

JAARVERSLAG 2025



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



INHOUDSOPGAVE

Inhoudsopgave	2
Voorwoord van de voorzitter	3
Samenstelling commissie 2025	4
Wat doet de LKOG ?	5
Zo werkt de LKOG in 2025	6
Helpdesk LKOG	7
Interview met een gemeente	8
Sociale veiligheid op de werkvloer: een gezamenlijke verantwoordelijkheid	9
Welke klachten heeft de LKOG behandeld	10
Infographic: De cijfers	12
De rol van de vertrouwenspersoon in het klachtproces	14
Onafhankelijkheid, objectiviteit en zorgvuldigheid in de klachtbehandeling	16
Sociale veiligheid en de overheidsprofessional: Reflectie op de NEA 2025	18
Bijlages:	
1. Overzicht klachten 2025	21
2: Overzicht aangesloten organisatie in 2025	25
Colofon & Contactgegevens	28

Voor u ligt het jaarverslag over 2025, een jaar waarin de maatschappelijke en bestuurlijke aandacht voor grensoverschrijdend gedrag onverminderd groot bleef. De voortdurende discussie over veiligheid op de werkvloer houdt ons als Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag (LKOG) scherp en benadrukt het belang van een zorgvuldige klachtbehandeling.

De cijfers spreken voor zich: het aantal klachten is opnieuw fors toegenomen. Waar we in 2022 nog 19 klachten ontvingen, is dit aantal in 2025 ruim verdubbeld naar 40 klachten. Deze stijging past in de trend van een lagere drempel om signalen formeel te melden door een groeiend bewustzijn van wat grensoverschrijdend gedrag teweegbrengt.

Wat dit jaar bijzonder opvalt is de vorm waarin klachten ons bereiken: we zien steeds vaker uitvoerige, (zichtbaar) met behulp van AI-technologie opgestelde klaagschriften. Ook doet nieuw jargon zijn intrede om ervaringen te duiden. Begrippen als gaslighting (psychologische manipulatie waarbij de werkelijkheid wordt verdraaid), doxxing (het online openbaar maken van privégegevens ter intimidatie) en tactieken zoals DARVO (Deny, Attack and Reverse Victim and Offender, waarbij een dader de rollen omdraait door te ontkennen, aan te vallen en de slachtofferrol te pakken) komen inmiddels regelmatig in dossiers voor.

Deze ontwikkelingen vragen om een scherpe toets aan de poort. De LKOG onderzoekt altijd of een klacht past binnen de Klachtenregeling Ongewenst Gedrag voor de decentrale overheid. Het begrip 'ongewenst gedrag' wordt binnen dit kader ruim geïnterpreteerd en omvat alle vormen van verbale en psychische agressie. Toch moeten we regelmatig vaststellen dat een klacht onvoldoende aanknopingspunten biedt voor gedrag in de zin van de regeling. Er lijkt dan eerder sprake te zijn van een stroeve werrelatie, een arbeidsconflict of een verstoorde afdelingscultuur. In zulke gevallen kan de LKOG de klacht niet in behandeling nemen.

Het valt bovendien op dat de formele weg soms wordt gekozen nog voordat er een gesprek tussen klager en beklaagde heeft plaatsgevonden. Een formeel onderzoek is een zwaar middel met grote impact op alle betrokkenen en de collegiale verhoudingen. Wij blijven benadrukken dat de informele aanpak – via een goed gesprek of mediation – vaak de voorkeur verdient. Hier ligt een cruciale rol voor leidinggevend en de organisatie om de dialoog te faciliteren en een belastend onderzoek te voorkomen.

Juist vanwege die impact verwijst de LKOG waar mogelijk terug naar de organisatie om eerst de informele weg te verkennen. Wij blijven ons inzetten voor een onafhankelijke en kwalitatief goede klachtbehandeling, in de hoop dat een open dialoog op de werkvloer het zware middel van een formeel onderzoek steeds vaker overbodig maakt.



Froukje Resius, voorzitter LKOG

SAMENSTELLING COMMISSIE

Voorzitter

- dhr. mr. B.H. (Ben) Abbing – tot 31-1-2025
- mevr. mr. F.J. (Froukje) Resius
- dhr. mr. J.P. (Jan Paul) Matze, plaatsvervangend voorzitter en lid

Secretaris

- mevr. I. (Inge) van Hunnik
- mevr. K. (Karin) van der Weijden, plaatsvervangend secretaris en lid
- mevr. drs. M.J. (Maaïke) Evers, plaatsvervangend secretaris

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. mr. P. (Parviz) Samim
- dhr. MSc. L. (Leon) Schaepkens
- mevr. S.A.A. (Sigrid) Segeren

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 deskundigen 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 organisaties binnen de decentrale overheid, zoals 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 van de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de decentrale overheid hebben vastgesteld en deze bekend hebben gemaakt binnen de organisatie.

Werkwijze LKOG:

- Ontvangst en toetsing klacht
- (niet) Ontvankelijk melding
- Hoor en wederhoor
- Feitenonderzoek
- Rapportage en bevindingen
- Advies aan het bevoegd gezag over de (on)gegrondheid van de klacht.
Klager(s) en beklaagde(n) worden tegelijkertijd op de hoogte gesteld.

Waar mogelijk wordt bij de ontvangst van een melding eerst gekeken naar een informele oplossing, voordat een formeel onderzoek wordt gestart.

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

[zorgvuldigheid en waarheidsvinding](#)

ZO WERKTE DE LKOG IN 2025

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, te vinden op onze website, 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.

Wanneer het niet lukt de klacht te behandelen, dan wordt de termijn verruimd. Er is bijvoorbeeld meer tijd nodig als er onvoldoende informatie in de klachtbrief staat en/of 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 2025 was 13 weken.

Kosten

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

HELPDESK LKOG

De helpdesk van de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag (LKOG) ondersteunt de uitvoering van het klachtenstelsel voor decentrale overheden. In 2025 werd de helpdesk op verschillende manieren benaderd, afhankelijk van de aard van de vraag.

Telefonisch contact vond in 2025 voornamelijk plaats met (potentiële) klagers en beklaagden. Zij nemen contact op met de helpdesk met vragen over hun positie en over wat zij in hun situatie kunnen of moeten doen. In deze gesprekken wordt geluisterd, wordt de vraag verhelderd en wordt toelichting gegeven op de rol en werkwijze van de LKOG. De helpdesk geeft daarbij geen inhoudelijk oordeel en adviseert niet over de uitkomst van mogelijke procedures.

