

depolitie

nummer 1 april 2020



Ledenmagazine van de
Nederlandse Politiebond



ROOSTERDRUK

Invoering sociaal plannen:
wat hebben de bonden en
de werkgever afgesproken?

ACTIEVOEREN

Sandrina van der Wagen en
Tom Voortman over samen een
vuist maken voor verbeteringen

PLICHTSVERZUIM

Korps regelmatig schuldig
aan onterechte verwijten
en veel te zware straffen

JIJ

**ZORGT DAT
KINDEREN
WEER BIJ
HUN OUDERS
KOMEN.**

WIJ

**ZORGEN VOOR
JOUW OUDER-
SCHAPSVERLOF.**

SAMENVOORDEPOLITIE.NL



**SAMEN ZETTEN WE ONS IN VOOR
HET POLITIEVAK. SAMEN ZIJN WIJ
DE POLITIEVAKBONDEN.**

INHOUD

- 03 JAN STRUIJS**
- 04 BONDIG – WERK EN INKOMEN**
- 06 CAO-NIEUWS**
Sociaal plannen in aantocht
- 08 BLIKOPENER**
De capaciteitspuzzel
- 11 NPB JONG**
Op werkbezoek in Berlijn
- 12 CAO-NIEUWS**
Op weg naar schaal 8
- 14 HOT ITEM**
Coronacrisis slaat actieplannen lam
- 16 BLIKOPENER**
Actievoeren kunnen we niet alleen!
- 20 BONDIG – RECHTSHULP**
- 22 DOSSIER X**
Slordig strafbeleid
- 25 VERENIGING**
Afdeling Bedrijfsvoering
- 26 FIT EN GEZOND**
Recoverytraining burn-out/PTSS
- 29 VERENIGING**
NPB en ACP gaan samenwonen
- 30 FIT EN GEZOND**
Sportieve herstelreis/WPFG
- 31 CONTACT**
De NPB – altijd bereikbaar!
- 32 PRIJSPUZZEL**
- 34 FNV LEDENVOORDEEL**
- 36 DAAROM**
Melanie Goossen-Mommertz

COVERFOTO

Zware beveiliging bij de Amsterdamse rechtbank De Bunker tijdens een zitting in het grote liquidatieproces Marengo over de vermeende moordbende rondom Ridouan Taghi.

COLOFON REDACTIE Dick Harte **TEKSTBIJDRAGEN** Wim de Goeij, Paul Lathouwers, Geert-Jan Staal, Bo Koenders, Ilya van Bambergen, Michal **FOTOGRAFIE** Frank Zwinkels, Wim de Goeij, Ron Rutten, ANP/Ingrid de Groot, Rianne Wisselink, ANP/Arie Kievit, ANP/Robin Utrecht **VORMGEVING** Ron Rutten (LOGO grafisch ontwerp, Oss) **INFOGRAPHIC** Imre van Buuren (Buro Marmelade) **DRUK** Senefelder Misset **ADVERTENTIES** Dock35Media Frank Roosenbeek: frank@dock35media.nl **VERSCHEIJNING EN OPLAGE** de Politie verschijnt vier keer per jaar. Oplage: 25.500 exemplaren. **ADRES** Hertogswetering 159, 3543 AS Utrecht; Postbus 9124, 3506 GC Utrecht.

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij het NPB-bestuur.

HEB JE EEN TIP?

Mail dharte@politiebond.nl.



DE AGENDA VAN ONZE VOORZITTER

In deze rubriek vertelt NPB-voorzitter Jan Struijs over interessante ervaringen tijdens zijn werk.

JAN STRUIJS



Het NPB-hoofdkantoor in Utrecht ligt er verlaten bij. Als werkgever hebben wij uiteraard gehoor gegeven aan de afgekondigde maatregelen om de verspreiding van het coronavirus in te dammen. Vandaar dat de personeelsleden van FNV Veiligheid – het samenwerkingsverband tussen de NPB, defensiebond AFMP en de Marechausseevereniging – al weken vanuit huis hun werk doen. Dat vraagt om een hoop improvisatie, maar volgens mij is het ons tot nu toe heel aardig gelukt om onze dienstverlening aan individuele leden draaiende te houden. Alle groepsactiviteiten hebben we afgelast: vergaderingen, cursussen, themadagen. Ook ons tweejaarlijkse themacongres gaat niet door op 12 mei. Let it be. Willen we onze landgenoten met een kwetsbare gezondheid door de coronacrisis heen helpen, dan zullen we elkaar nog enige tijd lichamelijk op afstand moeten houden om de besmettingsrisico's te verkleinen.



De politie wordt volop ingezet voor het handhaven van het voorschrift om anderhalve meter uit de buurt te blijven van (de meeste) andere mensen. Door het zorgvuldig uitvoeren van deze belangrijke taak tonen politiemensen weer eens volop hun enorme plichtsbeseft, maatschappelijke betrokkenheid en uithoudingsvermogen. De NPB heeft vanaf het begin van de crisis nauw overleg met de werkgever gehad over de ontwikkelingen en over zaken als de beschikbaarheid van beschermingsmiddelen en het omgaan met al toegekende verlofuren. Dat de NPB als bond meedenkt over het coronabeleid van het korps beschouw ik als onze verantwoordelijkheid in het belang van Nederland, maar ook in het belang van de dienders die in de frontlinie voor veiligheid en noodhulp moeten blijven zorgen. En op dat punt zullen ook wij uithoudingsvermogen tonen. Ik wens iedereen veel sterkte, wijsheid en bovenal gezondheid toe de komende tijd, zowel de collega's bij het korps als die bij FNV Veiligheid.

Jan Struijs,
voorzitter NPB



C2000

PROBEERT U HET LATER NOG EENS!

In de nacht van 27 op 28 januari 2020 werd een vernieuwde versie in gebruik genomen van C2000, het communicatiesysteem voor de Nederlandse hulpdiensten. Op maandag 2 maart berichtte minister Grapperhaus aan de Tweede Kamer dat er sindsdien elke dag tien tot honderd meldingen van politiemensen waren ontvangen over haperende verbindingen en slecht geluid.

Deze aanhoudende problemen waren aanleiding geweest om het voor deze operatie in het leven geroepen nazorgteam met extra experts te versterken, zodat nog slagvaardiger kon worden gereageerd op de dagelijks gemelde storingen.

Tot de meldende collega's behoorde ook NPB-hoofdbestuurder Koen Simmers. Die drukte op zondagochtend 1 maart tijdens een gevecht met een agressieve verdachte twee keer tevergeefs op de noodknop op zijn portfoon. Zijn tweet daarover leidde op woensdag 4 maart tot een gesprek over de problemen met de 'lifeline' C2000 aan tafel bij Jinek op RTL4.

WAARBORGFONDS POLITIE

PRIVÉSCHADE DOOR JE WERK?

Na een late dienst heb je je privéauto voor je huis geparkeerd. De volgende dag ontdek je een enorme kras over de hele zijkant. Bovendien blijkt jouw auto als enige in de straat te zijn beschadigd. Je hebt redenen om aan te nemen dat deze vernieling te maken heeft met je werk bij de politie. De reparatiekosten kun je niet verhalen op de dader en ook de rechtspositieregeling van de politie voorziet niet in een vergoeding. Wat nu?

'Op zo'n moment komt het Waarborgfonds Politie in beeld', vertelt Petra van der Wiel, de nieuwe voorzitter van de gelijknamige stichting (SWP). 'Dit is nog een eenvoudig geval, maar het fonds heeft ook collega's kunnen helpen die voor hun eigen veiligheid moesten verhuizen en daardoor te maken kregen met extra kosten waarvoor de verhuisregeling van het korps (Brvvp) geen vergoeding bood.'

De SWP is op initiatief van de politiebonden en de werkgever opgericht als extra vangnet bij privéschade. Doelstelling is het voorzien in een tegemoetkoming als een collega als gevolg van zijn beroepsuitoefening te maken krijgt met fysieke of materiële schade waarvan het niet aanvaardbaar is dat hij daar volledig voor opdraait. Sinds de oprichting heeft het bestuur ruim 50 aanvragen in behandeling genomen.

Het fonds beschikt over een begrensd budget. Van der Wiel: 'We bewaken dus goed of iemand echt geen beroep kan doen op een andere voorziening en dat de schade niet het gevolg is van eigen onachtzaamheid. Iedere aanvraag wordt zorgvuldig beoordeeld. Dat resulteert niet altijd in een bedrag, maar soms kan het bestuur een bemiddelende rol vervullen en daarmee al veel leed wegnemen.'



Kijk voor meer informatie in de NPB-app
of op www.politiebond.nl (zoek op SWP).





PTSS

Nationale Ombudsman
Reinier van Zutphen

LELIJKE SCHANDVLEK

De Nationale Ombudsman heeft minister Grapperhaus opgeroepen een eind te maken aan de schrijnende manier waarop de Nationale Politie collega's die door hun werk PTSS hebben gekregen in de kou laat staan. Het korps kiest op dat gebied opvallend vaak voor een afstandelijke en nonchalante opstelling, die schril afsteekt bij het zorgvuldige maatwerk van Defensie waarop militairen met een posttraumatische stressstoornis kunnen rekenen.

De brief van de Ombudsman (gedateerd maandag 9 maart) is gebaseerd op ruim twintig binnengekomen klachten van (oud-) politiemensen met PTSS en op gesprekken met onder andere belangenbehartigers van de NPB. Hij doet een klemmend beroep op Grapperhaus om zo snel mogelijk een eind te maken aan

- de moeizame afhandeling van zorgkostennota's;
- de belemmeringen in het erkenningsproces van PTSS als beroepsziekte;
- het gebrek aan coulance bij de behandeling van schadeclaims;
- het tekort aan passende mogelijkheden voor re-integratie.

De Ombudsman herinnert de bewindsman eraan dat hij de Tweede Kamer in januari heeft toegezegd 'dit voorjaar' met een eigen PTSS-beleid te komen – in samenspraak met de vakbonden en de korpsleiding. En hij herhaalt voor alle zekerheid: 'U beloofde meer transparantie, meer tempo en minder druk voor de betrokken mensen met als uitgangspunt dat ze bij de politie in dienst blijven.'



Kijk voor meer informatie in de NPB-app
of op www.politiebond.nl (zoek op Ombudsman).

POLITIEOPLEIDING

DE VERGETEN TOELATINGSTEST

De Nationale Politie weigert een toelatingstoets in te voeren die kandidaat-agenten zonder een reguliere vooropleiding de kans geeft zich toch te kwalificeren voor een basispolitieopleiding. Opvallend, want deze mogelijkheid staat expliciet vermeld in artikel 6 van de Regeling aanstellingseisen 2002. Politieopleidingen zijn volgens dit artikel toegankelijk voor personen die minstens een MBO3- of VMBO/T-diploma behaald hebben EN voor personen die slagen voor een toelatingstest op de Politieacademie.

Helaas: dat laatste is een dode letter gebleven. De Politieacademie heeft sinds 2002 namelijk nog nooit zo'n toelatingstest aangeboden. De NPB zal er bij de werkgever op blijven aandringen dat dit alsnog gebeurt, opdat meer politietalent de kans krijgt een opleidingskwalificatie te bemachtigen. Ons artikel hierover op de NPB-website heeft ertoe geleid dat aan minister Grapperhaus op dinsdag 9 maart officieel opheldering is gevraagd door Tweede Kamerlid Chris van Dam (CDA).

In afwachting van nader nieuws uit Den Haag kunnen we het beoogde instroomtraject ook via juridische acties in gang proberen te zetten. De mogelijkheden langs die weg verschillen echter per individu, dus dat is maatwerk.

- Daarin geïnteresseerde surveillanten en andere collega's kunnen zich melden via surveillantaandekant@politiebond.nl.
- Kandidaten die nog niet bij de politie werken kunnen zich melden bij NPB-eenheidsbestuurder Paul Lathouwers: plathouwers@politiebond.nl.



Kijk voor meer
info over de items
in deze rubriek in
de NPB-app of op
www.politiebond.nl!

Sociaal plannen in aantocht

Zoals afgesproken in de politie-cao 2018/2020 zal de werkgever dit jaar een aangepast planningsbeleid invoeren om overbelasting van politiemedewerkers zoveel mogelijk te voorkomen. Dit sociaal plannen is erop gericht bij de inzet van collega's een maximum aan belasting te respecteren. Bij overschrijding volgt een compensatie in extra verlof.

Politiemedewerkers krijgen regelmatig te maken met een opeenvolging van belastende elementen, zoals overwerk, werken in de nacht en consignatie. Door deze stapeling kan een ongewenst hoge belasting ontstaan, terwijl de inzet officieel netjes binnen de normen van de Arbeidstijdenwet blijft. In de politie-cao 2018/2020 is daarom afgesproken deze stapeling aan banden te leggen door de invoering van een 'sociaal maximum'.

SCHAALGREN

Op 4 juli 2019 zijn de bonden en het korps het eens geworden over de inhoud van dit nieuwe sturingsinstrument, dat in de plaats komt van de huidige Landelijke Arbeidstijdenregeling politie (de LAR). Om te beginnen is afgesproken dat het sociaal plannen gaat gebeuren voor alle medewerkers in functies tot en met salarisschaal 12. Hierbij wordt dus dezelfde (schaal)grens aangehouden als bij de toekenning van de overwerkvergoeding.

