

**UITVOERING
CAO-AFSPRAKEN:
LIGGEN WE
OP SCHEMA?**



**VANAF JULI
VERLOFSPAREN
VAN START BIJ
DE POLITIE!**

**PRIVÉGEBRUIK
MEOS-APP
IS MEESTAL
PLICHTSVERZUIM!**



RUIME STEUN VOOR PENSIOENDEAL



THEMADAG CYBERCRIME

**NCTV AALBERSBERG
OVER VECHTEN
VOOR VEILIGHEID
IN THE CYBER AGE**



EN VERDER:

**DOORSTROOMGARANTIE
15.000 COLLEGA'S
OP WEG NAAR SENIOR**

**BELONINGSCONFLICT
KORPS SCHOFFEERT
PRAKTIJKDOCENTEN**

VIER PAGINA'S
BONDIG
WERK EN INKOMEN
VERENIGING

The police of the future

Hereby we warmly invite you to the second International Police Youth Conference, that will take place on October 29, 30 and 31 in The Hague, the political capital of the Netherlands.

The aim of the conference is to establish an exchange between police officers from about ten European countries at professional and trade union level. It is also meant to create political awareness for our professional demands and proposals for improvement.

Topics of discussion will include

- dealing with stress during day-to day police operations
- improvements in resources and equipment
- new security strategies and methods of investigation in the context of 'smart policing'
- cross-border police cooperation's in the fight against cyber and organised crime.

Register now!

Police unions can register up to five attendees, who should not be much older than 35 years. Their union will have to bear their costs for travel and overnight stay. Catering costs at the conference itself will be covered by the organisers.

Registration is possible till July 11, by sending an e-mail to conference@politiebond.nl. Please state the family name, first name, date of birth and e-mail address of each attendee.



Powered by



**Gewerkschaft
der Polizei**



INHOUD

- 04 ZO ZIT DAT**
Uitvoering politie-CAO 2018-2020
- 06 HOT TOPIC**
Politieonderwijs in zwaar weer
- 07 NPB JONG**
- 08 BONDIG – WERK EN INKOMEN**
- 10 WAT DOE JIJ?**
Implementatiemanager Monique Aarts
- 12 ZO ZIT DAT**
Verlofsparen (LFU) van start
- 13 HOT TOPIC**
Pensioenakkoord 2019
- 18 INFOGRAPHIC**
Loopbaanpad seniorfunctie voor zittend personeel
- 20 ZO ZIT DAT**
Loopbaanbeleid MBO4-niveau
- 22 BLIKOPENER**
Cyberbewustzijn moet snel omhoog
- 27 BLIKOPENER**
Privégebruik MEOS
- 28 DOSSIER X**
Korps schoffert praktijkdocenten
- 30 BONDIG – VERENIGING**
- 32 COLUMN**
Moeilijke vragen
- 33 PRIJSPUZZEL**
- 34 FNV LEDENVOORDEEL**
- 36 DAAROM**
Marco Sondermeijer

COLOFON REDACTIE Dick Harte **TEKSTBIJDRAGEN** Rianne Wisselink, Wim de Goeij, Marijke Kemna, Bart Manders, Renny de Graaf **FOTOGRAFIE** Frank Zwinkels, Wim de Goeij, Ron Rutten, Menno Binsma, Dick Harte, Albert Steenhuis, ANP/Robin Utrecht, ANP/GinoPress **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



Zoals beloofd zijn de NPB en de andere politiebonden na het afsluiten van de politie-CAO 2018-2020 op 1 november vorig jaar stug doorggegaan met actievoeren voor een socialer pensioenstelsel. Meer dan eens wisten we daarbij flink wat (politieke) aandacht te trekken. Bijvoorbeeld door op 13 december samen met FNV Havens 66 minuten lang te staken in de bittere kou op de Rotterdamse Maasvlakte. Door op 11 februari urenlang de toegang tot het ministerie van Sociale Zaken te blokkeren (foto). Door op 18 maart een massademonstratie te organiseren op het Malieveld – een actie die we helaas moesten afbreken toen er landelijk politieversteking nodig bleek na een huiveringwekkende schietpartij in een Utrechtse tram. En tot slot door op 15 mei actie te voeren voor de ingang van het Tweede Kamergebouw.



Uiteindelijk bleek de tijd rijp om nog één keer te proberen tot een afsprakenpakket te komen dat voor alle partijen acceptabel was. Ik ben blij dat Han Busker op zaterdagmiddag 15 juni bekend kon maken dat driekwart van de FNV-achterban voor ondertekening had gestemd. Blijkbaar hadden veel leden vertrouwen in het professionele oordeel van de onderhandelaars dat dit akkoord anno 2019 het maximaal haalbare is, uitgaande van de politieke werkelijkheid en de mogelijkheden om daar door vakbondsacties nog meer beweging in te krijgen.

Mocht iemand daaraan twijfelen: de NPB ziet dit akkoord niet als het einde van de strijd voor sociale pensioenvoorzieningen in Nederland – waaronder een fatsoenlijk vroegpensioen voor politiemensen. Het is het begin van een kansrijk nieuw hoofdstuk in die strijd (zie ook pagina 13 tot en met 17).

