JAARVERSLAG 2024

LANDELIJKE KLACHTENCOMMISSIE ONGEWENST GEDRAG VOOR DE DECENTRALE OVERHEID

LKOG

INHOUDSOPGAVE

Inhoudsopgave	2
Voorwoord van de aftredende voorzitter	3
Samenstelling commissie 2024	4
Wat doet de LKOG ?	5
Zo werkt de LKOG in 2024	6
Helpdesk LKOG	7
De positie van de secretaris binnen de klachtencommissie: Een evenwichtsoefening	8
Intimidatie	9
Infograpic: De cijfers	10
Welke klachten heeft de LKOG behandeld	11
Ongewenst gedrag op de werkvloer	12
Onafhankelijk	14
Voorkomen beter dan genezen	16

Bijlages:

1. Overzicht klachten 2024	18
2: Overzicht aangesloten organisatie in 2024	21
Colofon & Contactgegevens	24

VOORWOORD VAN DE AFTREDENDE VOORZITTER

Met veel trots en dankbaarheid blik ik terug op mijn negen jaar als voorzitter van de Landelijke Commissie voor Ongewenst Gedrag (LKOG). Het was een bijzondere reis waarin we samen hebben gewerkt aan het zo goed mogelijk behandelen van klachten op het gebied van ongewenst gedrag. Tijdens mijn termijn heb ik de kracht van openheid, dialoog en collegialiteit mogen ervaren en ik ben iedereen dankbaar die daar zijn of haar bijdrage aan heeft geleverd.

Ik wil hierbij vooral mijn waardering uitspreken voor de inzet en deskundigheid van alle leden en in het bijzonder de secretarissen van de commissie. Hun toewijding, kennis en professionele aanpak spelen een onmisbare rol in de kwaliteit van de klachtbehandeling.

In de afgelopen 9 jaar is de aandacht voor het onderwerp ongewenst/ grensoverschrijdend gedrag enorm toegenomen, mede als gevolg van de in 2017 opkomende MeTOO beweging. Dit heeft veel invloed gehad op het werk van de LKOG. Door de toenemende bewustwording van wat ongewenst gedrag in de werksituatie met zich meebrengt, nam het aantal klachten fors toe. Tegelijkertijd hebben we moeten vaststellen dat een als onveilig ervaren werksituatie niet altijd te maken heeft met ongewenst gedrag in de zin van de klachtenregeling, maar veelal zijn oorzaak vindt in een arbeidsconflict. Hierdoor is net als in het afgelopen jaar een groot aantal klachten niet-ontvankelijk verklaard.

De ervaring heeft ook geleerd dat de impact van een klachtonderzoek, waarbij niet alleen klager en beklaagde worden gehoord maar ook collega's als getuigen, niet te onderschatten is. De collegiale verhoudingen komen soms zwaar onder druk te staan. Vandaar dat we in de loop der tijd steeds meer aandacht zijn gaan besteden aan de vraag of het probleem niet intern of via mediation tot een oplossing kan worden gebracht. Naar onze overtuiging biedt een dergelijke benadering meer perspectief op een duurzame oplossing dan via een onderzoek waarbij de klacht al dan niet gegrond wordt verklaard.

Organisaties kunnen er natuurlijk ook veel zelf aan doen om klachten op het gebied van ongewenst gedrag te voorkomen. De veiligheid op de werkvloer kan bevorderd worden doordat het thema regelmatig aandacht krijgt, het beleid op orde is en waar nodig tijdig wordt ingegrepen. Zoals in dit jaarverslag te lezen is : "voorkomen is beter dan genezen".

Het neemt niet weg dat de LKOG, in die gevallen waarin het nodig is op een zorgvuldige en onafhankelijke wijze, onderzoek doet waarbij de toepassing van het beginsel van hoor en wederhoor centraal staat. Regelmatig staan we stil bij de vraag of de wijze waarop we onderzoek doen aanpassing en verbetering behoeft. We kunnen daarmee recht doen aan de kwaliteit die alle betrokkenen van ons mogen verwachten.

Ik ben ervan overtuigd dat mijn opvolgster dit werk vol enthousiasme zal voortzetten en wens haar en al degenen die betrokken zijn bij het werk van de LKOG alle succes.