De belastende inzetelementen die meetellen voor het sociaal maximum zijn

- Nachtdiensten
- Weekenddiensten
- Piketdiensten (consignatie)
- Overuren en
- Verschuivingen in roosters

ZWAARTEPUNTEN

Op basis van de ervaringen van geraadpleegde collega's en de expertise van deskundigen op het gebied van arbeidsbelasting is aan elk van bovengenoemde elementen een aantal zwaartepunten toegekend. Aan nachtelijke piketdiensten zijn meer punten toegekend dan aan piketdiensten overdag, aangezien medewerkers consignatie in de nacht als extra belastend ervaren en deskundigen bevestigen dat de nachtrust extra wordt verstoord door consignatie.

Tijdens een inzet kunnen meerdere belastende elementen tegelijk optreden. Word je 's nachts opgeroepen uit consignatie, dan krijg je voor elk uur van die inzet 10 zwaartepunten toegekend vanwege het nachtelijke uur en 2 vanwege het overuur. In totaal dus 12 zwaartepunten per uur. Hetzelfde geldt voor een nachtelijke inzet (10 punten per uur) in het weekend (5 punten per uur). In dat geval krijg je per uur dus 15 zwaartepunten toegekend.

MAXIMUM VAN 800 PUNTEN

Het sociaal maximum voor een standaard BVCM-periode van 28 dagen is vastgesteld op 800 punten. Voor een kortere of langere periode geldt naar rato een lager of hoger maximum. Hoe dan ook kan er in een bepaalde periode alleen sprake zijn van een overschrijding van het maximum als zich minstens twee belastende elementen hebben voorgedaan. Het nieuwe sturingsinstrument is immers bedoeld om de stapeling van belastende elementen aan banden te leggen. Heeft zo'n stapeling zich voorgedaan, dan wordt het totaal aantal punten per periode vastgesteld (afgerond op hele punten).

COMPENSATIE IN LFU

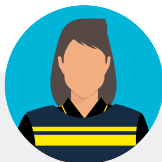
Komen voor een politiemedewerker meer dan 800 punten uit de bus, dan krijgt hij voor ieder berekend punt boven het sociaal maximum extra LFU-verlof toegekend. Dit is een belangrijk verschil met de LAR ten gunste van de medewerkers: overtredingen van de LAR leverden politiemensen namelijk geen enkele extra compensatie op.

De grens van 800 punten geldt ongeacht de omvang van het dienstverband. Deeltijders worden namelijk al beschermd tegen overbelasting door de afspraak dat ze binnen hun team slechts naar rato van hun dienstverband worden ingeroosterd voor belastende diensten. Wil jij je als deeltijder meer beschikbaar stellen voor belastende diensten, dan moet je dat schriftelijk laten vastleggen in de R&O-cyclus.



VOORBEELDEN

Om duidelijk te maken hoe dit er in de praktijk uitziet, hebben de bonden en de werkgever drie voorbeelden uitgewerkt.



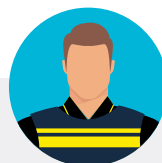
Lotte

Voor medewerker Lotte golden in periode 1 (26 dagen) de volgende belastende roosterelementen.

- 50 nachtdiensturen x 10 punten per uur: **500**
- 26 weekenduren x 5 punten per uur: **180**
- 70 uur consignatie nacht x 1,6 punt per uur: **112**
- 80 uur consignatie overig x 0,8 punt per uur: **64**
- 10 overuren x 2 punten per uur: **20**

Totaal: 876

Het puntentotaal van 876 in deze periode van 26 dagen wordt eerst omgerekend naar 28 dagen: $(876/26) \times 28 = 943,38$. Afgerond: 943. Er is sprake van een overschrijding van het sociaal maximum van 143 punten. De compensatie voor Lotte bedraagt 4 uur en 46 minuten LFU (143 punten x 2 minuten).



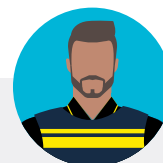
Stijn

Voor medewerker Stijn golden in periode 4 de volgende belastende roosterelementen.

- 56 nachtdiensturen x 10 punten per uur: **560**
- 38 weekenduren x 5 punten per uur: **190**
- 50 uur consignatie nacht x 1,6 punt per uur: **80**
- 40 uur consignatie overig x 0,8 punt per uur: **32**
- 2 overuren x 2 punten per uur: **4**

Totaal: 866 punten

Er is sprake van een overschrijding van het sociaal maximum van 66 punten. De compensatie voor Stijn bedraagt 2 uur en 12 minuten LFU (66 punten x 2 minuten).



Omar

Voor medewerker Omar golden in periode 10 de volgende belastende roosterelementen.

- 80 nachtdiensturen x 10 punten per uur: **800**
- 50 weekenduren x 5 punten per uur: **280**
- 15 overuren x 2 punt per uur: **30**
- 12 verschuivingsuren x 1 punt per uur: **12**

Totaal: 1.122

Er is sprake van een overschrijding van het sociaal maximum van 322 punten. De compensatie voor Omar bedraagt 11 uur en 6 minuten LFU (300 punten x 2 minuten + 22 punten x 3 minuten).

De dienst HRM van de Nationale Politie werkt momenteel aan een plan van aanpak voor de aanpassing van de personeelssystemen en de communicatie met medewerkers, leidinggevenden en de teams Planning en capaciteitsmanagement. Later dit jaar zal de feitelijke invoering van het sociaal plannen van start gaan en de LAR komen te vervallen. Tegen die tijd zal de NPB zijn leden natuurlijk uitgebreid informeren over het nieuwe planningssysteem. Mocht je in de tussentijd al vragen hebben: leg ze vooral aan ons voor via info@politiebond.nl!

De teamchefs mogen het uitzoeken

Capaciteitspuzzel

De landelijke politietop houdt zich nauwelijks bezig met het aansturen van de lokale politie-inzet op efficiency en effectiviteit. Dat concludeert de Algemene Rekenkamer in zijn rapport 'Politie ter plaatse', dat op dinsdag 18 februari is aangeboden aan de Tweede Kamer. De korpsleiding heeft maar weinig inzicht in de capaciteitspuzzel die de leidinggevenden op de werkvloer dagelijks moeten oplossen en lijkt daar tot nu toe ook niet erg in geïnteresseerd.

Hoeveel mensen zijn binnen een eenheid of basisteam beschikbaar om specifieke politietaken te verrichten? Bij het vaststellen daarvan zijn twee begrippen van belang: inzetbaarheid en inplanbaarheid. Onder inzetbaarheid wordt bij de politie verstaan: het aantal medewerkers dat feitelijk beschikbaar is om werk te doen. Dat zijn dus de collega's die niet ziek zijn, verlof hebben of een opleiding volgen.

INZETBAARHEID

De Rekenkamer berekende dat tussen medio juli 2018 en medio juli 2019 ruim zeventig procent (71,4 procent) van de politiemedewerkers inzetbaar was. In totaal kon dus 28,6 procent niet worden ingezet vanwege verlof, ziekteverzuim en het volgen van opleidingen. Dat komt neer op 17.600 voltijdbanen (fte's). Deze landelijke gemiddelden geven echter geen inzicht in de verschillen tussen de niveaus waaruit de politieorganisatie bestaat: tien regionale eenheden, onderverdeeld in 43 districten en 168 basisteams. De Rekenkamer becijferde dat in de onderzochte periode in Limburg 70,3 procent van de medewerkers inzetbaar was en in Zeeland-West-Brabant gemiddeld 72,3 procent. De variatie in de inzetbaarheid van de basisteams bleek nog groter: die liep uiteen van 64,4 tot 77,8 procent.



Voor teamchefs binnen de Nationale Politie is het vaak een heel gepuzzel om te zorgen dat op het juiste moment voldoende collega's met de juiste kwalificaties op de juiste plaats aanwezig (kunnen) zijn om een bepaalde politietaak uit te voeren. Hieronder alle factoren die ze bij het inroosteren moeten afstrepen.

BEZETTING

De variatie in de inzetbaarheid hangt deels samen met de scheefbezetting binnen de politieorganisatie. Tijdens de meest recente personele reorganisatie is besloten om eerst te zorgen dat alle medewerkers een plek kregen in de nieuwe organisatie en daarna pas de bezettingsgevolgen op te lossen. Daardoor heb je nu eenheden en basisteams met een overbezetting op bepaalde hogere functies en tegelijkertijd een onderbezetting op andere (lagere) functies. Daarnaast zijn er teams (soms dezelfde) met relatief veel oudere werknemers en dus ook relatief veel nachtdienstontheffingen en deeltijdpensioen (RPU). Andere teams hebben weer veel aspiranten, die beperkt inzetbaar zijn (voor slechts 17 procent, meldde minister Grapperhaus aan de Tweede Kamer). ➔

POLITIE TER PLAATSE



Alle hokjes aangekruist?



de juiste agent(e)
op de juiste tijd
op de juiste plek!

'Wij hebben op papier een overbezetting, daardoor moeten we medewerkers leveren aan andere eenheden die op papier een onderbezetting hebben. Maar wij hebben een hoog ziektepercentage en mensen die de noodhulp niet kunnen doen omdat ze zwanger of geblesseerd zijn. Dat wordt niet meegeteld en daardoor moeten we toch leveren. Het doet gewoon pijn als er gezegd wordt dat we een overbezetting hebben.'

Citaat van een teamchef uit het rapport van de Rekenkamer

INPLANBAARHEID

Om goede besluiten te kunnen nemen over het takenpakket en de inzet van hun team moeten teamchefs inzicht hebben in de inplanbaarheid van hun mensen. Hoeveel collega's hoeven 's nachts niet te werken? Hoe zijn de vaste vrije dagen/dagdelen (modaliteiten) binnen het team verdeeld? Hoeveel collega's werken tijdelijk voor een ander team of voeren tijdelijk een andere taak uit? Hoeveel medewerkers hebben hun schiettoets niet gehaald en zijn daarom niet bevoegd om taken te verrichten waarbij de toepassing van geweld nodig kan zijn?

De Rekenkamer stelt vast dat deze gegevens niet te vinden zijn in de landelijke systemen van de politie. Ze bevinden zich alleen in de spreadsheets die teamchefs zelf bijhouden omdat ze deze informatie nodig hebben om hun werk te kunnen doen.

LANDELIJKE REGIE

Op centraal niveau stuurt de politie vooralsnog hoofdzakelijk op het in balans brengen van de bezetting (het aantal fte's in politiedienst) met de politiek vastgestelde formatie (het aantal fte's dat het korps in dienst mag hebben, uitgesplitst naar niveau en functie). Raar maar waar: anno 2020 heeft het korps volgens de politiek nog altijd te veel mensen in dienst.

Landelijke sturing op de inzetbaarheid van politiepersoneel vindt maar heel beperkt plaats, aldus de Rekenkamer. Er wordt eigenlijk alleen gestuurd op het terugdringen van het ziekteverzuimpercentage (van 6,9 procent in 2018 naar 5,9 procent in 2023). Het korps stuurt dus niet op andere zaken die effect hebben op de inzetbaarheid, zoals verlof en het volgen van opleidingen. Ook zijn er bijvoorbeeld geen interne afspraken vastgelegd over wat er moet gebeuren wanneer de inzetbaarheid te laag is.

TEKORTKOMING

Evenmin stuurt de landelijke top op factoren die de inplanbaarheid van medewerkers bepalen. Problemen op dat gebied beschouwt de korpsleiding nog te veel als een zaak voor de teamchefs. De Rekenkamer vindt dat een tekortkoming: de cijfers op planningsgebied behoren mee te wegen in de besluiten die op landelijk niveau worden genomen over het takenpakket van de politie en de prioriteiten daarbinnen.

De Rekenkamer heeft geen uitgebreid onderzoek gedaan naar de besluitvorming in het lokale driehoeksoverleg over de politie. Wel zijn er aanwijzingen dat het bevoegd gezag zich in beperkt mate laat leiden door cijfers over inzetbaarheid en inplanbaarheid. Ook blijkt het voor teamchefs en eenheidschefs nog altijd moeilijk om nee te verkopen aan het bevoegde gezag – wanneer er inzet op taken wordt gevraagd waarvoor eigenlijk geen capaciteit beschikbaar is. Dat komt mede doordat er binnen de politie verschillende definities van inzetbaarheid worden gebruikt en het zicht op de inplanbaarheid nog onvoldoende is ontwikkeld.

De Rekenkamer concludeert dat de landelijke politietop het prestatievermogen van het korps kan verbeteren door meer te sturen op de inzetbaarheid en inplanbaarheid van het personeel. Dit vergt het zorgvuldig volgen van de capaciteitsproblemen op eenheid- en basisteamniveau en het tijdig voorzien in landelijke oplossingen daarvoor. Het zou de NPB een lief ding waard zijn als de werkgever dit verstandige advies omarmt en ter harte neemt. ■

AANBEVELINGEN REKENKAMER

- Zorg voor eenduidige en bruikbare informatie over de inplanbaarheid van medewerkers
- Zorg voor een eenduidige en consistent toegepaste definitie van inzetbaarheid en inplanbaarheid
- Stel de minimale inzetbaarheid van een regionale eenheid of basisteam vast en stuur bij waar die in het geding is.
- Laat de inzetbaarheid en inplanbaarheid van de medewerkers een grotere rol spelen bij het maken van keuzes in het takenpakket en het stellen van prioriteiten.

