

Klachten over ongewenst gedrag bij de overheid

Jaarverslag 2016

Landelijke klachtencommissie ongewenst gedrag voor de decentrale overheid (LKOOG)

Pesten. Intimidatie. Discriminatie. Wie bij de decentrale overheid werkt, kan een klacht indienen over ongewenst gedrag bij de landelijke klachtencommissie LKOOG. In 2016 zijn er negen klachten over ongewenst gedrag binnengekomen bij deze commissie. In dit jaarverslag leest u waarover de klachten gingen en wat het oordeel is van de commissie.

Wat doet de LKOOG?

De landelijke klachtencommissie ongewenst gedrag voor de decentrale overheid onderzoekt sinds 2005 klachten over ongewenste omgangsvormen binnen overheidsorganisaties. Instellingen zoals gemeenten, waterschappen en veiligheidsregio's hebben zich bij de LKOOG aangesloten om klachten over ongewenst gedrag onafhankelijk te laten onderzoeken. De klachten variëren van discriminatie, seksuele intimidatie, pesten/intimidatie tot geweld. Een behandelcommissie doet onderzoek en geeft vervolgens aan het bevoegd gezag advies of een klacht al dan niet gegrond is. Zorgvuldigheid in combinatie met waarheidsvinding is het belangrijkste kenmerk van het werk van de klachtencommissie.

Wanneer is er sprake van pesten/intimidatie?

De klachtencommissie gaat bij pesten/intimidatie uit van sociaal isoleren, van het werken onaangenaam of onmogelijk maken, bespotten, roddelen/geruchten verspreiden, dreigementen, lichamelijk geweld en seksuele intimidatie. De klachtencommissie gebruikt de verschijningsvormen van pesten/intimidatie expliciet voor de ordening van de feiten. De opsomming daarvan kan helpen bij het duiden van feiten, het vaststellen van ontvankelijkheid/gegrondheid en bij het advies dat de klachtencommissie uitbrengt aan de werkgever.

Inhoud

Voorwoord

Klachten in 2016

Wie zijn aangesloten bij de LKOG?

Wat valt op in 2016?

Werkwijze LKOG

En in 2017?

Bijlagen : overzicht klachten & aangesloten organisaties

Contactgegevens LKOG

Postadres: Postbus 30435, 2500 GK Den Haag
Telefoonnummer: 070-3738523 / 3738530
E-mail: klachtencommissie.ongewenstgedrag@vng.nl
Helpdesk: Helpdesk.LKOG@vng.nl

[naar online informatie over de LKOG](#)

Voorwoord

2016 is mijn tweede jaar als voorzitter van de LKOG.

Ook dit jaar ben ik onder de indruk van de kwaliteit en professionaliteit van de LKOG. Het secretariaat en de leden van de commissie gaan op een uiterst zorgvuldige en deskundige manier om met klachten op het gebied van ongewenst gedrag. In de loop der tijd is een werkwijze ontwikkeld die, afhankelijk van de ervaringen, op onderdelen steeds verder vervolmaakt wordt. Deze werkwijze wordt ook voortdurend geëvalueerd.

De organisaties die zich bij de LKOG hebben aangesloten, kunnen rekenen op een professionele aanpak zodra een klacht gemeld wordt. Daarmee worden deze organisaties niet alleen ontzorgd maar kunnen zij ook rekenen op kwaliteit. Het grote voordeel van de LKOG is namelijk dat het een commissie is die onmiddellijk kan inspringen en door haar ervaring weet hoe te handelen. Organisaties kunnen er uiteraard voor kiezen dit proces zelf te organiseren, maar de praktijk is dat klachten zeer sporadisch worden ingediend. Op het moment dat er toch een klacht komt, bestaat het risico dat de organisatie er onvoldoende op is voorbereid en dat door onervarenheid of onvoldoende onafhankelijkheid fouten worden gemaakt bij de behandeling.

Gezien het aantal zaken dat de commissie in dit verslagjaar heeft behandeld zou de indruk kunnen bestaan dat het belang van de LKOG niet bijzonder groot is. Het aantal klachten op het gebied van ongewenst gedrag is beperkt gebleven en dat is iets wat je uiteraard alleen maar kan toejuichen. Veel belangrijker is het dat de LKOG er is en adequaat kan worden ingezet op het moment dat haar inzet wordt gevraagd. Vanuit mijn ervaring kan ik overheidsorganisaties van harte aanbevelen om zich aan te sluiten bij de LKOG. Als er dan toch een klacht wordt geuit, weet u dat die zorgvuldig en onafhankelijk wordt onderzocht.

Ben Abbing

Voorzitter Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag

Klachten in 2016

In 2016 zijn er negen klachten over ongewenst gedrag ingediend bij de klachtencommissie, zes minder dan in 2015. Zes van deze klachten zijn afkomstig van gemeenten, twee van een veiligheidsregio en één van een uitvoeringsorganisatie. Vijf klachten zijn ingediend door vrouwen en vier door mannen. Daarnaast zijn er twee klachten ingediend over de manier waarop een klacht door de klachtencommissie is afgehandeld (op basis van artikel 11 van de klachtenregeling).

