

Meer klachten door media aandacht



Voorwoord

Het onderwerp ongewenst en grensoverschrijdend gedrag heeft het afgelopen jaar op diverse fronten opnieuw veel aandacht gevraagd, veelal naar aanleiding van nieuwe meldingen en signalen over het gedrag van bekende Nederlanders in een politiek bestuurlijke omgeving, de media en de culturele sector. Voordat het tot enig onderzoek kwam lag de problematiek al op straat en iedereen had er een mening over. De discussies gaan dan over de vraag of er werkelijk wel sprake is van grensoverschrijdend gedrag, maar vooral ook over de wijze waarop met de signalen en meldingen wordt omgegaan.

Op zich staan wij als LKOG, die alleen voor de decentrale overheid werkt hierbuiten maar de discussie over de vraag hoe je op een correcte en zorgvuldige manier met klachten, meldingen en signalen omgaat speelt bij ons ook. De genoemde ontwikkelingen houden ons in ieder geval scherp. De LKOG is ervoor om klachten op het gebied van grensoverschrijdend gedrag te onderzoeken, maar steeds vaker staan we na het ontvangen van een klacht stil bij de vraag of het wel verstandig is onderzoek te doen. We weten hoeveel impact het doen van een onderzoek heeft binnen een organisatie, niet alleen bij klager en beklagde maar ook bij de getuigen, die vaak liever niet betrokken willen worden in het onderzoek. Verderop in het jaarverslag schrijft één van de collega's over proportionaliteit en subsidiariteit.

De secretaris van de LKOG zal na het ontvangen van een klacht altijd contact opnemen met de klager om na te gaan welke stappen intern al gezet zijn om tot een mogelijke oplossing te komen. Zo komt onder meer de vraag aan de orde of er al contact geweest is met een vertrouwenspersoon, hoe leidinggevenden gereageerd hebben en of mediation ook overwogen is. In een aantal gevallen leidt dat tot de conclusie dat er ruimte is om intern nog de nodige stappen te zetten alvorens het zware middel van een extern onderzoek door de LKOG in te zetten. Soms blijkt het vervolgens ook niet nodig te zijn een onderzoek in te stellen. Belangrijk is dat de klager zich gehoord voelt, dat er echt geluisterd wordt en dat serieus aandacht wordt geschonken aan hetgeen hij of zij naar voren brengt. Belangrijk is ook dat op dezelfde manier geluisterd wordt naar de uitleg van beklagde. Mogelijk is er sprake van misverstanden, die al dan niet met behulp van een mediator intern uitgepraat kunnen worden.

Helaas komt het regelmatig voor dat een werkgever te gemakkelijk reageert met een verwijzing naar de klachtenprocedure en dat wij in het onderzoek tot de conclusie komen dat klager het belangrijker vindt dat er nu 'eindelijk' eens serieus geluisterd wordt naar zijn of haar verhaal dan de uitkomsten van het onderzoek.

Waar onderzoek echt noodzakelijk blijkt is het streven van de LKOG er blijvend op gericht om dit door middel van hoor en wederhoor zo zorgvuldig en transparant mogelijk te doen. Daarbij stemmen we onze werkwijze waar nodig opnieuw af op de ontwikkelingen in de jurisprudentie. De deskundigheid van het secretariaat en de leden van de LKOG staat wat mij betreft borg voor een menselijke en zorgvuldige benadering van de problematiek



Ben Abbing
Voorzitter Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag



Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Samenstelling commissie 2022	4
Algemene gegevens	4
Wat doet de LKOG?	5
Zo werkte de LKOG in 2022	6
Wat doet de VNG voor de LKOG?	7
Welke klachten heeft de LKOG behandeld	9
Wat is ermee gedaan?	9
Helpt jonge vrouwen slachtoffer grensoverschrijdend gedrag 2022	10
Meer offline dan online seksuele intimidatie	10
Meer seksuele intimidatie gerapporteerd	11
52 procent jonge vrouwen slachtoffer	11
Helpdesk LKOG	12
Praktijkvoorbeeld: P&O adviseur kende beide partijen	13
Een Commissielid spreekt: 'Een goede WC-eend adviseert vaak juist níet WC-eend'	15
Praktijkvoorbeeld: Van één gemeente ontving de LKOG in 2022 drie klachten.	17
Een commissielid spreekt: 'Voortschrijdend inzicht'	19
Bijlage 1: Overzicht klachten 2022	21
Bijlage 2: Overzicht aangesloten organisaties in 2022	23



Samenstelling commissie 2022

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. mr E. (Eva) Man
- mevr. N. (Natascha) Jutte

Algemene gegevens

Contactgegevens LKOG

E-mail: klachtencommissie.ongewenstgedrag@vng.nl

Helpdesk: Helpdesk.LKOG@vng.nl

Telefoonnummer: 070-3738393

Postadres: Postbus 30435, 2500 GK Den Haag

Wat doet de LKOG?

De Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de Decentrale Overheid (LKOG), onderzoekt klachten van medewerkers van instellingen die zich bij de LKOG hebben aangesloten.

De klachten die de LKOG behandelen vallen binnen de begrippen agressie, discriminatie, (seksuele) intimidatie, geweld en pesten.