Jan Struijs,
voorzitter NPB

Een van de afspraken in de lopende politie-CAO is dat minister Grapperhaus van Justitie en Veiligheid van tijd tot tijd persoonlijk met de bonden bespreekt of de uitvoering van de CAO naar wens verloopt. Op 13 mei vond voor de tweede keer zo'n monitoringsoverleg plaats, op 24 mei gevolgd door strategisch beraad met de korpsleiding van de Nationale Politie.

UITVOERING POLITIE-CAO 2018/2020

Om te beginnen: hoe staat het met de ontwikkeling van het sociaal maximum voor de politie? In het politiewerk is regelmatig sprake van een stapeling van belastende elementen zoals overwerk, werken in de nacht en consignatie (piket). Dit kan tot een hoge belasting voor de medewerkers leiden, terwijl de inzet toch binnen de normen van de Arbeidstijdenwet blijft. In de politie-CAO 2018/2020 is afgesproken dat voor deze stapeling een sturingsinstrument met een sociaal maximum wordt ontwikkeld. Zodra deze limiet overschreden wordt, ontvangt de medewerker een compensatie in tijd. Doel: het voorkomen van een te zware fysieke en sociale belasting van collega's.

Er is de afgelopen tijd hard gewerkt aan de ontwikkeling van het sociaal maximum

De afgelopen periode hebben de werkgever en de vakbonden hard gewerkt aan de ontwikkeling van het sociaal maximum. Zoals het er nu naar uitziet gaan de hoeveelheid gedraaide weekenddiensten, consignatie, nachtdiensten, verschuivingen en overuren er deel van uitmaken. Onderwerp van gesprek is nog hoe zwaar deze elementen ten opzichte van elkaar moeten wegen en waar het maximum moet komen te liggen. Dat gebeurt onder andere door gesprekken met politieteams te organiseren, zodat collega's kunnen laten weten welke elementen zij het zwaarst vinden wegen en wat zij een acceptabele belasting vinden. Daarnaast worden deskundigen van buiten de politie geraadpleegd, zoals TNO, de Universiteit Twente en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Inmiddels is duidelijk geworden dat het zorgvuldig doorlopen van dit proces meer tijd vraagt dan de oorspronkelijk geplande zes maanden.

STUDIEFACILITEITENREGELING

Volgens de CAO moet op 1 januari 2020 een nieuwe studiefaciliteitenregeling in werking treden. De politievakbonden zijn het oneens met de omvang die de werkgever voor ogen staat en zijn uitleg van de gemaakte afspraken. Behalve over compensatie in geld gaat het volgens de bonden ook om compensatie in tijd.



Woensdag 15 mei 2019: NPB-voorzitter Jan Struijs in discussie met minister Grapperhaus van Justitie en Veiligheid op het Plein in Den Haag.

AANPAKKEN WERKDruk

Met het aanpakken van de werkdruk is het korps voortvarend gestart. Het vinden van de juiste organisatie- en personeelsinformatie om maatregelen uit te voeren blijkt echter een fors probleem. Veel kostbare tijd en energie gaan verloren met het achterhalen van de benodigde data. Die blijken verspreid over veel systemen en/of simpelweg onvolledig of onjuist. De korpsleiding meldt dat er hard wordt gewerkt om de informatiehuishouding op orde te krijgen.

CAPACITEIT VRIJMAKEN

Het moet duidelijk worden hoeveel capaciteit er daadwerkelijk beschikbaar is voor de uitvoering van politiewerk EN of de beoogde maatregelen om daar verbetering in te brengen effect hebben. Het gaat dan bijvoorbeeld om het niet langer meetellen van aspiranten bij het vaststellen van de sterkte. Hoe gaat dat (vervolgens) leiden tot meer capaciteit op de teams? Ook moet er meer zicht komen op de verdere groei van de niet-operationele sterkte (die zou volgens het Herstelplan juist moeten krimpen) en de daling van de operationele sterkte. In een aantal eenheden dreigt de onderbezetting onaanvaardbare gevolgen te krijgen. Het korps meldt dat de eenheden met het verzamelen van die informatie flinke vorderingen maken.

POLITIEACADEMIE EN POLITIE-ONDERWIJS

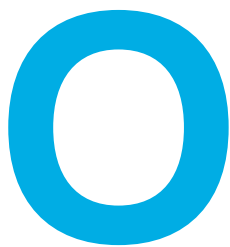
De bonden hebben de minister laten weten dat ze de problemen bij de Politieacademie (zie pagina 6) ernstig te betreuren. NPB-voorzitter Jan Struijs: 'We hebben er de afgelopen jaren herhaaldelijk voor gewaarschuwd, dus het kritische rapport van de Algemene Bestuursdienst kwam voor ons niet als een verrassing. Politiemensen, docenten en de politie als organisatie zijn nu de dupe. De minister heeft besloten de adviezen van de ABD over te nemen en uit te voeren. Wij hebben met klem gemeld dat we ons grote zorgen maken over de gevolgen van de crisis bij de Politieacademie voor de afgesproken maatregelen om de problemen op capaciteitsgebied terug te dringen (Herstelplan).'