Ben Abbing, Oud voorzitter LKOG

SAMENSTELLING COMMISSIE

Voorzitter

- dhr. mr. B.H. (Ben) Abbing
- mevr. mr. F.J. (Froukje) Resius
- 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
- dhr. drs. R.A. (Arnold) van der Garde
- mevr. drs. T. (Tamara) de Reu
- dhr. MSc. L. (Leon) Schaepkens
- mevr. S.A.A. (Sigrid) Segeren
- dhr. F.P. (Freek) Walther

Contactpersonen VNG

- mevr. N. (Natascha) Jutte

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.

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 VWVW, 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 als een klacht ontvankelijk is verklaard. De werkgever ontvangt advies over de (on)gegrondheid van de klacht. 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 2024

- 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 het verplichte formulier 'gegevens-over-uw-klacht' ingevuld worden, naast de feitelijke beschrijving over het ervaren ongewenste gedrag.

- Het 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 binnen de organisatie 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, die beoordeelt of de klacht ontvankelijk is volgens de fungerende klachtenregeling van de LKOG. Daarbij wordt ook gekeken naar proportionaliteit en subsidiariteit: is er een concreet vermoeden van ongewenst gedrag en staat het onderzoekstraject, dat lang kan duren en belastend kan zijn voor alle betrokkenen, in verhouding tot de ernst van de klacht en het te bereiken doel? Of kan (eerst) een minder impactvolle methode, zoals een goed (bemiddelings) gesprek of mediation uitkomst bieden?

- 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 mogelijke betrokkenen 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

Volgens de klachtenregeling bedraagt de onderzoekstermijn 8 weken. Dit blijkt in de praktijk vaak te krap en de termijn wordt dan 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 2024 was 16 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 2024 met regelmaat benaderd door vertrouwenspersonen, klacht coördinatoren en P&O en integriteits-functionarissen. Doorgaans gaan de vragen over aansluiting van de organisatie of over de procedure. Daarnaast wordt de helpdesk steeds vaker benaderd voor overleg over het wel of niet indienen van een klacht. Gezamenlijk wordt dan onderzocht of er nog een alternatief voor de-escalatie denkbaar is, vanuit de gedachte dat een klachtenprocedure als ‘laatste station’ moet worden beschouwd.

Ook burgers benaderen de helpdesk. Helaas moeten wij hen dan teleurstellen. De LKOG behandelt geen burgerzaken.

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

DE POSITIE VAN DE SECRETARIS BINNEN DE KLACHTENCOMMISSIE: EEN EVENWICHTSOEFENING

Binnen de LKOG vervult de secretaris een belangrijke, maar vaak onderbelichte rol. Formeel is de functie vooral procedureel van aard: het voorbereiden van dossiers, het bewaken van termijnen, het begeleiden van hoorzittingen en het verzorgen van verslaglegging en advisering. In de praktijk is de rol echter veel complexer en emotioneler beladen dan deze beschrijving doet vermoeden.

De secretaris bevindt zich in een spanningsveld tussen verschillende partijen met uiteenlopende verwachtingen: klagers die vaak al een lange weg van emotie en frustratie hebben afgelegd, organisaties aangesloten bij de LKOG die gebonden zijn aan beleid en politieke afwegingen, en een commissie die zich onafhankelijk en zorgvuldig moet uitspreken. De secretaris fungeert als spil in dit proces en moet voortdurend balanceren tussen afstand en betrokkenheid.

Zo komt het wel eens voor dat een zorgvuldig opgesteld en onderbouwd advies door een gemeente niet wordt overgenomen. Juridisch is dat toegestaan, maar in de praktijk kan het spanningen opleveren. Zeker wanneer de klager hierdoor het gevoel krijgt alsnog niet gehoord of erkend te zijn. Tegelijkertijd worden de procedurekosten wél in rekening gebracht bij de organisatie, wat – ondanks de geleverde inspanning – buiten proportie kan aanvoelen. Voor alle betrokkenen, inclusief de commissie zelf.

