



Regeling klachten ongewenste omgangsvormen politie

De korpschef,

Gelet op artikel 9:14 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) en artikel 3, tweede lid, van de Arbeidsomstandighedenwet;

Met instemming van de Centrale Ondernemingsraad;

Besluit:

ALGEMEEN

Artikel 1. Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. *politie*: de rechtspersoon bedoeld in artikel 25, eerste lid van de Politiewet 2012;
- b. *korpschef*: de korpschef van de politie;
- c. *eenheid*: de regionale eenheid bedoeld in artikel 25, eerste lid, onderdeel a van de Politiewet 2012 of de landelijke eenheid bedoeld in artikel 3, eerste lid van het Besluit beheer politie;
- d. *politiechef*: de hoogste leidinggevende van de eenheid;
- e. *ondersteunende dienst*: de Staf Korpsleiding, het Politiedienstencentrum (PDC) of de Ondersteunende dienst Politieacademie (ODPA) zoals bedoeld in het Besluit beheer politie;
- f. *directeur*:
 - voor de Staf Korpsleiding: de directeur Korpsstaf,
 - voor het PDC: de directeur van het PDC,
 - voor de ODPA: de directeur Politieacademie;
- g. *medewerker*: degene die werkzaamheden verricht of heeft verricht bij de politie;
- h. *korpsvertrouwenspersoon*: de binnen de politie daartoe benoemde functionaris die zich bezighoudt met de functionele sturing van de centrale vertrouwenspersonen;
- i. *centrale vertrouwenspersoon*: de binnen de eenheid of ondersteunende dienst daartoe benoemde functionaris;
- j. *vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen, hierna ook vertrouwenspersoon*: de in artikel 3, derde lid, als zodanig aangewezen persoon;
- k. *ongewenste omgangsvormen*: een gedraging, handeling of nalaten van een handeling die als negatief ervaren lichamelijke, psychische of sociale gevolgen heeft, waaronder in ieder geval discriminatie, (seksuele) intimidatie, agressie, geweld en pesten tijdens werk of opleiding of eventueel (mits gerelateerd aan werk of opleiding) ook daarbuiten;
- l. *discriminatie*: gedrag dat direct of indirect onderscheid op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, burgerlijke staat, seksuele oriëntatie, leeftijd, handicap of chronische ziekte maakt tussen personen, zodanig dat iemand op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, respectievelijk dat een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze hen op grond van bovenstaande bijzonder treft, alsook gedrag dat met de hiervoor bedoelde hoedanigheden of gedragingen verband houdt en dat tot doel of als gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast;
- m. *intimidatie*: iedere vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag dat als doel of gevolg heeft iemand angst aan te jagen en tot doel of als gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, de werk- of opleidingsprestaties negatief worden beïnvloed of een onveilige werk- of opleidings situatie wordt gecreëerd;
- n. *pesten*: alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van een of meerdere personen (collega's, leidinggevendenden) gericht tegen een medewerker of een groep van medewerkers. Een belangrijk element van pesten op het werk is de herhaling van die gedraging in de tijd;
- o. *klacht*: schriftelijke mededeling over ongewenste omgangsvormen ingediend bij de klachtencommissie;
- p. *melding*: de tijdens een intakegesprek door de vertrouwenspersoon vastgelegde basisgegevens over een uiting door een medewerker over ongewenste omgangsvormen jegens de medewerker (de gebeurtenis);
- q. *betrokkene*: degene op wie de mededeling of de klacht betrekking heeft;
- r. *klachtencommissie, hierna ook commissie*: de bij artikel 5 door het bevoegd gezag ingestelde commissie ter behandeling van klachten inzake ongewenste omgangsvormen;



s. *klager of medewerker*: medewerker die een klacht inzake ongewenste omgangsvormen heeft ingediend bij de commissie;

t. *secretaris*: De functionaris die door de korpschef is aangewezen en belast is met de ondersteuning van de klachtencommissie.

Artikel 2. Werkingsgebied

1. De medewerker die is geconfronteerd met ongewenste omgangsvormen kan zich met een melding wenden tot een vertrouwenspersoon of met een klacht tot de commissie, binnen twee jaar nadat de gebeurtenis heeft plaatsgevonden. Indien de gebeurtenis door de vertrouwenspersoon in een melding is vastgelegd, kan de medewerker zich tot twee jaar na de melding met een klacht over de gebeurtenis tot de commissie wenden.
2. Indien de gebeurtenis betrekking heeft op een reeks van gedragingen of een periode van voortdurende gedragingen, zoals bijvoorbeeld bij pesten, geldt de laatste van de reeks of het einde van de periode als datum van de gebeurtenis.
3. Een klacht bij de commissie wordt gericht aan de Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen politie.
4. Betrokkene kan zich eveneens tot een vertrouwenspersoon wenden. Ingeval de medewerker en de betrokkene zich tot een vertrouwenspersoon wenden, vindt de taakvervulling plaats door twee verschillende vertrouwenspersonen.

Artikel 3. Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen

1. Er zijn per eenheid of ondersteunende dienst ten minste twee vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen, waarvan een centrale vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen.
2. De vertrouwenspersoon ressorteert als zodanig rechtstreeks onder de politiechef of directeur van de eenheid of ondersteunende dienst door wie hij is aangewezen.
3. De vertrouwenspersoon wordt aangewezen en van zijn taak ontheven door de politiechef of directeur met instemming van de ondernemingsraad van de betreffende eenheid of ondersteunende dienst waarbinnen de vertrouwenspersoon is aangesteld. Eenmaal aangewezen kan de vertrouwenspersoon zijn of haar taak vervullen ten behoeve van alle medewerkers, ongeacht de eenheid of dienst waarbinnen zij werkzaam zijn of waren.
4. Aanwijzing vindt, behoudens tussentijdse taakonthefing, plaats voor de duur van maximaal zes jaar en kan eenmaal met maximaal zes jaar worden verlengd.
5. De centrale vertrouwenspersoon brengt jaarlijks vóór 1 maart met afschrift aan de korpsvertrouwenspersoon een verslag van bevindingen uit aan de politiechef of directeur en de ondernemingsraad over het daaraan voorafgaande kalenderjaar.

