



## Gelijke kansen bij het politiekorps Gelderland-Midden? Onderzoek naar klachten van (ex-)medewerkers.



8 mei 2007  
2007/080



# Openbaar rapport

## Gelijke kansen bij het politiekorps Gelderland-Midden?

### Onderzoek naar klachten van (ex-)medewerkers

Verzoekschriften van respectievelijk

1. **de heer A**, namens deze ingediend door de heer mr B.J.M. van Meer, advocaat te Arnhem;
2. **de heer B**;
3. **de heer C**, namens deze ingediend door de heer mr J.S Pen, advocaat te Amsterdam

met een klacht over gedragingen van

#### het regionale politiekorps Gelderland-Midden

en een onderzoek ingevolge artikel 9:26 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) naar de mate waarin bij het regionale politiekorps Gelderland-Midden de etnische achtergrond en afkomst van de kandidaat een doorslaggevende rol speelden tijdens bevorderingsprocedures.

Bestuursorgaan:

**De beheerder van het regionale politiekorps Gelderland-Midden (de burgemeester van Arnhem)**

#### Onderzoeksteam

*Mr S.P.A. Bijvoet*

*Mevrouw mr C.M. Cichowski-van der Kleijn*

Rapportnummer 2007/080

Dossiernummers 2006.05412, 2006.08604, 2006.10642

8 mei 2007



# Samenvatting

## Aanleiding

De Nationale ombudsman ontving in 2006 klachten van drie (ex-) politieambtenaren gericht tegen de korpsbeheerder van de politieregio Gelderland-Midden. Het betrof twee politiemedewerkers van Marokkaanse afkomst (verzoekers A en B) en een politietolk van Turkse afkomst (verzoeker C). De klachten hadden gemeen dat zij alle betroffen benadeling in de loopbaanontwikkeling door niet transparant en niet integer handelen door de korpsleiding. Daarom is besloten het onderzoek naar deze klachten te combineren en de resultaten vast te leggen in één rapport. Gelet op het feit dat het om drie medewerkers van allochtone afkomst ging, zag de Nationale ombudsman aanleiding om naast het onderzoek van de individuele klachten een onderzoek op eigen initiatief ingevolge artikel 9:26 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) in te stellen naar de mate waarin bij het korps Gelderland-Midden de etnische achtergrond en afkomst van de kandidaat een doorslaggevende rol speelden tijdens bevorderingsprocedures.

## Onderzoek

Verzoekers en de korpsbeheerder zijn in de gelegenheid gesteld schriftelijk hun standpunten te geven en op elkaars standpunten te reageren. Voorts zijn nadere schriftelijke vragen gesteld. Verzoekers en de korpsbeheerder hebben de Nationale ombudsman een groot aantal stukken doen toekomen. Verzoekers en een zestal direct betrokken (ex-) leidinggevendenden van het politiekorps zijn door de substituut Nationale ombudsman gehoord. Daarnaast hebben onderzoekers van de Nationale ombudsman een groot aantal personen gesproken. Het volledige Verslag van bevindingen, bevattende de nadere reacties, de gespreksverslagen en de relevante stukken, is te vinden op de website [www.nationaleombudsman.nl](http://www.nationaleombudsman.nl) onder rapporten.

Omdat de Commissie Gelijke Behandeling beschikt over specifieke deskundigheid op het terrein van gelijke behandeling heeft de Nationale ombudsman reeds bij aanvang ervoor gekozen deze commissie te betrekken bij de onderzoeken. Een lid van de Commissie Gelijke Behandeling nam deel aan de verhoren door de substituut Nationale ombudsman en de commissie ontving alle stukken. De Commissie Gelijke Behandeling heeft een adviserend oordeel als bedoeld in artikel 12, tweede lid, onderdeel c, van de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) uitgebracht aan de Nationale ombudsman over de vraag of er sprake was van onderscheid op grond van etnische afkomst. Aangezien in de loop van het onderzoek bleek dat de klacht van verzoeker C geen betrekking had op discriminatie, heeft de Commissie Gelijke Behandeling haar oordeel alleen betrekken op de klachten van verzoekers A en B.

Het oordeel van de Nationale ombudsman is mede gebaseerd op het advies van de Commissie Gelijke Behandeling. De volledige tekst van het oordeel van de commissie is te vinden op de website [www.nationaleombudsman.nl](http://www.nationaleombudsman.nl) onder rapporten en op de website [www.cgb.nl](http://www.cgb.nl).

Op verschillende momenten is van de kant van de korpsleiding van Gelderland-Midden ongevraagd informatie toegezonden of overhandigd aan de Nationale ombudsman. Dit betreft een brief van de waarnemend korpschef gedateerd 28 september 2006 en een achttal verklaringen overhandigd tijdens de hoorzitting op 30 november 2006. Het staat partijen vrij om ten behoeve van de volledigheid van het feitenonderzoek informatie in te zenden. De Nationale ombudsman is echter van oordeel dat de informatie van de korpsleiding onvoldoende zakelijk van aard was en daarmee het risico schiep van ongewenste beïnvloeding, in de zin van "stemmingmakerij" jegens verzoekers. Deze informatie is dan ook terzijde gelegd. De Nationale ombudsman is van oordeel dat dit optreden van de korpsleiding van Gelderland-Midden niet zorgvuldig en daarmee niet behoorlijk is.

Voorts was de Nationale ombudsman onaangenaam getroffen door het feit dat gedurende het onderzoek (selectief) stukken uit het dossier en afgelegde verklaringen naar de pers zijn gelekt, waardoor in perspublicaties een eenzijdig beeld kon ontstaan. De Nationale ombudsman heeft echter niet kunnen vaststellen door wie deze stukken in handen van de pers zijn gespeeld.

### **Relatie met andere onderzoeken**

Naar aanleiding van de door verzoeker A op 5 mei 2005 bij de korpsbeheerder ingediende klachten is het Bureau Interne Zaken (BIZ) op 25 mei 2005 opgedragen een oriënterend feitenonderzoek te verrichten, welk onderzoek bij voorlopige rapportage van 4 november 2005 werd beëindigd. Op uitnodigingen van de korpsbeheerder voor een gesprek naar aanleiding van zijn klacht is verzoeker A niet ingegaan, onder meer omdat hij geen kopie van de rapportage van BIZ ontving. De Nationale ombudsman heeft bij zijn onderzoek gebruik gemaakt van verklaringen die in het kader van het onderzoek van BIZ zijn afgelegd. Dit geldt niet voor de conclusies die door BIZ zijn getrokken, aangezien de Nationale ombudsman tot een zelfstandig oordeel wenste te komen.

De klachten van verzoekers A en B en van een aantal andere politiemedewerkers en de voorlopige bevindingen van BIZ waren voor de korpsbeheerder aanleiding een onafhankelijke onderzoekscommissie "Klachtenafhandeling Gelderland-Midden" in te stellen (naar haar voorzitter bekend als de Commissie-Tragter). Deze commissie begon in mei 2006 een onderzoek naar klachten van (ex-)werknemers van het korps en moest tevens bezien of de in de media geuite aantijgingen van al dan niet institutionele discriminatie een kern van waarheid bevatten. Omdat zij het niet eens waren met de samenstelling van deze commissie hebben verzoekers A en B niet meegewerkt aan het onderzoek van deze commissie en hebben zij zich gewend tot de Nationale ombudsman.

De Commissie-Tragter heeft op 8 september 2006 haar rapport "Algemene bevindingen m.b.t. het korps Gelderland-Midden" uitgebracht. Dit rapport heeft derhalve geen betrekking op de klachten van verzoekers A, B en C.

De Commissie-Tragter heeft in haar rapport geconstateerd dat sprake lijkt te zijn van wantrouwen alom, alsmede willekeur en intimidatie door leidinggevenden binnen het korps. Zij heeft de bewuste aantijgingen echter niet nader feitelijk onderzocht.

Naar aanleiding van het rapport van de Commissie-Tragter heeft de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) op verzoek van de regionale beheersdriehoek van het korps Gelderland-Midden de Commissaris van de Koningin van de provincie Gelderland, de heer Cornielje, opdracht gegeven een vervolgonderzoek uit te voeren om deze aantijgingen door middel van feitenonderzoek nader te onderzoeken en deze te onderbouwen of juist te weerleggen. Dit feitenonderzoek heeft geresulteerd in het rapport "Feitelijk-Heden. Feitenonderzoek politiekorps Gelderland-Midden" van 16 maart 2007.

Het door de Commissaris van de Koningin uitgevoerde onderzoek had geen betrekking op aspecten van vermeende discriminatie, aangezien dit reeds onderwerp was van het onderhavige onderzoek van de Nationale ombudsman.

Eveneens relevant voor dit onderzoek was het recentelijk verschenen onderzoeksrapport "Positie en expertise van de allochtone politiemedewerker" van Bureau Driessen, uitgebracht onder auspiciën van het Kenniscentrum van de Nederlandse Politieacademie naar aanleiding van een onderzoek onder allochtone en autochtone politiemedewerkers naar hun ervaringen op de werkvloer.

## **Beoordeling door de Nationale ombudsman**

### De klacht van verzoeker A

Verzoeker A is in februari 1995 in dienst getreden van het korps Gelderland-Midden in de rang van agent (schaal 6). Met ingang van 1 juni 2005 is hem op eigen verzoek ontslag verleend. Hij had toen de rang van inspecteur (schaal 9) en in verband met werkzaamheden op detachingsbasis voor het LECD gedurende twee dagen per week werd zijn salaris door het LECD aangevuld tot het niveau van schaal 11. Na zijn vertrek bij het korps trad hij in dienst bij het regionale korps Utrecht. Inmiddels is hij werkzaam bij de Koninklijke Marechaussee in de rang van majoor.

Verzoeker A klaagt over gebrek aan transparantie en integriteit van de korpsleiding jegens hem bij de procedure tot aanwijzing van een sectiecommandant voor de Mobiele Eenheid (ME) en bij het herschikken van zijn taken en verantwoordelijkheden binnen het zgn. POEMA-project (een project gericht op de problematiek van een groep Marokkaanse jongeren in Ede).

Verder klaagt verzoeker A over onheuse bejegening door een aantal leidinggevenden van het korps.

De gedragingen waarover verzoeker A klaagt, werden aanvankelijk door hem geduid als discriminatie, in de loop van het onderzoek werd door hem en zijn advocaat meer de nadruk gelegd op gebrek aan integriteit en transparantie.

Ten aanzien van de procedure tot aanwijzing van een sectiecommandant voor de ME eind 2004 komt de Nationale ombudsman tot de conclusie dat het korps op een aantal punten **niet behoorlijk** heeft gehandeld jegens A:

- In strijd met het vereiste van *administratieve nauwkeurigheid* is een in augustus 2003 door de (voormalig) districtschef West-Veluwe Vallei aan A gedane toezegging, dat hij bij een eventuele vacature van sectiecommandant daarvoor zou worden voorgedragen, niet schriftelijk vastgelegd. Toen in het najaar van 2004 in het Managementteam van dit district de aanwijzing van een sectiecommandant aan de orde was, heeft de districtschef zijn toezegging aan A niet gemeld omdat deze hem ontschoten was, hetgeen tot gevolg had dat het Managementteam een ander voordroeg.
- Nadat verzoeker A zijn unitchef had geattendeerd op de toezegging van de (inmiddels na een conflict gedefungeerde) districtschef en deze laatste die toezegging had bevestigd, heeft de unitchef de beslissing van het Managementteam een ander aan te wijzen eigenmachtig teruggedraaid en per e-mail bericht dat verzoeker zou worden voorgedragen als sectiecommandant. De unitchef was daartoe niet bevoegd, maar dat wist verzoeker niet.

Vervolgens heeft de inmiddels aangetreden waarnemend districtschef, die geen kennis droeg van het e-mailbericht, besloten de beslissing om een ander aan te wijzen niet terug te draaien. Door het onbevoegd terugdraaien van de beslissing door de unitchef en het vervolgens (ondanks de toezegging van zijn voorganger jegens verzoeker) toch handhaven van de oorspronkelijke beslissing tot aanwijzing van een ander als sectiecommandant door de waarnemend districtschef is door het korps jegens verzoeker gehandeld in strijd met het vereiste van *rechtszekerheid*, dat meebrengt dat door een bestuursorgaan gewekte gerechtvaardigde verwachtingen dienen te worden gehonoreerd.

- De voormalig districtschef heeft op 27 december 2004, na zijn defungeren wegens een conflict per 1 november 2004, nog een functioneringsgesprek gevoerd met verzoeker A zonder dat zijn (waarnemend) opvolger en de unitchef daarvan op de hoogte waren. Hij was daartoe niet meer bevoegd. De waarnemend districtschef heeft pas eind januari 2005 kennisgenomen van het verslag van dit functioneringsgesprek. Door deze gebrekkige communicatie binnen de leiding is in strijd gehandeld met het vereiste van *adequate organisatorische voorzieningen*.

- Bij zijn besluit om de eerder door het Managementteam genomen beslissing niet terug te draaien heeft de waarnemend districtschef geen rekening gehouden met de inmiddels aan hem bekend geworden mondelinge toezegging van de (voormalig) districtschef aan A, met als argument dat deze toezegging niet op schrift was gesteld. Daardoor is gehandeld in strijd met het *motiveringsvereiste*. Eveneens in strijd met het motiveringsvereiste is het dat doorslaggevend voor deze beslissing is geweest het argument dat A geen leidinggevende functie vervulde. Het vereiste van het vervullen van een leidinggevende functie was toentertijd nergens schriftelijk vastgelegd en was volgens het Hoofd P&O ook geen "Wet van Meden en Perzen". Vast stond dat A naar de mening van zijn direct leidinggevendenden beschikte over leidinggevende kwaliteiten die hem kwalificeerden voor de taak van sectiecommandant ME.
- De pelotonscommandant ME heeft na raadpleging van zijn sectiecommandanten vastgesteld dat er bij hen geen draagvlak was voor aanwijzing van A als sectiecommandant. De pelotonscommandant had de argumenten die ten grondslag lagen aan dat gebrek aan draagvlak op hun validiteit moeten toetsen, temeer nu hij heeft aangegeven dat hij de indruk had dat A zich gediscrimineerd voelde. Dit had voor hem aanleiding moeten zijn om na te gaan of de redenen voor het gebrek aan draagvlak wel integer waren. Door dit na te laten is in strijd gehandeld met het vereiste van *actieve en adequate informatieverwerking*. Overigens heeft de Nationale ombudsman niet kunnen vaststellen of het gebrek aan draagvlak een rol heeft gespeeld bij de beslissing van de waarnemend districtschef om niet alsnog A aan te wijzen als sectiecommandant.
- De Nationale ombudsman heeft uit het onderzoek de indruk gekregen dat de beslissing van de waarnemend districtschef om A niet alsnog voor te dragen sterk beïnvloed is door de slechte onderlinge verhoudingen binnen de leiding van het korps, in het bijzonder door ergernis over de handelwijze van zijn na een conflict gedefungeerde voorganger. Daarom is de Nationale ombudsman van oordeel dat eveneens in strijd is gehandeld met het *verbod van vooringenomenheid*.

De Nationale ombudsman concludeert dat bij de procedure tot benoeming van een sectiecommandant op verschillende punten verzoeker niet behoorlijk is behandeld. De Nationale ombudsman is voorts van oordeel dat verzoeker A, gelet op de door zijn direct leidinggevendenden bij hem onderkende kwaliteiten evenals de aan hem gedane toezeggingen, als sectiecommandant had moeten worden aangewezen.

De vraag of bij de procedure rond de aanwijzing van een sectiecommandant ME discriminatie van A op grond van zijn etnische achtergrond een rol heeft gespeeld, wordt door de Nationale ombudsman ontkennend beantwoord.

De Nationale ombudsman volgt daarin de Commissie Gelijke Behandeling, die van oordeel is dat niet is gebleken van feiten die kunnen doen vermoeden dat hierbij onderscheid op grond van afkomst of ras is gemaakt in de zin van de AWGB. De Commissie stelt evenals de Nationale ombudsman vast dat de benoemingsprocedure niet voldeed aan de vereiste zorgvuldigheid, maar zij is van oordeel dat het korps erin is geslaagd voldoende duidelijk te maken dat dit niet tot onderscheid in de zin van de AWGB heeft geleid.

Ten aanzien van het herschikken van taken en verantwoordelijkheden van verzoeker A binnen het zgn. POEMA-project komt de Nationale ombudsman eveneens tot de conclusie dat het korps **niet behoorlijk** heeft gehandeld jegens A.

- Verzoeker A had als Gebiedsagent/Alloctonencoördinator (sinds augustus 2003) een veelomvattende taak bij het POEMA-project. Omdat hij vaak afwezig was i.v.m. zijn werkzaamheden voor het LECD is met zijn instemming besloten per 1 september 2004 een ander te belasten met de operationele aansturing van het POEMA-team. Niettemin bleef zijn takenpakket veelomvattend. Blijkens het verslag van het op 27 december 2004 door de voormalig districtschef gehouden functioneringsgesprek had A zich in de verschillende rollen van die functie uitstekend gemanifesteerd en had hij laten blijken over goede leidinggevende kwaliteiten te beschikken.
- Op 13 januari 2005, na het defungeren van de voormalig districtschef, had A een gesprek met zijn unitchef. In dit gesprek, waarvan niet is komen vast te staan of de unitchef dit in opdracht van de waarnemend districtschef heeft gevoerd, is kritiek geleverd op het functioneren van A bij het POEMA-project en zijn verschillende verbeterpunten besproken. Daarna is een en ander door de unitchef op papier gezet. A distantieerde zich van de inhoud van dit gesprek, dat hij heeft ervaren als een functioneringsgesprek, en heeft geweigerd het verslag te ondertekenen omdat de kritiek haaks stond op de positieve beoordeling door de voormalig districtschef.
- Hoewel de Nationale ombudsman niet helemaal duidelijk is geworden welke taken na dit gesprek aan A zijn ontnomen, is hij van oordeel dat voldoende aannemelijk is dat dit gesprek een uitvloeisel was van en in samenhang dient te worden gezien met de gehele kwestie van het niet voordragen van A als sectiecommandant ME.

De Nationale ombudsman heeft sterk de indruk dat het handelen van de leiding gekleurd is door irritatie over de actie van de voormalig districtschef die na zijn (conflicteuze) vertrek zich ineens toezeggingen jegens A herinnerde en eigenmachtig een zeer positief functioneringsgesprek met A heeft gehouden. Het lijkt erop dat men de orde wilde herstellen door de acties van de voormalig districtschef zoveel mogelijk ongedaan te maken. Bijzonder ongelukkig acht de Nationale ombudsman het dat bij het gesprek met de unitchef de collega die (met passeren van A) tot sectiecommandant was aangewezen, aanwezig was.



- Al met al komt de Nationale ombudsman tot de conclusie dat de animositeit tussen de (ex-) leidinggevenden ertoe heeft geleid dat met voorbijgaan aan de vereiste zorgvuldigheid een aantal acties heeft plaatsgehad die bij A sterk de indruk hebben gewekt dat hij als protégé van de vertrokken districtschef eens even op zijn plaats moest worden gezet. De Nationale ombudsman acht deze handelwijze in strijd met het *verbod van vooringenomenheid*.

Resumerend komt de Nationale ombudsman tot het oordeel dat het niet juist is geweest dat aan A in januari 2005 abrupt taken bij het POEMA-project zijn ontnomen. Voor zover er sprake was van terechte kritiek op zijn functioneren, had de leiding hem eerst in de gelegenheid moeten stellen tot verbetering alvorens maatregelen te treffen.

Ook ten aanzien van de herschikking van taken bij het POEMA-project heeft de Nationale ombudsman - met de Commissie Gelijke Behandeling - vastgesteld dat niet aannemelijk is geworden dat er een relatie is tussen de onzorgvuldige handelwijze van het korps en de etnische afkomst van verzoeker. De Commissie Gelijke Behandeling concludeert op dit punt dat geen feiten zijn aangevoerd die kunnen doen vermoeden dat onderscheid op grond van etnische afkomst is gemaakt jegens verzoeker door zijn takenpakket te wijzigen.

Ten aanzien van de klachten van verzoeker over onheuse bejegening komt de Nationale ombudsman tot de conclusie dat enkele uitlatingen die door leidinggevenden jegens verzoeker zijn gedaan in strijd zijn met het vereiste van *correcte bejegening* en mitsdien **niet behoorlijk**. Door de korpsbeheerder was dit reeds erkend in het kader van de interne klachtprocedure en zij heeft daarvoor excuses aangeboden. Van enkele door verzoeker gestelde uitlatingen heeft de Nationale ombudsman niet kunnen vaststellen of deze zijn gedaan. Ten aanzien van enkele andere uitlatingen waarover verzoeker klaagt is de Nationale ombudsman van oordeel dat deze niet in strijd zijn met het vereiste van correcte bejegening.

Voorts acht de Nationale ombudsman het in strijd met het recht op *eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer* van A, dat de korpschef en/of de plaatsvervangend korpschef in een gesprek met de korpschef van het regionale politiekorps Utrecht, waar A op dat moment inmiddels in dienst was, de klacht van A aan de orde hebben gesteld.

Voor zover jegens verzoeker A gedane uitlatingen door de Nationale ombudsman niet behoorlijk worden geacht, is niet aannemelijk geworden dat de etnische afkomst van verzoeker daarbij een rol heeft gespeeld.

Met de Commissie Gelijke Behandeling is de Nationale ombudsman van oordeel dat geen sprake is van feiten die een discriminatoire bejegening van verzoeker doen vermoeden of die doen vermoeden dat hem geen discriminatievrije werkomgeving is gewaarborgd.

Daar waar verzoeker veronderstelt dat een leidinggevende door het gebruik van de beeldspraak, "dat onder iedere stoeptegels die werd opgelicht, ongedierte vandaan kwam", de bedoeling had hem c.q. allochtone medewerkers in het algemeen te vergelijken met ongedierte, kan de Nationale ombudsman hem daarin niet volgen. De leidinggevende heeft slechts beoogd meer in het algemeen het opkomen van problemen aan te duiden.

#### De klacht van verzoeker B

Verzoeker B kwam in 1991 in dienst bij de gemeentepolitie te Rotterdam. Na medio 1997 te zijn afgestudeerd aan de Nederlandse Politie Academie trad hij in dienst van het korps Gelderland-Midden in de rang van inspecteur (schaal 9). Met ingang van 1 maart 2000 bekleedde hij de functie van groepschef Basis Politie Zorg. Vervolgens werd hij voor de periode van 1 oktober 2001 tot 1 oktober 2003 belast met beleidsmatige taken op het gebied van de integrale veiligheidszorg in de functie van managementondersteuner II. Hem werd toen een toelage tot het niveau van schaal 10 toegekend. Op 24 mei 2002 heeft hij zich ziek gemeld en met ingang van 1 april 2003 is hem op eigen verzoek ontslag verleend. Vervolgens is verzoeker in dienst getreden van de gemeente Rotterdam waar hij thans een leidinggevende functie vervult bij de sociale recherche.

Verzoeker B klaagt over het gebrek aan transparantie en integriteit dat het regionale politiekorps Gelderland-Midden in het kader van het loopbaanbeleid t.a.v. hem heeft getoond. Hij geeft aan sterk de indruk te hebben gekregen dat hij en wellicht ook andere allochtone collega's bij de ontwikkeling van hun loopbaan regelmatig werden geconfronteerd met vanuit de leiding opgeworpen hindernissen en belemmeringen, terwijl deze niet werden opgeworpen t.a.v. autochtone (en veel lager opgeleide) collega's.

In navolging van de Commissie Gelijke Behandeling komt de Nationale ombudsman tot de conclusie dat bij het gehanteerde loopbaanbeleid en bij de bevorderingsprocedure jegens verzoeker B **geen onderscheid op grond van ras of etnische afkomst** is gemaakt. Weliswaar staat vast dat bij de regio (nog) geen allochtonen hogere leidinggevende functies bekleden, hetgeen een indicatie kan zijn dat er belemmeringen zijn of waren voor allochtonen, maar dit enkele feit is niet voldoende voor de conclusie dat sprake is van discriminatie bij bevordering. Niet kan worden gezegd dat het traject dat met verzoeker B was afgesproken, zo afwijkend is dat jegens hem onderscheid is gemaakt, temeer niet omdat het, wanneer hij dit traject had afgemaakt, alleszins waarschijnlijk was dat hij als unitchef zou zijn voorgedragen. Zo er al sprake zou zijn van een afwijkende loopbaan, is niet gebleken van feiten die een verband met de afkomst van verzoeker kunnen doen vermoeden.

Wel is de Nationale ombudsman van oordeel dat de afhandeling van de klacht van verzoeker B door de korpsbeheerder **niet behoorlijk** was, nu de afhandelingsbrief een passage bevatte die niet op verzoeker betrekking kon hebben. De korpsbeheerder heeft in zoverre gehandeld in strijd met het *motiveringsvereiste*.

Verzoeker B klaagt ten slotte over een tweetal uitlatingen jegens hem gedaan door leidinggevendenden. De Nationale ombudsman is van oordeel dat deze uitlatingen niet getuigen van een *correcte bejegening* en mitsdien is **niet behoorlijk** gehandeld. De korpsbeheerder heeft dit erkend en daarvoor excuses aangeboden.

De Nationale ombudsman heeft vastgesteld dat er sprake was van een verschil in verwachtingspatronen en opvattingen over de wijze waarop de loopbaan van B werd vormgegeven. De verwachting van B kwam duidelijk niet overeen met de wijze waarop het korps vorm wilde geven aan zijn loopbaan en met de zijne vergelijkbare loopbanen. Met de korpsbeheerder gaat de Nationale ombudsman ervan uit dat de functie van unitchef voor B bereikbaar was, maar niet in het tijdspad dat hij voor zichzelf had uitgezet. Nu B ervoor gekozen heeft het overeengekomen ontwikkeltraject tot unitchef voortijdig te beëindigen, kan ook niet meer worden vastgesteld of en, zo ja, met ingang van welke datum, B daadwerkelijk tot unitchef zou zijn benoemd.

De Nationale ombudsman concludeert dan ook dat de problemen rond de loopbaan van B hoofdzakelijk voortvloeiden uit het verschil in verwachtingen van hem en van de korpsleiding over het tempo waarin hij de functie van unitchef zou kunnen bereiken.

#### De klacht van verzoeker C

Verzoeker C was sinds 1988 als administratief medewerker/tolk/vertaler in dienst bij het politiekorps Gelderland-Midden. Hoewel hij full-time in dienst was van het korps Gelderland-Midden, werkte hij feitelijk slechts een klein deel van zijn tijd voor dat korps en voor het overige op freelance basis voor andere korpsen en het Openbaar Ministerie. Hij heeft een aantal klachten over de handelwijze van het korps rond een jegens hem ingesteld veiligheidsonderzoek. In oktober 2002 wees de minister van BZK ca. 160 functies bij het korps Gelderland-Midden, waaronder de functie van C, aan als vertrouwensfunctie in de zin van de Wet veiligheidsonderzoeken (Wvo). Bij brief van 21 november 2002 stelde de korpschef alle betrokken medewerkers hiervan op de hoogte en wees hij hen erop dat te zijner tijd een veiligheidsonderzoek jegens ieder van hen zou worden ingesteld. Het veiligheidsonderzoek van C begon in februari 2004 en werd aanvankelijk uitgevoerd door de RID van Gelderland-Midden.

In april 2004 droeg het Hoofd van de RID het onderzoek over aan de AIVD. Bij ambtsbericht van 17 maart 2005 deelde het Hoofd van de AIVD namens de minister van BZK de korpschef mee dat de bevindingen van het veiligheidsonderzoek aanleiding gaven een verklaring van geen bezwaar te weigeren.

C ging tegen deze weigering in beroep bij de rechtbank. Tegen de uitspraak van de rechtbank werd hoger beroep ingesteld bij de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State. Bij uitspraak van 3 mei 2006 verklaarde de Afdeling bestuursrechtspraak het beroep van C tegen de beslissing van de minister tot weigering van de verklaring van geen bezwaar ongegrond. De Afdeling heeft in het kader van deze procedure inzage gehad in de geheime onderliggende stukken van de AIVD. De Nationale ombudsman heeft geen inzage gehad in deze stukken.

Verzoeker C klaagt over het gebrek aan transparantie en integriteit dat het regionale politiekorps Gelderland-Midden in het kader van zijn dienstverband bij dit korps ten aanzien van hem heeft getoond. Deze gebreken heeft hij geconcretiseerd in een aantal nader beschreven punten.

De Nationale ombudsman stelt voorop dat de uitspraak van de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State voor hem een gegeven is. Op grond van artikel 9:27, tweede lid, van de Awb dient hij de rechtsgronden waarop die uitspraak steunt in acht te nemen. Dit betekent dat de Nationale ombudsman ervan uit moet gaan dat de minister van BZK terecht de verklaring van geen bezwaar voor verzoeker C heeft geweigerd en dat de in het kader van het veiligheidsonderzoek door de AIVD ingewonnen informatie daartoe aanleiding gaf.

De Nationale ombudsman komt tot de volgende oordelen over de klacht van verzoeker C:

- De Nationale ombudsman acht het niet onjuist dat de korpsbeheerder verzoeker heeft onderworpen aan een veiligheidsonderzoek. De minister van BZK had een groot aantal functies bij het korps Gelderland-Midden, waaronder die van verzoeker, aangewezen als vertrouwensfunctie en het stond de korpsbeheerder niet vrij om geen medewerking te verlenen aan een veiligheidsonderzoek. Dat verzoeker slechts een klein aantal uren per week voor het korps Gelderland-Midden werkte (en voor het overige op freelance basis voor andere korpsen of het Ministerie van Justitie) doet daar niet aan af. Immers verzoeker was in dienst van het korps Gelderland-Midden en voor freelance medewerkers geldt de eis van een veiligheidsonderzoek niet.
- Ook acht de Nationale ombudsman het niet onjuist dat de korpschef terstond na ontvangst van het ambtsbericht van de AIVD de korpsbeheerder en de hoofdofficier van justitie heeft ingelicht dat de verklaring van geen bezwaar voor verzoeker was geweigerd.

- Dat de korpschef de uitkomst van het onderzoek ook onder de aandacht heeft gebracht van de chefs van enkele andere korpsen waarvoor C werkzaamheden verrichtte, acht de Nationale ombudsman verdedigbaar, maar hij acht het **niet behoorlijk** dat hij hiermee niet heeft gewacht totdat hierover een gesprek met C zelf had plaatsgevonden.
- De Nationale ombudsman acht het niet aannemelijk dat de korpsleiding de uitkomst van het veiligheidsonderzoek actief heeft gemeld bij de media. Toen bleek dat het dagblad De Gelderlander in detail op de hoogte was van de zaak, is van de zijde van het korps een algemene toelichting gegeven zonder daarbij concrete informatie over C te geven. De Nationale ombudsman acht het **niet behoorlijk** dat dit is geschied zonder hierover tevoren contact op te nemen met C of zijn advocaat.
- De klacht van C dat de korpschef stelselmatig zou hebben geweigerd hem mee te delen op grond van welke feiten en omstandigheden het veiligheidsonderzoek voor hem negatief is verlopen, acht de Nationale ombudsman ongegrond. De korpschef heeft C daarover voldoende geïnformeerd.
- De klacht van C over het feit dat de korpsbeheerder hem op 18 maart 2005 uit zijn functie heeft ontheven en hem buitengewoon verlof met behoud van salaris heeft verleend, acht de Nationale ombudsman niet gegrond. Nadat de verklaring van geen bezwaar door de minister was geweigerd kon de korpschef niet anders.
- Wel gegrond acht de Nationale ombudsman de klacht over het feit dat de korpschef hem op 18 maart 2005 verbood nog langer nevenwerkzaamheden te verrichten en het verlof voor het verrichten van tolkwerkzaamheden voor het Ministerie van Justitie introk. Met deze maatregelen was geen dienstbelang van Gelderland-Midden gemoeid zolang Gelderland-Midden geen passende full-time functie voor C beschikbaar had.

Nadat de korpschef zijn collega's van andere korpsen had ingelicht over het weigeren van de verklaring van geen bezwaar, had het op de weg van de desbetreffende instanties gelegen om te beoordelen of zij nog gebruik wilden maken van de diensten van C. De Nationale ombudsman acht deze handelwijze **niet behoorlijk**.
- De klacht over het stopzetten van de salarisbetalingen aan C per 8 februari 2006 acht de Nationale ombudsman ongegrond. De rechter had vastgesteld dat aan C passende alternatieve functies waren aangeboden. Toen C hierop niet inging, mocht het korps de salarisbetaling stopzetten.
- Evenmin gegrond acht de Nationale ombudsman de klacht over het beweerde verbod aan twee medewerkers van het korps om op verzoek van de advocaat van C een getuigenverklaring af te leggen in de procedure bij de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State. De AIVD had dringend geadviseerd niet als getuige te verschijnen en de korpschef heeft de medewerkers met klem geadviseerd zich aan dit advies te conformeren.

De korpschef kon dit redelijkerwijs doen, nu betrokkenen niet verplicht waren aan de oproep van de advocaat gehoor te geven. Nu de Afdeling bestuursrechtspraak geen aanleiding heeft gezien betrokkenen op te roepen en het horen van deze getuigen kennelijk niet van belang heeft geacht voor haar beslissing, kon de korpschef in redelijkheid dit advies geven.

- Verzoeker heeft voorts geklaagd over het zoekmaken van een stuk uit zijn personeelsdossier. Het zou gaan om een e-mailbericht waarop met de pen een aantekening was geplaatst. Hij had dit vernomen van een medewerker van het korps. Lange tijd heeft onzekerheid bestaan over de vraag welk stuk dit betrof. De Nationale ombudsman heeft uiteindelijk vastgesteld dat geen sprake is geweest van het zoekmaken van een relevant stuk uit het personeelsdossier.
- Ook acht de Nationale ombudsman het niet aannemelijk geworden dat een leidinggevende van verzoeker heeft bewerkstelligd dat tolkwerkzaamheden van verzoeker werden overgedragen aan de echtgenote van die leidinggevende, die ook tolk is. De Nationale ombudsman adviseert wel om ter voorkoming van mogelijke belangenverstremming in de toekomst alleen gebruik te maken van freelance tolken die op geen enkele wijze in relatie staan tot een van de leidinggevenden van het korps.
- Naar het oordeel van de Nationale ombudsman kan niet worden gezegd dat de korpsleiding met twee maten heeft gemeten door niet direct op te treden tegen twee andere medewerkers waarvoor de verklaring van geen bezwaar (volgens C) eveneens zou zijn geweigerd. Een van die twee heeft zelf ontslag genomen vóórdat het veiligheidsonderzoek was afgerond, de andere medewerker is, nadat de verklaring van geen bezwaar was geweigerd, binnen acht weken in een andere functie geplaatst.
- Ten slotte heeft C er nog over geklaagd dat de korpsbeheerder brieven van C niet heeft beantwoord en andere brieven door de korpschef heeft laten beantwoorden. De Nationale ombudsman acht het niet beantwoorden van brieven **niet behoorlijk**. Eveneens niet behoorlijk acht hij het dat de korpsbeheerder een brief die grotendeels op de korpschef betrekking had, door de korpschef heeft laten beantwoorden.

Resumerend is de Nationale ombudsman van oordeel dat de korpsleiding niet-behoorlijk heeft gehandeld jegens verzoeker door informatie aan derden (de leiding van andere korpsen en de pers) te verstrekken zonder verzoeker of zijn advocaat daarover tevoren in te lichten en door hem te verbieden tolkwerkzaamheden te verrichten voor derden. Ook de beantwoording door de korpsbeheerder van enkele brieven van verzoeker is niet zorgvuldig afgewikkeld. Voor het overige is de handelwijze van de korpsleiding rond het veiligheidsonderzoek en de naar aanleiding daarvan genomen rechtspositionele maatregelen naar het oordeel van de Nationale ombudsman niet onzorgvuldig geweest.

### Onderzoek uit eigen beweging

De Nationale ombudsman heeft een onderzoek uit eigen beweging ingesteld naar de mate waarin bij het regiokorps Gelderland-Midden de etnische achtergrond en afkomst van de kandidaat een doorslaggevende rol speelden tijdens bevorderingsprocedures. Dat hiervan in het geval van de drie verzoekers sprake is, is uit het onderzoek van de Nationale ombudsman niet aannemelijk geworden. Twee van de drie verzoekers hebben bij de formulering van hun klachten uiteindelijk de nadruk gelegd op een gebrek aan transparantie en integriteit en niet op discriminatie als zodanig.

Uit de cijfers blijkt dat er sinds 1995 een zekere toename is in het aantal allochtone medewerkers bij Gelderland-Midden doch dat de doorstroom van allochtone medewerkers naar hogere functies iets geringer is dan die van autochtone medewerkers. De doelstelling van 10% allochtone medewerkers is nog bij lange na niet bereikt.

De Nationale ombudsman heeft geen aanwijzingen gevonden voor institutionele discriminatie van allochtone medewerkers binnen het korps Gelderland-Midden. Dit betekent niet dat er geen reden voor zorg is. Verwezen kan worden naar het recentelijk verschenen rapport van het Bureau Driessen, waarin wordt geconstateerd dat veel allochtone medewerkers van de politie zich achtergesteld voelen en overwegen het korps te verlaten. De bevindingen van dit rapport hebben overigens betrekking op de politie als geheel en niet specifiek op het korps Gelderland-Midden. Verwezen wordt naar de in paragraaf 7.3, van dit rapport geciteerde conclusie van het rapport van Bureau Driessen. Dat onderzoek bevestigt de verwachtingen dat allochtone medewerkers te maken hebben met discriminatie.

Onvoldoende zorgvuldige en transparante bevorderingsprocedures kunnen leiden tot willekeur. Beleid dat ruimte laat voor willekeur, biedt tevens ruimte voor het (onbewust) laten meespelen van vooronderstellingen en vooroordelen en kan daarmee ongewild leiden tot discriminatie. Ondoorzichtige procedures kunnen voorts een voedingsbodem zijn voor onvrede onder het personeel en twijfels over de gelijkheid van de behandeling oproepen of versterken.

De gang van zaken rond de kandidaatstelling voor sectiecommandant ME in de zaak A en de gang van zaken rond de selectie van B voor de functies Misdaadanalyse respectievelijk beleidsmedewerker zijn hiervoor kenmerkend.

Het feit dat twee medewerkers van regiokorps Gelderland-Midden bij de Nationale ombudsman hebben geklaagd over (onder meer) discriminatie op grond van hun afkomst, betekent op zichzelf niet dat allochtonen negatief worden bejegend maar het is wel een indicatie dat er onvrede onder hen bestaat. Mede gezien het nog steeds relatief geringe aantal allochtone politiemedewerkers, is extra alertheid bij het korps nodig om te voorkomen dat onderscheid jegens allochtonen wordt gemaakt of dat zij de indruk hebben dat zij op grond van hun afkomst worden achtergesteld.

In dit licht is tevens van belang dat de door de politie gewenste koppeling aan de samenstelling van de bevolking van het personeelsbestand ook wordt weerspiegeld in de samenstelling van de leiding van de organisatie.

Met betrekking tot de vereiste inzichtelijkheid van procedures sluit de Nationale ombudsman zich aan bij hetgeen de Commissie Gelijke Behandeling hierover opmerkt in haar adviserend oordeel.

Uit het onderhavige onderzoek is gebleken dat het regiokorps Gelderland-Midden, voor zover het de bevordering tot neventaken betreft, niet voldoet aan de eis van heldere en inzichtelijke procedures. Daarbovenop komt dat in elk geval in de zaak verzoeker A onduidelijkheid bestond, ook bij de leidinggevenden zelf, wie bevoegd was tot het doen van toezeggingen en dat toezeggingen zijn gedaan die vervolgens niet zijn nagekomen. Ook is in het geval van verzoeker A gebleken dat onduidelijkheid bestond over de vraag wie functioneringsgesprekken mocht afnemen en wanneer sprake was van een gesprek met de status van een functioneringsgesprek. Het is goed denkbaar dat het ontbreken van het nodige inzicht in de gebruikelijke en mogelijke loopbaanontwikkeling de hoofdoorzaak is voor de klachten van verzoekers A en B.

Het verdient daarom aanbeveling om richtlijnen met betrekking tot bevordering (beoordeling, functioneringsgesprekken en verslaglegging, criteria, bevoegdheden, termijnen, mogelijkheden om bezwaar te maken tegen een beoordeling/ niet-bevordering) op schrift te stellen, ook voor neventaken, en deze bekend te maken bij alle medewerkers en om vervolgens conform deze richtlijnen te handelen en bij afwijking daarvan expliciet te maken wat daarvan de reden is. Hierbij zou tevens aandacht moeten worden besteed aan waarborgen voor objectiviteit van beoordelingen en benoemingen.

In dit verband heeft de Nationale ombudsman met instemming kennis genomen van het feit dat de korpsbeheerder inmiddels maatregelen heeft genomen om het regionale Management Development-beleid aan te passen.

Het regiokorps Gelderland-Midden kent geen klachtenprocedure die speciaal is gericht op klachten omtrent discriminatie. Evenmin is gebleken dat er een algemene procedure is voor het behandelen van klachten van medewerkers. Het is niet verplicht om over een klachtprocedure voor discriminatieklachten te beschikken, maar een dergelijke regeling is wel bevorderlijk voor de vereiste objectiviteit en transparantie bij de behandeling van een klacht. Om te waarborgen dat die eisen worden nageleefd, verdient het invoeren van een klachtenprocedure door het regiokorps aanbeveling.