Grondslag van de klachten

Voor de in 2016 binnengekomen klachten over ongewenst gedrag hebben de klagers verschillende gronden aangevoerd: onzorgvuldig handelen, schofferend en kwetsend gedrag, verhinderen van functieuitoefening, afnemen van taken, bedreiging, seksuele intimidatie, pesten/intimidatie, isolatie en discriminatie.

Wat is ermee gedaan?

Van de negen klachten over ongewenst gedrag zijn vier klachten ontvankelijk verklaard en onderzocht. Van de vier onderzochte klachten zijn er drie gegrond verklaard en bleek één klacht ongegrond te zijn. Eén van de negen binnengekomen klachten is ingetrokken. Ten aanzien van één van de klachten is na een voortraject gekozen voor een alternatieve oplossing. Twee klachten zijn opgeschort of konden niet in onderzoek worden genomen.

Tevens zijn twee klachten over de klachtencommissie ingediend. Hiervan is één klacht ontvankelijk verklaard. Op basis van het onderzoek dat daarop volgde, is geconcludeerd dat de klacht niet gegrond was. De tweede klacht bleek afkomstig van een klager die het niet eens was met de inhoud van de uitspraak van de commissie en op deze manier probeerde alsnog zijn gelijk te krijgen. Deze klacht is daarom niet ontvankelijk verklaard.

Wie zijn aangesloten bij de LKOG?

In 2016 zijn 288 overheidsorganisaties aangesloten bij de LKOG:

- 222 gemeenten
- 15 gemeenschappelijke regelingen
- 4 GGD'en
- 3 sociale werkvoorzieningen
- 2 gemeentelijke onderdelen
- 12 veiligheidsregio's
- 3 waterschappen
- 2 gewesten
- 1 provincie
- 6 diversen

Seksueel getinte opmerkingen van een collega

Klacht wordt gegrond verklaard

Eén van de verdedigingsmechanismen van slachtoffers van ongewenst gedrag is dat ze meelachen om het niet nog erger te maken.

Een vrouwelijke medewerkster van een leer/werkbedrijf heeft een klacht ingediend tegen een mannelijke medewerker van een gemeente waarvoor zij werkzaam was. De klaagster stelt door de aangeklaagde seksueel geïntimideerd te zijn tijdens een personeelsbijeenkomst, doordat hij haar veelvuldig aankeek, haar probeerde aan te raken aan de billen en seksueel getinte opmerkingen maakte. De aangeklaagde heeft deze beschuldigingen ontkend. Daartegenover stonden verklaringen van twee getuigen waarin werd bevestigd dat aangeklaagde wel degelijk seksueel getinte opmerkingen richting klaagster heeft gemaakt.

De klaagster schetste in haar verklaring tevens een situatie waarin ze de aangeklaagde en zijn collega's vaker tegenkwam, waarbij zij niet respectvol werd bejegend. De aangeklaagde en enkele getuigen bevestigen dat wel eens iets zou kunnen zijn gezegd met een seksuele connotatie binnen de sfeer van mannen onder elkaar, maar dat de klaagster de confrontatie met de aangeklaagde en zijn collega's niet uit de weg ging en soms zelfs meelachte. De aangeklaagde stelt de klaagster tevens in privé-situaties tegen te komen en op de hoogte te zijn van het feit dat zij bovengemiddeld kwetsbaar is.

Ondanks dat de commissie niet alle in de klacht genoemde feiten heeft kunnen vaststellen, heeft zij geoordeeld dat de klacht voldoende aannemelijk is gemaakt. De commissie is - los van het feit dat het vertoonde gedrag op zichzelf al niet toelaatbaar is - van mening dat de aangeklaagde, de klaagster kennende, had moeten kunnen inschatten dat enige voorzichtigheid geboden was bij het aanspreken van en grappen maken richting haar.

Desondanks heeft hij de grenzen van het toelaatbare opgezocht in de manier waarop hij haar benaderde in de werksituatie. De commissie heeft dit als een verzwarende omstandigheid beoordeeld.

Afweging van de commissie

Het feit dat de klaagster deze situatie niet uit de weg ging, zich niet uitsprak dat ze gemaakte grappen niet waardeerde en zelfs lachte, hoeft niet te betekenen dat het beschreven gedrag binnen haar grenzen bleef. Een van de verdedigingsmechanismen van slachtoffers van ongewenst gedrag is dat ze meelachen om het niet nog erger te maken. De klaagster kan als jonge, kwetsbare vrouw alleen in een 'mannen onder elkaar'-sfeer geprobeerd hebben aardig gevonden te worden, dit bij wijze van defensiemechanisme.

Wat valt op in 2016?

Minder klachten met arbeidsconflict

In tegenstelling tot voorgaande jaren zijn in 2016 minder klachten binnengekomen over pesten/intimidatie binnen waarbij sprake was van verwevenheid met een lopend arbeidsconflict. Als het puur om een arbeidsconflict gaat, verklaart de klachtencommissie deze klachten niet ontvankelijk, omdat de klachtencommissie simpelweg niet bevoegd is om arbeidsconflicten te behandelen.