Medio februari was NPB Jong twee dagen te gast bij de Junge Gruppe van onze zusterbond die Gewerkschaft der Polizei (GdP). Samen bezochten we de aftrap van een landelijke campagne ter bestrijding van het geweld tegen overheidspersoneel. Daarna was er werk aan de winkel: het voorbereiden van de derde International Police Youth Conference.

Op werkbezoek in Berlijn

De hoeveelheid aanvallen op politieagenten in Duitsland bereikte in 2018 een nieuw negatief record. Tevens verdrievoudigde in een paar jaar tijd de fysieke agressie tegen spoorweg-medewerkers. Ook gemeentelijke handhavers, werknemers in het openbaar vervoer, bij sociale instellingen, in de zorg, bij rechtbanken, afvalverwerkingsbedrijven en gevangenen worden steeds vaker lastiggevalen, bedreigd, beledigd en aangevalen. Alle reden dus voor de Duitse vakbondskoepel DGB, vergelijkbaar met de FNV in Nederland, om het initiatief te nemen voor de bewustwordingscampagne 'Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch'.

De uitkomsten van een hele rij onderzoeken zijn duidelijk.

- Twee derde van de Duitse overheidsmedewerkers is in de afgelopen twee jaar geconfronteerd met geweld. Dit is voor een derde (36 procent) aanleiding om soms het zoeken van een andere baan te overwegen.
- De motivatie om geweld te melden is afgenomen door het gebrek aan vervolging van verdachten. Ondervraagden hierover willen een meer adequate reactie op incidenten, bijvoorbeeld een zero tolerance-beleid. Ook bodycams kunnen bijdragen aan de preventie van geweld: het besef dat er visueel bewijsmateriaal wordt opgenomen kan bij belagers tot terughoudendheid leiden.
- De confrontatie met geweld, bedreigingen en intimidatie heeft regelmatig een negatief effect op het privéleven van de overheidsmedewerkers. De nazorg moet beter. Om te komen tot goede en werkbare protocollen is meer onderzoek nodig.
- De verruwing van de maatschappij wordt door menigeen (mede) toegeschreven aan de digitalisering en de daaraan gekoppelde individualisering.
- Binnen alle sectoren is meer personeel nodig. De werkdruk is te hoog.



Tijdens de speeches, paneldiscussies en presentaties zagen wij veel overeenkomsten met de situatie in Nederland. Ook herkenbaar was de melding dat werkgevers niet allemaal even zorgvuldig omgaan met medewerkers die een ingrijpende gebeurtenis hebben meegemaakt. Wij vinden de campagne 'Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch' een mooi initiatief, te vergelijken met de SIRE-campagne #Doeslief. Mogelijk kan er in FNV-verband een soortgelijke campagne geïnitieerd worden.

IPYC 2020

Met een tussenstop bij de Brandenburger Tor reisden we verder naar het kantoor van de GdP om daar de derde International Police Youth Conference voor te bereiden. Waarschijnlijk vindt die begin oktober in Berlijn plaats. NPB Jong heeft Geweld Tegen Politieambtenaren (#GTPA) als een van de belangrijkste onderwerpen voor dit congres aangedragen. Daarnaast zullen ook ervaringen met het bonds- en politiewerk uitgewisseld worden.

NPB Jong kijkt erg uit naar de derde editie van 'onze' IPYC. We hopen daar heel veel jonge(re) collega's te zien en te spreken! ■

OP WEG NAAR SCHAAL 8

Aanmeldingsfase 2

Op 1 februari is de tweede fase van de bevordering van 15.000 generalisten (schaal 7) naar een seniorfunctie (schaal 8) van start gegaan. Dat gebeurde door het openstellen van een aanmeldingsmogelijkheid voor de resterende twee groepen medewerkers die aanspraak kunnen maken op deze promotie.

Om praktische redenen heeft de werkgever bij deze mega-operatie onderscheid gemaakt in twee groepen rechthebbenden. Ten eerste de huidige generalisten met een basispolitiediploma op MBO4-niveau of een daaraan gelijkgestelde politieopleiding van voor 2002 en meer dan 32 politiedienstjaren op hun conto. Voor deze collega's werd op 3 december vorig jaar een aanmeldingsknop in Youforce geopend. Het toekennen van de eerste duizend bevorderingen in 2020 gebeurt op basis van de aanmeldingen die voor 15 januari 2020 zijn binnengekomen.

WAAROM GEBEURT DIT OOK ALWEER?

In de cao 2018-2020 is afgesproken dat vanaf 2021 instromers met een MBO 4-basispolitiediploma maximaal tien jaar na het afronden van hun opleiding worden bevorderd van Allround Politiedeskoper naar een seniorfunctie. De bonden hebben daarbij bedongen dat de huidige medewerkers met hetzelfde werk-en-denkniveau ook aanspraak krijgen op bevordering naar een seniorfunctie voordat de lichte van 2021 daarvoor aan de beurt komt.

Ben je een generalist op MBO4-niveau met meer dan 32 politiedienstjaren en heb je met aanmelden gewacht tot na 15 januari 2020? Dan behoud je gewoon je aanspraak op een seniorfunctie in schaal 8. Je krijgt die bevordering dan alleen pas later toegekend.

AANMELDINGSFASE 2

Sinds 1 februari kunnen ook de overige rechthebbenden zich via Youforce aanmelden. Dat zijn:

- De huidige generalisten met een basispolitiediploma op MBO4-niveau (allround politiedeskoper) of een daaraan gelijkgestelde politieopleiding van voor 2002 met minder dan 33 politiedienstjaren. Om in aanmerking te komen voor promotie naar schaal 8 moeten deze collega's via Youforce een kopie van hun diploma uploaden.
- De huidige generalisten met een basispolitiediploma op MBO3-niveau (politiedeskoper) die geschikt zijn voor het volgen van een (doorstroom)opleiding naar niveau 4. Let op: deze aanspraak geldt NIET voor medewerkers die hun MBO3-diploma hebben verkregen via een doorstroomopleiding. Over het verdere loopbaanperspectief voor deze collega's moeten nog afspraken met de werkgever worden gemaakt.

DOCUMENTEN

Collega's op MBO3-niveau krijgen tot eind 2020 de tijd om aan te tonen dat ze gekwalificeerd zijn om door te stromen naar niveau 4. Ze worden automatisch als zodanig beschouwd als ze een MBO3-politiediploma kunnen overleggen en daarnaast minstens één van de volgende documenten.

- Het diploma van een MBO4-, propedeuse-, Associate Degree-, Bachelor- of Masteropleiding uit het regulier onderwijs
- Een havo- of vwo-diploma
- Een 21+toets met voldoende resultaat (deze toets geeft toegang tot HBO/WO-onderwijs)
- Vak/module met voldoende cijfer afgerond op MBO4-, HBO- of WO-niveau; aan te tonen door een door de onderwijsinstelling afgegeven certificaat of cijferlijst
- Een Niveau 3-politiediploma van het politieonderwijs dat vanaf 2012 is gegeven (dit onderwijs is gegeven op MBO-4-niveau; datum afgifte eerste diploma is mei 2014)
- Een certificaat van de kerntaak Opsporing
- Twee certificaten van vakspecialistisch politieonderwijs op MBO4-niveau (niet zijnde vaardigheidsonderwijs, zoals rijopleidingen en DNA-afname)
- Voldoende beoordeling/functioneringsgesprek/R&O-gesprek met betrekking tot de uitoefening van een functie op werk/denkniveau 4 (bijvoorbeeld een seniorfunctie) van minimaal een half jaar op basis van bijvoorbeeld een waarneming of stage
- Een ervaringscertificaat van een erkende EVC-aanbieder op minimaal MBO4-niveau (kan ook de Politieacademie zijn)
- Assessment van een erkende aanbieder waaruit minimaal MBO-4-niveau blijkt

Alle aangeleverde documenten worden getoetst door een professional. Vindt hij ze niet voldoende als opleidingskwalificatie, dan krijg je daarvan bericht.

OORDEEL LEIDINGGEVENDE

Heb je niet de juiste papieren in huis, dan wordt je leidinggevende via een standaardformulier om zijn oordeel gevraagd. Acht hij je in staat om de (doorstroom)opleiding naar niveau 4 te halen, dan word je alsnog toegelaten. Als je leidinggevende negatief oordeelt of twijfelt, dan volgt automatisch de laatste mogelijkheid.



CAPACITEITENONDERZOEK

Als je je niet kunt kwalificeren op basis van documenten of de aanbeveling van je leidinggevende, dan kun je je eenmalig opgeven voor een cognitief capaciteitenonderzoek voor toelating tot niveau 4. De aanvraag verloopt via de leidinggevende, die hem automatisch honoreert en daarbij ook zijn oordeel meestuurt. Is de uitslag voldoende, dan word je alsnog toegelaten tot de (doorstroom)opleiding naar niveau 4. Is de uitslag onvoldoende, dan kom je daarvoor definitief niet in aanmerking. Dit is een officieel besluit van de werkgever, waartegen je bezwaar kunt aantekenen – desgewenst uiteraard met hulp van de NPB. ■

ASPIRANTEN

Een groep die zich niet hoeft aan te melden zijn de aspiranten die tussen 2016 en 2021 de basispolitieopleiding Allround Politiemedewerker (MBO4) hebben gevolgd/volgen. Zij worden in 2033 en 2034 vanzelf aangesteld in een seniorfunctie. Er zijn aspiranten die door een tussentijds besluit van de werkgever niet de volledige opleiding tot allround politiemedewerker hebben kunnen afronden en na twee jaar en vier maanden een MBO3-diploma (Politiemedewerker) hebben ontvangen. Het is de bedoeling dat zij op enig moment alsnog de kans krijgen de ontbrekende modules te volgen en een MBO4-diploma te halen. Zij zullen hierover te zijner tijd door de werkgever worden geïnformeerd.

De werkdruk bij de politie omlaag en de oudste medewerkers vervroegd met pensioen. Dat is de *package deal* waar de politiebonden al sinds eind november met minister Grapperhaus van Justitie en Veiligheid over onderhandelen. Maar ze hebben de wind niet mee: eerst traineerde de werkgever er maandenlang op los en toen kwam de coronacrisis.

CORONACRISIS SLAAT ACTIEPLANNEN LAM

H

et landelijke pensioenakkoord van juni 2019 biedt nieuwe fiscale voordelen die sociale partners kunnen benutten bij het afspreken van vroegpensioenregelingen. De bonden willen dat minister Grapperhaus daarvan maximaal gebruik maakt voor de politiesector. Om te beginnen zou dat betekenen dat er tussen 2021 en 2025 een voorlopige Regeling vervroegde uittreding (RVU) van kracht wordt. Die zou collega's boven de zestig aanspraak moeten geven op het maximale fiscaal vrijgestelde bedrag dat een werkgever op basis van het pensioenakkoord mag uitkeren als inkomsten bij vervroegde uittreding: € 21.000 bruto per jaar in de drie jaar voor iemands AOW-leeftijd.

CAPACITEITSPROBLEMEN

De werkgever is benauwd voor de extra uitstroom die de invoering van een RVU gaat opleveren. Hij vreest dat daardoor de capaciteitsproblemen en dus de werkdruk binnen de Nationale Politie zullen toenemen – met name in de basisteams en op bepaalde specialistische gebieden. NPB-voorzitter Jan Struijs: 'Wij willen een fatsoenlijke regeling voor 'versleten' collega's, ongeacht de kennis en ervaring die dan verloren gaat. Dat verlies is relatief, omdat bij velen sowieso de puf ontbreekt om hun expertise nog langer gemotiveerd in te zetten.'

Om aan de zorgen van de werkgever tegemoet te komen, hebben de bonden echter van begin af aan voorgesteld om de invoeringen van de nieuwe vroegpensioenregeling hand in hand te laten gaan met maatregelen om de beschikbare capaciteit te verhogen, waaronder een ingrijpende verkorting van de basispolitieopleiding.

ULTIMATUM

Kort na de jaarwisseling kregen de bonden van minister Grapperhaus te horen dat een akkoord over een nieuwe vroegpensioenregeling wat hem betreft niet voor de zomer bereikt hoefde te zijn. Onaangenaam verrast stuurden de bonden hem op woensdag 22 januari een ultimatum: voor zaterdag 1 februari wilden ze een concreet aanbod voor de beoogde RVU. Bleef dat voorstel uit, dan zouden ze met hun leden het voeren van acties gaan bespreken.

Op maandag 4 februari vroeg de bewindsman om uitstel en beloofde hij 'medio februari' met een concreet aanbod te komen. Een toezegging die natuurlijk geen enkele zekerheid opleverde. De bonden besloten dan ook de aangekondigde dertien ledenbijeenkomsten tussen donderdag 13 februari en vrijdag 6 maart gewoon te laten doorgaan.



De afgekondigde coronamaatregelen ('zoveel mogelijk binnen blijven') zorgden eind maart voor bevreemdend verlaten straten en pleinen in bijvoorbeeld Amsterdam.

AANBOD WERKGEVER

Midden in die tournee arriveerde op maandag 24 februari – weer met vertraging – het aanbod van de werkgever voor een nieuwe vroegpensioenregeling. Helaas alles behalve het voorstel waar de bonden op hadden gehoopt. De werkgever bleek alleen een regeling te willen treffen voor 2021 en 2022. Voor de jaren daarna moeten dan afspraken gemaakt worden tijdens de komende cao-onderhandelingen. (De huidige politie-cao loopt tot 31 december 2020.)