De Nationale ombudsman heeft tot slot met instemming kennis genomen van het feit dat de korpsbeheerder inmiddels het initiatief heeft genomen voor het - hernieuwd - instellen van een Commissie Ongewenste Omgangsvormen en het revitaliseren van het instituut vertrouwenspersoon.



## Slotbeschouwing

De wijze waarop een politiekorps als Gelderland-Midden omgaat met allochtone medewerkers is van groot belang voor een evenwichtige ontwikkeling van de politiezorg in onze samenleving. Het gezag van de politie is mede afhankelijk van de representativiteit van de samenstelling van politiekorpsen. Niet alleen voor de eigen organisatie van de politie, maar zeker ook voor de positie van de politie in onze samenleving, die steeds meer aan kleur wint. Onderzoek wijst uit dat de politie in Nederland in het algemeen nog veel energie moet steken in het realiseren van een gelijkwaardige positie en rol van allochtone medewerkers in de politieorganisatie. Harder gesteld: allochtone medewerkers bij de politie worden gediscrimineerd. Het aandeel van allochtone medewerkers op de werkvloer en in de politieleiding schiet nog te kort. De bereidheid om hierin verandering te brengen is zeker aanwezig, maar deze verandering ook daadwerkelijk realiseren vormt een complex vraagstuk.

Wat valt er over dit complexe vraagstuk te leren van dit onderzoek naar drie individuele cases en naar discriminatie in het algemeen bij het korps Gelderland-Midden?

De algemene conclusie dat er bij de politie gediscrimineerd wordt, heeft zelden in concrete zaken van individuele medewerkers betekenis. Ook in de onderzochte zaken is deze discriminatie niet vastgesteld. Dat wil zeggen dat de discriminatie veel dieper verborgen zit in het functioneren van een politiekorps als Gelderland-Midden. Vraag is dan hoe daarin verandering te brengen.

De drie beoordeelde zaken geven enkele aanknopingspunten voor maatregelen die tot oplossing van deze problematiek kunnen leiden:

- het scheppen van een organisatiecultuur waarin behoorlijke behandeling vanzelfsprekend is;
- het via advisering, intervisie en eventueel audits verrijken van de overheersende invloed van "wit leiderschap" met de deskundigheid van allochtone leidinggevendenden;
- de volle bereidheid bij de leiding om open te staan voor onafhankelijk onderzoek en reflectie.

Verwezen wordt naar de Slotbeschouwing in hoofdstuk 10 van dit Openbaar rapport.

## Inhoudsopgave

1. INTRODUCTIE .....	3
2. ONDERZOEK.....	3
3. BETROKKENHEID COMMISSIE GELIJKE BEHANDELING .....	7
4. KLACHT VAN VERZOEKER A. ....	11
4.1 Klachtformulering.....	11
4.2 Bevindingen.....	11
4.3 Standpunt verzoeker A.....	13
4.4 Standpunt korpsbeheerder.....	18
4.5 Beoordeling.....	25
5. KLACHT VAN VERZOEKER B .....	55
5.1 Klachtformulering.....	55
5.2 Bevindingen.....	55
5.3 Standpunt verzoeker B.....	55
5.4 Standpunt korpsbeheerder.....	61
5.5 Beoordeling.....	70
6. KLACHT VAN VERZOEKER C .....	80
6.1 Klachtformulering.....	80
6.2 Bevindingen.....	81
6.3 Standpunt verzoeker C.....	82
6.4 Standpunt korpsbeheerder.....	84
6.5 Beoordeling.....	88
7. ONDERZOEK UIT EIGEN BEWEGING .....	100
7.1 Object van onderzoek.....	100
7.2 Bevindingen.....	100
7.3 Beoordeling.....	100
8. OVERZICHT INSTEMMINGEN .....	106
9. OVERZICHT AANBEVELINGEN .....	106
10. SLOTBESCHOUWING .....	108
WETTELIJK KADER.....	111
LIJST MET VAN BELANG ZIJNDE AFKORTINGEN .....	117

## 1. INTRODUCTIE

Naar aanleiding van klachten van drie allochtone (ex-) medewerkers van het regionale politiekorps Gelderland-Midden heeft de Nationale ombudsman een onderzoek ingesteld naar - algemeen gesteld - de vraag of deze politieambtenaren tijdens hun dienstverband bij dit korps min of meer stelselmatig zijn benadeeld in hun loopbaanontwikkeling door niet transparant en niet integer handelen door de korpsleiding.

Deze klachten gaven de Nationale ombudsman ook aanleiding voor een onderzoek op eigen initiatief, ingevolge artikel 9:26 van de Algemene wet bestuursrecht, naar de mate waarin bij het regionale politiekorps Gelderland-Midden de etnische achtergrond en afkomst van de kandidaat een doorslaggevende rol speelden tijdens bevorderingsprocedures.

Kortheidshalve zal in dit rapport meestal worden gesproken over de regiopolitie Gelderland-Midden, of ook het korps.

## 2. ONDERZOEK

Op 28 april 2006 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van de heer A, ingediend door zijn gemachtigde de heer mr. B.J.M. van Meer, advocaat te Arnhem, met een klacht over een gedraging van het regionale politiekorps Gelderland-Midden.

Vervolgens ontving de Nationale ombudsman op 18 juli 2006 een verzoekschrift van de heer C, ingediend door zijn gemachtigde de heer mr. J.S. Pen, advocaat te Amsterdam, met eveneens een klacht over een gedraging van het regionale politiekorps Gelderland-Midden.

Ten slotte diende ook de heer B op 18 september 2006 een verzoekschrift in met een klacht over een gedraging van het regionale politiekorps Gelderland-Midden. Naar deze gedragingen, die worden aangemerkt als gedragingen van de beheerder van het regionale politiekorps Gelderland-Midden (de burgemeester van Arnhem), werd een onderzoek ingesteld.

In het kader van het onderzoek werd de korpsbeheerder verzocht op de klachten te reageren en een afschrift toe te sturen van de stukken die op de klachten betrekking hebben. Tijdens het onderzoek kregen de korpsbeheerder en verzoekers de gelegenheid op de door hen verstrekte inlichtingen te reageren. Tevens werd de korpsbeheerder en een aantal betrokken politieambtenaren respectievelijk getuigen een aantal specifieke vragen

gesteld. De korpsbeheerder en verzoekers verstrekten in de loop van het onderzoek een groot aantal bijlagen.

Omdat de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) bij uitstek beschikt over deskundigheid op het terrein van de gelijkebehandelingswetgeving en de uitvoering daarvan in het maatschappelijk leven, heeft de Nationale ombudsman reeds bij aanvang van de onderzoeken ervoor gekozen de CGB te betrekken bij deze onderzoeken. Om die reden vervulde de CGB een inhoudelijke rol tijdens de op 30 november en 1 en 8 december 2006 en 18 januari 2007 gehouden hoorzittingen. Tevens heeft de CGB afschriften ontvangen van alle stukken waarover de Nationale ombudsman beschikt.

In het kader van dit onderzoek hebben twee onderzoekers van het Bureau Nationale ombudsman gesprekken gevoerd met een groot aantal betrokken ambtenaren en andere informanten.

Uit oogpunt van privacybescherming zijn zowel tijdens het onderzoek als in dit rapport de namen van verzoekers, alle betrokken politieambtenaren en overige informanten geanonimiseerd. Uitsluitend de namen van de - professionele - gemachtigden van A en C zijn niet geanonimiseerd.

Op 8 september 2006 vonden gesprekken plaats met een delegatie van de Ondernemingsraad van het regionale politiekorps Gelderland-Midden en met de directeur van het Landelijk Expertisecentrum Diversiteit (LECD) en twee medewerkers van het LECD.

Op 11 september 2006 vond een gesprek plaats met - toen nog - getuige B. B heeft zich korte tijd later tot de Nationale ombudsman gewend met het verzoek om ook zijn klachten over het regionale politiekorps Gelderland-Midden in onderzoek te nemen. Vervolgens spraken de onderzoekers op 13 september 2006 met de heer X5, de voormalige districtschef West-Veluwe Vallei, op 19 september 2006 met het Hoofd Bureau Interne Zaken van het regionale politiekorps Gelderland-Midden (BIZ-1) en diens plaatsvervanger (BIZ-2), op 22 september 2006 met enkele bestuursleden van PARAAAT (Politie Associatie Relatie Allochtonen en Autochtonen Tezamen), een belangenvereniging voor allochtone medewerkers politie en Bijzondere Opsporingsambtenaren (BOA's) en op 2 oktober 2006 met de heer X20, de voormalige districtschef Arnhem-Oost.

Op 30 november, 1 en 8 december 2006 en op 18 januari 2007 hoorden de substituut-ombudsman en een lid van de CGB, bijgestaan door drie onderzoekers achtereenvolgens verzoekers A, B en C, de korpschef (X1), het toenmalige Hoofd P&O (X3) (hierna: het Hoofd P&O), de districtschef Rivierenland (X4) en de politieambtenaren X6, X7 en X12.

Verder legden de plaatsvervangend korpschef (X2) en de districtschef Eemland-Noord van de regiopolitie Utrecht (Y2) en X7 telefonisch een verklaring af.

Van al deze gesprekken zijn verslagen opgemaakt.

Het resultaat van het onderzoek werd als verslag van bevindingen gestuurd aan betrokkenen.

Verzoekers, de korpsbeheerder, X1, X3, X4, X6, X7, X12, X19, BIZ-1 en BIZ-2, Y2 en de directeur van het LECD reageerden binnen de daarvoor gestelde termijn op het verslag van bevindingen.

Hun reacties gaven aanleiding het verslag van bevindingen op enkele punten te wijzigen.

In reactie op het verslag van bevindingen verzocht de gemachtigde van A onder meer in het verslag een aantal passages te wijzigen, respectievelijk aan te vullen. De Nationale ombudsman heeft dit verzoek op drie onderdelen gehonoreerd.

Ook bevatte de reactie het verzoek om in het gedeelte van het verslag met betrekking tot A ook de verklaringen van de 2 medewerkers van het Bureau Interne Zaken, zoals op 19 september 2006 afgelegd tegenover de onderzoekers van het Bureau Nationale ombudsman, op te nemen. Als reden hiervoor voert de gemachtigde aan dat A pas in de loop van dit onderzoek zicht had gekregen op de handelwijze van de korpsbeheerder en de korpsleiding ten aanzien van de medewerkers van het Bureau Interne Zaken rond het oriënterend feitenonderzoek eind 2004, begin 2005.

De gemachtigde gaf in dat verband te kennen dat het onderzoek ook op deze aspecten diende te worden betrokken.

Het is de Nationale ombudsman gebleken dat gedurende langere periode binnen het korps sprake is geweest van verstoorde verhoudingen tussen een aantal leidinggevenden. In dat kader hebben meerdere botsingen plaatsgevonden tussen de korpsleiding enerzijds en het Hoofd van het Bureau Interne Zaken en diens plaatsvervanger anderzijds. Over enkele van deze botsingen heeft de Nationale ombudsman van diverse zijden uitgebreide informatie ontvangen. Hoewel A, net als vele andere medewerkers van het korps zijn werkzaamheden als politiemans diende te verrichten in een omgeving van verstoorde verhoudingen, is uit de in het onderzoek van de Nationale ombudsman afgelegde verklaringen van het Hoofd van het Bureau Interne Zaken en diens plaatsvervanger toch niet gebleken dat A een zodanig centrale rol

speelde binnen de verstoorde verhoudingen of (behoudens de wel in dit onderzoek beoordeelde gedragingen, te weten de gang van zaken rond het niet-benoemen als sectiecommandant ME, de herschikking van taken en de bejegening door de korpschef en het Hoofd P&O) zodanig in zijn belang was geschaad dat om die reden het onderzoek diende te worden uitgebreid en de afgelegde verklaringen van het Hoofd van het Bureau Interne Zaken en diens plaatsvervanger hadden moeten worden opgenomen in onderdeel A van het verslag van bevindingen.

Anders dan in het geval van A bevatte de verklaring wel specifieke informatie over de situatie rond C. Reden waarom het desbetreffende gedeelte uit de verklaring wel is opgenomen in onderdeel C van het verslag.

Ook het verzoek van de gemachtigde om overlegging, althans publicatie van het rapport Schaap heeft de Nationale ombudsman niet gehonoreerd. Enerzijds omdat het rapport, hoewel wel genoemd in het verslag van bevindingen, niet heeft bijgedragen aan de oordeelsvorming en anderzijds omdat het een intern stuk betreft van de raadsman van het korps aan zijn cliënt.

### 3. BETROKKENHEID COMMISSIE GELIJKE BEHANDELING

Vanwege haar specifieke deskundigheid op het terrein van de gelijke behandeling en haar ervaringen met onderzoek naar discriminatoire bejegening in raszaken heeft de Nationale ombudsman de CGB op 26 augustus 2006 gevraagd hem bij te staan in de beoordeling van de door A en B ingediende klachten. De CGB heeft dit verzoek opgevat als een verzoek om een oordeel in de zin van artikel 12, tweede lid, onderdeel c, van de Algemene Wet gelijke behandeling (AWGB) (zie Wettelijk kader onder I.). Het oordeel is uitsluitend gebaseerd op de hoorzittingen waarbij zij aanwezig is geweest en de door de Nationale ombudsman samengestelde dossiers. Gelet op het feit dat verzoeker C uitdrukkelijk kenbaar heeft gemaakt dat hij niet klaagt over onderscheid op grond van ras of geslacht of welke door de gelijkebehandelingswetgeving beschermde grond ook, heeft de klacht van C voor de CGB geen zelfstandige betekenis en is deze klacht daarom in haar oordeel buiten beschouwing gelaten.

De CGB heeft een ander toetsingskader dan de Nationale ombudsman. De CGB heeft hierover het volgende in haar adviserende oordeel opgenomen:

*"De CGB toetst uitsluitend aan de gelijkebehandelingswetgeving. Omdat de onderhavige klachten betrekking hebben op de grond ras, is voor deze zaken slechts de Algemene Wet Gelijke behandeling (AWGB) van belang. De CGB is niet bevoegd om te oordelen over handelen van de overheid als zodanig tenzij het gaat om 'ras' en sociale bescherming, daaronder begrepen sociale zekerheid en sociale voordelen (art. 7a AWGB) (N.o: zie Wettelijk kader onder I.). De CGB kan wel het handelen van de overheid als werkgever beoordelen.*

*Hieronder worden kort de relevante aspecten van het toetsingskader van de CGB uiteengezet: het verbod van onderscheid, het verbod van intimidatie, de bewijslastverdeling, de zorg voor een discriminatievrije werkvloer en de eis van zorgvuldige procedures.*

#### 3.1 Het verbod van onderscheid

*De AWGB verbiedt het maken van onderscheid op grond van onder meer ras bij de arbeid (art. 5 jo art. 1 AWGB) (N.o: zie Wettelijk kader onder I.).*

*Ingevolge de AWGB is zowel direct als indirect onderscheid verboden.*

*Direct onderscheid is onderscheid op grond van een van de in artikel 1, onderdeel b, van de AWGB genoemde persoonskenmerken. Van direct onderscheid naar ras is sprake als bij een onderscheidmakend handelen of nalaten of in een regeling of beleid, rechtstreeks wordt verwezen naar ras of afkomst. Direct onderscheid is verboden, tenzij er sprake is van een wettelijke uitzondering.*

*Indirect onderscheid is onderscheid op grond van een neutraal criterium, voorschrift of handelen dat personen bijzonder treft in verband met een of meer in de AWGB*

genoemde gronden. Ook indirect onderscheid naar ras is verboden, maar - anders dan bij direct onderscheid - geldt geen limitatief stelsel van uitzonderingen. Voor indirect onderscheid kan een objectieve rechtvaardiging worden aangevoerd.

Of in een concreet geval sprake is van een objectieve rechtvaardiging moet worden nagegaan aan de hand van een beoordeling van het doel dat wordt nagestreefd met het gehanteerde criterium dat het onderscheid tot gevolg heeft en van het middel dat wordt ingezet om dit doel te bereiken.

### 3.2 Het verbod van intimidatie

Het verbod van onderscheid omvat tevens het verbod van intimidatie, dat is neergelegd in artikel 1a AWGB (N.o: zie Wettelijk kader onder I.). Onder intimidatie wordt verstaan: gedrag dat met een van de gelijkebehandelingsgronden verband houdt en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

In geval van intimidatie kan de werkgever zichzelf niet vrij pleiten door te laten zien dat hij zich voldoende van zijn zorgplicht heeft gekweten. Intimidatie kan immers nooit worden gerechtvaardigd.

### 3.3 De zorg voor een discriminatievrije werkvloer

Voor de invoering van artikel 1a AWGB kon een werkgever ook al verantwoordelijk worden gehouden voor een discriminatoire bejegening door zijn werknemers door een ruime uitleg van het begrip arbeidsvoorwaarden in artikel 5 AWGB, waaronder de CGB ook het voorkomen en tegengaan van discriminatie op het werk begrijpt. Na toevoeging bij de implementatiewet van het verbod van onderscheid bij de arbeidsomstandigheden aan artikel 5 AWGB, in onderdeel h, brengt de CGB het recht op een discriminatievrije werkvloer onder de arbeidsomstandigheden die wel een deelverzameling van arbeidsvoorwaarden kunnen worden beschouwd. Onder discriminatoire bejegening wordt onder meer verstaan intimidatie, seksisme, racisme of andere vormen van onwelgevallig gedrag verband houdende met een beschermde grond. De werkgever wordt op grond hiervan gehouden geacht zorg te dragen voor een discriminatievrije werkvloer en moet daartoe zelfs preventieve maatregelen treffen. Als hij dat nalaat maakt hij zichzelf schuldig aan verboden onderscheid.

Mocht niet aan de complexe definitie van intimidatie zijn voldaan dan kan de werkgever ook na invoering van artikel 1a AWGB nog altijd op grond van art. 5 e of h AWGB verantwoordelijk worden gehouden voor discriminatoire bejegening, een begrip dat niet is gedefinieerd en daarom een groter toepassingsbereik kent, maar waarvoor wel een rechtvaardiging kan worden aangevoerd.

### 3.4 Zorgvuldige procedures

Een tweede positieve verplichting betreft de door de werkgever of het bevoegd gezag gehanteerde procedures. Het is vaste jurisprudentie van de CGB dat sollicitatie-, selectie- en bevorderingsprocedures systematisch, doorzichtig en controleerbaar moeten zijn en zorgvuldig en consistent moeten worden uitgevoerd. Als procedures ruimte laten voor



willekeurige toepassing ervan, dan is de kans dat bij de toepassing in strijd met de gelijkebehandelingswetgeving wordt gehandeld niet denkbeeldig.

Ook het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen (HvJ EG) heeft gewezen op de noodzaak van doorzichtigheid van procedures teneinde ongelijke behandeling te voorkomen.

In het geval van een ondoorzichtige procedure dient de verwerende partij (de werkgever of het bevoegd gezag) aannemelijk te maken dat er geen sprake is van een verboden onderscheid (HvJ EG, 17 oktober 1989, Danfoss versus Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark; zaak 109/88. Jur. 1989, p. 3199). Het is in een dergelijk geval aan de verwerende partij om aannemelijk te maken dat de onzorgvuldige procedure niet tot onderscheid heeft geleid. Het bestaan van een onzorgvuldige procedure leidt op zichzelf nog niet tot het oordeel dat verboden onderscheid is gemaakt, maar als de werkgever of het bevoegd gezag onvoldoende waarborgt dat de procedure niet tot onderscheid leidt of kan leiden, handelt hij wel in strijd met de zorgplicht die uit de gelijkebehandelingswetgeving voortvloeit.

### 3.5 Zorgvuldige klachtbehandeling

De verplichting van een werkgever zich te onthouden van ongelijke behandeling omvat tevens de positieve verplichting een klacht hierover zorgvuldig te behandelen. Een zorgvuldige klachtbehandeling vereist een deugdelijk onderzoek. Dat wil zeggen dat in ieder geval het principe van hoor en wederhoor dient te worden toegepast door een onpartijdige en bij voorkeur onafhankelijke en deskundige klachtenbehandelaar. Daarnaast vereist de zorgvuldigheid dat een klacht voortvarend en vertrouwelijk wordt behandeld en dat verzoeker(s) en beklagde(n) op de hoogte worden gesteld van de conclusies en de eventueel te treffen maatregelen.

Hoewel invoering van een klachtenregeling niet verplicht is, is een dergelijke regeling bevorderlijk voor de objectiviteit en transparantie bij de behandeling van een klacht. Een klachtenregeling moet in ieder geval aan de volgende voorwaarden voldoen:

- De regeling moet inzichtelijk zijn. Daarvan is sprake indien potentiële verzoekers en beklagden bekend zijn met het bestaan van de regeling en de werking ervan en weten welke maatregelen uit de procedure kunnen voortvloeien.
- De regeling moet systematisch zijn. Daarvan is sprake indien werkwijze en termijnen zijn vastgelegd.
- Bovendien dient de regeling te voorzien in de voorwaarden die aan een zorgvuldige klachtenbehandeling worden gesteld, te weten: hoor en wederhoor, vertrouwelijkheid en informatievoorziening.

### 3.6 Bewijslastverdeling

Met betrekking tot de bewijslastverdeling is in artikel 10 van de AWGB bepaald dat de verzoekende partij feiten dient aan te voeren die direct of indirect onderscheid kunnen doen vermoeden. Indien hij daarin slaagt, is het aan de verwerende partij om te bewijzen dat hij niet in strijd met de wet heeft gehandeld.

*De verzoeker (verzoeker) hoeft derhalve niet te bewijzen dat er onderscheid jegens hem wordt gemaakt; hij hoeft slechts feiten aan te voeren op grond waarvan kan worden vermoed dat sprake is van onderscheid. Het enkele feit dat er sprake is van een negatieve bejegening is echter niet voldoende. De verzoekende partij moet feiten aanvoeren die een verband kunnen doen vermoeden tussen het handelen waarover wordt geklaagd en de beschermde grond ras, waaronder ook huidskleur en etnische of nationale afkomst valt. Statistische informatie kan een indicatie geven maar is niet doorslaggevend. Bij het beoordelen van statistische informatie is vaak een probleem of en zo ja hoe er een link is te leggen tussen de algemene situatie (in het bedrijf) en het concrete geval (van verzoeker). Statistische informatie kan vooral een belangrijke rol spelen bij het vaststellen of sprake is van indirect onderscheid of bijvoorbeeld bij het nagaan of er in algemene zin sprake is van een onprettige sfeer voor allochtone medewerkers.*

*Het gebeurt nogal eens dat iemand negatief wordt bejegend, gekwetst of gepest zonder dat de reden daarvoor is gelegen in een van de AWGB beschermde gronden. Als de gepeste of uitgesloten persoon echter behoort tot een etnische minderheid is er wel altijd reden om nader te onderzoeken of er samenhang is. Het komt immers voor dat iemand negatief wordt bejegend vanwege een beschermde grond zonder dat de verwerende partij (de aangeklaagde) zich ervan bewust is dat de beschermde grond (mede) ten grondslag ligt aan de negatieve bejegening. Tevens komt voor dat een medewerker wel discriminerende opmerkingen te verduren krijgt, terwijl dat niet per se discriminerend (maar mogelijk wel beledigend) is bedoeld. Verweerders voelen zich vaak erg aangesproken door een discriminatieklacht en ontkennen ten stelligste en meestal oprecht dat zij discrimineren. Niettemin kan onbewust toch (een aanname in verband met) iemands huidskleur, afkomst, etc. een andere houding tegenover die persoon tot gevolg hebben. Dit is een lastig punt. De intentie is in het kader van de AWGB echter niet van belang: een kwetsende bejegening (mits natuurlijk in verband met een van de beschermde gronden) is in strijd met de wet, ook als er geen intentie was om te kwetsen."*

## 4. KLACHT VAN VERZOEKER A.

### 4.1 KLACHTFORMULERING

Verzoeker A (verder te noemen A) klaagt over het gebrek aan transparantie en integriteit dat het regionale politiekorps Gelderland-Midden in het kader van een bevorderingsprocedure ten aanzien van hem heeft getoond. Verzoeker klaagt in dit verband over

1. het niet aanwijzen van hem tot sectiecommandant van de ME;
2. het herschikken van zijn taken en verantwoordelijkheden binnen het POEMA-team;
3. Voorts klaagt A erover dat verschillende leidinggevenden alsmede het toenmalige Hoofd P&O van het regionale politiekorps Gelderland-Midden hem op onheuse wijze hebben bejegend.

### 4.2 BEVINDINGEN

#### 4.2.1. Inleiding

Binnen de politieregio Gelderland-Midden is een Bureau Crisis en Conflictbeheersing (CCB) aanwezig. Dit bureau houdt zich bezig met de coördinatie en aansturing van de zogenoemde Mobiele Eenheid (ME) -organisatie binnen de politieregio Gelderland-Midden. Van deze ME-organisatie maken naast de ME ook eenheden zoals de aanhoudingseenheid (AE) en de hondengeleiders deel uit.

De ME binnen de politieregio Gelderland-Midden is onderverdeeld in 4 groepen van twaalf medewerkers (schaalniveau 7) die elk geleid worden door een groepscommandant ME. Een groepscommandant ME geeft dan ook leiding aan ongeveer twaalf medewerkers. De groepscommandant ME is een ambtenaar met de rang van brigadier (schaalniveau 8).

Een sectie binnen de ME wordt gevormd door twee groepen (24 medewerkers) en wordt geleid door een sectiecommandant. Dit betekent dat binnen de ME in beginsel twee sectiecommandanten noodzakelijk zijn. De sectiecommandant is een ambtenaar van de rang van inspecteur (schaalniveau 9).

De pelotonscommandant geeft leiding aan twee secties en is een ambtenaar met de rang van hoofdinspecteur.

Ieder district kent een zogenoemde leveringsplicht ten aanzien van de ME. Op deze wijze worden de lasten bij grootschalig optreden evenredig verdeeld over de districten.

De portefeuillehouder CCB beslist uiteindelijk over een aanwijzing.

#### 4.2.2. Feiten

A trad op 15 februari 1995 in vaste dienst bij de politieregio Gelderland-Midden in de functie van medewerker Basispolitiezorg (BPZ) A, schaalniveau 6 (rang van agent). Bij besluit van 21 maart 1996 werd hij met ingang van 15 februari 1996 bevorderd tot de rang van hoofdagent, schaalniveau 7. In de periode van oktober 2000 tot april 2001 liep verzoeker stage in de functie van groepschef. Bij besluit van 27 juni 2001 werd hij bevorderd naar de rang van inspecteur, schaalniveau 9. Met ingang van 1 september 2002 werd verzoeker aangesteld in de functie van onderzoeker junior (schaalniveau 8) bij de Regionale Inlichtingendienst (RID) van de regiostaf.

Bij besluit van 12 augustus 2003 werd verzoeker met ingang van 1 september 2003 geplaatst in de functie van Gebiedsgebonden functionaris (GGF) met de taak van Allochtonencoördinator, district West-Veluwe Vallei (WVV).

Op grond van een gesloten detacheringovereenkomst verrichtte verzoeker vanaf 1 augustus 2004 voor één dag (acht uur) per week werkzaamheden ten behoeve van het LECD, onderdeel van de Nederlandse Politieacademie (NPA), in de functie van projectleider Expertgroep Diversiteit. Deze overeenkomst werd afgesloten voor de periode van 1 augustus 2004 tot 31 december 2005. De overeenkomst werd met ingang van 15 april 2005 uitgebreid naar twee dagen (zestien uur) per week. Voor deze werkzaamheden ontving verzoeker een salaris overeenkomstig salarisschaal 9, welk salaris door het LECD werd aangevuld tot een salaris overeenkomstig salarisschaal 11.

Bij brief van 29 april 2005 verzocht A om een ontslag op eigen verzoek en met ingang van 1 juni 2005 is A, conform artikel 87 van het Besluit algemene rechtspositie politie, op eigen verzoek ontslag verleend.

Bij brief van 5 mei 2005 diende A een klacht in bij de korpsbeheerder wegens het niet integer en niet transparant handelen van leidinggevenden. Bij brief van eveneens 5 mei 2005 diende A tevens een klacht in bij de korpsbeheerder wegens intimiderend gedrag van het Hoofd P&O van de regiopolitie Gelderland-Midden.

Op 25 mei 2005 is Bureau Interne Zaken (BIZ) opgedragen een oriënterend feitenonderzoek te verrichten, welk onderzoek bij voorlopige rapportage van 4 november 2005 werd beëindigd.

Op 22 en 23 augustus 2005 legde A verklaringen af ten overstaan van BIZ-1 en BIZ-2.

Bij brief van 23 januari 2006 stelde verzoeker een aantal vragen aan de korpsbeheerder. De korpsbeheerder gaf bij brief van 1 februari 2006 aan dat de aard en de inhoud van de klacht aanleiding vormde om deze te bespreken binnen de Regionale Beheersdriehoek en dat het onderzoek dat was ingesteld inmiddels was afgerond. Zij nodigde A uit voor een gesprek op 7 februari 2006, waarbij de leden van de Regionale Beheersdriehoek en de plaatsvervangend korpschef aanwezig zouden zijn.

Bij brief van 5 februari 2006 liet A weten eerst op een uitnodiging in te gaan wanneer hij een schriftelijke reactie had ontvangen die hem in staat stelde zich goed voor te bereiden op een dergelijk gesprek. Voorts verzocht hij om een kopie van het afgeronde onderzoek van BIZ alsmede een reactie op de vragen gesteld in zijn brief van 23 januari 2006.

Bij brief van 12 maart 2006 liet A weten nog geen reactie op zijn brieven van 23 januari en 5 februari 2006 te hebben ontvangen.

Bij brief van 15 maart 2006 reageerde de korpsbeheerder op de brieven van A van 5 mei 2005 en 23 januari 2006.

Bij brief van 23 maart 2006 reageerde A op de brief van de korpsbeheerder van 15 maart 2006.

De korpsbeheerder nodigde A bij brief van 30 maart 2006 wederom uit voor een gesprek.

Bij brief van 4 april 2006 liet de gemachtigde van A namens deze weten hieraan vooralsnog geen gehoor te geven, omdat eerst het dossier bestudeerd diende te worden. Tevens verzocht hij wederom om een kopie van het rapport van BIZ.

A wendde zich bij klaagschrift van 27 april 2006 tot de Nationale ombudsman.

#### **4.3 STANDPUNT VERZOEKER A**

Ten aanzien van klachtonderdeel 1. liet verzoekers gemachtigde in zijn klaagschrift van 27 april 2006 weten dat A - ondanks een toezegging daartoe - niet was aangewezen tot sectiecommandant van de ME, althans dat de besluitvorming daarover op een voor hem niet transparante wijze was verlopen. De gemachtigde voerde hiertoe aan dat de voormalig

districtschef, X5, A bij zijn aanstelling had toegezegd dat hij bij een eventuele vacature in aanmerking zou komen voor sectiecommandant van de ME en dat hij hem daarvoor ook geschikt achtte, hetgeen in het opgemaakte functioneringsverslag nog eens werd bevestigd.

De gemachtigde voerde voorts aan dat na overleg met de betrokkenen, de Personeels Management Adviseur (PMA) X25 en X5 was besloten A als sectiecommandant aan te wijzen, waarmee een eerdere belofte door X5 werd ingelost. De gemachtigde wees hierbij op het door X7 verstuurd e-mailbericht van 9 december 2004 waarin door X7 werd aangegeven dat A als sectiecommandant werd aangewezen en dat zijn opleiding daartoe in februari 2005 zou starten.

De gemachtigde gaf aan dat het A niet duidelijk was gemaakt waarom deze ondubbelzinnige toezegging werd ingetrokken en wees er daarbij op dat bij het eerste gesprek dat A op 29 december 2004 met X4 had door X4 werd aangegeven dat A niet voor de taak in aanmerking kwam omdat de pelotonscommandant alsmede de sectiecommandanten van de ME geen vertrouwen in hem zouden hebben, terwijl pas in het tweede gesprek met X4 in januari 2005, X4 zei dat A niet voor de taak in aanmerking kwam omdat hij niet in de Management Development-bak (MD-bak) was opgenomen. De gemachtigde betwistte overigens dat dit een vereiste was om in aanmerking te komen voor een leidinggevende positie van sectiecommandant ME. Hij wees er in dit verband op dat X5 en X7 dit kennelijk, gelet op de toezegging door de eerste en het door X7 verstuurd emailbericht, geen argument hadden gevonden om A niet aan te wijzen als sectiecommandant ME.

De gemachtigde achtte het argument van de korpsbeheerder dat A geen leidinggevende positie zou bekleden evenmin steekhoudend, nu door X5 en X7 op geen enkele wijze melding werd gemaakt van het niet mogelijk zijn van het vervullen van deze functie wegens het ontbreken van een leidinggevende positie.

De gemachtigde verwees in dit verband naar het verslag van het functioneringsgesprek van 27 december 2004 waarin was opgenomen dat A over 'goede leidinggevende kwaliteiten' beschikte.

Ten aanzien van klachtonderdeel 2. stelde de gemachtigde zich op het standpunt dat er door het niet integer en transparant handelen van leidinggevenden jegens A onjuiste beslissingen waren genomen, zoals het herschikken van taken en verantwoordelijkheden binnen het POEMA-team (Project Aanpak op Maat).

Hij voerde hiertoe aan dat A als projectleider Allochtonen was aangesteld en dat uit het functioneringsverslag van 27 december 2004 bleek dat het tot A's taak behoorde het gehele project te coördineren, dat A een zeer belangrijke bijdrage had geleverd aan de

totstandkoming en realisatie van dit project en dat de dagelijkse coördinatie in diens handen was. De gemachtigde achtte het onbegrijpelijk dat A naar aanleiding van een op 13 januari 2005 gehouden onderhoud waarin voor A uit het niets kritiek op hem werd uitgeoefend, door X7, die hem slechts gedurende een zeer beperkte periode van twee à drie maanden had kunnen zien functioneren, werd ontheven van al zijn coördinerende activiteiten met betrekking tot de Marokkaanse problematiek. Bovendien achtte hij het volstrekt onacceptabel dat kritiek op iemands functioneren niet in een officieel functioneringsgesprek naar voren kwam (terwijl in het officiële functioneringsgesprek twee weken daarvoor geen woord van kritiek was geuit).

In het verslag daarvan was bovendien kenbaar gemaakt dat X5 het functioneringsgesprek voerde omdat 'de huidige unitchef, X7, pas sinds enkele maanden in functie was en dus niet de hele periode kon beoordelen'. Indien dit gesprek als functioneringsgesprek had moeten worden aangemerkt, had in ieder geval een verbeteringstraject uitgezet moeten worden en had nooit een ontheffing van taken en verantwoordelijkheden per direct mogen plaatsvinden, nu daar geen enkele dringende noodzaak voor was. De gemachtigde gaf aan dat A zich uitdrukkelijk distantieerde van de inhoud van 'het verslag' van 13 januari 2005. De gemachtigde vroeg zich af wat de reden was van de levensgrote discrepantie tussen de inhoud van het officiële functioneringsgesprek op 27 december 2004 en het niet aangekondigde gesprek op 13 januari 2005 met X7 en X10. De gemachtigde verklaarde ten slotte dat A de laatste maanden van zijn functioneren in het POEMA-team was ontheven van al zijn coördinerende taken, uitgesloten was van beleidsmatig overleg en dat het geven van presentaties met betrekking tot dit onderwerp aan anderen werd gegund.

Ten aanzien van klachtonderdeel 3. stelde de gemachtigde zich op het standpunt dat verschillende leidinggevendenden alsmede het Hoofd P&O van het regionale politiekorps Gelderland-Midden A onheus hadden bejegend. Hij voerde hiertoe onder meer aan:

- dat door het Hoofd P&O tegen A op het moment dat deze zijn ontslag indiende was gezegd "Als jij denkt te kunnen natrappen, zorg ik ervoor dat jij bij de politie nergens meer carrière kunt maken", terwijl zijn vinger daarbij op enkele centimeters van het gezicht van verzoeker was verwijderd. Van belang achtte hij daarbij dat het Hoofd P&O voorzitter was van het Landelijk Bureau van Hoofden P&O waarmee aannemelijk was dat hij landelijk veel invloed kon uitoefenen op de carrière van A. Voorts voerde hij aan dat het Hoofd P&O bij een gesprek in februari 2005 in het bijzijn van X4 had aangegeven dat X4 van X1 de opdracht had gekregen om de erfenis van X5 op te ruimen waarbij hij zei dat X4 allerlei stoeptegels omhoog had gewipt en dat daaronder allerlei ongedierte vandaan kwam gekropen. De gemachtigde stelde dat door de korpsbeheerder in haar brief van

15 maart 2006 de handelwijze van het Hoofd P&O werd afgedaan met de mededeling 'dat het Hoofd P&O niet de intentie had om A te intimideren of te kwetsen', en dat zij verklaarde dat zij de bejegening van het Hoofd P&O niet op zijn plaats vond. Echter, volgens de gemachtigde had A's klacht op dit punt volledig gehonoreerd dienen te worden, terwijl het er bovendien niet om ging of er sprake was van een intentie om iemand te intimideren of te kwetsen, maar om de vraag of dit uit objectieve waarneming als zodanig moest worden aangemerkt. Zeker van een Hoofd P&O mocht worden verwacht dat deze zich uiterst genuanceerd uitlaat waar het gaat om personen die in loondienst zijn van de politie, aldus de gemachtigde.

- dat X4 A in het gesprek op 29 december 2004 had aangegeven dat het niet verstandig was A te plaatsen binnen de ME daar zowel de pelotonscommandant als de sectiecommandant geen vertrouwen in hem hadden, dat hij A adviseerde goed na te denken over de vervolgstappen waarbij hij verwees naar verzoeker B, een andere Marokkaanse inspecteur die onder hem had gewerkt en die zijn advies had genegeerd en uiteindelijk ziek was geworden en de politie had verlaten, dat het niet verstandig was door de muur te willen gaan, in plaats van door een deur en dat hij A adviseerde de zaak te laten rusten. Nadat A had aangegeven de zaak niet te zullen laten rusten, had X4 aangegeven: "Dat moet je niet te hard roepen, je loopt het risico dat de korpsleiding zegt: dan ga je toch"! Daarnaast zou X4 aan A in een tweede gesprek hebben gezegd dat hij niet voor de functie van sectiecommandant in aanmerking kon komen omdat hij niet in de MD-bak zat.

Volgens de gemachtigde kon dit niet het juiste argument zijn omdat dan X5 en X7 dit argument ook hadden moeten kennen en aan A kenbaar hadden moeten maken. Voorts gaf de gemachtigde aan dat X4 en het Hoofd P&O A bewust hadden geprovoceerd door te roepen: "Ja, de volgende keer moet je niet zeggen weg te willen, maar moet je je ontslag indienen". Ten slotte zou X4 het Hoofd P&O bij het derde gesprek niet tot de orde hebben geroepen en zich niet uitdrukkelijk van de door het Hoofd P&O gemaakte opmerking over 'ongedierte' hebben gedistantieerd.

- dat X6 A in een persoonlijk gesprek aangaf dat hij het gevoel had dat er onvoldoende draagvlak voor A was binnen de ME alsmede dat hij twijfels had over de loyaliteit van verzoeker binnen de ME-structuur, terwijl hij daarvoor geen onderbouwing kon geven. Relevant daarbij achtte de gemachtigde dat X6 jaren daarvoor sectiecommandant van A was geweest binnen de AE, gedurende een periode van drie jaar, waarbij A slechts eenmaal was aangesproken op zijn functioneren. Voorts voerde de gemachtigde aan dat X6 A in een gesprek meedeelde dat hij contact had gehad met zijn sectiecommandanten,



SE1, SE2 en SE3 en dat zij hem hadden aangegeven onvoldoende vertrouwen te hebben in A. Dit zou verband houden met een brief uit 2001 van X8, destijds ook commandant bij de AE. De status en inhoud van deze brief was A echter volstrekt onbekend. De gemachtigde wees er op dat SE1, SE2 en SE3 nimmer met A hadden samengewerkt, waardoor X6 op basis van aantoonbaar onjuiste informatie en oneigenlijke argumenten A onder druk had gezet geen sectiecommandant ME te worden, terwijl de direct leidinggevenden, X5 en X7, A op 9 december 2004 hadden voorgedragen tot sectiecommandant.

- dat X7 na verifiëring van de toezegging door X5 op 9 december 2004 een e-mailbericht had verstuurd waarin hij A voordroeg als sectiecommandant, terwijl hij A in een gesprek op 30 december 2004 vertelde dat hij definitief geen plaatsing zou krijgen, omdat het een MD-functie betrof die enkel door medewerkers uit de MD-pool kon worden vervuld. Volgens de gemachtigde wist X7 dat dit niet juist was.

Voorts werden er volgens de gemachtigde in de eenzijdig door X7 vastgelegde notitie van het tussen hem en A op 13 januari 2005 gehouden gesprek aperte onjuistheden naar voren gebracht, vermeld onder het kopje 'draagvlak'. De daarin geuite kritiek was volgens de gemachtigde aantoonbaar onjuist. A had dit ondermeer bij de ketenpartners en bij X25 geverifieerd.

Wezenlijk daarbij achtte de gemachtigde dat A in dat gesprek werd meegedeeld niet meer de verantwoordelijkheid te dragen voor de coördinatie met betrekking tot de aanpak van Marokkanen, waarbij het functioneringsgesprek dat eerder had plaatsgevonden met X5 kennelijk geen enkele rol meer speelde en door X7 werd genegeerd. A stelde ten slotte de laatste maanden van zijn functioneren in het POEMA-team door X7 te zijn genegeerd.