Dit zijn gemeenten, provincies, waterschappen, veiligheidsregio's en andere organisaties die lid zijn van de VNG, de WSGO, het IPO, de VWW, de WVS 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 aangeklaagde(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 2022

- Wie een klacht heeft over ongewenst gedrag kan deze rechtstreeks indienen bij de klachtencommissie. Het is ook mogelijk om dit via de werkgever te doen. De werkgever stuurt de klacht door naar de klachtencommissie.
- Het College voor Arbeidszaken van de VNG controleert eerst of de betrokken organisatie is aangesloten bij de klachtencommissie. Zo ja, dan wordt de klacht doorgestuurd naar de klachtencommissie. De klachtencommissie bekijkt vervolgens of de klacht ontvankelijk is.
- Als er sprake is van een ontvankelijke klacht wordt een behandelcommissie samengesteld. Elke behandelcommissie bestaat uit minimaal twee personen die deskundig zijn op het gebied van de betreffende klacht: een voorzitter en een commissielid, aangevuld met een secretaris. Indien nodig wordt een extra lid aan de behandelcommissie toegevoegd.
- De behandelcommissie hoort de klager en aangeklaagde en eventueel anderen en past hoor en wederhoor toe.
- De behandelcommissie brengt advies uit aan de betreffende werkgever. Die neemt vervolgens een besluit. Het bevoegd gezag maakt zijn besluit bekend aan klager(s) en aangeklaagde(n) en aan de klachtencommissie.

Onderzoekstermijn

Een klacht wordt in principe binnen 16 weken na ontvangst afgehandeld. Soms lukt dit niet en wordt de termijn verruimd. Er is bijvoorbeeld meer tijd nodig als er onvoldoende informatie in de klachtbrief staat en er onduidelijkheid is over de ontvankelijkheid van de klacht. In die gevallen moet eerst aanvullende informatie worden opgevraagd. Soms is er vertraging door vakanties en agendaproblemen bij klagers, aangeklaagden en getuigen.

De gemiddelde doorlooptijd van de onderzoeken in 2022 was 13 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.

Wat doet de VNG voor de LKOG?



De LKOG is een door de VNG ingestelde externe onafhankelijke klachtencommissie. Het College voor Arbeidszaken heeft de LKOG ingesteld op 1 januari 2007. De inhoudelijke behandeling van de ontvangen klachten vindt plaats door de onafhankelijke leden van de LKOG. De leden en de secretaris van de LKOG zijn zelfstandig en dus niet in dienst van de VNG.

Het administratief secretariaat van de klachtencommissie is ondergebracht bij de VNG. Dit secretariaat verzorgt uitsluitend het administratieve proces zoals de aansluiting van organisatie bij de LKOG, het ontvangen en doorzetten van klachtmeldingen aan de leden van de commissie en het informeren van betrokken partijen omtrent de administratieve stand van zaken van de klachtbehandeling. Het secretariaat is niet betrokken bij de inhoudelijke behandeling van de klacht. Van enige betrokkenheid of aanwijzingsbevoegdheid van de VNG met betrekking tot de inhoudelijke behandeling van klachten door de leden van de LKOG is geen sprake.

Wanneer er een melding van een klacht binnenkomt op het mailadres klachtencommissie.ongewenstgedrag@vng.nl dan kijkt het administratieve secretariaat of de organisatie waar de klacht zich voordoet aangesloten is bij de LKOG. Vervolgens wordt er nagegaan of er een verplichte interne procedure gevolgd moet worden. Is er een interne procedure verplicht volgens de lokale afspraken, dan brengt het administratieve secretariaat de melder daarvan op de hoogte. Heeft de melder de interne procedure al gevolgd, dan kan de LKOG de melding verder gaan behandelen.

Als een organisatie niet aangesloten is, maar wel voldoet aan aansluitings-voorwaarden (zie de klachtenregeling op <https://vng.nl/artikelen/landelijke-klachtencommissie-ongewenst-gedrag-voor-de-decentrale-overheid-lkog>) kan de organisatie alsnog lid worden, zodat de melding behandeld kan worden door de LKOG.

Wanneer aan bovenstaande twee voorwaarden tot het kunnen behandelen van de klacht is voldaan dan stuurt het administratieve secretariaat een ontvangstbevestiging namens de LKOG naar de melder en naar het bevoegd gezag van de organisatie waar de melder werkt.

Alle binnengekomen stukken worden op een beveiligd kanaal gezet, waar de LKOG de stukken kan vinden zonder dat dit via de email verstuurd moet worden. Via het beveiligde e-mailprogramma wordt de secretaris van de LKOG op de hoogte gebracht van een melding van een klacht en dat tevens de stukken klaar staan op het beveiligde kanaal.

Wanneer de LKOG de melding van de klacht heeft afgehandeld, krijgt het administratieve secretariaat een overzicht van de gemaakte uren en kosten van de betreffende zaak. Deze worden door de VNG meteen voldaan aan de commissieleden die aan de behandeling van de klacht hebben gewerkt.

Hierna zorgt het administratieve secretariaat dat de gemaakte kosten gefactureerd worden bij de betreffende organisatie.

Als de facturatie is afgehandeld zorgt het administratieve secretariaat dat alle stukken die met de inhoudelijke behandeling te maken hebben gehad, beveiligd worden gearhiveerd. Na 5 jaar worden de stukken definitief verwijderd en/vernietigd.

Naast de mailbox klachtencommissie.ongewenstgedrag@vng.nl beheert het administratieve secretariaat ook de mailbox van de helpdesk voor vertrouwenspersonen over de procedure via een klachtmelding: Helpdesk.LKOG@vng.nl

Komt er een mail binnen op het e-mailadres van de helpdesk van de LKOG dan kijkt het administratieve secretariaat of de vraag beantwoord kan worden door hen of dat de vraag doorgestuurd wordt naar de secretaris van de LKOG voor beantwoording. Via de helpdesk proberen wij binnen 48 uur uw vraag te beantwoorden.