Als het aan de werkgever lag, zou de vroegpensioenregeling in 2021 en 2022 alleen gaan gelden voor executieve medewerkers die in de periode 2021-2022 met ontslag gaan en die op het moment van ontslag

- minstens 65 jaar oud zijn;
- minstens 40 politiedienstjaren hebben;
- minstens zes maanden voor hun AOW-leeftijd zitten.

Dit levert voor een beperkte groep collega's een vervroegd pensioen van nog geen twee jaar op. Een flink verschil met de maximale periode van drie jaar waarvoor in het pensioenakkoord een fiscale vrijstelling is afgesproken.

ACTIEBERAAD

Op woensdag 11 maart hielden de besturen van de vier politiebonden en hun Regionale Actie Comités (RAC's) in Amersfoort actieberaad. Ze onderbraken daarvoor de onderhandelingen met minister Grapperhaus, waarvan de draad inmiddels weer was opgepakt. Besloten werd deze nog altijd zeer moeizaam verlopende gesprekken onder druk te zetten door op korte termijn te beginnen met actievoeren.

Een week later moesten de bonden noodgedwongen op dat besluit terugkomen. Het losbarsten van de coronacrisis maakte duidelijk dat er van het uitvoeren van vakbondsacties – zoals werkonderbrekingen of demonstraties – voorlopig geen sprake kon zijn. Een jaar eerder hadden de bonden hun grootschalige pensioenprotest op het Malieveld voortijdig moeten afbreken door een meervoudige moordaanslag in Utrecht. Nu werden hun actieplannen opnieuw lamgeslagen door een wending van het noodlot – met ongekend ingrijpende gevolgen voor de Nederlandse samenleving als geheel. ■



Sandrina van der Wagen en Tom Voortman

ACTIEVOEREN KUNNEN WE NIET ALLEEN!

Zoek je naar de betekenis van het woord actievoeren, dan krijg je deze omschrijving: 'Actie ondernemen om te trachten een (politiek) doel te bereiken'. Wie wil weten wat dat in de praktijk binnen de Nederlandse politie betekent, kan het beter vragen aan de NPB-kaderleden Sandrina van der Wagen (61) en Tom Voortman (38). Zij zijn binnen de NPB zeer actief als leden van het RAC (Regionaal Actie Comité) Oost-Nederland. En... ze zijn volop bezig met de voorbereiding van nieuwe acties.

VROEGPENSIOENREGELING EN CAO

'Ja, ik denk dat er dit jaar weer actiegevoerd gaat worden,' start Sandrina, die naast haar werk voor de DROS (Dienst Regionale Operationele Samenwerking) ook OR-lid is binnen de eenheid Oost-Nederland. 'Als eerste staat een nieuwe vroegpensioenregeling binnen de Nationale Politie op het spel. Minister Grapperhaus heeft daarvoor een absoluut neerbuigend voorstel gedaan. Dat kan echt niet! Om die regeling op een fatsoenlijk en respectvol niveau te krijgen moeten we waarschijnlijk actie gaan voeren. Helaas gaat het bijna altijd zo. Kijk maar naar de cao-onderhandelingen. Ik heb slechts één keer meegemaakt dat een cao zonder slag of stoot tot stand kwam. En na de vroegpensioenkwestie staat de nieuwe cao vanaf volgend jaar op het programma. We bereiden ons dus voor op drukke tijden en waarschijnlijk actievoeren. Maar dat kunnen we niet alleen! Daar hebben we 'de blauwe familie' keihard bij nodig.'

Het is direct al een vurige oproep aan de collega's binnen het korps, terwijl er nog niks concreet is. Sandrina windt er geen doekjes om en spreekt zich stevig uit als het gaat om haar belangen en die van haar collega's. Ze ziet zichzelf alweer 'op de zeepkist staan' om de vakbondsleden te motiveren voor zichzelf en voor elkaar op te komen. ➔

**Politie-cao's
komen zelden
zonder acties tot stand**

Sandrina van der Wagen, NPB-kaderlid

ER VOOR ELKAAR ZIJN

Tom hoort het surplus aan ervaring aan en reageert: 'Lid zijn van een vakbond of met elkaar actievoeren begint bij het eigenbelang, maar is soms ook groter dan dat alleen. Als je echt vindt dat de politie een community is, een blauwe familie, dan heb je daar oog voor. Dan wil je er toch voor elkaar zijn? Niet alleen als er op straat wat aan de hand is en er geknukt moet worden, maar ook als het gaat om het opkomen voor normale werknemersbelangen. Op die gedachte doen wij een beroep als wij in onze eenheid Oost-Nederland dienders en andere collega's spreken. En als ledenwerver voor de NPB vertel ik het ook aan leerlingen op de Politieacademie. Gelukkig snappen verreweg de meesten wel dat gezien de aard van ons werk aansluiting bij een vakbond nuttig is. Ten eerste voor de individuele ondersteuning op tal van terreinen, maar dus ook als het gaat om het behartigen van collectieve belangen, zoals werkdruk, veiligheid, beloning en pensioen. Dat soort dingen zijn niet zomaar goed geregeld, daar moeten we met elkaar heel wat voor doen. Af en toe actievoeren hoort daar ook bij.'

**Sandrina van der Wagen**

'Vanuit de politiek lijkt de waardering voor het politiewerk minder te zijn dan vanuit de maatschappij. Dat vind ik nu terug in wat men wil met het vroegpensioen. Het is weer eens veel woorden, maar weinig inhoud. Politici zeggen wel dat ze politiemensen waarderen en oog hebben voor de zwaarte van het beroep, maar hun daden zeggen iets anders. Dus moeten wij die daden afdwingen. Het liefst via gesprekken, maar als het moet met actievoeren.'

**Tom Voortman**

'Ik ben als generalist werkzaam op het basisteam Apeldoorn. Voor de NPB zet ik me in als RAC-lid, maar ook als ledenwerver. Daarbij helpt het als de bond op de werkvloer zichtbaar is. Dat de (nieuwe) collega's zelf kunnen zien hoe de bond zich nuttig maakt. Actuele voorbeelden daarvan zijn de rechtshulp van de NPB bij conflicten over de conditietest Professioneel Fit en het afdwingen van meer carrièremogelijkheden voor surveillanten.'

Volgens Tom is het voor kaderleden van de NPB, vaak sprekend namens alle politiebonden, van groot belang dat zij en de bonden goed kunnen onderbouwen waarom er actie gevoerd moet worden. 'En zelf voorop gaan,' valt Sandrina hem bij. 'Wij moeten ons gezicht laten zien bij acties. Maar niet alleen dan. De basis wordt gelegd in het voeren van heldere gesprekken met individuen en groepen binnen onze afdeling. En dan ook zaken regelen. In ieder geval altijd doen wat je zegt. Je afspraken nakomen en actief volgen of dingen goed afgewikkeld worden. Dat geeft vertrouwen en dan is het voor ons eenvoudiger om een beroep te doen op de collega's als er actie gevoerd moet worden.'

AANMELDEN ALS LID VAN HET RAC

Sandrina en Tom zijn positief over de leiding van de eenheid Oost-Nederland, die vanuit een positieve grondhouding faciliteiten beschikbaar stelt waardoor zij hun vakbondswerk als kaderleden goed kunnen doen. Maar dat niet alleen, er is ook ruimte voor collega's die als lid van het Regionaal Actie Comité (RAC) willen meewerken aan de goede zaak. 'Je kunt je dus gewoon aanmelden als je op deze manier iets nuttigs voor je collega's wilt doen,' aldus Tom. 'Het helpt wel als je een beetje – of iets meer – rebels bent,' zegt Sandrina met een lach. 'Wat dat betreft heb ik het met Tom goed getroffen. Het gaat erom dat je je goed kunt invoelen in de belangen van



Samen staan we sterk!

Voel jij er wel wat voor om lid te worden van het Regionaal Actie Comité (RAC) van jouw NPB-afdeling? Bijvoorbeeld om te helpen bij het bedenken van acties? Of bij het organiseren en uitvoeren daarvan? Of allebei? Alleen of samen met een paar andere collega's? Bel of mail dan vooral eens met je NPB-afdeling (gegevens contactpersonen in de NPB-app en op www.politiebond.nl) of met de NPB-hoofdbestuurder namens jouw afdeling (zie pagina 32).

anderen en dat je spreekt vanuit het hart. Dat je enthousiast bent over wat je met elkaar wilt bereiken, er echt iets van wil maken.' Tom vult aan: 'Sandrina is recht door zee en neemt geen blad voor de mond. Zelf ben ik misschien wat meer politiek correct, maar het is de mix die goed werkt. We leren van elkaar en we vullen elkaar aan, waarbij ik iets meer gericht ben op het blauw en Sandrina op de collega's in de ondersteuning.'

ACTIEBEREIDHEID ONDER POLITIEMENSEN

Met het heilig actievuur van Sandrina en Tom is niks mis, maar hoe zit het met de collega's die niet aan deze frontlinie staan? Hoe is het met hun actiebereidheid gesteld? Tom: 'Die is er in principe wel, maar als puntje bij paaltje komt, dan wordt het toch allemaal wat moeilijker. Dan zie je ook dat het voor veel collega's helaas een ver-van-m'n-bedshow is, terwijl het toch ook om hun pensioen, arbeidsvoorwaarden en werkdruk gaat. Door gesprekken te voeren proberen we hen wel te motiveren mee te doen aan acties.'

Sandrina: 'Politiemensen staan vol overtuiging vooraan als er heibel is en ze voor elkaar moeten opkomen. Of voor burgers die bescherming verwachten. Maar voor zichzelf opkomen of voor ons gezamenlijke arbeidsvoorwaardenpakket – dat is niet zo vanzelfsprekend. En dat vind ik raar.

Eigenlijk snap ik daar niks van. Dus geven wij maar het goede voorbeeld en doen we ons best om de waarde van het vakbondswerk te laten zien. Daar is nog wel eens discussie over. Als iemand zonder goede argumentatie tegen de vakbeweging is, dan kan ik dat niet goed hebben. Dan schiet ik als vanzelf in de verdediging, omdat het bestaan van die organisaties zo belangrijk is voor ons allemaal. Wat hebben de vakbonden allemaal niet bereikt de afgelopen tachtig jaar? Of dacht je dat al die mooie regelingen sowieso wel door de werkgever zouden zijn ingevoerd? En nog steeds zijn de bonden hard nodig, zeker bij de zorgberoepen in Nederland, waar ook de politie onderdeel van is. Zonder vakbonden is het niet te doen. Dus: allemaal lid worden a.u.b. en in actie komen als de bond daartoe oproept!'

LUDIEKE OF HARDE ACTIES?

Vol overgave vertelt Sandrina over acties uit de afgelopen twee decennia. Met haar activistische inslag is ze het meedoen aan een wilde actie – een actie die niet door de vakbonden is georganiseerd – niet uit de weg gegaan. 'Daar heb ik goede herinneringen aan, maar meestal wordt er gekozen voor een samenwerking met de vakbonden, zodat we tot goed voorbereide acties komen. Meer en meer kiezen Tom en ik voor harde acties, want al dat gepamper levert niet zoveel op. Ik merk ook dat de collega's het wel gehad hebben om met een vlaggetje op het Malieveld te staan. Of met publieksvriendelijke acties. Onze acties mogen best harder worden. Dat zeg ik ook tegen de vakbonden. Kom op jongens, ertegenaan! Maak er maar een Prio 1-actie van, waarbij de politie alleen nog reageert op noodoproepen. Of lever maar even geen politiemensen aan grote evenementen. Dan hebben we alle aandacht.'

Tom ziet de vechtersmentaliteit van collega Sandrina glimlachend aan en laat dan wat van zijn zelfverklaarde politieke correctheid zien. 'En toch gaan we dan bij zo'n actie in gesprek met de leiding om een weg te vinden waar zoveel mogelijk belangen mee gediend zijn. Dat vergt weleens wat creativiteit, maar voor wederzijds begrip en resultaten op langere termijn werkt dat wel goed. Maar het uitgangspunt blijft wel dat we moeten kunnen actievoeren bij de verdediging van de belangen van iedereen in het korps. Als de nood aan de man is, moeten we ook op dit gebied een duidelijke eenheid vormen en samen sterk staan.'

Sandrina: 'De NPB werkt tijdens het voorbereiden en uitvoeren van acties meestal nauw samen met de andere drie politiebonden en dat gaat prima. Als kaderleden merken we dat het bestuur achter ons staat en dat we gewaardeerd worden. We zijn het niet altijd eens, maar dat staat een goed resultaat niet in de weg. We krijgen veel vrijheid en waardering. Ook van onze collega's trouwens en dat zorgt ervoor dat het vakbondswerk en het actievoeren voldoening geeft. We doen het ergens voor!' ■

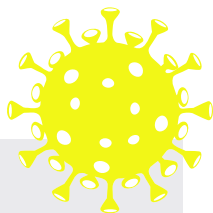
VERLENGDE OPLEIDING

PERIODIEKSTOP

Mag het korps zomaar besluiten dat een bepaalde aspirant tijdens een verlenging van zijn studie geen recht meer heeft op periodieke salarisverhogingen? Die vraag kreeg de NPB voorgelegd door een collega in de eindfase van zijn opleiding tot rechercheur. Met enige vertraging had het korps een eerder toegekende periodiek terugdraaid en zijn salaris vervolgens bevroren.