DIENTSTVERLENING HRM/PDC

Vrijwel iedereen is het erover eens dat de dienstverlening op HRM-gebied dichterbij georganiseerd moet worden. Maar hoeveel dichterbij? Nog wel bij het PDC (gecentraliseerd) of toch maar binnen de eenheden (gedeconcentreerd)? De korpsleiding gaat dit jaar in vier eenheden (Rotterdam, Noord-Holland, Midden-Nederland en Oost-Nederland) proberen de HRM-dienstverlening binnen de huidige werkwijze te verbeteren. De bonden zien de uitkomsten van deze pilots met belangstelling tegemoet. ■

Politieonderwijs in zwaar weer

De inbedding van de Politieacademie in het politiebestedel verloopt moeizaam, met alle risico's van dien voor de kwaliteit van het te leveren onderwijs en onderzoek. Dat wordt pijnlijk duidelijk in een evaluatierapport over de afgelopen twee jaar, gemaakt door de Algemene Bestuursdienst van het ministerie van Binnenlandse Zaken. De relatie tussen de academie en de Nationale Politie is koel en wordt gedomineerd door machtspolitieke spelletjes, stelt de ABD vast.



ok ontbreekt een gezamenlijk meerjarig strategisch perspectief. 'Er is nog geen balans gevonden tussen de benodigde politiesterkte op korte termijn (een stijging van de instroom van aspiranten van 2.000

naar bijna 2.700 plekken per jaar in de periode 2017-2024) en de benodigde tijd voor het adequaat opleiden van (toekomstige) politiemensen. De gebruikte methode om vast te stellen hoeveel nieuwe agenten er opgeleid moeten worden vertoont 'flinke tekortkomingen' – vooral voor het Vakspecialistisch Politieonderwijs (VPO).

BRANDBRIEF

Op 22 maart stuurde minister Grapperhaus dit kritische rapport naar de Tweede Kamer. Vijf dagen later waarschuwden PA-docenten in een brandbrief aan onder andere korpschef Erik Akerboom dat het Basis Politie Onderwijs (BPO) met grote capaciteitsproblemen kampt. Begin april lekte de inhoud van de brief uit via het Algemeen Dagblad.

In de brief schrijft 'een grote groep docenten' opdracht te hebben gekregen om het onderwijs zonder kwaliteitsverlies 'passend te maken aan de bestaande capaciteit'. Volgens de briefschrijvers is er al jaren een tekort aan onderwijzend personeel. Daarnaast is het onderwijs steeds meer onder druk komen te staan door nieuwe bezuinigingen, reorganisaties, managementwisselingen en de invoering van nieuw onderwijs. Er waren al noodgrepen vereist om de laatste lichting instromende studenten te verwerken. Ze stellen dat er niet meer aan lesprogramma's kan worden 'geschrapt en geschaafd' zonder de kwaliteit aan te tasten.

'Nog meer schrappen en schaven kan niet'

'Aspiranten krijgen minder aandacht en begeleiding,' staat in de brief. 'Niet alleen zij, maar ook de Politieacademie, de eenheden en de burgers gaan hier de gevolgen van ondervinden. Voorts maken we ons ernstig zorgen over de belastbaarheid en veiligheid van onze collega's.' De docenten verwijten de directie dat die niet eerder heeft ingegrepen. 'De Politieacademie wist al heel lang dat er een grote instroom aan aspiranten zou komen en welke capaciteit daarbij hoort.'

EXTRA CAPACITEIT

Reactie korpsleiding: met de Politieacademie is afgesproken dat er tot 2024 in totaal zo'n 150 docenten bij komen, verdeeld over alle (zes) locaties waar aspiranten worden opgeleid. De Politieacademie krijgt daarvoor een extra budget van twee miljoen euro, oplopend naar structureel 16 miljoen euro vanaf 2022. De huisvesting wordt uitgebreid met een extra locatie in Leusden. Ook is in de politie-CAO 2028/2020 afgesproken dat er 10 miljoen extra voor het vakspecialistisch onderwijs (VPO) beschikbaar komt.

Op 7 mei werd bekend dat directeur Leon Kuijs van de Politieacademie in Apeldoorn in de loop van dit jaar vertrekt. Ook het hoofd bedrijfsvoering van de academie, Dineke Oldenhof, legt haar taken neer. ■

PROFESSIONEEL FIT VERBETERD

Op aandringen van de NPB heeft de Politieacademie de onderdelen van de examenopdracht Professioneel Fit door de Vrije Universiteit Amsterdam laten onderzoeken op zorgvuldigheid. Van alle onderdelen van de fitheidstoets – 500 meter roeien, squat, push-up, pull-up, sit-up, burpee en 1.600 meter hardlopen – zijn de meetpretentie, normering, uitvoering en beoordeling bestudeerd. Dat heeft geleid tot de volgende aanbevelingen voor verbeteringen, die door de Politieacademie zijn overgenomen.

- Bij het roeien wordt voortaan een normering gebruikt die niet alleen rekening houdt met iemands leeftijd en geslacht, maar ook met diens gewicht.
- Studenten krijgen de keuze de hardlooptoets af te leggen in een buitenomgeving of op een hardloopband. In het laatste geval zullen weersomstandigheden en de ondergrond minder van invloed zijn op de testresultaten.
- De uitvoering van de sit-ups wordt meer gestandaardiseerd.
- Bij het afnemen van alle onderdelen zullen meer hulpmiddelen worden ingezet om de beoordeling door de examinatoren zoveel mogelijk te objectiveren.