- dat de korpschef had verzaakt verzoekers klachten in behandeling te nemen, het nodige onderzoek te doen en degenen over wie werd geklaagd daarop aan te spreken, ondanks dat deze A eerder had verteld diens klachten serieus te nemen. De gemachtigde was ook van mening dat de korpschef het gedrag van het Hoofd P&O verdedigde. Ten slotte voerde de gemachtigde aan dat de korpschef samen met X2 op bezoek was geweest bij de korpschef van A in Utrecht. Volgens de gemachtigde kon dit gesprek geen ander doel hebben gehad dan om A via zijn toenmalige leidinggevenden te bewegen diens klacht in te trekken, terwijl bovendien door deze mededeling van X1 van X2 de vertrouwelijkheid van de klacht werd geschonden.

#### 4.4 STANDPUNT KORPSBEHEERDER

In reactie op de klacht(en) van A gaf de korpsbeheerder bij brief van 14 augustus 2006 het volgende te kennen.

In reactie op klachtonderdeel 1. liet de korpsbeheerder weten de klacht niet gegrond te achten. Zij gaf daarbij aan dat de werkzaamheden die worden verricht binnen ME verband neventaken zijn, hetgeen betekent dat medewerkers, in geval zij hun werkzaamheden bij de ME aanvangen, aangesteld blijven in hun oorspronkelijke functie. Een bevordering, zijnde een indeling in een hogere salarisschaal, is bij toetreding tot de ME, derhalve niet aan de orde. Bij daadwerkelijke inzet van een medewerker binnen de ME wordt een zogenoemde ME-toelage aan de medewerker toegekend.

De korpsbeheerder gaf voorts aan dat de taken van groeps-, sectie- en pelotonscommandant ME alleen kunnen worden vervuld door medewerkers, die op basis van hun aanstelling een bepaalde rang voeren. Dit houdt in dat de functie van bijvoorbeeld sectiecommandant niet door een medewerker met een functie in schaalniveau 7, waar de rang van hoofdagent aan verbonden is, kan worden vervuld. Een eventuele aanwijzing van A als sectiecommandant hield, gelet op het vorenstaande, geen bevordering in, aldus de korpsbeheerder.

In verband met het gegeven dat sprake was van een neventaak en niet van openstelling van een functie, was geen sprake van het uitbrengen van een vacature. Een sectiecommandant ME dient echter wel aan een aantal vereisten te voldoen. Vanwege het gegeven dat grootschalig optreden een uiterste vorm van het handhaven van de openbare orde betreft, dient een sectiecommandant loyaal te zijn, het absolute vertrouwen te genieten en is een goede samenwerking binnen de ME en tussen de verschillende disciplines van groot belang. Tevens dient een sectiecommandant inzicht te hebben in de openbare orde problematiek en inzicht te hebben in de consequenties van het handelen en gedrag van de ME. In verband met het feit dat een sectiecommandant tijdens een optreden aan meer dan twintig personen leiding geeft, wordt van de sectiecommandant leidinggevende ervaring vereist, dan wel wordt bij de aanwijzing van een sectiecommandant gezocht naar medewerkers die een leidinggevende functie (schaalniveau 9 en hoger) vervullen, aldus de korpsbeheerder.

Medio 2004 had X6 bij het CCB aangegeven behoefte te hebben aan een derde sectiecommandant. Vanuit het CCB werd de vraag om een sectiecommandant neergelegd bij de districten aangezien ieder district een leveringsplicht ten aanzien van de ME kent. Op een gegeven moment werd X6 benaderd door A die aangaf belangstelling te hebben voor de neventaak van sectiecommandant ME. Op 10 december 2004 vond een gesprek tussen A

en X6 plaats. X6 was in dit gesprek open over zijn beeldvorming over A. In de periode 1997-2000 heeft X6 als sectiecommandant A op twee incidenten aangesproken. A gaf aan in zijn functioneren gegroeid te zijn. Door X6 werd het gesprek positief ervaren en hij wilde A een kans geven. Desgevraagd gaf A aan X6 toestemming om referenties (X7, X8 en SE1 en SE2) over hem in te winnen.

X8 bevestigde het beeld dat X6 over hem had. SE1 en SE2 gaven aan geen vertrouwen te hebben in een goed functioneren van A als sectiecommandant ME. SE3 gaf aan zijn informatie niet uit eigen ervaring te hebben opgedaan. X6 nam vervolgens telefonisch contact op met A, deed hem verslag van zijn gesprekken met de referenten en gaf hem het advies te werken aan verdere groei in het leidinggeven als ook te werken aan zijn beeldvorming.

X6 heeft de inhoud van de gesprekken met X4 besproken die niet alleen leidinggevende van X6 was, maar in die periode ook portefeuillehouder CCB en in die hoedanigheid verantwoordelijk was voor de ME.

Op 8 juli 2004 werd binnen het District Management Team (DMT) gesproken over de levering van een sectiecommandant. Op 20 september 2004 vond wederom een overleg van het DMT plaats. In dat overleg deelde X5 mee dat het district WVV een sectiecommandant moest leveren. In het overleg van het DMT van 27 september 2004 en 11 oktober 2004 werden verschillende namen genoemd. In de vergadering van het DMT van 29 november 2004 werd uiteindelijk besloten X10 aan te wijzen. Hierna kwam A naar X7 omdat hij had vernomen dat X10 was voorgedragen als sectiecommandant. A gaf X7 aan dat hij een toezegging van X5 had, welke toezegging door X5 tijdens een afscheid van een collega aan X7 werd bevestigd.

X7 benaderde hierna alle unithoofden van het district WVV. Deze gaven aan dat reeds in het DMT een beslissing was genomen over de voordracht. X7 verzond uiteindelijk op basis van hetgeen hij van X5 had vernomen op 9 december 2004 een e-mailbericht.

De korpsbeheerder gaf verder aan dat in het DMT van 20 december 2004 vervolgens de ontstane situatie werd besproken. Zij benadrukte daarbij dat X5 voorzitter was van de overleggen van het DMT waarin de beslissing was genomen X10 voor te dragen.

De uiteindelijke beslissing was door X4 in de functie van waarnemend districtschef WVV genomen, aldus de korpsbeheerder.

De korpsbeheerder wees er op dat A geen leidinggevende functie bekleedde. Zij beaamde dat hem niet was aangegeven dat voor het vervullen van de taak van sectiecommandant werd gezocht naar een leidinggevende. Dit had volgens de korpsbeheerder te maken met het feit dat A binnen het DMT nimmer als mogelijke kandidaat voor sectiecommandant besproken was.

De korpsbeheerder achtte daarbij het beschikken over leidinggevende kwaliteiten niet gelijk te stellen aan het verrichten van een leidinggevende functie dan wel het zijn van een MD-kandidaat.

Zij gaf aan dat X5 op geen enkele wijze melding had gemaakt van het niet mogelijk zijn van het vervullen van de taak wegens het ontbreken van een leidinggevende positie. De korpsbeheerder merkte hierbij op dat X5 A nimmer in het DMT had voorgedragen als mogelijke kandidaat, hetgeen evenwel niet inhield dat het argument dat bij aanwijzing sprake diende te zijn van een medewerker met een leidinggevende positie, zijnde een MD-kandidaat als onjuist en niet transparant was aan te merken.

De korpsbeheerder wees er verder op dat het functioneringsgesprek van 27 december 2004 van ver na de aanwijzing van X10 dateerde, terwijl het bovendien was gehouden op een moment dat X5 niet meer als districtschef functioneerde en dus ook niet bevoegd was op dat moment een beslissing te nemen.

De korpsbeheerder gaf in haar reactie aan de beslissing X10 voor te dragen als sectiecommandant ME juist te achten, hoewel door haar werd onderkend dat op bepaalde punten in dit proces anders gehandeld had moeten worden. Zij verwees daarbij naar haar brief van 15 maart 2006 waarin zij erkende dat procesmatig gezien een aantal zaken niet zo had moeten verlopen. Dit gold eveneens voor de wijze van communiceren. De reden om de aanwijzing van X10 niet te heroverwegen had opener met A moeten worden besproken, aldus de korpsbeheerder.

In reactie op klachtonderdeel 2. liet de korpsbeheerder weten dat er geen sprake was van een discrepantie tussen het in december 2004 met de voormalige districtschef X5, gehouden gesprek en het op 13 januari 2005 met het unithoofd X7, gehouden gesprek. De korpsbeheerder gaf aan dat zowel X7 als X5 positief waren over het functioneren van A als Allochtonencoördinator.

Voorts gaf zij aan dat in het gesprek van 13 januari 2005 de procescoördinatie van het POEMA-team werd besproken. Van belang daarbij achtte zij dat dit niet de dagelijkse aansturing/coördinatie van het POEMA-team betrof. De procescoördinatie betrof de verdeling van capaciteit (inzet van medewerkers, middelen) en de financiën. Het unithoofd was van mening dat deze procescoördinatie beter kon worden neergelegd bij een groepschef Bedrijfsvoering en niet thuishoorde bij A als Allochtonencoördinator, terwijl de hoeveelheid taken van A daarbij ook een rol had gespeeld.

De korpsbeheerder liet weten dat de stelling van A dat hij vanaf dat moment werd ontheven van al zijn coördinerende activiteiten met betrekking tot de Marokkaanse problematiek een

volstrekt onjuiste voorstelling van zaken was, nu A in zijn functie als Allochtonencoördinator aangesteld bleef en alle tot de functie behorende coördinerende activiteiten met betrekking tot de Marokkaanse problematiek behield. Daarnaast liet de korpsbeheerder weten dat de aansturing/coördinatie van de uitvoeringswerkzaamheden van het POEMA-team reeds in augustus 2004 door de voormalig districtschef, X5, in volledige overeenstemming met A waren overgedragen aan X11.

Ten aanzien van de klacht over de handelwijze en gedragingen van verschillende leidinggevenden en het Hoofd P&O reageerde de korpsbeheerder als volgt.

- Ten aanzien van de klachten over het Hoofd P&O gaf de korpsbeheerder aan dat deze in zijn gesprek met A nimmer de zin "als jij denkt te kunnen natrappen, zorg ik ervoor dat jij bij de politie nergens meer carrière kunt maken" heeft uitgesproken, laat staan met stemverheffing. Ook verklaarde het Hoofd P&O op geen enkele wijze te hebben getracht A te intimideren door hem vingerwijzend dichtbij, enkele centimeters van het gezicht, te benaderen. Daarnaast had hij ook nimmer de intentie om wiens carrière dan ook te schaden.

De korpsbeheerder gaf aan dat het Hoofd P&O A had aangegeven dat het 'dreigen' met vertrekken geen effect had op gewenste verandering en dat hij hem aangaf niet steeds te 'dreigen' met het nemen van ontslag, maar dan ook eens de daad bij het woord te voegen door een ontslagbrief in te leveren. Achteraf kon worden gesteld dat de tekst van het Hoofd P&O niet gelukkig gekozen was en achterwege had moeten blijven. De korpsbeheerder gaf verder aan dat het gedrag en de taal van het Hoofd P&O nimmer discriminatoir was geweest, dat hij A niet had vergeleken met ongedierte, hetgeen zowel door hemzelf als door X4 was bevestigd. Dit nam echter niet weg dat het Hoofd P&O in het gesprek met A een opmerking had geplaatst die hij achteraf bezien niet zo had moeten plaatsen. Hij had in zijn algemeenheid gesproken over andere zaken dan die van A die na vertrek van X5 naar voren kwamen en had dat benoemd in een metafoor als het oplichten van stenen waaronder allerlei problemen vandaan kwamen. Het Hoofd P&O doelde hier niet op A. De korpsbeheerder achtte het gebruiken van deze metafoor niet juist en dit had achteraf bezien dan ook achterwege gelaten moeten worden. Zij gaf aan in haar brief van 15 maart 2006 A hiervoor reeds oprechte excuses te hebben aangeboden.

In diezelfde brief gaf zij aan dat het Hoofd P&O nimmer de intentie had gehad A te intimideren of te kwetsen. De opmerking van A dat een dergelijke mededeling onjuist was aangezien het intimideren of kwetsen alleen vanuit objectieve waarneming kon worden

aangemerkt achtte zij niet juist, aangezien A er daarbij aan voorbijging dat zijn belevingen niet kunnen worden aangemerkt als objectieve waarnemingen.

- Ten aanzien van de klachten over X4 gaf de korpsbeheerder aan dat het onjuist was te stellen dat door X4 aan A was aangegeven dat het niet verstandig was hem te plaatsen binnen de ME aangezien er geen vertrouwen in A zou zijn.

A had in het gesprek van 29 december 2004 zelf aan X4 aangegeven dat er binnen de ME over hem werd gesproken. Hier was A boos over.

In het gesprek met X4 was aan de orde hoe A hier het beste mee om kon gaan. X4 adviseerde A hierbij niet door de muur te gaan, maar door de deur. Dit hield in zijn boosheid te beheersen en een gesprek aan te gaan met de ME commandant om over de signalen te praten alsook om eerst na te denken hoe je dat gesprek in zou moeten gaan om maximaal resultaat te behalen. Daarbij was door X4 wel aangegeven dat een gebrek aan draagvlak binnen de ME bij een eventuele voordracht tot sectiecommandant zou hebben geleid tot spanningen. X4 had A enkel willen adviseren hoe om te gaan met de door hem ontvangen signalen. De korpsbeheerder gaf voorts aan dat de stelling dat X4 A had geadviseerd de zaak te laten rusten volgens X4 een onjuistheid was. Dit zou ook niet stroken met het advies van X4 om een gesprek aan te gaan met de ME commandant en het advies om niet door de muur, maar door de deur te gaan. De korpsbeheerder wees er op dat A uiteindelijk ook een gesprek met X7 had gehad.

De korpsbeheerder gaf verder aan dat X4 niet onjuist had gehandeld door te besluiten de ten aanzien van X10 genomen beslissing niet te heroverwegen, nu X10 in tegenstelling tot A een leidinggevende functie bekleedde en de aanwijzing van X10 binnen het MD-beleid paste.

Dat in het gesprek met A op 29 december 2004 tevens het ontbreken van vertrouwen binnen de ME aan de orde was geweest, deed hier niets aan af, aldus de korpsbeheerder.

De korpsbeheerder gaf voorts aan dat de naam van verzoeker B door A zelf in het gesprek van 29 december 2004 was ingebracht. A gaf aan met B over X4 te hebben gesproken.

Het was dan ook A die B in het gesprek had betrokken en in deze een verbinding maakte. Volgens de korpsbeheerder was er geen sprake van intimidatie van de zijde van X4.

- Ten aanzien van de opmerking van A dat X4 hem zou hebben gezegd de zaak te laten rusten merkte de korpsbeheerder op dat dit de signalen betrof die A had vernomen over de ME.

De tekst "dat moet je niet te hard roepen, je loopt het risico dat de korpsleiding zegt: dan ga je toch" betrof iets heel anders. A gaf veelvuldig aan dat hij weg zou gaan bij Gelderland-Midden. Ook gaf hij aan dat hij, als hij geen sectiecommandant zou worden, het korps zou verlaten. X4 had hem toen aangegeven dat het niet verstandig was om tegen een korpschef te zeggen weg te gaan bij het korps op het moment dat geen aanwijzing plaats zou vinden. Hiermee werd naar de mening van X4 het risico gelopen dat een korpschef daadwerkelijk de mogelijkheden om te vertrekken aan zou geven. De steeds terugkerende uitlatingen van A over zijn mogelijke of aankomende vertrek werkten niet motiverend. Om die reden was het advies aan A om hierover niet meer te spreken.

De korpsbeheerder achtte het van belang dat A X4 in het tweede gesprek had onderbroken en had laten weten dat het hem "niet meer kon schelen" of hij wel of niet zou worden aangewezen als sectiecommandant.

- Ten aanzien van de door A gestelde gedragingen en uitlatingen van X4 die deze in het derde gesprek zou hebben gedaan merkte de korpsbeheerder op dat deze uit de context waren gehaald en niet juist in de tijd waren gezet. De herschikking van taken was voornamelijk in het tweede gesprek aan de orde geweest. Op de vraag van A of X4 wist dat X7 zijn werkzaamheden had aangepast, had X4 bevestigend geantwoord. X4 had nimmer opdracht gegeven tot het herschikken van taken. In het derde gesprek sprak A wederom over het nemen van ontslag.

X4 had de bewoordingen van het Hoofd P&O bevestigd in die zin dat hij van mening was dat A niet steeds een mogelijk ontslag moest blijven aanhalen. De korpsbeheerder gaf aan dat A niet door X4 was geprovoceerd maar dat deze juist veel aandacht aan de situatie van A had besteed.

Ten aanzien van het al dan niet gedaan zijn van een opmerking over 'ongedierte' gaf de korpsbeheerder aan dat het Hoofd P&O volgens X4 nimmer A had vergeleken met ongedierte noch dat A ongedierte werd genoemd. A had een opmerking van het Hoofd P&O volgens de korpsbeheerder anders geïnterpreteerd. Ten tweede merkte zij op dat de door het Hoofd P&O gemaakte opmerkingen jegens A X4 niet konden worden aangerekend. Aangezien A niet op de opmerking van het Hoofd P&O reageerde, was X4 in de veronderstelling dat die opmerking door A niet als kwetsend werd ervaren en had hij het Hoofd P&O pas na het gesprek gesproken over de opmerking die was geplaatst. De korpsbeheerder was van mening dat X4 hierin niet onjuist had gehandeld. Ten slotte merkte zij op dat A ook na het gesprek X4 niet over de opmerking van het Hoofd P&O had benaderd.

- Ten aanzien van de klachten over X6 merkte de korpsbeheerder op dat deze open met verzoeker over zijn beeldvorming had gesproken, terwijl deze beeldvorming mede was

ontstaan door eigen ervaringen van X6 in de tijd dat hij als sectiecommandant binnen de AE taken verrichtte. De korpsbeheerder achtte een eigen waarneming over het functioneren binnen de AE voldoende onderbouwing voor een beeldvorming. Daarnaast had X6 met toestemming van verzoeker referenten gehoord. Deze referenten hadden X6 een met zijn beeldvorming overeenkomstig beeld geschetst. Ook dit achtte de korpsbeheerder een voldoende onderbouwing. De korpsbeheerder liet weten dat de eigen ervaring van X6, SE1, SE2 en SE3 over het functioneren van verzoeker binnen de AE een voldoende onderbouwing was voor de stellingname van X6.

Voorts wees zij er op dat verzoeker A ten tijde van zijn functioneren binnen de AE zeker tweemaal op zijn functioneren was aangesproken. De korpsbeheerder liet verder weten dat het afwezig zijn van voldoende vertrouwen bij SE1, SE2 en SE3 niet gebaseerd was op de brief van X8 uit 2001, maar op hun eigen ervaringen met verzoeker, die, met uitzondering van SE3, wel degelijk met verzoeker hadden samengewerkt. X6 had A niet onder druk gezet af te zien van de aanwijzing als sectiecommandant ME. X6 had A een advies gegeven, welk advies was gebaseerd op betrouwbare en verifieerbare informatie die verkregen was met instemming van A.

- In reactie op de klacht over de gedragingen en handelwijze van X7 liet de korpsbeheerder weten dat X7 weliswaar het betreffende e-mailbericht van 9 december 2004 had verstuurd, maar dat dit was gedragen vanuit de gedachte dat X5 een bepaalde toezegging richting verzoeker A zou hebben gedaan. Zonder een dergelijke toezegging zou verzoeker A nimmer door X7 zijn voorgedragen. Ook achtte zij het van belang dat de beslissing om X10 aan te wijzen als sectiecommandant in het DMT reeds was genomen en dat X7 niet bevoegd was verzoeker als sectiecommandant ME aan te wijzen, nu X4 met ingang van 30 november 2004 als waarnemend districtschef aantrad van het district WVV en een dergelijke beslissing alleen door de districtschef kon worden genomen.

De korpsbeheerder liet weten dat het e-mailbericht van 9 december 2004 dan ook nimmer verzonden had mogen worden, dat deze gedraging niet juist was geweest, hetgeen had geleid tot het door haar gegeven excuus.

- In reactie op de klacht van A over de handelwijze van de korpschef en X2 liet de korpsbeheerder ten slotte weten dat in december 2005, toen A de regiopolitie Gelderland-Midden reeds had verlaten hij had gemeld dat hij was bedreigd door een burger wegens zijn vroegere activiteiten voor Gelderland-Midden.



Voor zijn veiligheid was contact opgenomen met zijn werkgever, de regiopolitie Utrecht. De korpsbeheerder achtte deze beslissing, gelet op de ook door A zelf als ernstig aangemerkte bedreiging, noodzakelijk.

Voor alle contacten gold dat er beslist geen poging was ondernomen om A via zijn nieuwe werkgever te bewegen zijn klacht te laten rusten of hem aldaar negatief af te schilderen.

Voor een uitgebreide weergave van de reacties van partijen, de afgelegde verklaringen en de stukken waarvan de Nationale ombudsman heeft kennisgenomen, wordt verwezen naar het Verslag van bevindingen dat is gepubliceerd op [www.nationaleombudsman.nl](http://www.nationaleombudsman.nl) onder rapporten.

## 4.5 BEOORDELING

### Bevoegdheid van de Nationale ombudsman

De korpsbeheerder voert aan dat in de klacht van A heel nadrukkelijk een rechtspositionele grondslag betreffende het niet benoemen in de neventaak sectiecommandant zit en dat tegen deze beslissing een rechtsgang bij de bezwarencommissie en in tweede instantie bij de bestuursrechter heeft opengestaan. Van deze mogelijkheid heeft A nimmer gebruik gemaakt. Ook heeft hij geen gebruik gemaakt van de bezwaarschriftenprocedure aangaande de feitelijke handelingen rond de werkplek bij het POEMA-project, aldus de korpsbeheerder.

Indien en voor zover de korpsbeheerder hiermee heeft bedoeld te stellen dat de Nationale ombudsman om die reden niet bevoegd is een onderzoek naar de klachten van verzoeker in te stellen, verwijst de Nationale ombudsman naar artikel 9:23 onder f van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) (zie wettelijk kader onder II.) waarin is bepaald dat de Nationale ombudsman niet verplicht is een onderzoek in te stellen of voort te zetten indien het verzoek betrekking heeft op een gedraging waartegen door de verzoeker bezwaar had kunnen worden gemaakt, beroep had kunnen worden ingesteld of beklag had kunnen worden gedaan. De Nationale ombudsman is op grond van voormeld artikel derhalve - hoewel niet verplicht - wel bevoegd een onderzoek naar dergelijke klachten in te stellen.

### 4.5.1. Procedure aanwijzing sectiecommandant

Uit het onderzoek is gebleken dat werkzaamheden die binnen ME verband worden verricht neventaken zijn. Dit houdt in dat deze werkzaamheden naast de gewone werkzaamheden worden verricht. Benoeming tot sectiecommandant leidt derhalve niet tot indeling in een hogere salarisschaal. Wel maakt het (tijdelijk) fungeren als sectiecommandant ME of AE veelal onderdeel uit van het Management Development-traject (MD-traject) dat (toekomstig) leidinggevend doorloopt.

Verder is gebleken dat ieder district van de politieregio Gelderland-Midden een leveringsplicht ten aanzien van de ME kent. Dit in verband met de spreiding van de lasten. Het vrijkomen van een plaats wordt door de pelotonscommandant aan het Bureau Crisis en Conflictbeheersing (CCB) gemeld. Vervolgens wordt bezien welk district op dat moment een sectiecommandant dient te leveren. In verband met het gegeven dat sprake is van een neventaak en niet van openstelling van een functie, is geen sprake van het bekendmaken van een vacature, hetgeen tot gevolg heeft dat belangstellenden zich hiervoor niet kunnen aanmelden.

In het districtsmanagementteam (DMT) wordt besproken en besloten wie zal worden voorgedragen voor de functie. De uiteindelijke benoeming geschiedt door de portefeuillehouder Crisis en Conflictbeheersing. Uit het onderzoek is verder naar voren gekomen dat voor neventaken geen functiebeschrijvingen beschikbaar zijn en dat voor de benoeming tot sectiecommandant wel een aantal vereisten gelden, maar dat deze criteria niet schriftelijk waren vastgelegd, doch een werkafpraak betroffen.

Uit het onderzoek is voorts komen vast te staan dat X5 vanaf 2000 tot eind oktober 2004 als districtschef van het district WVV fungeerde en dat hij tot medio 2004 eveneens waarnemend unitchef was, omdat de daarvoor openstaande vacature nog niet was ingevuld. Met ingang van juli 2004 werd X7 als unitchef aangesteld. X7 heeft X5, vanaf het moment dat deze eind oktober plotseling vertrok en tot het moment van aanstelling van X4 als waarnemend districtschef (1 december 2004) tijdelijk vervangen.

In augustus 2003, toen A in Ede werd aangesteld als Gebiedsagent/Alloctonencoördinator bij het district WVV, werd hem door de toenmalige districtschef X5 toegezegd dat hij bij een eventuele vacature van groeps- of sectiecommandant daarvoor zou worden voorgedragen.

Medio 2004 diende X6, pelotonscommandant bij de ME, via het CCB een verzoek in tot voordracht van een derde sectiecommandant. Nadat vervolgens het bericht kwam dat het district WVV een sectiecommandant voor de ME moest leveren, heeft het DMT daarover verschillende malen vergaderd onder voorzitterschap van X5. Door X5 is tijdens die

vergaderingen nimmer melding gemaakt van het feit dat hij aan A een toezegging tot voordracht voor sectiecommandant had gedaan. X5 heeft daarover verklaard dat deze toezegging hem geheel was ontschoten. Het DMT heeft uiteindelijk eind november 2004 - X5 was inmiddels per 1 november 2004 na een conflict met de korpsleiding gedefungeerd - besloten X10 voor te dragen als sectiecommandant ME, hoewel deze te kennen had gegeven deze taak niet erg te ambiëren.

Toen A vernam dat het DMT X10 had voorgedragen, heeft hij zich tot zijn directe chef X7 gewend en hem mededeling gedaan van de toezegging door X5. X7, die op dat moment naast unitchef tevens plaatsvervangend districtschef WVV was, heeft vervolgens deze toezegging bij X5 geverifieerd en, nadat deze inderdaad door X5 was bevestigd, heeft X7 bij e-mailbericht van 9 december 2004, gericht aan onder andere A en X10, de beslissing van het DMT teruggedraaid en medegedeeld dat, na overleg met betrokkenen, de Personeels Management Adviseur (PMA) en de districtschef, alsnog was besloten niet X10, maar A voor te dragen, dit wegens een gedane belofte door X5. In dit e-mailbericht vermeldde hij ook dat de opleiding van A in februari 2005 zou aanvangen en dat hij de CCB op de hoogte had gesteld.

Naar het oordeel van de Nationale ombudsman is voldoende komen vast te staan dat X7 - in tegenstelling tot waarvan hij zelf uitging - niet bevoegd was voormelde beslissing te nemen. Hij was weliswaar plaatsvervangend districtschef, maar op het moment van het door hem genomen besluit, te weten 9 december 2004, was X4 al in functie als waarnemend districtschef, in welke functie hij feitelijk was begonnen met ingang van 30 november 2004. Niet alleen heeft X7 deze beslissing onbevoegd genomen, hij heeft bovendien X4 daarover niet vooraf ingelicht. X4 stelde zelfs tijdens het onderzoek van de Nationale ombudsman nog niet bekend te zijn met de precieze inhoud van dit door X7 verzonden e-mailbericht.

Vervolgens voerde de inmiddels gedefungeerde oud-districtschef X5 op initiatief van A op 27 december 2004 een functioneringsgesprek met A over de periode 1 augustus 2003 tot 29 oktober 2004, waarvan de op dat moment verantwoordelijke waarnemend districtschef X4 evenmin op de hoogte was. Weliswaar verklaarde X5 dat hij zijn voornemen tot het houden van dit gesprek had gemeld aan zowel de korpschef als het Hoofd P&O, en wel om de reden dat hij niet wilde dat op een later tijdstip de rechtsgeldigheid van de beoordeling ter discussie kwam te staan, en gaf hij aan dat zij hiermee ook instemden, gebleken is dat X4 hier in ieder geval niet van op de hoogte was. Overigens verklaarde

het Hoofd P&O dat hij het juist ongelooflijk vond dat X5 op dat moment nog een beoordeling over A had opgemaakt.

Vast staat in ieder geval dat A ervan uitging dat X5 bevoegd was om een dergelijke gesprek met hem te voeren en dat X5 A in dit functioneringsgesprek een zeer positieve beoordeling gaf: 'A heeft tot dusver een zeer belangrijke bijdrage geleverd aan totstandkoming en realisatie van dit project (N.o: Project Aanpak op Maat). (...). A heeft zich in bovengenoemde rollen uitstekend gemanifesteerd. A heeft laten blijken over goede leidinggevende kwaliteiten te beschikken.' Het verslag van dit functioneringsgesprek werd vervolgens op 15 januari 2005 vastgesteld en kwam pas daarna ter kennis van X4.

Op 29 december 2004 wendde A zich tot X4. Bij dit gesprek was verder niemand aanwezig. A vertelde X4 over de toezegging die X5 hem destijds had gedaan. Hij vertelde hem voorts dat er negatief over hem werd gesproken bij de ME. Dit was hem gebleken toen hij zich op 10 december 2004 had gewend tot X6, pelotonscommandant van de ME. X4 zei A dat hij het zou uitzoeken. Hij zei daarbij dat A zijns inziens niet in aanmerking kwam voor aanwijzing als sectiecommandant, omdat hij niet in het MD-bestand zat. A heeft in dit gesprek geen melding gemaakt van het e-mailbericht van X7 waarin de beslissing tot aanwijzing van X10 was teruggedraaid.

Na dit gesprek heeft X4 geverifieerd of de toezegging van X5 aan A op schrift was gesteld en heeft hij bij het DMT geverifieerd of het juist was dat iemand die geen leidinggevende functie had, ook niet in aanmerking kon komen voor de taak van sectiecommandant ME.

Ook had X4 in de loop van januari 2005 een gesprek met X6 waarin deze hem mededeelde dat er bij de ME geen draagvlak was voor A.

In een tweede gesprek met A omstreeks 13 januari 2005 heeft X4 hem meegedeeld dat hij de beslissing van het DMT om X10 voor te dragen niet zou terugdraaien omdat hem enerzijds was gebleken dat de toezegging door A niet op papier stond en omdat hem anderzijds was gebleken dat A geen leidinggevende functie vervulde.

Uit het onderzoek is niet duidelijk geworden of X4 in de gesprekken die hij in december 2004 en januari 2005 met A heeft gehad, als argument voor het niet terugdraaien van de beslissing tot aanwijzing van X10 als sectiecommandant uitsluitend de omstandigheid heeft genoemd dat A geen leidinggevende functie vervulde, of (tevens) het argument

heeft genoemd dat er geen draagvlak voor hem was bij de ME. A en X4 spreken elkaar op dit punt tegen.

Wat hier ook van zij, de Nationale ombudsman is van oordeel dat het regionale politiekorps Gelderland-Midden bij de procedure die leidde tot aanwijzing van een sectiecommandant ME afkomstig uit het district WVV op verschillende punten niet behoorlijk heeft gehandeld.

4.5.1.1. Allereerst heeft de districtschef X5 verschillende vergaderingen van het DMT voorgezeten waarin de voordracht van een sectiecommandant ME vanuit WVV aan de orde was, zonder het DMT melding te maken van zijn eerdere toezegging aan A. X5 gaf als reden hiervoor dat deze toezegging hem op dat moment was ontschoten.

Dat deze - voor A toch belangrijke - toezegging X5 was ontschoten duidt op een gebrek aan administratieve nauwkeurigheid. Van hem mocht immers worden verwacht dat hij een dergelijke van belang zijnde toezegging schriftelijk had vastgelegd. Door dit na te laten, is gehandeld in strijd met het vereiste van administratieve nauwkeurigheid.

*Het vereiste van administratieve nauwkeurigheid houdt in dat bestuursorganen secuur werken. Dit vereiste impliceert dat indien een bestuursorgaan jegens een medewerker een toezegging doet, het bestuursorgaan hiermee zorgvuldig dient om te gaan door dergelijke voor medewerkers (belangrijke) toezeggingen schriftelijk vast te leggen.*

4.5.1.2. Vervolgens heeft, nadat het DMT had besloten X10 aan te wijzen als sectiecommandant, de unitchef X7 deze beslissing eigenmachtig teruggedraaid nadat hij de toezegging van X5 aan A had geverifieerd. X7 was daartoe niet bevoegd, aangezien inmiddels na het defungeren van X5 X4 als waarnemend districtschef in functie was. X7 had dit besluit derhalve niet buiten X4 om mogen nemen. Door deze handelwijze van X7 zijn ten onrechte verwachtingen gewekt bij A, hetgeen in strijd is met het vereiste van rechtszekerheid. Dat deze toezegging vervolgens niet werd nagekomen, acht de Nationale ombudsman eveneens niet juist.

Door de in het e-mailbericht opgenomen zinsnede dat een eerdere belofte gedaan door een districtschef aan deze aanwijzing van A als sectiecommandant ten grondslag lag en daarnaast de opmerking dat de opleiding van A in februari 2005 zou starten, terwijl hiervan eveneens het CCB op de hoogte was gesteld, heeft A naar het oordeel van de Nationale ombudsman ook niet ten onrechte verwachtingen ontleend aan het betreffende e-mailbericht.

De Nationale ombudsman gaat derhalve voorbij aan de stelling van de korpschef dat A zijns inziens geen verwachtingen aan het e-mailbericht mocht ontlelen, omdat centraal stond dat A geen leidinggevende functie en/of leidinggevende ervaring had. Ook het feit dat X7 niet bevoegd was de beslissing van het DMT terug te draaien doet niet af aan de gerechtvaardigde verwachtingen die A hieraan kon ontlelen. Immers, op grond van de positie van X7 en de inhoud van het e-mailbericht mocht A redelijkerwijs aannemen dat het hier ging om een bevoegd genomen beslissing.

*Het vereiste van rechtszekerheid, ook wel vertrouwensbeginsel, houdt onder meer in dat gerechtvaardigde verwachtingen van burgers en organisaties jegens bestuursorganen door die bestuursorganen worden gehonoreerd. Dit vereiste impliceert dat toezeggingen gestand moeten worden gedaan.*

4.5.1.3 Nadat hij wegens een conflict met de korpsleiding was gedefungeerd als districtschef, heeft X5, zonder de op dat moment verantwoordelijke leidinggevenden te informeren, een functioneringsgesprek gevoerd met A. Weliswaar had hij - naar zijn zeggen - zijn voornemen gemeld aan het Hoofd P&O en de korpschef, maar deze hebben dit kennelijk niet verder gecommuniceerd met X4 en X7. Door deze gebrekkige interne communicatie is bij A ten onrechte de indruk gewekt dat X5 nog bevoegd was dit gesprek te voeren. Door deze wijze van interne communicatie is in strijd gehandeld met het vereiste van adequate organisatorische voorzieningen.

*Het vereiste van adequate organisatorische voorzieningen houdt in dat bestuursorganen hun administratieve beheer en organisatorisch functioneren inrichten op een wijze die behoorlijke dienstverlening aan burgers verzekert. Dit vereiste impliceert dat een bestuursorgaan dient zorg te dragen voor een goede interne communicatie.*

De Nationale ombudsman heeft kennisgenomen van de aanbeveling zoals deze door de commissie Cornielje ter zake de interne communicatie bij het regiokorps Gelderland-Midden in het rapport Feitelijk-Heden is opgenomen, te weten zo spoedig mogelijk een professioneel (intern) communicatiebeleid te ontwikkelen en te implementeren. De Nationale ombudsman sluit zich hierbij aan. Gelet op het belang daarvan geeft de Nationale ombudsman de beheerder van het regionale politiekorps in overweging prioriteit te geven aan voormelde aanbeveling van de commissie Cornielje.

4.5.1.4. X4, die inmiddels als waarnemend districtschef was aangetreden, was niet bereid de beslissing van het districtsmanagementteam tot aanwijzing van X10 als sectiecommandant terug te draaien. Dat hij op dat moment niet wist van de door het e-

mailbericht van X7 bij A gewekte verwachtingen, valt hem niet euvel te duiden, nu hij noch door X7, noch door A zelf (tijdig) op het bestaan van dat e-mailbericht was gewezen. Wel is de Nationale ombudsman van oordeel dat de beslissing van X4 in strijd met het motiveringsvereiste is genomen. Ten onrechte heeft X4 bij die beslissing geen rekening gehouden met de inmiddels bij hem bekend geworden toezegging van X5 aan A, met als argument dat deze niet op schrift was gesteld. Niet valt in te zien waarom aan een mondelinge toezegging onder die omstandigheden minder gewicht dient te worden toegekend dan aan een schriftelijke. Voorts heeft X4 ten onrechte het argument dat A geen leidinggevende functie vervulde doorslaggevend geacht. Immers uit het onderzoek is gebleken dat het weliswaar gewenst was dat een kandidaat voor de taak van sectiecommandant een leidinggevende functie op schaal 9 vervulde, doch eveneens is gebleken dat dit geenszins een Wet van Meden en Perzen was, terwijl bovendien dit vereiste op dat moment nergens schriftelijk was vastgelegd. Daarbij zij opgemerkt dat A op dat moment een (weliswaar strikt genomen niet leidinggevende) functie in schaal 9 vervulde en dat hij in iedere geval naar de mening van zijn leidinggevend X5 en X7 over leidinggevende kwaliteiten beschikte. Door jegens A het argument te gebruiken dat aanwijzing van hem als sectiecommandant niet in overeenstemming zou zijn met het geldende MD-beleid, is in strijd met het motiveringsvereiste gehandeld.

*Het motiveringsvereiste houdt in dat het handelen van bestuursorganen feitelijk en logisch wordt gedragen door een kenbare motivering. Dit impliceert dat een bestuursorgaan zijn beslissing dient te onderbouwen met een feitelijk juiste motivering.*

4.5.1.5. Voor zover bij de beslissing van X4 een rol heeft gespeeld (X4 heeft dit uitdrukkelijk ontkend) dat er blijkens een mededeling van X6 voor A bij de ME geen draagvlak was, is de Nationale ombudsman van oordeel dat dit in strijd is met het vereiste van actieve en adequate informatieverwerving. In dat geval had van X4 immers verwacht mogen worden, dat hij de argumenten die ten grondslag lagen aan dat gebrek aan draagvlak op hun validiteit had getoetst. Temeer nu X4 zelf heeft verklaard dat hij in zijn eerste gesprek met A de indruk had dat A zich gediscrimineerd voelde, had dit voor hem aanleiding moeten zijn na te gaan of de redenen voor het gebrek aan draagvlak wel integer waren.

*Het vereiste van actieve en adequate informatieverwerving houdt in dat bestuursorganen bij de voorbereiding van hun handelingen de relevante informatie verwerven. Dit vereiste impliceert dat indien een bestuursorgaan over een medewerker informatie ontvangt of opvraagt, het bestuursorgaan deze informatie op validiteit dient te toetsen.*

4.5.1.6. De Nationale ombudsman heeft uit het onderzoek de indruk gekregen dat de procedure tot aanwijzing van een sectiecommandant sterk beïnvloed is door de slechte onderlinge verhoudingen binnen de leiding van het korps. De handelwijze van X5, nadat hij wegens een conflict was gedefungeerd, lijkt elementen te bevatten van "natrappen" of "over zijn graf regeren". In elk geval getuigt deze niet van loyaliteit ten opzichte van de bevoegde leiding. Ook de eigenmachtige handelwijze van X7 en het gebrek aan communicatie daarbij, getuigt van onvoldoende loyaliteit naar de verantwoordelijke leidinggevendenden. De beslissing van X4 om de oorspronkelijke beslissing niet terug te draaien, lijkt op zijn minst sterk te zijn beïnvloed door ergernis over de handelwijze van zijn voorganger X5. Dit alles heeft ertoe geleid dat in deze procedure eveneens gehandeld is in strijd met het verbod van vooringenomenheid.

*Het verbod van vooringenomenheid houdt in dat bestuursorganen zich actief opstellen om iedere vorm van een vooropgezette mening of de schijn van partijdigheid te vermijden. Dit vereiste impliceert dat bij het nemen van een beslissing over de rechtspositie van een medewerker geen oneigenlijke argumenten, die met de geschiktheid van die medewerker niets van doen hebben, een rol mogen spelen.*

De Nationale ombudsman concludeert dat bij de procedure tot benoeming van een sectiecommandant op verschillende punten A niet behoorlijk is behandeld. De Nationale ombudsman is voorts van oordeel dat A, gelet op de door zijn direct leidinggevendenden bij hem onderkende kwaliteiten evenals de aan hem gedane toezeggingen als sectiecommandant had moeten worden aangewezen.

4.5.1.7. Resteert de vraag of bij de procedure rond de aanwijzing van de sectiecommandant ME discriminatoire overwegingen in verband met de etnische achtergrond een rol hebben gespeeld.