Ook de bejegening van de secretaris verdient aandacht. In situaties waarin de uitkomst teleurstelling oproept of het proces als onbevredigend wordt ervaren, komt het regelmatig voor dat de frustratie zich richt op de secretaris. De persoon achter de functie wordt dan gezien als vertegenwoordiger van het hele proces, en daarmee als medeverantwoordelijk voor de uitkomst. Dit raakt aan de persoonlijke dimensie van de functie. De integriteit en het professionalisme van de secretaris staan daarbij soms onder druk, juist omdat een klacht gepaard gaat met emoties, spanningen en gevoeligheden van alle betrokkenen

Het is belangrijk om deze dynamiek te erkennen. De secretaris draagt bij aan de waarborging van een eerlijk en zorgvuldig proces, zonder een bepalende stem in de inhoudelijke beoordeling. Desondanks is de impact van de rol groot – zowel op het proces als op de persoon die de functie vervult.

Meer begrip voor deze complexiteit, zowel binnen gemeenten als bij andere betrokkenen, is gewenst. Niet om de positie van de secretaris te ontzien, maar om recht te doen aan de verantwoordelijkheid die deze functie met zich meebrengt. De kwaliteit van de klachtenbehandeling is immers niet alleen afhankelijk van het oordeel van de commissie, maar ook van het zorgvuldige en evenwichtige werk achter de schermen.

Karin van der Weijden, plv secretaris LKOG

INTIMIDATIE

In bijna iedere melding die de LKOG ontvangt komt de term 'Intimidatie' wel naar voren. Wat is intimidatie en wanneer valt intimidatie binnen het ongewenste gedrag zoals het binnen de klacht onderzoek regeling valt.

Intimidatie op de werkvloer wordt binnen het beleid tegen ongewenst gedrag doorgaans gedefinieerd als gedrag dat door de ontvanger als bedreigend, vernederend of beledigend wordt ervaren.
Het kan gaan om verbaal, non-verbaal of fysiek gedraag dat de waardigheid van een persoon aantast of een vijandige werkomgeving creëert.

Voorbeelden van ongewenst gedrag zijn seksuele intimidatie, discriminatie, geweld, pesten. Intimidatie kan zich uiten in verschillende vormen zoals schelden, schreeuwen of dreigen en kan afkomstig zijn van collega's of leidinggevenden.

Het is belangrijk op te merken dat intimidatie subjectief is; het gaat erom hoe het gedrag wordt ervaren door de ontvanger. Zelfs als de 'dader' zich niet bewust is van het intimiderende karakter van zijn of haar gedrag, kan het nog steeds als intimiderend worden beleefd door de ontvanger.

Werkgevers zijn verplicht om beleid te voeren dat gericht is op het voorkomen en bestrijden van ongewenst gedrag, waaronder intimidatie. Dit omvat het opstellen van gedragsregels, het aanstellen van vertrouwenspersonen en het bieden van een klachtenprocedure.

Als je je geïntimideerd voelt door je leidinggevende of collega is het raadzaam om contact op te nemen met een vertrouwenspersoon binnen je organisatie. Zij kunnen je ondersteuning bieden en je informeren over de (escalatieladder) stappen die je kunt nemen.

Inge van Hunnik, secretaris LKOG

LKOG

De Cijfers

Aantal ingediende klachten

In 2024 heeft de LKOG 33 klachten ontvangen, waarvan sommige melders zich samen hebben gemeld. Deze zijn behandeld als 1 klacht.

Verhouding Man-Vrouw

In 2024 hebben 9 mannen en 30 vrouwen zich gemeld bij de LKOG

Verhouding ontvankelijke en niet-ontvankelijke klachten

Niet ontvankelijk

Ontvankelijk en onderzocht

On-hold i.v.m. gerechtelijke procedure

On-hold i.v.m. mediation

Ontvankelijk niet onderzocht i.v.m. pensioen beklaagde

WELKE KLACHTEN HEEFT DE LKOG BEHANDELD

In 2024 heeft de LKOG in totaal 33 meldingen ontvangen.

Deze meldingen zijn afkomstig uit verschillende organisaties van de decentrale overheden.

- 29 meldingen uit (individuele) gemeenten
- 2 meldingen vanuit veiligheidsregio's
- 2 meldingen vanuit een gemeenschappelijke regeling

Opvallend in de meldingen is de disproportionele verdeling naar geslacht:

- 30 meldingen zijn afkomstig van vrouwen
- 9 meldingen zijn afkomstig van mannen

Dit kan wijzen op verschillen in meldgedrag of ervaren problematiek tussen mannen en vrouwen.