NPB-eenheidsbestuurder Leen Spoor reageert tevreden: 'De Politieacademie heeft onze signalen serieus genomen. Het werd steeds duidelijker dat de zorgvuldigheid van de aanpak en opzet van een aantal onderdelen van Professioneel Fit te wensen overliet. Daar komt nu verbetering in en dat is alleen maar gunstig voor ons gemeenschappelijke doel: politiemensen motiveren om fit te zijn en daardoor zo veilig en gezond mogelijk hun werk te kunnen doen.'



‘De Politieacademie heeft onze signalen serieus genomen’

NPB-eenheidsbestuurder Leen Spoor

Nice to meet you!

Hoe bevalt de dagelijkse samenwerking tussen de Nationale Politie en het Openbaar Ministerie? Op welke punten zijn verbeteringen mogelijk? Dat was het centrale gespreksonderwerp tijdens de eerste editie van Young Police meets Young OM op vrijdag 24 mei, georganiseerd door NPB Jong en Jong OM.

De wensen van de politiemedewerkers bleken erg overeen te komen met die van de OM'ers.

- Meer betrokkenheid en samenwerking.
- Waardering voor elkaars kunde en kwaliteiten en een meer effectieve inzet daarvan.
- Wat vaker bij elkaar in de keuken kijken, zodat je elkaar en elkaars processen beter leert kennen.

De bijeenkomst in het NPB-hoofdkantoor in Utrecht werd afgesloten met een pubquiz, die vrijwel geheel op het werk van politie en OM geënt was.

NPB Jong en Jong OM kijken met veel plezier en voldoening terug op hun eerste gezamenlijke event. De intentie is in 2020 een volgende editie te organiseren.





NIEUWE NOODKREET

NPB-voorzitter Jan Struijs heeft op woensdagavond 12 juni een brandbrief naar minister Grapperhaus van Veiligheid en Justitie gestuurd over de onderbezetting bij de FORENSISCHE OPSPORING. Die telt momenteel 1.500 mensen, terwijl er werk is voor zeker drie keer zoveel personen. Volgens Struijs is er een 'onhoudbare situatie ontstaan'.

Het ziekteverzuim op de afdeling kent de laatste vijf jaar een gemiddelde van negen procent en meer. De gemiddelde wachttijd op dna-onderzoek na een inbraak of woningoverval is opgelopen tot 60 dagen. Struijs: 'Dat geeft de crimineel twee maanden de kans om door te gaan.' De oorzaak van de problematische situatie is volgens de NPB de vorming van de Nationale Politie in 2013, waarbij 15 procent bezuinigd is op het personeelsbestand bij forensische opsporing.

SCHIJNZEKERHEID

De NPB wil dat de werkgever zo snel mogelijk een eind maakt aan de inzet van particuliere beveiligers in de ARRESTANTENZORG. Meerdere eenheden (Oost-Nederland, Den Haag, Rotterdam, Limburg) proberen op die manier de chronische onderbezetting het hoofd te bieden, maar dat brengt onverantwoorde veiligheidsrisico's met zich mee voor de politiemensen in de arrestantencomplexen.

Eenheidsbestuurder Rianne Wisselink schreef voor de NPB-website een blog over de situatie in Oost-Nederland. 'De capaciteitsproblemen zijn de laatste tijd verergerd door een onverwacht hoge uitstroom van collega's. De eenheid zag nog maar één manier om alle negen arrestantencomplexen open te houden: het inhuren van particuliere beveiligers. Een keuze voor 'de minst slechte oplossing', waarin ook de Ondernemingsraad zich kon vinden. Op de werkvloer heeft dit besluit echter tot toenemende onrust geleid. Werknemers van beveiligingsbureaus zijn niet opgeleid en getraind voor politietaken, ze zijn niet uitgerust met handboeien en wapenstok en ze mogen niet in de politiesystemen. Als het erop aankomt weet je als politiemedewerkers dus niet op welke hulp je kunt rekenen.'

De NPB heeft de kwestie geagendeerd voor het hoogste arbeidsvoorwaardenoverleg binnen de politiesector (bonden/minister/korpschef). Volgens ons kan deze ongewenste situatie snel worden verbeterd door bijvoorbeeld de inzet van collega's met een BOA-certificaat.



'De situatie bij de Forensische Opsporing is onhoudbaar'

VERKNALDE TRADITIE

Op vrijdag 24 mei stond in het Algemeen Dagblad een paginagrote advertentie van de Nationale Politie en 26 andere organisaties – waaronder de NPB. Zij riepen het huidige kabinet op nog voor de jaarwisseling een landelijk verbod op KNALVUURWERK in te voeren.

Initiatiefnemer korpschef Erik Akerboom: 'In haar huidige vorm is de nacht van 31 december op 1 januari de gevaarlijkste nacht van het jaar, met doden, honderden gewonden, miljoenen euro's schade en agressie en geweld tegen agenten, boa's, beveiligers, ambulance en brandweer. Ik wil de traditie van een feestelijke jaarwisseling in stand houden, maar wel veiliger maken.'