Vragen van organisaties, integriteitsfunctionarissen, P&O-adviseurs en vertrouwenspersonen hadden in 2025 vaker betrekking op aansluiting bij de LKOG en op procedurele aspecten van de klachtenregeling. Deze vragen worden overwegend per e-mail gesteld. Schriftelijk contact maakt het mogelijk om informatie zorgvuldig, volledig en eenduidig te verstrekken.

Ook burgers benaderen de helpdesk. In die gevallen wordt toegelicht dat de LKOG geen burgerzaken behandelt en uitsluitend bevoegd is ten aanzien van klachten van medewerkers van aangesloten organisaties binnen de decentrale overheid.

De helpdesk is een voorziening van de VNG en vervult een informerende en ondersteunende rol binnen het klachtenstelsel. De helpdesk is bedoeld voor het bespreken van casuïstiek, het verstrekken van onafhankelijk en vertrouwelijk advies, het geven van procedurele toelichting en het inschatten van de ontvankelijkheid van een klacht. De helpdesk beoordeelt geen zaken inhoudelijk en neemt geen besluiten; deze verantwoordelijkheid ligt bij de klachtencommissie.

Hoewel de helpdesk zowel telefonisch als per e-mail bereikbaar is, is in 2025 gebleken dat telefonische toelichting niet altijd volledig of eenduidig wordt overgenomen. Dit kan leiden tot uiteenlopende interpretaties en verwachtingen die niet passen bij de rol en bevoegdheden van de helpdesk of van de LKOG. Daarom gaat de voorkeur van de helpdesk uit naar het antwoorden van vragen per e-mail, zeker waar het gaat om procedurele of organisatorische onderwerpen.

De helpdesk is bereikbaar via: helpdesk.LKOG@vng.nl

INTERVIEW MET EEN GEMEENTE

In een gemeente diende een medewerker een klacht in over grensoverschrijdend gedrag van enkele leidinggevenden. Het betrof een voorval van geruime tijd geleden. Naast deze specifieke melding speelden er al langere tijd spanningen binnen de werkrelatie rondom het functioneren en de onderlinge communicatie.

De LKOG adviseerde om mediation in te zetten, maar de klager wees dit af, waarna een formeel onderzoek werd opgestart. De contactpersoon van de gemeente deelt haar ervaringen over het proces.

Kunt u in algemene zin iets vertellen over de aanleiding van de klacht?

De klacht vloeide voort uit een verstoorde samenwerking waarin een medewerker gedrag en uitlatingen van leidinggevenden als ongepast en belastend had ervaren. Het was een complexe situatie; de melding ging over een incident uit het verleden, maar stond niet op zichzelf. Het maakte deel uit van een bredere context van langdurige spanningen over verwachtingen en professionele communicatie.

Hoe heeft u de samenwerking met de commissie ervaren?

De samenwerking met de LKOG was constructief en professioneel. De commissie was duidelijk in haar communicatie, hanteerde een transparante werkwijze en hield ons goed op de hoogte van de processtappen. Ook nadat bleek dat mediation niet mogelijk was, werd het onderzoek op een rustige en methodische wijze voortgezet.

Wat kan er beter?

In complexe casussen - zoals hier, waarbij mediation werd afgewezen - is een nauwe procesafstemming essentieel voor een soepel verloop. Het is waardevol om in een vroeg stadium gezamenlijk te verkennen welke stappen worden gevolgd wanneer een informele aanpak niet mogelijk blijkt.

Hoe is er intern omgegaan met de conclusies van het onderzoek?

De bevindingen zijn serieus en zorgvuldig opgepakt. We hebben de resultaten besproken met de betrokken leidinggevenden en de adviezen vertaald naar concrete acties, zoals gesprekken over professioneel handelen. De uitkomst is dus niet alleen administratief verwerkt, maar inhoudelijk benut om communicatiepatronen te verbeteren en te werken aan het herstel van veiligheid en vertrouwen binnen het team.

Welke lessen heeft de gemeente uit dit traject getrokken?

Het onderzoek bevestigde de waarde van een onafhankelijke blik bij complexe situaties. We hebben geleerd hoe belangrijk vroegtijdige signalering van spanningen is. Ook zien we de noodzaak om professionele grenzen en verwachtingen expliciet te maken, zeker in teams met een informele cultuur. Deze inzichten worden nu verankerd in ons HR-beleid en in trainingen voor leidinggevenden om toekomstige meldingen nog beter te kunnen begeleiden.

SOCIALE VEILIGHEID OP DE WERKVLOER: EEN GEZAMENLIJKE VERANTWOORDELIJKHEID

Grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer raakt zelden slechts één persoon. De gevolgen werken door op individuen, hun directe omgeving en de organisatie als geheel. De impact kan groot zijn: van verminderde inzetbaarheid en verstoorde arbeidsrelaties tot langdurig verzuim en verlies van vertrouwen in de organisatie.

Tegelijkertijd laat de praktijk zien dat situaties niet altijd eenduidig zijn. Waar in het ene geval duidelijk sprake is van grensoverschrijdend gedrag, spelen in andere gevallen misverstanden, gebrekkige communicatie of uiteenlopende interpretaties een rol. Factoren als hiërarchie en organisatiecultuur maken het bovendien niet altijd eenvoudig om hierover in gesprek te gaan.

Juist daarom is het belangrijk dat werkgevers en werknemers goed zijn voorbereid op dit soort situaties. Dat betekent: weten waar de grenzen liggen, signalen herkennen en het gesprek durven voeren. Ook kennis van regels en procedures is essentieel. Het behoeft geen betoog dat toegang tot het recht en bekendheid met de juiste routes daarbij onmisbaar zijn. In de praktijk blijkt echter dat deze kennis en vaardigheden niet altijd vanzelfsprekend aanwezig zijn, zowel bij medewerkers als bij werkgevers. De voorbereiding begint idealiter al in het onderwijs, met name in het beroepsonderwijs, waar studenten worden voorbereid op een concrete beroepspraktijk. En daar wringt het. Hoewel het thema de afgelopen jaren meer aandacht heeft gekregen, is het in veel curricula nog onvoldoende structureel verankerd. Aandacht voor sociale veiligheid blijft vaak beperkt tot een losse les, terwijl juist het oefenen met realistische situaties essentieel is om handelingsbekwaamheid te ontwikkelen.