Van de 33 meldingen zijn:

- 9 meldingen ontvankelijk verklaard
- 21 meldingen niet-ontvankelijk
- 3 meldingen in behandeling als 'on hold'

Van de ontvankelijke klachten:

- 7 zijn inhoudelijk onderzocht
- 1 klacht is niet onderzocht, omdat de beklaagde met pensioen was en daarom niet (meer) verplicht is mee te werken
- 2 klachten zijn tijdelijk on hold gezet in verband met een gerechtelijke procedure
- Daarnaast zijn 2 meldingen tijdens de procedure ingezet voor mediation. Deze klachten zijn na afronding van de mediation door de melders ingetrokken.

Meervoudige meldingen

Een bijzonder aspect in 2024 was dat vier van de zeven onderzochte meldingen werden ingediend door meerdere klagers. Dergelijke meervoudige klachten zijn zeldzaam en vragen om extra aandacht in de beoordeling en behandeling.

Oordelen over de klachten

Van de zeven inhoudelijk onderzochte klachten zijn:

- 6 klachten volledig gegrond verklaard
- 1 klacht deels gegrond en deels ongegrond

Zorgvuldige afweging vooraf

Tijdens de voorgesprekken met melders wordt er te allen tijde gekeken naar subsidiariteit, proportionaliteit, het gerechtvaardigd belang en de mogelijkheid of de situatie alsnog gede-escaleerd kan worden.

ONGEWENST GEDRAG OP DE WERKVLOER

Ondanks alle aandacht voor (seksuele) intimidatie op de werkvloer en cursussen voor werknemers en werkgevers, neemt het aantal incidenten niet af. In de horeca en de zorg bleef het gelijk, in de financiële sector, onderwijssector en in de bouw nam het zelfs toe.

Dat blijkt uit een enquête van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en TNO onder 62.000 respondenten. In 2023 had 17 procent van alle werknemers te maken met ongewenst gedrag op het werk, blijkt uit de enquête.
In de zorg zijn de problemen het grootst, daar heeft bijna één op de drie medewerkers er last van (30 procent). In de horeca gaat het om één op de vijf (20 procent) medewerkers. Dat is in beide sectoren evenveel als een jaar eerder.

Meer klachten in onderwijs en bouw

In de onderwijssector (1,3 procent), in de bouw (1,5 procent)) en in de financiële sector (1,2 procent) ervoeren in 2023 meer werknemers ongewenst gedrag dan in 2022. In de andere sectoren zijn er nauwelijks verschillen met het voorgaande jaar. In de meeste gevallen gaat het niet om het incident, maar gaat het om ongewenst gedrag 'de hele dag door'.

De onderzoekers van CBS en TNO maakten onderscheid tussen ongewenste seksuele aandacht van een chef, klant of collega, intimidatie (niet-seksueel) door één van hen, lichamelijk geweld en pesten. In het onderwijs is bijvoorbeeld vooral meer intimidatie en er wordt meer gepest. In de bouw is dat hetzelfde en in de financiële sector was vooral meer intimidatie.

Onduidelijk is of er in de verschillende sectoren inderdaad objectief gezien meer incidenten zijn, of dat meer werknemers door alle MeToo-campagnes beseffen dat bepaald gedrag niet normaal is. Hier is volgens het CBS niet naar gevraagd, het is ook moeilijk te meten.

Talloze bedrijven hadden de afgelopen twee jaar aandacht voor ongewenst gedrag, bijvoorbeeld door cursussen en het aanstellen van (extra) vertrouwenspersonen. Ook waren er overheidscampagnes voor werkgevers en werknemers.
Dat is blijkbaar niet genoeg, kijkend naar de nieuwe cijfers. Organisatieadviseur drs. Alie Kuiper adviseert, vanuit haar eigen praktijk bedrijven al jaren over de aanpak van ongewenst gedrag. Ze geeft ook cursussen.

Heilige graal

"Maar een cursus is niet de heilige graal. Je moet het probleem structureel aanpakken in je hr-beleid", legt Kuiper uit, waardoor het aantal incidenten in haar ogen niet daalt. Bedrijven die dat niet doen, dweilen volgens haar met de kraan open. "

Je moet de voedingsbodem wegnemen. Er zijn nog steeds te veel werknemers met tijdelijke contracten of uitzendcontracten. Die mensen hebben een te zwakke rechtspositie. Daar wordt soms misbruik van gemaakt."