Gelet op de deskundigheid van de CGB op het gebied van de gelijkebehandelingswetgeving heeft de Nationale ombudsman de CGB hierover om advies gevraagd. De CGB heeft te dien aanzien onder meer het volgende overwogen en geconcludeerd:

*"Is er onderscheid jegens verzoeker A gemaakt op grond van zijn afkomst door hem niet te bevorderen tot sectiecommandant bij de ME?"*



*Verzoeker A stelt dat hij, ondanks een mondelinge en schriftelijke toezegging daartoe en hoewel hij goed functioneerde, niet is benoemd tot sectiecommandant bij de ME. Verzoeker A twijfelt of de redenen die daarvoor zijn gegeven werkelijk ten grondslag hebben gelegen aan het besluit hem niet te bevorderen, omdat er steeds andere redenen zijn genoemd. Daarbij is hem gebleken dat verschillende personen een negatief beeld van hem hebben. Verzoeker A meent daarom dat hij mede vanwege zijn afkomst niet tot sectiecommandant is bevorderd.*

*Uit de gehoren die de ombudsman eind 2006, begin 2007 heeft gehouden en die de CGB actief heeft bijgewoond, blijkt dat de functie van sectiecommandant bij de ME een zogenaamd taakaccent is. Dat wil zeggen dat de daaruit voortvloeiende werkzaamheden naast de gewone werkzaamheden worden verricht. Benoeming tot sectiecommandant leidt niet tot bevordering naar een andere rang of een hogere salarisschaal.*

*De Korpsbeheerder stelt om deze reden dat geen sprake is van bevordering. De gelijkebehandelingswetgeving laat evenwel de ruimte om het begrip 'bevordering' in artikel 5, eerste lid, onderdeel g, AWGB zo uit te leggen dat ook de benoeming voor een taakaccent daaronder valt. Ook als geen sprake was van bevordering, zou de benoeming voor een taakaccent onder de reikwijdte van de AWGB vallen, namelijk onder de arbeidsvoorwaarden (artikel 5, eerste lid, onderdeel e, AWGB).*

*Gebleken is dat de verschillende politiedistricten van regio Gelderland Midden bij toerbeurt leidinggevenden leveren voor de ME. Als er een plaats vrijkomt, meldt de pelotons-commandant van de ME dit aan het Bureau Crisis en Conflictbeheersing, waaronder de ME valt. Er wordt geen (interne) vacature geplaatst voor een taakaccent en er wordt ook geen belangstellingsregistratie gehouden. In het Management Development-beraad (hierna: MD-beraad) van district West-Veluwe Vallei, waaraan de verschillende districtschefs en het hoofd P&O deelnemen, wordt besproken wie zal worden voorgedragen voor de functie. Voor neventaken zijn geen functiebeschrijvingen beschikbaar. Op het moment dat werd besloten dat verzoeker A niet zou worden voorgedragen, waren evenmin criteria vastgelegd voor de benoeming tot sectiecommandant. De uiteindelijke benoeming geschiedt door de portefeuillehouder Crisis en Conflictbeheersing.*

*Uit de verklaringen van de getuigen die aan het MD-beraad deelnamen, blijkt dat tijdens het MD-beraad meermaals is gesproken over de vervulling van de functie van sectiecommandant bij de ME. De naam van verzoeker A is daarbij niet genoemd. Een collega van verzoeker A is gevraagd dan wel aangewezen voor het taakaccent. Vast staat dat deze collega de functie niet ambieerde. Dit is verzoeker A begin december 2004 via de wandelgangen ter ore gekomen. Hij heeft vervolgens aan zijn direct leidinggevende, hierna: de unitchef, opheldering gevraagd omdat hij meende dat niet zijn collega, maar hij voor die functie had moeten worden voorgedragen. Verzoeker A baseert deze aanspraak op een mondelinge toezegging die in de loop van 2003 door de toenmalige districtschef aan hem is gedaan. De unitchef heeft navraag gedaan bij de districtschef, die in december 2004 niet meer in functie was. Vervolgens heeft de unitchef op 9 december 2004 een e-mail verzonden waarin hij schreef dat vanwege de mondelinge toezegging niet de eerder aangewezen collega, maar verzoeker A werd*

*aangewezen als sectiecommandant. De term 'aangewezen' moet volgens de unitchef worden gelezen als 'voorgedragen'.*

*De CGB stelt vast dat de unitchef niet bevoegd was om verzoeker A voor te dragen voor de functie van sectiecommandant. Verzoeker A heeft gesteld dat hij ervan is uitgegaan dat de unitchef bevoegd was om hem voor te dragen als sectiecommandant, omdat de unitchef ook de eerder aangewezen collega van verzoeker A had voorgedragen. Verzoeker A stelt voorts dat nimmer ter sprake is gekomen dat de unitchef wellicht niet bevoegd zou zijn. Deze stellingen van verzoeker A zijn niet weersproken. Gelet hierop is de CGB van oordeel dat verzoeker A aan de e-mail van 9 december 2004 de gerechtvaardigde verwachting mocht ontleen dat hij tot sectiecommandant zou worden benoemd.*

*Niettemin is verzoeker A niet aangewezen als sectiecommandant. Verzoeker A stelt dat daarvoor steeds andere redenen zijn genoemd. De korpsbeheerder en de toenmalige waarnemend districtschef betwisten dit. Zij stellen dat verzoeker A niet is bevorderd omdat hij geen leidinggevende functie had en dat nooit een andere reden is gegeven voor dit besluit.*

*Het staat vast dat verzoeker A twee gesprekken heeft gevoerd met de waarnemend districtschef over diens beslissing om verzoeker A niet voor te dragen voor het taakaccent. Volgens verzoeker A in het eerste gesprek is gesproken over de mededeling van de pelotonscommandant van de ME dat bij hem en verschillende sectiecommandanten weinig draagvlak bestond voor de voordracht van verzoeker A. De CGB kan dit niet vaststellen. Mogelijk heeft klager 1 zelf aan de orde gesteld dat er negatief over hem werd gesproken.*

*De CGB kan niet vaststellen of gebrek aan vertrouwen bij (een deel van) de leiding van de ME aan de beslissing om verzoeker A niet voor te dragen ten grondslag lag en/of als reden voor die beslissing aan verzoeker A is meegedeeld. Verzoeker A en de toenmalige waarnemend districtschef verschillen hierover van mening. De enkele mededeling van de pelotonscommandant dat er weinig draagvlak bestond voor de voordracht van verzoeker A, kan niet worden beschouwd als feit dat onderscheid jegens verzoeker A op grond van diens afkomst kan doen vermoeden. Immers, uit niets is gebleken dat het gebrek aan draagvlak verband hield met de afkomst van verzoeker A. De verklaringen van medewerkers bij wie de pelotonscommandant navraag heeft gedaan over het functioneren van verzoeker A duiden erop dat hij bekend stond als iemand die problemen had met hiërarchie en die snel geweld gebruikte.*

*Een deel van de informanten heeft zich gebaseerd op eigen ervaringen bij voornamelijk de Aanhoudingseenheden (AE) en een deel van de informanten heeft zich (tevens) gebaseerd op verhalen die de ronde deden. Daargelaten de vraag of het beeld dat van verzoeker A bestond, juist is, of nog altijd juist is, aangezien het grotendeels verklaringen betreft van personen die enige jaren geleden met verzoeker A te maken hebben gehad, is niet gebleken dat dit beeld is gestoeld op vooroordelen of stereotypen omtrent*

*medewerkers van Marokkaanse afkomst. Verzoeker A heeft zelf verklaard dat aan alle leden van het AE-team waarvan hij deel uitmaakte, het beeld kleefde dat zij snel geweld gebruikten. Daarbij wordt ook in de verslagen van de (functionerings)gesprekken die verzoeker op 28 december 2004 en 13 januari 2005 had met zijn leidinggevenden melding gemaakt van het negatieve beeld dat sommige collega's van het functioneren van verzoeker A hadden, maar ook uit deze verslagen volgt niet dat dit beeld werd veroorzaakt door andere factoren dan de mate van vrijheid en zelfstandigheid die verzoeker A zich bij zijn werkzaamheden veroorloofde. Overigens wordt door verzoeker A betwist dat zijn toenmalige collega's kritiek hadden op zijn functioneren.*

*Bij het tweede gesprek van verzoeker A met de toenmalige waarnemend districtschef was ook de unitchef aanwezig. Vast staat dat tijdens dit gesprek door de waarnemend districtschef is gezegd dat hij verzoeker A niet voor de functie van sectiecommandant heeft voorgedragen omdat hij niet in de zogenaamde MD-pool zat.*

*In de MD-pool zitten alle leidinggevenden van regio West-Veluwe Vallei. Door verschillende getuigen is verklaard dat de waarnemend districtschef in het MD-beraad heeft geïnformeerd of ook anderen dan leidinggevenden belast kunnen worden met een taakaccent en dat het antwoord daarop was dat dit onmogelijk dan wel niet wenselijk was. Overigens hebben het hoofd P&O en de unitchef verklaard dat dit criterium niet heel hard is. Verzoeker A betwist dat hij geen leidinggevende functie had en stelt dat hij wel in de MD-pool zat of in ieder geval niet wist dat hij daar niet meer in zat. De unitchef, de toenmalige waarnemend districtschef en het toenmalige hoofd P&O hebben echter allen verklaard dat verzoeker A geen leidinggevende (meer) was en dat hem bij zijn aantreden als projectcoördinator van het POEMA-team is gezegd dat hij daarmee niet langer in de MD-pool zat.*

*Wat hier ook van zij, de CGB acht het op zichzelf niet onredelijk dat slechts of bij voorkeur die personen die al ervaring hebben met leiding geven, worden belast met een taakaccent waarbij aan een grote groep mensen onder bijzondere omstandigheden leiding moet worden gegeven. Naar het oordeel van de CGB heeft verzoeker A geen feiten aangevoerd die kunnen doen vermoeden dat het criterium 'in de MD-pool zitten' is bedacht om te voorkomen dat allochtonen promotie maken.*

*Het staat vast dat bij politiekorps Gelderland Midden (nog) geen allochtonen hogere leidinggevende functies bekleden. Hoewel dit een indicatie kan zijn dat er belemmeringen voor allochtonen zijn of waren bij de bevordering tot hogere functies, is dit enkele feit onvoldoende voor de conclusie dat sprake is van discriminatie bij de bevordering.*

*Op grond van het bovenstaande is de CGB van oordeel dat niet is gebleken van feiten die kunnen doen vermoeden dat het regiokorps Gelderland Midden onderscheid op grond van ras jegens verzoeker A heeft gemaakt bij de beslissing om hem niet voor te dragen voor de functie van sectiecommandant bij de ME.*

*De CGB is derhalve van oordeel dat jegens verzoeker A geen onderscheid is gemaakt op grond van afkomst bij de bevordering in de zin van artikel 5, onderdeel a, AWGB.*

Was er sprake van een zodanig zorgvuldige bevorderingsprocedure dat deze tot onderscheid heeft geleid?

*In paragraaf 3.4. is erop gewezen dat het vaste jurisprudentie van de CGB is dat sollicitatie-, selectie- en bevorderingsprocedures systematisch, doorzichtig en controleerbaar moeten zijn en zorgvuldig en consistent moeten worden uitgevoerd. De CGB is van oordeel dat de gang van zaken bij district West-Veluwe Vallei met betrekking tot de invulling van het taakaccent sectiecommandant bij de ME – waaronder begrepen de benoemingsprocedure, de verdeling van bevoegdheden bij leidinggevend en de criteria voor benoeming – niet aan dit vereiste voldoet.*

*De CGB baseert haar oordeel op het volgende. Wanneer een taakaccent openvalt, wordt dit niet bekend gemaakt, zodat geïnteresseerden zich niet kunnen melden. Niet is gebleken dat er een selectieprocedure op schrift staat en dat deze procedure bekend wordt gemaakt. Voorts is gebleken dat er geen functie-eisen of heldere selectiecriteria zijn en dat het criterium 'deel uitmaken van de MD-pool' eerst geruime tijd nadat de beslissing was genomen om verzoeker A niet voor te dragen voor de functie van sectiecommandant, op schrift is gesteld. Immers, uit de verklaringen van de verschillende leidinggevend volgt dat dit criterium pas medio 2005 officieel is vastgelegd. Daarvoor was dit criterium uitsluitend mondeling geformuleerd in antwoord op de vraag van de korpschef. Eind december/begin januari 2005, toen de beslissing werd genomen om verzoeker A niet voor te dragen, was derhalve nog niet kenbaar voor medewerkers, zoals verzoeker A, dat slechts leidinggevend in aanmerking komen voor een taakaccent. Niet is gebleken dat andere functiecriteria voor het taakaccent schriftelijk zijn vastgelegd.*

*In het geval van verzoeker A komt daarbij nog dat hem een toezegging is gedaan waaraan hij een verwachting mocht ontleen die vervolgens niet is nagekomen en dat hem op of omstreeks 30 december 2004 is meegedeeld dat hij niet zou worden benoemd tot sectiecommandant, maar dat hij pas later, in een gesprek op 13 januari 2005, hoorde welke redenen daaraan ten grondslag lagen. De CGB concludeert daaruit dat de beslissing om hem niet voor te dragen niet is gemotiveerd. Ook dit maakt de procedure weinig transparant en zorgvuldig. Aan deze onzorgvuldigheid draagt voorts nog bij dat in elk geval niet voor alle medewerkers en leidinggevend duidelijk is welke leidinggevend op welk moment bevoegd is om een kandidaat voor te dragen voor een taakaccent.*

*Op grond van het bovenstaande is de CGB van oordeel dat de benoemingsprocedure niet voldeed aan de vereiste zorgvuldigheid. De benoemingsprocedure en -criteria waren niet inzichtelijk. Bovendien zijn toezeggingen gedaan die hebben geleid tot verwachtingen die vervolgens niet zijn nagekomen en is de beslissing onvoldoende gemotiveerd. Echter, niet elke ondoorzichtige procedure is in strijd met de gelijkebehandelingswetgeving. Dat is pas het geval indien de onzorgvuldigheid ertoe heeft geleid dat onderscheid is gemaakt. Het is derhalve aan het regiokorps om duidelijk te maken dat de onzorgvuldigheid niet tot onderscheid heeft geleid. Naar het oordeel van de CGB is het regiokorps Gelderland Midden hierin geslaagd."*

De Nationale ombudsman sluit zich aan bij deze conclusies en maakt die tot de zijne. De Nationale ombudsman geeft aan dat het mogelijk is dat discriminatoire overwegingen (mede) ten grondslag hebben gelegen aan het ontbreken van draagvlak voor A bij de ME. Het had op de weg van de leiding gelegen hier nader onderzoek naar te doen. Echter, zoals hiervoor aangegeven, heeft de Nationale ombudsman niet met zekerheid kunnen vaststellen of het ontbreken van draagvlak bij de ME een rol heeft gespeeld bij het besluit om de beslissing X10 voor te dragen, niet terug te draaien.

#### **4.5.2. Ontneming en herschikking van taken van A**

Verzoeker A werd in augustus 2003 als Gebiedsagent/Allochtonencoördinator aangesteld. Vanwege problemen in een woonwijk in Ede die door een groep Marokkaanse jongeren werden veroorzaakt werd in dat jaar een project Aanpak op Maat (POEMA-project) gerealiseerd. Ook werd er een convenant tussen de Kerngroep Marokkaanse Gemeenschap Ede als brede vertegenwoordiging van de Marokkaanse gemeenschap en de politie ondertekend, waarin een vergaande samenwerking werd afgesproken. De doelstellingen van het 'Marokkanenproject' in het district West-Veluwe Vallei (WVV) kwamen kort gezegd neer op de aanpak van hinderlijk, overlast gevend en crimineel gedrag door Marokkaanse jongeren, het herstel van het gezag van de politie en het verbeteren van de verstandhouding tussen de Marokkaanse gemeenschap en de politie en het terugwinnen van het wederzijds vertrouwen. De looptijd van het project werd gepland op twee jaar. Het ging om een omvangrijk project met grote importantie voor de veiligheid en leefbaarheid in Ede, het imago van de politie en met een groot afbreukrisico.

Onweersproken is gebleven dat A vanwege zijn bekendheid met deze problematiek vanuit zijn voormalige functie (informatierechercheur van de RID) en de specifieke kennis die hij had over allochtonenproblematiek werd gevraagd in het POEMA-team te participeren.

Vast staat verder dat A tot juli 2004 direct werd aangestuurd door districtschef X5 die tot die tijd wegens een openstaande vacature van unitchef tevens als waarnemend unitchef fungeerde. Met ingang van 1 juli 2004 werd X7 als unitchef aangesteld waardoor hij vanaf dat moment de direct leidinggevende van A werd.

Blijkens het - op initiatief van A - op 27 december 2004 tussen X5 en A gehouden functioneringsgesprek (een gesprek dat door X5 werd gevoerd, in verband met het gegeven dat er in de periode van augustus 2003 tot en met oktober 2004 meerdere wisselingen van (waarnemend) unitchefs waren geweest en X7 pas sinds enkele

maanden in dienst was waardoor hij niet de hele periode kon beoordelen) was de functiebenaming van Gebiedsagent/Allochtonencoördinator in wezen onjuist. Deze moest zijn 'projectcoördinator allochtonen'. Dit had te maken met de omstandigheid dat de functienaam in 2003 voorlopig was gekozen en dat deze, door het gegeven dat de formaties 2004 en 2005 onveranderd gelijk dienden te blijven, niet gewijzigd kon worden.

De Nationale ombudsman leidt hieruit af uit de functie van A kennelijk niet duidelijk was gedefinieerd. Vast staat echter dat de functie van A veel omvattend was en varieerde van *'het gezag van de politie terugbrengen en ervoor zorgen dat de politie en de Marokkaanse jeugd weer 'on speaking terms' met elkaar waren, contacten onderhouden met diverse organisaties en de burgemeester, contacten onderhouden met de pers en het aansturen van een groep van acht personen waarvan de samenstelling elke drie maanden wisselde.'*

Blijkens voormeld functioneringsverslag voldeed A prima: *'De resultaten van het project tot dusver zijn goed te noemen. De hinder en overlast zijn verminderd, de criminaliteit gedaald en vooral de verstandhouding tussen de politie en de Marokkaanse gemeenschap is verbeterd. Tevens is merkbaar dat het gezag van de politie op straat sterk is toegenomen. Het vertrouwen in de politie is zelfs zo groot, dat A een aantal malen gevraagd is te bemiddelen in zeer delicate kwesties (perikelen rondom imam). (...) De contacten met andere instellingen en organisaties zijn in opbouw. A heeft tot dusver een zeer belangrijke bijdrage geleverd aan totstandkoming en realisatie van dit project. Hij heeft hierbij meerdere rollen en taken vervuld, variërend van informatieverzamelaar, operationeel leider van het POEMA-team, schakelfunctionaris binnen de politie en tussen de politie en andere organisaties (gemeente, Bredevoort e.a.) politieambassadeur binnen de Marokkaanse gemeenschap en vertrouwenspersoon voor individuele leden van de Marokkaanse gemeenschap. De eindverantwoordelijkheid van het project ligt bij de unitchef Midden; de dagelijkse coördinatie is in handen van de project/allochtonencoördinator A. A. heeft zich in bovengenoemde rollen uitstekend gemanifesteerd. A heeft laten blijken over goede leidinggevende kwaliteiten te beschikken.'*

Omdat A op een gegeven moment vaak afwezig was in verband met zijn werkzaamheden voor het LECD (eerst één dag per week en later twee dagen per week) werd per 1 september 2004 - overigens met goedvinden van A – X11 belast met de operationele aansturing van het POEMA-team. De Nationale ombudsman gaat er derhalve vanuit dat A kennelijk voor september 2004 naast Allochtonencoördinator eveneens als Operationeel coördinator werkzaam was. Dit wordt overigens ook bevestigd door het

verslag van het UMT van vermoedelijk voorjaar 2004 waarin onder punt f werd opgemerkt: 'A blijft geen operationele aanstuurder meer, maar gaat zich bezighouden met koppelingen van instellingen aan dit POEMA-team'. De Nationale ombudsman stelt vast dat A blijkens de overgelegde takenlijst Aanpak op Maat tot 1 september 2004 een zeer uitgebreid takenpakket had, terwijl hij na die tijd als enkel Allochtonencoördinator ook nog een groot aantal taken had.

Op 13 januari 2005 had A een gesprek met X7, in het bijzijn van X10. Over de status van dit gesprek verschillen de meningen. X4 verklaarde hierover dat hij X7 opdracht had gegeven een functioneringsgesprek met A te houden, hetgeen echter door X7 ten stelligste werd ontkend: *'Ik heb van X4 geen opdracht gekregen een functioneringsgesprek met A te voeren. Zo werkt dat ook niet. Ik ben redelijk autonoom'*. Volgens hem was sprake van een regulier gesprek zodat het verslag van 13 januari niet als functioneringsverslag diende te worden gezien, maar als gespreksnotitie. A gaf daarentegen aan het gesprek als een functioneringsgesprek te hebben ervaren.

X7 verklaarde dat hij, indien hij iemand aanspreekt op verbeterpunten, hiervan altijd een notitie maakt teneinde afspraken te noteren en achteraf geen gedoe te krijgen.

X7 verklaarde het gesprek op 13 januari 2005 te hebben gehouden omdat hij vond dat A teveel taken had en hij van mening was dat deze hoeveelheid aan taken het project in gevaar bracht. Als verbeterpunten werden onder meer genoemd, het parkeerbeleid, de hoge telefoonrekening en de communicatie.

A distantieerde zich uitdrukkelijk van de inhoud van de gespreksnotitie die naar aanleiding van dit gesprek werd gemaakt en heeft deze ook niet ondertekend.

Volgens hem kwam de door X7 geuite kritiek voor hem geheel onverwachts, stond de geleverde kritiek haaks op de juist goede beoordeling van hem door X5 in december en is een aantal van de door X7 aangevoerde verbeterpunten gemakkelijk te weerleggen.

A stelde dat hem vanaf dat moment de processuele taken waren afgenomen waardoor hij niet langer in staat was zijn functie als Allochtonencoördinator op een juiste manier uit te voeren.

Wat hier ook van zij, feit is dat in het gesprek op 13 januari 2005 het functioneren van A aan de orde is geweest, dat er verbeterpunten zijn besproken en dat een en ander door X7 op papier is gezet. De Nationale ombudsman acht het overigens opmerkelijk en wel zeer ongelukkig dat X7 ervoor heeft gekozen juist X10 bij dit gesprek aanwezig te laten zijn. X10 was immers degene die uiteindelijk (met passeren van A) als sectiecommandant werd aangesteld.

Zoals hierboven reeds is vermeld gaat de Nationale ombudsman er op grond van de overgelegde stukken vanuit dat de operationele aansturing van het POEMA-team reeds per 1 september 2004 en met instemming van A aan X11 was overgedragen. Behoudens de vaststelling dat A ook daarna nog een uitgebreid takenpakket had, is het de Nationale ombudsman niet geheel duidelijk geworden welke taken en bevoegdheden hem bij het gesprek van 13 januari 2005 nu precies zijn afgenomen. Voldoende aannemelijk is echter naar zijn oordeel dat dit gesprek een uitvloeisel was van en in samenhang dient te worden gezien met de hele kwestie van het al dan niet voordragen van A tot sectiecommandant. De Nationale ombudsman heeft sterk de indruk dat het handelen van X7 en X4 gekleurd is door het feit dat zij geïrriteerd waren over de actie van X5 die na zijn (conflicteuze) vertrek zich ineens toezeggingen jegens A herinnert en zonder anderen erbij te betrekken een zeer positief functioneringsgesprek met A houdt. Het lijkt erop dat X4 de orde heeft willen herstellen door de acties van X5 zoveel mogelijk ongedaan te maken en dat X7 hieraan (al dan niet na expliciete opdracht van X4) heeft meegewerkt.

De Nationale ombudsman merkt nog op dat uit de overgelegde UMT-verslagen kan worden afgeleid dat het functioneren van A reeds voor januari 2005 in de UMT vergaderingen aan de orde is gesteld. X7 heeft reeds in juli 2004 opdracht gekregen met A een functioneringsgesprek te houden. Dit kan echter niet het gesprek van 13 januari 2005 zijn geweest, nu X7 daarover heeft verklaard dat dit slechts een regulier gesprek betrof.

De Nationale ombudsman heeft echter ook overigens geen verslagen aangetroffen waaruit blijkt dat - zoals door X7 wordt gesteld - reeds voor 13 januari 2005 de in het UMT naar voren gebrachte punten van kritiek met A zijn besproken. De Nationale ombudsman acht dit met name opmerkelijk nu door X7 nu juist is verklaard dat hij, zodra hij een gesprek over verbeterpunten met betrokkene voert, dit altijd op papier vastlegt, teneinde gedoe achteraf te voorkomen.

Al met al komt de Nationale ombudsman tot de conclusie dat de animositeit tussen (ex) leidinggevenden ertoe heeft geleid dat met voorbijgaan aan de vereiste zorgvuldigheid een aantal acties hebben plaatsgehad die bij A sterk de indruk hebben gewekt dat hij als protégé van de vertrokken districtschef eens even op zijn plaats gezet moest worden. Dat daarbij de etnische afkomst van A een rol heeft gespeeld is echter niet gebleken.

De Nationale ombudsman kan zich voorstellen dat de hele gang van zaken voor A onduidelijk en tegenstrijdig is geweest. Enerzijds kreeg hij van de voormalig districtschef alle lof toegezwaaid over zijn rol in en bijdrage aan het POEMA-team, terwijl hij



anderzijds twee weken later in een gesprek – in bijzijn van X10 – kritiek kreeg over zijn rol in het POEMA-team en er taken en verantwoordelijkheden van hem werden afgenomen. Door zo te handelen is gehandeld in strijd met het verbod van vooringenomenheid.

*Zoals hiervoor onder 4.5.1.6. is weergegeven impliceert het verbod van vooringenomenheid dat bij het nemen van een beslissing over de rechtspositie van een medewerker geen oneigenlijke argumenten, die met de geschiktheid van die medewerker niets van doen hebben, een rol mogen spelen.*

Ook was het naar het oordeel van de Nationale ombudsman correcter geweest A naar aanleiding van de hem in het gesprek van 13 januari 2005 gegeven kritiek in de gelegenheid te stellen zich te verbeteren in plaats van direct maatregelen te nemen. Dit klemt te meer nu uit het onderzoek niet is gebleken dat de genoemde kritiek reeds op een eerder moment met A is gedeeld.

Resteert de vraag of er jegens A onderscheid is gemaakt op grond van zijn afkomst door hem zijn coördinerende taken in het POEMA-team af te nemen. De CGB heeft te dien aanzien onder meer het volgende overwogen en geconcludeerd:

*"De CGB constateert dat het takenpakket van verzoeker A inderdaad is gewijzigd, maar zijn stellingen omtrent de redenen daarvoor zijn gemotiveerd weersproken. Uit niets volgt dat de afkomst van verzoeker A ermee te maken heeft dat zijn takenpakket is veranderd. De CGB is op grond hiervan van oordeel dat er geen sprake is van feiten die onderscheid op grond van zijn afkomst kunnen vermoeden.*

*Op grond van het bovenstaande is de CGB van oordeel dat geen feiten zijn aangevoerd die kunnen doen vermoeden dat onderscheid is gemaakt jegens verzoeker A door de wijziging van zijn takenpakket.*

*Het regiokorps Gelderland-Midden heeft derhalve geen onderscheid op grond van ras jegens verzoeker A gemaakt bij de arbeidsvoorwaarden in de zin van artikel 5, onderdeel e, AWGB door zijn takenpakket te wijzigen."*

De Nationale ombudsman neemt deze conclusie over en maakt die tot de zijne.

### **4.5.3. Bejegening A door verschillende leidinggevenden**

In een werkomgeving is correcte bejegening van werknemers door hun leidinggevenden (en uiteraard omgekeerd) van groot belang. Dit belang is des te groter indien het gaat om allochtone medewerkers en (merendeels) autochtone leidinggevenden. In die situatie is

het namelijk mogelijk dat afkomst een rol speelt bij de bejegening althans dat dit door de werknemer zo wordt ervaren. Teneinde zulks te voorkomen dient bij de bejegening van (allochtone) medewerkers de grootst mogelijke zorgvuldigheid te worden betracht en dienen de leidinggevenden zich van eventuele (onbedoelde) gevolgen van hun handelen en uitlatingen bewust te zijn. Signalen over onheuse bejegening dienen bijzonder serieus te worden genomen en klachten dienaangaande dienen prompt en serieus te worden aangepakt.

A stelt tijdens de periode dat hij bij het regionale politiekorps Gelderland-Midden werkzaam was door verschillende leidinggevenden alsmede het Hoofd P&O onheus te zijn bejegend. Hij gaf aan door een aantal jegens hem gedane uitspraken en gedragingen geïntimideerd te zijn en/of zich gekwetst te voelen.

Ten aanzien van een aantal jegens A gemaakte opmerkingen heeft de korpsbeheerder geoordeeld dat deze achteraf gezien niet zo hadden moeten worden gemaakt. Zij heeft A hiervoor ook haar excuses aangeboden. Ten aanzien van andere gebeurtenissen en opmerkingen lopen de lezingen uiteen. Vaak wordt verwezen naar de context waarin de verschillende opmerkingen zijn gemaakt.

*Het vereiste van correcte bejegening verwijst naar omgangsvormen en hulpvaardigheid van de overheid. Deze eisen hebben betrekking op het gedrag van ambtenaren en bestuursorganen jegens burgers. Bestuursorganen dienen burgers als mens te respecteren en hen beleefd te behandelen. Dit vereiste houdt in dat de overheid handelingen achterwege moet laten die in strijd zijn met datgene wat in het algemeen als fatsoenlijk wordt ervaren. Onder het begrip handelen, valt onder andere het doen of laten van feitelijke handelingen, het uitspreken of juist achterwege laten van bepaalde opmerkingen en het aannemen of achterwege laten van een bepaalde houding. Het vereiste van correcte bejegening is niet alleen van toepassing op de relatie van bestuursorganen met burgers, maar ook in hun relatie met hun werknemers.*

#### **4.5.3.1. Gedrag en handelwijze van het Hoofd P&O:**

Verzoeker heeft geklaagd over een aantal uitlatingen en/of gedragingen jegens hem van het Hoofd P&O die naar zijn mening blijk geven van een niet-integere opstelling. Het gaat om een drietal voorvallen.

*Het Hoofd P&O (tevens voorzitter van het Landelijk Bureau van Hoofden P&O) zou op het moment dat A zijn ontslag indiende hebben gezegd: "als jij denkt te kunnen*

*natrappen, zorg ik ervoor dat jij bij de politie nergens meer carrière kunt maken", terwijl zijn vinger daarbij op enkele centimeters van het gezicht van A was verwijderd.*

Uit het onderzoek is niet komen vast te staan dat het Hoofd P&O deze bewoordingen jegens A heeft gebezigd. Evenmin is komen vast te staan dat zijn vinger daarbij op enkele centimeters van het gezicht van A was verwijderd. Het Hoofd P&O heeft uitdrukkelijk ontkend dat hij een dergelijke uitlating heeft gedaan en heeft daarbij opgemerkt dat hij het als voorzitter van het Landelijk Bureau van Hoofden van P&O niet in zijn macht had ervoor te zorgen dat A nergens meer bij de politie carrière kon maken. Hij heeft er voorts op gewezen dat deze opmerking ook heel vreemd zou zijn aangezien A hem op dat moment juist kwam vertellen dat hij in een schaal 11-functie bij de politieregio Utrecht was aangenomen. De Nationale ombudsman heeft geen reden om aan de bewering van verzoeker meer gewicht toe te kennen dan aan de ontkenning van het Hoofd P&O. Wel heeft het Hoofd P&O verklaard dat hij heeft gezegd dat hij het indienen van een klacht door A als natrappen ervoer, welke opmerking overigens op zich geen schending van het vereiste van een correcte bejegening oplevert.

De Nationale ombudsman onthoudt zich op dit punt van een oordeel.

*Het Hoofd P&O zou tijdens een gesprek met A in februari 2005 en in aanwezigheid van X4 hebben gezegd: "Onder iedere stoeptegels die X4 omhoog wipte kwam allerlei ongedierte vandaan gekropen"*

Uit het onderzoek is komen vast te staan dat het Hoofd P&O in dat gesprek met A heeft aangegeven dat na het vertrek van X5 allerlei zaken naar voren waren gekomen en dat hij in die zin een opmerking over een steen heeft gemaakt waaronder van alles tevoorschijn kwam. De context waarin deze opmerking is gemaakt staat echter ter discussie. Ook staat ter discussie of met deze opmerking al dan niet op A werd gedoeld. Wat daar ook van zij, uit de verklaringen van X5 en X20 (X5: 'A heeft mij een kwartier of half uur nadat hij het gesprek met het Hoofd P&O had gebeld. Hij was toen zeer ontdaan' en X20: 'A was in alle staten') kan worden opgemaakt dat A zich deze opmerking van het Hoofd P&O wel degelijk heeft aangetrokken, ondanks dat hij dit in het gesprek zelf niet heeft laten merken. De Nationale ombudsman is met de korpsbeheerder van oordeel dat het gebruik van deze metafoor – ongeacht de context – niet juist is geweest en achterwege gelaten had moeten worden. Overigens acht de Nationale ombudsman de kwalificatie 'minder gelukkig' die door de korpsbeheerder is gegeven, juist. De Nationale

ombudsman is van oordeel dat de lading die verzoeker aan de opmerking heeft gegeven buiten proporties is.

Daar waar A veronderstelt dat het Hoofd P&O door het gebruik van deze beeldspraak de bedoeling had hem c.q. allochtone medewerkers in het algemeen te vergelijken met ongedierte, kan de Nationale ombudsman hem daarin niet volgen. De leidinggevende heeft slechts beoogd meer in het algemeen het opkomen van problemen aan te duiden.

*Het Hoofd P&O zou tijdens een gesprek met A in aanwezigheid van X4 hebben gezegd: "Ja, de volgende keer moet je niet zeggen weg te willen, maar moet je je ontslag indienen".*

Onweersproken is komen vast te staan dat het Hoofd P&O tegen A heeft gezegd "dat het dreigen met vertrekken geen effect heeft op gewenste verandering" en dat hij A had aangegeven "niet steeds te dreigen met het nemen van ontslag, maar dan ook eens de daad bij het woord te voegen door een ontslagbrief in te leveren", althans woorden van gelijke strekking.

Met de korpsbeheerder is de Nationale ombudsman van oordeel dat deze opmerkingen achteraf gezien niet gelukkig waren gekozen en achterwege hadden moeten blijven. De Nationale ombudsman is van oordeel dat juist van een Hoofd P&O mag worden verwacht dat deze zich genuanceerd uitlaat waar het gaan om personen die in loondienst zijn van de politie.

De Nationale ombudsman heeft met instemming kennis genomen van de door de korpsbeheerder in haar brief van 15 maart 2006 voor voormelde opmerkingen jegens A gemaakte excuses.

#### **4.5.3.2. Gedrag en handelwijze van X4**

In december 2004 hadden X4 en A een gesprek onder vier ogen waarin zij onder meer spraken over het binnen de ME al dan niet aanwezig zijn van vertrouwen in A. De lezingen over de precieze inhoud van dit gesprek lopen uiteen.

*X4 zou tijdens dat gesprek onder meer tegen A hebben gezegd: "je moet niet door de muur willen gaan, maar door de deur."*

Volgens A gaf X4 hem aan dat het niet verstandig was hem te plaatsen binnen de ME aangezien er geen vertrouwen in A was, terwijl volgens X4 A zelf aangaf dat hij boos was over het feit dat er binnen de ME over hem werd gesproken. Volgens A heeft X4 hem toen aangegeven dat het niet verstandig was om door de muur te willen gaan, maar door een deur. X4 heeft hierover verklaard dat hij hiermee bedoelde dat het voor A beter was zijn boosheid te beheersen en dat hij het beste een gesprek met de ME commandant kon aangaan om over de signalen te praten alsook om eerst na te denken hoe je een dergelijk gesprek ingaat om maximaal resultaat te kunnen behalen. X4 gaf aan A enkel te hebben willen adviseren om een gesprek aan te gaan met de ME commandant, hetgeen A uiteindelijk ook heeft gedaan.

De Nationale ombudsman acht deze uitleg aannemelijk en acht ook overigens een dergelijke opmerking niet in strijd met het vereiste van een correcte bejegening.

In zoverre is de gedraging behoorlijk.

Dat met die opmerking van X4 door X4 zou zijn gerelateerd aan verzoeker B die onder hem had gediend en die hij had geadviseerd om over de vervolgstappen goed na te denken maar die uiteindelijk de politie had verlaten, is – anders dan de gemachtigde van A in zijn reactie van 1 maart 2007 stelt – door X4 in zijn verklaring van 1 december 2006 weersproken ('In het eerste gesprek dat ik met A had, heb ik niet over de heer B gesproken. Het was A die die naam noemde. Ik heb hem niet afgeraden verdere stappen te ondernemen onder verwijzing naar B of andere Marokkanen'). Nu de stellingen van A en X4 wat dit betreft tegenover elkaar staan, terwijl er geen aanwijzingen zijn waardoor aan de ene verklaring meer waarde moet worden gehecht dan aan de andere, heeft de Nationale ombudsman dit punt niet meegewogen bij de beoordeling van voormelde opmerking over het adviseren door X4 niet door de muur te willen gaan maar door de deur.

*X4 zou in het gesprek op 29 december 2004 hebben opgemerkt dat: "A de zaak moest laten rusten".*

Ook ten aanzien van de opmerking 'de zaak te laten rusten' lopen de lezingen uiteen. Volgens de korpsbeheerder zou X4 deze opmerking tegen A hebben gemaakt naar aanleiding van de signalen die A had vernomen over de ME. A daarentegen stelt dat deze opmerking door X4 werd gemaakt naar aanleiding van het advies van X4 aan A om goed na te denken over de vervolgstappen, waarbij hij verwees naar het vertrek van verzoeker B. De Nationale ombudsman kan de stelling van de korpsbeheerder dat de

opmerking van X4 de zaak te laten rusten de signalen betrof die A had vernomen over de ME niet volgen.

Deze uitleg strookt immers niet met het advies van X4 een gesprek met de ME commandant over die signalen aan te gaan. De Nationale ombudsman gaat daarom uit van de lezing van A. Nu verder onweersproken is gebleven dat in dit gesprek de naam van verzoeker B (een politieambtenaar die uiteindelijk uit onvrede de politie heeft verlaten) is genoemd (of door A of door X4), is de Nationale ombudsman van oordeel dat een dergelijke opmerking onder de geschetste omstandigheden intimiderend kan overkomen en daarmee in strijd is met het vereiste van een correcte bejegening.

In zoverre is de gedraging niet behoorlijk.

*Nadat A aangaf dat hij de zaak niet zou laten rusten, zou X4 hebben gezegd: "Dat moet je niet te hard roepen, dan loop je het risico dat de korpsleiding zegt: dan ga je toch."*

Onweersproken is komen vast te staan dat X4 deze opmerking jegens A heeft gemaakt. Echter, ook hier staat de context waarin deze opmerking is gemaakt ter discussie. Volgens A werd hem dit gezegd toen hij aangaf de zaak niet te zullen laten rusten. Volgens X4 zei hij dit tegen A als reactie op diens opmerking dat hij het korps zou verlaten als hij geen sectiecommandant zou worden. Daarbij merkte hij op dat A veelvuldig aangaf dat hij het korps zou verlaten, hetgeen niet motiverend werkte. Wat daar ook van zij, de Nationale ombudsman acht een dergelijke opmerking ongepast en is van oordeel dat de sfeer waarin het gesprek plaatsvond voor X4 aanleiding had moeten zijn deze opmerking achterwege te laten. Door een dergelijke opmerking te maken, is gehandeld in strijd met het vereiste van een correcte bejegening.

In zoverre is de gedraging niet behoorlijk.

*X4 zou tijdens het gesprek in februari 2005 met A en het Hoofd P&O de opmerking van het Hoofd P&O: "Ja, de volgende keer moet je niet zeggen weg te willen, maar moet je je ontslag indienen", hebben bevestigd.*

Onweersproken is gebleven dat X4 deze door het Hoofd P&O gebruikte bewoordingen heeft bevestigd in die zin dat hij van mening was dat A niet steeds een mogelijk ontslag moest blijven aanhalen. De Nationale ombudsman acht het niet onbegrijpelijk dat A zich door een dergelijke uitlating van het Hoofd P&O en de waarnemend districtschef geïntimideerd en geprovoceerd voelde. Dat A in dat gesprek X4 had onderbroken en had laten weten dat het hem "niet meer kon schelen" of hij wel of niet zou worden

aangewezen als sectiecommandant acht de Nationale ombudsman – anders dan de korpsbeheerder – daarbij niet van belang. Door een dergelijke handelwijze is gehandeld in strijd met het vereiste van een correcte bejegening.

In zoverre is de gedraging niet behoorlijk.

*X4 zou niet hebben gereageerd op de opmerking van het Hoofd P&O over de stoeptegels*

Ten slotte klaagt verzoeker erover dat X4 zich tijdens het derde gesprek dat in bijzijn van het Hoofd P&O plaatsvond, als leidinggevende niet heeft gedistantieerd van de door het Hoofd P&O gemaakte opmerking dat onder iedere steen die X4 omhoog wipte ongedierte vandaan kwam kruipen. De Nationale ombudsman heeft hiervoor reeds geoordeeld dat deze opmerking van het Hoofd P&O in strijd is met het vereiste van een correcte bejegening.

De Nationale ombudsman is anders dan de korpsbeheerder van oordeel dat een dergelijke opmerking aan een leidinggevende kan worden toegerekend op het moment dat deze verneemt dat jegens een werknemer een dergelijke opmerking wordt gemaakt, doch daartegen niet ingrijpt. Van een leidinggevende mag immers worden verwacht dat hij op dergelijke uitlatingen direct reageert, ongeacht de reactie van degene tegen wie de ongepaste opmerking was gericht. Dat X4 zelf ook de mening was toegedaan dat een dergelijke opmerking geen pas gaf, blijkt ook uit het feit dat hij het Hoofd P&O daarover op een later moment heeft aangesproken. De Nationale ombudsman acht het aannemelijk dat het voor betrokkene lijkt of een leidinggevende met een dergelijke opmerking instemt op het moment dat deze niet direct ingrijpt. Door dit na te laten is in strijd met het vereiste van een correcte bejegening gehandeld.