De collega riep de NPB te hulp, aangezien dit besluit in strijd was met het door de werkgever gewekte vertrouwen dat hij tijdens zijn studie – inclusief verlengingen daarvan – recht bleef houden op een jaarlijkse salarisverhoging. Die verwachting was gewekt tijdens een wervingspresentatie en een arbeidsvoorwaardengesprek, maar ook door de vastgelegde terugkeergarantie naar zijn oude functie als het niet lukte om de studie af te ronden.

Het kostte flink wat juridische moeite om de zaak bij het korps onder de aandacht te krijgen, (verzoek duuraanspraak, ingebrekestelling, beroep fictieve weigering), maar uiteindelijk lukte dat toch. Op basis van de aangespannen bezwaarprocedure besloot de werkgever de NPB gelijk te geven: er was in dit geval inderdaad sprake van een doorlopende financiële afspraak (duuraanspraak). De salarisverlaging werd herroepen en de eerstvolgende periodiek alsnog toegekend.



CORONA-ADVIES NODIG?

NPB-leden die tijdens de coronacrisis met de bond willen overleggen over hun persoonlijke situatie en rechtspositie als politiemedewerker, kunnen dat doen via de NPB-app, per e-mail via ibb@politiebond.nl of telefonisch via 085 - 89 00 430.



OUDERSCHAPSVERLOF

TERUGVORDERING SALARIS

Voor elk uur ouderschapsverlof krijgt een politieambtenaar 75 procent van zijn salaris doorbetaald. Maar wat als de 'eigen bijdrage' van 25 procent abusievelijk niet wordt ingehouden? Heeft de werkgever het recht om dan achteraf het hele bedrag terug te vorderen?

Het korps denkt soms van wel. Een collega ontving een schriftelijk besluit waarin de werkgever meldde dat hij door een systeemfout (pakweg) € 2.000 te veel aan salaris had ontvangen voor ouderschapsverlofuren. Dat bedrag zou alsnog in rekening worden gebracht door op zijn bruto salaris zeventien maanden lang (pakweg) € 120 in te houden.

De NPB startte een bezwaarprocedure omdat niet duidelijk was gemaakt hoe het teruggevorderde bedrag was berekend. Uit nadere gegevens van het korps bleek dat de collega daarover in eerste instantie verkeerd was geïnformeerd, maar dat het uiteindelijk ging om een periode van anderhalf jaar ouderschapsverlof. Duidelijk werd ook dat de systeemfout inmiddels alweer ruim een jaar geleden was hersteld.

Op dat laatste sloeg de NPB aan. Volgens eerdere uitspraken van de Centrale Raad van Beroep – de hoogste rechter in ambtenarenzaken – kan terugvordering van salaris namelijk slechts plaatsvinden tot twee jaar na de dag van uitbetaling. Met andere woorden: het korps had door zijn trage besluitvorming een deel van zijn recht op terugvordering verspeeld. Nadat de NPB hem daarop gewezen had, haalde de werkgever bakzeil en verlaagde het terug te betalen bedrag tot € 925.

Een meevallertje voor de collega in kwestie, maar als het korps alerter was geweest had hij gewoon het hele bedrag moeten terugbetalen. Het aanvechten van een tijdige terugvordering (binnen twee jaar dus) heeft in de regel weinig zin. De rechter verwacht dat je zelf je loonstroken controleert en indien nodig aan de bel trekt – ook als je te veel krijgt uitbetaald.



Kijk voor meer informatie in de NPB-app
of op www.politiebond.nl.

BEVORDERING & SALARISVERHOOGING

Heb je bij een promotie naar een hogere schaal meteen vanaf de bevorderingsdatum recht op meer geld? Nee, sinds de invoering van de OVW-uitlooperperiodieken – in feite een soort pseudobevorderingen – geldt dat niet meer in alle gevallen.

In principe geeft een bevordering recht op een extra periodiek: het eerste salarisbedrag in je nieuwe schaal dat hoger is dan het bereikte salarisbedrag in je oude schaal. Het toepassen van deze regel gebeurt echter op basis van de officiële schaalbedragen in het salarisgebouw. OVW-uitlooperperiodieken behoren daar niet toe en dus kun je bij een bevordering ook niet rechtstreeks in zo'n trede worden ingeschaald.

Voorbeeld: een collega heeft als periodiekdatum 1 april en wordt per 1 november bevorderd van schaal 5 naar 6 bij Intake & Service. Zijn salaris bestond toen al uit het maximumbedrag in schaal 5 verhoogd met de twee OVW-uitlooperperiodieken in schaal 6. Door deze al verkregen verhogingen blijft de collega na zijn bevordering nog vier maanden hetzelfde verdienen als voorheen – het maximumsalaris in schaal 6. Pas vanaf 1 april krijgt hij daarbovenop een eerste OVW-uitlooperperiodiek in schaal 7 uitbetaald.

Voor alle duidelijkheid: eigenlijk had het officiële salaris van deze collega na zijn bevordering moeten stijgen van het hoogste bedrag in schaal 5 naar het eerste hogere bedrag in schaal 6. Maar inmiddels was de werkgever hem als OVW-periodiek ook al het daaropvolgende hogere bedrag in schaal 6 gaan uitbetalen. Daardoor bestaat zijn bevorderingsperiodiek in feite uit een sprong van twee officiële salaristreden naar het maximum in schaal 6.

Door deze officiële promotie krijgt hij aanspraak op nieuwe uitlooperperiodieken in schaal 7. Vanaf zijn eerstvolgende periodiekmaand leidt dat tot een volgende salarisverhoging. Waarom dat zo is afgesproken? Omdat de werkgever niet bereid was voor de invoering van de OVW-uitlooperperiodieken (nog) meer geld uit te trekken. Het was op dit punt kiezen of delen.



Kijk voor meer informatie in de NPB-app of op www.politiebond.nl.



IFTAR 2020

DRIJFVEREN

Door de coronacrisis gaat ook de jaarlijkse NPB-iftar in 2020 niet door. De organisatie daarvan was al in volle gang. Voor de promotie was dit keer tekenaar Rob Derks van Studio Noodweer ingeschakeld. Rob is bij het grote publiek vooral bekend als maker van getekende legpuzzels vol met enorme hoeveelheden mensen op een kluitje in bijvoorbeeld een winkelcentrum, een specialiteit die hij deelt met zijn leermeester Jan van Haasteren. Hij is echter ook al twintig jaar een gewaardeerde NPB-medewerker. Het gekozen thema voor de iftar was drijfveren: wat houdt politiemensen bezig buiten het werk?

Het rekbare begrip plichtsverzuim

SLORDIG STRAFBELEID

Eén van de belangrijkste (dag)taken van de NPB is verhinderen dat de werkgever wekomt met onterechte beschuldigingen van plichtsverzuim en het opleggen van veel te zware disciplinaire straffen. Het korps kan daarbij echt onbeheerst uithalen. In februari bleek bijvoorbeeld in een door de NPB aangespannen hoger beroep dat een collega in plaats van de zwaarst mogelijke sanctie op plichtsverzuim (voorwaardelijk ontslag) geen hogere straf had mogen krijgen dan... een schriftelijke berisping.

De voorgeschiedenis: een collega – laten we hem in dit artikel Nico noemen – wandelt op zaterdagavond in burger door de stad met zijn vriendin en stuit op een groepje van vijf jongemannen. Eén van hen lijkt op luide toon bezig ruzie te zoeken met een ander. Dat doet de collega besluiten zijn vriendin naar de overkant van de straat te sturen en zelf op een afstandje van het groepje te blijven staan om te zien hoe deze confrontatie afloopt. Op een gegeven moment herkent één van de jongens hem als een politieman en bijt hem toe: 'Zo, nu heb je je apenpakkie niet aan. Ik steek je lek.'

Nico haalt zijn politielegitimatie tevoorschijn om de jongens te laten weten wat voor vlees ze in de kuip hebben. Hij loopt op het groepje af, dat zich op een agressieve manier ('met gebalde vuisten') tegenover hem opstelt. Voordat er verder iets kan gebeuren, arriveren er van meerdere kanten politiemensen in uniform, vermoedelijk op basis van het cameratoezicht.

BEDREIGING

Nico legitimeert zich nogmaals en vertelt wat er gebeurd is. Desgevraagd verklaart hij aangifte te willen doen van bedreiging in privétijd. De betreffende jongeman is inmiddels weggerend, maar wordt even later alsnog aangehouden. Eén van de toegesnelde agenten maakt in een notitieboekje een concept-aangifte op. Nico zet daar zijn handtekening onder en kondigt aan dat hij de volgende ochtend uitgebreid aangifte zal komen doen.

Die zondagochtend heeft Nico tijdens zijn autorit naar het bureau telefonisch contact met een collega en hoort hij dat de hulpofficier van justitie de verdachte al heeft heengezonden. Hij concludeert dat het dan ook niet per se nodig is dat hij op zijn vrije zondag aangifte gaat doen en keert om. Hij kan zijn tijd beter gebruiken, want er doen zich in zijn privéleven een hoop stressvolle ontwikkelingen tegelijk voor. Dat wordt in de weken daarna alleen maar erger, waardoor Nico er steeds niet aan toekomt de summiere aangifte in het aantekenboekje van zijn collega te 'complementeren'. Uiteindelijk wordt de zaak door het Openbaar Ministerie geseponeerd.



PLINTEN AFGELAKT?

Vanaf 1 mei 2020 wordt korpschef Erik Akerboom – op deze foto nog net voor het uitbreken van de coronacrisis de hand schuddend van minister Grapperhaus van Justitie en Veiligheid – het nieuwe hoofd van inlichtingendienst AIVD. ‘Een opmerkelijke stap,’ vindt NPB-voorzitter Jan Struijs: ‘Het voelt toch alsof de generaal midden in een enorme veldslag halsoverkop het strijdtoneel verlaat.’

STRAFONTSLAG

Twee maanden na het voorval dienen de ouders van de verbaal agressieve jongeman bij het korps een klacht in tegen Nico: door zijn toedoen is hun zoon onterecht een nacht vastgehouden. Een half jaar later krijgt Nico tot zijn schrik de zwaarst mogelijke disciplinaire straf opgelegd: een voorwaardelijk strafontslag (proeftijd van twee jaar). Reden: door zijn verzuim om zijn aangifte door te zetten – ondanks aansporingen van collega's daartoe – heeft hij het imago van de politie beschadigd.

Samen met de NPB start Nico tegen dit besluit een bezwaarprocedure. Als gevolg daarvan doet het korps wat water bij de wijn. In plaats van de zwaarste krijgt Nico de op één na zwaarste strafmaatregel opgelegd: hij wordt een jaar lang een schaal teruggezet in salaris. Dat komt in zijn geval neer op een inkomstenderving van ruim € 6.000 en een jaar lang minder pensioenopbouw.

GEEN GOEDE BEURT

De NPB spant een rechtszaak aan om ook dit besluit van tafel te krijgen. NPB-jurist Olivier van Petegem betoogt daarbij dat het korps Nico ten onrechte heeft beschuldigd van plichtsverzuim. Het is waar dat het hem niet is gelukt om zijn belofte aan de collega met het notitieboekje na te komen, aldus Van Petegem. Dat beschouwt ook Nico als een misser, waar hij achteraf spijt van heeft. Hij begrijpt heel goed dat het korps daardoor geen goede beurt heeft gemaakt bij bepaalde burgers (de ouders van zijn bedreiger) en bij het OM.

Maar staat dat verzuim gelijk aan plichtsverzuim? Het korps vindt van wel, onder andere door te stellen dat de onvolledige aangifte de oorzaak is van het seponeren van de zaak. Maar dat is te kort door de bocht, aldus NPB-jurist Van Petegem. Ook bij een uitgebreide aangifte was de zaak waarschijnlijk geseponeerd wegens gebrek aan bewijs. Ten tweede doet het korps met zijn beschuldiging te weinig recht aan de vrije keuze die Nico als burger heeft om een aangifte wel of niet door te zetten, waarbij die keuze in dit geval min of meer werd afgedwongen door zijn privéomstandigheden. ➔

‘In plichtsverzuimzaken wordt het korps regelmatig door de Centrale Raad van Beroep teruggefloten omdat het bewijs niet deugt en/of de opgelegde straf onevenredig zwaar is’

Willem de Klein, NPB-advocaat

HOGER BEROEP

Na vier jaar procederen hakt de Centrale Raad van Beroep – de hoogste rechter in ambtenarenzaken – in februari 2020 de knoop door. Volgens de Raad had Nico het voltooien van de aangifte belangrijk genoeg moeten vinden om daar ondanks zijn privéproblemen werk van te maken. Door dat na te laten is hij als politieman te lichtvaardig omgegaan met het aangeven van een andere burger én met de mogelijke gevolgen voor het imago van het korps. Dit gedrag kan hem als plichtsverzuim worden aangerekend, aldus de Raad.

SCHRIFTELIJKE BERISPING

Vervolgens stelt de Raad de NPB in het gelijk als het gaat om de zwaarte van de straf. Er zijn namelijk geen aanwijzingen ‘dat de conceptaangifte niet te goeder trouw is gedaan’. Ook ‘staat het iemand op zichzelf vrij om ervoor te kiezen af te zien van het doorzetten van een aangifte.’ Alle factoren afwegend komt de Raad tot het eindoordeel dat Nico zich weliswaar schuldig heeft gemaakt aan plichtsverzuim, maar dat hij daarvoor niet meer straf verdient dan een schriftelijke berisping.