Welke klachten heeft de LKOG behandeld

In 2022 zijn er negentien klachten over ongewenst gedrag ingediend bij de klachtencommissie, twee meer dan in 2021.

Eén van deze klachten is afkomstig van een Omgevingsdienst, één vanuit een Veiligheidsregio, één vanuit een Provincie en zestien vanuit gemeenten.

Zeven klachten werden ingediend door mannen en twaalf door vrouwen.

Grondslag van de klachten

Voor de in 2022 binnengekomen klachten over ongewenst gedrag voeren de klagers verschillende gronden aan: discriminatie, seksuele intimidatie, pesten/intimidatie en agressie.

Wat is ermee gedaan?

Van de negentien meldingen van ongewenst gedrag waren zeven meldingen niet ontvankelijk. Vijf meldingen waren arbeidsrechtelijk, één melding is onderzocht door het College van de Rechten van de Mens en één melder wilde een andere klachtenregeling hanteren dan de regeling die de LKOG hanteert.

Drie van de negentien meldingen zijn opgeschort, waar bij twee meldingen mediation is ingezet om alsnog het gesprek met elkaar aan te gaan en één melding is vanuit veiligheidsoverwegingen intern opgepakt.



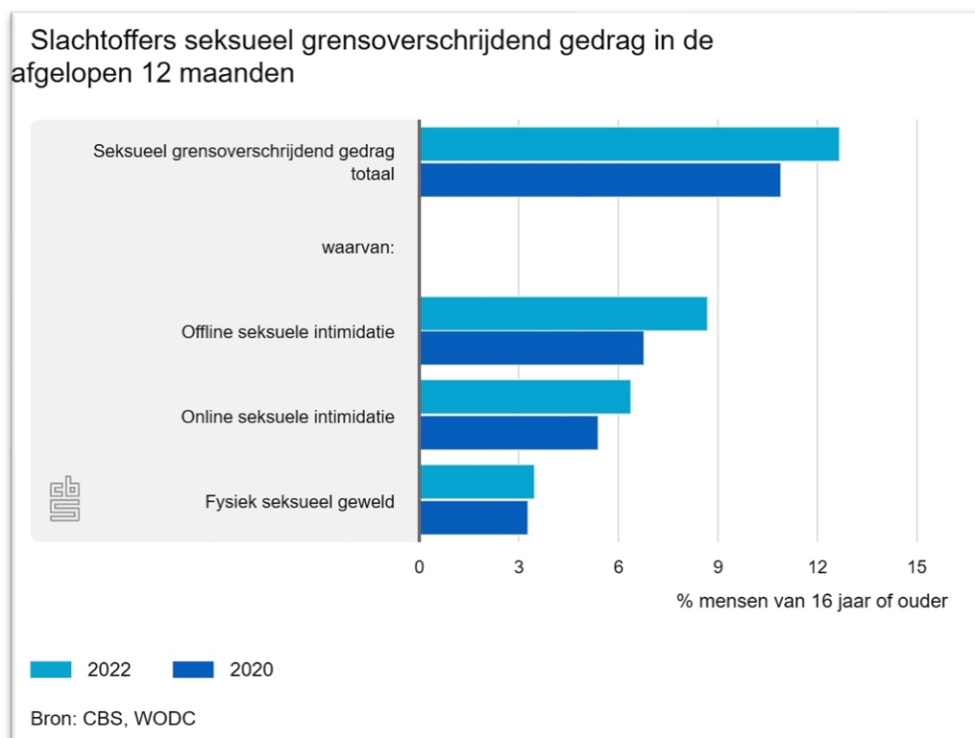
Helpt jonge vrouwen slachtoffer grensoverschrijdend gedrag 2022

In 2022 gaf één op de acht Nederlanders van 16 jaar of ouder aan de afgelopen twaalf maanden seksueel grensoverschrijdend gedrag te hebben meegemaakt. Dat zijn omgerekend 1,8 miljoen mensen. Het gaat om seksuele intimidatie die al dan niet online plaatsvindt en om fysiek seksueel geweld. Meer dan de helft van de jonge vrouwen (52 procent) was naar eigen zeggen afgelopen jaar slachtoffer van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Dat maken het CBS en het WODC bekend.

De cijfers zijn afkomstig uit de Prevalentiemonitor huiselijk geweld en seksueel grensoverschrijdend gedrag 2022. Dit is een internetenquête waaraan ruim 24 duizend mensen van 16 jaar of ouder deelnamen in maart en april 2022.

Meer offline dan online seksuele intimidatie

Bij de meeste slachtoffers ging het om seksuele intimidatie. Negen procent zei dat de intimidatie plaatsvond in de 'echte wereld', dus niet online. Het gaat dan bijvoorbeeld om het maken van seksueel kwetsende opmerkingen. Zes procent had te maken met online seksuele intimidatie zoals het verspreiden van naaktfoto's of seksfilmpjes via internet. Vier procent was slachtoffer van fysiek seksueel geweld zoals ongewenste aanrakingen worden op een seksuele manier of andere ongewenste seksuele handelingen.