Artikel 4. Korpsvertrouwenspersoon

1. Voorafgaand aan de aanstelling van de korpsvertrouwenspersoon wordt de centrale ondernemingsraad in de gelegenheid gesteld zich uit te laten over de aanstelling.
2. De korpsvertrouwenspersoon brengt jaarlijks vóór 1 april het gezamenlijk verslag van bevindingen van de vertrouwenspersonen over het daaraan voorafgaande kalenderjaar uit aan de korpschef en de centrale ondernemingsraad.
3. Het verslag bevat een geanonimiseerd en op het niveau van medewerkers en betrokkenen ontdubbeld overzicht van de door de vertrouwenspersonen in behandeling genomen meldingen in het voorgaande kalenderjaar. Voor zover zij bij de behandeling daarvan betrokken zijn, vermelden zij daarbij tevens of de melding uiteindelijk tot een klacht heeft geleid.

DE COMMISSIE

Artikel 5. Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen politie

1. Er is een Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen politie.
2. De korpschef voorziet in de ambtelijke ondersteuning van de commissie.



Artikel 6. Samenstelling klachtencommissie

1. De korpschef benoemt de leden van de klachtencommissie, na instemming van de centrale ondernemingsraad. Hij waarborgt hierbij zoveel mogelijk de aanwezigheid van voldoende gedragsdeskundigheid, juridische competenties, kennis van het politiewerk en specifieke kennis op het gebied van ongewenste omgangsvormen binnen de commissie.
2. De commissie bestaat uit:
 - a. een voorzitter, tevens lid, niet werkzaam onder de verantwoordelijkheid van de korpschef;
 - b. ten minste twee overige, eveneens onafhankelijke leden.
3. De leden van de commissie hebben zo nodig plaatsvervangers.
4. Bij afwezigheid van de voorzitter treedt een van de andere leden of een plaatsvervangend lid op als voorzitter.
5. De leden van de commissie zijn op de voet van artikel 2:5 Algemene wet bestuursrecht verplicht tot vertrouwelijkheid ten aanzien van hetgeen hen in verband met hun lidmaatschap van de commissie ter kennis is gekomen.

TAKEN EN BEVOEGDHEDEN VAN DE COMMISSIE

Artikel 7. Bevoegdheden

De commissie is bevoegd:

- a. tot het oproepen en horen van daarvoor in aanmerking komende derden. Iedere als zodanig opgeroepen medewerker in dienst van de politie, is verplicht aan een oproep van de commissie gehoor te geven en desgevraagd alle inlichtingen naar waarheid en zonder voorbehoud te verstrekken;
- b. van elke medewerker overlegging te vorderen van ter zake dienende bescheiden;
- c. een onderzoek op de werkplek in te stellen of te doen instellen;
- d. zich door deskundigen van advies en bijstand te laten dienen;
- e. ook anderszins van elke medewerker de medewerking te verlangen die zij nodig acht voor de behandeling van de klacht.

Artikel 8. Onderzoekstaak

De commissie heeft tot taak het verrichten van onderzoek naar elke bij haar ingediende klacht en het uitbrengen van een rapport van bevindingen, vergezeld van het advies en eventuele aanbevelingen. Deze taak heeft mede betrekking op klachten over gedragingen die gerelateerd zijn aan de ongewenste omgangsvormen waarop de ingediende klacht betrekking heeft.

Artikel 9. Vaststelling en distributie onderzoeksrapport

1. De bij de behandeling van een klacht betrokken leden van de commissie stellen het rapport en het advies bij meerderheid van stemmen vast. Ingeval de commissie is samengesteld uit een even aantal leden heeft bij staken van stemmen de voorzitter de doorslaggevende stem.
2. Behalve aan de klager en betrokkene brengt de commissie het in het eerste lid bedoelde rapport uit aan het bevoegd gezag bij wie betrokkene werkzaam is. De commissie beslist op welke wijze het bedoelde rapport aan klager en betrokkene wordt uitgebracht en doet daarvan afschrift aan het bevoegd gezag.
3. De bij de behandeling van een klacht betrokken fungerend voorzitter en leden ondertekenen het rapport, het advies en de eventuele aanbevelingen.
4. De secretaris draagt zorg voor de verzending van het rapport, het advies en de eventuele aanbevelingen aan de klager, de betrokkene en het bevoegd gezag binnen de politie bij wie klager en de betrokkene werkzaam zijn.
5. De secretaris zendt het rapport gelijktijdig aan de korpsvertrouwenspersoon met het oog op diens adviserende rol aan de korpschef.

Artikel 10. Registratie en dossiervorming

1. De secretaris van de commissie registreert alle schriftelijk ingediende klachten.



2. De commissie brengt jaarlijks vóór 1 mei een verslag uit aan de korpschef en de centrale ondernemingsraad.
3. Het verslag bevat een geanonimiseerd en voor wat betreft de klagers en betrokkenen ontubeld overzicht van het aantal en de aard van de klachten in het voorgaande kalenderjaar en de strekking van de adviezen die daarover zijn uitgebracht en de afdoening daarvan. Het verslag kan aanbevelingen van algemene aard bevatten.
4. De commissie draagt zorg dat de op klachten betrekking hebbende dossiers die door de commissie zijn aangelegd worden overgedragen aan het diensthoofd HRM. De dossiers zijn alleen toegankelijk voor de voorzitter, de korpschef, het diensthoofd HRM en de door dezen daartoe aangewezen medewerkers.
5. Het diensthoofd HRM ziet toe op de zorgvuldige bewaring van de overgedragen dossiers en draagt zorg voor de vernietiging hiervan overeenkomstig de daarvoor geldende wettelijke termijnen.