NPB-advocaat Willem de Klein, die het hoger beroep voor zijn rekening nam, kijkt tevreden terug: ‘Jammer dat we de Raad er niet van hebben kunnen overtuigen dat het geen plichtsverzuim was, maar verder hoor je mij niet klagen. Van de zwaarst naar de lichtst mogelijke straf – daar durfde ik Nico wel mee onder ogen te komen.’

NALATIGHEID VAN WIE PRECIES?

In een andere recente NPB-zaak bij de Centrale Raad van Beroep draaide het om de vraag: is er sprake van plichtsverzuim als een agent stelselmatig achterloopt met het afwerken van dossierstukken en het doorsturen van inbeslaggenomen goederen naar het beslaghuis? Of probeerde het korps door deze beschuldiging zijn eigen verantwoordelijkheid te ontlopen?

Ook in dit geval besloot de werkgever de betreffende collega de zwaarst mogelijke disciplinaire straf voor plichtsverzuim op te leggen: een voorwaardelijk strafontslag. Jarenlang was de agent nalatig geweest bij het op tijd administratief afhandelen van zijn zaken, aldus de korpsleiding. Daardoor waren ketenpartners (OM), slachtoffers en benadeelden daadwerkelijk gedupeerd.’

De NPB stapte naar de rechter om de strafmaatregel vernietigd te krijgen. In eerste instantie lukte dat nog niet, maar in hoger beroep oordeelde ook de Centrale Raad van Beroep dat er in dit geval helemaal geen sprake was van strafwaardig plichtsverzuim. Buiten kijf stond dat de agent in de loop van negen jaar tientallen onafgewerkte dossierstukken en een aantal inbeslaggenomen in zijn postvak en kledingkast ‘onder zich had gehouden’. Maar in diezelfde tijd had de werkgever in meerdere beoordelingen vastgesteld dat het functioneren van de collega maar op één punt tekort schoot: het op tijd afronden van administratieve klussen.

VERBETERTRAJECT

De Raad van Beroep stelde vast dat deze beoordelingen niet waren gevolgd door ‘adequate sturing of monitoring dan wel waarschuwing van de kant van de leidinggevende(n)’. Dat maakte het opleggen van een strafontslag wegens plichtsverzuim onterecht, aldus de Raad. Het alsnog opleggen van een verbetertraject was in dit geval een zorgvuldig besluit geweest. De Raad liet daarbij meewegen dat de agent niet de intentie had gehad om anderen te benadelen of zijn werkgever te schaden. Het besluit werd vernietigd.

‘En dit is geen incident,’ aldus NPB-advocaat Willem de Klein. ‘In plichtsverzuimzaken wordt het korps regelmatig door de Centrale Raad van Beroep teruggefloten omdat het bewijs niet deugt en/of de opgelegde straf onevenredig zwaar is.’

Hoe komt dat laatste eigenlijk? Welke rol speelt het zogenaamde Strafmaatoverleg daarbij? Meer daarover in een volgend bondsblad. ■



bedrijfsvoering

Trea Jansen, TwanMartens en Harry Peters,
de activiteitencoördinator van de afdeling

Van maandag 30 maart tot en met maandag 13 april houdt de NPB-afdeling Bedrijfsvoering digitale verkiezingen voor twee nieuwe bestuurders. Welke collega's zijn bereid zich de komende jaren (onbezoldigd) in te zetten als afdelingsvoorzitter en afdelingssecretaris?

De kandidaat-voorzitter is collega **Twan Martens**, 59 jaar en als senior adviseur werkzaam bij de Dienst Informatiemanagement (IM). Twan begon in 1981 in Den Haag aan zijn politieopleiding en werd datzelfde jaar meteen NPB-lid. Na zeven jaar stapte hij over naar de gemeentepolitie van Bussum. Toen dat korps in 1993 opging in het regiokorps Gooi en Vechtstreek, was Twan één van de oprichters van de gelijknamige nieuwe NPB-afdeling.

Na het voltooien van een masteropleiding Informationmanagement aan de UvA trad Twan in 2010 in dienst bij de toenmalige ICT-organisatie van de politie (de VtsPN) en werd hij na 27 jaar executieve dienst ATH-medewerker. Door de personele reorganisatie binnen de Nationale Politie belandde hij in 2016 bij de Dienst IM.

De kandidaat-secretaris is **Trea Jansen**, 53 jaar en als functioneel beheerder werkzaam bij de Dienst IM. Trea is sinds 2003 NPB-lid. Ze werkte destijds voor de concerndienst informatievoorziening (CDI) van de toenmalige Landelijke Eenheid. Net als Twan heeft Trea de nodige ervaring op medezeggenschapsgebied.

Trea wil graag bestuurder worden van de afdeling Bedrijfsvoering omdat ze het belangrijk vindt dat ook dit onderdeel van de Nationale Politie een duidelijke stem kan laten horen binnen de NPB. Twan is het daarmee eens. Een vakbond is een vorm van georganiseerde solidariteit en hij wil graag bijdragen aan het sterk houden daarvan. Voor de PDC-medewerkers geen overbodige luxe, aangezien de Nationale Politie continue in verandering is. ■

De NPB-leden van de afdeling Bedrijfsvoering kunnen zich tot en met maandag 13 april voor of tegen deze twee kandidaten uitspreken via de link in de recent ontvangen digitale nieuwsbrief of via de link in het verkiezingsartikel op de NPB-website www.politiebond.nl.

Recoverytraining burn-out/PTSS

‘Help elkaar te herstellen!’

Voetballer Memphis Depay wil op tijd hersteld zijn van een zware knieblessure om tijdens het Europees voetbalkampioenschap op het hoogste niveau te kunnen presteren voor Oranje. Hij kan daarbij rekenen op de hulp van de beste specialisten. De politiemensen die binnen de eenheid Rotterdam de recoverytraining volgen, zijn niet minder goed af: zij worden begeleid door de ervaren politiemensen Marco Blok en Hans van der Have.

Bij Depay gaat het om fysieke problemen; in het geval van de Recoverytraining om de behandeling van mentale blessures, zoals een burn-out of een posttraumatische stressstoornis (PTSS). Deze en aanverwante aandoeningen zijn voor anderen heel vaak niet goed te zien en moeilijk echt te doorgronden. Maar ze hebben helaas wel degelijk veel en langdurig impact op de getroffen persoon en zijn omgeving. Daar moeten we iets mee, bedachten Marco en Hans. En ook de leiding van de eenheid Rotterdam besepte dat deze groep politiemensen niet zonder uitzicht op herstel gelaten kon worden. Deze collega's zijn met name door het politiewerk in omstandigheden terechtgekomen waar niemand in wil verkeren. En dus wordt er gefaciliteerd.

NATUURGEBIED

Marco en Hans zijn ervaringsdeskundigen op het gebied van PTSS en stresshantering. Marco was voorheen actief als IBT-docent in Rotterdam, maar viel uit met PTSS. Zijn persoonlijke herstel heeft geleid tot zijn huidige inzet als recoverytrainer en projectleider. Ook Hans is 'een oude rot in het vak'. Hij heeft het nodige gezien en meegemaakt, met name als Officier van Dienst (OVD). Zaken die niet altijd zomaar afglijden van de diender.

Samen begeleiden ze collega's met mentale blessures bij het actief werken aan hun herstel. Dat gebeurt in de regel in kleine groepen, in de stilte en rust van natuur- en recreatiegebied de Broekpolder. Weg van het gewoel, in het gezelschap van gelijkgestemden, bij wie het niet nodig is dat wat je voelt of denkt uitgelegd moet worden. Maar die elkaar aan de andere kant wel – met of zonder woorden – tot steun zijn.



Marco Blok en Hans van der Have, recoverytrainers fit@np, Rotterdam.

ENERGIE-MANAGEMENT

Vandaag begint de groep, bestaande uit mannen en vrouwen, net zoals altijd, met koffie/thee en een kleine voorbereiding op wat komen gaat. Het thema is energie-management. Hoe ga je om met de hoeveelheid energie die je hebt? 'Omdat dit voor ieder mens anders is, zijn we hier vooral bezig met hoe je dit het beste zelf kunt managen,' legt Marco naderhand uit. 'Dan vertel ik ook hoe ik daar zelf mee heb leren omgaan. Het is gericht op bewustwording van hoe bepaalde dingen werken en wat je kunt doen om het niet zover te laten komen dat de energie gewoon op is. Dat komt vaak voor bij PTSS en burn-out. Onze taak is het om de collega's die meedoen aan de recoverytraining bewust te maken van de diverse manieren die er zijn om goed om te gaan met stressklachten. Dat zijn er meer dan je misschien denkt.'

GEEN SPORTPRESTATIE

'Neem even je rust, luister naar je ademhaling. Verlaag het cortisol (stresshormoon dat je een langere periode alert houdt). Neem een moment voor jezelf,' zegt Hans tegen de leden van de groep. Andere deelnemers moeten het juist hebben van meer lichamelijke inspanning op de survivalbaan of mountainbike. Geen probleem; een ieder mag z'n eigen ding doen. 'We zijn niet bezig met een sportprestatie,' reageert Marco. 'Bewegen, buiten bezig zijn, is een middel – een heel goed middel zelfs – om je bewust te worden van wat er met je gebeurt en hoe je dat positief kunt beïnvloeden. Het gaat om technieken aanleren die je verder helpen. Daarom bieden we ook trainingen aan met yoga of mindfulness. Dat helpt allemaal om de lifestyle in de goede richting te krijgen. Maar iedereen is altijd vrij om het te doen zoals hij of zij zelf wil. Bij recovery hoort geen moeten.'



VIER FASEN

Dat neemt niet weg dat de recoverytraining bij de eenheid Rotterdam wel gericht is op herstel voor de deelnemers en op re-integratie. Hans: 'De mate van herstel, het haalbare eindniveau, varieert uiteraard van persoon tot persoon. Er zijn er die op een gegeven moment terug kunnen en weer in actieve dienst komen bij de politie. Anderen stromen uit naar een passende nieuwe functie binnen of buiten het korps. Voor wie dat niet haalbaar is, is de hulp gericht op een niveau van leven dat niet constant beïnvloed wordt door stress, angst en ontwijken.'

Het bereiken van het mogelijke herstellenniveau is de afsluiting van het vier-fasen-recovery-plan. Het begin is voor de eerste keer naar de training in Vlaardingen komen en kennismaken met de trainers en later met de groep. Marco: 'Het is misschien moeilijk te begrijpen voor wie het niet zelf heeft meegemaakt, maar alleen al de drempel om contact met ons op te nemen is vaak hoog voor bijvoorbeeld een PTSS'er. Ook hiernaartoe komen kan een serieus obstakel zijn. Wij weten dat en kennen de kwetsbaarheid en stress die dit oplevert uit eigen ervaring. We weten ook hoe we daarop kunnen inspelen om tot een oplossing te komen.'

MUUR BEKLIMMEN

Ergens op het buitenparcours staat een muur die beklommen kan worden. De groep gaat er gezamenlijk naar toe en dan wordt gevraagd dat een ieder zijn rustmoment pakt. Weer op de ademhaling letten en op de mindset. 'Het lijkt wat op een politieactie, waarbij men tegenover het onbekende komt te staan. Hoe je daarmee omgaat, en met de stress die dit oplevert, kun je trainen,' stelt Hans.

Het is mooi om iemand te horen uitspreken dat onze training voelt als een warm bad

Hans van der Have, recoverytrainer fit@np



ECHTE AANDACHT

'PTSS en burn-out heb je niet alleen,' weet Hans. 'Uiteraard hebben ze er 'thuis' het meeste mee te maken. Maar ook van de korpsleiding en van collega's mag je verwachten dat ze aandacht hebben voor politiemensen die hiermee worstelen. Let alsjeblieft op de signalen die er zijn. Vraag oprecht aan een collega hoe het met hem of haar gaat. Heb echte aandacht voor elkaar en help elkaar te herstellen! Dat kan namelijk. Wij mogen daarin een rol spelen en dat geeft voldoening kan ik je zeggen.'

Hans voegt toe: 'Het is mooi om iemand te horen uitspreken dat onze training voelt als een warm bad. Dat hij ervaart dat er mensen zijn die met of zonder woorden begrijpen wat je meemaakt en voelt. Dat men zichzelf kan zijn, onder gelijkgestemden. En ook dat er gewerkt kan worden aan herstel. Dat PTSS of burn-out geen uitzichtloze situatie hoeft te zijn. Geweldig dat we dit zo kunnen doen voor onze collega's die het moeilijk hebben.' ■

De recoverytraining wordt iedere dinsdag en vrijdag van 10.00 uur tot 12.00 uur gegeven bij Adventure Vlaardingen, Watersportweg 21 te Vlaardingen (Broekpolder).

Interesse? Stuur een e-mail naar Marco.blok@politie.nl of Hans.van.der.have@politie.nl.

Meer weten? Kijk op de website van de Stichting Waardering en Erkenning Politie (WEP) voor het artikel 'Dit gun je iedere collega die thuiszit met PTSS'.

NPB en ACP gaan samenwonen

Sinds augustus 2019 zijn de NPB en de ACP gezamenlijke huisvesting aan het voorbereiden – de eerste stap op weg naar een intensievere samenwerking. Dat maakten de bonden op maandag 14 januari bekend door het publiceren van een gezamenlijke podcast. ‘Net als Coca-Cola en Pepsi Cola hebben we meer gemeen dan we van elkaar verschillen.’