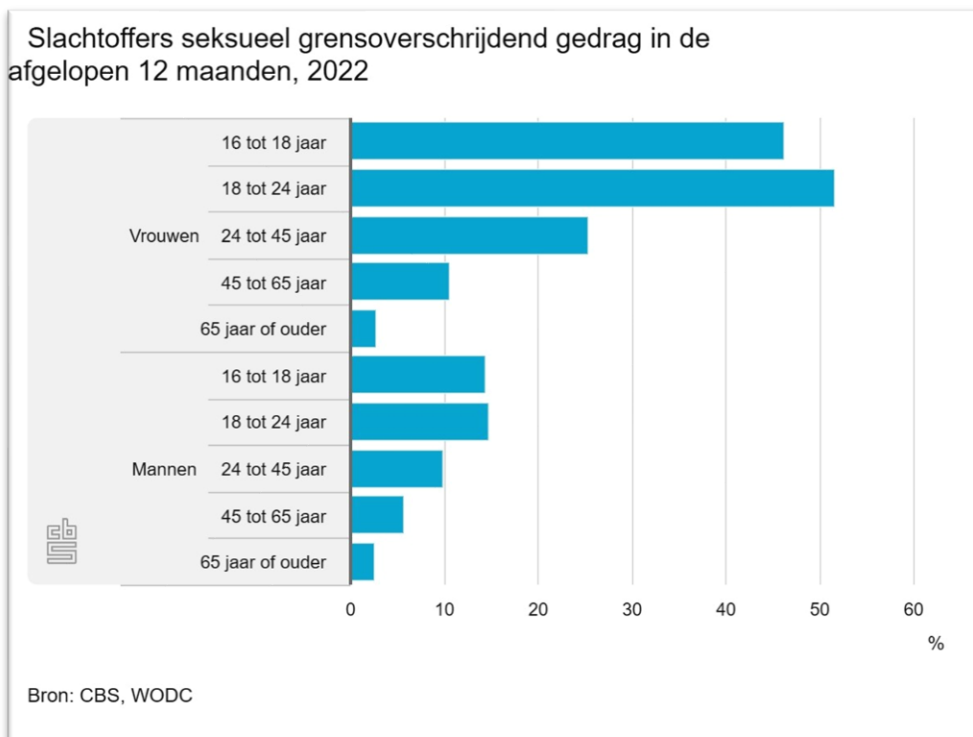


Meer seksuele intimidatie gerapporteerd

In 2022 zeiden meer Nederlanders dat ze in de afgelopen twaalf maanden te maken hadden met seksueel grensoverschrijdend gedrag dan in 2020 (13 procent tegen 11 procent). Vooral seksuele intimidatie nam toe, het percentage slachtoffers van fysiek seksueel geweld veranderde nauwelijks. Dat meer mensen aangaven slachtoffer te zijn geweest van seksueel grensoverschrijdend gedrag kan te maken hebben met de maatschappelijke discussie hierover in 2022, maar ook de coronapandemie kan een rol hebben gespeeld.

52 procent jonge vrouwen slachtoffer

Van de 18- tot 24-jarige vrouwen gaf 52 procent aan in de afgelopen twaalf maanden slachtoffer te zijn geweest van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Van de 16- tot 18-jarige meisjes was dat 46 procent. Ter vergelijking: bij mannen in dezelfde leeftijdsgroepen gaf 15 procent aan slachtoffer te zijn geweest. Een andere groep die kwetsbaar blijkt voor seksueel grensoverschrijdend gedrag zijn biseksuele vrouwen. Van hen had bijna de helft hiermee te maken.



Helpdesk LKOG

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 helpdesk van de LKOG is in 2022 regelmatig benaderd of een klacht als arbeidsrechtelijk beschouwd moet worden of ongewenste omgangsvormen betreft. Daarnaast gaan de vragen over de procedure, de verantwoordelijkheid van de werkgever voor wat betreft Psychosociale Arbeidsbelasting, maar ook over welke organisaties wel of geen gebruik van de LKOG kunnen maken.

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

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

Praktijkvoorbeeld: P&O adviseur kende beide partijen

In het onderstaande praktijkvoorbeeld wordt er met een P&O adviseur van een gemeente de klachtenbehandeling door de LKOG in gezamenlijkheid geëvalueerd.

Casus:

Een medewerker had zich al enige tijd ziekgemeld maar de link naar de klacht was onduidelijk. Er was geen vermoeden dat haar ziekmelding iets te maken zou hebben met hetgeen waarvoor zij op een later moment een klacht in zou dienen. Er heeft drie keer een wisseling van leidinggevende plaatsgevonden waarbij deze medewerker bij de laatste nieuwe leidinggevende wel meldde dat zij problemen had met een collega. Zij benoemde niet direct wat het inhield maar wel dat het met de samenwerking te maken had.

Een collega van P&O sprak de medewerker aan omdat zij zich afzonderde in een aparte kamer. Tijdens dat gesprek heeft de medewerker een deel van de klacht gemeld maar ook gevraagd dit niet te communiceren en er niets mee te doen. De collega van P&O heeft het daarbij gelaten.

De leidinggevende heeft de medewerkers bij elkaar gezet voor een gesprek. Dat was voor klager de aanleiding van haar ziekmelding. De P&O medewerker heeft haar gebeld waarbij klager aangaf behoefte te hebben aan een gesprek. Om die reden heeft de medewerker P&O een vertrouwenspersoon voor haar ingeschakeld. Na meerdere contactmomenten heeft de vertrouwenspersoon geadviseerd om na te denken over het indienen van een officiële klacht.