In het verleden is gebleken dat klachten over pesten/intimidatie vaak hand in hand gaan met arbeidsconflicten. De betrokkenen gaan doorgaans op minder vriendelijke wijze met elkaar om. Klagers die een intimidatieklacht tegen leidinggevenden indienen, ervaren het handelen van de leiding (terecht of onterecht) als pesten/intimidatie, maar daar tegenover staat dat leidinggevenden hiërarchische bevoegdheden hebben. De klachtencommissie heeft als opdracht te onderzoeken of het handelen vanuit deze bevoegdheden concrete voorbeelden van grensoverschrijdend gedrag laat zien. De praktijk wijst uit dat in dit soort gevallen meestal onvoldoende gedragsfeiten kunnen worden vastgesteld die leiden tot de conclusie dat de klacht gegrond is. De klachtencommissie helpt tijdens dit soort onderzoeken bij het maken van onderscheid tussen gedragsfeiten en aspecten die bij een arbeidsconflict horen.

Voortraject werkt goed

Bij het beoordelen van de ontvankelijkheid van de klacht kijkt de klachtencommissie de laatste jaren goed of er nog ruimte is voor een alternatieve aanpak. De klachtencommissie beschouwt een klachtonderzoek als laatste station, wanneer eventuele eerdere pogingen om tot een oplossing te komen niet succesvol zijn gebleken. Daarom wordt eerst gecheckt of een klager voldoende op de hoogte is van bijvoorbeeld de rol die een vertrouwenspersoon of mediator kan spelen.

In 2016 is naar aanleiding van twee niet-ontvankelijke klachten met de desbetreffende organisaties afgesproken om een alternatieve route te bewandelen, zoals het gericht aanspreken van de aangeklaagde of het in gang zetten van gesprekken om partijen nader tot elkaar te brengen. Eén klacht is afgerond zonder dat een onderzoek is gestart, nadat tijdens het voortraject bleek dat de klager en aangeklaagde bereid waren alsnog mediation te proberen.

Nog een resultaat: verbetering van het voortraject heeft als filter gediend waardoor de daadwerkelijk onderzochte klachten vaker dan voorgaande jaren tot een uitspraak 'gegrond' hebben geleid.

Gebruikte criteria

De gronden die in klachten worden genoemd, zijn niet allemaal in overeenstemming met de criteria zoals genoemd in artikel 1 van de Klachtenregeling. Die criteria sluiten aan bij de Algemene wet gelijke behandeling, artikel 1, 1a, 2 (discriminatie en (seksuele) intimidatie), artikel 3 lid 2 en artikel 1 lid 3 sub e en f van de Arbeidsomstandighedenwet (agressie, geweld en pesten).

De klachtencommissie brengt een klacht, voor zover relevant en mogelijk, onder de noemer van één of meer van de criteria. Het blijkt in veel gevallen nodig het criterium 'intimidatie' als grondslag voor een klacht te combineren met het criterium 'pesten'. Aan de ene kant omdat intimidatie als criterium alleen in combinatie met discriminatie in de Klachtenregeling is opgenomen, een gevolg van de regelgeving. Aan de andere kant omdat klagers zelf vaak melding maken van deze tweeledigheid van hun klacht.

Uitkomst onderzoeken

Als een klacht gegrond verklaard wordt, adviseert de klachtencommissie - al naar gelang de ernst van de zaak – de werkgever een passende maatregel te nemen of een sanctie toe te passen, variërend van een waarschuwing tot ontslag in bijzondere gevallen. Daarnaast adviseert de klachtencommissie over eventuele maatregelen die bijdragen aan een duurzame oplossing en het voorkomen van herhaling.

Bij het ongegrond verklaren van een klacht wordt doorgaans rehabilitatie van de aangeklaagden geadviseerd. Klager(s), aangeklaagde(n) en andere personen in hun omgeving hebben gedurende de onderzoeksperiode schade opgelopen. Het afleggen van een verklaring voor de commissie wordt nogal eens als belastend ervaren. Vaak adviseert de commissie daarom te werken aan herstel van het onderlinge vertrouwen en ervoor te zorgen dat getuigen geen nadeel ondervinden van het feit dat ze een verklaring hebben afgelegd voor de klachtencommissie.

Hoofd P&O van een grote gemeente

Dit hadden we zelf nooit boven tafel gekregen

'Het was een heftig traject maar we hebben er geen spijt van. De klacht is gegrond verklaard en wij hebben passende maatregelen kunnen treffen. Zonder de LKOG was dit veel moeizamer gegaan.'

'Een van onze medewerkers diende een klacht in over twee collega's. We hebben vrijwel meteen contact gezocht met de landelijke klachtencommissie van de VNG. Zij zijn gestart met een onderzoek. Dat is zeer zorgvuldig en professioneel aangepakt. De andere kant van die medaille is dat het veel tijd heeft gekost, ruim drie maanden. Weet waar je aan begint, zou ik willen zeggen tegen gemeenten die iets dergelijks overwegen. Het is een heftig traject. We hebben de mensen waar het om ging geschorst. Die hebben drie maanden thuis gezeten zonder dat ze wisten wat hen boven het hoofd hing. Het is ook heftig omdat we verrast werden door de ernst van de situatie. Er kwam veel ellende naar boven. Ik heb geen spijt dat we de LKOG hebben ingeschakeld. Er kwam informatie boven tafel die we zelf niet boven tafel hadden gekregen. De commissie heeft de klacht gegrond verklaard en we hebben nu passende maatregelen kunnen treffen.'