NPB-voorzitter Jan Struijs: 'Er zijn genoeg slachtoffers gevallen! Oud en nieuw moet een volksfeest zijn en geen slagveld. Een algemeen verbod op zelf vuurwerk afsteken gaat te ver, maar het zou al een wereld van verschil maken als we het houden bij legaal siervuurwerk.'



ERE WIE ERE TOEKOMT

In het vorige bondsblad werd gemeld dat de politieke partij 50 Plus na lang aandringen voor elkaar had gekregen dat politiemensen kunnen worden onderscheiden met een MEDAILLE VAN VERDIENSTE. Volgens oud-collega Kees Jongh was dat wel erg kort door de bocht.

'Nederland heeft al sinds 2015 een officiële eremedaille voor verdienste voor de politie. In 2013 en 2014 heb ik als chef kabinet en protocol van de Nationale Politie veel energie gestoken in het realiseren daarvan. Geen eenvoudige procedure. Nadat de korpsleiding de door mij opgestelde criteria had goedgekeurd moest de minister van (toen nog) Veiligheid en Justitie een beschikking maken. Die moest worden doorgezonden naar Binnenlandse Zaken met het verzoek de medaille in de draagvolgorde van de Kanselier der Nederlandse Orden te plaatsen. Sinds 2015 staat onze eremedaille daarin op plaats 27. Een prominente plek!'

De heer Jongh heeft destijds veel gehad aan de adviezen van defensie, deskundigen op medaillegebied. 'In 2013 heb ik twee ontwerpen laten maken. De toenmalige korpsleiding koos voor een eremedaille in goud, waarbij geen onderscheid wordt gemaakt naar rang en functie, met daarnaast een baton voor op het uniform en een knoospigatinsigne. Er zijn wel verschillende uitvoeringen voor dames en heren.'

NPB-VOORDEELREIS BIELEFELD EN OMGEVING

In oktober 2019 kunnen NPB-leden (met partners en/of introducés) deelnemen aan een geheel verzorgde vijfdaagse busreis naar Bielefeld in Duitsland. De kosten zijn € 399 per persoon, nagenoeg all-in (toeslag eenpersoonskamer € 60). De reis wordt verzorgd door de Stichting PolMarCo (politie-marechaussee-combinatie). De deelnemers worden vervoerd in een luxe touringcar (Comfort Class) van Betuwe Express.

Het programma is met assistentie van Duitse collega's van de IPA tot stand gekomen en bevat onder andere een bezoek aan het politiemuseum in Salzkotten. De reis wordt twee keer ondernomen:

- Maandag 7 tot en met vrijdag 11 oktober 2019 (groep 1)
- Maandag 21 tot en met vrijdag 25 oktober 2019 (groep 2)

Kijk voor meer informatie over het programma op www.polmarco.nl of neem contact op met collega/organisator Izak Mauritz via 06 – 51 57 57 13 of izak.mauritz@upcmail.nl.



Monique Aarts is een van de twaalf implementatiemanagers binnen de Nationale Politie. Als medewerker van de Dienst Verwerving is ze dagelijks bezig met het goed inregelen van producten en diensten voor het korps en zijn medewerkers. En daar komt meer bij kijken dan collega's in de uitvoering vaak denken.

‘Effectief inkopen is een vak apart’

Eisenpakket moet in één keer goed

Een van de mooie kanten van haar functie vindt Monique de variatie in de aankopen die ze praktisch handen en voeten moet geven. ‘Ik ben betrokken bij de implementatie van warme drankenautomaten, maar ook bij de leverantie van rollentestbanken en bij het afsluiten van de bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering van het korps. Van dat laatste merken de collega's op straat niets, maar het is wel belangrijk dat die verzekering goed geregeld is.’

WERK GENOEG

Een implementatiemanager is de praktische schakel tussen het korps en de leverancier. ‘Wij moeten zorgen voor het ‘in werking brengen’ van aangekochte producten en diensten binnen de organisatie. Na de definitieve gunning begint dat meestal met een kennismaking met de leverancier. In de implementatieperiode zorgen we dat alle processen worden ingericht en alle benodigde formulieren beschikbaar komen. We zorgen dat gecommuniceerd wordt dat er iets nieuws beschikbaar is en dat collega's het kunnen bestellen.’

Nadat het ingaan van het contract nemen we nog een of twee maanden nazorg voor onze rekening. Blijkt dat alles goed loopt, dan houdt onze inzet op. De inhoud van het contract en wat daar verder mee gebeurt is de verantwoordelijkheid van de producten- en dienstenmanager, de contractmanager en

de operationeel toezichthouder. Zij blijven gedurende de looptijd van het contract betrokken. Wij doen alleen de implementatie van contracten en ik kan je verzekeren: dat is werk genoeg.’

AANBESTEDEN

Als de Nationale Politie een nieuw product nodig heeft, wordt daarvoor in de meeste gevallen een Europese aanbesteding uitgeschreven. Monique: ‘Daar bestaat veel ergernis over, maar het korps moet simpelweg voldoen aan Nederlandse en Europese wetgeving. Boven bepaalde bedragen is aanbesteding verplicht. Tot 2013 had je in Nederland 25 regiokorpsen met elk hun eigen inkoopbeleid. Toen bleef zo'n korps bij een aankoop wel eens onder de normbedragen. Maar als landelijke organisatie zit je daar bijna altijd boven, omdat je op zo'n grote schaal inkoopt. Binnen het korps schrijven we bijvoorbeeld allemaal met dezelfde pen.’