De onderzochte gedraging is in zoverre niet behoorlijk.

Overigens erkende de korpsbeheerder in haar brief van 15 maart 2006 dat de wijze van communiceren door X4 niet zo had moeten verlopen als was gebeurd. *'De redenen die ten grondslag lagen aan de genomen beslissingen hadden opener met A moeten worden besproken. Dit had hem meer ruimte geboden om zijn zienswijze op de geuite kritiek te geven.'* De korpsbeheerder gaf aan dat dit met de betrokken districtschef was besproken. Hoewel de korpsbeheerder ervan overtuigd was dat X4 hiermee niet bedoelde A te bruuskieren of te kwetsen, was zij van mening dat een andere aanpak passender was geweest. De Nationale ombudsman heeft hiervan met instemming kennisgenomen.

#### 4.5.3.3. Gedrag en handelwijze van X6

A klaagde er voorts over dat X6 hem in een persoonlijk gesprek aangaf dat hij het gevoel had dat er binnen de ME onvoldoende draagvlak voor A was en dat hij twijfels had over de loyaliteit van verzoeker binnen de ME-structuur, terwijl hij daarvoor geen onderbouwing kon geven. Hij voerde hiertoe aan dat X6 hem in de periode van 3 jaar dat X6 sectiecommandant van A was geweest bij de AE slechts eenmaal had aangesproken op zijn functioneren. Voorts ontkende A dat hij X6 toestemming had gegeven referenties in te winnen bij SE1, SE2 en SE3.

Hij gaf aan dat hun oordeel over het hebben van onvoldoende vertrouwen in A verband hield met een brief uit 2001, een statusloze brief van X8 uit 2001, waarvan de inhoud A tot het onderzoek door de Nationale ombudsman onbekend was gebleven. De gemachtigde wees er op dat SE1, SE2 en SE3 nimmer met A hadden samengewerkt, waardoor X6 op basis van aantoonbaar onjuiste informatie en oneigenlijke argumenten A onder druk had gezet geen sectiecommandant ME te worden, terwijl de direct leidinggevende (X7) A op 9 december 2004 had voorgedragen tot sectiecommandant.

De korpsbeheerder merkte hierover op dat X6 open met verzoeker over zijn beeldvorming had gesproken terwijl deze beeldvorming mede was ontstaan uit eigen ervaringen van X6 in de tijd dat hij als sectiecommandant binnen de AE taken verrichtte. Zij achtte een eigen waarneming voldoende onderbouwing voor een beeldvorming. Daarnaast hadden referenten X6 een met zijn beeldvorming overeenkomstig beeld geschetst. Ook dit achtte zij een voldoende onderbouwing. Ten slotte gaf zij aan dat het afwezig zijn van voldoende vertrouwen niet was gebaseerd op de brief van X8 uit 2001 en dat X6 A niet onder druk had gezet, maar een advies had gegeven.

*Het vereiste van actieve en adequate informatieverwerving houdt in dat bestuursorganen bij de voorbereiding van hun handelingen de relevante informatie verwerven. Dit vereiste impliceert dat indien een bestuursorgaan over een medewerker informatie ontvangt of opvraagt, het bestuursorgaan deze informatie op validiteit dient te toetsen.*

Vast staat dat tussen A en X6 een gesprek heeft plaatsgevonden over de wens van A om tot sectiecommandant te worden voorgedragen. Vast staat verder dat A een toezegging tot het voordragen van A als sectiecommandant bij een vrij te komen vacature alsmede een positieve beoordeling over zijn (recente) functioneren van de voormalige districtschef X5 had. X6 heeft aangegeven op grond van zijn eigen ervaringen uit het verleden met A zijn twijfels over de geschiktheid van A te hebben op grond waarvan hij referenties over A



heeft ingewonnen. A ontkende dat hij X6 toestemming had gegeven bij SE1, SE2 en SE3 informatie over zijn geschiktheid in te winnen.

De Nationale ombudsman is van oordeel dat een eigen waarneming over het functioneren binnen de AE uiteraard kan meewerken in een onderbouwing voor een beeldvorming. Echter, daarbij acht de Nationale ombudsman het wel van belang dat deze waarneming in het recente verleden heeft plaatsgevonden. Medewerkers ontwikkelen zich immers en het is niet uitgesloten dat een beeldvorming uit het verdere verleden thans niet meer de juiste is. De door X6 ingewonnen (voor A negatieve) referenties (de Nationale ombudsman laat daarbij buiten beschouwing of deze nu met of zonder toestemming van A zijn ingewonnen) hebben alle betrekking op het functioneren van A in het verdere verleden, terwijl een brief van X8 uit 2001 daarbij mede een rol lijkt te hebben gespeeld, een brief waarvan A overigens de inhoud tot het ingestelde onderzoek door de Nationale ombudsman niet eens kende.

Nu daarentegen uit het meer recente arbeidsverleden juist positieve geluiden over het functioneren van A naar voren waren gekomen (A had X6 hierop ook nadrukkelijk gewezen) en deze ervaringen met A ook van diens direct leidinggevenden kwamen waardoor ervan uit mag worden gegaan dat daaraan ook enig gewicht mocht worden ontleend, is het onder die omstandigheden naar het oordeel van de Nationale ombudsman niet in overeenstemming met het vereiste van actieve en adequate informatieverwerving door met een gedateerde eigen ervaring en ervaringen van derden uit het verleden als onderbouwing van een beeldvorming te volstaan.

Het had op de weg van X6 gelegen om indien hij twijfels had over het functioneren van A daarnaar nader (gedegen) onderzoek te doen door betreffende het functioneren van A eveneens te informeren bij leidinggevenden van A die recentelijk met hem hadden gewerkt alvorens hierover een uitspraak te doen, of wel bij gebrek aan recente informatie hierover in het geheel geen uitspraak te doen.

In zoverre is de onderzochte gedraging niet behoorlijk.

Of X6 daarbij A onder druk heeft gezet af te zien van de aanwijzing als sectiecommandant ME, althans of A dat als druk heeft ervaren of dat X6 dit als een advies heeft bedoeld, is uit het gehouden onderzoek niet duidelijk geworden, zodat de Nationale ombudsman zich daarover van een oordeel zal onthouden.

#### **4.5.3.4. Gedrag en handelwijze van X7**

Nadat A in december 2004 een functioneringsgesprek met X5 had gehad waarbij A van X5 een positieve beoordeling had gekregen, werd hij door X7 uitgenodigd voor een gesprek op 13 januari 2005, van welk gesprek door X7 een notitie werd opgesteld in welke notitie een aantal kritische kanttekeningen over het functioneren van A werden geplaatst.

*X7 zou onjuistheden hebben opgenomen in de gespreksnotitie van 13 januari 2005*

In deze gespreksnotitie is onder het kopje 'draagvlak' door X7 onder meer opgenomen dat A een gering draagvlak heeft bij UMT-leden, bij de P-dienst ('hij komt afspraken niet na'), bij Financiën ('zijn hoge telefoonkosten'), externen en voorts een enkele andere medewerker in het districtsbureau. A voerde tijdens het onderzoek aan dat deze kritiek aantoonbaar onjuist is. Ter adstructie hiervan stelde hij een en ander bij de personeels management adviseur (X25) en de ketenpartners (gemeente Ede) te hebben geverifieerd.

Uit het onderzoek is gebleken dat (afgezien van de verklaring van X25 waarin zij aangeeft dat 'X7 wel vaker aan betrokkenen teruggeeft dat er bijvoorbeeld 'signalen uit de P-hoek' komen, zonder dat hij hierbij concrete voorbeelden noemt' alsmede haar opmerking dat zij niet aansloeg op een verwijt van X7 naar A inhoudende dat hij zijn afspraken ten aanzien van haar niet nakwam), de verklaringen van A lijnrecht tegenover die van X7 staan, terwijl A ter staving van zijn stelling ook geen nadere stukken heeft overgelegd.

De Nationale ombudsman onthoudt zich om die reden op dit punt van een oordeel.

*X7 zou A tijdens de laatste maanden van diens functioneren in het POEMA-team hebben genegeerd.*

A voerde hiertoe aan dat hij na het gesprek op 13 januari 2005 door X7 was ontheven uit al zijn coördinerende taken, dat hij werd uitgesloten van beleidsmatig overleg en dat het geven van presentaties met betrekking tot dit onderwerp aan anderen werd gegund.

Door X7 is ontkend dat hij A gedurende de laatste maanden heeft genegeerd. Hij stelde juist na januari 2005 nog een goed (e-mail)contact met A te hebben gehad. De Nationale ombudsman heeft hiervoor onder 4.5.2. reeds geconstateerd dat er na januari 2005 inderdaad een wijziging in de werkzaamheden van A in het POEMA-team plaatsvond. Ook heeft de Nationale ombudsman daarbij aangegeven dat dit gegeven volgens hem in

samenhang diende te worden gezien met de irritatie van de leidinggevenden over het hele gebeuren tot het al dan niet voordragen van A als sectiecommandant. De Nationale ombudsman verwijst korthedshalve naar hetgeen daarover onder 4.5.2. is geoordeeld. De Nationale ombudsman acht het op grond van het voorgaande aannemelijk dat de verhouding tussen X7 en A in die laatste maanden bekoeld was, hetgeen zijn weerslag zal hebben gehad op de bejegening van A door X7.

#### 4.5.3.5. Bejegening discriminatoir?

Resteert de vraag in hoeverre de hierboven als niet behoorlijk beoordeelde gedragingen en/of uitlatingen discriminatoir dan wel intimiderend jegens A zijn geweest. Ook hierover heeft de Nationale ombudsman de CGB vanwege haar deskundigheid advies gevraagd. De CGB heeft te dien aanzien als volgt overwogen en geconcludeerd:

*"Verzoeker A klaagt voorts over de bejegening door verschillende leidinggevenden, te weten: de unitchef, de toenmalig waarnemend districtschef, de toenmalige korpschef, de pelotonscommandant van de ME en het toenmalige hoofd P&O, in zijn loopbaantraject.*

*Verzoeker A en de verschillende leidinggevenden over wie hij klaagt, geven verschillende lezingen van hetgeen is gezegd en gebeurd. Verzoeker A stelt dat de leidinggevenden over wie hij klaagt, discriminerende of intimiderende opmerkingen hebben gemaakt, maar deze leidinggevenden betwisten dit en stellen daartegenover dat zij juist het beste met verzoeker A voor hadden en dat hun opmerkingen in die context moeten worden gezien. Voorts ontkennen zij allen dat zij op enige wijze aan de afkomst van verzoeker A hebben gerefereerd.*

*Het toenmalige hoofd P&O heeft wel erkend dat hij tijdens een gesprek waarbij ook de toenmalige waarnemend districtschef aanwezig was een negatieve opmerking tegen verzoeker A heeft gemaakt over ongedierte dat onder een stoeptegel zou uitkruipen dan wel rottigheid die onder elke steen die hij oplichtte vandaan zou komen. Dit is door de toenmalige waarnemend districtschef bevestigd. Zowel het hoofd P&O als de waarnemend districtschef heeft echter verklaard dat dit een algemene opmerking was die niet specifiek tegen verzoeker A was gericht of was gerelateerd aan diens afkomst. De voormalige waarnemend districtschef heeft het hoofd P&O op de opmerking aangesproken en de korpsbeheerder heeft in haar brief aan verzoeker A en in haar reactie aan de ombudsman excuses gemaakt voor de uitlatingen van het voormalige hoofd P&O.*

*De CGB overweegt hieromtrent dat, mede vanwege de aangeboden excuses, voldoende vast staat dat het toenmalige hoofd P&O een kwetsende opmerking jegens verzoeker A heeft gemaakt. Als allochtonen worden vergeleken met ongedierte, zou dit zonder meer een discriminatoire bejegening vormen. Omdat de drie bij het gesprek aanwezige personen alle drie met andere bewoordingen hebben weergegeven wat er door het hoofd P&O is gezegd, is echter niet vast te stellen wat de exacte bewoordingen waren. Uit geen*

*van de door de aanwezigen gebruikte bewoordingen, ook niet uit die van verzoeker A, blijkt dat er is gerefereerd aan verzoekers afkomst. De CGB beschouwt deze kwetsende opmerking dan ook niet als een feit dat onderscheid jegens verzoeker A op grond van zijn afkomst kan doen vermoeden.*

*Aangezien er sprake is van het woord van de een tegenover het woord van de ander en er geen feiten zijn gebleken die de stelling van verzoeker A staven, is de CGB van oordeel dat geen sprake is van feiten die een discriminatoire bejegening van verzoeker A kunnen doen vermoeden. Het regiokorps Gelderland Midden heeft derhalve geen onderscheid gemaakt jegens verzoeker A bij de arbeidsvoorwaarden in de zin van artikel 5, onderdeel e, AWGB door hem discriminatoir te bejegenen of geen discriminatievrije werkomgeving te waarborgen".*

De Nationale ombudsman neemt deze conclusie over en maakt die tot de zijne. De Nationale ombudsman is derhalve met de CGB van oordeel dat geen sprake is van feiten die een discriminatoire bejegening van A kunnen doen vermoeden.

#### **4.5.3.6. Gedrag en de handelwijze van de toenmalige korpschef en X2.**

*X1 en X2 zouden de klacht van A inhoudelijk met de nieuwe werkgever van A hebben besproken.*

Volgens A kon uit de overgelegde stukken en de afgelegde verklaringen, met name die van de toenmalige korpschef, worden opgemaakt dat de kwestie van verzoekers A en B uitdrukkelijk is besproken met de korpschef van het politiekorps Utrecht terwijl A daar in dienst was getreden. A benadrukte dat de toenmalige korpschef daarmee heeft erkend dat hij wel degelijk gesproken heeft over A en wel over een ander onderwerp dan de bedreigingen aan zijn adres, nu de toenmalige korpschef heeft verklaard: 'in het gesprek met Y1 in januari 2006 is de klacht van A wel met Y1 besproken.

Het ging in deze echter niet om de inhoud van de klacht, maar om de vraag hoe om te gaan met de uitkomsten van een intern onderzoek naar aanleiding van de klacht.' A gaf aan dat X1 en X2 daarmee de vertrouwelijkheid van de door A ingediende klacht hebben geschonden, waardoor voor A eveneens vaststond dat zijn kansen om een verdere carrière te maken bij de politie Utrecht tot een minimum waren gedaald.

De korpsbeheerder gaf aan dat het gesprek in januari 2006 tussen X1, X2 en Y1 niet was gepland om de klacht van A te bespreken, maar dat de klacht in het kort wel aan de orde is geweest. Hierbij zou echter niet de inhoud van de klacht zijn besproken, maar de vraag

op welke wijze omgegaan zou dienen te worden met een dergelijke klacht en de uitkomsten van een gehouden onderzoek binnen de politieregio.

De korpsbeheerder gaf verder aan dat in het gesprek zeer kort (zijdelings) de bedreiging van A aan de orde is geweest, over welke bedreiging overigens in december 2005 reeds een telefonisch gesprek was geweest met Y1.

*Behoudens bij of krachtens de wet te stellen beperkingen heeft een ieder recht op eerbiediging van zijn persoonlijke levenssfeer. Dit houdt in dat de overheid de persoonlijke levenssfeer van haar burgers dient te eerbiedigen. Dit wordt ook wel aangeduid als het recht op privacy. Bij het recht op privacy gaat het om bescherming van burgers tegen het vergaren en doorgeven van persoonlijke gegevens. In de verhouding tussen overheid en burgers betekent dat onder meer dat de overheid de informatie die zij over een burger bezit niet zonder meer aan derden kan overdragen. Het recht op privacy impliceert dat een bestuursorgaan een ingediende klacht niet zonder toestemming van de klager voorlegt aan diens werkgever.*

De Nationale ombudsman is van oordeel dat het, naar aanleiding van een melding van A waarin hij aangaf bedreigd te zijn, door de regiopolitie Gelderland-Midden onmiddellijk opnemen van contact met het politiekorps Utrecht alwaar A op dat moment in dienst was, uiteraard valt te prijzen. De Nationale ombudsman gaat er vanuit dat het korps hiermee enkel de belangen van A heeft willen behartigen.

In zoverre acht de Nationale ombudsman de onderzochte gedraging behoorlijk.

Echter, uit de door X1 afgelegde verklaring maakt de Nationale ombudsman op dat de door A bij het politiekorps Gelderland-Midden ingediende klacht wel degelijk met de korpsleiding van politie Utrecht is besproken. De Nationale ombudsman acht het, gelet op de verklaring van X1 dat gesproken is over de vraag hoe om te gaan met de uitkomsten van een intern onderzoek naar aanleiding van de klacht van A, niet aannemelijk dat de inhoud van die klacht daarbij niet is besproken.

Dat dit ook daadwerkelijk is gebeurd, kan volgens de Nationale ombudsman ook worden afgeleid uit de verklaring van X1 dat 'vanuit Utrecht toen het advies kwam om op zorgvuldige wijze de dialoog aan te gaan met de betrokkenen, onder wie A en B'. De Nationale ombudsman is van oordeel dat het regionale politiekorps hiermee in strijd met het recht op eerbiediging van A's persoonlijke levenssfeer heeft gehandeld.

De onderzochte gedraging is in zoverre niet behoorlijk.

Indien en voor zover bij de regiopolitie Gelderland-Midden de behoefte bestond om met een ander politiekorps in het algemeen te bespreken hoe dient te worden omgegaan met de uitkomsten van een intern onderzoek naar aanleiding van bij het korps ingediende klachten, was het naar het oordeel van de Nationale ombudsman zorgvuldiger geweest dit met een ander politiekorps te bespreken dan het korps waarbij A inmiddels in dienst was.

Gelet op de omstandigheid dat de korpsbeheerder schetst dat X1 en X2 regelmatig gesprekken hebben met hun collega's van de overige politieregio's, had naar het oordeel van de Nationale ombudsman in dit verband ook gemakkelijk gekozen kunnen worden - en ook in de rede gelegen - de problematiek van de ingediende klachten en de uitkomsten van het interne onderzoek met een andere politieregio te bespreken.

## 5. KLACHT VAN VERZOEKER B

### 5.1 KLACHTFORMULERING

Verzoeker B (verder te noemen B) klaagt over het gebrek aan transparantie en integriteit dat het regionale politiekorps Gelderland-Midden in het kader van het loopbaanbeleid ten aanzien van hem heeft getoond.

### 5.2 BEVINDINGEN

1. B kwam in 1991 in dienst bij de gemeentepolitie te Rotterdam en begon in september 1992 met zijn kaderopleiding aan de NPA. Na medio 1997 te zijn afgestudeerd aan de NPA trad B in dienst bij de regiopolitie Gelderland-Midden.

Aanvankelijk was B enige tijd werkzaam in de Basis Politie Zorg (BPZ) in Arnhem, Ede, Huissen en Duiven. In maart 2000 werd B bevorderd tot groepschef BPZ te Didam. Vervolgens was hij vanaf eind 2001 werkzaam als managementondersteuner. Medio 2003 verwisselde B de politie voor een baan bij de gemeente Rotterdam.

2. B heeft op 4 januari 2006 zich schriftelijk bij de korpsbeheerder beklagd over institutionele discriminatie door de regiopolitie Gelderland-Midden.

3. Bij brief van 15 maart 2006 gaf de korpsbeheerder haar beslissing op deze klacht. Zij was van oordeel dat geen sprake was geweest van institutionele discriminatie. Wel had zij geconstateerd dat het korps B niet in alle opzichten zorgvuldig had bejegend en zij bood hiervoor haar verontschuldiging aan.

### 5.3 STANDPUNT VERZOEKER B

Nadat B op 1 september 2006 als getuige was gehoord in het kader van het onderzoek inzake verzoeker A, liet B de Nationale ombudsman op 18 september 2006 weten dat hij ook zijn eigen carrièreverloop ter beoordeling aan de Nationale ombudsman wenste voor te leggen.

5.3.1. In zijn brief van 18 september 2006 liet B onder meer het volgende weten:

"Toen ik als inspecteur in de regio werkzaam was, voelde ik mij achtergesteld ten opzichte van collega's van Nederlandse afkomst met minder ervaring.

Ik ben in 1997 als inspecteur begonnen nadat ik de officiersopleiding aan de NPA met uitstekende resultaten doorliep.

Ik ben van mening dat mijn afkomst en kritische houding een doorslaggevende rol hebben gespeeld tijdens bevorderingsprocedures. (...)

De korpsbeheerder heeft op 15 maart 2006 per brief beslist over mijn klacht. Er zou volgens haar geen sprake zijn van discriminatie. Ik weet dat de korpsbeheerder ook de klacht van A op die datum heeft afgedaan. Ik vond het zeer stuitend dat de brief van de korpsbeheerder aan mij een passage bevat die geheel niet op mij van toepassing is. Het heeft er dan ook alle schijn van dat de behandeling van de klachten van A en mij onzorgvuldig is geweest. Ik vermoed zelf dat er geen echt onderzoek naar mijn klacht is verricht. (...)"

5.3.2 Ten overstaan van onderzoekers van het Bureau Nationale ombudsman verklaarde B op 1 september 2006 onder meer het volgende:

"(...) Vanaf 1997 tot 2003 was ik werkzaam bij dit korps.

Ik heb in dat verband sterk de indruk gekregen dat ik, en wellicht ook andere allochtone collega's bij de ontwikkeling van hun loopbaan regelmatig werden geconfronteerd met vanuit de leiding opgeworpen hindernissen en belemmeringen, terwijl deze hindernissen en belemmeringen niet werden opgeworpen ten aanzien van autochtone (en veelal lager opgeleide) collega's. Ik zal dit toelichten.

Ik ben geboren in Marokko en in 1984 Business Administration gaan studeren in Londen. Daar heb ik mijn latere Nederlandse echtgenote leren kennen.

Vanaf 1990 wonen wij in Nederland. In 1991 ben ik in dienst getreden bij de politie. In september 1992 ben ik begonnen met mijn opleiding aan de NPA.

Mijn jaargroep bestond uit twee klassen met ongeveer 34 studenten per klas. Voor het eerst in de geschiedenis van de NPA waren er veel studenten met een niet Nederlandse afkomst toegelaten tot de officiersopleiding. In totaal ging het als ik het wel heb om twintig studenten.

Tien daarvan hadden een Marokkaanse, zes een Turkse en één een Egyptische achtergrond. Er waren ook enkele Antilliaanse collega's die op enig moment weer zijn teruggegaan naar de Antillen. De overige studenten hadden een Nederlandse achtergrond.

Ik heb deze opleiding vlot en met uitstekende resultaten doorlopen. Tijdens deze studie heb ik stages gelopen bij de politie in Marseille, Rotterdam en Arnhem.



Mijn afstudeerscriptie had als onderwerp de Marokkaanse jeugd in Rotterdam en de relatie tussen deze jongeren en de plaatselijke politie. Gezien deze scriptie lag indienst-treding bij de regiopolitie Rotterdam-Rijnmond voor de hand.

Tijdens deze indiensttreding werd ik benaderd door de regiopolitie Gelderland-Midden. In het kader van deze opleiding had ik stage gelopen bij de regiopolitie Gelderland-Midden, district Over-Betuwe. Deze stage was zodanig goed verlopen dat men mij daar graag in dienst wilde hebben. Ook ik voelde daar veel voor. Hoewel de procedure bij Rotterdam-Rijnmond al in een vergevorderd stadium verkeerde, ging men er daar mee akkoord dat ik toch koos voor Gelderland-Midden. Dat was in 1997. Omdat ik onverminderd betrokken was bij de problematiek rond (een deel van) de Marokkaanse jongeren in ons land, ben ik in deze periode gevraagd om toe te treden tot het Marokkaans-Nederlands Interactieteam Jeugd. Ook was ik in die periode lid van de commissie Azougha, (beter bekend als de commissie Sorgdrager).

Nadat ik eerst enige tijd als inspecteur van politie (schaal 9) te Arnhem, Ede, Huissen en Duiven werkzaam was in de BPZ en recherche, werd ik in maart 2000 groepschef BPZ te Zevenaar (district Liemers). Dit gebeurde in het kader van het MD-traject waarin ik bij Gelderland-Midden was geplaatst.

Het beviel me prima in Didam. Ik had daar een uitstekende verstandhouding met de medewerkers aan wie ik leiding gaf en de onderlinge sfeer was er ook bijzonder goed. Het is ook niet voor niets dat ik in december 2001 een mijns inziens uitstekende functie-beoordeling heb gehad.

In mijn vrije tijd volgde ik een studie bij het Centrum voor Politie- en Veiligheidswetenschappen van de Vrije Universiteit in Amsterdam.

Omdat ik graag verder wilde ging ik mij op een gegeven moment oriënteren op de functie van unitchef, waarvoor ik mijzelf gezien mijn vooropleiding en ervaring geschikt achtte. Ik constateerde al gauw dat dergelijke functies werden toegekend aan autochtone collega's die later dan ik waren afgestudeerd aan de NPA en die ook veel minder dan ik buiten de eigen politiewereld actief waren. Hoewel het natuurlijk altijd lastig is om in te schatten waarom anderen wel en jij zelf niet een door jou geambieerde functie bemachtigen, kreeg ik toch heel sterk de indruk dat ik hier te maken had met een glazen plafond. Ik kreeg meer en meer de indruk dat een aantal mensen waarschijnlijk helemaal niet zat te wachten op een ambitieuze kritische allochtone collega met vaardigheden en goede cijfers.

Ik ben toen naar de afdeling P&O gestapt voor opheldering. X32 zei mij toen rechttoe rechtaan dat ik en collega E., later dan ik afgestudeerd aan de NPA, in een ander carrièretraject zaten dan de autochtone collega's. Ik was verbijsterd.

Ik ben daarop naar het Hoofd van de afdeling P&O, X3, gestapt. Ik had een goed gesprek met hem. Ik wist dat op korte termijn de functie van unitchef Wageningen zou vrijkomen, maar volgens X3 was ik daarvoor al te laat en was de functie al vergeven aan X37. Hoewel ik wist dat dit niet het geval was, leek het gesprek daarna toch een positieve draai te krijgen. X3 merkte namelijk op dat binnenkort nog drie interessante functies zouden vrijkomen, te weten een in Arnhem, een in Dieren of Doesburg en een leidinggevende functie in de centrale meldkamer. Die laatste leek ons voor mij niet bijster geschikt, maar die twee andere functies waren wel erg interessant.

X3 gaf aan dat hij er voor zou zorgen dat ik voor een van deze twee plekken zou worden benaderd. Hij wekte zelfs de indruk direct naar de korpschef (dat was op dat moment nog Ba.) te zullen lopen om mijn zaak te bepleiten. Na dit gesprek ben ik met een goed gevoel weer aan de slag gegaan in Didam. Korte tijd later bleek mij dat de functies waarover we hadden gesproken aan anderen waren vergeven. Zo bleek dat er afspraken waren gemaakt met X37 om unithoofd Wageningen te worden. Het vreemde hierbij was dat zij voor die plek werd benaderd zonder dat anderen de kans hadden gehad om voor die functie in aanmerking te komen.

Inmiddels had ik te maken gekregen met een nieuwe districtschef, X4. Ik werd op dat moment gevraagd om coach Misdaadanalyse te worden. X4 liet mij al gauw merken helemaal geen heil te zien in mijn wens om de overstap te maken naar de afdeling Misdaadanalyse. Hij vond dit met het oog op mijn loopbaanontwikkeling geen verstandige stap. X4 wilde mij als beleidsmedewerker in het district houden.

Uiteindelijk heb ik besloten aan de slag te gaan als beleidsmedewerker en af te zien van de overstap naar de afdeling Misdaadanalyse.

Toen ik vervolgens ook X4 aangaf toch de functie van unitchef te ambiëren, gaf hij aan dat die stap niet aan de orde was omdat ik volgens hem nog onvoldoende beleidsmatige ervaring had. Ik was het op dat punt geheel met hem oneens.

Ik wees hem in dat verband op mijn werkzaamheden bij eerdergenoemde commissies, in de commissie Lankhorst (ingesteld naar aanleiding van door Marokkaanse jongeren veroorzaakte ongeregelheden in Amsterdam in 1998), naar contacten met het lokale bestuur in Liemers en Ede en naar mijn bestuursfunctie bij de vereniging PARAAT.

X4 wilde mij, we spreken inmiddels over juni 2001, een trainingstraject insturen dat mij in twee jaar tijd geschikt moest maken voor de functie van unitchef. Ik had sterk het gevoel dat ik aan het lijntje werd gehouden. Dat gold ook de financiële kant van het voorstel.

Ik ben in totaal toch nog ongeveer acht maanden actief geweest als beleidsmedewerker. Ik bleef werkzaam in schaal 9 met een toelage voor schaal 10.

Ik had in de periode wekelijks contact met de afdeling P&O om te bezien of en in hoeverre het trainingstraject kon worden bespoedigd.

Een maand of tien na mijn eerdere gesprek met X3 heb ik hem opnieuw benaderd. Ik trof toen een 100% andere X3. Hij leek in het geheel niet meer geïnteresseerd in mijn zaak. Hij wekte de indruk dat Gelderland-Midden in het geheel niet meer zat te wachten op allochtone dienders. Op mijn opmerking dat ik met mijn vooropleiding, mijn politie-ervaring en mijn betrokkenheid bij een goede aanpak van het allochtone dossier in Ede en daarbuiten toch wat meer toeschietelijkheid van leidinggevendenden had verwacht, adviseerde X3 mij om dan maar over te stappen naar het Bureau Inburgering. Ik was opnieuw verbijsterd.

Gelukkig was ik in die periode druk bezig met het voorbereiden van het meerjarenverslag van de vereniging PARAAAT. Dat bood de nodige afleiding.

In dat verslag presenteerden wij onder meer cijfers over het aantal allochtone medewerkers bij de politie. Wij hebben daarin gefundeerd aangegeven dat de door de politie gepresenteerde cijfers niet overeenkomen met de werkelijkheid. Deze cijfers hebben namelijk niet uitsluitend betrekking op politiemedewerkers, maar ook op burgerpersoneel, uitzendkrachten en zelfs catering- en schoonmaakpersoneel. Het ging in dit verband om landelijke cijfers en niet om specifieke regiogegevens.

Dit werd ons niet in dank afgenomen. Ik ben toen bij X4 op het matje geroepen nadat de Volkskrant hierover had bericht.

Gezien de hele situatie rond mijn trainingstraject, (het niet nakomen van) gedane toezeggingen en het gevoel dat ik bij Gelderland-Midden niet langer goed uit de voeten kon met mijn vaardigheden en ambities heb ik mij in de zomer van 2002 ziek gemeld.

In die periode, tot december 2002 had ik nog zeer regelmatig goed contact met mijn collega's. Vanuit de leiding kwam echter niets meer.

Eind 2002 kwam de regio plots met outplacementvoorstellen. Mijn redenering dat mijn vertrek tevens het einde van het regionale allochtonenbeleid zou betekenen, maakte weinig indruk. Daarop ben ik in maart 2003 overgestapt naar de gemeente Rotterdam.  
(...)

Een ander iets is het volgende.

Omdat een sectiecommandant van de ME iemand moet zijn met een tactische opleiding, dus met een NPA-opleiding, en het vervuld hebben van een leidinggevende taak binnen de ME behoort tot het MD-traject kwam in 1998 de coördinator ME naar mijn collega X38 en mij toe omdat onze namen voorkwamen op de lijst voor de

kaderopleiding ME. X38 is een maand of drie later met deze opleiding begonnen. Ik kreeg geen oproep. Maar ik heb daar op dat moment geen werk van gemaakt.

Toen enige tijd later zich opnieuw de mogelijkheid voordeed om de opleiding te gaan volgen, heb ik mijn toenmalige unitchef, tevens pelotonscommandant ME, X9 benaderd. Hij verwees mij door naar de coördinator, maar die liet niet van zich horen.

Via X38 met wie ik een prima werkverhouding had, kreeg ik te horen dat het kader van de ME ondanks min of meer permanente onderbezetting gewoon niet op een allochtoon kaderlid zat te wachten. Toen vervolgens in afwijking van alle regels en gebruiken een brigadier (X39), met wie ik overigens eveneens een uitstekende werkrelatie had, werd benoemd in de functie van sectiecommandant, was dat voor mij een overduidelijk signaal in de zin van: 'Ken je plaats'.

X39 was brigadier toen ik inspecteur werd. Later is hij aan de hand van anciënniteit inspecteur geworden. Dit kort voordat hij sectiecommandant werd. De officieren van de NPA die in de jaren negentig in Gelderland-Midden zijn gaan werken, zijn allemaal binnen een paar jaar sectiecommandant en soms pelotonscommandant geworden. Tevens worden zij bij goed functioneren tussen de drie en vijf jaar hoofdinspecteur:

Voorbeelden hiervan:

X24, X9, X49, X37 etc...

X38 is de enige inspecteur die niet binnen 5 jaar hoofdinspecteur is geworden. Zij is wel sectiecommandant van de ME geweest. Zij kreeg wel te horen dat zij niet goed functioneerde en daarom geen hoofdinspecteur kon worden.

E. en ik zijn de enige allochtonen die de NPA hadden afgerond en in de jaren negentig in Gelderland-Midden zijn gaan werken. E. kreeg na drie jaar te horen dat hij voor de regio niet geschikt was. Zelfs niet als inspecteur. En ik moest genoegen nemen met wat mij aangeboden werd.

Verder wil ik nog noemen X41:

Ik was bijna drie jaar eerder dan hij inspecteur geworden. Ik met een NPA en hij op dat moment met een middel management opleiding. Voordat ik uit de regio vertrokken was, is hij tot verrassing van velen hoofdinspecteur geworden. Zijn directe chef was tevens X4. Toch voldeed hij niet aan de eisen die aan mij werden gesteld. Hetzelfde geldt voor X6.

Ik kan nog meer van de voorbeelden noemen die volgens mij kunnen aantonen dat ik achtergesteld werd t.o.v. mijn autochtone collega's.

Ik heb later geconstateerd dat met betrekking tot de heer A zich eenzelfde situatie opnieuw heeft voorgedaan.

Al met al kan ik mij niet aan de indruk onttrekken dat ik tijdens mijn dienstverband bij de regiopolitie Gelderland-Midden op mijn carrièrepad met grote regelmaat te maken kreeg met plotseling opgeworpen hindernissen en belemmeringen welke voor autochtone collega's, al dan niet in het bezit van NPA-diploma, niet aanwezig waren, althans aanmerkelijk eenvoudiger te nemen bleken. Zo heb ik geconstateerd dat na mijn vertrek een eveneens, maar later, aan de NPA afgestudeerde collega van buiten het regiokorps is aangetrokken om de door mij geambieerde functie van unitchef/sectiecommandant ME te vervullen.

Verder heb ik de indruk dat de korpsleiding ook andere collega's, ik noem naast het eerder beschreven ME-voorval, brigadier X41 en X6 beiden voor zover ik weet niet in het bezit van een NPA-diploma, meer welwillend zijn tegemoet getreden tijdens hun loopbaanpad. Ik kan mij niet voorstellen dat hieraan andere dan etnische overwegingen ten grondslag hebben gelegen.

Ten slotte vraag ik uw aandacht voor het volgende.

Ik had het hoofdstuk Gelderland-Midden in 2003 afgesloten. Toen ik medio 2005 vernam dat mijn ervaringen met het korps bepaald niet alleen stonden, heb ik na lang wikken en wegen eind 2005 besloten mijn ervaringen toch weer opnieuw onder de aandacht van de korpsbeheerder te brengen.

Op 4 januari 2006 heb ik mij schriftelijk beklaagd bij de korpsbeheerder over institutionele discriminatie door de regiopolitie Gelderland-Midden.

De korpsbeheerder heeft hierop beslist bij brief van 15 maart 2006. Ik weet toevallig dat de korpsbeheerder ook de klacht van A op die datum heeft afgedaan.

Ik vond het zeer stuitend dat de brief van de korpsbeheerder aan mij een passage bevat die geheel niet op mij van toepassing is. Het heeft er dan ook alle schijn van dat de behandeling van de klachten van A en mij onzorgvuldig is geweest. (...)"

#### **5.4 STANDPUNT KORPSBEHEERDER**

De korpsbeheerder reageerde bij brief van 27 november 2006 op de klacht van verzoeker B. Hierin deelde zij onder meer het volgende mee:

"De heer B is met ingang van 14 april 1997 in tijdelijke dienst getreden van de regiopolitie Gelderland-Midden. De heer B is aangesteld in de functie van medewerker BPZ in de rang van inspecteur (schaalniveau 9).

De aanstelling van de heer B was bijzonder. De aanstelling van de heer B geschiedde op verzoek van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Dit hield verband met het gegeven dat de heer B afkomstig was van een NPA-studiejaar waaraan alleen allochtone studenten hadden deelgenomen. Bij de aanstelling van de heer B zijn afspraken gemaakt over de kosten als ook het te doorlopen MD-traject. (...)

Bij aanvang van de indiensttreding van de heer B was voor (hem: N.o.) dan ook reeds een MD-traject beschreven. Hiervan is de heer B bij brief van 3 april 1997 op de hoogte gesteld (...).

Met ingang van 14 april 1998 is de heer B aangesteld in vaste dienst in de functie van medewerker BPZ in de rang van inspecteur (...). Op 18 mei 1998 is de heer B een voorstel gedaan voor een vervolg MD-traject.

Op 1 maart 2000 is de heer B geplaatst in de functie van groepschef BPZ B in het district De Liemers, bureau Zevenaar (...).

Op grond van een gesloten stageovereenkomst heeft de heer B vanaf 1 september 2001 tot en met 31 december 2001 de gelegenheid gekregen tot het volgen van een stage in samenhang met de Katholieke Universiteit Nijmegen.

De stageopdracht luidde: *"Hoe verloopt de uitvoering van het schooladoptieplan in de praktijk in het politiedistrict Rivierenland, unit Zevenaar?"* en *"Zijn er positieve verbanden waarneembaar tussen het schooladoptieplan en de (sub-)doelstellingen van het plan?"*.

De overeenkomst is op 22 januari 2002, mede op verzoek van de heer B, met ingang van 1 januari 2002 verlengd tot 28 februari 2002 (...).

Bij brief van 17 januari 2002 is de heer B verder geïnformeerd over zijn persoonlijk ontwikkeltraject (...). Voor de periode van 1 oktober 2001 tot 1 oktober 2003 werd de heer B belast met beleidsmatige taken op het gebied van integrale veiligheidszorg, de functie van managementondersteuner II.

Met ingang van 1 oktober 2001 is de heer B een toelage naar schaal 10 toegekend (...).

Bij brief van 17 juni 2002 is de heer B toestemming verleend tot deelname aan het interactieteam (...). De werkzaamheden zouden gemiddeld één dag per week in beslag nemen en zouden tot 1 maart 2004 operationeel zijn.

Op 24 mei 2002 is de heer B wegens ziekte ongeschikt geraakt voor het verrichten van zijn werkzaamheden. De heer B is tot zijn ontslag onder begeleiding geweest van de bedrijfsarts (...).

Mij is uit het persoonsdossier van de heer B niet gebleken van het doen van een outplacementvoorstel in 2002.

Met ingang van 1 april 2003 is de heer B, conform artikel 87 van het Besluit algemene rechtspositie politie, op eigen verzoek ontslag verleend.

Een kopie van de functionerings- en beoordelingsgesprekken zijn bijgevoegd (...).

### 3. Ten aanzien van de procedure inzake de brief van 4 januari 2006.

Op 5 mei 2005 heeft de heer A twee brieven gericht aan de korpsbeheerder van de regiopolitie Gelderland Midden. In één van deze brieven beschrijft de heer A het naar zijn mening niet integere en niet transparante gedrag van leidinggevenden.

Op grond van het gegeven dat de heer A expliciet verzocht om een onderzoek naar de gedragingen van leidinggevenden en de inhoud van de brieven van 5 mei 2005 ook aanleiding gaven om bepaalde gedragingen nader te onderzoeken, is door mij besloten tot het instellen van een zogenoemd oriënterend feitenonderzoek. In deze verwijs ik u naar mijn reactie op de door de heer A ingediende klacht en de door mij aan u toegezonden bijlagen. In dit oriënterend onderzoek is de heer B gehoord. (...)

Naar aanleiding van dit oriënterend onderzoek en het daarin afgelegde verhoor heeft de heer B bij schrijven van 4 januari 2006 een klacht ingediend. Het betrof een klacht wegens institutionele discriminatie door de politie Gelderland-Midden. De heer B had op dat moment reeds bijna drie jaar de dienst verlaten.

Naar aanleiding van de door de heer B ingediende klacht is de heer B uitgenodigd zijn klacht nader toe te lichten. Dit gesprek heeft op 7 februari 2006 plaatsgevonden. De klacht van de heer B is nader onderzocht. Een aantal leidinggevenden is gevraagd te reageren op hetgeen door de heer B naar voren was gebracht.

In de brief van 15 maart 2006 is door mij een formele reactie gegeven op de door de heer B ingediende klacht van 4 januari 2006. In deze brief is door mij uitleg gegeven over een aantal beslissingen, waaronder de keuze de heer B in 2001 niet in aanmerking te laten komen voor de functie van unithoofd. Voor niet in alle opzichten zorgvuldige

bejegening die de heer B van de zijde van de regiopolitie Gelderland Midden had ondervonden, is door mij excuses aangeboden.

Ik heb op basis van de klacht van de heer B echter niet kunnen vaststellen dat sprake is van institutionele discriminatie. Ik heb dan ook geen reden gezien dit nader te onderzoeken.