Pesten door je leidinggevende
Klacht wordt onvoldoende aannemelijk gemaakt

Escalatie kan worden voorkomen door signalen over ongewenst gedrag serieus te nemen.

Een vrouwelijke medewerkster omschrijft in haar klacht voorbeelden die volgens haar wijzen op ongelijke behandeling en onheuse bejegening door haar vrouwelijke leidinggevende. De aangeklaagde stelt dat het noodzakelijk was om extra aandacht aan de klaagster te besteden, omdat zij niet voldoende functioneerde. Het ingezette verbetertraject leek in eerste instantie positief te verlopen totdat bij de aangeklaagde twijfels ontstonden over de integriteit van de klaagster. Gaandeweg is de verhouding tussen klaagster en aangeklaagde verslechterd, doordat de aangeklaagde maatregelen trof die de klaagster als treiteren beschouwde en doordat de klaagster niet leverde wat de aangeklaagde van haar vroeg. Geen van de collega's die zijn gehoord bevestigt getuige te zijn geweest van onheuse bejegening van de aangeklaagde richting de klaagster. Wel is bevestigd dat de spanningen tussen beiden zichtbaar waren.

De klachtencommissie heeft niet kunnen vaststellen of pesten/intimidatie onderdeel heeft uitgemaakt van het functionerings-/beoordelingstraject. Daardoor is de klacht onvoldoende aannemelijk gemaakt. De voorbeelden van ongewenst gedrag die de klaagster noemt, zijn door de aangeklaagde ontkend of weersproken en zijn door getuigen niet bevestigd.

Afweging van de commissie

De klachtencommissie betreurt het dat niet is geacteerd op (indirecte) signalen van de klaagster dat ze het gedrag van de aangeklaagde interpreteerde als pesten/intimidatie. Door eerder in gesprek te gaan over de samenwerking - in plaats van alleen te sturen op functioneren - had escalatie wellicht voorkomen kunnen worden.

Werkwijze LKOG

- 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 checkt eerst of de klacht op z'n plaats is bij de klachtencommissie. Zo ja, dan wordt de klacht doorgestuurd naar de klachtencommissie. De klachtencommissie bekijkt vervolgens of de klacht qua inhoud ontvankelijk is.
- De klachtencommissie hoort de klager en aangeklaagde en eventueel anderen. Elke behandelcommissie bestaat uit drie personen die deskundig zijn op het gebied van de betreffende klacht: een voorzitter en twee leden.
- De klachtencommissie 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 acht weken na ontvangst afgehandeld. Meestal lukt dit niet en wordt de termijn verruimd. Er is bijvoorbeeld meer tijd nodig als er onvoldoende informatie in de klachtbrief staat en 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 2016 was 12 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 2016 lagen de gemiddelde kosten van een klachtenonderzoek rond de € 9.000.

Helpdesk

In 2016 is de helpdesk van de LKOG met enige regelmaat benaderd door vertrouwenspersonen, managers en P&O-functionarissen. Doorgaans gaan de vragen over aansluiting van de organisatie of over de procedure. Ook 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 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

Directeur Veiligheidsregio

Seksuele intimidatie is te ingewikkeld om zelf te onderzoeken

‘De LKOG heeft het professioneel gedaan. Dit was voor ons te ingewikkeld om zelf te onderzoeken.’

‘In 2016 diende één van de cursisten een klacht in over seksuele intimidatie door een instructeur. Aanvankelijk wilden we dit als organisatie zelf oplossen, maar via onze vertrouwenspersoon is de klacht doorgespeeld naar de LKOG. De commissie heeft het prima gedaan. Ze hebben onderzoek gedaan, interviews afgenomen, scherpe vragen gesteld, verslagen gemaakt en uiteindelijk een zeer helder oordeel geveld. Dat advies hebben we overgenomen. Ik kende de LKOG niet maar ik ben blij dat we ze hebben ingeschakeld. In zo’n welles-nietes situatie zonder getuigen heb je een onafhankelijke partij nodig die onderzoek doet. Zeker als het gaat om een moeilijke casus zoals seksuele intimidatie. Dat kun je niet zelf. Je weet niet precies wat er aan de hand is. Het kan erger zijn of juist verzonnen. Bovendien gaat het om persoonlijke dingen. Het is fijn als je die kunt vertellen aan commissieleden die je daarna toch nooit meer terugziet. Een zeer welkom instrument dus, deze landelijke klachtencommissie.’

En in 2017?

Voortraject wordt vervolgd

Ook in 2017 zal de klachtencommissie aandacht besteden aan een zorgvuldig voortraject voordat een klachtonderzoek wordt gestart. Wanneer er een klacht binnenkomt waarover vragen bestaan of die twijfel oproept of deze binnen de bevoegdheden van de LKOG valt of voor de klager de juiste weg is, wordt eerst gekeken of de klacht wel thuishoort bij de commissie of dat een alternatieve aanpak tot de mogelijkheden behoort. In dit soort gevallen wordt eerst een oriënterend gesprek gevoerd met de klager (en eventueel de aangeklaagde) of wordt afstemming gezocht met de desbetreffende organisatie. Op deze manier hoopt de commissie te voorkomen dat een klager verwachtingen heeft waar de commissie niet aan kan voldoen of dat een klachtonderzoek in gang wordt gezet terwijl een alternatieve aanpak doeltreffender is.