De nagestreefde efficiëntie door standaardisatie betekent niet dat je met een leverancier geen variatie kunt afspreken. Monique: ‘Ik ben nu bezig met de rollentestbanken voor brommers. Een eenheid die zo'n apparaat dagelijks gebruikt wil er constant over beschikken. Voor andere eenheden is bruikleen voor incidentele controles meer dan genoeg. Dat soort verschillen kun je prima in een landelijk contract regelen.’



EISEN OPHALEN

Een ander veelgehoord misverstand: het zijn niet de collega's van de Dienst Verwerving die bedenken hoe bijvoorbeeld de rollentestbank voor de brommer eruit moet zien. Monique: 'De eisen waaraan een product moet voldoen worden opgehaald bij de gebruikers. Klinkt eenvoudig, maar dat is het niet. In het ene bureau wordt de rollentestbank op een vaste plek neergezet. Die collega's vinden het gewicht niet belangrijk. Op een ander bureau wordt dat meetapparaat telkens meegenomen naar de locatie waar de verkeerscontrole plaatsvindt. Die collega's vinden het gewicht van het grootste belang.'

Samen met de producten- en dienstenmanager, de projectleider van de aanbesteding, de inkoper en de gebruikersgroep wordt een goed Programma van Eisen geformuleerd. 'Dit eisenpakket staat centraal bij de aanbesteding. Bedrijven moeten exact weten wat je wilt inkopen en waaraan dat product moet voldoen. Daar schrijven ze ook op in. Het is een fabeltje dat we vervolgens altijd gunnen aan de goedkoopste. De kwaliteit wordt ook serieus beoordeeld. De leveranciers van de rollentestbanken moeten bijvoorbeeld eerst een prototype leveren. Die gaan we vervolgens uitgebreid testen. De beoordeling van de prototypes en de gebruikerstesten zijn onderdeel van de gunning.'

TEGENVALLERS

Blijkt een product niet te voldoen aan de eisen, dan moet een oplossing worden gezocht. 'Zit daarvoor niet of nauwelijks ruimte in het contract, dan wordt het moeilijk. Als facilitair manager was ik in het verleden verantwoordelijk voor de schoonmaak. Daar wordt altijd over gemopperd. Klachten nemen we serieus, maar soms moet je heel teleurstellend melden dat bepaalde zaken niet zijn ingekocht. De kantine en vergaderzalen werden bijvoorbeeld elke dag schoongemaakt. De overige kantoorruimtes drie keer in de week. Ik vind dat nog steeds een prima keuze. Thuis maak je toch ook niet elke dag schoon? Mopperen op schoonmakers die netjes volgens de afspraken werken heeft dan geen enkele zin. Het contract is leidend.'

Collega's begrijpen ook niet altijd dat lopende contracten moeilijk aan te passen zijn. Monique: 'Als je schoonmaakbedrijf A kort na de gunning urenuitbreiding toestaat, dan is het aanbestedingsproces niet eerlijk verlopen. Want schoonmaakbedrijf B is het niet geworden omdat hij meer uren had geoffreerd en dus duurder was. Begrip voor dit proces en voor de gevolgen van het afsluiten van contracten is belangrijk. Het programma van eisen moet op tijd voldoende prioriteit krijgen, zodat wij op tijd de juiste input ontvangen. Komen verzoeken pas binnen als het contract al loopt, dan is onze speelruimte zeer beperkt.'





Implementatiemanager Monique Aarts

VERLOFSPAREN VAN START

Vanaf juli 2019 treedt de regeling levensfase-uren (LFU) in werking. Deze voorziening is met de bonden afgesproken in de politie-CAO 2015-2017. Zij biedt politiemensen extra mogelijkheden om volledig doorbetaald verlof op te nemen als ze dat nodig hebben.

Onder de regeling vallen

- Medewerkers die op of na 1 juli 2018 in dienst zijn getreden.
- Medewerkers die op 1 juli 2018 45 jaar of jonger waren.
- Medewerkers die op 1 juli 2018 46 tot en met 54 jaar waren en ervoor gekozen hebben om deel te nemen aan de LFU.

LFU-deelnemers krijgen voor elk dienstjaar extra verlofuren toegekend (53,8 uur bij een 36-urige werkweek). Per 1 juli krijgen zij het voor hen berekende startbudget aan uren plus de helft van hun jaaraantal voor 2019. Deze uren kunnen ze opsparen en opnemen voor zorgtaken, studieverlof, een sabbatical of een verlofperiode voorafgaand aan hun pensioen.

LFU-EFFECTEN

LFU-deelnemers zien in BVCM dat hun 1 procent meer werken en hun leeftijdsverlof zijn vervallen. Op hun salarisstrook van juli ontbreken voor het eerst de algemene levenslooptoelage en de toelage bezwarende functie (TBF). Daar heb je als LFU-deelnemer namelijk geen recht meer op. Niet-deelnemers behouden deze toelagen. Voor hen blijven ook de Regeling Partiële Uittreding (RPU) en het leeftijdsverlof van kracht.