Mede gelet op het gegeven dat de heer A niet tevreden was over de afhandeling van zijn klachten, is in de vergadering van de Regionale Beheerdriehoek van 29 maart 2006 besloten een onafhankelijke commissie in te stellen naar de wijze van klachtafhandeling, waaronder de klacht van de heer B, binnen de regiopolitie Gelderland-Midden. Dit betrof de commissie klachtenafhandeling Gelderland-Midden (...).

De commissie was gevraagd advies uit te brengen of de afdoening van het oriënterend feitenonderzoek, naar behoren was verlopen. Daarnaast zou de commissie zich verdiepen in de afzonderlijke dossiers en rapporteren of de afhandeling correct was verlopen. Indien de commissie bij haar onderzoek op gegevens zou stuiten die naar de mening van de commissie onderzoek naar andere kwesties en/of personen noodzakelijk maakte, kon zij daartoe overgaan. Op 8 september 2006 heeft de commissie haar rapport uitgebracht.

De heer B is expliciet om toestemming gevraagd om zijn dossier door de commissie te laten onderzoeken. Dit heeft de heer B geweigerd. In zijn brief van 4 mei 2006 geeft de heer B aan dat hij geen enkele toestemming geeft zaken die zijn privacy raken en waarover niet eigenhandig beschikt kan worden ter beschikking te stellen aan de commissie.

De weigering van de heer B is door mij gerespecteerd. Verder onderzoek naar de situatie van de heer B heeft niet plaatsgevonden. (...).

#### 4. Ten aanzien van klachten van de heer B over zijn loopbaan.

In de verklaring (...), zoals deze door de heer B ten overstaan van uw medewerkers op 1 september 2006 is afgelegd, geeft de heer B aan dat hij zich niet aan de indruk kan onttrekken dat hij tijdens zijn dienstverband bij de regiopolitie Gelderland-Midden op zijn carrièrepad regelmatig te maken kreeg met plotseling opgeworpen hindernissen en belemmeringen welke voor autochtone collega's, al dan niet in het bezit van een NPA-diploma, niet aanwezig waren, althans aanmerkelijk eenvoudiger te nemen bleken.

De heer B heeft de indruk dat de korpsleiding andere collega's, zoals de heren X41 en X6, meer welwillend is tegemoet getreden tijdens hun loopbaan. De heer B kan zich niet voorstellen dat hieraan andere dan etnische overwegingen ten grondslag hebben gelegen.



Ik acht het spijtig te moeten vernemen dat de heer B de indruk heeft dat binnen de regiopolitie Gelderland-Midden autochtone collega's meer welwillend zijn tegemoet getreden tijdens hun loopbaan dan allochtone collega's. Binnen de regiopolitie Gelderland-Midden heeft de afkomst van de medewerker echter nimmer een rol gespeeld in de loopbaan. Ook niet in de loopbaan van de heer B.

Bij indiensttreding van de heer B zijn vanaf het begin afspraken gemaakt over zijn loopbaan en het te volgen MD-traject. Ik verwijs u naar hetgeen ik onder punt 2. naar voren heb gebracht. De heer B is dan ook vanaf het begin betrokken geweest bij zijn eigen ontwikkelingstraject. In dit ontwikkeltraject is de heer B op geen enkel moment achtergesteld bij andere collega's.

De heer B heeft verschillende functies vervuld, stage gelopen en heeft een studie kunnen volgen. De heer B zijn studiefaciliteiten toegekend voor de deeltijdopleiding Politie- en Veiligheidsstudies aan de Vrije Universiteit te Amsterdam.

De loopbaan en het ontwikkeltraject van een medewerker is nooit gelijk aan die van een andere medewerker. Iedere medewerker kent verschillende sterke en zwakke kanten op basis waarvan competenties ontwikkeld dienen te worden. De heer B kende sterke kanten, doch diende zich ook te ontwikkelen op minder sterke kanten. Hierin heeft zijn afkomst geen rol gespeeld.

Aangezien naar mijn mening geen onderscheid is gemaakt tussen de heer B en andere NPA-kandidaten zal ik hieronder de loopbaan van alle medewerkers met een NPA-diploma, die in eenzelfde situatie als de heer B hebben gezeten vermelden. Het betreft in deze huidige medewerkers, die direct na de NPA-opleiding in dienst zijn getreden bij de regiopolitie Gelderland-Midden.

Mw. X38

<b>NPA</b>	<b>1995</b>
MD-traject (op diverse functies)	tot 1997
Groepschef BPZ Ede	tot 2001
Groepschef BPZ Duiven	tot 2003
Beleidsmedewerker Beleid- en Bestuurszaken	2003
Beleidsmedewerker Control	vanaf 2004 tot heden

Mw. X42

Universiteit Brabant Sociologie en Beleids- en Organisatiewetenschappen	1997
--	------

<b>NPA</b>	<b>2001</b>
Groepschef BPZ	tot 2003
Onderdeelscontroller	vanaf 2003 tot heden

Mw. X43

Universiteit Twente Bestuurskunde	1992
Opleiding voor organisatieadviseurs	1994
NIMA	1997

<b>NPA</b>	<b>2001</b>
Groepschef BPZ	tot 2003
Regionale Recherche	tot 2005
Projectleider Vreemdelingenpolitie	vanaf 2005 tot heden

Mw X44

KMA	1991
HRManagement (Open Universiteit)	1992
Postdoctoraal Opleiding adviseur	1997
Postdoctoraal Verandermanagement	2001

<b>NPA</b>	<b>2004</b>
Groepschef BPZ	tot 2005
Projectleider Interregionaal Milieuteam	tot heden

De loopbaan van de heer B heeft er als volgt uitgezien:

Dhr. B

MBA te London	1989
<b>NPA</b>	<b>1997</b>
MD-traject (op diverse functies)	tot 2000
Groepschef BPZ Zevenaar	tot 2001
Management ondersteuner	tot 2003
Uit dienst	1 april 2003

De loopbaan van bovenstaande medewerkers wijkt in grote lijnen niet af van de loopbaan van de heer B. Indien zich verschillen voordoen dan is dit te wijten aan het verschil in opleiding en competenties.

In zijn verklaringen van 1 september 2006 is te lezen dat de heer B zich, gezien zijn vooropleiding en ervaring, geschikt achtte voor de functie van unitchef. Daarbij verwijst de heer B allereerst naar mevrouw X37. Mevrouw X37 zou eerder in aanmerking zijn

gekomen voor de functie van unitchef. Ik acht dit niet juist. Mevrouw X37, die inmiddels de organisatie heeft verlaten en in dienst is getreden bij de regiopolitie Noord-Oost Gelderland, is in 1996, dus een jaar eerder dan de heer B, afgestudeerd aan de NPA. 5 jaar na afstuderen (in 2001) is mevrouw X37 geplaatst in de functie van unitchef.

In 2001 had mevrouw X37 meer werkervaring dan de heer B en kwam op basis van haar persoonlijke ontwikkelingen en kwaliteiten in aanmerking voor een plaatsing in de functie van unitchef.

Het is onjuist te veronderstellen dat iedere student van de NPA, die na afstuderen in dienst treedt van de regiopolitie Gelderland-Midden binnen 5 jaar na aanstelling de functie van unitchef heeft bereikt, zoals de heer B in zijn verklaring (...) suggereert. Zoals u in bovenstaande overzichten kunt zien heeft geen van de huidige medewerkers de functie van unitchef verricht. Ook is het niet aan de orde dat elke inspecteur binnen 5 jaar de rang van hoofdinspecteur bereikt. Alle de hierboven genoemde NPA-medewerkers hebben nog niet de rang van hoofdinspecteur bereikt.

In zijn verklaring (...) verwijst de heer B tevens naar de heren X41 en X6. Naar de mening van de heer B kunnen deze voorbeelden aantonen dat hij is achtergesteld ten opzichte van zijn autochtone collega's. Deze door de heer B genoemde voorbeelden hebben mij ten zeerste verbaasd. De heren X41 en X6 hebben bijna dertig jaar ervaring binnen de politieorganisatie. De heer X6 heeft reeds in 1975 de politieschool verlaten en heeft meer dan dertig jaar ervaring. De heer X6 heeft verschillende functies binnen de politie verricht, waaronder de functies van projectcoördinator en groepschef, daarnaast heeft de heer X6 binnen de AE en ME als sectiecommandant en pelotonscommandant taken verricht. De heer X6 verricht thans de functie van unitchef. De loopbaan van de heer X6 en 31 jaar politie-ervaring is geenszins te vergelijken met de loopbaan en de vijf jaar politie-ervaring van de heer B. Dit geldt evenzeer voor de heer X41. De heer X41 heeft reeds in 1979 de politieschool verlaten en heeft meer dan 27 jaar ervaring binnen de politieorganisatie. Ook de heer X41 heeft verschillende functies binnen de politie verricht, waaronder leidinggevende functies, en verricht thans de functie van unitchef. Een vergelijk is niet aan de orde.

Dat de heer B drie jaar eerder dan de heer X41 bevorderd is naar schaalniveau 9 (de rang van inspecteur) is onjuist. De heer X41 is in 1998 geplaatst in de functie van groepschef, schaal 9, waarbij hem de rang van inspecteur is toegekend.

De heer B is eerst in april 1997 in dienst getreden. Dat de heer X41 thans de functie van unitchef verricht heeft te maken met zijn 27 jaar ervaring binnen de politieorganisatie. Deze 27 jaar ervaring is bij de heer B niet aanwezig.

Met betrekking tot hetgeen de heer B over de heer X39 vermeldt, kan gesteld worden dat het niet juist is te veronderstellen dat de heer B een signaal heeft gekregen door hem niet aan te wijzen als sectiecommandant ME. De heer X39 is in 1998 benoemd als sectiecommandant ME. De heer B is eerst op 14 april 1998 in vaste dienst aangesteld in de functie van medewerker BPZ. Met andere woorden: de heer B was in 1998 nog maar net in vaste dienst getreden en had slechts één jaar ervaring binnen de regiopolitie Gelderland-Midden. Het is dan ook niet vreemd en volstrekt logisch dat de heer X39, die een veel langer dienstverband kende dan de heer B, uiteindelijk de voorkeur genoot. Ik wil u daarbij wijzen op de inhoud van de taken van de sectiecommandant. Er is geen sprake van het afgeven van signalen.

Naar mijn mening heeft de loopbaan van de heer B een natuurlijk verloop gehad en is niet aan de orde dat anderen in hun loopbaan zijn bevooroordeeld ten opzichte van de heer B. Veeleer is naar mijn mening sprake van een verschil in verwachtingspatronen en opvattingen over de wijze waarop de loopbaan van de heer B is vormgegeven. De heer B had, gelezen zijn klacht, een geheel ander verwachtingspatroon over zijn loopbaan en had de verwachting in 2001 reeds geplaatst te kunnen worden in de functie van unitchef. Deze verwachting kwam niet overeen met de wijze waarop de regiopolitie Gelderland-Midden vorm wilde geven aan de loopbaan van de heer B. De functie van unitchef was voor de heer B bereikbaar, maar niet in het tijdpad dat hij voor zichzelf had uitgezet.

Reeds bij aanvang van het dienstverband zijn met de heer B afspraken gemaakt over het doorlopen van een MD-traject. Ik verwijs u in deze naar bijlage 8, 13 en 24. Er is dan ook veelvuldig overleg gevoerd met de heer B over zijn loopbaan en MD-traject. Zo ook zijn afspraken gemaakt over het persoonlijk ontwikkelingstraject om de heer B voor te bereiden als kandidaat unitchef. De heer B diende zich nog op een aantal punten verder te ontwikkelen alvorens hij kon instromen op de functie van unitchef. Deze keuzes hadden niets van doen met de afkomst van de heer B. Hierbij is gekeken naar het competentieprofiel van de functie van unitchef. Ik wijs u in deze nadrukkelijk op de brief van 17 januari 2002. Het aspect ontwikkelen en adviseren op tactisch-strategisch beleidsniveau was in de loopbaan van de heer B nog onderbelicht gebleven. Met het doel deze aspecten nader te ontwikkelen is de heer B geplaatst in de functie van managementondersteuner. De heer B zou in de periode van 1 oktober 2001 tot 1 oktober 2003 belast worden met beleidsmatige taken. Na deze periode zou een

beoordeling volgen. Hierin is aangegeven dat de heer B bij een voldoende bekwaamheid zou worden voorgedragen als potentiële kandidaat unitchef. Het ontwikkeltraject van de heer B was dan ook gericht op het bereiken van deze functie.

Het gegeven dat de heer B lid was van het interactieteam rechtvaardigt niet de conclusie dat de heer B geen nadere ontwikkeling meer behoefde om te komen tot een plaatsing in de functie van unitchef. Het uitvoeren van de functie van unitchef en het niveau van opereren in een dergelijke functie is niet te vergelijken met het zitting nemen in een commissie, die adviseert over de aanpak van jeugdcriminaliteit onder de Marokkaanse jeugd. Hoewel de heer B profijt heeft gehad van de ervaring die hij in deze commissie heeft opgedaan, kan niet gesteld worden dat daarmee voldoende ervaring is opgedaan op tactisch en strategisch beleidsniveau, zoals dit is vereist voor de functie van unitchef. De unitchef dient te opereren in een geheel ander krachtenveld en heeft op bestuurlijk vlak te maken met actoren zoals het openbaar ministerie en de burgemeester. Dit is van een geheel andere orde dan de rol, die de heer B had in het interactieteam. Hiermee wil ik geenszins afdoen aan het belang van het lidmaatschap van de heer B van het interactieteam.

Bij het opstellen van een ontwikkeltraject is dan ook gekeken naar de competenties van de beoogde functie, in casu de functie van unitchef. De functie van unitchef was voor de heer B wel degelijk bereikbaar.

(...)

##### 5. Resumé.

Gelet op vorenstaande kan worden geconcludeerd dat niet is gebleken dat de heer B in zijn loopbaan is achtergesteld bij andere autochtone collega's. De loopbaan van de heer B wijkt in grote lijnen niet af van de loopbaan van andere collega's in een vergelijkbare situatie.

De vergelijkingen die de heer B maakt met collega's, zoals de heer X6, de heer X41 en de heer X39, zijn niet terecht. Deze collega's hebben aanzienlijk meer werkervaring binnen de politieorganisatie dan de heer B.

De functie van unitchef was voor de heer B bereikbaar. De verwachtingen van de heer B liepen echter uiteen met de wijze waarop de regiopolitie Gelderland-Midden vorm wilde geven aan de loopbaan van de heer B en het tijdpad waarin de loopbaan plaatsvond. In deze heeft echter de afkomst van de heer B geen enkele rol gespeeld bij de keuze in de wijze waarop de loopbaan is vorm gegeven.

Er is absoluut geen sprake van institutionele discriminatie."

Voor een uitgebreide weergave van de reacties van partijen, de afgelegde verklaringen en de stukken waarvan de Nationale ombudsman heeft kennisgenomen, wordt verwezen naar het Verslag van Bevindingen dat is gepubliceerd op [www.nationaleombudsman.nl](http://www.nationaleombudsman.nl) onder rapporten.

## 5.5 BEOORDELING

B wendde zich op 18 september 2006 tot de Nationale ombudsman. Hij was van mening dat zijn afkomst en kritische houding een doorslaggevende rol hadden gespeeld bij zijn bevorderingsprocedure. Hij gaf aan sterk de indruk te hebben gekregen dat hij, en wellicht ook andere allochtone collega's, bij de ontwikkeling van hun loopbaan regelmatig werden geconfronteerd met vanuit de leiding opgeworpen hindernissen en belemmeringen, terwijl deze hindernissen en belemmeringen niet werden opgeworpen ten aanzien van autochtone (en veelal lager opgeleide) collega's.

### 5.5.1. Sprake van gemaakt onderscheid?

Teneinde te kunnen beoordelen of al dan niet sprake is geweest van het door de leiding opwerpen van hindernissen en belemmeringen terwijl deze niet werden opgeworpen ten aanzien van autochtone (en veel lager opgeleide) collega's, dient te worden onderzocht of er ter zake van B bij zijn loopbaanontwikkeling onderscheid is gemaakt op grond van zijn afkomst.

Gelet op de omstandigheid dat de CGB bij uitstek deskundig is op het terrein van de gelijkebehandelingswetgeving en de uitvoering daarvan in het maatschappelijk leven, heeft de Nationale ombudsman de CGB gevraagd hierover advies uit te brengen.

De CGB heeft te dien aanzien onder meer het volgende overwogen en geconcludeerd:

*"Is er jegens verzoeker B onderscheid gemaakt op grond van zijn afkomst bij zijn loopbaanontwikkeling, in het bijzonder door toezeggingen of gewekte verwachtingen met betrekking tot benoeming in de functie van unitchef niet na te komen?"*

*Verzoeker B heeft aangevoerd dat de leiding van het regiokorps hem bij zijn loopbaanontwikkeling heeft geconfronteerd met hindernissen en belemmeringen die niet werden opgeworpen ten aanzien van autochtone (en veel lager opgeleide) collega's.*

*Op basis van de dossiers en hetgeen naar voren is gebracht door verzoeker B en de bij zijn zaak betrokken medewerkers van regiokorps Gelderland Midden, is de CGB allereerst nagegaan of de situatie van verzoeker B vergelijkbaar is met die van autochtone collega's naar wie hij verwijst. De CGB wijst erop dat om vast te stellen of er sprake is van gelijke gevallen niet alleen moet worden beoordeeld op welk moment de benoemingen hebben plaatsgevonden, maar ook langs welke weg en in welk tempo de loopbaan van betrokkenen zich heeft ontwikkeld. Het beeld hieromtrent is niet met betrekking tot alle personen met wie verzoeker zich vergelijkt volledig. Op basis van de wel beschikbare informatie komt de CGB ten aanzien van de vergelijkbaarheid tot de volgende conclusies.*

*Verzoeker B vergelijkt zich met een aantal (oud) collega's. Twee van hen, beiden werkzaam als unitchef, hebben al meer dan 30 respectievelijk meer dan 27 jaar ervaring bij de politie. Zij zijn vanwege hun ervaring bevorderd tot unitchef. De CGB is van oordeel dat verzoeker B zich niet met hen kan vergelijken. Drie andere (oud) collega's met wie verzoeker B zich vergelijkt, zijn volgens de districtschef allemaal veel eerder van de NPA gekomen.*

*De twee vrouwelijke collega's met wie verzoeker B zich vergelijkt, zijn het meest vergelijkbaar met verzoeker B omdat zij ongeveer in dezelfde tijd van de NPA zijn gekomen. Verzoeker B stelt dat deze dames eerder dan hij unitchef werden. De korpsbeheerder heeft echter een overzicht verstrekt van de loopbaanontwikkeling van enkele medewerkers met een NPA-diploma die net als verzoeker B direct na de NPA-opleiding in dienst zijn getreden bij politieregio Gelderland Midden. Uit het overzicht blijkt dat één van de twee dames twee jaar eerder dan verzoeker de NPA had afgerond, maar dat zij op het moment dat de korpsbeheerder haar reactie aan de ombudsman opstelde, in november 2006, nog niet de functie van unitchef bekleedde. Uit het overzicht blijkt voorts dat meerdere NPA-afgestudeerden vijf jaar na hun indiensttreding nog geen unitchef waren. Met betrekking tot de andere collega schrijft de korpsbeheerder dat zij een jaar eerder dan verzoeker B was afgestudeerd en meer werkervaring had. Daarom is zij in 2001 tot unitchef benoemd en niet verzoeker B.*

*De CGB concludeert hieruit dat zo de situatie van de beide dames vergelijkbaar is met die van verzoeker B, niet is gebleken dat er sprake is van een ongelijke behandeling in het loopbaanbeleid doordat verzoeker in 2001 en 2002 nog niet de functie van unitchef is gaan bekleden.*

*De tweede vraag die de CGB zich heeft gesteld, is of verzoeker B een gezien zijn opleiding en ervaring normaal loopbaantraject heeft doorlopen of dat hij, (mede) vanwege zijn allochtone afkomst, een afwijkend traject heeft gevolgd.*

*Verzoeker B stelt dat een medewerker van de afdeling P&O tegen hem heeft gezegd dat hij en een andere allochtone collega, eveneens afgestudeerd aan de NPA, in een ander carrièretraject zaten dan hun autochtone collega's. Verzoeker B heeft de indruk dat hij op een zijspoor is gemanoeuvreerd door de benoeming in de functie van waarnemend*

*management-ondersteuner, dat hij niet meer vooruit kwam. Hij stelt dat het toenmalige Hoofd P&O in het eerste gesprek dat hij met hem had, heeft gezegd dat er op korte termijn voor verzoeker B interessante functies zouden vrijkomen en dat hij hem graag wilde bijstaan om op een van die functies terecht te komen. De functies zijn echter allemaal aan hem voorbij gegaan. In het tweede gesprek dat verzoeker B enige tijd later met het toenmalige Hoofd P&O had, was het Hoofd P&O naar zijn gevoel 180 graden gedraaid. Hij zei onder meer dat regiokorps Gelderland Midden helemaal niet zat te wachten op medewerkers met deskundigheid op het gebied van de aanpak van allochtone achterstandsjongeren. Ook vergeleek hij verzoeker B met twee andere allochtone collega's. Verzoeker B kreeg hierdoor de indruk dat het toenmalige Hoofd P&O van mening was dat allochtone en autochtone politieambtenaren niet met elkaar kunnen worden vergeleken. Verzoeker B heeft voorts gesteld dat in 1998 de functie van sectiecommandant bij de ME aan hem voorbij ging. Verzoeker B was eerder gezegd dat hij op niet al te lange termijn zou worden benaderd voor deze functie, maar uiteindelijk is een ander als sectiecommandant aangesteld. Van een bevriende collega hoorde hij dat het kader van de ME niet op hem zat te wachten. Verzoeker B erkent dat in deze opmerking niet is gerefereerd aan zijn afkomst, maar hij meent vanwege het overige dat hij heeft aangevoerd dat er sprake is van institutionele discriminatie en mogelijk van een glazen plafond voor allochtonen.*

*Door verschillende medewerkers van het korps is hier tegenovergesteld dat verzoeker een te hoog ambitieniveau had en dat hij te veel hooi op zijn vork nam met zijn vele nevenfuncties. Voorts is gesteld dat zij verzoeker B in principe geschikt achtten voor de functie van unitchef en dat hij zeker unitchef had kunnen worden, maar daar nog niet aan toe was, omdat hij zijn beleidsmatige kwaliteiten nog verder moest ontwikkelen. De functie van waarnemend management-ondersteuner met de toelage tot schaal 10 was daarvoor bedoeld. In de brief van 17 januari 2002, waarin het persoonlijk ontwikkelplan van verzoeker B is vastgelegd, is ook vermeld dat verzoeker B, als hij de functie van waarnemer gedurende twee jaar en met goed gevolg had verricht, in 2003 voor de functie van unitchef zou worden voorgedragen. Door de districtschef is gesteld dat verzoeker B niet in schaal 10 werd aangesteld vanwege de formatieruimte en dat dit niets met zijn afkomst had te maken. De functie van verzoeker B was niet opgenomen in de formatie, maar speciaal voor hem gecreëerd. Daarom is hij ook waarnemend management-ondersteuner geworden. De districtschef heeft verklaard dat wel meer groepschefs zo'n functie hadden gewild, maar dat hij voor verzoeker B heeft gekozen. Het toenmalige Hoofd P&O ontkent dat hij toezeggingen heeft gedaan die hij later niet is nagekomen en dat hij ten opzichte van verzoeker B 180 graden is gedraaid. Hij stelt dat hij altijd een goede indruk van verzoeker B heeft gehouden en dat hij blij was dat hij de beleidsfunctie ging doen, omdat dat hem zou voorbereiden op de functie van unitchef. Het toenmalige Hoofd P&O ontkent ook dat hij verzoeker B heeft vergeleken met twee allochtone collega's. Hij stelt dat hij in een gesprek met verzoeker B over diens activiteiten voor PARAAT, een vereniging van allochtone politiemedewerkers, en de positie van allochtone medewerkers bij politiekorps Gelderland Midden, heeft gesproken over allochtone collega's van verzoeker B.*



*Met betrekking tot de benoeming tot sectiecommandant bij de ME is door de korpsbeheerder naar voren gebracht dat verzoeker B, toen hij zijn interesse in het taakaccent kenbaar maakte, pas een jaar in dienst was bij politieregio Gelderland Midden. Degene die destijds als sectiecommandant is aangesteld, had een veel langer dienstverband dan verzoeker B en genoot daarom de voorkeur boven verzoeker B.*

*Zoals ook bij de beoordeling van de zaak van verzoeker A is opgemerkt, staat vast dat bij district West-Veluwe Vallei (nog) geen allochtonen hogere leidinggevende functies bekleden. Ook voor de zaak van verzoeker B geldt dat, hoewel dit een indicatie kan zijn dat er belemmeringen voor allochtonen zijn of waren bij de bevordering tot een hogere functie, dit enkele feit onvoldoende is voor de conclusie dat sprake is van discriminatie bij de bevordering.*

*Met betrekking tot de situatie van verzoeker B is de CGB van oordeel dat hij mogelijk een ander traject heeft doorlopen dan collega's, maar dat niet van een duidelijk voor alle medewerkers geldend traject kan worden gesproken. Afhankelijk van ervaring en capaciteiten wordt met elke medewerker een individueel traject afgesproken. Niet kan worden gezegd dat het traject dat met verzoeker B is afgesproken zo afwijkend is dat jegens hem onderscheid is gemaakt, temeer niet omdat het, wanneer hij dit traject had afgemaakt, alleszins waarschijnlijk is dat hij als unitchef zou zijn voorgedragen.*

*Zo er al sprake zou zijn van een afwijkende loopbaan, is niet gebleken van feiten die een verband met de afkomst van verzoeker kunnen doen vermoeden. Verzoeker B heeft aangevoerd dat hem is gezegd dat voor hem en een andere allochtone collega een ander carrièretraject gold. Als deze mededeling inderdaad is gedaan, zou dit een indicatie zijn dat (direct) onderscheid wordt gemaakt op grond van afkomst, maar zoals hierboven is overwogen, is niet gebleken dat verzoeker B een zodanig afwijkend carrièretraject heeft doorlopen, dat jegens hem onderscheid is gemaakt. De CGB overweegt voorts dat de korpsbeheerder excuses heeft aangeboden voor de opmerkingen die het voormalige hoofd P&O tegen verzoeker B heeft gemaakt. Dit doet vermoeden dat iets is gezegd dat niet door de beugel kan, maar niet is gebleken dat het voormalige hoofd P&O verzoeker B onheus heeft bejegend vanwege zijn afkomst.*

*De CGB is op grond van het bovenstaande van oordeel dat afdoende is weerlegd dat verzoeker B op een zijspoor zou zijn gezet. Hoewel niet kan worden vastgesteld of dit voldoende duidelijk is gemaakt aan verzoeker B, is de CGB van oordeel dat aannemelijk is gemaakt dat de functie van waarnemend managementondersteuner bedoeld was als een laatste stap - nodig ter ontwikkeling van de beleidsmatige kwaliteiten van verzoeker B - op weg naar de functie van unitchef.*

*Op grond van het bovenstaande is de CGB van oordeel dat niet is gebleken van feiten die kunnen doen vermoeden dat het regiokorps Gelderland Midden onderscheid op grond van ras jegens verzoeker B heeft gemaakt door hem niet tot unitchef te bevorderen. De CGB is derhalve van oordeel dat jegens verzoeker B geen onderscheid is gemaakt op grond van afkomst bij de bevordering in de zin van artikel 5, onderdeel g, AWGB.*

Was er sprake van een zorgvuldig loopbaanbeleid en van een zodanig onzorgvuldige bevorderingsprocedure dat deze tot onderscheid heeft geleid?

*Het enkele feit dat geen sprake is van een voor alle medewerkers gelijk loopbaantraject, maar van een individueel traject dat afhankelijk is van de ervaring en capaciteiten van de medewerker en dat met hem of haar wordt afgesproken, betekent niet dat er sprake is van een onvoldoende transparant loopbaanbeleid of van onvoldoende zorgvuldige bevorderingsprocedures. Het dient echter wel aan de medewerkers kenbaar te zijn dat en waarom er sprake is van individuele trajecten. Verschillen in tempo en richting moeten gemotiveerd kunnen worden. Bovendien moet voor de medewerker duidelijk zijn hoe zijn individuele traject eruit ziet en waarom dat voor hem het meest geraden traject is.*

*De CGB stelt vast dat verzoeker B van een en ander onvoldoende op de hoogte was, maar niet is gebleken dat dit is veroorzaakt doordat onvoldoende of onjuiste informatie aan verzoeker B is verstrekt. Toen verzoeker B in 1997 in dienst kwam bij de regiopolitie, is een MD-traject voor hem opgesteld waarin een route werd vastgesteld naar de functie van groepschef. Voorts blijkt uit het beoordelingsgesprek van 27 december 2001 dat er met verzoeker B over zijn loopbaanontwikkeling is gesproken. Niet is gebleken dat tijdens dat gesprek toezeggingen zijn gedaan die niet zijn nagekomen. In de samenvatting van dit verslag, dat ook door verzoeker B is ondertekend, staat zelfs dat de logische stap in zijn verdere carrièregang de beleidsontwikkeling is. Ook in de brief van 17 januari 2002 aan verzoeker B staan afspraken over zijn persoonlijke ontwikkeltraject en ook daarvan is niet gebleken dat deze niet zijn nagekomen. Uit het voorgaande volgt dat verschillende malen met verzoeker B is besproken hoe zijn individuele traject zou worden vormgegeven.*

*Verzoeker B stelt dat hem niet is duidelijk gemaakt waarom de benoeming in de functie van waarnemend management-ondersteuner voor hem het meest geraden traject was en hij niet direct unitchef kon worden. De vraag of hier de afkomst van verzoeker B een rol speelde, is hierboven reeds beantwoord. Nu is de vraag aan de orde of zorgvuldig is gehandeld, dat wil zeggen, of de reden voor deze benoeming tot management-ondersteuner en niet tot unitchef, is meegedeeld. De CGB overweegt hieromtrent dat, in tegenstelling tot de competenties voor de neventaak sectiecommandant bij de ME, de competenties voor de functie van unitchef schriftelijk zijn vastgelegd. Dat deze ook verzoeker B duidelijk waren, blijkt uit het feit dat deze competenties zijn genoemd in de door hem overgelegde vacature voor een Trainee Unitchef en dat ze in zijn persoonlijk ontwikkelplan zijn besproken. Eén van die competenties is het kunnen ontwikkelen van beleidsplannen op tactisch niveau. Nu in het verslag van het functioneringsgesprek van 27 december 2001 is aangegeven dat de volgende logische stap in zijn verdere carrièregang de beleidsontwikkeling is en in de brief van 17 januari 2002 is opgenomen dat de competentie ontwikkelen en adviseren op tactisch en strategisch beleidsniveau in de loopbaan van verzoeker B onderbelicht is gebleven, kan niet worden geconcludeerd dat verzoeker B niet is meegedeeld dat hij eerst beleidservaring op diende te doen alvorens hij unitchef kon worden. Verzoeker B stelt dat bij die beslissing geen rekening is gehouden met zijn werkzaamheden voor diverse landelijke commissies. Door de*

*korpsbeheerder is evenwel aangegeven dat verzoeker B weliswaar profijt had van zijn ervaring in deze commissies, maar dat niet kan worden gesteld dat daarmee de ervaring is opgedaan die is vereist voor de functie van unitchef, namelijk in het spanningsveld tussen wat het Openbaar Ministerie en het bestuur van de politie vragen. Hoewel niet kan worden nagegaan of deze uitleg destijds ook door de districtschef zo aan verzoeker B is gegeven, is de CGB van oordeel dat er onvoldoende aanleiding is voor het oordeel dat regiopolitie Gelderland Midden onzorgvuldig heeft gehandeld.*

*Uit zijn verklaringen begrijpt de CGB voorts dat verzoeker B meent dat hem onduidelijke en tegenstrijdige informatie is verschaft omtrent zijn loopbaanmogelijkheden. Hij stelt dat verschillende leidinggevenden hem verschillende voorstellen hebben gedaan. De divisiechef Justitiële Zaken vroeg hem of hij interesse had voor de functie van coach misdaadanalyse. Van zijn unitchef mocht verzoeker B in die functie bij hem beginnen. De districtschef raadde verzoeker B echter af de overstap naar misdaadanalyse te maken in verband met zijn loopbaanontwikkeling. Verzoeker B besloot dit advies op te volgen maar merkte naar eigen zeggen dat de divisiechef en het unithoofd teleurgesteld waren over deze beslissing.*

*Volgens verzoeker B heeft het Hoofd P&O vervolgens tegen hem gezegd dat er binnen afzienbare tijd drie unithoofdplekken zouden vrijkomen. Verzoeker B heeft daaruit begrepen dat hij binnenkort unithoofd zou worden, maar hij bemerkte korte tijd later dat de genoemde unithoofdplaatsen door andere collega's waren ingevuld. Verzoeker B begreep niet waarom de betrokken medewerkers wel en hij niet voor de functie in aanmerking kwamen, te meer nu hij van zijn unitchef had gehoord dat hij klaar was voor die functie.*

*De CGB overweegt dat niet is weersproken dat verschillende voorstellen aan verzoeker B zijn gedaan. Het Hoofd P&O weerspreekt wel dat hij valse verwachtingen heeft gewekt. De gang van zaken wekt de indruk dat onder de diverse leidinggevenden van verzoeker B geen eenduidige visie bestond ten aanzien van de richting en het tempo van de loopbaan van verzoeker B. Hoewel verzoeker B duidelijk gefrustreerd is over een en ander, is evenwel moeilijk vast te stellen of dit is veroorzaakt doordat hij een te hoog ambitieniveau had of doordat hem werkelijk onduidelijke of tegenstrijdige informatie is verschaft door verschillende leidinggevenden en het Hoofd P&O.*

*Op grond van het bovenstaande is de CGB van oordeel dat het loopbaanbeleid en de bevorderingsprocedure voldeden aan de vereiste zorgvuldigheid en niet tot onderscheid hebben geleid."*

De Nationale ombudsman neemt deze conclusies over en maakt die tot de zijne. Gelet hierop mist de klacht van B, dat bij het gehanteerde loopbaanbeleid en de bevorderingsprocedure jegens hem onderscheid op grond van afkomst of ras is gemaakt, feitelijke grondslag.

Weliswaar staat vast dat bij de regio (nog) geen allochtonen hogere leidinggevende functies bekleden, hetgeen een indicatie kan zijn dat er belemmeringen zijn of waren voor allochtonen, maar dit enkele feit is niet voldoende voor de conclusie dat sprake is van discriminatie bij bevordering. Niet kan worden gezegd dat het traject dat met verzoeker B was afgesproken, zo afwijkend is dat jegens hem onderscheid is gemaakt, temeer niet omdat het, wanneer hij dit traject had afgemaakt, alleszins waarschijnlijk was dat hij als unitchef zou zijn voorgedragen. Zo er als sprake zou zijn van een afwijkende loopbaan, is niet gebleken van feiten die een verband met de afkomst van verzoeker kunnen doen vermoeden.

### 5.5.2. Afhandeling klacht

B heeft zich verder nog beklaagd over de omstandigheid dat de brief van de korpsbeheerder van 15 maart 2006 een passage bevatte die in het geheel niet op hem van toepassing was, maar op verzoeker A, wiens klacht op dezelfde datum was afgehandeld. Hij stelde dat het er daardoor alle schijn van had dat de behandeling van zijn klachten niet zorgvuldig was geweest.

*Het motiveringsvereiste houdt in dat het handelen van bestuursorganen feitelijk en logisch wordt gedragen door een kenbare motivering. Dit vereiste impliceert dat een bestuursorgaan zijn reactie op een klacht dient te onderbouwen met een feitelijk juiste motivering.*

De Nationale ombudsman heeft geconstateerd dat de brief van de korpsbeheerder van 15 maart 2006 inderdaad een passage bevat die geen reactie op de brief van B van 4 januari 2006 kan zijn, namelijk: *"Daarnaast hebt u in uw verklaring aangegeven dat uw toenmalig unithoofd, u in 2001 de toezegging heeft gedaan dat u tot sectiecommandant ME benoemd zou worden. Dit unithoofd was, zoals u had kunnen nagaan, overigens niet bevoegd tot het nemen van een dergelijke beslissing. Bovendien was in dit geval een ander district aangewezen om een functionaris te leveren."* Door B wordt in zijn brief van 4 januari 2006 in het geheel niet geklaagd over het feit dat zijn unithoofd hem een toezegging tot benoeming tot sectiecommandant zou hebben gedaan. Dat deel van de reactie van de korpsbeheerder kan dan ook niet juist zijn. In die zin heeft de korpsbeheerder in strijd met het motiveringsvereiste op de klacht van B gereageerd.

De onderzochte gedraging is in zoverre niet behoorlijk.

### 5.5.3. Bejegening van B door X4 en het Hoofd P&O

Verzoeker heeft geklaagd over uitlatingen jegens hem van het Hoofd P&O en X4 die naar zijn mening blijk geven van een niet-integere opstelling. Het gaat om de volgende voorvallen:

B was voorzitter van de vereniging PARAAT. In die hoedanigheid had hij een interview gegeven naar aanleiding van een meerjarenverslag van PARAAT. Naar aanleiding van het in de Volkskrant geplaatste interview had hij een gesprek met X4. In dat gesprek zou X4 B hebben verboden in de toekomst nog een dergelijk interview te geven. B voelde zich geïntimideerd en diep gekwetst doordat de districtschef hem daarbij de volgende uitleg gaf: 'Stel dat ik in Casablanca ga wonen en ik schrijf een soortgelijk artikel over de Marokkaanse politie. Marokkanen zouden dit niet op prijs stellen (of woorden van gelijke strekking).'

Ook had B een gesprek onder vier ogen met het Hoofd P&O. In dat gesprek zou het Hoofd P&O hem hebben vergeleken met twee collega's van Marokkaanse afkomst die in de regio werkzaam waren. B vond dit een vervelende opmerking omdat het Hoofd P&O zich bij die vergelijking beperkte tot Marokkaanse collega's.

X4 en het Hoofd P&O hebben bevestigd voormelde uitlatingen of uitlatingen van soortgelijke strekking te hebben gedaan.

*Het vereiste van correcte bejegening verwijst naar omgangsvormen en hulpvaardigheid van de overheid. Deze eisen hebben betrekking op het gedrag van ambtenaren en bestuursorganen jegens burgers. Bestuursorganen dienen burgers als mens te respecteren en hen beleefd te behandelen. Dit vereiste houdt in dat de overheid handelingen achterwege moet laten die in strijd zijn met datgene wat in het algemeen als fatsoenlijk wordt ervaren.*

*Onder het begrip handelen, valt onder andere het doen of laten van feitelijke handelingen, het uitspreken of juist achterwege laten van bepaalde opmerkingen en het aannemen of achterwege laten van een bepaalde houding. Het vereiste van correcte bejegening is niet alleen van toepassing op de relatie van bestuursorganen met burgers, maar ook in hun relatie met hun werknemers.*

De Nationale ombudsman is met de korpsbeheerder van oordeel dat zowel de door X4 gemaakte opmerking naar aanleiding van het door B gegeven interview als de opmerkingen van het Hoofd P&O die B het gevoel gaven gepasseerd te zijn en niet

gewaardeerd te worden, niet gepast waren. Hiermee is in strijd gehandeld met het vereiste van correcte bejegening. In zoverre is de onderzochte gedraging niet behoorlijk.

De Nationale ombudsman heeft met instemming kennisgenomen van de mededeling van de korpsbeheerder dat zij dit met X4 heeft besproken en dat zij B voor de niet in alle opzichten zorgvuldige bejegening die hij van de zijde van de politieregio Gelderland-Midden heeft ondervonden haar verontschuldigen heeft aangeboden.

#### **5.5.4. Slotoverweging**

De Nationale ombudsman merkt nog op dat uit de overgelegde bescheiden (waaronder formele beoordelingsverslagen) en de tijdens het onderzoek afgelegde verklaringen kan worden afgeleid dat de inzet, betrokkenheid en het functioneren van B bij meerdere units bij het regionale politiekorps Gelderland-Midden niet ter discussie stond en ook niet in twijfel werd getrokken. In tegendeel, het korps was juist uitermate positief over de verrichtingen van B. Dit blijkt uit meerdere functionerings- en beoordelingsverslagen, waaronder de formele beoordeling van 27 december 2001, opgesteld en ondertekend door X45, X4 en B zelf. In dit verslag werd B over de periode 1 maart 2000 tot 1 oktober 2001 in zijn functie als groepschef positief beoordeeld en werd geconcludeerd dat B in die periode had aangetoond te zijn gegroeid in zijn functie als groepschef BPZ en dat de beleidsontwikkeling een logische stap was in zijn verdere carrièregang.

Bij brief van 17 januari 2002, opgemaakt en ondertekend door X4, werden vervolgens de met B gemaakte afspraken in het kader van zijn persoonlijk ontwikkelingstraject tot kandidaat unitchef bevestigd. Kort gezegd kwamen die afspraken er op neer dat in vervolg op het in 1997 met B uitgewerkte MD-traject en met het doel B's bekwaamheden op het gebied van adviseren op tactisch-strategisch beleidsniveau verder te ontwikkelen, B voor de duur van 1 oktober 2001 tot 1 oktober 2003 zou worden belast met beleidsmatige taken op het gebied van integrale veiligheidszorg. In die periode zouden twee functioneringsgesprekken met B worden gevoerd en de periode zou worden afgesloten met een beoordeling.