De klacht kwam bij de gemeente binnen en de P&O adviseur heeft deze doorgezet naar de LKOG.

Heeft de gemeente een interne klachtencommissie?

Er is geen vaste klachtencommissie, maar deze valt wel intern op te tuigen. In deze casus hebben zij direct gekeken of zij zelf dingen op konden lossen, bijvoorbeeld door middel van mediation of een gesprek via de leidinggevende. Het bleek al snel dat dit niet het geval was.

Hoe heb je de samenwerking met de klachtencommissie ervaren?

‘Heel prettig. We hebben veel over en weer met elkaar gesproken, ook over de complexiteit van zaken. De klacht was heel complex. Er zijn veel getuigen opgeroepen. Over de verslaglegging is er met betrekking tot wat er besproken was geregeld gecorrespondeerd. Medewerkers vonden een onderzoek heel lastig en sommigen wilde in eerste instantie niet meewerken.’



Wat viel op?

'Klager heeft veel verwarde beelden achtergelaten. Er kwamen bij haar steeds nieuwe stukjes op die zij later nog toevoegde.' De P&O adviseur vond dit lastig omdat zij beide partijen kende en geen conclusies wilde trekken. Er werd iets aannemelijk gemaakt maar zij weet ook hoe de ander zich hierin beweegt. Zij was betrokken en wilde professioneel blijven. Dat vond zij het meest lastig aan deze klacht. Ze geeft aan heel goed ondersteund en geadviseerd te zijn door de secretaris van de LKOG. Daardoor kon ze het management goed adviseren.

Wat was de uitspraak van de klacht?

De klacht is gegrond verklaard. Het was aannemelijk dat er ongewenst gedrag heeft plaatsgevonden richting de medewerker.

Wat heeft de gemeente gedaan met de conclusie van het onderzoek?

De gemeente moest maatregelen treffen. Aangeklaagde werd tijdens het onderzoek geschorst. Hij mocht wel thuiswerken maar geen direct contact hebben gezien de ernstige aantijging. Klager was tijdens het onderzoek aan het re-integreren. Aangeklaagde is tijdens het onderzoek gaan solliciteren. Nog voor het moment dat de gemeente een beslissing had genomen over het vervolg heeft hij zijn baan opgezegd. Klager werd ondersteuning geboden in de vorm van bedrijfsmaatschappelijk werk. Er is een coach aangesteld om het team weer op gang te krijgen na de gebeurtenissen. Sommige collega's wisten (gedeeltelijk) van de klacht.

De P&O adviseur is blij dat er uitsluitel is. Het was voor haar een leerzame casus.

Een Commissielid spreekt: ‘Een goede WC-eend adviseert vaak juist níet WC-eend’

2022 was een jaar waarin het ‘extern onderzoek’ vol in de schijnwerpers stond. Naar aanleiding van de vermeende misstanden in de media-, cultuursector en de politiek werden niet alleen meer ‘externe onderzoeken’ uitgevoerd, maar was hier ook meer publieke aandacht voor dan ooit. Hoogleraren en rechters bogen zich over de kwaliteit van uitgevoerde onderzoeken en niet zelden waren de geluiden kritisch.

Het heeft mij verbaasd hoe in 2022 het wiel ogenschijnlijk opnieuw werd uitgevonden. In het jaar 2002 raakte ik betrokken bij ‘mijn’ eerste klachtonderzoek en eigenlijk is er sindsdien helemaal niet zo veel veranderd. In elk geval niet in de aard van de klachten en de bereidheid van werkgevers deze te laten objectiveren door het doen van extern onderzoek. Wél is er, niet alleen in het afgelopen jaar maar ook in de jaren daarvoor, meer aandacht gekomen voor de vraag óf een onderzoek gegeven de omstandigheden wel de meest gepaste interventie is en zo ja, hoe zo’n onderzoek voor de betrokkenen zo min mogelijk (privacy-) belastend kan worden opgezet.

Op deze vragen zijn de begrippen ‘proportionaliteit’ en ‘subsidiariteit’ van toepassing. Deze zal ik hieronder vrij vertalen.

‘Proportionaliteit’ gaat over de vraag of een onderzoekstraject, dat voor betrokkenen altijd belastend is, wel in verhouding staat tot de ernst van de klacht. Maar de term is ook van toepassing bij de keuze van het meest passende onderzoeksmiddel. De impact daarvan dient in redelijke verhouding te staan tot de verwachte opbrengst.

‘Subsidiariteit’ houdt in, dat van de beschikbare onderzoeksmethoden altijd de lichtste, dat wil zeggen de methode die die minste impact heeft op de privacy van betrokkenen, gekozen wordt.

Wat de subsidiariteit betreft hadden de klachtencommissies jaren geleden maar één methode in de gereedschapskist: het interview ofwel het hoorgesprek. Inmiddels realiseren we ons dat die methode eigenlijk behoorlijk privacy belastend kan zijn, terwijl de benodigde informatie soms ook op een andere wijze vergaard kan worden. Door administratief onderzoek bijvoorbeeld, of door op basis van een elektronische rittenregistratie te achterhalen of de aangeklaagde zich op een door de klager benoemde plaats bevond waar hij niet hoorde te zijn. Die laatste methode heeft enkele jaren terug een casus bij de LKOG in een flinke stroomversnelling gebracht, want de aangeklaagde kon werkelijk niet uitleggen waarom hij geregeld met de bedrijfswagen in een natuurgebied stond terwijl het zijn taak was door een stadswijk te rijden. Niet toevallig stond de auto van aangeklaagde uitsluitend in dat buitengebied wanneer hij dienst had samen met de klagster.