Voorlichting blijft nodig

Ook in 2017 zal de helpdesk blijven bestaan, ondanks dat er niet veelvuldig gebruik van wordt gemaakt. De helpdesk is opgericht omdat uit onderzoek uit 2012 onder vertrouwenspersonen bleek dat een groot deel van de vertrouwenspersonen behoefte heeft aan een vraagbaak. Uit de vragen die worden gesteld, blijkt dat deze behoefte nog steeds bestaat. Daarnaast zal worden geïnvesteerd in het informeren van vertrouwenspersonen en personeelsadviseurs over de mogelijkheden en werkwijze van de LKOG. Dit om de vindbaarheid van de klachtencommissie te vergroten, aangezien is gebleken dat deze onvoldoende zichtbaar is voor organisaties die behoefte hebben aan ondersteuning bij het omgaan met ongewenst gedrag.

De klachtencommissie hoopt via deze weg organisaties te helpen de juiste keuzes te maken als ze te maken krijgen met signalen over ongewenst gedrag. Vaak blijken er voldoende signalen te zijn dat er iets mis is met een afdeling/team, zoals van buiten de afdeling ("team heeft een status aparte"), van medewerkers (al is het via een derde persoon) en van management ("geen goed gevoel over hoe het daar gaat"), maar er wordt niet altijd voldoende opgetreden aan de hand van die signalen.

Dit kan komen doordat de leiding niet goed weet hoe hiermee om te gaan, het binnen de cultuur niet gebruikelijk is mensen aan te spreken op gedrag of doordat er geen beleid of aandacht is voor ongewenst gedrag. De kosten van het laten voortbestaan van vermoedens van ongewenst gedrag worden vaak onderschat, niet alleen menselijkerwijs maar ook zakelijk gezien. Vaak halen afdelingen met dergelijke problemen niet de beste resultaten.

Personeelsadviseur sociale werkplaats

De klacht is zorgvuldig behandeld

‘De LKOG heeft de klacht zorgvuldig onderzocht. Het traject duurde lang maar het was de moeite waard. Ik kijk er alleen maar positief op terug.’

‘Eén van de medewerkers heeft in 2016 een klacht ingediend. Wij hebben de gemeente op de hoogte gesteld en die vond dat de klacht op landelijk niveau moest worden onderzocht. Zo kwamen we bij de LKOG terecht. De LKOG heeft het accuraat aangepakt. De lijnen zijn kort, ze hebben steeds zorgvuldig gecommuniceerd. Ik kreeg bijvoorbeeld vooraf bericht wanneer er iets zou worden opgestuurd. Ik vind ook dat ze goed rekening hebben gehouden met onze doelgroep. In dit geval moest de medewerkster geholpen worden bij het lezen van de stukken. Ik kreeg tijdens de zitting de gelegenheid om het voor te lezen aan de betreffende medewerkster. Verder hield de commissie rekening met de beperking van onze medewerkster, stelde haar op haar gemak en liet haar in haar waarde tijdens de gesprekken. Ook de terugkoppeling vond ik positief, ook naar de medewerkster. Jammer vind ik wel dat het allemaal zo lang heeft geduurd, je bent zo een paar maanden verder. Maar ik ben blij dat we de LKOG hebben ingeschakeld. Het ging om een ernstig incident dat niet anders dan zorgvuldig onderzocht moest worden. En dat hebben ze gedaan. De klacht is gegrond verklaard. Met de medewerkster gaat het goed. Ze is blij dat ze het verteld heeft.’

Samenstelling commissie

De klachtencommissie bestaat in 2016 uit de volgende leden:

De heer mr. Ben Abbing, jurist, voorzitter

De heer mr. drs. Eric Giesbers, jurist/econoom, lid en plaatsvervangend voorzitter

De heer mr. drs. Rien Lutmers, jurist/theoloog, lid

Mevrouw mr. dr. Marlies Vegter, jurist, lid

Mevrouw drs. Ies Engels, andragoog, manager, lid

Mevrouw Adélka Vendl, psycholoog, lid

De heer Freek Walther, HR-adviseur en vertrouwenspersoon, lid

Mevrouw Susan Bamsey, HR- & organisatieadviseur, lid

Secretariaat

Mevrouw drs. Tamara de Reu, secretaris

Mevrouw mr. drs. Frouwke de Boer, plaatsvervangend secretaris

Contactpersoon VNG

Mevrouw mr. Maartje Dessens, VNG, registratie, archivering

Seksuele intimidatie door een instructeur

Klacht wordt gegrond verklaard

De druk van seksueel geïntimideerd worden kan bij slachtoffers zorgt bij veel slachtoffers voor de neiging tot – onbegrepen – defensief gedrag, omdat ze zich onveilig voelen.