Indien deze positief was, zou B door de districtschef als kandidaat aan het MD-beraad worden voorgedragen voor de door B geambieerde functie van unitchef. Gelet op deze brief was het ontwikkeltraject van B gericht op het bereiken van de functie unitchef. B heeft deze periode echter niet afgewacht. Eind 2001, begin 2002, wendde hij zich al tot het Hoofd P&O waarbij hij aangaf dat hij unitchef wilde worden. Met ingang van 1 april

2003 is B, op eigen verzoek, ontslag verleend. B heeft er daarmee voor gekozen het met hem afgesproken MD-traject niet af te ronden.

Gelet op het bovenstaande gaat de Nationale ombudsman er vanuit dat, zoals ook door de korpsbeheerder is aangegeven, veeleer sprake was van een verschil in verwachtingspatronen en opvattingen over de wijze waarop de loopbaan van B werd vormgegeven. De verwachting van B kwam duidelijk niet overeen met de wijze waarop de regiopolitie Gelderland-Midden vorm wilde geven aan de loopbaan van B.

Met de korpsbeheerder gaat de Nationale ombudsman ervan uit dat de functie van unitchef voor B bereikbaar was, maar niet in het tijdspad dat hij voor zichzelf had uitgezet. Nu B er zelf voor heeft gekozen het overeengekomen ontwikkelingstraject tot unitchef voortijdig te beëindigen, kan ook niet meer worden vastgesteld of, en zo ja met ingang van welke datum, B door het regionale politiekorps Gelderland-Midden daadwerkelijk tot unitchef zou zijn benoemd.

## 6. KLACHT VAN VERZOEKER C

### 6.1 KLACHTFORMULERING

Verzoeker C (verder te noemen C) klaagt over het gebrek aan transparantie en integriteit dat het regionale politiekorps Gelderland-Midden in het kader van zijn dienstverband bij dit korps ten aanzien van hem heeft getoond.

C klaagt er met name over dat de korpschef:

1. hem heeft aangemeld bij de Algemene Inlichtingen en Veiligheidsdienst voor een veiligheidsonderzoek terwijl hij op dat moment slechts enkele uren per maand werkzaamheden verrichtte voor dit korps, deze werkzaamheden niet of nauwelijks een veiligheidsrisico opleverden en binnen overzienbare termijn geheel zouden komen te vervallen;
2. de uitkomst van het veiligheidsonderzoek in de openbaarheid heeft gebracht;
3. stelselmatig heeft geweigerd hem mee te delen op grond van welke feiten en omstandigheden het veiligheidsonderzoek voor hem negatief is verlopen;
4. hem heeft opgedragen werkzaamheden te verrichten zonder dat daar een vergoeding tegenover werd gesteld;
5. hem niet - althans niet voldoende - gemotiveerd heeft verboden nevenwerkzaamheden te verrichten;
6. ondergeschikten - al dan niet uitdrukkelijk - heeft verboden een getuigenverklaring af te leggen in het kader van een door de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties aangespannen appèlprocedure bij de Raad van State;
7. Verder klaagt C er over dat het regionale politiekorps Gelderland-Midden relevante stukken uit zijn (personeels)dossier heeft zoekgemaakt;
8. Verder klaagt C er over dat het regionale politiekorps Gelderland-Midden met enige regelmaat werkzaamheden van hem heeft overgedragen aan de partner van een leidinggevende;
9. Ook klaagt C er over dat het regionale politiekorps Gelderland-Midden met verschillende maten meet door twee andere medewerkers voor wie het veiligheidsonderzoek eveneens negatief was verlopen in de functie te handhaven, respectievelijk met een riant gouden handdruk te laten vertrekken.
10. Ten slotte klaagt C er over dat de korpsbeheerder bij herhaling rechtstreeks tot haar gerichte brieven door de korpschef heeft laten beantwoorden, terwijl deze brieven nu juist betrekking hadden op de handelwijze van de korpschef ten aanzien van hem.



## 6.2 BEVINDINGEN

### A. Aanstelling en salarïering

Met ingang van 1 mei 1988 trad C als administratief medewerker/tolk/vertaler op tijdelijke basis in dienst bij de - toentertijd nog - gemeentepolitie Arnhem. De tijdelijke aanstelling werd op 1 mei 1989 omgezet in vast dienstverband.

Bij schriftelijk besluit van 9 augustus 1996 verleende de korpsbeheerder van de - inmiddels - regiopolitie Gelderland-Midden C met ingang van 1 september daaropvolgend en onder voorwaarden ten behoeve van het verrichten van tolkwerkzaamheden voor het ministerie van Justitie buitengewoon verlof van lange duur. Dit verlof werd verleend zonder behoud van bezoldiging.

In de praktijk had deze constructie tot gevolg dat C tot maart 2005 slechts enkele uren per maand werkzaamheden voor Gelderland-Midden verrichtte en voornamelijk vertaalwerkzaamheden verrichtte voor het ministerie van Justitie en voor enkele andere politiekorpsen. Deze constructie hield verder in dat verzoeker maandelijks volledig salaris ontving van Gelderland-Midden, dat hij zelf bijhield hoeveel uur hij in die maand ten behoeve van Gelderland-Midden werkzaam was geweest en dat voor zover te veel salaris was ontvangen verzoeker het surplus naar zijn werkgever terugstortte.

### B. Veiligheidsonderzoek

Bij besluit van 20 oktober 2002 wees de minister van BZK een aantal functies bij Gelderland-Midden, waaronder die van C, aan als vertrouwensfunctie als bedoeld in de Wet veiligheidsonderzoeken (zie Wettelijk kader onder III.) .

Bij brief van 21 november 2002 bracht de korpschef alle medewerkers van de regiopolitie Gelderland-Midden van wie de functie was aangemerkt als vertrouwensfunctie in de zin van deze wet hiervan op de hoogte. Ook wees hij de betrokkenen erop dat te zijner tijd een veiligheidsonderzoek naar hem of haar zou worden ingesteld.

Het veiligheidsonderzoek van C begon in februari 2004 en werd aanvankelijk verricht door de eenheid Screening van de RID van Gelderland-Midden. Hiervoor was mandaat verleend door de Algemene Inlichtingen- en Veiligheidsdienst (AIVD).

In april 2004 droeg het hoofd van de RID het onderzoek over aan de AIVD.

Bij ambtsbericht van 17 maart 2005 deelde het hoofd van de AIVD namens de minister van BZK de korpschef mee dat de bevindingen van het veiligheidsonderzoek aanleiding gaven een verklaring van geen bezwaar te weigeren.

### C. Verbod nevenwerkzaamheden

Bij schriftelijk besluit van 18 maart 2005 verleende de korpschef C met onmiddellijke ingang buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging en trok hij tevens de toestemming tot het verrichten van nevenwerkzaamheden in en droeg hij verzoeker op per direct de nevenwerkzaamheden te staken.

D. C legde zowel de weigeringsbeslissing van de minister van BZK als de daaropvolgende rechtspositionele beslissingen van de korpschef in meerdere instanties ter toetsing voor aan de bestuursrechter. Bij uitspraak van 3 mei 2006 verklaarde de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State het beroep van C tegen de beslissing van de minister van BZK tot weigering van de verklaring van geen bezwaar ongegrond.

Ook kwam na 18 maart 2005 een briefwisseling op gang tussen C's raadsman en de korpschef over het verbod tot het verrichten van nevenwerkzaamheden en de financiële gevolgen hiervan voor C, en over voortzetting dan wel beëindiging van het dienstverband. Het dienstverband is inmiddels beëindigd.

## 6.3 STANDPUNT VERZOEKER C

Ten aanzien van klachtonderdeel 1. liet verzoekers gemachtigde in zijn klaagschrift van 17 juli 2006 weten dat C slechts een heel klein aantal uren per maand werkzaam was voor Gelderland-Midden en dan geen vertrouwelijke werkzaamheden verrichtte. Daarnaast stond vast, aldus de gemachtigde, dat de functie van C bij Gelderland-Midden op korte termijn zou komen te vervallen en dat er dan ook geen enkele reden was om de functie van C bij Gelderland-Midden als een vertrouwelijke functie aan te merken waarvoor een veiligheidsonderzoek door de AIVD noodzakelijk was. Verreweg het meeste aantal werkuren was C immers werkzaam voor de Nationale Recherche. De onderzoeken waar C bij deze organisatie bij betrokken was, waren daarentegen altijd groot, vertrouwelijk en strafrechtelijk gezien steeds belangrijk. Het had dan ook voor de hand gelegen dat een veiligheidsonderzoek vanuit de Nationale Recherche en niet vanuit Gelderland-Midden zou zijn ingegeven. Verzoeker achtte het in dat verband ook opmerkelijk dat vanuit de Nationale Recherche niets dan lovende geluiden over hem kwamen en ook op geen enkele moment twijfel was geuit over zijn integriteit, zelfs niet na 17 maart 2005.

Ten aanzien van klachtonderdeel 2. stelde C zich op het standpunt dat de korpschef hem willens en wetens in gevaar had gebracht door de weigeringsbeslissing van de minister van BZK onder de aandacht te brengen van de hoofdofficier van justitie te Arnhem.

Volgens C had het KLPD vastgesteld dat deze informatie daadwerkelijk was gelekt richting criminelen in wier dossiers C betrokken was geweest als tolk/vertaler. Het was hier steeds om grote strafrechtzaken gegaan.

Verder gaf C aan dat de hoofdofficier van justitie direct daarop het College van procureurs-generaal heeft verwittigd, waarna dit College bericht had doen uitgaan dat waar dan ook in het strafrechtssysteem geen gebruik meer moest worden gemaakt van de diensten van C.

Behalve het Openbaar Ministerie had de korpschef ook het dagblad De Gelderlander en onbevoegden binnen het korps op de hoogte gebracht, aldus verzoeker.

Met betrekking tot klachtonderdeel 3. stelde C dat anoniemi het veiligheidsonderzoek hadden aangegrepen om zijn functioneren binnen de regiopolitie Gelderland-Midden onmogelijk te maken. C kon geen namen noemen en kon ook niet concreet aangeven welke informatie daarbij over hem was verstrekt omdat hij in het ongewisse was gehouden over de gronden die ten grondslag lagen aan de weigeringsbeslissing. Naar deze gronden had hij slechts kunnen gissen.

Wel achtte C het bepaald niet ondenkbaar dat zijn indirect leidinggevende X12 negatieve informatie over hem had verstrekt om op die manier het mogelijk te maken dat zijn echtgenote de functie van C zou kunnen overnemen.

Verder achtte C het overigens opmerkelijk dat de weigeringsgronden kennelijk geen aanleiding hadden gegeven voor een opsporingsonderzoek, laat staan voor strafrechtelijke vervolging.

Ten aanzien van de klachtonderdelen 4. en 5. voerde C aan dat de regiopolitie Gelderland-Midden niet bereid was om met hem te overleggen over passende werkzaamheden en daarbij behorende salariëring nadat de rechtbank Arnhem een door hem ingediende loonvordering had afgewezen. De korpsleiding had C wel gesommeerd om - niet passende - werkzaamheden te verrichten, en had bovendien geweigerd daarvoor salaris te betalen, aldus verzoeker.

Ten aanzien van klachtonderdeel 6.: C stelde zich op het standpunt dat de door hem in het kader van een bestuursrechtelijke procedure opgeroepen getuigen verplicht waren te verschijnen en zich vervolgens ter zitting eventueel hadden kunnen beroepen op hun

verschoningsrecht. Door zijn medewerkers te verbieden te verschijnen, had de korpschef willens en wetens zijn processuele belangen geschaad, aldus C.

Ten aanzien van klachtonderdeel 7.: In zijn klaagschrift stelde C dat - denkkelijk in opdracht van de korpschef - een rapport was opgesteld waaruit bleek dat delen uit zijn dossier waren zoekgeraakt en dat het Hoofd P&O en/of de toenmalige divisiechef Justitiële Zaken, X12, deze hadden ontvreemd of zoekgemaakt. C baseerde zich daarbij enerzijds op informatie uit De Gelderlander en anderzijds op uitlatingen van collega's.

Met betrekking tot klachtonderdeel 8.: In zijn klaagschrift stelde C zich hier op het standpunt dat de toenmalige divisiechef Justitiële Zaken, X12, er op toezag dat steeds vaker werkzaamheden van C werden overgeheveld naar zijn echtgenote, die op freelance basis werkzaam was als tolk/vertaalster. Terzijde merkte C nog op dat werkzaamheden uitgevoerd door een freelance medewerkster uiteraard voor de regiopolitie Gelderland-Midden veel duurder uitvallen dan dezelfde werkzaamheden uitgevoerd door een eigen medewerker.

Met betrekking tot klachtonderdeel 9.: In zijn klaagschrift gaf C op dit onderdeel aan dat het Hoofd P&O en (voormalig) districtschef X13 niet terstond van hun functie waren ontheven nadat de AIVD de korpsleiding had laten de weten dat ten aanzien van hen een verklaring van geen bezwaar zou worden geweigerd.

Het Hoofd P&O zou zelfs een riante vertrekvergoeding zijn uitbetaald toen hij korte tijd later het dienstverband met de regiopolitie Gelderland-Midden beëindigde.

Op onderdeel 10. liet C in zijn klaagschrift ten slotte weten dat de korpsbeheerder bij herhaling rechtstreeks tot haar gerichte brieven door de korpschef liet beantwoorden, terwijl deze brieven nu juist betrekking hadden op de handelwijze van de korpschef ten aanzien van hem.

#### **6.4 STANDPUNT KORPSBEHEERDER**

In reactie op de klacht(en) van verzoekers gaf de korpsbeheerder bij brief van 10 oktober 2006 allereerst te kennen geen van de klachtonderdelen gegrond te achten.

Ook sprak zij haar verbazing uit over het feit dat de Nationale ombudsman de klachten van C in behandeling had genomen, waar al het door hem aangevoerde al diepgravend was beoordeeld door diverse bestuursrechtelijke instanties. Vervolgens gaf de korpsbeheerder per onderdeel haar visie.

Bij de reactie van de korpsbeheerder waren 59 bijlagen gevoegd.

(1) Specifiek met betrekking tot dit klachtonderdeel liet de korpsbeheerder weten dat de minister van BZK de korpschef bij brief van 28 oktober 2002 had bericht dat onder meer de door C beklede functie van tolk/vertaler was aangemerkt als een vertrouwensfunctie en dat de korpschef verzoeker hiervan korte tijd later op de hoogte had gesteld. Naast de functie van verzoeker waren nog zo'n 160 andere functies binnen het korps als vertrouwensfunctie aangemerkt.

Met het veiligheidsonderzoek met betrekking tot C werd begonnen in februari 2004 door de eenheid Screening van de eigen RID. Het onderzoek werd in april 2004 overgedragen aan de AIVD.

(2) De korpsbeheerder liet op dit onderdeel weten dat de korpschef op 15 maart 2005 door de AIVD mondeling op de hoogte was gebracht van het feit dat voor C geen verklaring van geen bezwaar zou worden afgegeven. Korte tijd later ontving de korpschef het ambtsbericht van de minister van BZK waarin de AIVD gemotiveerd aangaf op grond waarvan was besloten om geen verklaring van geen bezwaar af te geven.

Een van de gronden was dat C informatie waarover hij vanuit zijn functie kon beschikken zou hebben gelekt.

Met het oog op artikel 27 van de Politiewet 1993 (zie Wettelijk kader onder IV.) bracht de korpschef terstond na ontvangst van het ambtsbericht de korpsbeheerder en de hoofdofficier van justitie te Arnhem van de weigering op de hoogte. Gezien de inhoud van het ambtsbericht had de korpschef ook de korpsleiding van enkele andere regiopolitie's, zijnde de regio's waarvoor C regelmatig werkzaamheden verrichtte, geïnformeerd.

De korpsbeheerder stelde zich op het standpunt dat de korpschef aldus binnen zijn bevoegdheden had gehandeld en ook anderszins geen verwijt kon worden gemaakt.

De korpsbeheerder ontkende voorts nadrukkelijk dat de korpsleiding de bron was voor de in het dagblad De Gelderlander over deze zaak verstrekte informatie. De korpsbeheerder was gebleken dat het korps deze krant geen informatie had verstrekt waarover de redactie niet reeds bleek te beschikken.

(3) De korpsbeheerder liet hier weten dat de korpschef en de direct leidinggevende van verzoeker C op 18 maart 2005 een gesprek met hem hadden gehad waarin zij de beslissing van de AIVD met hem hadden besproken. Verzoeker C was bij die gelegenheid ook meegedeeld dat de hoofdofficier van justitie zou worden gevraagd opdracht te geven voor een onderzoek door de Rijksrecherche, aldus de korpsbeheerder.

(4 en 5) De korpsbeheerder stelde zich op het standpunt dat specifiek deze klacht-onderdelen betrekking hadden op gedragingen waartegen ingevolge de Algemene wet bestuursrecht (Awb) bezwaar en beroep had opengestaan en dat deze om die reden niet voor behandeling in aanmerking kwamen.

(6) De korpsbeheerder liet weten dat de door C opgeroepen getuigen, te weten het Hoofd RID en het Hoofd Bureau Interne Zaken (BIZ), de vraag om als getuige ter terechtzitting te verschijnen hadden neergelegd bij de korpschef. Deze had daarop door tussenkomst van het Hoofd RID, de visie van de AIVD gevraagd. Nadat de AIVD dringend had geadviseerd af te zien om als getuige te verschijnen, had de korpschef de betrokkenen geadviseerd zich te conformeren aan dit advies. Beide betrokkenen hadden dit advies ter harte genomen. Van een verbod was volgens de korpsbeheerder geen sprake geweest. De korpschef had het betreurd dat de betrokkenen in hun brieven aan C waarin zij hem meedeelden niet te zullen verschijnen, de indruk hadden gewekt dat de korpschef hen had verboden te verschijnen.

Verder liet de korpsbeheerder weten dat C niet in zijn processuele belangen was geschaad door het niet ter zitting verschijnen van de beide betrokkenen omdat uit het arrest van 3 mei 2006 van de Raad van State was gebleken dat hun getuigenis geen enkele invloed zou hebben gehad op de beslissing van de Raad.

(7) De korpsbeheerder gaf op dit onderdeel te kennen niet te weten op welk document C hier doelde en dat dit C zelf kennelijk ook niet geheel duidelijk was. Onderzoek in opdracht van de korpschef had ook niet aangetoond dat uit het personeelsdossier van C doelbewust stukken waren ontvreemd, verwijderd of zoekgeraakt.

(8) De korpsbeheerder beaamde dat de echtgenote van de Divisiechef Justitiële Zaken, op freelance basis, werkzaam was als tolk en regelmatig werkzaamheden verrichtte voor de regiopolitie Gelderland-Midden. De korpsbeheerder liet verder weten dat hoewel de Divisiechef Justitiële Zaken in indirecte zin leidinggevende was van C, hij op geen enkele wijze was betrokken bij het verdelen van werkzaamheden over de tolken. Het verrichten van tolk- en vertaalwerkzaamheden werd primair gedaan door C. In voorkomende gevallen benaderde C zelf een collega-tolk om hem bij te staan of te ontlasten.

(9) De korpsbeheerder liet op dit onderdeel weten dat C na de weigering van de verklaring van geen bezwaar niet anders was behandeld dan anderen aan wie een verklaring van geen bezwaar was onthouden. De korpsbeheerder liet weten dat districtschef X13 per 1 oktober 2006 niet meer in zijn functie werkzaam was, terwijl het Hoofd P&O voor afloop van het veiligheidsonderzoek zelf ontslag had genomen.

(10) De korpsbeheerder liet hierop weten dat zij ingevolge de Politiewet 1993 als korpsbeheerder wordt bijgestaan door de korpschef, respectievelijk andere functionarissen van de politie en dat het in dat kader normaal is dat een burgemeester aan hem of haar gerichte brieven over politiekwesties ter behandeling doorgeeft aan het korps. In dit geval was dat niet anders gegaan, aldus de korpsbeheerder.

Voor een uitgebreide weergave van de reacties van partijen, de afgelegde verklaringen en de stukken waarvan de Nationale ombudsman heeft kennisgenomen, wordt verwezen naar het Verslag van Bevindingen dat is gepubliceerd op [www.nationaleombudsman.nl](http://www.nationaleombudsman.nl) onder rapporten.

## 6.5 BEOORDELING

De Nationale ombudsman stelt voorop dat de uitspraak van de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State voor hem een gegeven is. Op grond van artikel 9:27, tweede lid, van de Awb (zie Wettelijk kader onder II.) dient hij de rechtsgronden waarop die uitspraak steunt in acht te nemen. Dit betekent dat de Nationale ombudsman ervan uit moet gaan dat de minister van BZK terecht de verklaring van geen bezwaar voor verzoeker C heeft geweigerd en dat de in het kader van het veiligheidsonderzoek door de AIVD ingewonnen informatie daartoe aanleiding gaf.

### 6.5.1. Veiligheidsonderzoek

6.5.1.1. Ingevolge artikel 3, eerste lid van de Wet Veiligheidsonderzoeken (zie Wettelijk kader onder III.) wees de minister van BZK bij besluit van 28 oktober 2002 de functie van C, en 165 andere functies binnen de politieregio Gelderland-Midden, aan als vertrouwensfunctie in de zin van de Wet veiligheidsonderzoeken (WVo), zijnde een functie bij - in dit geval - de overheid die de mogelijkheid biedt de veiligheid of andere gewichtige belangen van de Staat te schaden.

Verzoeker kan niet worden gevolgd in zijn klacht dat de korpschef hem heeft aangemeld bij de AIVD voor een veiligheidsonderzoek. Immers nadat de minister de functie van C had aangemerkt als veiligheidsfunctie stond het de korpschef niet vrij om geen medewerking te verlenen aan een veiligheidsonderzoek op grond van de WVo. Dat C deze functie in de praktijk slechts voor een bijzonder klein aantal uren per maand feitelijk uitvoerde doet hieraan niet af.

Op dit punt is de onderzochte gedraging behoorlijk.

6.5.1.2. Nadat de functie van C was aangemerkt als vertrouwensfunctie in de zin van de WVo heeft tussen februari 2004 en maart 2005 een veiligheidsonderzoek plaatsgevonden. Aanvankelijk werd dit onderzoek verricht door de RID van Gelderland-Midden maar medio april 2004 werd het onderzoek overgedragen aan de AIVD.

Nadat de minister van BZK de korpschef bij ambtsbericht van 17 maart 2005 had bericht dat op grond van het veiligheidsonderzoek was besloten dat geen verklaring van geen bezwaar moest worden afgegeven, heeft de korpschef terstond zijn partners uit de lokale driehoek, zijnde de korpsbeheerder en de hoofdofficier van justitie te Arnhem, hiervan op de hoogte gesteld.

Verzoeker kan niet worden gevolgd in zijn kritiek op deze handelwijze.



Ingevolge artikel 27 van de Politiewet 1993 overleggen de drie partners in het driehoeks-overleg, de korpsbeheerder, de korpschef en de hoofdofficier van justitie regelmatig over het beheer van de regio en zijn zij gehouden elkaar daarbij de gewenste inlichtingen te verschaffen. De term beheer omvat volgens de Memorie van Toelichting bij de Politiewet 1993: "alle beslissingen die genomen moeten worden om het regionale politiekorps richtig te doen functioneren." Het gaat hierbij concreet om zaken als administratieve en interne organisatie, het personeelsbeleid en informatie.

Hoewel in artikel 27 van de Politiewet 1993 wordt gesproken over "gewenste inlichtingen", hetgeen een passieve mededelingsplicht doet vermoeden, is het juist dat de korpschef de korpsbeheerder en de hoofdofficier van justitie op de hoogte heeft gebracht van deze voor de politieorganisatie belangrijke ontwikkeling. Dit geldt te meer waar de Wvo de werkgever van een betrokkene verplicht hem binnen uiterlijk acht weken uit de functie te ontheffen indien hem een verklaring van geen bezwaar wordt geweigerd.

Uit de in dit onderzoek overgelegde aanstellings- en bevorderingsbesluiten volgt dat de korpsbeheerder dient te worden aangemerkt als werkgever. Ook op deze grond kan het de korpschef dan ook niet worden aangerekend dat hij de korpsbeheerder heeft geïnformeerd.

Ook op dit punt is de onderzochte gedraging behoorlijk.

*6.5.1.3. Het redelijkheidsvereiste houdt in dat bestuursorganen de in het geding zijnde belangen tegen elkaar afwegen en dat de uitkomst hiervan niet onredelijk is.*

6.5.1.4. Naast de lokale driehoek, heeft de korpschef de uitkomst van het onderzoek ook onder de aandacht gebracht van enkele chefs van andere regiokorpsen voor wie C ook regelmatig tolk- en vertaalwerkzaamheden verrichtte. Gezien de inhoud van het ambtsbericht en de werkzaamheden van C voor deze korpsen is deze handelwijze op zich verdedigbaar.

De Nationale ombudsman acht het niet aannemelijk dat de korpschef, zoals door verzoekers gemachtigde is gesteld, daarbij in het wilde weg is gaan rondbellen. Wel kan de gemachtigde worden gevolgd in zijn standpunt dat de situatie na 15 maart 2005 niet zodanig explosief was dat niet had kunnen worden gewacht met het informeren tot na een gesprek hierover met C die vanaf 18 maart 2005 terug was van een verblijf in het buitenland. Door de uitkomst van het veiligheidsonderzoek terstond bekend te maken bij derden, heeft de korpsleiding de mogelijkheid gecreëerd dat C de uitkomst van het onderzoek eerder via derden dan rechtstreeks vanuit het eigen korps zou vernemen, hetgeen strijdig is met het redelijkheidsvereiste.

Op dit punt is de onderzochte gedraging niet behoorlijk.

6.5.1.5. *Het vereiste van actieve en adequate informatieverstrekking houdt in dat bestuursorganen burgers met het oog op de behartiging van hun belangen actief en desgevraagd van adequate informatie voorzien.*

6.5.1.6. Dat de korpsbeheerder dan wel de korpschef de uitkomst van het veiligheidsonderzoek actief heeft gemeld bij de media, in het bijzonder dagblad De Gelderlander is niet gebleken en is ook niet aannemelijk. Wel staat vast dat dit dagblad medio april contact heeft gezocht met het korps in verband met een over de zaak C te schrijven artikel. Van de zijde van het korps is toen een algemene toelichting gegeven op het verloop van een veiligheidsonderzoek, zonder daarbij concrete informatie over verzoeker te verstrekken. Het was de persvoorlichters van het korps toen opgevallen dat de journalist in kwestie reeds over zeer gedetailleerde informatie bleek te beschikken. Ook de gemachtigde van verzoeker heeft onderzoekers van de Nationale ombudsman meermaals laten weten te zijn benaderd door een medewerker van genoemd dagblad en toen te hebben geconstateerd dat deze journalist tot in details op de hoogte was van de zaak.

De Nationale ombudsman acht het echter niet juist dat het korps alvorens informatie te verstrekken aan de media geen contact hierover heeft opgenomen met C of diens gemachtigde. Daardoor heeft de korpsleiding jegens C gehandeld in strijd met het vereiste van actieve en adequate informatieverstrekking

Ook op dit punt is de onderzochte gedraging niet behoorlijk

6.5.1.7. Ten aanzien van verzoekers stelling dat de korpsleiding stelselmatig heeft geweigerd mee te delen op grond van welke feiten en omstandigheden de verklaring van geen bezwaar was geweigerd, is het volgende gebleken.

De minister van BZK heeft verzoeker op 17 maart 2005 schriftelijk in kennis gesteld van zijn beslissing tot weigering van een verklaring van geen bezwaar en van de - vier - gronden waarop deze beslissing was gebaseerd. Verzoekers raadsman heeft op 21 maart 2005 schriftelijk bezwaar ingediend tegen het weigeringsbesluit. In dit bezwaarschrift bestrijdt de raadsman gedetailleerd de weigeringsgronden. Vervolgens heeft de minister van BZK ook in zijn brief van 17 juni 2005 aan verzoekers raadsman gedetailleerd aangegeven om welke

- aanvankelijk vier en later - twee redenen een verklaring van geen bezwaar was geweigerd.

Nu vast staat dat de minister van BZK zijn beslissing uitvoerig heeft toegelicht, wordt geoordeeld dat verzoeker er ten onrechte over klaagt dat deze informatie niet vanuit het regiokorps is verstrekt.

Bovendien staat vast dat de korpschef en het hoofd van de RID, X16, op 18 maart 2005 om 15.00 uur een gesprek hadden met verzoeker over de gevolgen van de weigeringsbeslissing voor het functioneren van C binnen het korps.

De Nationale ombudsman acht het niet aannemelijk dat tijdens dit gesprek niet ook zou zijn ingegaan op de verzoeker toen reeds bekende weigeringsgronden.

Op dit punt is de onderzochte gedraging behoorlijk

### **6.5.2. Dienstopdracht en salarïering**

6.5.2.1. De korpschef onthief verzoeker C op 18 maart 2005 uit zijn functie en verleende hem buitengewoon verlof met behoud van salaris omdat op dat moment niet direct een passend alternatief voorhanden was,. Ook trok de korpsbeheerder de op 9 augustus 1996 gegeven toestemming tot het in diensttijd verrichten van nevenwerkzaamheden in. Daarop kwam een uitvoerige briefwisseling op gang tussen de korpsleiding en verzoekers raadsman over hervatting van werkzaamheden in een andere passende functie. In het kader daarvan was verzoeker op 8 februari 2006 gemeld dat passende werkzaamheden waren gevonden welke hij diende te gaan verrichten. Omdat verzoeker hieraan geen gehoor gaf deelde de korpsbeheerder hem bij besluit van 27 februari 2006 mee dat geen salaris zou worden uitbetaald zolang hij niet zou hebben voldaan aan de dienstopdracht dan wel geen geldige reden zou hebben aangevoerd voor het niet voldoen aan de opdracht.

Verzoekers raadsman heeft tegen al deze besluiten bezwaar aangetekend.

De korpsbeheerder heeft op basis van advisering door de bezwarenadviescommissie Politieregio Gelderland-Midden achtereenvolgens op 19 september 2005, 24 januari en 25 juli 2006 de bezwaren niet gegrond verklaard.

Naar aanleiding van deze beslissingen op bezwaar heeft verzoekers gemachtigde wel enkele voorlopige voorzieningsprocedures aangespannen maar geen bodemprocedures. In dit kader is de Nationale ombudsman ingevolge het bepaalde in artikel 9:23 onderdeel

f van de Algemene wet bestuursrecht niet verplicht om een oordeel te geven over de hier aan de orde zijnde besluiten van de korpsbeheerder. Hij is daartoe echter wel bevoegd.

6.5.2.2A. Ingevolge artikel 5 Wvo (zie Wettelijk Kader onder III.) was de werkgever van verzoeker gehouden om hem na de weigeringsbeslissing van de minister van BZK zo spoedig mogelijk van zijn functie te ontheffen. Omdat op dat moment niet terstond passende andere werkzaamheden voor C konden worden gevonden, verleende de korpsbeheerder hem verlof met behoud van salaris.

De Nationale ombudsman acht deze handelwijze behoorlijk

6.5.2.2B. Bij besluit van 9 augustus 1996 verleende de korpsbeheerder verzoeker met ingang van 1 september 1996 buitengewoon verlof ten behoeve van het verrichten van tolkwerkzaamheden voor het Ministerie van Justitie.

Bij besluit van 18 maart 2005 trok de korpsbeheerder het verlof voor het verrichten van tolkwerkzaamheden voor het Ministerie van Justitie in omdat een goede functionering van de dienst door het verder uitvoeren van deze werkzaamheden niet zou zijn verzekerd. Onder verwijzing naar artikel 66 van het besluit algemene rechtspositie politie (Barp) (zie Wettelijk kader onder V.) verbood de korpsbeheerder bij besluit van 23 maart 2005 verzoeker tevens alle overige nevenwerkzaamheden waardoor een goede vervulling van zijn functie of een goed functioneren van de dienst, voor zover deze in verband stond met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd.

Op zich bestaat er begrip voor dat de korpsbeheerder, gezien de inhoud van het ambtsbericht van de AIVD, het Ministerie van Justitie en enkele andere politiekorpsen waarvoor verzoeker tolkwerkzaamheden regelmatig verrichtte, tegen hem in bescherming heeft willen nemen.

De korpsbeheerder kan echter niet worden gevolgd in haar opvatting dat hiertoe, naast het hiervoor reeds besproken rechtstreeks informeren van deze organisaties, het rechtstreeks verbieden van die nevenwerkzaamheden noodzakelijk was.

Niet is gesteld, noch is anderszins gebleken dat het dienstbelang van de regiopolitie Gelderland-Midden was gediend met het verbieden van nevenwerkzaamheden voor andere korpsen en het ministerie. Nadat de korpschef de hoofdofficier van justitie te Arnhem en de korpschefs van enkele andere korpsen in kennis had gesteld van de uitkomst van het veiligheidsonderzoek, had het op de weg gelegen van de desbetreffende instanties om zelf te beoordelen of en in hoeverre zij nog gebruik wensten te maken van de diensten van C.

Eerst op het moment dat de regiopolitie Gelderland-Midden een passende full-time functie die geen tijd overliet voor werkzaamheden voor derden voor C zou hebben gevonden, had het korps in redelijkheid kunnen overgaan tot het verbieden van het verrichten van nevenwerkzaamheden en tot intrekken van buitengewoon verlof. Die situatie deed zich echter op 18 maart 2005 nog niet voor.

Door verzoeker direct op 18 maart 2005 te verbieden nevenwerkzaamheden te verrichten, heeft de korpsleiding gehandeld in strijd met het redelijkheidsvereiste.

Op dit punt is de onderzochte gedraging niet behoorlijk.

Ten overvloede merkt de Nationale ombudsman op dat de verwijzing naar artikel 66 Barp niet op gaat. Vanaf dat moment dat verzoeker op 18 maart 2005 van zijn functie werd ontheven kon hij op geen enkele wijze de goede vervulling van die - strikt genomen al medio 2004 maar per 18 maart 2005 ook feitelijk vervallen - functie schaden, noch kon hij vanaf dat moment bij het verrichten van zijn externe nevenwerkzaamheden een bedreiging vormen voor het goed functioneren van de dienst binnen het korps.

6.5.2.2C. Vanaf 18 maart 2005 heeft regelmatig contact plaatsgevonden tussen het korps en verzoeker respectievelijk diens raadsman over hervatting van werkzaamheden binnen het korps.

Begin februari 2006 had het korps werkzaamheden gevonden en C opgedragen één van de drie aangeboden functies te gaan verrichten. Het ging daarbij om werkzaamheden bij de afdeling Tobias, betexwerkzaamheden bij de parketpolitie en taken bij het facilitair bedrijf. Verzoeker heeft deze opdracht genegeerd. Op basis van artikel 5 van het Besluit Bezoldiging Politie (zie Wettelijk Kader onder VI.) heeft de korpsleiding daarop besloten salarisbetaling te staken.

Het staat vast dat verzoeker vanaf 18 maart 2005 salaris ontving zonder dat daar de plicht tot het verrichten van werkzaamheden tegenover stond. Begin februari 2006 kwam aan deze situatie een einde doordat de korpsleiding hem opdroeg om zich op 8 februari te melden voor het weer gaan verrichten van één van de hiervoor genoemde functies.

Verzoeker heeft hieraan geen gehoor gegeven.

De korpsbeheerder heeft daarop vanaf laatstgenoemde datum betaling van salaris stopgezet vanwege werkweigering.

Verzoekers gemachtigde heeft op 6 maart 2006 een verzoek ingediend tot vaststelling van een voorlopige voorziening bij de rechtbank te Arnhem. In zijn beslissing van 1 mei

2006 heeft de voorzieningenrechter te Arnhem vastgelegd dat ter zitting is gebleken dat C de passendheid van de drie aangeboden functies niet betwist ingeval een verklaring van geen bezwaar van de Minister ook in de toekomst zou uitblijven.

Op grond van de beslissing van 1 mei 2006 van de voorzieningenrechter te Arnhem moet het er voor worden gehouden dat de drie aangeboden alternatieven passend waren en dat de korpschef daarom in redelijkheid heeft kunnen besluiten de uitbetaling van het salaris te stoppen toen C geen gehoor gaf aan de opdracht om weer aan de slag te gaan in een van deze functies.

Op dit punt is de onderzochte gedraging behoorlijk.

### **6.5.3. Getuigenverhoor**

In de door C tegen de minister van BZK aangespannen procedure vond op 7 februari 2006 een zitting plaats van de afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State.

In verband hiermee had verzoekers raadsman onder meer BIZ-1 en X15 verzocht om als getuige ter zitting aanwezig te zijn. Beiden hebben daarop dit verzoek onder de aandacht gebracht van de korpschef. Vanwege hun betrokkenheid bij het veiligheidsonderzoek van de AIVD vroeg de korpschef via X15 het oordeel van de AIVD over het verzoek.

De AIVD gaf X15 het dringende advies af te zien om als getuige te verschijnen. De korpschef heeft BIZ-1 en X15 vervolgens met klem geadviseerd zich aan dit advies te conformeren.

BIZ-1 en X15 hebben verzoekers raadsman daarna bij afzonderlijke brieven meegedeeld dat de korpschef niet instemde met het verzoek. X15 deelde overigens ook mee dat hij sowieso niet van plan was geweest om ter zitting te verschijnen en dat hij dienaangaande ook geen verwachting had gewekt.

De korpschef heeft zich ontstemd getoond over de manier waarop BIZ-1 en X15 zijn standpunt richting verzoeker hadden verwoord.

Verzoeker kan dan ook niet worden gevolgd in zijn klacht dat hij is benadeeld door de opstelling van de korpschef.

De korpschef heeft X15 en BIZ-1 dringend in overweging gegeven het advies van de AIVD te volgen en niet te verschijnen. De korpschef kon dit redelijkerwijs doen, nu betrokkenen door de raadsman waren opgeroepen en niet verplicht waren aan die oproep gehoor te geven. Verzoekers raadsman had de mogelijkheid de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State te verzoeken betrokkenen op te roepen, in

welk geval zij wél verplicht waren geweest te verschijnen. Nu de Afdeling geen aanleiding heeft gezien betrokkenen op te roepen en het horen van deze getuigen kennelijk niet van belang heeft geacht voor haar beslissing, kan niet worden geoordeeld dat de korpschef in strijd met het redelijkheidsvereiste heeft gehandeld door betrokkenen te adviseren conform het advies van de AIVD te handelen en niet op de oproep van de gemachtigde te verschijnen. Dat een van de betrokkenen de gemachtigde heeft laten weten het advies als een dienstbevel te hebben ervaren, doet aan het voorgaande niet af. Immers indien de Afdeling het nodig had gevonden betrokkene op te roepen, zou een dienstbevel zijn verschijning niet hebben kunnen verhinderen.

De onderzochte gedraging is behoorlijk.

#### **6.5.4. Personeelsdossier**

C stelt van BIZ-1 en X15 respectievelijk uit de media te hebben vernomen dat een of meerdere medewerkers van de regiopolitie Gelderland-Midden op enig moment relevante stukken uit zijn personeelsdossier zou(den) hebben zoekgemaakt. Uit de verkregen informatie kon C afleiden dat het hier een e-mailbericht van 30 augustus 2004 betrof van X53 aan X12, waarop X12 met de pen een aantekening had geschreven.

BIZ-1 zou het desbetreffende stuk op 7 maart 2005 nog in het personeelsdossier hebben aangetroffen maar op 22 maart 2005 niet meer. Volgens BIZ-1 was na 15 maart 2004 het personeelsdossier in handen geweest van het voormalig Hoofd P&O, X12 en X16.

Het voormalig Hoofd P&O heeft hierover opgemerkt dat hij op 4 maart 2005 het personeelsdossier had opgeschoond van allerlei overbodige kopieën en van diverse stukken die niet in een personeelsdossier thuis horen. Het hier aan de orde zijnde document had hij echter niet geschoond.

X12 heeft aangevoerd dat hij in de door BIZ-1 genoemde periode weliswaar nog de leidinggevende was van C, maar dat hij op dat moment in verband met een aanstaande functiewijziging zijn personeelswerkzaamheden reeds had overgedragen aan X16.

Bij gelegenheid van het gesprek dat de onderzoekers van de Nationale ombudsman op 19 september 2006 hadden met BIZ-1 en BIZ-2, legde BIZ-1 een kopie over van het e-mail-bericht van 30 augustus 2004 met daarop een handgeschreven aantekening van X12 van 8 september 2004. Volgens BIZ-1 was dit echter niet de versie van het document dat werd vermist. BIZ-1 had van een niet nader genoemde bron vernomen dat X12 na 8 september 2004 nog andere aantekeningen op de kopie van het bericht had

gemaakt. Het vermiste document betrof volgens BIZ-1 de kopie met deze latere aantekeningen.

X12 heeft ontkend dat hij na 8 september 2004 nogmaals aantekeningen had gemaakt op de kopie van het e-mailbericht.

In hun brief van 23 maart 2005 aan de korpschef deelden BIZ-1, X15 en X16 onder meer mee dat de inhoud van het bewuste document stelde dat X12 contact zou opnemen met de heer X77 van de Nationale Recherche en dat uit de op de kopie gemaakte aantekening volgde dat X12 daarmee zou wachten tot de uitslag van het veiligheidsonderzoek bekend zou zijn.

Daarmee staat vast dat geen onduidelijkheid bestaat over de vraag om welk document het hier gaat.

Op grond van de door diverse betrokkenen op dit punt verstrekte informatie enerzijds alsmede op grond van het feit dat van de zijde van C en BIZ op dit onderdeel vage en niet consistente informatie werd verstrekt, houdt de Nationale ombudsman het er voor dat het bewuste document op geen enkel moment daadwerkelijk zoek is geweest. De klacht hierover mist dan ook feitelijke grondslag.