KLACHTBEHANDELING DOOR DE COMMISSIE

Artikel 11. Klachtenprocedure

1. Een klacht wordt door de klager schriftelijk ingediend. Indien er meerdere klagers zijn tegen dezelfde betrokkene, dient iedere klager afzonderlijk een eigen klachtbrief in. De klacht omvat in ieder geval:
 - a. een omschrijving van de klacht en de gebeurtenis(sen) waarop deze betrekking heeft;
 - b. de naam van de betrokkene of betrokkenen op wie de klacht betrekking heeft.De commissie is bevoegd om meerdere klachten over eenzelfde gebeurtenis gevoegd te behandelen en daarover te adviseren.
2. De secretaris draagt zorg voor het bijeenroepen van de commissie, stuurt de klager een ontvangstbevestiging en informeert de klager over de klachtenregeling.
3. De commissie is niet verplicht de klacht in behandeling te nemen indien:
 - a. de klacht geen betrekking heeft op ongewenste omgangsvormen als bedoeld in deze regeling;
 - b. de termijn voor het indienen van de klacht verstreken is;
 - c. de klacht anoniem is ingediend of de betrokkene ten tijde van de gedraging niet werkzaam was voor de politie;
 - d. de klacht reeds eerder door de commissie behandeld is, tenzij sprake is van nieuwe feiten;
 - e. ten aanzien van de gedraging waarover geklaagd wordt andere procedures lopen of aanhangig zijn, of een gerechtelijke procedure is afgerond.Ter beoordeling van de commissie en in zoverre in afwijking van onderdeel c kan, bij hoge uitzondering en slechts indien daarvoor zwaarwichtige redenen bestaan, een klacht worden ontvangen en behandeld waarbij de identiteit van de klager aan de betrokkene wordt onthouden.
4. De commissie kan, al dan niet op verzoek van klager of betrokkene, getuigen horen of deskundigen raadplegen. In beginsel worden eerst getuigen gehoord die uit eigen waarneming of 'de auditu' over de gebeurtenis kunnen getuigen. Indien het naar het oordeel van de commissie als steunbewijs noodzakelijk is dat een getuige anoniem wordt gehoord, kan de commissie daartoe gemotiveerd beslissen.
5. De commissie hoort de klager en de betrokkene binnen 3 weken nadat zij de klacht heeft ontvangen. Bij de uitnodiging voor de hoorzitting ontvangt de betrokkene een afschrift van de klacht en alle andere door de klager ter zake van de klacht ingediende stukken. Door derden verstrekte informatie inzake klager of betrokkene kan door klager of betrokkene slechts worden ingebracht na schriftelijke toestemming van de derde.
6. Klager en betrokkene kunnen zich laten bijstaan.
7. Het onderzoek dient binnen 8 weken na het horen te worden voltooid. Indien het onderzoek niet binnen een termijn van 8 weken kan worden voltooid, doet de commissie verslag van haar bevindingen tot dan toe aan het bevoegd gezag. Indien klager en betrokkene er mee instemmen, kan de termijn met maximaal 6 weken worden verlengd om een oplossing via een bemiddelaar of mediation mogelijk te maken.
8. Na voltooiing van haar onderzoek, of indien na de in het vorige lid bedoelde termijn van 6 weken geen oplossing is bereikt, brengt de commissie haar rapport van bevindingen uit, vergezeld van haar advies, houdende haar beoordeling van de klacht en eventuele aanbevelingen.



9. Bij elke hoorzitting zijn in ieder geval de secretaris en twee leden van de commissie aanwezig, waaronder de voorzitter. De hoorzittingen van de commissie zijn besloten.
10. Van iedere hoorzitting wordt door de secretaris een verslag opgemaakt ten behoeve van het door de commissie te formuleren advies aan het bevoegd gezag. Daarnaast wordt ten behoeve van het door de commissie te formuleren advies een audio opname gemaakt van het besprokene ter zitting.
11. De verslagen van de hoorzitting(en) van de commissie worden aan klager en betrokkene ter kennisname toegezonden nadat deze door de commissie voorzitter zijn vastgesteld. Behoudens wanneer zij (in geval van afzonderlijk horen, via de secretaris) in de gelegenheid worden gesteld op elkaars gespreksverslagen te reageren. In dat geval stelt de voorzitter de gespreksverslagen vast, waarna zij aan de klager en betrokkene worden toegezonden. Toezending van stukken gebeurt uiterlijk een week voordat een eventuele slotzitting plaatsvindt. De getuigen ontvangen slechts het verslag van hun eigen hoorzitting, eveneens uitsluitend ter kennisname.
12. Ten aanzien van de hoorzitting geldt het volgende:
 - a. De klager en de betrokkene worden in elkaars aanwezigheid gehoord;
 - b. In afwijking van het vorige lid worden de partijen afzonderlijk gehoord wanneer gezamenlijk horen naar het oordeel van de commissie, al dan niet op basis van een verzoek hiertoe van één der partijen, niet wenselijk is;
 - c. Wanneer de commissie besluit tot gelijktijdige behandeling van meerdere klachten betreffende eenzelfde gebeurtenis, kan een hoorzitting in groepsverband plaatsvinden;
 - d. Klagers en betrokkenen die werkzaam zijn bij de politie zijn verplicht op de hoorzitting te verschijnen;
 - e. De klager en de betrokkene hebben, via de secretaris, recht op inzage in alle op de klacht betrekking hebbende stukken.
13. Een klacht kan te allen tijde schriftelijk worden ingetrokken.

AFDOENING DOOR HET BEVOEGD GEZAG

Artikel 12. Afdoening en tijdelijke voorzieningen

1. Binnen 3 weken na ontvangst van het advies van de commissie geeft het bevoegd gezag een oordeel over de klacht op basis van het advies van de commissie en over eventueel te nemen maatregelen. Over het voornemen om van het advies af te wijken wordt, alvorens een oordeel te geven, overleg gepleegd met de voorzitter van de commissie. Alsdan kan de termijn met 2 weken worden verlengd. Het oordeel wordt inclusief het advies van de commissie en de verslagen van de hoorzittingen gezonden aan de klager, de betrokkene, de vertrouwenspersoon (indien betrokken bij de procedure), en de leden van de commissie en is voorzien van de kennisgeving bedoeld in artikel 9:12, tweede lid van de Awb.
2. Indien de afdoening afwijkt van het advies, bedoeld in het eerste lid, vermeldt de afdoening de reden voor die afwijking.
3. Zowel voor als tijdens de behandeling van de klacht kan het bevoegd gezag op verzoek van de klager, betrokkene of de commissie tijdelijke voorzieningen treffen:
 - indien dit voor het welzijn van de klager of betrokkene noodzakelijk is, of;
 - sprake is van een voor één of meer overige direct betrokkenen onhoudbare situatie.

OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 13. Rechtspositie

1. Een lid of gewezen lid van de commissie, een vertrouwenspersoon of gewezen vertrouwenspersoon ondervindt in zijn rechtspositie geen nadeel van zijn activiteiten in het kader van de uitvoering van deze regeling.
2. Een medewerker die te goeder trouw ongewenste omgangsvormen aan de orde heeft gesteld of een klacht heeft ingediend ondervindt in zijn rechtspositie daarvan geen nadeel. Dit geldt dienovereenkomstig voor de betrokkene, indien de tegen de betrokkene ingediende klacht ongegrond wordt verklaard.



Artikel 14. Overgangsbepaling

De eerdere aanwijzing als vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen geldt voor de resterende duur van deze eerdere aanwijzing tot een maximum resterende duur van zes jaar.

Artikel 15. Intrekking oude regelingen

Binnen de politie nog bestaande regelingen klachtenprocedure ongewenste omgangsvormen worden hierbij ingetrokken. Eventueel lopende procedures worden voortgezet met toepassing van de bepalingen van de 'Regeling klachten ongewenste omgangsvormen politie'.

Artikel 16. Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking met ingang van de dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst en werkt terug tot en met 1 januari 2023.

Artikel 17. Evaluatie

1. De werking van deze klachtenregeling wordt na twee jaar geëvalueerd.
2. Na ondertekening treden de korpschef en de centrale ondernemingsraad in overleg over wijze waarop de werking van deze regeling zal worden geëvalueerd.

Artikel 18. Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling klachten ongewenste omgangsvormen politie.

Deze regeling zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

Den Haag, 1 november 2022

*De korpschef,
H.P. van Essen*



TOELICHTING

Algemeen

Deze regeling voorziet in essentiële elementen van het vertrouwenswerk. Niet alleen het instellen van een klachtencommissie ongewenste omgangsvormen en het aanwijzen van vertrouwenspersonen op dit gebied, maar ook bepalingen over jaarlijkse rapportage over het vertrouwenswerk in brede zin maakt er deel van uit. Het is geen uitputtende regeling van het vertrouwenswerk. Daarvoor wordt verwezen naar het vigerende beleid van de politie.

Waar in dit beleid over grensoverschrijdend gedrag of grensoverschrijdende omgangsvormen wordt gesproken, spreekt de regeling over ongewenst omdat dit overeenkomt met de in de wet en de jurisprudentie hierover gehanteerde termen. Met de gekozen terminologie is echter geenszins bedoeld afbreuk te doen aan de doelstellingen van het vastgestelde beleid.

De onderhavige regeling sluit aan bij artikel 3, tweede lid, van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet), waarin de werkgever wordt verplicht tot het voeren van een beleid dat is gericht op de voorkoming en als dat niet mogelijk is, beperking van psychosociale arbeidsbelasting. Verder is van belang dat het bevoegd gezag voor de naleving door de politie van de Arbowet ligt op het niveau van de eenheden en ondersteunende diensten. D.w.z. de organisatieonderdelen waarvoor een ondernemingsraad is ingesteld, die met betrekking tot het Arbobeleid de uit artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden voortvloeiende instemmingsrechten kan uitoefenen.

Termijnen

Ten aanzien van onderdelen van de klachtenprocedure en de toegang daartoe zijn termijnen gesteld:

Artikel:	Termijn:	Activiteit:	Toelichting:
2.1	2 jaar	Het indienen van een klacht over ongewenste omgangsvormen bij de klachtencommissie ongewenste omgangsvormen.	De termijn wordt gerekend vanaf (welke later is): datum van de gebeurtenis dan wel de datum waarop de laatste melding is gedaan (door de vertrouwenspersoon).
11.5	3 weken	Horen klager en betrokkene en bepalen van de ontvankelijkheid van de klacht.	Het gezamenlijk horen van klager en betrokkene, zal de afhandeling bespoedigen. Beiden worden dan tevens door de commissie in kennis gesteld van de te volgen procedure. De termijn kan ruimer worden gesteld indien de commissie besluit klager en betrokkene separaat te horen, mede i.v.m. verslaglegging en de te bieden gelegenheid daarop te reageren.
11.8	8 weken	Nader onderzoeken van de klacht (o.a. nader horen van klager, betrokkene en eventueel andere personen) en uitbrengen van (voorlopige) bevindingen aan bevoegd gezag.	
11.8	6 weken	Met instemming klager en betrokkene beproeven oplossing door mediation/bemiddeling.	In de regel zal dit tijdens informele fase door vertrouwenspersonen al zijn geprobeerd. Desalniettemin zouden de behandeling door en de voorlopige bevindingen van de commissie de geesten hiervoor alsnog rijp kunnen maken.
11.9	6 weken	Afronding door commissie: rapporteren definitieve bevindingen, inclusief advies.	Indien bemiddeling/mediation niet tot resultaat leidt of het bevoegd gezag geen genoegen neemt met de voorlopige bevindingen van de commissie, wordt deze gevraagd (alsnog) haar definitieve bevindingen (inclusief advies) te rapporteren.
12.1	3 weken	Bevoegd gezag neemt besluit op basis commissie-advies.	Zo kort mogelijke termijn, zodat bevoegd gezag bij eenheid overschrijdende problemen wel onderling kan afstemmen.
12.1	2 weken	Heroverweging besluit bevoegd gezag op verzoek commissievoorzitter bij afwijking commissie-advies.	Indien het besluit van het bevoegd gezag het commissie-advies niet volgt, heeft de voorzitter de bevoegdheid in overleg te treden en eventueel aan te dringen op heroverweging of overleg met de korpschef.