Daarbij is het van belang dat studenten niet alleen leren om ongewenst gedrag te herkennen en te benoemen, maar ook om grenzen te stellen, collega's aan te spreken en om te gaan met machtsverschillen. Even belangrijk is kennis van regels, meldprocedures en de mogelijkheden om ondersteuning te zoeken.

Dit onderwerp verdient dan ook een meer structurele en prominente plaats in het (beroeps)onderwijs én in de dagelijkse praktijk van decentrale overheden. Investeren in deze basis draagt bij aan veiligere werkplekken en kan voorkomen dat situaties escaleren of langdurig voortduren. Het is een investering die niet alleen incidenten helpt voorkomen, maar ook bijdraagt aan vertrouwen, professionaliteit en duurzame arbeidsrelaties.

Ook voor decentrale overheden ligt hier een duidelijke opgave. Werkgevers binnen gemeenten, provincies en waterschappen spelen een cruciale rol in het creëren van een organisatiecultuur waarin medewerkers zich veilig voelen om signalen te uiten en elkaar aan te spreken. Dat vraagt om structurele aandacht voor sociale veiligheid, toegankelijke meldpunten, vertrouwenspersonen en leidinggevendenden die het goede voorbeeld geven. Daarnaast is het van belang dat organisaties helder communiceren over verwachtingen, normen en beschikbare routes, zodat medewerkers weten waar zij terechtkunnen en wat zij mogen verwachten.

Daarmee ligt hier een opgave voor werkgevers, onderwijsinstellingen en decentrale overheid.

Parviz Samim commissielid

WELKE KLACHTEN HEEFT DE LKOG BEHANDELD IN 2025

Aantal meldingen en ontwikkeling

In 2025 ontving de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag (LKOG) in totaal 40 meldingen. Dit betekent een stijging van 21% ten opzichte van 2024. Deze toename past binnen een bredere maatschappelijke ontwikkeling waarin sociale veiligheid op de werkvloer nadrukkelijker aandacht krijgt en medewerkers de weg naar een onafhankelijke klachtencommissie beter weten te vinden. Ook de toegenomen bekendheid van de LKOG heeft hieraan bijgedragen.

Herkomst van de meldingen

Het merendeel van de meldingen was afkomstig van gemeenten (29 meldingen). Daarnaast ontving de LKOG meldingen van veiligheidsregio's (5), gemeenschappelijke regelingen (4), een provincie en een waterschap.

De verdeling tussen mannelijke en vrouwelijke klagers was gelijk: 20 mannen en 20 vrouwen. Ook bij de beklaagden was sprake van een nagenoeg gelijke verdeling. Daarbij komt dat in meerdere zaken sprake was van meerdere beklaagden of van aanduidingen als 'een afdeling' of 'de organisatie' als geheel.

Ontvankelijkheid en afdoening

Van de 40 meldingen zijn 9 klachten ontvankelijk verklaard. In drie zaken is eerst ingezet op mediation, met als doel het conflict in een vroeg stadium op te lossen en verdere escalatie te voorkomen. Vier klachten zijn in de loop van het proces door klagers ingetrokken. 24 meldingen zijn niet-ontvankelijk verklaard, meestal omdat deze buiten de reikwijdte van de klachtenregeling vielen of een overwegend arbeidsrechtelijk karakter hadden.

Onderzochte klachten en uitkomsten

In 2025 heeft de commissie 7 ontvankelijke klachten inhoudelijk onderzocht. Eén klacht die in 2025 werd aangemeld, is na een niet-geslaagde mediation pas in 2026 daadwerkelijk in behandeling genomen. Een ander onderzoek is niet gestart na (arbeidsrechtelijke) afstemming tussen de organisatie en klager.

Van de in 2025 afgeronde onderzoeken is geen enkele klacht volledig gegrond verklaard. Twee klachten zijn deels gegrond bevonden en vijf ongegrond. Eén zaak liep door in het verslagjaar 2026.

Aard van de meldingen

Bij de beoordeling van meldingen valt op dat een aanzienlijk deel van de niet-ontvankelijke klachten een arbeidsrechtelijke achtergrond heeft. Daarnaast bleken sommige meldingen onvoldoende concreet of disproportioneel. Opvallend is verder dat bij meerdere klachten relatief veel beklaagden worden genoemd. Dit roept geregeld de vraag op of sprake is van individuele gedragingen of van bredere organisatorische of culturele knelpunten binnen een organisatie.

Klagers maken in hun meldingen regelmatig gebruik van termen als *machtsmisbruik*, *pesten*, *gaslighting*, *mobbing*, *smaad* en *laster*. Deze termen zijn niet opgenomen in de klachtenregeling en dienen derhalve te allen tijde te worden geconcretiseerd, zodat kan worden vastgesteld wat hiermee wordt bedoeld en onder welke vorm van ongewenst gedrag als bedoeld in de klachtenregeling de melding kan worden geschaard. Dit vereist dat de feitelijke gedragingen waarop de klacht ziet duidelijk en toetsbaar worden omschreven, zodat een zorgvuldige beoordeling binnen het kader van de klachtenregeling mogelijk is.

Doorlooptijd

De gemiddelde doorlooptijd van een formele klachtenprocedure bedroeg in 2025 13 weken, met een minimum van 9 en een maximum van 16 weken. Hiermee blijft de behandeling van klachten binnen redelijke termijnen en wordt recht gedaan aan zowel zorgvuldigheid als voortvarendheid.