Een vrouwelijke medewerkster binnen een veiligheidsregio beschuldigt een mannelijke instructeur van seksuele intimidatie. Zij beschrijft verschillende toenaderingen en aanrakingen die zij als ongepast en intimiderend heeft ervaren, mede doordat de aangeklaagde degene was die bepaalde of zij haar opleiding succesvol zou kunnen afronden. De aangeklaagde stelt dat hij geen verkeerde bedoelingen had en dat hij het gedrag van de klaagster heeft geïnterpreteerd als instemmend en vriendschappelijk. Tevens stelt hij zich niet bewust te zijn geweest van het feit dat hij de professionele grenzen behorend bij zijn functie van instructeur overschreed.

De commissie concludeert dat de aangeklaagde de grenzen van het toelaatbare in zijn rol als instructeur heeft overschreden en dat het zeer onwaarschijnlijk is dat hij zich dit niet gerealiseerd heeft, aangezien de klaagster op zijn minst enkele keren kenbaar heeft gemaakt niet gediend te zijn van zijn gedrag.

De klaagster heeft voorafgaand aan het indienen van haar klacht bij de LKOG binnen de organisatie melding gemaakt van seksuele intimidatie. Hierop is de aangeklaagde ontheven uit zijn functie van instructeur, wel bleef hij werkzaam binnen de organisatie in een andere functie. Uiteindelijk heeft de klaagster de boodschap gekregen dat haar contract niet verlengd zou worden en ze haar opleiding niet kon afmaken, in verband met problemen rondom haar functioneren. In haar klacht stelt de klaagster dat ze vindt dat de organisatie haar onredelijk heeft behandeld door deze maatregel te treffen, aangezien ze nooit is aangesproken op onvoldoende functioneren. Haar leidinggevende verklaart dat hij met de klaagster verschillende verbeterafspraken heeft gemaakt en dat dit voor hem los stond van de gebeurtenissen tussen klaagster en aangeklaagde.

De commissie concludeert dat het zeer waarschijnlijk is dat het functioneren van de klaagster negatief is beïnvloed door het seksueel intimiderende gedrag van de aangeklaagde. De klaagster is een 'kat in het nauw' geworden, wat haar handelen en functioneren heeft beïnvloed. Bij het besluit om het contract van de klaagster niet te verlengen en haar opleiding per direct te stoppen, is hiermee onvoldoende rekening gehouden.

Afweging van de commissie

De commissie acht het hoogst onwaarschijnlijk dat je seksuele intimidatie los gezien kan worden van andere gedragingen van de klaagster. Immers, de druk van seksuele intimidatie zorgt bij veel slachtoffers voor de neiging tot – onbegrepen – defensief gedrag, omdat ze zich onveilig voelen.

Gepest door twee collega's

Klacht wordt gegrond verklaard

Grappen en opmerkingen zijn niet passend: grensoverschrijdend gedrag binnen een werkomgeving.

Een mannelijke medewerker klaagt over het gedrag van twee mannelijke collega's. Er worden misplaatste grappen (over hem) gemaakt, er wordt veel gevloekt en de klager wordt op intimiderende wijze aangesproken. Deze omgangsvormen zijn volgens de klager gemeengoed binnen het team waar de klager onderdeel van uitmaakt. Aan de signalen van de klager dat hij hiervan niet gediend is, wordt geen gehoor gegeven en gaandeweg wordt de klager steeds meer gepest en vaker buitengesloten. De aangeklaagden stellen dat er wel eens iets wordt gezegd onder het mom van een grap, maar ontkennen daarmee de grenzen van het toelaatbare te hebben overschreden. Daarbij verklaren ze er alles aan te hebben gedaan om de klager onderdeel van het team te laten worden. De aangeklaagden stellen tevens dat de klager nooit heeft aangegeven niet van hun gedrag gediend te zijn, dat hij hen vriendschappelijk benadert en mee doet met het maken van grappen. De klager is volgens de aangeklaagden juist degene die daarbij grenzen overschrijdt.

De klachtencommissie concludeert dat de klacht voldoende aannemelijk is gemaakt, ondanks dat specifieke voorbeelden door de aangeklaagden worden ontkend of in een ander daglicht gesteld. De aangeklaagden en verschillende getuigen bevestigen dat het binnen de omgangsvormen van het team past dat er grappen/opmerkingen worden gemaakt. Concreet bewijsmateriaal zoals e-mails bevestigt dit. De voorbeelden van gemaakte grappen die worden bevestigd, duiden de klachtencommissie als niet passend en grensoverschrijdend binnen een werkomgeving. Uit verschillende verklaringen maakt de klachtencommissie op dat dit gedrag stelselmatig is én dat hier in het verleden meerdere mensen door gekwetst zijn. De klager heeft bevestigd in sommige gevallen te hebben meegedaan met het maken van grappen of opmerkingen en heeft toegegeven dat niet handig is geweest. De klachtencommissie concludeert dat niet kan worden vastgesteld wat de klager precies wel en niet heeft gedaan.

Afweging van de commissie

Het gedrag van de klager kan worden verklaard door zijn wens om er bij te horen en zijn angst om buitengesloten te worden. Het feit dat de klager zich onvoldoende uitsprak dat hij gemaakte grappen niet waardeerde en zelfs lachte, hoeft niet te betekenen dat het beschreven gedrag binnen zijn grenzen of binnen de grenzen van het toelaatbare bleef. Een van de verdedigingsmechanismen van slachtoffers van ongewenst gedrag is dat ze meelachen om het niet erger te maken. De klager kan in de onveilige sfeer die hij en anderen beschrijven geprobeerd hebben aardig gevonden te worden, bij wijze van defensiemechanisme. Het is aannemelijk dat de klager sociaal wenselijk heeft gehandeld, eenvoudigweg omdat hij binnen deze omgeving niet bij machte was een andere, meer assertieve reactie te geven. Uit de verklaringen van getuigen blijkt dat een dergelijke reactie binnen het team tot uitsluiting kon leiden, hetgeen voor meer onveiligheid zou hebben gezorgd.