Indien tijdens de klachtenprocedure bij de commissie termijnen onverhoopt niet kunnen worden gehaald, zullen klager en betrokkene c.q. betrokkene daarover door de secretaris of een klachtmedewerker worden geïnformeerd.



Artikelsgewijs

Artikel 1

In dit artikel zijn enkele begripsomschrijvingen opgenomen. Het definieert de bij de uitvoering van de klachtenregeling betrokken functionarissen binnen het korps; en doet dat door verwijzing naar de organieke regelingen (Politiewet 2012 en Besluit beheer politie). Voor wat betreft het functioneren, waaronder de onderlinge samenwerking, van de korpsvertrouwenspersoon, de centrale vertrouwenspersonen en de vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen (verder te noemen: de vertrouwenspersoon) wordt, zoals in het algemene deel van deze toelichting al vermeld, verwezen naar het geldende beleid en uitgangspunten van het korps.

Bij de omschrijving van ongewenste omgangsvormen is als uitgangspunt de begripsomschrijving van psychosociale arbeidsbelasting in artikel 1 van de Arbeidsomstandighedenwet genomen, met uitzondering van het daarin genoemde element werkdruk, dat niet valt te kwalificeren als een ongewenste omgangsvorm. Het gaat om de factoren die direct of indirect onderscheid in de arbeidssituatie en stress teweeg brengen, met inbegrip van (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie, geweld en pesten. Onder stress wordt in dit verband verstaan: een toestand die als negatief ervaren lichamelijke, psychische of sociale gevolgen heeft.

Met de omschrijving 'direct of indirect onderscheid' is aangesloten bij verschillende gelijke behandelingswetten. Daarin wordt onder direct onderscheid verstaan: als een persoon op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat. Onder indirect onderscheid wordt verstaan: als een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat in vergelijking met andere personen bijzonder treft. Een en ander wordt in de praktijk discriminatie genoemd, ook al wordt deze term bij gelijke behandelingswetten niet gebruikt.

Intimidatie is gedrag dat met direct onderscheid 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.

Bij seksuele intimidatie wordt bedoeld op enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.

Bij agressie en geweld gaat het om voorvallen waarbij een werknemer verbaal, psychisch of fysiek lastiggevallen, bedreigd of aangevallen wordt onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid.

Pesten betreft alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter van een of meer medewerkers gericht tegen een medewerker of een groep van medewerkers, zoals treiteren, roddelen, stalking en geruchtenverspreiding op het werk. Het gaat bij pesten dus niet om een eenmalige gedraging. En het kan gaan om gedragingen van meerdere medewerkers tegen een. De leidinggevende dient in alle gevallen, evenals bij discriminatie, intimidatie en andere ongewenste omgangsvormen, ten opzichte van de betrokkenen uit zijn team normstellend, waar nodig handhavend en in ieder geval zo op te treden dat herhaling binnen zijn team wordt voorkomen. Het advies van de commissie wordt daarbij door de leidinggevende als richtinggevend en gezaghebbend beschouwd.

De regeling is niet alleen bedoeld voor medewerkers met een ambtelijke aanstelling, maar ook voor anderen die werkzaamheden verrichten of hebben verricht bij of voor de politie, zoals gedetacheerd en ingehuurd personeel, uitzendkrachten en stagiaires. Dit is tot uitdrukking gebracht in onderdeel g, waar de medewerker wordt omschreven als: degene die werkzaamheden verricht of heeft verricht bij de politie.

Klachten kunnen om ontvankelijk te zijn alleen betrekking hebben op medewerkers (eventueel ingehuurd, gedetacheerd, werkzaam op uitzendbasis of stagiair) die ten tijde van de melding bij de commissie werkzaam zijn voor de politie.

Artikel 2

In artikel 2 is onder meer vastgelegd dat de medewerker die met ongewenste omgangsvormen is geconfronteerd zich tijdens een zogenaamd 'intakegesprek' met een melding kan wenden tot een



vertrouwenspersoon of een klacht kan indienen bij de klachtencommissie. De keus is derhalve aan de medewerker zelf, hij of zij is niet verplicht een door het korps aangewezen vertrouwenspersoon te raadplegen. Er is bewust voor gekozen aan het doen van een melding geen uiterste termijn te verbinden. Dit betekent dat 'oude zaken' alleen via de vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen aan de commissie kunnen worden voorgelegd. De melding zelf bevat een vastlegging van de basisgegevens (waaronder de datum) van de melding en de gebeurtenis waarop deze betrekking heeft.

De in het eerste lid genoemde termijn van 2 jaar geldt alleen voor de rechtstreekse toegang tot de klachtencommissie, d.w.z. zonder tussenkomst van een melding van een vertrouwenspersoon. Medewerkers kunnen namelijk altijd (en t.a.v. een en dezelfde gebeurtenis dus ook meermaals) terecht bij een vertrouwenspersoon, hoelang het ook geleden is dat de gebeurtenis plaatsvond; en zich desgewenst vervolgens (binnen 2 jaar na de laatste melding) wenden tot de klachtencommissie.

Het aantal contactmomenten met de vertrouwenspersoon is ook niet beperkt. De medewerker die geconfronteerd is met ongewenste omgangsvormen kan zich met een klacht daarover dus ook na verloop van tijd (opnieuw) tot een vertrouwenspersoon van de politie wenden.

Voordat een medewerker zich wendt tot een vertrouwenspersoon of de commissie kan hij zelf proberen het ongewenste gedrag te stoppen of kan hij zich tot zijn leidinggevende wenden om dat gedrag te laten stoppen. Dit heeft, naast het aanspreken van betrokkene door de medewerker om met de ongewenste bejegening te stoppen, de voorkeur. Een gesprek van de leidinggevende met de veroorzaker van het ongewenste gedrag kan effectief zijn, zeker als het gaat om een directe collega. Anders is het als de leidinggevende zelf degene is die zich schuldig maakt aan ongewenst gedrag. In dat geval kan de medewerker zich wenden tot de naast hogere leidinggevende, zijn directeur, sectorhoofd of diensthooft (in voorkomende gevallen eventueel de politiefchef). Als dat niet tot een bevredigend resultaat leidt kan de medewerker zich nog tot de korpschef wenden. Het is niet denkbeeldig dat een medewerker er tegen op ziet om zich tot zijn diensthooft, directeur, politiefchef of de korpschef te wenden. Inschakeling van de vertrouwenspersoon, een laagdrempelige voorziening, ligt dan meer voor de hand.