Concluderend

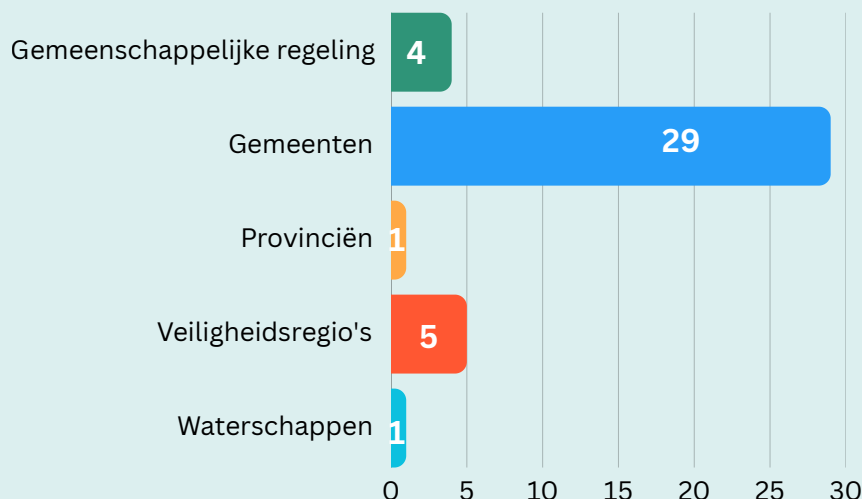
De klachten over 2025 laten zien dat medewerkers de LKOG steeds beter weten te vinden en dat het indienen en behandelen van klachten over ongewenst gedrag een belangrijk, maar ook belastend instrument is. Tegelijkertijd onderstrepen de meldingen het belang van preventie, tijdige communicatie, duidelijke normstelling en aandacht voor leiderschap en organisatiecultuur.

Organisaties blijven verantwoordelijk voor het beperken van psychosociale arbeidsbelasting en voor het bevorderen van een sociaal veilige werkomgeving, waarin signalen zo vroeg mogelijk worden herkend en besproken.



Aantal ingediende klachten

In 2025 heeft de LKOG 40 klachten ontvangen.
Verdeling van klachten per cao



Verhouding Man-Vrouw

Klager

In 2025 was de verhouding
binnen de klagers 50-50

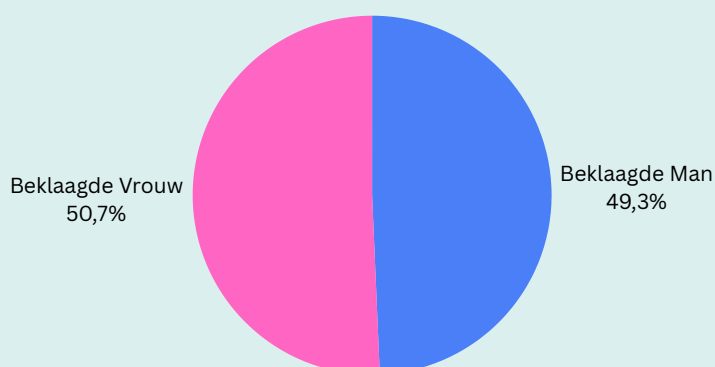
Mannen: 20
Vrouwen: 20



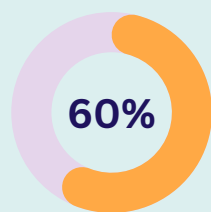
Beklaagde

Mannen: '36'
Vrouwen: '37'

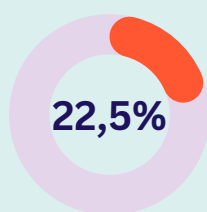
Bij de beklaagden ligt dit wat
genuanceerder dit omdat het
soms niet concreet was:
'de afdeling', 'de organisatie'.



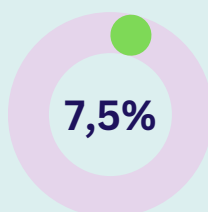
Verhouding ontvankelijke en niet-ontvankelijke klachten



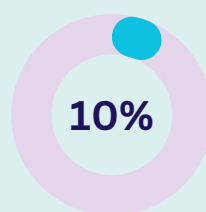
Niet
ontvankelijk



Ontvankelijk

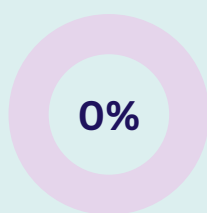


Mediation

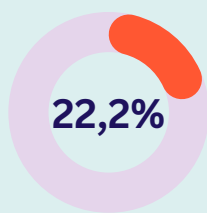


Ingetrokken

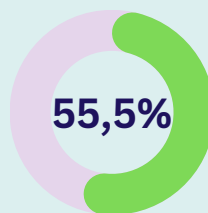
Uitskomsten afgeronde onderzoeken



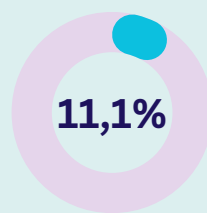
Geground



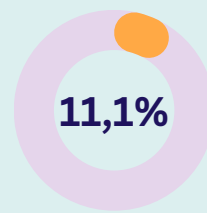
Deels
geground



Ongegrond



Doorlopend
in 2026



Niet gestart

Afgerond op 1 cijfer na de komma - percentage opgeteld 99,9%

Van de 9 ontvankelijke klachten:

- Zijn 7 inhoudelijk onderzocht
- Eén onderzoek uit 2025 startte in 2026 na een (niet geslaagde) mediation.
- Eén onderzoek uit 2025 is in 2026 uiteindelijk niet gestart na (arbeidsrechtelijke) afstemming tussen de organisatie en klager.

DE ROL VAN DE VERTROUWENSPERSOON IN HET KLACHTPROCES

In de gesprekken die de klachtencommissie voert, wordt zichtbaar dat het indienen en behandelen van een klacht over ongewenst gedrag voor alle betrokkenen een intensief en vaak emotioneel traject is. Voor zowel de klager als de beklagde is de procedure niet alleen formeel, maar ook persoonlijk belastend. Juist daarom is het van groot belang dat betrokkenen zich gedurende dit proces kunnen laten bijstaan.

Hoewel deze ondersteuning kan worden geboden door een jurist of advocaat, wordt in de praktijk vaak een beroep gedaan op een vertrouwenspersoon. Waar de inzet van een advocaat kan leiden tot een formelere en soms ook verhardende toon in het proces, is de vertrouwenspersoon juist gericht op het bieden van ondersteuning, bijvoorbeeld door het ordenen van het verhaal en het bevorderen van een zorgvuldige voorbereiding. De vertrouwenspersoon is daarbij geen woordvoerder of formele belangenbehartiger, maar iemand die de betrokkene bijstaat en ondersteunt, met behoud van diens eigen stem.

De commissie krijgt ook weleens het verzoek van een klager of beklagde om zich te mogen laten bijstaan door een naaste, zoals een partner of familielid. Hoewel dit vanuit betrokkenheid begrijpelijk is, ziet de commissie dat deze nabijheid ook een keerzijde kan hebben. Degene die van dichtbij ziet wat een situatie met iemand doet kan, vaak onbedoeld, de neiging hebben om het gesprek over te nemen of te sturen. De commissie waakt er daarom voor dat de betrokkene zelf centraal blijft staan. Een professionele (gecertificeerde) vertrouwenspersoon, intern of extern, is doorgaans beter in staat om de noodzakelijke balans tussen betrokkenheid en professionele afstand te bewaren.