Het denken over proportionaliteit begint nog voor het onderzoek van start gaat. Dat is echt een verschil met twintig jaar geleden, toen de meeste klachten zonder veel reflectie zonder meer werden onderzocht. Regelmatig kwam het voor dat, na een duur, belastend en tijdrovend onderzoek, geadviseerd werd klager en aangeklaagde met elkaar in gesprek te brengen. Daarmee kregen commissies de handen van de opdrachtgever uiteraard vaak niet op elkaar, en inmiddels vragen wij ons al

Praktijkvoorbeeld: Van één gemeente ontving de LKOG in 2022 drie klachten.

Tijdens een gesprek met de directeur van deze gemeente werd de klachtbehandeling geëvalueerd. Tot op heden was er binnen de gemeente geen klachtenregeling. Mede door de ingediende klachten en de aanbevelingen in de conclusies van de LKOG zijn zij op dit moment druk bezig een klachtenregeling te implementeren.

Kunt u iets vertellen over de ingediende klachten?

‘Gezien de aandacht in de media, met name omtrent seksuele intimidatie, zie je dat dingen sneller bespreekbaar gemaakt worden. Een van de situaties waar een klacht over ging speelde al jaren en werd nu aanhangig gemaakt. De inhoud van de klachten waren wisselend maar hadden wel allemaal met intimiderend gedrag of gedrag ten opzichte van elkaar te maken.’

Is de route naar vertrouwenspersonen duidelijk voor de medewerkers?

De directeur denkt dat dit het geval is. Vertrouwenspersonen zijn binnen de gemeente heel goed (digitaal) zichtbaar. Er spelen, los van de klachten welke bij de LKOG gemeld zijn, meerdere dingen. Als voorbeeld wordt een klacht genoemd waarbij de vertrouwenspersoon binnen de gemeente een goede rol heeft vervuld, zowel voor de directie als voor de medewerker.

Hoe heeft u de samenwerking met de LKOG ervaren?

‘Ik ben heel erg tevreden en vind dat de LKOG het netjes heeft gedaan. De LKOG is heel duidelijk over bijvoorbeeld doorlooptijden. Er wordt strak gepland en zorgvuldig gewerkt.’ Volgens de directeur liep het ook soepel in de uitvoering. Zij heeft aan de secretaris van de LKOG-contactpersonen binnen de gemeente doorgegeven en vervolgens werd alles geregeld. Ook heeft zij er alle vertrouwen in dat het advies goed is. De LKOG is scherp in haar analyse.

Wat kan er beter?

Medewerkers vinden het meewerken aan een onderzoek vaak heel eng. Er zijn ook mensen die niet mee willen werken vanwege de openheid en transparantie naar klager en aangeklaagde/aangeklaagde toe. Dat maakt het lastig.

Het advies is helder en de conclusie is duidelijk. Er werd één keer een handreiking voor een vervolgtraject gedaan, welke niet gewenst was door de gemeente. Het advies vanuit de gemeente is om daar als LKOG verre van te blijven omdat zij als gemeente daar de vrijheid in moeten.

De directeur geeft tevens aan meer behoefte te hebben aan afstemming over de communicatie na afloop van het traject zodat iedereen scherp heeft naar wie er gecommuniceerd wordt. Als voorbeeld noemt

zij de communicatie naar getuigen toe. 'Als dat aan het begin van het traject al helder is dan is dat aan het einde van het traject niet onduidelijk.' Ook benoemt zij het delen van de inhoud van het adviesrapport. Dit mocht met niemand gedeeld worden, terwijl achteraf bleek dat zij deze wel met de HR-adviseur en leidinggevende mocht delen.

Bij de laatste klacht was er behoefte aan een gesprek na het advies. Dat deze mogelijkheid er was heeft zij als heel fijn ervaren.

'De gemeente doet dit niet dagelijks. Het is fijn dat de LKOG ons bij de les houdt en aan de hand meeneemt. Ik heb het vertrouwen dat het bij de LKOG in goede handen is en het proces netjes doorlopen wordt om een onafhankelijk oordeel te kunnen vellen.'

Hoe is er met de conclusie van de onderzoeken omgegaan?

Het advies van de LKOG is in alle gevallen overgenomen. Het vervolg is heel goed gegaan, ook in de gesprekken met leidinggevenden en medewerkers. Bij één van de klachten werkt een medewerker nu op een andere plek binnen de organisatie. Bij de andere klacht is er afscheid genomen van aangeklaagde.

In één van de gevallen werd een externe vertrouwenspersoon aangeboden. De directeur is blij dat dingen bespreekbaar gemaakt worden en mensen meer durven.



Een commissielid spreekt: 'Voortschrijdend inzicht'

Mijn start bij de LKOG in 2014 viel in een periode waarin steeds meer aandacht kwam voor pesten en intimidatie op de werkvloer. Uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden van 2011 was een toename van het aantal meldingen van ongewenst gedrag naar voren gekomen. De sectoren overheid en zorg scoorden bovengemiddeld. In Binnenlands Bestuur werd in een artikel getiteld 'Pestcultuur onder ambtenaren komt door gouden kooi', als verklaring voor ambtenaren gewezen op de politieke omgeving waarin zij werken en op hun relatief geringe mobiliteit ofwel baanzekerheid, hetgeen een negatieve invloed op de werksfeer zou hebben.