Volledigheidshalve: in juli wordt ook de afgesproken structurele CAO-loonsverhoging van twee procent van kracht.

LFU EN OVERWERK

In de huidige CAO is ook afgesproken dat overwerk dat nu wordt gecompenseerd met verlof vanaf een bepaald moment (gestreefd wordt naar 2020) zal worden toegevoegd aan de LFU-verlofkaart. Deze afspraak geldt voor alle medewerkers, dus ook voor de collega's die op het startmoment niet onder de LFU-regeling vielen. Voor hen wordt te zijner tijd alsnog een eigen LFU-verlofpotje in het leven geroepen.

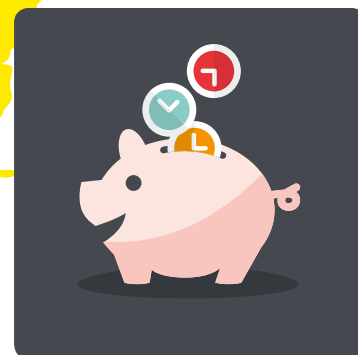
LESSONS LEARNED

Na afloop van de implementatie wordt een eindrapportage van de aanbesteding gemaakt, met een hoofdstuk 'lessons learned'. Monique: 'Die input is belangrijk bij aanbestedingen die terugkomen. En dat gebeurt, want we zijn wettelijk verplicht een contract na vier jaar (soms verlengd met een aantal optiejaren) opnieuw aan te besteden. Vanuit ons team proberen we daar dan ook dezelfde implementatiemanager op te zetten. Mochten zich de vorige keer problemen hebben voorgedaan, dan weet hij of zij als geen ander wat in het nieuwe contract anders moet worden geregeld.'

Kortom: er gaat een hele werkwereld schuil achter het regelen van bijvoorbeeld nieuwe tankpassen in alle auto's, de beschikbaarheid van kantoorartikelenkasten op alle locaties, producten via Zelf Regelen op intranet en ga zo maar door. Dat lijken collega's in de uitvoering zich niet altijd te realiseren. 'Ja, dat vind ik wel eens jammer. Er gaat heus wel dingen fout, maar je zou haast gaan geloven dat we nooit iets goed doen als je soms op intranet kijkt. Dat komt aan, zeker als er gemopperd wordt op een contract waar je zelf mee bezig bent geweest en met hart en ziel aan hebt gewerkt.'

Toch gaat ze dagelijks met veel plezier naar mijn werk. 'De afwisseling is groot: steeds weer andere producten, andere leveranciers, andere gebruikers. Ik ben ook trots op wat we bereiken. Als ik mijn werk goed doe, kunnen de collega's op straat hun werk goed doen. Dat blijft me motiveren en daardoor voel ik me ook echt onderdeel van de politie.' ■

Meer weten over de LFU-regeling? Kijk in de NPB-app of op www.politiebond.nl





tekst: Dick Harte | foto: ANP/Robin Utrecht

Zichtbaar opgelucht en trots maakte FNV-voorzitter Han Busker op zaterdagmiddag 15 juni bekend dat de grootste vakcentrale van Nederland – waarbij ook de NPB is aangesloten – zijn zegen had gegeven aan het pensioenakkoord dat hij en de andere onderhandelaars van de bonden, de werkgevers en het kabinet tien dagen eerder hadden bereikt. Het was uiteindelijk geen moeilijk besluit geweest voor het Ledenparlement. Van de 375.823 leden die in vier dagen tijd aan het digitale FNV-referendum hadden meegedaan bleek maar liefst 76 procent voor het akkoord te hebben gestemd.

Ook NPB-voorzitter Jan Struijs was verheugd over de ruime steun voor het afsprakenpakket. 'We hebben niet alles wat we wilden binnengehaald, maar wel veel. Er worden miljarden vrijgemaakt om ons collectieve pensioenstelsel overeind te houden. Er komt meer financiële ruimte voor CAO-afspraken die collega's de mogelijkheid geven om eerder te stoppen met werken. Nog niet genoeg, maar in ieder geval méér. En er is vastgelegd dat de vakbeweging meebeslist over het toekomstig overheidsbeleid ten aanzien van de AOW, het pensioenstelsel en het vroegpensioen. We praten dus weer mee over de regelgeving en uitwerking. Dat was de afgelopen jaren wel anders. Toen werd er steeds eenzijdig beslist door de politiek. Kortom: ik ben blij dat besloten is dit resultaat in ieder geval te verzilveren – wat natuurlijk niet hetzelfde is als je idealen opgeven! De strijd om een sociaal pensioenstelsel gaat door.' ➔

Welke afspraken bevat het akkoord over de belangrijkste actiepunten van de FNV en NPB?