In de podcast wisselen NPB-bestuurder Albert Springer en ACP-bestuurder Esmé Rijs van gedachten over de gestarte ‘verkenningen’. Springer: ‘We zijn als bonden de laatste jaren op een natuurlijke wijze steeds meer gaan samenwerken. Niet alleen tijdens acties of bij het voorbereiden van het arbeidsvoorwaardenoverleg met de werkgever. Ook als het gaat om de werkorganisaties is er soms al nagedacht over gezamenlijke aankopen of investeringen.’

Rijs: ‘We horen ook constant terug dat de leden samen optrekken belangrijk vinden. Nou, rond de zomervakantie van 2019 zijn we met beide dagelijkse besturen om de tafel gaan zitten en hebben we afgesproken om samen de mogelijkheden te gaan verkennen.’



Albert Springer



Esmé Rijs

Springer: ‘Al gauw kwamen we erachter dat we allebei op zoek waren naar andere huisvesting. Toen kwam het idee op om dat dan ook met vereende krachten te doen en te gaan samenwonen. Afgesproken is dat de eigen identiteit daarbij behouden blijft. Er is vooralsnog geen sprake van een fusie.’

Rijs: ‘Nee, we blijven in eerste instantie gescheiden verenigingen en werkorganisaties. Maar we gaan niet alleen maar samenwonen om het samenwonen. Het is wel de bedoeling om daarna ook samen stappen naar de toekomst te zetten. Elkaar beter te leren kennen en daardoor wellicht nog verder naar elkaar toe te groeien.’

Springer: ‘Het wordt steeds duidelijker dat de verschillen tussen de NPB en de ACP heel klein zijn, details eigenlijk. Meer gaan samenwerken voelt dan ook als een logische stap.’

Rijs: ‘Ik heb er echt zin in. We krijgen er een club collega's bij, zo voelt het. Jarenlang zijn we concullega's geweest, met toch altijd een soort muur tussen ons in. Nu zijn we die muur langzaam aan het afbreken – en dat geeft veel energie.’

Inmiddels is de zoektocht naar een geschikt gebouw in de driehoek Amersfoort/Utrecht/Hilversum van start gegaan. Begin dit jaar zijn ook werkgroepen in het leven geroepen om input te leveren voor de inrichting van het beoogde gezamenlijke ‘vakbondshuis’ en de praktische invulling van de nauwere samenwerking. Die werkgroepen bestaan uit kaderleden en medewerkers van beide bonden, onder de goedlachse supervisie van Facility Management-adviseur Auke Smet. Voor sommige NPB-kaderleden en –medewerkers een bekend gezicht, want in een vorig leven werkte ze als beleidsmedewerker en later als algemeen secretaris bij de ACP. Wordt vervolgd! ■

Sportieve herstelreis naar Engeland

Voor politiemensen met fysieke en/of psychische problemen kan het in groepsverband realiseren van een individuele sportieve prestatie een enorme opkikker betekenen voor hun herstel. Met dat doel voor ogen organiseren collega's Jacqueline Rustidge en Michel Hagenbaak met steun van de Stichting Nederlandse Politie Sportbond een driedaagse wandel- en hardlooptour door de Engelse natuur.



et is de gezamenlijke passie voor sport en bewegen die Jacqueline, werkzaam bij communicatie Oost-Nederland en Michel Hagenbeek, wijkagent in Amsterdam, in 2012 bij elkaar brengt. Gaandeweg ontdekken ze dat ze meer gemeen hebben dan hun eigen drang om te bewegen. Ze zijn er ook allebei op gebrand om anderen te laten profiteren van de voordelen van een sportieve levensstijl. Jacqueline heeft op het werk 'Pauzefit' geïntroduceerd: een half uurtje net even anders bewegen om de urenlange 'zit' achter het bureau te doorbreken. In zijn werk als wijkagent gebruikt Michel sportieve activiteiten om mensen in beweging te krijgen en elkaar te ontmoeten.

SPORTEVEMENTEN

Onder de vlag van de Stichting Nederlandse Politie Sportbond (NPSB) zijn ze samen goed voor zo'n twintig sportevenementen voor politiemedewerkers; hij bij zijn survivalgroep, zij bij haar atletiekvereniging. Naar schatting krijgen ze daardoor per jaar 2.000 collega's in hun vrije tijd aan het sporten.

Tijdens een van hun gezamenlijke hardlooptrainingen komen ze op het idee een aansprekend project te organiseren voor collega's die met fysieke en/of psychische problemen worstelen, maar voor wie sporten en bewegen niet zo vanzelfsprekend zijn. Het zou mooi zijn om juist deze mensen toch op dat sportieve pad te krijgen, aldus Jacqueline en Michel, want zij kunnen daar voor hun herstel veel baat bij hebben. Ze leggen het idee voor aan het bestuur van de NPSB. Dat reageert enthousiast en omarmt het plan.

ATLANTIC COAST CHALLENGE

In oktober 2019 deden Jacqueline en Michel met fitte collega's mee aan de Atlantic Coast Challenge (ACC) in het zuidwesten van Engeland. Hun plan is een aangepaste versie van deze prestatie-loop te organiseren voor herstellende collega's. Ook in hun geval moet het halen van de finishlijn natuurlijk wel een realistisch en haalbaar doel zijn.

Ze vertellen enthousiast: 'Bij de ACC worden in drie dagen tijd drie trail marathons gelopen. In een prachtige omgeving, vrij van alle prikkels van deze tijd. Het is de bedoeling dat de deelnemers aan de herstelreis deze drie marathons in estafettevorm gaan lopen. Het wordt dus echt een gezamenlijke inspanning, iedereen draagt binnen zijn of haar mogelijkheden bij. Wandelend of hardlopend. We gaan in kleine groepjes met deskundige begeleiding op pad.'



Jacqueline Rustidge en Michel Hagenbaak

Voor alle duidelijkheid: het wordt geen vakantie-reisje. De deelnemers worden geacht gemotiveerd aan hun herstel te willen werken door de gestelde inspanningsdoelen te halen. Jacqueline: 'We gaan ze daar in een voortraject op voorbereiden. Dat doen we in een veilige en vertrouwde omgeving met veel persoonlijke aandacht. Wij zijn erbij om iedereen te motiveren en te stimuleren. Op die manier kunnen we samen grenzen verleggen, collega's dingen laten presteren die ze niet voor mogelijk hielden. De persoonlijke overwinning aan de finishlijn zal zoet zijn en men keert met een opgeladen batterij weer naar huis. Een stapje dichterbij herstel en inzetbaarheid en met sport en bewegen als 'gewoonte' in de rugzak.'

Michel: 'We voelen ons bevoorrecht dat we dit kunnen doen, met de steun van de NPSB. Je hebt hier geen duur adviesbureau voor nodig. Het is gewoon voor collega's door collega's.' ■

● MEER WETEN OVER DE HERSTELREIS?

Neem contact op met Jacqueline (atletiek@politiesport.nl) of Michel (michel.hagenbeek@politie.nl)!

● MEER WETEN OVER DE STICHTING NPSB?

Kijk op www.politiesport.nl.



WPFG ROTTERDAM 2021

Volgend jaar vinden de World Police & Fire Games voor het eerst in de geschiedenis plaats in Nederland, van vrijdag 30 juli tot en met zondag 8 augustus. Rotterdam heeft de eer om dit grootste breedtesportevenement ter wereld te mogen organiseren en meer dan 10.000 deelnemers en 30.000 supporters te verwelkomen.

Deze spelen bestaan al meer dan 35 jaar en worden elke twee jaar gehouden. De WPFG wil vooral een evenement zijn waar politie, brandweer, douane en Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) uit de hele wereld elkaar buiten het werk om kunnen ontmoeten, in andere dan de (vaak zware) dagelijkse omstandigheden. Iedereen die werkt bij een van deze organisaties kan meedoen aan de WPFG. Er zijn geen limieten of kwalificatie-eisen.

Een andere belangrijke doelstelling is het verhogen van het respect en de waardering voor hulpverleners. De WPFG zal worden aangegrepen om veiligheidsprofessionals op allerlei manieren te huldigen voor hun inzet voor de maatschappij.

RUIM ZESTIG SPORTEN

Tijdens de WPFG in Rotterdam worden zo'n 63 sporten georganiseerd op ruim 30 locaties, waarvan Rotterdam Ahoy de grootste is. Het sportaanbod loopt uiteen van badminton tot kitesurfen, triatlon en voetbal tot aan specifieke sporten gerelateerd aan de diensten, zoals de Ultimate Fire Fighter-competitie en schietonderdelen.

De openingsceremonie van de WPFG is op 30 juli 2021 in De Kuip. Daarbij staan de deelnemende sporters centraal en komen onderdelen van de Nederlandse cultuur aan bod. De sluitingsceremonie vindt plaats in Rotterdam Ahoy op 8 augustus 2021. Daarbij zal de vlag worden overgedragen aan Winnipeg 2023.

● MEER WETEN OVER DE SPELEN?

Kijk op www.wpfgrotterdam2021.com of volg de WPFG op [Twitter.com/WPFGRotd](https://twitter.com/WPFGRotd) of op [Facebook.com/WorldPoliceFireGamesRotterdam](https://facebook.com/WorldPoliceFireGamesRotterdam).

NPB – ALTIJD BEREIKBAAR!

NPB-HOOFDKANTOOR

Bezoekadres

Hertogswetering 159
3543 AS Utrecht

Telefoon algemeen

085 – 89 00 490

Fax

085 – 89 00 411

Email

info@politiebond.nl

Postadres (NPB/LA/IBB)

Postbus 9124
3506 GC Utrecht

AFDELING INDIVIDUELE BELANGENBEHARTIGING (IBB)

Telefoon

085 – 89 00 430

E-mail

ibb@politiebond.nl

AFDELING LEDENADMINISTRATIE (LA)

Telefoon

(085) 89 00 410

E-mail

la@politiebond.nl

Contributie

De maandelijkse contributie voor het NPB-lidmaatschap is 0,7 procent van je maandsalaris (brutoschaalbedrag), met een minimum van € 7,25 en een maximum van € 14. (Vervroegd) gepensioneerde collega's komen in aanmerking voor een verlaging van hun NPB-contributie tot slechts € 7,25 per maand. Die aanspraak gaat in vanaf het moment dat een NPB-lid zijn (vervroegde) pensioen bij de bond meldt.

OPZEGGING LIDMAATSCHAP

NPB-leden zijn zelf verantwoordelijk voor het opzeggen van het lidmaatschap. Dat dient in alle gevallen SCHRIFTELIJK te gebeuren – per brief of per e-mail. De opzegging wordt vervolgens ook altijd schriftelijk bevestigd door de NPB.

Er geldt een OPZEGTERMIJN van twee volle kalendermaanden. Komt een opzegging bijvoorbeeld op 5 april bij de NPB binnen, dan wordt het lidmaatschap beëindigd vanaf 1 juli. Deze opzegtermijn geldt ook als je de politie verlaat om ergens anders te gaan werken of met vervroegd pensioen te gaan. In beide gevallen komt het lidmaatschap niet automatisch per direct te vervallen.



Hoofdbestuurders

Noord-Nederland

Annemieke Karsten
akarsten@politiebond.nl

Oost-Nederland

Reyer Gerritsen
rgerritsen@politiebond.nl

Midden-Nederland

Cees de Bruijn
cdebruijn@politiebond.nl

Noord-Holland

Klaas Ottens
kottens@politiebond.nl

Amsterdam

Ward Quaghebeur
ejjquaghebeur@gmail.com

Den Haag

Evert-Jan de Haan
edehaan@politiebond.nl

Rotterdam

Ibrahim Yilgor
iyilgor@politiebond.nl

Zeeland/West-Brabant

Koen Simmers
ksimmers@politiebond.nl

Oost-Brabant

Ine van den Oetelaar
ivandenoetelaar@politiebond.nl

Limburg

Johan Houwen
jhouwen@politiebond.nl

Landelijke Eenheid

VACANT
Neem desgewenst contact op met eenheidsbestuurder Barry Huizinga
bhuizinga@politiebond.nl

Politieacademie

Herman Dirkmaat
hdirkmaat@politiebond.nl

Bedrijfsvoering

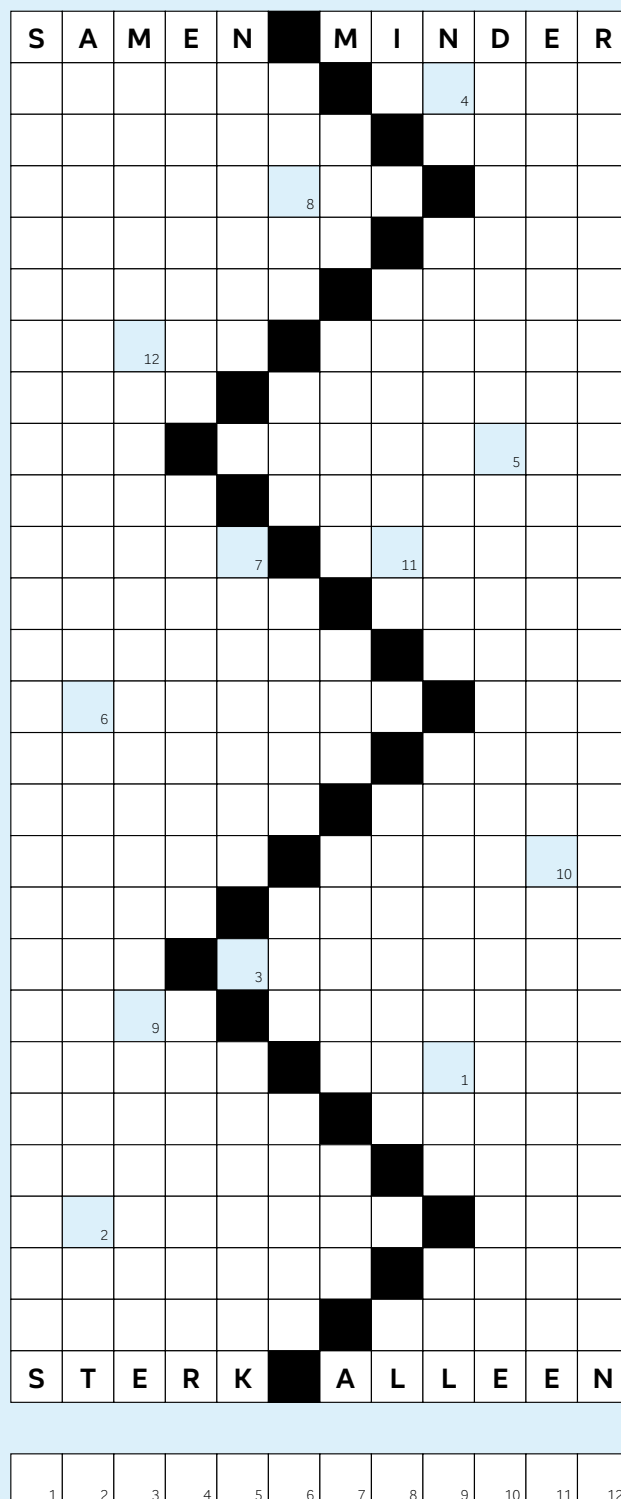
Patty van Leur
pvanleur@politiebond.nl

Vul woorden in volgens de gegeven omschrijvingen, van SAMEN NAAR STERK en van MINDER naar ALLEEN.