In dit stadium is er nog geen sprake van een klacht en dus ook niet van een klager of betrokkene. De informele aanpak is bedoeld om te bezien of een oplossing tussen partijen mogelijk is. Het gaat in deze fase niet zozeer om te onderzoeken wat er gebeurd is (feiten) en daarover een uitspraak te doen. De schuldvraag speelt in deze fase geen of hooguit een ondergeschikte rol. In deze fase wordt veeleer bekeken of, in hoeverre en onder welke voorwaarden de met ongewenst gedrag geconfronteerde medewerker en de veroorzaker daarvan weer met elkaar kunnen werken. Het is voor hen, maar ook voor de organisatie als geheel, en ook voor de collega's, van groot belang om tot een vergelijk te komen en van daaruit voort te bouwen op een betere manier van omgaan met elkaar op het werk, desnoods met deskundige ondersteuning en begeleiding. Deze zogenoemde 'informele fase', die buiten het bereik van deze regeling valt, kan vooraf gaan aan de formele fase maar is niet verplicht. Voor alle medewerkers en de organisatie is echter ook van belang dat dergelijke situaties tijdig worden opgelost. Daarom is de formele fase voorzien van duidelijke termijnen.

Met de aanwijzing van de vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen in deze regeling loopt de politie vooruit op de eventuele verplichtstelling daarvan.¹ Het belang voor de medewerker is daarin gelegen dat de melding en daarmee de vastlegging van basisgegevens tijdens het intakegesprek met de vertrouwenspersoon toegang tot de klachtenprocedure biedt tot twee jaar na de melding, ongeacht wanneer de feitelijke gedraging (de gebeurtenis) die aan de klacht ten grondslag ligt heeft plaatsgevonden. De regeling verhindert met het oog op de ontvankelijkheid van de klacht ook niet dat over dezelfde gebeurtenis door dezelfde klager meermaals melding wordt gedaan. Herhaalde behandeling door de commissie wordt (behoudens nieuw feit) voorkomen door artikel 11-3-d van onderhavige regeling.

De regeling van artikel 2, eerste lid beoogt dus niet meer dan de klachtencommissie de mogelijkheid te geven klachten niet in behandeling te nemen, waarvan de laatste melding door de vertrouwenspersoon meer dan twee jaar geleden is. De commissie is daartoe niet verplicht, maar beschikt dus over de mogelijkheid om dergelijke klachten eerst te verwijzen naar vertrouwenswerk.

Het aan de orde stellen van ongewenste omgangsvormen of het indienen van een klacht daarover kan grote impact hebben op de medewerker op wie het een of ander betrekking heeft (de betrokkene). Uit een oogpunt van goed werkgeverschap ligt het in de rede dat ook deze medewerker zich moet kunnen wenden tot een vertrouwenspersoon en dat niet alleen de melder of klager wordt gefaciliteerd. Daarin voorziet het vierde lid.

Het kan voorkomen dat zowel een medewerker met een klacht over ongewenste omgangsvormen als de betrokkene zich tot een vertrouwenspersoon wenden. Het is niet wenselijk dat een en dezelfde vertrouwenspersoon beide ten dienste staat. Om die reden bepaalt de laatste volzin van lid 4 dat in dat

¹ Ingevolge het bij de Tweede Kamer ingediende initiatief(wets-)voorstel-Maatoug (tot wijziging van de Arboret) Verplichtstelling vertrouwenspersoon ongewenst gedrag op de werkvloer: Kamerstukken 35 592.



geval twee verschillende vertrouwenspersonen worden ingezet.

Artikelen 3 en 4

In deze artikelen zijn de aanwijzing en taakonthefving van en de verslaglegging door de vertrouwenspersonen geregeld. Aanwijzing vindt plaats voor de duur van 6 jaar, behoudens tussentijdse taakonthefving. Aanleiding voor tussentijdse taakonthefving kan bijvoorbeeld zijn dat de vertrouwenspersoon, om welke reden dan ook, daarom verzoekt of omdat hij de dienst verlaat. De aanwijzing kan eenmaal met 6 jaar worden verlengd (artikel 3, vierde lid). Het artikel sluit niet uit dat een vertrouwenspersoon wordt aangewezen voor meerdere eenheden. Voor de toegang tot de vertrouwenspersoon door medewerkers van andere eenheden of diensten is dit echter geen vereiste, zodat een aanwijzing door het eigen bevoegd gezag (d.w.z. het bevoegd gezag van de vertrouwenspersoon) volstaat.

Deze artikelen anticiperen daarmee, als gezegd, op de invoering van artikel 13a Arboret. Vandaar ook het instemmingsrecht van de ondernemingsraad. De aanwijzing geldt echter voor de hele politie. Elke medewerker kan elke vertrouwenspersoon raadplegen.

Dus in navolging van wat nu al geldt voor overige functionarissen en deskundigen op het gebied van de arbeidsomstandigheden, vindt de aanwijzing van de vertrouwenspersonen en hun positionering plaats met instemming van de ondernemingsraad van de eenheid c.q. ondersteunende dienst waarbinnen zij zijn aangesteld, dan wel de centrale ondernemingsraad.

Het minimum van twee vertrouwenspersonen per eenheid of ondersteunende dienst wordt ten tijde van de inwerkingtreding van deze regeling in de praktijk (ruim) gehaald. Met het minimum aantal wordt in de regeling gegarandeerd dat de medewerkers (per eenheid) kunnen kiezen tussen meerdere vertrouwenspersonen, waarbij culturele diversiteit in velerlei opzicht nadrukkelijk wordt nagestreefd. Overigens kunnen medewerkers ook een vertrouwenspersoon van een andere eenheid ondersteuning vragen.