Het is, tenzij hij of zij zelf de dader is, aan de chef om als eerste in te grijpen. Maar leidinggevenden moeten volgens Kuiper beter ondersteund worden, zodat ze goed kunnen corrigeren. "Sommige leidinggevenden weten niet hoe ze dat moeten doen. Ik hoor bij mijn cursussen ook vaak dat ze er geen tijd voor hebben. Als ik ingrijp, heb ik er een dagtaak aan, zeggen ze. Dat terwijl ze andere doelen hebben en honderd mensen aansturen."

Meer tijd geven

Bedrijven moeten leidinggevenden volgens Kuiper meer tijd geven om zich hiermee bezig te houden. "En zelfsturende teams, waar veel bedrijven tegenwoordig mee werken, helpen ook niet. Dan geldt vaak het recht van de sterkste." Veel bedrijven hebben wel generieke cursussen aan het personeel gegeven, maar de leidinggevenden hebben geen aparte cursus gehad, merkt Kuiper. "Leidinggevenden lopen daarin achter. Maar niet iedereen weet hoe ze hier een gesprek over voeren of hoe ze signalen herkennen. Die handvatten hebben ze nodig."

Bedrijven stellen vaak leidinggevenden aan, die in hun vak 'het beste jongetje van de klas zijn,' zegt Kuiper. Wie goed is in zijn vak, heeft echter niet altijd de juiste sociale vaardigheden. "Recruiters moeten hier veel beter op selecteren. Wat voor soort leidinggevenden wil je? Er zijn mensen die het bedrijf geld binnenbrengen en aanzien brengen. Maar dat zorgt lang niet altijd voor een sociaal veilige werkplek. Kijk in je personeelsbeleid ook naar sociale skills."

Doofpot

"Belangrijk is dat een vertrouwenspersoon durft in te grijpen en dat klachten niet in een doofpot verdwijnen. Bedrijven moeten niet vergeten dat een onveilige werkomgeving ook tot meer ziekteverzuim leidt. Bedrijfsartsen zouden ook vaker moeten registreren dat het om ziekte door ongewenst gedrag gaat."

Als de leidinggevenden zich zelf misdragen, is het probleem volgens Kuiper heel moeilijk aan te pakken. "Medewerkers op de werkvloer voelen zich dan gelegitimeerd om hetzelfde gedrag te vertonen. Je kunt dan wel een cursus geven, maar zo'n cursus is dan een vinkje. Daarom is het zo belangrijk dat bedrijven de leidinggevenden selecteren op gedrag."

ONAFHANKELIJK

De LKOG is een onafhankelijke commissie en adviseert het bevoegd gezag van aangesloten organisaties over ingediende klachten met betrekking tot ongewenst gedrag.

Wat betekent onafhankelijk in dit geval en hoe waarborgen we dat?

In artikel 2 lid 5 van de klachtenregeling is te lezen dat een commissielid door een ander lid vervangen wordt als deze (in)direct 'betrokken is geweest bij enige vorm van ongewenst gedrag waarover de klacht is ingediend, dan wel een persoonlijk belang heeft bij de afhandeling van de klacht.'
In de praktijk betekent dit dat leden die een 'behandelcommissie' vormen (een subcommissie van de LKOG, die een specifieke klacht gaat onderzoeken) geen binding hebben met de organisatie waaruit de klacht afkomstig is. Zij hebben hierin ook geen zakelijke of persoonlijke belangen die hen in hun rol zouden kunnen beïnvloeden. Deze afstand is cruciaal om onbevooroordeeld en objectief te kunnen oordelen.

Een tweede element van onafhankelijkheid betreft de wijze waarop de LKOG haar onderzoek uitvoert: de commissie bepaalt, met inachtneming van de klachtenregeling, zelfstandig haar werkwijze en besluitvorming. Dit betekent dat zij zich bij het behandelen van klachten niet laat sturen door voorkeuren, bezwaren of druk van personen binnen een aangesloten organisatie. Zo laat de commissie zich bijvoorbeeld niet weerhouden een specifieke medewerker op te roepen voor een toelichting of hoorzitting, ook niet wanneer dit door de organisatie als 'ongewenst' wordt beschouwd.