Een artikel in Binnenlands Bestuur, getiteld 'Ambtenaren melden slechts helft misstanden op werk' handelt over het evaluatierapport 'Veilig misstanden melden op het werk', dat het kabinet dat jaar naar de Kamer stuurde. Omdat een derde van de melders alleen maar negatieve consequenties ervoer van een klacht indienen, wilde 't kabinet meer aandacht voor verbetering van de organisatiecultuur. Want alleen een meldinfrastructuur, zoals in de meeste organisaties aanwezig is, leidde onvoldoende tot een goede omgang met meldingen in de praktijk.

Gaandeweg groeide het besef dat niet alleen het voorkomen van klachten een complexe uitdaging is. Ook de klachten over ongewenst gedrag zelf zijn vaak complex, omdat ze vaak ingebed zijn in arbeidsconflicten; die bijvoorbeeld gaan over arbeidsvoorwaarden, personele aangelegenheden, verschil van inzicht over functioneren en/of niet gehoord worden door de leiding.

Recht doen aan complexiteit

LKOG-voorzitter van het eerste uur, Riek Vilters, wees al in 2012 in het artikel 'Complexe conflicten' op de verwevenheid van klachten met arbeidsconflicten. Zij gaf aan dat dergelijke conflicten nogal eens uitmonden in formele klachten over ongewenst gedrag, vaak betiteld als 'intimidatie' en gericht tegen leidinggevenden. Om in die gevallen ongewenst gedrag objectief vast te stellen, is het van belang drie dimensies van feiten te onderscheiden en mee te wegen: de beleving van de klager, de houding/intentie van een aangeklaagde en de context van het geheel, aldus Vilters.

Vanwege de complexiteit van klachten, hebben we in 2015 onze procedure uitgebreid met de mogelijkheid van een intakegesprek. Daarin wordt samen met de klager onderzocht of gegrondverklaring van de klacht überhaupt haalbaar is en zo niet, welke andere handelingsmogelijkheden de klager heeft om (tijdig) iets te doen aan de situatie.

Als duidelijk is dat het alleen om een arbeidsconflict gaat, nemen we de klacht niet in behandeling. Dat voorkomt ongegrond -verklaring en alle negatieve impact van een formeel klachtonderzoek. Als duidelijk is dat het om een combinatie van een klacht met een arbeidsconflict gaat, dan trekken we dat complex uit elkaar en focussen op het ongewenst gedrag. Al wijzen de feiten in de richting van disfunctionerende leidinggevende(n), dan is dat nog geen grensoverschrijdend gedrag maar blijft het een arbeidsrechtelijke kwestie. Daar gaat de LKOG niet over.

Ook in de klachten die ik heb mogen afhandelen was vaak sprake van een dergelijke verwevenheid. Onvoldoende vakmanschap van de leidinggevende(n) speelde daarbij soms een doorslaggevende rol. We gaven als LKOG daarom steeds vaker, naast een uitspraak over gegrond of ongegrond, adviezen mee aan de organisatie. Bijvoorbeeld over de cultuur in een afdeling of het opereren van managers. Want het is belangrijk dat leidinggevende leren hoe ze een gezonde, veilige gesprekscultuur kunnen bevorderen.

De kracht van de LKOG

Riek Vilters gaf al in 2012 een prima leidraad voor organisaties en hun leidinggevenden:

1. Samen aandacht voor waarden die het uitgangspunt voor de organisatie vormen (= grenzen weten);
2. Vanuit duidelijke kaders situaties bespreken en elkaar aanspreken;
3. Dilemma's bespreken;
4. Leidinggevenden die motiveren, kaders stellen en handhaven.

De diverse schandalen in de media de laatste tijd laten m.i. goed zien dat pesten of intimidatie vaak niet alleen iets persoonlijks is wat zich tussen twee mensen of een groep mensen afspeelt. Maar dat ook arbeidsomstandigheden en job-kenmerken een rol spelen en kunnen leiden tot persoonlijke conflicten. Denk bijvoorbeeld aan hoge werkdruk, weinig autonomie, onduidelijke of tegenstrijdige opdrachten, slechte informatiestroom, baanonzekerheid of de dynamiek binnen een team.

Kortom veel klachten zijn complex omdat contextfactoren een rol spelen. Dat vraagt om breder kijken dan naar het gedrag van klager en aangeklaagde alleen en om zorgvuldig de context mee te wegen. Dat is in mijn ogen de kracht van de LKOG. Door haar lange staat van dienst sinds 2007, staat de LKOG stevig als een huis. Het was fijn en leerzaam daar 9 jaar aan te mogen helpen bouwen.