Artikelen 5 en 6

Met deze artikelen is voorzien in de instelling van de Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen politie, de samenstelling van de commissie en het secretariaat. De korpschef zorgt ervoor dat de secretaris van de commissie wordt aangewezen. Deze zorgt voor de tijdige bemensing van de commissie die een ingediende klacht behandelt.

De commissie is in de regel in omvang beperkt tot drie personen. Deze beperkte omvang is vooral ingegeven door de wens om de commissie snel bijeen te kunnen laten komen. Aangezien niet valt uit te sluiten dat er aanleiding kan zijn om meer leden te benoemen is in artikel 6, tweede lid, onderdeel b, 'ten minste' twee overige leden opgenomen. Bij voorkeur beschikken de leden over de benodigde competenties zoals emotionele stabiliteit, flexibiliteit, empathie en deskundigheid op het gebied van gedragswetenschappen, gespreksvoering met klager en betrokkene, onderzoek en kennis van juridische (proces-)aspecten. De leden dienen onbevooroordeeld te zijn en kennis van het politievak moet aanwezig zijn.

De korpschef kan de commissie verzoeken een profielschets op te stellen in het kader van de benoemingsprocedure. Dit is niet als verplichting in de regeling opgenomen. Ook de korpsvertrouwenspersoon en de Centrale Ondernemingsraad hebben in dat proces een rol.

Omdat er maar één klachtencommissie is voor de politie, benoemt de korpschef de leden van de commissie na instemming van de centrale ondernemingsraad. Hij waarborgt daarbij zoveel mogelijk de aanwezigheid binnen de commissie van benodigde kennis, competenties en diversiteit. Indien echter bepaalde deskundigheid niet voorhanden is, kan de commissie daarin (eventueel op verzoek van klager of betrokkene) ook voorzien door het horen van deskundigen.

Conform artikel 3 van de Regeling klachtbehandeling politie worden de leden van de klachtencommissie op basis van een open sollicitatieprocedure benoemd en ontslagen door de korpschef. De klachtencommissie wijst uit haar midden een vaste voorzitter en een plaatsvervanger aan, die de onafhankelijkheid van de commissie bewaken.

Artikel 6, lid 5 verwijst ten aanzien van de verplichting tot geheimhouding naar artikel 2:5 van de Algemene wet bestuursrecht. Dat artikel bepaalt nauwkeurig hoever de verplichting tot geheimhouding strekt.

De secretaris is weliswaar geen lid van de commissie, maar fungeert ten aanzien van ontvankelijkheidsvragen in zijn adviesrol richting klager tevens als een onpartijdige 'drempelwachter'.



Voor zover de regeling er niet in voorziet bepaalt de klachtencommissie binnen de kaders van afdeling 9.1.3 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) verder haar eigen werkwijze. Zij kan kamers benoemen en bepaalt met de secretaris waar zij haar werkzaamheden verricht.

Artikelen 7 t/m 10

In de artikelen 7 tot en met 10 zijn de (onderzoeks-)bevoegdheden, taken en enige algemene instructies over de werkwijze van de commissie opgenomen.

In artikel 7 zijn (onderzoeks)bevoegdheden van de commissie opgenomen. Het gaat daarbij om bevoegdheden die nodig zijn om tot een juiste oordeelsvorming te kunnen komen, zoals het vragen van inlichtingen aan daarvoor in aanmerking komende derden, het instellen of doen instellen van een onderzoek op de werkplek, bijvoorbeeld als de commissie zich door het verhandelde tijdens de hoorzitting niet voldoende geïnformeerd acht, of het zich door deskundigen van advies en bijstand laten dienen.

In artikel 8, eerste lid, is bepaald dat de taak mede betrekking heeft op gedragingen die gerelateerd zijn aan ongewenste omgangsvormen. 'Mede' geeft de commissie de mogelijkheid iets breder te kijken dan alleen naar ongewenste omgangsvormen. Een voorbeeld hiervan is intimidatie in combinatie met inbreuk op de privacy. Het zou inefficiënt zijn om de behandeling van een dergelijke klacht te splitsen, enkel omdat inbreuk op de privacy op zich beschouwd niet valt onder de begripsomschrijving van ongewenste omgangsvormen.

De commissie brengt het rapport met de bevindingen, advies en aanbevelingen, behalve aan het bevoegd gezag, ook uit aan klager en betrokkene. De wijze waarop de commissie dat doet wordt niet nader geregeld. De aard van de klacht of de bevindingen kan zo specifiek zijn dat dit hier niet uitputtend geregeld kan worden. Over de wijze waarop het rapport aan klager en betrokkene wordt uitgebracht, wordt het bevoegd gezag schriftelijk geïnformeerd. Verwacht wordt dat de commissie een bijzondere wijze van bekendmaking aan klager of betrokkene motiveert.

Op grond van artikel 9:12a van de Awb draagt het bestuursorgaan zorg voor registratie van de bij hem ingediende schriftelijke klachten en publiceert het jaarlijks een geanonimiseerd verslag over de klachten. Aangezien met de onderhavige regeling de medewerker zich rechtstreeks tot de klachtencommissie kan wenden, ligt het in de rede de registratie aldaar te laten plaatsvinden. Artikel 10 regelt de overdracht van de op klachten betrekking hebbende dossiers aan het hoofd van de dienst HRM van het politiedienstencentrum, evenals de zorg voor bewaring en vernietiging van die dossiers.