De rol van de vertrouwenspersoon krijgt concreet vorm gedurende het gehele proces. Vaak is de vertrouwenspersoon het eerste aanspreekpunt bij een melding met betrekking tot ongewenst gedrag en wordt samen met de klager verkend welke stappen mogelijk en passend zijn, waarbij ook informele oplossingen worden overwogen. Indien de klager besluit een klacht in te dienen, kan de vertrouwenspersoon ondersteunen bij het opstellen daarvan en toezien op het voldoen aan de vormvereisten.

Tijdens de behandeling van de klacht blijft de vertrouwenspersoon betrokken, zoals door het bijstaan van de klager of beklagde tijdens hoorzittingen. In die setting kan de vertrouwenspersoon, zonder het gesprek over te nemen, bijdragen aan een zorgvuldige deelname. Zo kan hij of zij vragen om een korte pauze wanneer de betrokkene emotioneel overbelast raakt, of de betrokkene erop attenderen dat een relevant incident nog niet is benoemd en vragen of deze dit alsnog naar voren wil brengen.

Ook in de fase van wederhoor kan de vertrouwenspersoon een belangrijke rol vervullen. De verslagen van hoorzittingen worden vanwege hun vertrouwelijke karakter over het algemeen niet rechtstreeks aan betrokkenen verstrekt. In een recente casus werden de gespreksverslagen met een vertrouwenspersoon gedeeld en werd gevraagd om deze met de klager door te nemen. De vraag rees of dit wel tot de rol van de vertrouwenspersoon behoort. De commissie is van oordeel dat dit inderdaad het geval is. Het begeleiden van een betrokkene bij het begrijpen van het dossier en het zorgvuldig omgaan met de vertrouwelijkheid van de stukken past binnen de ondersteunende rol van de vertrouwenspersoon.

De rol van de vertrouwenspersoon kent echter ook de nodige uitdagingen. Zo komt het voor dat een klager besluit een klacht in te dienen, terwijl de vertrouwenspersoon zelf twijfels heeft of dit de meest passende stap is. Hoewel de-escaleren tot de taak van de vertrouwenspersoon hoort, brengt professioneel handelen dan met zich mee dat de vertrouwenspersoon deze keuze respecteert en de klager blijft ondersteunen en zorgvuldig bijstaat in het verdere proces.

Voor interne vertrouwenspersonen geldt bovendien dat deze rol extra complex kan zijn. Zij kennen in de praktijk vaak meerdere, zo niet alle betrokkenen als collega en zullen ook na afloop van de procedure met hen moeten blijven samenwerken. Dit vraagt om een zorgvuldige rolopvatting, waarbij het bewaken van onafhankelijkheid, vertrouwelijkheid en professionele afstand een extra dimensie krijgt.

Na afronding van de procedure en het uitbrengen van het advies van de commissie kan de vertrouwenspersoon ook in de nazorg van betekenis zijn, bijvoorbeeld door te helpen bij het duiden van de uitkomst.

Alles overziend ziet de klachtencommissie een belangrijke rol voor de vertrouwenspersoon in alle fases van het klachtproces. Dit vraagt om een duidelijke positionering van deze rol in procesbeschrijvingen rondom ongewenst gedrag. Daarnaast onderstreept dit het belang van het investeren in de kwaliteit en opleiding van vertrouwenspersonen. Vertrouwenspersonen vervullen niet alleen een ondersteunende rol richting individuele betrokkenen, maar kunnen met inachtneming van hun vertrouwelijke positie, ook bijdragen aan bredere signalering binnen organisaties. Een vertrouwenspersoon die zijn of haar rol goed kent en zorgvuldig invult, draagt bij aan een evenwichtig en zorgvuldig proces. Het omgekeerde is echter ook waar: onduidelijkheid over de rol of een onjuiste invulling daarvan kan het proces verstoren en onbedoeld schade toebrengen aan betrokkenen.

Sigrid Segeren, commissielid



ONAFHANKELIJKHEID, OBJECTIVITEIT EN ZORGVULDIGHEID IN DE KLACHTBEHANDELING

De LKOG heeft als taak klachten onafhankelijk, objectief en zorgvuldig te beoordelen. De kern van haar werkzaamheden ligt in het komen tot een evenwichtige beoordeling op basis van feiten, relevante regelgeving en de omstandigheden van het individuele dossier.

Objectiviteit vormt daarbij een belangrijk uitgangspunt. Dat betekent dat de commissie niet uitgaat van aannames, persoonlijke opvattingen of verwachtingen van betrokkenen, maar zich richt op de informatie die aantoonbaar beschikbaar is. Bij de beoordeling worden verschillende perspectieven betrokken en wordt zorgvuldig gekeken naar wat is aangevoerd door zowel klagers als verweerders. Het uitgangspunt is daarbij niet wie het meest overtuigend of emotioneel een situatie beschrijft, maar welke feiten en omstandigheden uit het dossier blijken en hoe deze zich verhouden tot de geldende kaders.

De LKOG maakt voor haar werkzaamheden gebruik van professionals met relevante kennis en expertise om de behandeling van klachten te ondersteunen. Hun deskundigheid draagt bij aan een zorgvuldige voorbereiding en analyse van de dossiers. Door kennis, ervaring en een gestructureerde werkwijze te combineren, wordt gestreefd naar een zo objectief mogelijke beoordeling van iedere klacht.

Het komt wel eens voor dat een klager zich benadeeld voelt wanneer zijn klacht niet gegrond wordt verklaard. Dat gevoel kan begrijpelijk zijn. Een klacht vloeit vaak voort uit een situatie die voor betrokkenen persoonlijk en ingrijpend is. Wanneer een oordeel niet aansluit bij de verwachtingen van een klager, kan dat leiden tot teleurstelling of het gevoel dat onvoldoende recht is gedaan aan de eigen ervaring. Wanneer een klacht niet gegrond wordt verklaard, betekent dit echter niet dat de commissie een partij niet heeft gehoord of onvoldoende serieus heeft genomen. Het betekent evenmin dat sprake is van een voorkeur voor één van de betrokken partijen. Een objectieve beoordeling kan ertoe leiden dat een klacht gegrond wordt verklaard, maar ook dat onvoldoende aanleiding wordt gezien om die conclusie te trekken.