Dat komt wel eens voor: iemand staat op het punt uit dienst te gaan, heeft een bepaalde reputatie of de commissie wordt anderszins ontraden met een betrokkene in gesprek te gaan. Het is echter de autonomie van de commissie in haar werkwijze die waarborgt dat alle relevante perspectieven en feiten aan bod kunnen komen, zodat een evenwichtig en rechtvaardig oordeel mogelijk is. Een klacht is (vaak) een laatste mogelijkheid voor mensen voor wie de sociale veiligheid in het geding is. Zij hebben meestal al 'een weg afgelegd' binnen de eigen organisatie en na lang wikken en wegen besloten een klacht bij de LKOG in te dienen.

Onafhankelijkheid vormt de basis waarop betrokkenen vertrouwen kunnen hebben dat hun klacht serieus wordt genomen en zorgvuldig wordt beoordeeld, zonder beïnvloeding door belangenverstrengeling of druk van binnen de organisatie. Een zuiver verloop van de procesvoering is in ieders belang.

Naast onafhankelijkheid in positie en werkwijze is ook de samenstelling van de commissie van groot belang. Een zorgvuldig samengestelde commissie draagt bij aan zowel de kwaliteit als de legitimiteit van de besluitvorming. Wij streven naar diversiteit, onder andere wat betreft gender, leeftijd en culturele achtergrond en gaan elke keer op zoek naar een evenwichtige combinatie van competenties, deskundigheid en ervaring. Dit houdt onder meer in dat er inzicht is in (sociale) omgangsvormen, integriteitsvraagstukken en organisatieculturen en dat gedegen juridische kennis aanwezig is. We hechten daarbij aan een cultuur van continue professionalisering.

Kortom, een onafhankelijke klachtencommissie is geen luxe. Het is een noodzakelijke waarborg voor vertrouwen en integriteit.

Arnold van der Garde, commissielid LKOG
Froukje Resius, voorzitter, LKOG sinds 2025

VOORKOMEN BETER DAN GENEZEN

In 2024 wisten meer medewerkers de weg naar onze klachtencommissie te vinden. In totaal waren dat er drieëndertig. Dat is een positieve ontwikkeling. Mogelijk een teken dat organisaties de ondergrens tegen grensoverschrijdend gedrag op orde hebben. Tegelijk hoeft dit nog niks te zeggen over de psychologische veiligheid in deze organisaties.

Van regels naar cultuur

Sociale veiligheid draait om het beschermen van mensen tegen grensoverschrijdend gedrag. Denk aan pesten, (seksuele)intimidatie, agressie of discriminatie. Organisaties richten daar regels voor in, houden toezicht en bieden meldpunten aan zoals de LKOG.

Psychologische veiligheid gaat echter een laag dieper. Veiligheid en verbinding zijn fundamentele psychologische basisbehoeften, verankerd in ons evolutionaire systeem. In werksituaties waar psychologische veiligheid ontbreekt, ontstaan herkenbare patronen: weinig hechting met de leidinggevende, een gespannen sfeer, veel roddels, weinig bereidheid om hulp te vragen of te geven. Regels zijn dan onduidelijk of worden niet gehandhaafd. Leidinggevenden missen soms emotionele stevigheid. In het uiterste geval is er zelfs sprake van machtsmisbruik of manipulatie.

In zo'n omgeving durven medewerkers zich niet uit te spreken. Ze maken liever geen fouten, stellen geen vragen en geven geen tegenspraak. Dit raakt direct aan hun betrokkenheid, motivatie en werkplezier.

Figuur psychologische veiligheid creëren op je werk

Een gezonde organisatie begint bij psychologische veiligheid

Psychologische veiligheid is essentieel voor een gezonde organisatie. In zo'n werkomgeving ontstaat vanzelf ook sociale veiligheid. Als LKOG merken wij dat steeds meer meldingen juist over deze psychologische kant gaan. In veel gevallen ontbreekt een (juridische) grond om een formele klacht in behandeling te nemen. Toch zijn dit vaak serieuze signalen. Een leidinggevende die geen hulp biedt of een medewerker negeert, handelt misschien niet juridisch laakbaar, maar draagt wel bij aan een gevoel van onveiligheid.