Artikel 11

Deze kernbepaling regelt de klachtenprocedure. De commissie is ingesteld op grond van artikel 9:14 van de Awb. Ingevolge artikel 9, derde lid, is afdeling 9.1.3 van de Awb van toepassing. De procedure komt, kort gezegd, op het volgende neer. Na het indienen van een klacht wordt de commissie samengesteld en komt zij bijeen. De commissie beoordeelt in eerste instantie of zij de klacht gaat behandelen. De commissie kan daarvan afzien als de klacht niet voldoet aan de vereisten voor ontvankelijkheid van artikel 9:4 van de Awb en in de gevallen die zijn genoemd in artikel 9:8 van de Awb, bijvoorbeeld als het gaat om een gedraging waartegen de klager bezwaar had kunnen maken. De in artikel 11-3-b bedoelde termijn verwijst naar de in artikel 2 bedoelde termijnen. Artikel 2 opent de mogelijkheid dat klachten uit een verder verleden niet rechtstreeks, maar alsnog via het vertrouwenswerk door de commissie kunnen worden ontvangen. Merk op dat de aanhef van deze bepaling ('De commissie is niet verplicht de klacht in behandeling te nemen indien') de commissie niet verbiedt dergelijke 'oudere gebeurtenissen' alsnog direct te behandelen. Zij is daartoe echter niet verplicht. Oudere gebeurtenissen die in een melding door de vertrouwenspersoon zijn vastgelegd en waarvan de klager zich binnen twee jaar na die melding met een klacht tot de commissie wendt, zal door de commissie worden behandeld. Wacht de klager daarmee om moverende redenen langer dan twee jaar, dan kan de commissie de klacht in behandeling nemen. Zij is daartoe dan niet verplicht.

Als de commissie de klacht in behandeling neemt, stelt zij een onderzoek in. Daarbij hoort zij klager en degene(n) op wie de klacht betrekking heeft en zo nodig eventuele getuigen. Hoewel het daarbij de bedoeling is, slechts uit eigen waarneming te laten getuigen, kan de positie van een slachtoffer van ongewenste omgangsvormen worden versterkt door toe te staan over de verklaringen die hij of zij ten tijde van de gebeurtenis daarover tegen anderen heeft gedaan door die anderen te laten getuigen. Het gaat hierbij dus om zogenaamde eerstelijns 'de auditu' getuigen.

De aard van het ongewenste gedrag kan er in resulteren dat een klager niet wil dat zijn of haar identiteit bij de betrokkene bekend wordt. Het niet anoniem kunnen klagen zal deze klager er vervolgen van weerhouden om een klacht in te dienen. Om aan deze klager tegemoet te komen, biedt de regeling de mogelijkheid om in uitzonderlijke gevallen, en slechts indien daarvoor zwaarwichtige



redenen bestaan, de identiteit van de klager wel aan de klachtencommissie kenbaar te maken, maar niet aan de betrokkene. In die gevallen bestaat er dus een meldingsmogelijkheid waarbij het aan de commissie is om te beoordelen of de melding alsnog en in weerwil van artikel 11-3-c van de regeling in behandeling wordt genomen en onderzocht. De commissie waarborgt hierbij zoveel mogelijk dat de identiteit van de klager niet door de commissie of overige bij de behandeling betrokken personen wordt prijsgegeven.

Uit de jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep (CRvB) blijkt enige terughoudendheid met betrekking tot anonieme getuigenverklaringen, aangezien deze niet verifieerbaar zijn. Indien anonieme getuigenverklaringen slechts ondersteunend van aard zijn, zal dit geen problemen opleveren. Indien anonieme getuigenverklaringen als primair en enkel bewijs worden aangevoerd, dan wordt dat doorgaans door de CRvB onvoldoende geacht. (CRvB 9 juni 2011, ECLI:NL:CRVB:2011:BQ9026; 10 november 2009 ECLI:NL:CRVB:2009:BK3095; 10 augustus 2006, ECLI:NL:CRVB:2006:AY6582)

Het door de commissie uitgebrachte advies bevat in ieder geval haar beoordeling van de klacht tegen de betrokkene ('gegrond/ongegrond/geen oordeel'), alsmede de op haar oordeel gebaseerde aanbevelingen aan het bevoegd gezag binnen de politie.

Artikel 12

Ingevolge artikel 9, tweede lid, brengt de commissie, indien een klacht ontvankelijk wordt geacht, haar rapport van bevindingen, vergezeld van een advies en eventuele aanbevelingen, uit aan het bevoegd gezag bij wie betrokkene werkzaam is. Deze doet de klacht schriftelijk af, in afschrift aan de commissie.

Artikel 13

In het eerste lid van dit artikel is vastgelegd dat medewerkers die lid zijn of zijn geweest van de klachtencommissie respectievelijk vertrouwenspersoon zijn of zijn geweest geen nadeel in hun rechtspositie ondervinden van hun activiteiten in het kader van de uitvoering van deze regeling, zoals minder goede promotiekansen, verslechtering van de werkomstandigheden, een slechte beoordeling of ontslag.

Met het tweede lid wordt de medewerker die te goeder trouw ongewenste omgangsvormen aan de orde heeft gesteld dezelfde bescherming geboden. Hiermee wordt beoogd de drempel om te melden of een klacht in te dienen te verlagen. Dit laat onverlet dat er aanleiding kan zijn om een passende maatregel te nemen wanneer blijkt dat een medewerker bewust en met kwade bedoelingen heeft gehandeld. Het niet te goeder trouw zijn van de medewerker wordt echter niet snel aangenomen.

Artikel 14

In dit artikel is een overgangsbepaling opgenomen om te voorkomen dat na inwerkingtreding van de regeling een vacuüm ontstaat: de voor inwerkingtreding van de regeling aangewezen vertrouwenspersonen blijven voor de resterende duur van hun eerdere aanwijzing als zodanig fungeren. Voor de leden van de klachtencommissie is geen overgangsbepaling nodig aangezien de commissie ingevolge artikel 5 bij de inwerkingtreding van deze regeling voor het eerst wordt ingesteld.

Artikel 17

Hoewel dit artikel bewust de wijze waarop de evaluatie zal plaatsvinden open laat, om in goed overleg tussen de centrale ondernemingsraad en de korpschef te bepalen, is de frequentie zo gekozen dat bij de eerste evaluatie in ieder geval de eerste twee jaarrapportages van de vertrouwenspersonen en de klachtencommissie bij de evaluatie van de werking van de klachtenregeling kunnen worden betrokken.

*De korpschef van politie,
H.P. van Essen*