Bijlagen

Overzicht klachten 2016	2016-001	2016-002	2016-003	2016-004/ 2013-011-k	2016-005	2016-006	2016-007/ 2015-008-k	2016-008	2016-009	2016-010	2016-011
Organisatie											
Gemeente	•		•	•		•	•		•	•	•
Uitvoeringsorganisatie		•									
Veiligheidsregio					•			•			
Klager(s)											
Vrouw	•	•			•	•			•		
Man			•				•	•		•	•
Organisatie				•							
Aangeklaagde(n)											
Vrouw	•	• (2)				•					
Man		• (3)	•		•			•	•	• (2)	•
Behandelcommissie LKOG (gebaseerd op artikel 11 van Klachtenregeling LKOG)				•			•				
Ongewenst gedrag											
Seksuele intimidatie					•				•		
Pesten/intimidatie	•		•			•				•	•
Ongelijke behandeling/ discriminatie								•			•
Niet integer handelen		•								•	
Onzorgvuldig onderzoek (gebaseerd op artikel 11 van Klachtenregeling LKOG)				•			•				
Klacht											
Oriënterend gesprek											•
Ontvankelijk	•			•	•				•	•	
Niet ontvankelijk		•				•	•	•			
Ingetrokken			•								

Aangesloten organisaties

Werksaam West Friesland
RDOG Hollands Midden
Optimisd
Stichting Jeugdgezondheidszorg West-Brabant
Gemeentelijke Kredietbank Assen
Samenwerking De Liemers
Gemeente Sittard-Geleen
Gemeente Laarbeek
Gemeente Rucphen
Gemeente Krimpen aan den IJssel
Gemeente Maastricht
Gemeente Peel en Maas
Gemeente Mook en Middelaar
Gemeente Smallerland
Gemeente Diemen
Gemeente Someren
Gemeente Sint Anthonis
Gemeente Etten-Leur
Gemeente Helmond
Gemeente Bergeijk
Gemeente Middelburg
Gemeente Baarle-Nassau
Gemeente Ermelo
Gemeente Wormerland
Gemeente Woudenberg
Gemeente Oosterhout
Gemeente Onderbanken
Gemeente Neerijnen
Gemeente Wijdmeren
Gemeente Texel
Gemeente Emmen
Gemeente Capelle aan den IJssel
Gemeente Mill en St. Hubert
Gemeente Heusden
Gemeente Assen
Gemeente Heemskerk
Gemeente Terneuzen
Gemeente Schiedam
Gemeente Korendijk
Gemeente Meerssen
Gemeente Waddinxveen
Gemeente De Fryske Marren
Gemeente Deurne
Gemeente Wijchen
Gemeente Steenwijkerland
Gemeente Groningen
Gemeente Heemstede
Gemeente Reimerswaal
Gemeente Littenseradiel
Gemeente Hollands Kroon
Gemeente Leudal
Gemeente Cromstrijen
Gemeente Den Helder
Gemeente Nuenen c.a.
Gemeente Ameland

Gemeente Den Haag
Gemeente Hoorn
Gemeente Raalte
Gemeente Enschede
Gemeente Cuijk
Gemeente Leerdam
Gemeente Nuth
Gemeente Venlo
Gemeente Eersel
Gemeente Borne
Gemeente Amsterdam
Gemeente Haarlemmermeer
Gemeente Noordenveld
Gemeente Opmeer
Gemeente Duiven
Gemeente Stadskanaal
Gemeente Leiden
Gemeente Kapelle
Gemeente Leeuwarderadeel
Gemeente Nieuwkoop
Gemeente Noordoostpolder
Gemeente Almelo
Gemeente Winterswijk
Gemeente Súdwest Fryslân
Gemeente Renswoude
Gemeente Oisterwijk
Gemeente Katwijk
Gemeente Zaanstad
Gemeente De Ronde Venen
Gemeente Beuningen
Gemeente Heiloo
Gemeente Vlagtwedde
Gemeente Kaag en Braassem
Gemeente Noordwijk
Gemeente Rijnwaarden
Gemeente Zandvoort
Gemeente Bunschoten
Gemeente Almere
Gemeente Zoetermeer
Gemeente Zeist
Gemeente Eemmond
Gemeente Haaren
Gemeente Hilversum
Gemeente Schagen
Gemeente Heumen
Gemeente Gouda
Gemeente Weststellingwerf
Gemeente Het Bildt
Gemeente Waalwijk
Gemeente Beverwijk
Gemeente Leusden
Gemeente Gilze en Rijen
Gemeente Lelystad
Gemeente Veldhoven
Gemeente Epe