### **6.5.5. Overdracht van tolkwerkzaamheden**

De functie van C viel organisatorisch binnen de Infodesk, waaraan leiding werd gegeven door X16. De infodesk was een van de vijf afdelingen binnen de Divisie Justitiële Zaken. Divisiechef was X12. Op het moment dat X12 bij de regiopolitie Gelderland-Midden in dienst trad, deed het korps al regelmatig een beroep op diens echtgenote in haar functie van freelance tolk/vertaalster.

Uit een oogpunt van mogelijke belangenverstremming is het bepaald minder gelukkig dat de echtgenote van een leidinggevende op freelance basis werkzaamheden verricht ten behoeve van de afdeling waaraan haar echtgenoot leiding geeft. De korpsleiding is zich dit bewust geweest en heeft hierover met X12 op enig moment van gedachten gewisseld. Conclusie van dit gesprek was dat geen maatregelen geboden waren.

Omdat C veelvuldig werkzaamheden voor andere korpsen verrichtte, werkte hij zelf in de hand dat soms een beroep moest worden gedaan op freelance tolken, onder wie de echtgenote van X12.



Het is niet aannemelijk dat X12 als hoogste leidinggevende binnen de Divisie Justitiële Zaken bemoeienis had met het ten nadele van verzoeker structureel dan wel incidenteel inschakelen van freelancers op de momenten dat daar behoefte aan was, laat staan dat X12 daarbij zijn echtgenote zou hebben bevoordeeld.

Verzoeker heeft ook geen concrete gevallen kunnen aanwijzen waarin hij opzij zou zijn geschoven ten gunste van de echtgenote van X12. Dat is ook te minder aannemelijk nu het inschakelen van verzoeker, die in dienst was van het korps, voor het korps veel goedkoper was dan het inschakelen van een freelancer.

De onderzochte gedraging is behoorlijk.

Overigens merkt de Nationale ombudsman op dat om in de toekomst op dit punt iedere schijn van belangenverstremgeling te voorkomen het korps er wellicht verstandig aan doet om uitsluitend gebruik te maken van die freelancers die op geen enkele wijze in relatie staan tot een van de leidinggevenden binnen het korps.

#### **6.5.6. Meten met twee maten**

C stelt zich op het standpunt dat de korpsleiding alleen in zijn geval direct maatregelen heeft genomen toen een verklaring van geen bezwaar werd geweigerd, terwijl in twee andere gevallen, te weten inzake het voormalig Hoofd P&O en inzake X13, de betrokkene met een riant financiële vergoeding het korps mocht verlaten respectievelijk lang werd gewacht met plaatsing van de betrokkene in een andere functie.

Op het moment dat het voormalig Hoofd P&O op 1 maart 2006 het korps Gelderland-Midden verliet was het veiligheidsonderzoek niet afgerond. Door zijn vertrek kwam tevens een einde aan het toen nog lopende veiligheidsonderzoek. De situatie rond verzoeker kan op dit onderdeel dan ook niet worden vergeleken met die van het voormalig Hoofd P&O.

Of het vertrek van het voormalig Hoofd P&O al dan niet verband hield met de te verwachten afloop van het veiligheidsonderzoek kan in het midden blijven. Eveneens kan in het midden blijven of het terecht is dat met het hoofd P&O een zo gunstige financiële regeling is getroffen bij zijn vertrek.

De minister van BZK heeft de korpschef bij brief van 18 augustus 2006 schriftelijk meegedeeld dat voor X13 geen verklaring van geen bezwaar werd afgegeven. X13 is daarop met ingang van 1 oktober 2006 in een andere functie geplaatst.

Daarmee heeft de korpsleiding voldaan aan de uit de Wvo voortvloeiende verplichting om de betrokkene binnen acht weken in een andere functie te plaatsen.

Anders dan in het geval van X13 had het feit dat de weigeringsbeslissing vergezeld ging van een ambtsbericht en de inhoud daarvan, in het geval van C de korpschef aanleiding gegeven voor directe maatregelen.

De onderzochte gedraging is behoorlijk.

### **6.5.7. Briefwisseling**

*Het beginsel van fair play houdt voor bestuursorganen in dat zij burgers de mogelijkheid geven hun procedurele kansen te benutten.*

Verzoekers raadsman heeft zich achtereenvolgens op 24 juni, 8 en 22 juli 2005 en op 12, 14 en 20 april en 9 en 16 juni 2006 schriftelijk rechtstreeks tot de korpsbeheerder gericht met opmerkingen, vragen en klachten over zowel de opstelling van de korpsleiding als die van de korpsbeheerder zelf over de gang van zaken na 18 maart 2005 en over uitlatingen van de korpsbeheerder hierover in de media.

De korpsbeheerder heeft de brieven van 12, 14 en 20 april 2006 op 21 april 2006 beantwoord. De overige brieven heeft de korpsbeheerder niet - zelf - beantwoord.

Ook schreef de gemachtigde op 24 juni en 8 juli 2005 en 22 mei 2006 min of meer gelijklopende brieven aan de korpschef.

De korpschef heeft de brief aan hem van 24 juni 2005 beantwoord op 5 juli 2005 en de brief aan hem van 22 mei en aan de korpsbeheerder van 9 juni 2006 beantwoord op 15 juni 2006.

De korpsbeheerder heeft onder meer aangevoerd dat het niet ongebruikelijk en ook niet onjuist is dat zij brieven die aan haar zijn gericht in haar functie van korpsbeheerder inhoudelijk laat behandelen door functionarissen van de politie.

In het algemeen is deze gang van zaken ongebruikelijk, noch onjuist.

In dit specifieke geval gaat de korpsbeheerder er echter aan voorbij dat op een groot aantal van aan de korpsbeheerder gerichte brieven in het geheel niet is gereageerd, noch

van de zijde van de korpsbeheerder, noch van de zijde van de korpschef. Bovendien heeft de brief van 15 juni 2006 van de korpschef voor het overgrote deel betrekking op de brief van 22 mei 2006 aan de korpschef en slechts heel summier op de brief van 9 juni 2006 aan de korpsbeheerder.

Door deze handelwijze is de korpsbeheerder te kort geschoten op het punt van het beginsel van fair play en heeft de korpsbeheerder er toe bijgedragen dat de indruk kon ontstaan dat zij zich niet al te zeer wilde inlaten met deze zaak.

De onderzochte gedraging is niet behoorlijk

## **7. ONDERZOEK UIT EIGEN BEWEGING**

### **7.1 OBJECT VAN ONDERZOEK**

Verder heeft de Nationale ombudsman ingevolge 9:26 van de Algemene wet bestuursrecht besloten tot het instellen van een onderzoek op eigen initiatief naar de mate waarin bij het regionale politiekorps Gelderland-Midden de etnische achtergrond en afkomst van de kandidaat een doorslaggevende rol speelden tijdens bevorderingsprocedures.

### **7.2 BEVINDINGEN**

In antwoord op vragen van de Nationale ombudsman hierover deelde de korpsbeheerder in haar brief aan de Nationale ombudsman van 27 november 2006 mee dat het korps in 1995 1362 medewerkers telde, inclusief 16 allochtonen. In 2000 telde het korps 1512 medewerkers, inclusief 55 allochtonen. In 2005 ten slotte telde het korps 1701 medewerkers inclusief 79 allochtonen.

Hierbij dient overigens te worden opgemerkt dat een niet bekend aantal medewerkers van het korps er niet mee had ingestemd dat het korps zijn of haar etnische afkomst registreerde, zodat deze cijfers uitsluitend betrekking hebben op die medewerkers die daar wel mee hebben ingestemd.

### **7.3 BEOORDELING**

Hiervoor heeft de Nationale ombudsman geconcludeerd dat ten aanzien van geen van de drie verzoekers is gebleken dat zij tijdens hun dienstverband bij het korps op basis van etniciteit bevorderingen zouden hebben misgelopen.

Na mei 2006 zijn de bij dit onderzoek betrokken onderzoekers van de Nationale ombudsman telefonisch benaderd door – voormalige – medewerkers van de regiopolitie Gelderland-Midden met opmerkingen en klachten over de korpsleiding. Dit rechtvaardigt de conclusie dat binnen - en buiten - het korps in voldoende mate bekend was dat de Nationale ombudsman doende was gedragingen van de korpsleiding te beoordelen en dat hij met het oog daarop ook kon worden benaderd.

Ook hebben de onderzoekers inzage gehad in documenten met klachten en andere op- en aanmerkingen over de korpsleiding.

Omdat geen van deze gesprekken en documenten betrekking had op etniciteit en loopbaanontwikkeling zijn de desbetreffende telefoonnotities en documenten niet in het verslag van bevindingen opgenomen.

Dat binnen de regiopolitie Gelderland-Midden min of meer structureel sprake zou zijn van het bij bevorderingsprocedures doorslaggevend laten meespelen van etnische achtergrond en afkomst van een kandidaat is niet gebleken.

Uit de door de korpsbeheerder verstrekte informatie blijkt dat in de periode 1995-2005 bij de regiopolitie Gelderland-Midden het aantal politieambtenaren met een allochtone achtergrond is toegenomen van 16 in 1995, tot 55 in 2000 en tot 79 in 2005. In deze periode groeide het korps van 1362 medewerkers tot 1512 respectievelijk 1701. Het percentage allochtone medewerkers binnen het korps is derhalve gegroeid van 1,2 in 1995, tot 3,6 in 2000 en tot 4,6 in 2005.

Uit de door het Landelijk Expertise Centrum Diversiteit (LECD) verstrekte cijfers blijkt dat momenteel landelijk sprake is van 6% allochtone medewerkers. In overweging genomen dat het landelijke cijfer mede is gebaseerd op de samenstelling van enkele grootstedelijke regiokorpsen, kan worden geconcludeerd dat de regiopolitie Gelderland-Midden op dit punt momenteel niet noemenswaardig afwijkt van het landelijke beeld. De door de korpschef en door het Hoofd P&O genoemde - regionale en landelijke - doelstelling van 10% is echter nog bij lange na niet bereikt.

Uit de door de korpsbeheerder verstrekte informatie blijkt verder dat van de in 1995 ingestroomde autochtone medewerkers in de daarop volgende vijf jaar 32,5% is doorgestroomd naar een hogere functie, terwijl van de in 1995 ingestroomde allochtone medewerkers 25% doorstroomde naar een hogere functie. (Over instroom en doorstroom in de periode 2000-2005 verstrekte de korpsbeheerder geen informatie.)

Voor dit verschil gaf de korpsbeheerder geen verklaring.

In het kader van dit onderzoek vonden gesprekken plaats met de directeur van het LECD en met enkele bestuursleden van PARAAAT.

Tijdens deze gesprekken kwam het onderwerp instroom, doorstroom en uitstroom in het algemeen, en dus niet specifiek gericht op de politieregio Gelderland-Midden, uitvoerig aan de orde. Hieruit is gebleken dat de doorstroming van allochtonen naar hogere functies negatief kan worden beïnvloed door zaken als gebrekkige taalvaardigheid, onvoldoende weerbaarheid, een onjuist ambitieniveau en/of tekortschietende sociale vaardigheden binnen het team.

Regelrechte openlijke discriminatie komt volgens de bronnen op het punt van doorstroming nauwelijks voor. Dat allochtonen vaak eerder dan autochtonen de politie relatief snel verlaten komt volgens de bronnen, naast genoemde aspecten, ook door zaken als de vaak als hard ervaren politiecultuur, het negatieve imago van de politie in de sociale omgeving van de betrokkene, het salarisniveau, directe en indirecte discriminatie en het gevoel dat daar door leidinggevend onvoldoende tegen wordt opgetreden of het gevoel dat het korps onvoldoende gebruik maakt van de specifieke kwaliteiten van de betrokkene.

Boeiend is in dit verband het onderzoeksrapport *Positie en expertise van de allochtone politiemedewerker* van Bureau Driessen, uitgebracht onder auspiciën van het Kenniscentrum van de Nederlandse Politieacademie, verschenen in de eindfase van dit onderzoek. Genoemd rapport vormt de afronding van een onderzoek onder politiemedewerkers naar hun ervaringen op de werkvloer. In dit rapport wordt op de pagina's 190-191 geconcludeerd:

“Na de opleiding neemt de gerapporteerde achterstelling van de allochtone politiemedewerkers echter fors toe: 43% van de allochtone politiemedewerkers voelt zich op het werk achtergesteld en deze achterstelling na de opleiding is ruim twee keer zo groot als die van autochtone politiemedewerkers (20%). Allochtone politiemedewerkers vinden dat ze niet in aanmerking komen voor bepaalde opleidingen, promoties en belangrijke taken. Zij vinden zichzelf vaak het best gekwalificeerd, maar toch krijgt volgens hen de autochtone collega de opleiding, baan of taak toebedeeld. Sollicitanten wordt vaak niet duidelijk verteld waarom de één wel promotie krijgt en de ander niet, en deze geringe transparantie bij bevorderingen versterkt het idee bij de allochtone politiemedewerkers dat ze 'gepasseerd' worden. Ook wordt er volgens de allochtone politiemedewerkers meer op hen gelet en moeten ze zich meer bewijzen.

Het blijkt dus dat allochtone politiemedewerkers veel vaker zeggen dat ze onderschat worden door collega's, dat ze vaker etnische en niet-etnische kwetsende opmerkingen van collega's te horen krijgen en dat ze vaker achtergesteld worden dan de autochtone collega's. Zoals gezegd kan aangenomen worden dat er sprake is van discriminatie wanneer allochtone medewerkers stelselmatig veel meer van dergelijke obstakels rapporteren dan hun autochtone collega's. Dit blijkt het geval te zijn, en het is niet aannemelijk dat de gevonden verschillen uitsluitend op verschillen in perceptie berusten. Maar bovendien bevestigen de chefs deze visie van de allochtone politiemedewerkers, want ook zij zeggen dat vooral de allochtone politiemedewerkers door hun collega's gediscrimineerd worden. Ook blijkt dat de autochtone politiemedewerkers vaker dan de allochtone politiemedewerkers zeggen dat ze overschat en voorgetrokken worden.

In dit onderzoek wordt derhalve de verwachting bevestigd dat allochtone medewerkers te maken hebben met discriminatie. De omvang van de kwetsende opmerkingen verdient aandacht, maar lijkt al met al toch niet alarmerend hoog te zijn en deze opmerkingen worden door de slachtoffers niet altijd zwaar opgenomen. Bijna de helft van de allochtone politiemedewerkers voelt zich onderschat door collega's, maar dit is ook bij een derde van de autochtone medewerkers het

geval. De achterstelling van allochtone politiemedewerkers na de opleiding is echter zorgwekkend te noemen en dit vormt in de beleving van de betrokkenen een serieus probleem.”

Specifiek met betrekking tot de regiopolitie Gelderland-Midden constateert de Nationale ombudsman dat uit dit onderzoek is gebleken dat enkele voormalige medewerkers tijdens hun loopbaan bij dit korps het gevoel hebben gekregen tegen onzichtbare barrières aan te lopen, mede in verband met de gang van zaken bij gewenste bevorderingen. In dat verband is ook opgemerkt dat de communicatie daarover onvoldoende transparant en eenduidig was.

Onvoldoende zorgvuldige en transparante bevorderingsprocedures kunnen leiden tot willekeur. Beleid dat ruimte laat voor willekeur, laat tevens ruimte voor het (onbewust) meespelen van vooronderstellingen en vooroordelen en kan daarmee ongewild leiden tot discriminatie. Ondoorzichtige procedures kunnen voorts een voedingsbodem zijn voor onvrede onder het personeel en twijfels over de gelijkheid van de behandeling oproepen of versterken.

De gang van zaken rond de kandidaatstelling voor sectiecommandant ME in de zaak A en de gang van zaken rond de selectie van B voor de functies Misdaadanalyse respectievelijk beleidsmedewerker zijn hiervoor kenmerkend.

Het feit dat twee medewerkers van regiokorps Gelderland Midden bij de Nationale ombudsman hebben geklaagd over (onder meer) discriminatie op grond van hun afkomst, betekent op zichzelf niet dat allochtonen negatief worden bejegend maar het is wel een indicatie dat er onvrede onder hen bestaat. Mede gezien het nog steeds relatief geringe aantal allochtone politiemedewerkers, is extra alertheid bij het korps nodig is om te voorkomen dat onderscheid jegens allochtonen wordt gemaakt of dat allochtone medewerkers de indruk hebben dat zij op grond van hun afkomst worden achtergesteld. In dit licht is tevens van belang dat de door de politie gewenste koppeling aan de samenstelling van de bevolking van het personeelsbestand ook wordt weerspiegeld in de samenstelling van de leiding van de organisatie.

Met betrekking tot de vereiste inzichtelijkheid van procedures sluit de Nationale ombudsman zich aan bij hetgeen de CGB hierover opmerkt in haar adviserend oordeel.

*"Artikel 5, eerste lid, aanhef en onder a, Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) (zie Wettelijk kader onder 1.) legt op de werkgever de verplichting zich te onthouden van discriminatie op het terrein van de arbeid. Deze norm strekt zich ook uit tot het bevoegd gezag. Dit brengt mee dat de werkgever ervoor zorg dient te dragen dat werving, selectie*

*en bevordering van kandidaten voor een openstaande functie plaatsvindt zonder onderscheid op grond van ras.*

*De CGB heeft op basis van de gehoren en dossiers geconstateerd dat het regiokorps Gelderland Midden, voor zover het de bevordering tot neventaken betreft, niet voldoet aan de eis van heldere en inzichtelijke procedures.*

*Daarbovenop komt dat in elk geval in de zaak verzoeker A onduidelijkheid bestond, ook bij de leidinggevenden zelf, wie bevoegd was tot het doen van toezeggingen en dat toezeggingen zijn gedaan die vervolgens niet zijn nagekomen. Ook is in het geval van verzoeker A gebleken dat onduidelijkheid bestond over de vraag wie functioneringsgesprekken mocht afnemen en wanneer sprake was van een gesprek met de status van een functioneringsgesprek. Het zou de CGB voorts niet verbazen als het ontbreken van het nodige inzicht in de gebruikelijke en mogelijke loopbaanontwikkeling de hoofdoorzaak is voor de klachten van verzoekers A en B.*

*Het verdient daarom aanbeveling om richtlijnen met betrekking tot bevordering: beoordeling (functioneringsgesprekken en verslaglegging), criteria, bevoegdheden, termijnen, mogelijkheden om bezwaar te maken tegen een beoordeling/ niet-bevordering op schrift te stellen, ook voor neventaken, en bekend te maken bij alle medewerkers en om vervolgens conform deze richtlijnen te handelen en bij afwijking daarvan expliciet te maken wat daarvan de reden is. Hierbij zou tevens aandacht moeten worden besteed waarborgen voor objectiviteit van beoordelingen en benoemingen."*

In dit verband heeft de Nationale ombudsman met instemming kennis genomen van het feit dat de korpsbeheerder inmiddels maatregelen heeft genomen om het regionale MD-beleid aan te passen.

Met betrekking tot de behandeling van klachten over discriminatie merkt de CGB in haar adviserend oordeel op dat verplichting van een werkgever en het bevoegd gezag zich te onthouden van ongelijke behandeling tevens de plicht omvat een klacht hierover zorgvuldig te behandelen. Een zorgvuldige klachtenbehandeling vereist een deugdelijk onderzoek. Dat wil zeggen dat in ieder geval het principe van hoor en wederhoor dient te worden toegepast door een onpartijdige en bij voorkeur onafhankelijke en deskundige klachtenbehandelaar. Daarnaast vereist de zorgvuldigheid dat een klacht voortvarend en vertrouwelijk wordt behandeld en dat verzoeker(s) en beklagde(n) op de hoogte worden gesteld van de conclusies en de eventueel te treffen maatregelen.

Het regiokorps Gelderland Midden kent geen klachtenprocedure die speciaal is gericht op klachten omtrent discriminatie. Evenmin is gebleken dat er een algemene procedure is voor het behandelen van klachten van medewerkers. Het is niet verplicht om over een klachtenprocedure voor discriminatie klachten te beschikken, maar een dergelijke regeling is wel bevorderlijk voor de vereiste objectiviteit en transparantie bij de behandeling van



een klacht. Om te waarborgen dat die eisen worden nageleefd, verdient het invoeren van een klachtenprocedure door het regiokorps naar het oordeel van de CGB aanbeveling.

Teneinde klachten over ongelijke behandeling in de toekomst op zorgvuldige wijze te behandelen beveelt de CGB het regiokorps aan een klachtenregeling in te voeren die voldoet aan de in hoofdstuk 3, paragraaf 3.6 ( zie hiervoor op pagina 7) genoemde eisen.

De Nationale ombudsman heeft met instemming kennis genomen van het feit dat de korpsbeheerder inmiddels het initiatief heeft genomen voor het - hernieuwd - instellen van een Commissie Ongewenste Omgangsvormen en het revitaliseren van het instituut vertrouwenspersoon.

## 8. OVERZICHT INSTEMMINGEN

1. De Nationale ombudsman heeft met instemming kennis genomen van de door de korpsbeheerder aan A aangeboden excuses ten aanzien van de niet in alle opzichten zorgvuldige bejegening van A door het Hoofd P&O van de regiopolitie Gelderland-Midden;

2. De Nationale ombudsman heeft verder met instemming kennis genomen van de mededeling van de korpsbeheerder dat zij B voor de niet in alle opzichten zorgvuldige bejegening van de zijde van de politieregio Gelderland-Midden haar verontschuldiging heeft aangeboden.

3. De Nationale ombudsman heeft voorts met instemming kennisgenomen van de mededeling van de korpsbeheerder dat zij met X4 de wijze van zijn communiceren met A en B heeft besproken.

4. De Nationale ombudsman heeft ook met instemming kennis genomen van het feit dat de korpsbeheerder inmiddels maatregelen heeft genomen om het regionale MD-beleid aan te passen.

5. De Nationale ombudsman heeft ten slotte met instemming kennis genomen van het feit dat de korpsbeheerder inmiddels het initiatief heeft genomen voor het - hernieuwd - in stellen van een Commissie Ongewenste Omgangsvormen en het revitaliseren van het instituut vertrouwenspersoon.

## 9. OVERZICHT AANBEVELINGEN

1. De Nationale ombudsman geeft de beheerder van het regionale politiekorps Gelderland-Midden verder in overweging om richtlijnen met betrekking tot bevordering: beoordeling (functioneringsgesprekken en verslaglegging), criteria, bevoegdheden, termijnen, mogelijkheden om bezwaar te maken tegen een beoordeling/niet-bevordering op schrift te stellen, ook voor neventaken, en bekend te maken bij alle medewerkers en om vervolgens conform deze richtlijnen te handelen en bij afwijking daarvan expliciet te maken wat daarvan de reden is, waarbij tevens aandacht wordt besteed aan het waarborgen van objectiviteit van beoordelingen en benoemingen.

2. De Nationale ombudsman geeft de beheerder van het regionale politiekorps Gelderland-Midden in overweging een afzonderlijke discriminatieklachtenregeling in te

voeren met inachtneming van onderdeel 3.5. van het adviserend oordeel van de CGB van 3 april 2007.

3. De Nationale ombudsman geeft de beheerder van het regionale politiekorps ten slotte in overweging prioriteit te geven aan de aanbeveling zoals deze door de commissie Cornielje ter zake de interne communicatie bij het regiokorps Gelderland-Midden in het rapport Feitelijk-Heden is opgenomen, te weten zo spoedig mogelijk een professioneel (intern) communicatiebeleid te ontwikkelen en te implementeren.

## 10. SLOTBESCHOUWING

De wijze waarop een politiekorps als Gelderland-Midden omgaat met allochtone medewerkers is van groot belang voor een evenwichtige ontwikkeling van de politiezorg in onze samenleving. Het gezag van de politie is mede afhankelijk van de representativiteit van de samenstelling van politiekorpsen. Niet alleen voor de eigen organisatie van de politie, maar zeker ook voor de positie van de politie in onze samenleving, die steeds meer aan kleur wint. Onderzoek wijst uit dat de politie in Nederland in het algemeen nog veel energie moet steken in het realiseren van een gelijkwaardige positie en rol van allochtone medewerkers in de politieorganisatie. Harder gesteld: allochtone medewerkers bij de politie worden gediscrimineerd. Het aandeel van allochtone medewerkers op de werkvloer en in de politieleiding schiet nog te kort. De bereidheid om hierin verandering te brengen is zeker aanwezig, maar deze verandering ook daadwerkelijk realiseren vormt een complex vraagstuk.

Wat valt er over dit complexe vraagstuk te leren van dit onderzoek naar drie individuele cases en naar discriminatie in het algemeen bij het korps Gelderland-Midden?

De algemene conclusie dat er bij de politie gediscrimineerd wordt, heeft zelden in concrete zaken van individuele medewerkers betekenis. Ook in de onderzochte zaken is deze discriminatie niet vastgesteld. Dat wil zeggen dat de discriminatie veel dieper verborgen zit in het functioneren van een politiekorps als Gelderland-Midden. Vraag is dan hoe daarin verandering te brengen.

De drie beoordeelde zaken geven enkele aanknopingspunten.

\* In de eerste plaats blijkt het korps Gelderland-Midden al langere tijd in onrustig vaarwater te verkeren. De interne verhoudingen - zo blijkt uit dit onderzoek zowel als uit ander onderzoek - zijn niet steeds zuiver. Deze onzuiverheid vormt een context waarin de behoorlijke behandeling van medewerkers onder druk komt te staan. Iedere medewerker is in zijn of haar loopbaanontwikkeling afhankelijk van de beoordeling en besluitvorming van meerderen en de onzekerheid die hieruit voortvloeit, kan in goede banen geleid worden door behoorlijke behandeling van de betrokken mensen. Zorgvuldigheid en transparantie zijn daarbij essentiële voorwaarden.

Bij verzoeker A heeft het aan die zorgvuldigheid en transparantie ontbroken. Strijd in de leiding, vooringenomenheid en onduidelijkheid over bevoegdheden hebben ertoe geleid

dat A weinig vertrouwen kon hebben in de rechtspositionele beslissingen die over hem genomen werden.

In zo'n context is het ook begrijpelijk dat A een veel negatievere uitleg gaf aan de beeldspraak van een leidinggevende: "dat onder iedere stoeptegel die werd opgelicht, ongedierte vandaan kwam",

Bij verzoeker B is de korpsleiding er kennelijk niet in geslaagd om met voldoende transparantie over te brengen wat het normale carrièrepatroon is. Nu het management van verwachtingen ten aanzien van B in die zin faalde verloor Gelderland-Midden een talentvolle medewerker én toekomstig leidinggevende.

Rondom de zaak van C hangt zoveel rumoer dat de stelling dat alle procedures zorgvuldig volgens de regels zijn toegepast niet voldoende overtuiging schept. Het dossier van C blijft omgeven met vragen en de Nationale ombudsman kan daarin geen verandering brengen nu hij – mede vanwege de geheimhouding - niet bevoegd is om de onderste steen boven te brengen. Juist bij een dergelijke geheimhouding weegt de zorgvuldigheid van handelen in de betrokken organisatie heel zwaar. Die zorgvuldigheid is niet steeds in acht genomen.

De remedie voor dit probleem is het scheppen van een organisatiecultuur waarin behoorlijke behandeling vanzelfsprekend is.

\* In de tweede plaats valt op dat een gelijkwaardige integratie van allochtone medewerkers in de organisatie méér vraagt dan hen opleidingen en promotiekansen bieden. De context voor deze integratie is erg wit, in die zin dat bij de structurele ondervertegenwoordiging van allochtone medewerkers de leiding (vrijwel nog) volledig autochtoon is. Dit schept het risico dat onvoldoende aandacht voor cultuurverschillen bestaat. Bij het management van verwachtingen gaat het niet alleen om "witte verwachtingen", maar ook om verwachtingen van mensen uit culturen waarin bij voorbeeld eergevoel een veel belangrijker rol speelt. Dat wat onder "witte leidinggevendens" als normale omgang wordt beschouwd, kan in een context met allochtone medewerkers als veel minder normaal beleefd worden. Algemeen wordt onderkend dat allochtone medewerkers essentiële deskundigheden meebrengen die samenhangen met hun afkomst. Maar dat geldt niet minder voor de mogelijke toegevoegde waarde van leidinggevendens van allochtone herkomst. Als die toegevoegde waarde in een organisatie ontbreekt moet naar compensatie gezocht worden.

De remedie voor dit probleem is om via advisering, intervisie en eventueel audits de overheersende invloed van “wit leiderschap” te verrijken met de deskundigheid van allochtone leidinggevenden.

\* In de derde plaats valt op dat Gelderland-Midden in de afgelopen tijd meerdere malen voorwerp van onderzoek van de Nationale ombudsman is geweest. In het rapport 2006/125 betrof het onderzoek enerzijds excessief politieoptreden en anderzijds het onvermogen van Gelderland-Midden om in dit verband kritisch naar zijn eigen handelen te kijken. Het zelfreinigende vermogen van Gelderland-Midden schoot daardoor te kort.

In de onderhavige zaak valt op dat het vertrouwen in het eigen onderzoek door het korps bij verzoekers niet aanwezig was. Bovendien heeft de korpschef getracht het onafhankelijke onderzoek door de Nationale ombudsman te beïnvloeden door informatie met een onvoldoende zakelijke inhoud ongevraagd in te brengen in het onderzoek. Dit ook nadat de Nationale ombudsman hem persoonlijk had geconfronteerd met de noodzaak van het verkrijgen van volledige openheid. Dit wekt de indruk van geslotenheid en de behoefte om het verleden toe te dekken. De grote maatschappelijke betekenis van het politieoptreden vereist echter ook de bereidheid tot introspectie en het bieden van transparantie die daarmee verbonden is. Daarmee wordt het mogelijk om lessen te trekken uit situaties die zich daarvoor lenen.

De remedie voor dit probleem vormt de volle bereidheid bij de leiding om open te staan voor onafhankelijk onderzoek en reflectie.

DE NATIONALE OMBUDSMAN,

dr. A.F.M. Brenninkmeijer

## WETTELIJK KADER

### I. Algemene wet gelijke behandeling (voor zover hier relevant)

#### Artikel 1

"1. In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

- a. onderscheid: direct en indirect onderscheid, alsmede de opdracht daartoe;
- b. direct onderscheid: onderscheid tussen personen op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat;
- c. indirect onderscheid: onderscheid op grond van andere hoedanigheden of gedragingen dan die bedoeld in onderdeel *b*, dat direct onderscheid tot gevolg heeft.

(...)"

#### Artikel 1a

"1. Het in deze wet neergelegde verbod van onderscheid houdt mede in een verbod van intimidatie.

2. Onder intimidatie als bedoeld in het eerste lid wordt verstaan: gedrag dat met de hoedanigheden of gedragingen, bedoeld in artikel 1, onderdeel *b*, verband houdt en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

3. Op het in deze wet neergelegde verbod van intimidatie zijn niet van toepassing de artikelen 2, 5, tweede tot en met zesde lid, 6*a*, tweede lid, en 7, tweede en derde lid."

#### Artikel 5

"Onderscheid is verboden bij:

- a. de aanbieding van een betrekking en behandeling bij de vervulling van een openstaande betrekking;
- b. arbeidsbemiddeling;
- c. het aangaan en het beëindigen van een arbeidsverhouding;

- d. het aanstellen tot ambtenaar en het beëindigen van het dienstverband van een ambtenaar;
  - e. arbeidsvoorwaarden;
  - f. het laten volgen van onderwijs, scholing en vorming tijdens of voorafgaand aan een arbeidsverhouding;
  - g. bevordering;
  - h. arbeidsomstandigheden.
- (..)"

#### Artikel 7a

- "1. Onverminderd artikel 7 is onderscheid op grond van ras verboden bij sociale bescherming, daaronder begrepen sociale zekerheid, en sociale voordelen.
2. Bij algemene maatregel van bestuur kunnen de begrippen sociale bescherming, sociale zekerheid en sociale voordelen, bedoeld in het eerste lid, worden omschreven. De voordracht voor een krachtens de eerste volzin vast te stellen algemene maatregel van bestuur wordt niet eerder gedaan dan vier weken nadat het ontwerp aan beide kamers der Staten-Generaal is overlegd."

#### Artikel 10

- "1. Indien degene die meent dat in zijn nadeel een onderscheid is of wordt gemaakt als bedoeld in deze wet, in rechte feiten aanvoert die dat onderscheid kunnen doen vermoeden, dient de wederpartij te bewijzen dat niet in strijd met deze wet is gehandeld.
2. Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing op vorderingen als bedoeld in artikel 305a van Boek 3 van het Burgerlijk Wetboek en op beroepen ingesteld in bestuursrechtelijke procedures door belanghebbenden in de zin van artikel 1:2, derde lid van de Algemene wet bestuursrecht."

#### Artikel 12, tweede lid, onderdeel c

- "Een schriftelijk verzoek als bedoeld in het eerste lid, kan worden ingediend door:
- (...)
- c. degene die belast is met de beslissing over een geschil met betrekking tot onderscheid als bedoeld in deze wet, de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen of artikel 646 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek."



## II. Algemene wet bestuursrecht (voor zover hier relevant)

### Artikel 9:23

"De ombudsman is niet verplicht een onderzoek in te stellen of voort te zetten indien:

(...)

f. het verzoek betrekking heeft op een gedraging waartegen door de verzoeker bezwaar had kunnen worden gemaakt, beroep had kunnen worden ingesteld of beklag had kunnen worden gedaan;

(...)"

### Artikel 9:26

"Tenzij artikel 9:22 van toepassing is, is de ombudsman bevoegd uit eigen beweging een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop een bestuursorgaan zich in een bepaalde aangelegenheid heeft gedragen."

### Artikel 9:27

"1. De ombudsman beoordeelt of het bestuursorgaan zich in de door hem onderzochte aangelegenheid al dan niet behoorlijk heeft gedragen.

2. Indien ten aanzien van de gedraging waarop het onderzoek van de ombudsman betrekking heeft door een rechterlijke instantie uitspraak is gedaan, neemt de ombudsman de rechtsgronden in acht waarop die uitspraak steunt of mede steunt.

3. De ombudsman kan naar aanleiding van het door hem verrichte onderzoek aan het bestuursorgaan aanbevelingen doen."

## III. Wet veiligheidsonderzoeken (voor zover hier relevant)

### Artikel 1

"1. In deze wet wordt verstaan onder:

a. vertrouwensfunctie: een functie die krachtens [artikel 3, eerste lid](#), als zodanig is aangewezen;

b. verklaring: een verklaring dat uit het oogpunt van de nationale veiligheid geen bezwaar bestaat tegen vervulling van een bepaalde vertrouwensfunctie door een bepaalde persoon;

(...)"

#### Artikel 3

"1. Onze Minister dan wel het bevoegd gezag van een Hoog College van Staat wijst, in overeenstemming met Onze Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, functies die de mogelijkheid bieden de nationale veiligheid te schaden aan als vertrouwensfuncties. Onze Minister dan wel het bevoegd gezag van een Hoog College van Staat doet van de aanwijzing terstond mededeling aan de werkgever die het aangaat.

2. De werkgever geeft desgevraagd aan Onze Minister dan wel het bevoegd gezag van een Hoog College van Staat en aan het hoofd van de Algemene Inlichtingen- en Veiligheidsdienst de inlichtingen over de inrichting van zijn dienst, bedrijf of instelling, die nodig zijn voor de beoordeling van de mate waarin een functie de mogelijkheid biedt de nationale veiligheid te schaden.

3. Onze Minister dan wel het bevoegd gezag van een Hoog College van Staat draagt er zorg voor dat binnen vijf jaren na de aanwijzing van een functie als vertrouwensfunctie en vervolgens telkens na vijf jaren wordt nagegaan of de aanwijzing gehandhaafd moet blijven."

#### Artikel 5

"1. De werkgever meldt een persoon die belast is met de vervulling van een functie die nadien als vertrouwensfunctie is aangewezen, zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen vier weken na de dagtekening van het aanwijzingsbesluit aan bij het hoofd van de Algemene Inlichtingen- en Veiligheidsdienst.

2. De in het eerste lid bedoelde aanmelding geschiedt slechts met schriftelijke instemming van de betrokkene. De werkgever licht de betrokkene in over de betekenis en de rechtsgevolgen van deze aanmelding.

3. Indien de in het tweede lid bedoelde instemming is geweigerd of indien ten aanzien van de betrokkene een verklaring is geweigerd, ontheft de werkgever de betrokkene zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen acht weken, uit de functie."

#### Artikel 7

"1. Alvorens een verklaring wordt afgegeven of geweigerd, wordt ten aanzien van de betrokken persoon door de Algemene Inlichtingen- en Veiligheidsdienst een veiligheidsonderzoek ingesteld.

2. Het veiligheidsonderzoek omvat het instellen van een onderzoek naar gegevens die uit het oogpunt van de nationale veiligheid van belang zijn voor de vervulling van de desbetreffende vertrouwensfunctie. Hierbij wordt uitsluitend gelet op gegevens betreffende:

- a. de justitiële gegevens die ten behoeve van het veiligheidsonderzoek zijn verkregen met inachtneming van het bepaalde bij of krachtens de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens;
- b. deelneming of steunverlening aan activiteiten die de nationale veiligheid kunnen schaden;
- c. lidmaatschap van of steunverlening aan organisaties die doeleinden nastreven, dan wel ter verwezenlijking van hun doeleinden middelen hanteren, die aanleiding geven tot het ernstige vermoeden dat zij een gevaar vormen voor het voortbestaan van de democratische rechtsorde;
- d. overige persoonlijke gedragingen en omstandigheden, naar aanleiding waarvan betwijfeld mag worden of de betrokkene de uit de vertrouwensfunctie voortvloeiende plichten onder alle omstandigheden getrouwelijk zal volbrengen."

#### Artikel 8

"1. Weigering van een verklaring geschiedt door Onze Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties in overeenstemming met Onze Minister dan wel het bevoegd gezag van een Hoog College van Staat.

2. Een verklaring kan slechts worden geweigerd, indien onvoldoende waarborgen aanwezig zijn dat de betrokkene onder alle omstandigheden de uit de vertrouwensfunctie voortvloeiende plichten getrouwelijk zal volbrengen of indien het veiligheidsonderzoek onvoldoende gegevens heeft kunnen opleveren om daarover een oordeel te geven."

#### IV. Politiewet 1993 (voor zover hier relevant)

##### Artikel 27

"De korpsbeheerder en de hoofdofficier van justitie overleggen regelmatig tezamen met de korpschef over het beheer van het regionale politiekorps.

De korpsbeheerder en de hoofdofficier van justitie, alsmede de korpschef, verschaffen elkaar de gewenste inlichtingen."

#### **V. Besluit algemene rechtspositie politie** (voor zover hier relevant)

##### Artikel 66 (oud)

"1. De ambtenaar is verplicht aan het bevoegd gezag, op een door dit gezag te bepalen wijze, opgave te doen van de nevenwerkzaamheden die hij verricht of voornemens is te gaan verrichten, die de belangen van de dienst voor zover deze in verband staan met zijn functievervulling, kunnen raken.

2. Het bevoegd gezag voert een registratie op basis van de ingevolge het eerste lid gedane opgaven.

3. Het is de ambtenaar verboden nevenwerkzaamheden te verrichten waardoor de goede vervulling of een goede functionering van de dienst, voor zover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd.

4. Het bevoegd gezag kan nadere regels stellen omtrent het verbod, bedoeld in het derde lid."

#### **VI. Besluit Bezoldiging Politie** (voor zover hier relevant)

##### Artikel 5

"De ambtenaar ontvangt geen bezoldiging over de tijd gedurende welke hij opzettelijk nalaat zijn dienst te verrichten."

## LIJST MET VAN BELANG ZIJNDE AFKORTINGEN

AE	Aanhoudingseenheid
AIVD	Algemene Inlichtingen en Veiligheidsdienst
AT	Arrestatieteam
AVZ	District Arnhem Veluwezoom
Awb	Algemene wet bestuursrecht
AWGB	Algemene wet gelijke behandeling
BIZ	Bureau Interne Zaken
BPZ	Basis Politie Zorg
BZK	Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (minister/ministerie van)
CCB	Bureau Crisis en Conflictbeheersing
CGB	Commissie Gelijke Behandeling
CIE	Criminele Inlichtingen Eenheid
CMS	Content Management Systeem
GGF	Gebiedsgebonden Functionaris
HRM	Human Resource Management
KLPD	Korps Landelijke Politiediensten
KMAR	Koninklijke Marechaussee
KMGE	Kerngroep Marokkaanse Gemeenschap Ede
LECD	Landelijk Expertisecentrum Diversiteit
LLO	Leergang Lager Operationeel Leidinggeven
MD-beleid	Management Development-beleid
ME	Mobiele Eenheid
MTO	Medewerkers Tevredenheidsonderzoek
No	Nationale ombudsman
NPA	Nederlandse Politie Academie
PARAAT	Politie Associatie Relatie Allochtonen en Autochtonen Tezamen
PIL	Plattegrond Integriteit en Leidinggeven
PMA	Personeels Management Adviseur
P&O	Personeel & Organisatie
POEMA-project	Project Aanpak op Maat
POP-gesprek	Persoonlijk Ontwikkelingsplan-gesprek
RBS	Recherche Basis Systeem
RECD	Regionaal Expertise Centrum Diversiteit
RID	Regionale Inlichtingen Dienst
ROG	Regionale Ondersteuningsgroep

UJC	Unit Jeugd Coördinator
WJJ	Wijkgerichte Justitiële Jeugdzorg
WVV	District West-Veluwe Vallei