE ZEEWOLDE
GEMEENTE ZEIST
GEMEENTE ZEVENAAR
GEMEENTE ZOETERMEER
GEMEENTE ZUIDPLAS
GEMEENTE ZUNDERT
GEMEENTE ZUTPHEN
GEMEENTE ZWARTEWATERLAND
GEMEENTE ZWIJNDRECHT
GEMEENTE ZWOLLE
GGD BRABANT ZUIDOOST
GGD DRENTHE
GGD FLEVOLAND
GGD GRONINGEN
GGD HART VOOR BRABANT
GGD HOLLANDS NOORDEN
GGD NOORD- EN OOST GELDERLAND
GGD REGIO UTRECHT
GGD WEST-BRABANT
GGD ZAAANSTREEK-WATERLAND
GGD ZUID LIMBURG
GR BUREAU OPENBARE VERLICHTING LEK-MERWEDE
GR COCENSUS
HECHT (RDOG HOLLANDS MIDDEN)
HET UTRECHTS ARCHIEF
HLTSAMEN
HOOGHEEMRAADSCHAP HOLLANDS NOORDERKWARTIER
IJMOND WERKT!

INTERPROVINCIAAL OVERLEG (IPO)
ISD KOMPAS
ISD KOMPAS
MODULAIRE GEMEENSCHAPPELIJKE REGELING RIJK VAN
NIJMEGEN
OMGEVINGSDIENST HAAGLANDEN
OMGEVINGSDIENST IJSSELLAND
OMGEVINGSDIENST MIDDEN- EN WEST BRABANT
OMGEVINGSDIENST NOORD-HOLLAND NOORD
OMGEVINGSDIENST NOORD-VELUWE (ODNV)
OMGEVINGSDIENST NOORDZEEKANAALGEBIED
OMGEVINGSDIENST REGIO NIJMEGEN
OMGEVINGSDIENST REGIO UTRECHT
OMGEVINGSDIENST VELUWE IJSSEL
OMGEVINGSDIENST ZUID-HOLLAND ZUID
OMGEVINGSDIENST ZUIDOOST-BRABANT
OPENBAAR LICHAAM GEZAMENLIJK BRANDWEER
OPENBAAR LICHAAM SAMENWERKING DE BEVELANDEN
OVER-GEMEENTEN
PROVINCIE FLEVOLAND
PROVINCIE LIMBURG
PROVINCIE NOORD-BRABANT
PROVINCIE NOORD-HOLLAND
PROVINCIE UTRECHT
PROVINCIE ZEELAND
PROVINCIE ZUID-HOLLAND
REGIO GOOI EN VECHTSTREEK
REGIO RIVIERENLAND
REGIONALE UITVOERINGSDIENST DRENTH
REGIONALE UITVOERINGSDIENST ZEELAND RUD ZEELAND
RHC GELDERS ARCHIEF
RUD UTRECHT
RUD ZUID-LIMBURG
SABEWA ZEELAND
SAMENTWENTE (OL GEZONDHEID - GGD TWENTE, OZJT
EN VTT
SAMENWERKINGSORGAAN HOLLAND RIJNLAND
SAMENWERKINGSVERBAND MEERINZICHT
SOCIALE DIENST BRUNSSUM ONDERBANKEN LANDGRAAF
(ISD BOL)
STICHTING WATERPROEF
STREEKARCHIEF MIDDEN - HOLLAND (ONDERDEEL
GROENE HART ARCHIEVEN)
UITVOERINGSORGANISATIE DUO+

VEILIGHEIDS- EN GEZONDHEIDSREGIO GELDERLAND-
MIDDEN
VEILIGHEIDSREGIO - BRANDWEER NOORD- EN OOST-
GELDERLAND
VEILIGHEIDSREGIO BRABANT-ZUIDOOST
VEILIGHEIDSREGIO DRENTH
VEILIGHEIDSREGIO GELDERLAND-ZUID
VEILIGHEIDSREGIO GOOI EN VECHTSTREEK
VEILIGHEIDSREGIO HAAGLANDEN
VEILIGHEIDSREGIO HOLLANDS MIDDEN
VEILIGHEIDSREGIO KENNEMERLAND
VEILIGHEIDSREGIO LIMBURG-NOORD
VEILIGHEIDSREGIO MIDDEN EN WEST BRABANT
VEILIGHEIDSREGIO NOORD-HOLLAND NOORD
VEILIGHEIDSREGIO ROTTERDAM RIJNMOND
VEILIGHEIDSREGIO UTRECHT
VEILIGHEIDSREGIO ZAANSTREEK-WATERLAND
VEILIGHEIDSREGIO ZEELAND
VERVOERSREGIO AMSTERDAM (WAS STADSREGIO)
WAA GROEP NV (WAS WERKVOORZIENINGSSCHAP
AANVULLENDE ARBEID)
WATERNET WATERSCHAP AMSTEL GOOI EN VECHT
WATERSCHAP BRABANTSE DELTA
WATERSCHAP DRENTS OVERIJSELSE DELTA
WATERSCHAP HOLLANDSE DELTA - DIJKGRAAF
WATERSCHAP HUNZE EN AA'S
WATERSCHAP LIMBURG
WATERSCHAP RIJN EN IJSSEL
WATERSCHAP VECHTSTROMEN
WATERSCHAP ZUIDERZEELAND
WERKMAATSCHAPPIJ 8 KTD
WERKORGANISATIE DUIVENVOORDE
WERKPLEIN DRENTSCHE AA (WPDA) (WAS WERKPLEIN
BAANZICHT)
WERKPLEIN HART VAN WEST-BRABANT
WERKSAAM WESTFRIESLAND
WETTERSKIP FRYSLAN
ZEEUWS ARCHIEF

*DISCLAIMER DE LKOG HEEFT DE LEDENLIJST MET ZORG SAMENGESTELD, WAARBIJ VEEL AANDACHT IS BESTEED AAN HET ZO ACTUEEL, CORRECT EN COMPLEET MOGELIJK HOUDEN VAN DE INHOUD. ONDANKS DEZE ZORGVULDIGHEID KAN HET GEBEUREN DAT DE INFORMATIE ONJUISTHEDEN EN/OF ONVOLLEDIGHEDEN BEVAT. AAN DE INHOUD VAN DEZE LEDENLIJST KUNNEN DAAROM GEEN RECHTEN WORDEN ONTLEEND. KUNT U UW ORGANISATIE NIET TERUG VINDEN DAN KUNT U DIT ALTIJD NAVRAGEN VIA: KLACHTENCOMMISSIE.ONGEWENSTGEDRAG@VNG.NL



Colofon

Redactie:
mevr. I. van Hunnik
mevr. K. van der Weijden
Opmaak:
mevr. N. Jutte

Contactgegevens

E-mail: klachtencommissie.ongewenstgedrag@vng.nl
Helpdesk: helpdesk.LKOG@vng.nl
Telefoonnummer: 070-3738393
Postadres: Postbus 30435, 2500 GK Den Haag