De rol van de LKOG is adviserend. De commissie brengt een gemotiveerd advies uit op basis van haar beoordeling. Dit advies heeft geen bindend karakter. De uiteindelijke besluitvorming ligt bij de betreffende organisatie of het bevoegd gezag. Door onafhankelijkheid, objectiviteit en deskundigheid centraal te stellen, wil de LKOG bijdragen aan een transparante en betrouwbare klachtprocedure waarin alle betrokken partijen op een respectvolle en zorgvuldige wijze worden behandeld.

De rol van de secretaris binnen de LKOG verdient daarbij bijzondere aandacht. De secretaris vervult een centrale positie in het klachtproces en heeft contact met alle betrokken partijen. De secretaris ondersteunt de commissie bij de voorbereiding en voortgang van de procedure, bewaakt processen en termijnen, verzamelt en ordent informatie en draagt bij aan een zorgvuldige dossieropbouw. Daarmee heeft de secretaris een belangrijke verbindende rol binnen de klachtbehandeling.

Juist doordat de secretaris in contact staat met zowel klagers, verweerders als andere betrokkenen, is deze functie complex. Verschillende belangen, verwachtingen en perspectieven komen in het proces samen. Dat vraagt om een zorgvuldige en professionele houding waarin onafhankelijkheid, objectiviteit en evenwicht voortdurend centraal staan. De secretaris heeft daarbij niet de rol van belangenbehartiger van één van de partijen, maar faciliteert een zorgvuldig en transparant proces waarin alle betrokkenen de ruimte krijgen om hun standpunten naar voren te brengen.

Deze positie vraagt niet alleen om inhoudelijke deskundigheid, maar ook om communicatieve vaardigheden, integriteit en het vermogen om in uiteenlopende situaties een neutrale en professionele positie te behouden.

Karin van der Weijden, plv. secretaris

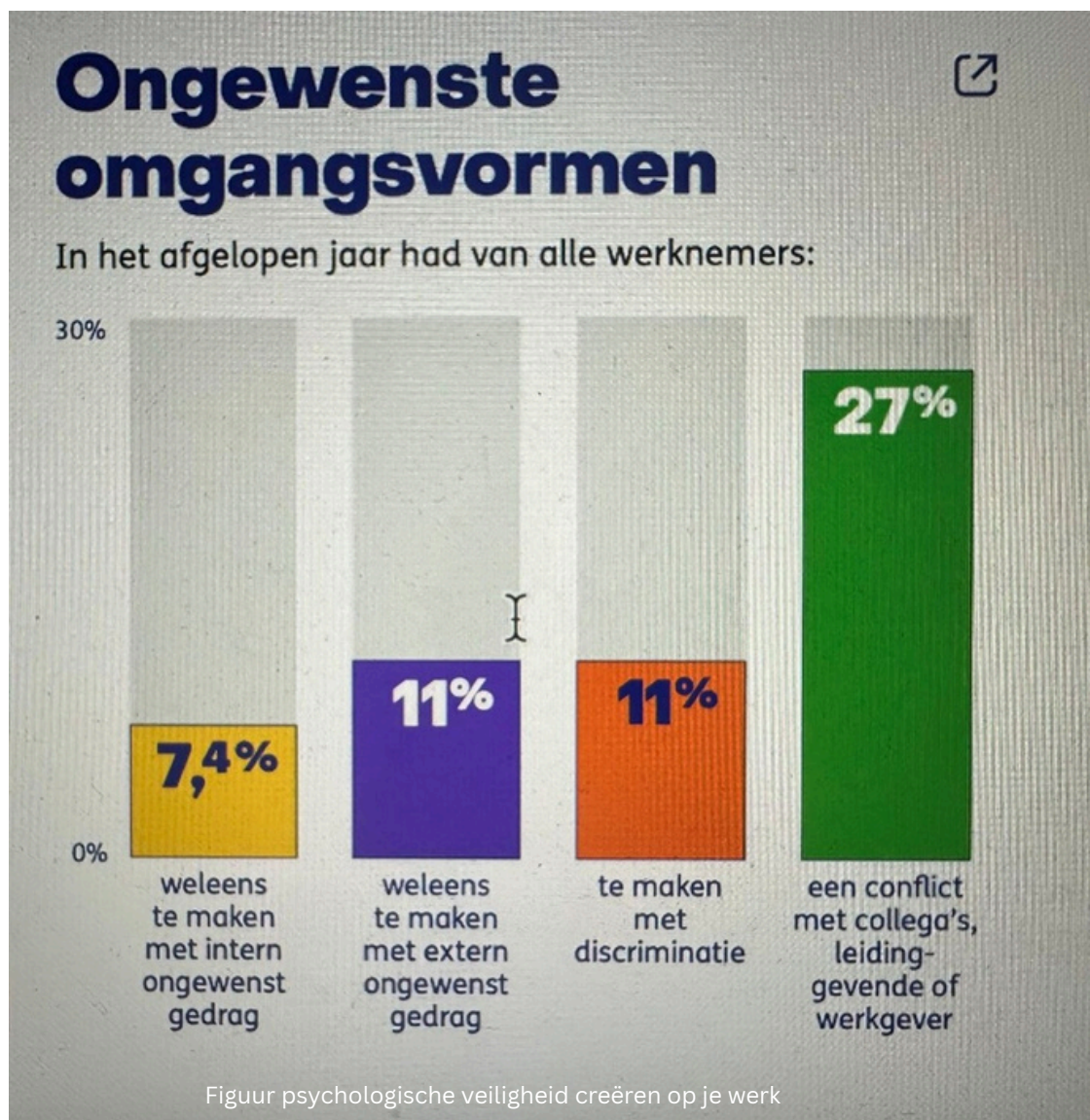


SOCIALE VEILIGHEID EN DE OVERHEIDSPROFESSIONAL: REFLECTIE OP DE NEA 2025

De publicatie van de eenentwintigste Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2025, uitgevoerd door TNO en het CBS onder ruim 53.000 werknemers, biedt een schat aan informatie. Hoewel de NEA geen expliciet onderscheid maakt tussen de landelijke en decentrale overheid, fungeren de cijfers over de sector openbaar bestuur als een representatieve graadmeter voor de situatie van overheidsmedewerkers in de breedte.