Elk woord bestaat uit precies dezelfde letters als de woorden direct erboven en eronder, plus of min één letter.

LINKS

1. Stad in Frankrijk
2. Studiedag over een specifiek onderwerp
3. Patroon, model
4. Moskeetoren
5. Chef-kok
6. Cadans
7. Oeverplant
8. Europeaan
9. Netjes, proper
10. Land in Afrika
11. Soort dolfijn
12. Duwen, haast hebben
13. Het dichterbij komen
14. Indonesisch rundvleesgerecht
15. Sjouwen, aanhebben
16. Keukengereedschap
17. Bevlaging, felle mode
18. Tijdvak
19. Frans-Duitse cultuurzender
20. Ruimtevaartuig
21. Rolschaatser
22. Vrouw die eten bereidt
23. Aftandse auto
24. Beschadigd door een puntig voorwerp
25. Werkweigeraar, actievoerder



RECHTS

1. Warme maaltijd
2. Computerfanaat
3. Naaldboom
4. Watervogel
5. Grond, drijfveer
6. Horizon
7. Medelijden

8. Gelijmatig verdelen, uiteenplaatsen
9. ... voor ..., goed doel
10. Toestel voor waarschuwen- de geluidssignalen
11. Rivier die door Parijs stroomt
12. Ooit
13. Ontkenning

14. Loven
15. Honende opmerking
16. Dodelijk gif
17. Uitschakelen met een stroomstootwapen
18. Kwaadspreken
19. Abe ..., voetballegende uit Heerenveen
20. Soort appel

PRIJSWINNAARS PUZZEL 4- 2020

Van 176 NPB-leden ontvingen we de juiste oplossing van de puzzel in het vorige bondsblad: 2 nul 2 nul die dubbele cijfers staan voor een jaar om samen dubbel sterk door te gaan

DIT ZIJN DE PRIJSWINNAARS VAN EEN CADEAUBON VAN € 10:

Marja Lust, Amsterdam
Willy Oosterwijk, Oldenzaal
Jeroen Moonen, De Meern
Dick Koller, Albergen
W.J.G. van der Maaten, Zwolle

MEEDINGEN NAAR EEN PUZZELPRIJSJE?

Stuur dan de oplossing van deze puzzel voor 1 juni naar dharte@politiebond.nl of naar de Nederlandse Politiebond, Postbus 9124, 3506 GC in Utrecht.

Onder de goede inzendingen verloten we vijf cadeaubonnen van € 10.



21. Zeer sterke lichtbundel
22. Uitverkoop
23. Brits bier
24. ... Fitzgerald, Amerikaanse jazzzangeres
25. Laan met bomen

PROFITEER VAN AANTREKKELIJKE KORTINGEN MET LEDENVOORDEEL FNV

Ledenvoordeel FNV biedt FNV-leden flinke kortingen op allerlei producten, diensten en uitjes. Naast de jaarvoordelen waar je het hele jaar gebruik van kunt maken, bieden we ook tijdelijke voordelen. Deze vind je elke maand op ledenvoordeelfnv.nl. Je kunt je ook inschrijven voor de maandelijkse nieuwsbrief, zodat je nooit een voordeel mist! De tijdelijke voordelen zijn geldig van 1 maart t/m 31 mei 2020.

TIJDELIJK VOORDEEL

Maandelijks vele nieuwe voordelen op ledenvoordeelfnv.nl

TOT 50% KORTING BIJ INVENTUM HUISHOUDELIJKE APPARATEN

Speciaal voor FNV-leden biedt Inventum tot 50% korting op een ruime selectie handige huishoudhulpen! Het assortiment onderscheidt zich in klein huishoudelijk, persoonlijke verzorging en vrijstaand witgoed. Van een kookplaat en magnetron tot aan een staafmixer set. Er is meer dan genoeg keuze.

Kijk voor het gehele aanbod op ledenvoordeelfnv.nl



TOT
50%
KORTING

INVENTUM
maakt 't moment

VOOR € 19,95 NAAR JOUW FAVORIETE SAUNA

Ontsnap aan de hectiek van alledag en kom volledig tot rust tijdens een dag wellness. Bij de meer dan 20 wellnessresorts van Select Wellness Group ben je aan het juiste adres! Elke locatie heeft een eigen origineel (lokaal) karakter, een rustige sfeer en biedt bijzondere wellness faciliteiten. Ontvang als FNV-lid nu maar liefst 35% korting op een entreebewijs. Op basis van je entreebewijs kun je vrij gebruik maken van alle sauna- en wellnessfaciliteiten.

Ga voor de kortingscode naar ledenvoordeelfnv.nl



35%
KORTING



MET KORTING NAAR DE NTR ZATERDAG- MATINEE IN HET CONCERTGEBOUW

Dit voorjaar kun je als lid van de FNV met korting naar de NTR ZaterdagMatinee. Je kunt kiezen uit tien prachtige concerten in Het Concertgebouw. Concerten met o.a. het Radio Filharmonisch Orkest en het Groot Omroepkoor. Op ledenvoordeelfnv.nl vind je een totaaloverzicht van alle concerten. Je korting kan oplopen tot 24% per concert.

Kijk voor alle concerten op ledenvoordeelfnv.nl



TOT
24%
KORTING

**NTR
ZATERDAGMATINEE**

TIJDSCHRIFT NAAR KEUZE VOOR € 10,-

Het voorjaar komt weer in zicht. Tijd om de (buiten)hobby's weer op te pakken. Vipmedia heeft allerlei leuke tijdschriften boordevol verhalen, inspiratie en tips over jouw hobby. Je kunt nu een kortlopend abonnement afsluiten op een hobbytijdschrift naar keuze voor slechts € 10,-. Je hebt 12 titels om uit te kiezen, zoals Tuinseizoen, LandIdee, Wetenschap in Beeld en Historia. Ook fijn: het abonnement loopt automatisch af.

Kies jouw tijdschrift op ledenvoordeelfnv.nl



TOT
54%
KORTING

VIPMEDIA

JAARVOORDEEL

12% KORTING OP ALLE CURSUSSEN EN OPLEIDINGEN

NHA biedt de voordeligste thuiscursussen van Nederland. Je kunt kiezen uit 500 cursussen zoals Boekhouden, Management, Webdesigner, Nagelstyling, Kindercoach, Gewichtconsulent, Spaans, Fotografie, Thuiskeeper en nog veel meer! Starten kan elke dag van het jaar en met behulp van de privé docent stem jij je eigen studietempo af.

Vraag een gratis (digitale) studiegids aan of schrijf je direct in, bel 077 306 7000 of ga naar nha.nl/fnv



12% KORTING

nha

EXTRA KORTING OP MOBILE ABONNEMENTEN

Bij UnitedConsumers profiteer je van exclusief voordeel op mobiele abonnementen van KPN, Vodafone, Tele2, T-Mobile en Ben. Bovenop de maandelijkse UnitedConsumers korting ontvang je als FNV-lid het eerste jaar € 1,50 per maand extra korting! Of je nu kiest voor een Sim Only of abonnement met toestel, door het ruime aanbod is er altijd een abonnement wat bij jou past.

Bekijk het gehele aanbod op ledenvoordeelfnv.nl



€1,50 EXTRA KORTING

united
consumers

10% EXTRA KORTING BIJ PLUTOSPORT.NL

- Meer dan 19.000 sport- en lifestyle artikelen
- Voor 22:00 uur besteld, morgen in huis
- Mogelijkheid tot Same Day Delivery
- Altijd Topmerken voor scherpe prijzen
- Gratis retourneren
- Bedrukkingsservice mogelijk

Kijk op ledenvoordeelfnv.nl voor de kortingscode. Da's makkelijk scoren!



10% EXTRA KORTING

**PLUTO
SPORT.NL**

ONTVANG 8% KORTING OP JE AUTOVERZEKERING BIJ UNIVÉ

Het is weer winter. Dat betekent slechter weer op de weg, piepende ruitenwissers en slecht zicht. Gelukkig is er de Univé autoverzekering. Als FNV-lid krijg je maar liefst 8% korting op je autopremie. En vanaf € 4,55 heb je er ook pechhulp bij. Je stelt eenvoudig je autoverzekering samen. Zo bepaal je zelf hoe uitgebreid je verzekerd wilt zijn. Je kunt kiezen uit drie varianten van de autoverzekering: van WA tot All Risk.

Vragen? Kijk op unive.nl/ledenvoordeelfnv, bel 0592 348 999 of bezoek één van de 110 winkels



8% KORTING

univé

Onze jaarpartners:

univé

united
consumers

NIGRO

nha

KRAS

**GREEN
CHOICE**

**PLUTO
SPORT**

MIS NIETS! SCHRIJF JE SNEL IN VOOR DE NIEUWSBRIEF OP LEDENVOORDEELFNV.NL

Onder voorbehoud van druk- en zetfouten.

Kijk op de website voor de speciale maandaanbiedingen!

DAAROM

Wat staat er op je cv?

Toen ik vijftien jaar geleden moeder werd, besloot ik van het Verkeershandhavingsteam over te stappen naar een administratieve functie op de afdeling Bijzondere Wetten. Daarna heb ik me omgeschoold tot juridisch medewerker openbaar bestuur en nu werk ik als generalist I&S Korpscheftaken. Ik houd me bezig met de vergunningen op basis van onder andere de Wet wapen en munitie en de Wet Natuurbescherming. Daarnaast adviseer ik het ministerie van Justitie en Veiligheid op het gebied van verloven. Ik heb geen spijt van de keuze binnen te gaan werken. Wetten zijn altijd in ontwikkeling, dat houdt het werk leuk.

Hoe ben je kaderlid geworden?

In 2018 kwam ik erachter dat er in de NPB-afdeling Limburg te weinig individuele belangenbehartigers (IBB'ers) actief waren. Ik was me ervan bewust hoe belangrijk het is dat collega's met problemen op deskundige kaderleden van de bond terug kunnen vallen. Dus toen heb ik me aangemeld.

Wat moet je kunnen als IBB'er?

Om gecertificeerd IBB'er te worden moet je een opleiding van vier (losse) dagen volgen waarin alle mogelijke casussen worden doorgesproken. Sinds begin dit jaar ben ik binnen de afdeling Limburg ook IBB-coördinator en zorg ik ervoor dat onze IBB'ers vier keer per jaar bijscholing krijgen. Dat wordt gefaciliteerd door de NPB. De uren die we als IBB'ers maken mogen we van de werkgever wegschrijven.

Wat is er zo leuk aan IBB-werk?

Ik krijg voldoening uit het kunnen helpen van de collega's. Al is het maar door een gesprek om ze te laten weten waar ze aan toe zijn, hoe ze bepaalde procedures moeten starten. Soms is het bieden van een luisterend oor al voldoende om mensen gerust te stellen. Ook vind ik het fijn de schakel tussen de NPB en de collega's te zijn.

Waarom ben je lid van de NPB?

Volgens mij is het voor politiemensen belangrijk om lid te zijn van een bond, omdat het korps zo'n grote organisatie is en ik me dan altijd afvraag hoe sterk je als individu staat bij conflicten. Toen een collega mij negentien jaar geleden benaderde om lid te worden van de NPB heb ik dat als aspirant gelijk gedaan.

COLLEGA'S HELPEN GEEFT VOLDOENING

Melanie Goossen-Mommertz (41), van agent op straat naar generalist I&S Korpscheftaken en coördinerend rechtshulpverlener (IBB'er) van de NPB-afdeling Limburg.