Bij klachten die wél binnen ons mandaat vallen, voegen wij regelmatig een extra, informele aanbeveling toe. Denk aan investeren in leiderschap, het vergroten van zelfinzicht of het bespreekbaar maken van gedrag binnen teams. We reiken praktische handvatten aan om ongewenste patronen te doorbreken en moedigen het creëren van een veilige gespreksomgeving aan.

Altijd veilig bestaat niet

We realiseren ons dat honderd procent veiligheid niet haalbaar is. Verandering in organisaties roept bij medewerkers vrijwel altijd tijdelijk gevoelens van onzekerheid op. Dat is normaal. Daarnaast neemt iedereen bovendien zijn of haar eigen geschiedenis mee naar het werk.

Neemt niet weg dat wij als commissie ons blijven inspannen voor een cultuur van veiligheid op het werk. Niet alleen om klachten te voorkomen, maar vooral omdat het bijdraagt aan gezonde, vitale organisaties.

Mr. drs. Leon Schaepkens MSc, commissielid LKOG

BIJLAGE 1: OVERZICHT KLACHTEN 2024

	24-01	24-02	24-03	24-04	24-05	24-06	24-07	24-08	24-09	24-10	24-11	24-12
Organisatie												
Gemeente		▯	▯	▯	▯	▯	▯	▯	▯		▯	▯
Provincie												
Gemeenschappelijke regeling										▯		
Veiligheidsregio	▯											
Klager(s)												
Vrouw	▯	▯		▯			▯	▯	▯		▯	▯
Man			▯		▯	▯				▯		
Beklaagde(n)												
Vrouw	▯	▯▯	▯			▯					▯	
Man			▯▯	▯▯	▯		▯	▯▯	▯	▯		▯
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 en niet ongegrond												
Niet van toepassing	▯	▯	▯		▯		▯	▯	▯	▯	▯	▯

	24-13	24-14	24-15	24-16	24-17	24-18	24-19	24-20	24-21	24-22	24-23	24-24
Organisatie												
Gemeente	▯	▯	▯	▯	▯	▯	▯		▯		▯	▯
Provincie												
Gemeenschappelijke regeling								▯				
Veiligheidsregio										▯		
Klager(s)												
Vrouw	▯	▯	▯	▯	▯▯		▯	▯			▯	
Man					▯	▯			▯	▯		▯
beklaagde(n)												
Vrouw			▯			▯▯	▯		▯▯▯			▯
Man	▯	▯		▯	▯			▯	▯	▯▯	▯	10x▯
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 aannemel												
Niet gegrond en niet ongegrond												
Niet van toepassing	▯	▯		▯		▯	▯		▯	▯	▯	▯

	24-25	24-26	24-27	24-28	24-29	24-30	24-31	24-32	24-33
Organisatie									
Gemeente	▯	▯	▯	▯	▯	▯	▯	▯	▯
Provincie									
Gemeenschappelijke regeling									
Veiligheidsregio									
Klager(s)									
Vrouw	▯	▯▯▯	▯	▯	▯▯	▯	▯		▯
Man								▯	
Beklaagde(n)									
Vrouw	▯▯	▯		▯		▯	▯		
Man			▯		▯			▯	▯
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 aannemel									
Niet gegrond en niet ongegrond		▯							
Niet van toepassing	▯		▯	▯		▯	▯	▯	▯

BIJLAGE 2: OVERZICHT AANGESLOTEN ORGANISATIES IN 2024

DE LANDELIJKE KLACHTENCOMMISSIE VOOR DE ONGEWENST GEDRAG KENT MOMENTEEL DE VOLGENDE AANGESLOTEN LEDEN - OP ALFABET – STAND VAN 31 DECEMBER 2024 :