De staat van ongewenste omgangsvormen.

Uit de landelijke cijfers blijkt dat 29,4% van alle werknemers het afgelopen jaar te maken kreeg met ongewenst gedrag op het werk (intern en extern ongewenst gedrag en discriminatie). Wat ook direct opvalt in de rapportage, is dat maar liefst 27% van alle werknemers een conflict rapporteert met collega's, een direct leidinggevende of de werkgever.



Voor de praktijk van de Landelijke Klachtencommissie (LKOG) is dit een belangrijk signaal. Wij zien regelmatig dat meldingen hun oorsprong vinden in situaties waarin de communicatie onder druk staat of waar het voeren van noodzakelijke, soms schurende gesprekken complex blijkt. Wanneer het in de dagelijkse dynamiek lastig is om tijdig een open dialoog te voeren, kunnen professionele meningsverschillen onbedoeld escaleren tot situaties die door betrokkenen als sociaal onveilig worden ervaren.

De paradox van de overheidssector

Kijken we specifiek naar de sector openbaar bestuur, dan ontstaat een paradoxaal beeld. Enerzijds zijn overheidsmedewerkers zeer tevreden over de arbeidsomstandigheden (85%), tegenover 77% landelijk. De sector scoort bovendien sterk op structurele werkkenmerken zoals autonomie: 45,5% bepaalt zelf de werklocatie en er zijn bovengemiddelde ontwikkelmogelijkheden.

Anderzijds zijn er duidelijke kwetsbaarheden op het gebied van mentale belasting. De sector rapporteert met 35,5% het hoogste aandeel werknemers met een overvloed aan informatie, wat aanzienlijk boven het landelijk gemiddelde van 24,5% ligt. Ondanks de hoge autonomie ervaart nog steeds circa één op de vijf medewerkers in het openbaar bestuur burn-outklachten (19,6%).

Voor de overheid ligt de sleutel in het versterken van een cultuur van psychologische veiligheid, waarin lastige kwesties bespreekbaar zijn en professionele wrijving op een constructieve manier wordt gehanteerd. Hoewel 72,4% van de medewerkers in het openbaar bestuur aangeeft dat lastige kwesties bespreekbaar zijn, vraagt de combinatie van hoge informatiedruk en incidentele conflicten om een actieve inzet op transparante en respectvolle communicatie. Sociale veiligheid ontstaat daar waar preventief wordt ingezet op een open werkklimaat, nog voordat situaties escaleren tot een formele klacht.

Bijlages:

1. Overzicht klachten 2025	21
2: Overzicht aangesloten organisatie in 2025	25
Colofon & Contactgegevens	28

BIJLAGE 1: OVERZICHT KLACHTEN 2025

	25-01	25-02	25-03	25-04	25-05	25-06	25-07	25-08	25-09	25-10	25-11	25-12
Organisatie												
Gemeente	0				0	0	0	0	0		0	0
Provincie			0									
Gemeenschappelijke regeling		0		0						0		
Veiligheidsregio												
Waterschap												
Klager(s)												
Vrouw		0	0	0				0	0	0	0	
Man	0				0	0	0					0
Beklaagde(n)												
Vrouw			0				0	0	0	0	0	
Man	0	0		0	0	0						0
Ongewenst gedrag												
Seksuele intimidatie		0								0		
Pesten/intimidatie	0		0	0	0			0			0	0
Pesten												
Intimidatie							0		0			
Discriminatie/ ongelijke behandeling/ isolatie					0	0						
Agressie						0	0					
Integriteitsschending				0								
Klacht												
Voorgesprek		0		0		0		0			0	0
Ontvankelijk								0			0	
Niet ontvankelijk	0		0		0		0		0	0		
Niet behandeld		0		0		0						0
Uitspraak												
Gegrond/ aannemelijk												
Ongegrond/ onvoldoende aannemelijk								0			0	
Niet gegrond en niet ongegrond												
Niet van toepassing	0	0	0	0	0	0	0		0	0		0

[illegible]

	25-25	25-26	25-27	25-28	25-29	25-30	25-31	25-32	25-33	25-34	25-35	25-36
Organisatie												
Gemeente	0	0		0	0	0				0	0	0
Provincie												
Gemeenschappelijke regeling									0			
Veiligheidsregio			0				0	0				
Waterschap												
Klager(s)												
Vrouw					0		0	0				
Man	0	0	0	0		0			0	0	0	0
Beklaagde(n)												
Vrouw	000		0	0	0		0		0		00000	00
Man	0	0				00		0		00	00000	0
Ongewenst gedrag												
Seksuele intimidatie								0				
Pesten/intimidatie							0				0	0
Pesten	0				0							
Intimidatie		0	0		0	0			0	00		
Discriminatie/ ongelijke behandeling/ isolatie	0			0	0						0	
Agressie			0									
Integriteitsschending						0						
Klacht												
Voorgesprek		0		0	0	0		0				0
Ontvankelijk						0		0				
Niet ontvankelijk	0		0				0		0	0	0	
Niet behandeld		0		0	0							0
Uitspraak												
Gegronde/ aannemelijk												
Ongegronde/ onvoldoende aannemelijk								0				
Niet gegrond en niet ongegrond												
Niet van toepassing	0	0	0	0	0		0		0	0	0	0

	25-37	25-38	25-39	25-40
Organisatie				
Gemeente	☐	☐	☐	☐
Provincie				
Gemeenschappelijke regeling				
Veiligheidsregio				
Waterschap				
Klager(s)				
Vrouw		☐	☐	☐
Man	☐			
Beklaagde(n)				
Vrouw		☐	☐	
Man	☐	☐		☐
Ongewenst gedrag				
Seksuele intimidatie		☐		
Pesten/intimidatie			☐	☐
Pesten				
Intimidatie	☐			
Discriminatie/ ongelijke behandeling/ isolatie				
Agressie			☐	
Integriteitsschending				
Klacht				
Voorgesprek		☐	☐	
Ontvankelijk		☐	☐	
Niet ontvankelijk	☐			☐
Niet behandeld				
Uitspraak				
Gegrond/ aannemelijk		☐		
Ongegrond/ onvoldoende aannemelijk		☐	☐	
Niet gegrond en niet ongegrond				
Niet van toepassing	☐			☐