Mevr. drs. M.L.A.J. (les) Engels
Commissielid LKOG

Bijlage 1: Overzicht klachten 2022

	2022 - 01	2022 - 02	2022 - 03	2022 - 04	2022 - 05	2022 - 06	2022 - 07	2022 - 08	2022 - 09	2022 - 10	2022 - 11	2022 - 12	2022 - 13	2022 - 14
Organisatie														
Gemeente	•	•			•	•	•	•	•	•	•		•	•
Provincie												•		
Gemeenschappelijke regeling			•	•										
Waterschap														
Klager(s)														
Vrouw					•		•	•		•	•	•	•	•
Man	•	•	•	•		•			•					
Aangeklaagde(n)														
Vrouw	• 2 x	•	•		•			•		•	•	•		
Man		•	•	•		•	•		•				•	•
Ongewenst gedrag														
Seksuele intimidatie												•	•	•
Pesten/intimidatie	•	•	•			•								
Pesten					•									
Intimidatie							•	•	•	•	•			
Discriminatie/ ongelijke behandeling/ isolatie				•										
Integriteitsschending/ machtsmisbruik														
Klacht														
Voorgesprek		•		•		•	•	•	•	•				
Ontvankelijk	•						•	•	•			•	•	•
Niet ontvankelijk		•		•							•			
Aangehouden			•		•	•				•				
Uitspraak														
Gegronde/ aannemelijk													•	•
Ongegronde/ onvoldoende aannemelijk	•						•	•						
Niet gegronde of ongegronde									•			•		
Niet van toepassing		•	•	•	•	•				•	•			

	2022 - 15	2022 - 16	2022 - 17	2022 - 18	2022 - 19
Organisatie					
Gemeente	•	•	•	•	•
Provincie					
Gemeenschappelijke regeling					
Waterschap					
Klager(s)					
Vrouw	•	•	•	•	•
Man					
Aangeklaagde(n)					
Vrouw					
Man	•	•	•	•	•
Ongewenst gedrag					
Seksuele intimidatie	•	•	•	•	•
Pesten/intimidatie					
Pesten					
Intimidatie					
Discriminatie/ ongelijke behandeling/ isolatie					
Integriteitsschending/ machtsmisbruik					
Klacht					
Voorgesprek					
Ontvankelijk	•	•	•	•	•
Niet ontvankelijk					
Aangehouden					
Uitspraak					
Gegronde/ aannemelijk	•	•	•	•	•
Ongegronde/ onvoldoende aannemelijk					
Niet gegronde of ongegronde					
Niet van toepassing					

Bijlage 2: Overzicht aangesloten organisaties in 2022

De Landelijke Klachtencommissie voor de Ongewenst Gedrag kent momenteel de volgende aangesloten leden - Op alfabet – stand van 31 december 2022:

Organisatiennaam:

- 1Stroom
- Aquon
- Avri
- Baanbrekers
- BAR organisatie
- Bedrijfsvoering organisatie Servicepunt71
- Belastingssamenwerking Gemeenten en Waterschappen
- Belastingssamenwerking Oost-Brabant
- Belastingssamenwerking West-Brabant
- Coöperatie Wigo4it U.A
- DCMR Milieudienst Rijnmond
- De Gemeentelijke Kredietbank Drenthe
- Dienst Dommelvallei
- Dienst gezondheid & Jeugd ZHZ
- Dienst Sociale Zaken en Werkgelegenheid Noordwest 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 Achtkarspelen
- Gemeente Alblisserdam
- Gemeente Alkmaar
- Gemeente Almelo
- Gemeente Almere
- Gemeente Alphen aan den Rijn
- Gemeente Ameland
- Gemeente Amersfoort
- Gemeente Amsterdam
- Gemeente Apeldoorn
- Gemeente Arnhem
- Gemeente Assen
- Gemeente Asten
- Gemeente Baarle-Nassau
- Gemeente Baarn
- 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 Brielle
- Gemeente Bronckhorst
- Gemeente Bunnik
- Gemeente Bunschoten
- 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 Doesburg
- Gemeente Doetinchem
- Gemeente Dongen
- 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-Wittern
- Gemeente Haaksbergen
- Gemeente Haarlem
- Gemeente Haarlemmermeer
- Gemeente Hardenberg
- Gemeente Harderwijk
- Gemeente Harlingen
- Gemeente Harlingen
- Gemeente Heemskerk
- Gemeente Heemstede
- Gemeente Heerenveen
- Gemeente Heiloo
- Gemeente Hellendoorn
- Gemeente Helmond
- Gemeente Hengelo
- Gemeente Het Hogeland
- Gemeente Heumen
- Gemeente Heusden
- Gemeente Hillegom
- Gemeente Hilvarenbeek
- Gemeente Hilversum
- Gemeente Hoeksche Waard
- 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 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-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 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 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 Vlaardingen
- Gemeente Vlieland
- Gemeente Voorst
- Gemeente Vught
- 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 Westland
- Gemeente Weststellingwerf
- Gemeente Westvoorne
- Gemeente Wierden
- Gemeente Wijchen
- Gemeente Wijdemerem
- 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
- GGD Brabant Zuidoost
- 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 Bureau openbare verlichting Lek-Merwede
- GR Cocensus
- Hecht (RDOG Hollands Midden)
- Het Utrechts Archief
- HLTsamen
- Hoogheemraadschap Hollands Noorderkwartier
- Interprovinciaal Overleg (IPO)
- ISD Kompas
- Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen
- Omgevingsdienst Haaglanden
- Omgevingsdienst IJssel
- 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 Zuid-Holland
- RAV Brabant Midden-West-Noord
- Regio Gooi en Vechtstreek
- Regio Rivierenland
- 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 Drenthe
- 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 Hollandse Delta - Dijkgraaf
- Waterschap Hunze en Aa's
- Waterschap limburg
- Waterschap Rijn en IJssel
- Waterschap Vechtstromen
- Werkmaatschappij 8 KTD
- Werkorganisatie duivenvoorde
- Werkplein Drentsche Aa (WPDA) (was Werkplein baanzicht)
- Werkplein Hart van west-Brabant
- WerkSaam Westfriesland
- Wetterskip Fryslan

*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 terugvinden 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