Gemeente Maassluis
Gemeente Voorst
Gemeente Bergen op Zoom
Gemeente Goirle
Gemeente Oudewater
Gemeente Boxmeer
Gemeente Tynaarlo
Gemeente Renkum
Gemeente Vlaardingen
Gemeente Lisse
Gemeente Gorinchem
Gemeente Son en Breugel
Gemeente Wierden
Gemeente Roerdalen
Gemeente Nijkerk
Gemeente Vlieland
Gemeente Beemster
Gemeente Tytsjerksteradiel
Gemeente Westerveld
Gemeente Waterland
Gemeente Reusel-De Mierden
Gemeente Bunnik
Gemeente Wageningen
Gemeente Hillegom
Gemeente Ede
Gemeente Arnhem
Gemeente Leeuwarden
Gemeente Zaltbommel
Gemeente Landerd
Gemeente Veenendaal
Gemeente Utrechtse Heuvelrug
Gemeente Gemert-Bakel
Gemeente Pijnacker-Nootdorp
Gemeente Bladel
Gemeente Oldambt
Gemeente Bernheze
Gemeente Nijmegen
Gemeente Nederweert
Gemeente Dantumadeel
Gemeente Neder-Betuwe
Gemeente Kampen
Gemeente Gennep
Gemeente Zwolle
Gemeente Weesp
Gemeente Bodegraven-Reeuwijk
Gemeente Rijssen-Holten
Gemeente Tholen
Gemeente Alphen aan den Rijn
Gemeente Olst-Wijhe
Gemeente Grave
Gemeente Sluis
Gemeente Oirschot
Gemeente Hulst
Gemeente Westvoorne
Gemeente Stichtse Vecht
Gemeente Oud-Beijerland
Gemeente Beek

Gemeente Waalre
Gemeente Doesburg
Gemeente Amersfoort
Gemeente Dongen
Gemeente Hengelo Ov.
Gemeente Castricum
Gemeente De Bilt
Gemeente Huizen
Gemeente West Maas en Waal
Gemeente Baarn
Gemeente Montfoort
Gemeente Bedum
Gemeente Zundert
Gemeente Valkenswaard
Gemeente Twenterand
Gemeente Cranendonck
Gemeente Langedijk
Gemeente Appingedam
Gemeente Elburg
Gemeente De Marne
Gemeente Winsum
Gemeente Vught
Gemeente Apeldoorn
Gemeente Putten
Gemeente Oss
Gemeente Rheden
Gemeente Scherpenzeel
Gemeente Utrecht
Gemeente Houten
Gemeente Soest
Gemeente IJsselstein
Gemeente Aalsmeer
Gemeente Leidschendam-Voorburg
Gemeente Alkmaar
Gemeente Purmerend
Gemeente Velsen
Gemeente Oegstgeest
Gemeente Rotterdam
Gemeente Oostzaan
Gemeente Delft
Gemeente Woerden
Gemeente Leiderdorp
Gemeente Eijsden-Margraten
Gemeente Wassenaar
Gemeente Noord-Beveland
Gemeente Ridderkerk
Gemeente Maasdriel
Gemeente Weert
Gemeente Bergen NH
Gemeente Oost Gelre
Gemeente Westland
Gemeente Geldrop-Mierlo
Gemeente Zevenaar
Gemeente Montferland
Gemeente Berkelland
Gemeente Doetinchem
Gemeente Oude IJsselstreek

Gemeente Lochem
Gemeente Bronckhorst
Gemeente Zutphen
Gemeente Nissewaard
De Kompanjie
Het Utrechts Archief
Bestuursdienst Ommen-Hardenberg
Omgevingsdienst Midden- en West Brabant
Stadsregio Amsterdam
Samenwerkingsorgaan Holland Rijnland
Streekarchief Midden-Holland
Reinigingsdienst Maasland
Kompas
Omgevingsdienst Zuid Holland Zuid
Belastingsamenwerking West-Brabant
Het Waterschapshuis
Werkorganisatie CGM
Werkplein Hart
Omgevingsdienst Zuid Oost Brabant
Aquon
Dienst Dommelvallei
Regionale Uitvoeringsdienst Noord-Holland Noord
Regio Rivierenland
Werkorganisatie Duivenvoorde
Samenwerking Kempengemeenten
Servicepunt 71
GGD Hart voor Brabant
GGD Zaanstreek-Waterland
GGD Flevoland
GGD Regio Utrecht
Provincie Utrecht
WHW-bedrijven
Werkplein Baanzicht
Werkvoorzieningsschap Aanvullende Arbeid
Veiligheidsregio Limburg-Noord
GGD Brabant Zuidoost
Veiligheids- en Gezondheidsregio Gelderland-Midden
Veiligheidsregio Drenthe
Veiligheidsregio Gelderland -Zuid
Veiligheidsregio Gooi en Vechtstreek
Veiligheidsregio Haaglanden
Veiligheidsregio Midden en West Brabant
Veiligheidsregio Rotterdam Rijnmond
Veiligheidsregio Noord-Holland Noord
GGD Hollands Noorden
GGD Zuid Limburg
Veiligheidsregio Utrecht
Brandweer Noord- en Oost-Gelderland
Veiligheidsregio Kennemerland
Waterschap Roer en Overmaas
Waterschap Brabantse Delta
Wetterskip Fryslan
Waterschap Hollandse Delta - Dijkgraaf