BIJLAGE 2: OVERZICHT AANGESLOTEN ORGANISATIES IN 2025

DE LANDELIJKE KLACHTENCOMMISSIE VOOR DE ONGEWENST GEDRAG KENT MOMENTEEL DE VOLGENDE AANGESLOTEN LEDEN - OP ALFABET – STAND VAN 31 DECEMBER 2025 :

ORGANISATIENAAM:

1STROOM
ABG-ORGANISATIE
AQUALYSIS
AQUON
AVRI
BEDRIJFSVOERINGSEENHEID BOMMELERWAARD
BELASTINGSAMENWERKING GEMEENTEN EN
HOOGHEEMRAADSCHAP UTRECHT
BELASTINGSAMENWERKING GEMEENTEN EN
WATERSCHAPPEN
BELASTINGSAMENWERKING OOST-BRABANT
BELASTINGSAMENWERKING WEST-BRABANT
BRABANTS HISTORISCH INFORMATIE CENTRUM
BUREAU OPENBARE VERLICHTING
COCENSUS
DCMR MILIEUDIENST RIJNMOND
DE DIENST NOARDWEST FRYSLÂN
DIENST DOMMELVALLEI
DIENST GEZONDHEID & JEUGD ZUID-HOLLAND ZUID
GEMEENTE AALSMEER
GEMEENTE AALTEN
GEMEENTE ACHTKAR SPELEN
GEMEENTE ALBLASSERDAM
GEMEENTE ALBRANDSWAARD
GEMEENTE ALKMAAR
GEMEENTE ALMELO
GEMEENTE ALMERE
GEMEENTE ALPHEN AAN DEN RIJN
GEMEENTE ALTENA
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 BEST
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 BRUMMEN
GEMEENTE BRUNSSUM
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 FRYSCHE 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 DRUTEN
GEMEENTE EDAM-VOLENDAM
GEMEENTE EDE
GEMEENTE EEMSDELTA
GEMEENTE EERSEL
GEMEENTE EIJDEN-MARGRATEN
GEMEENTE EINDHOVEN
GEMEENTE ELBURG
GEMEENTE EMMEN
GEMEENTE ENSCHEDE
GEMEENTE EPE
GEMEENTE ERMELO
GEMEENTE ETEN-LEUR
GEMEENTE GELDROP-MIERLO
GEMEENTE GEMERT-BAKEL
GEMEENTE GENNEP
GEMEENTE GILZE EN RIJN
GEMEENTE GOEREE-OVERFLAKKEE
GEMEENTE GOES
GEMEENTE GOIRLE
GEMEENTE GORINCHEM
GEMEENTE GOUDA
GEMEENTE GRONINGEN
GEMEENTE GULPEN-WITTEM
GEMEENTE HAAKSBERGEN
GEMEENTE HAARLEM
GEMEENTE HAARLEMMERMEER
GEMEENTE HARDENBERG
GEMEENTE HARDERWIJK
GEMEENTE HARDINXVELD-GIESSENDAM
GEMEENTE HARLINGEN
GEMEENTE HEEMSKERK
GEMEENTE HEEMSTEDEN
GEMEENTE HEERENVEEN
GEMEENTE HEEZE-LEENDE
GEMEENTE HEILOO
GEMEENTE HELLENDORP
GEMEENTE HELMOND
GEMEENTE HENDRIK-IDO-AMBACHT
GEMEENTE HENGEL
GEMEENTE HET HOGELAND
GEMEENTE HEUMEN
GEMEENTE HEUSDEN
GEMEENTE HILLEGOM
GEMEENTE HILVARENBEEK
GEMEENTE HILVERSUM
GEMEENTE HOEKSCHEN 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 LAND VAN CUIJK
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 LOON OP ZAND
GEMEENTE LOPIK
GEMEENTE LOSSER
GEMEENTE MAASDRIEL
GEMEENTE MAASGOUW
GEMEENTE MAASHORST
GEMEENTE MAASSLUIS
GEMEENTE MAASTRICHT
GEMEENTE MEERSSEN
GEMEENTE MEIERIJSTAD
GEMEENTE MEPEL
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-FRYSLÂN
GEMEENTE NOORD-BEVELAND
GEMEENTE NOORDENVELD
GEMEENTE NOORDOOSTPOLDER
GEMEENTE NOORDWIJK
GEMEENTE NUENEN, GERWEN EN NEDERWETTEN
GEMEENTE NUNSPEET
GEMEENTE OEGSTGEEST
GEMEENTE OIRSCHOT
GEMEENTE OISTERWIJK
GEMEENTE OLDAMBT
GEMEENTE OLDENZAAL
GEMEENTE OLST-WIJHE
GEMEENTE OMMEN
GEMEENTE OOST GELRE
GEMEENTE OOSTERHOUT
GEMEENTE OOSTSTELLINGWERF
GEMEENTE OOSTZAAN
GEMEENTE OPMEER
GEMEENTE OPSTERLAND
GEMEENTE OSS
GEMEENTE OUDE IJSSELSTREEK
GEMEENTE OUDEWATER
GEMEENTE OVERBETUWE
GEMEENTE PAPENDRECHT
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 ROOSENDAAI
GEMEENTE ROTTERDAM
GEMEENTE RUCPHEN
GEMEENTE SCHAGEN
GEMEENTE SCHERPENZEEL
GEMEENTE SCHIEDAM
GEMEENTE SCHOUWEN-DUIVELAND
GEMEENTE 'S-HERTOGENBOSCH
GEMEENTE SIMPELVELD
GEMEENTE SITTARD-GELEEN
GEMEENTE SLIEDRECHT
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 VOORSCHOTEN
GEMEENTE VOORST
GEMEENTE VUGT
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 DUURSTED
GEMEENTE WINTERSWIJK
GEMEENTE WOERDEN
GEMEENTE WORMERLAND
GEMEENTE WOUTENBERG
GEMEENTE ZAASTAD
GEMEENTE ZALTBOEMEL
GEMEENTE ZANDVOORT
GEMEENTE ZEEWOLDE
GEMEENTE ZEIST
GEMEENTE ZEVENAAR
GEMEENTE ZOETERMEER
GEMEENTE ZOETERWOUDE
GEMEENTE ZUIDPLAS
GEMEENTE ZUNDERT
GEMEENTE ZUTPHEN
GEMEENTE ZWARTEWATERLAND
GEMEENTE ZWIJNDRECHT
GEMEENTE ZWOLLE
GEMEENTELIJK BELASTINGKANTOOR TWENTE



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