ORGANISATIENAAM:
1STROOM
ABG GEMEENTEN
AQUALYSIS
AQUON
AVRI
BAANBREKERS PER 1-1-2024 OPGEZEGD
BAR ORGANISATIE
BEDRIJFSVOERINGSORGANISATIE SERVICEPUNT71
BEDRIJFVOERINGSEENHEID BOMMELERWAARD
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
GEMEENTE AALSMEER
GEMEENTE AALTEN
GEMEENTE ACHTKARSPELEN
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 BERG EN DAL
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 BUREN
GEMEENTE CAPELLE AAN DEN IJSSEL
GEMEENTE CASTRICUM
GEMEENTE COEVORDEN
GEMEENTE CRANENDONCK
GEMEENTE DALFSEN
GEMEENTE 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 DIJK EN WAARD
GEMEENTE DOESBURG
GEMEENTE DOETINCHEM
GEMEENTE DONGEN
GEMEENTE DORDRECHT
GEMEENTE DRONTEN
GEMEENTE EDE
GEMEENTE EEMSDELTA
GEMEENTE EERSEL
GEMEENTE EIJSDEN-MARGRATEN
GEMEENTE EINDHOVEN
GEMEENTE ELBURG
GEMEENTE EMMEN
GEMEENTE ENSCHEDE
GEMEENTE EPE
GEMEENTE ERMELO
GEMEENTE ETTEN-LEUR
GEMEENTE GELDROP-MIERLO
GEMEENTE GEMERT-BAKEL
GEMEENTE GENNEP
GEMEENTE GILZE EN RIJEN
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 HEEMSTEDE
GEMEENTE HEERENVEEN
GEMEENTE HEEZE-LEENDE
GEMEENTE HEILOO
GEMEENTE HELLENDOORN
GEMEENTE HELMOND
GEMEENTE HENDRIK-IDO-AMBACHT
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
GEMEENTE LANDGRAAF
GEMEENTE LANDSMEER

GEMEENTE LANSINGERLAND
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 MAASGOUW
GEMEENTE MAASHORST
GEMEENTE MAASSLUIS
GEMEENTE MAASTRICHT
GEMEENTE MEERSSEN
GEMEENTE MEIERIJSTAD
GEMEENTE MEPPEL
GEMEENTE MIDDELBURG
GEMEENTE MIDDEN-DRENTHE
GEMEENTE MIDDEN-GRONINGEN
GEMEENTE MOERDIJK
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 IJSSELSTREEK
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
GEMEENTE 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 VOORNE AAN ZEE
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 WIJK BIJ DUURSTEDE
GEMEENTE WINTERSWIJK
GEMEENTE WOERDEN
GEMEENTE WORMERLAND
GEMEENTE WOUDENBERG
GEMEENTE ZAANSTAD
GEMEENTE ZALTBOMMEL
GEMEENTE ZANDVOORT
GEMEENTE ZEEWOLDE
GEMEENTE ZEIST
GEMEENTE ZEVENAAR
GEMEENTE ZOETERMEER
GEMEENTE ZUIDPLAS
GEMEENTE ZUNDERT
GEMEENTE ZUTPHEN
GEMEENTE ZWARTEWATERLAND
GEMEENTE ZWIJNDRECHT
GEMEENTE ZWOLLE
GEMEENTELIJK BELASTINGKANTOOR TWENTE (GBTWENTE)
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 ZAANSTREEK-WATERLAND
GGD ZUID LIMBURG

GR MER
GR OMNIBUZZ
GR BUREAU OPENBARE VERLICHTING LEK-MERWEDE
GR COCENSUS
GR HET WATERSCHAPSHUIS
GR PEELGEMEENTEN
GR RD MAASLAND
GR SAMENWERKING A2-GEMEENTEN
GR SAMENWERKING DE LIEMERS (SDL)
GR SAMENWERKING KEMPENGEMEENTEN
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 RIVIERENLAND
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 DRENTHE
REGIONALE UITVOERINGSDIENST ZEELAND RUD ZEELAND
RHC GELDERS ARCHIEF
RHC GRONINGER ARCHIEVEN
RUD UTRECHT
RUD ZUID-LIMBURG
SABEWA ZEELAND
SAMENTWENTE (OL GEZONDHEID - GGD TWENTE, OZJT EN VTT
SAMENWERKINGSORGAAN HOLLAND RIJNLAND
SAMENWERKINGSVERBAND MEERINZICHT
SOCIALE DIENST BRUNSSUM ONDERBANKEN L
ANDGRAAF (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 DRENTHE
VEILIGHEIDSREGIO FLEVOLAND
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 OVERIJSSELSE DELTA
WATERSCHAP HOLLANDSE DELTA - (DIJKGRAAF)
WATERSCHAP HUNZE EN AA'S
WATERSCHAP LIMBURG
WATERSCHAP RIJN EN IJSSEL
WATERSCHAP VECHTSTROMEN
WATERSCHAP ZUIDERZEELAND
WERK EN INKOMEN LEKSTROOM (WIL)
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