1

Koopkrachtbehoud pensioenen (indexatie)

Om te zorgen dat pensioenen in koopkracht evenveel waard blijven, moeten de uitkeringsbedragen van tijd tot tijd worden verhoogd om gelijke tred te houden met de prijsstijgingen. Op basis van de huidige Pensioenwet mogen pensioenfondsen alleen overgaan tot zo'n verhoging (inflatiecorrectie) als ze beschikken over een flinke kapitaalbuffer. Ze moeten voldoende kapitaal achter de hand hebben om alle huidige deelnemers hun pensioenen te kunnen uitbetalen plus nog een paar procent reserve. In vakjargon: hun dekkingsgraad moet ruimschoots meer dan 104,3 procent zijn. Mede dankzij de strenge rekenregels in diezelfde wet is zelfs die minimale buffer in veel gevallen al tien jaar niet gehaald. Daardoor zijn de pensioenen in die periode niet verhoogd en hebben ze dus flink aan koopkracht ingeboet.

Op basis van het nieuwe pensioenakkoord wordt de Pensioenwet aangepast: pensioenfondsen hoeven voortaan minder grote buffers aan te houden. Zolang ze over genoeg kapitaal beschikken om aan al hun huidige en toekomstige uitkeringsverplichtingen te voldoen (= dekkingsgraad van 100 procent) mogen ze hun overige kapitaalreserves gebruiken voor inflatiecorrectie en dus koopkrachtbehoud. Een belangrijk besluit, waartoe het kabinet in november 2018 nog niet bereid was.

Daar staat tegenover dat pensioenfondsen ook eerder tot kortingen moeten overgaan als de dekkingsgraad onder de 100 procent zakt. De hoogte van de kortingen zal echter kleiner worden, want er is afgesproken mee- en tegenvallers op beleggingsgebied voortaan uit te smeren over tien jaar. Dat is nu niet het geval: op basis van de huidige Pensioenwet moeten pensioenfondsen die vijf jaar achter elkaar onder de dekkingsgraad van 104,3 procent zitten in één klap een korting doorvoeren die groot genoeg is om de dekkingsgraad weer op het gewenste niveau te krijgen.

Kortingen kunnen dus voortaan weliswaar eerder plaatsvinden, maar zullen dan kleiner zijn. Volgens de pensioenfondsen zullen de pensioenen daardoor per saldo sneller worden verhoogd. Afgaande op de ervaringen in de afgelopen jaren zullen er in de nieuwe situatie vaker verhogingen voorkomen dan verlagingen (kortingen). In combinatie met de afgesproken spreiding van beide ingrepen over tien jaar valt dan een stijgende lijn te verwachten in de uitgekeerde bedragen.

Op woensdag 15 mei demonstreerden de politie- en defensiebonden in Den Haag voor een sociaal pensioenbeleid. PvdA-voorman Lodewijk Asscher beloofde zijn politieke steentje bij te dragen – en hield woord!





Ook minister Wouter Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid werd bij de ingang van het Tweede Kamergebouw opgewacht door actievoerders namens de politie- en defensiebonden.

2

Aftopping stijging AOW-leeftijd

De vakbeweging heeft zich van begin af aan verzet tegen de politieke wens om de AOW-leeftijd in acht jaar tijd te laten stijgen naar 67 jaar (Fase 1) en daarna te koppelen aan de ontwikkeling van de levensverwachting (Fase 2). Aanvankelijk was het de bedoeling dat elk jaar langer leven automatisch ook zou leiden tot een jaar langer werken. (In feite werd het aantal AOW-jaren daardoor beperkt tot maximaal achttien.)

Op basis van het pensioenakkoord wordt om te beginnen de stijging naar 67 jaar (Fase1) drie jaar vertraagd. Vanaf nu zal die nog 4,5 jaar duren.

- In 2020 en 2021 blijft de AOW-leeftijd op 66 jaar en vier maanden staan.
- Daarna stijgt zij in 2022 naar 66 jaar en zeven maanden en in 2023 naar 66 jaar en tien maanden.
- Vanaf 2024 wordt de AOW-leeftijd 67 jaar.

Bovendien heeft het kabinet onder druk van de vakbeweging besloten de koppeling van de AOW-leeftijd aan de levensverwachting vanaf 2025 (Fase 2) niet één op één te maken, maar te beperken tot 2/3. Dat wil zeggen: blijkt uit de berekeningen van het Centraal Bureau voor de Statistiek dat we in de toekomst gemiddeld een jaar langer blijven leven, dan leidt dat op termijn tot een stijging van de AOW-leeftijd met acht in plaats van twaalf maanden. FNV-onderhandelaar Tuur Elzinga: 'Het was altijd zo dat je ongeveer veertig jaar moest werken en daarna twintig jaar van je pensioen kon genieten. Die verhouding 2/3 - 1/3 wilden we graag zo houden en dat is gelukt.'

Een belangrijk besluit, waartoe het kabinet in november 2018 nog niet bereid was. Het bevroren en minder snel laten oplopen van de AOW-leeftijd kost de staat eenmalig 7 miljard. Daarna zijn de kosten jaarlijks 4 miljard. ➡

3

Vroegpensioenregelingen

De afgelopen vijftien jaar heeft de politiek het afspreken van vroegpensioenregelingen in CAO's zoveel mogelijk ontmoedigd, met name door het instellen van een fiscale boete van 52 procent bovenop het vroegpensioenbedrag, de zogenaamde RVU-heffing. Daardoor zijn deze regelingen in veel gevallen onbetaalbaar geworden.

Het kabinet en de sociale partners zijn het erover eens geworden dat daar verandering in moet komen. De vakbonden en de werkgevers moeten weer de nodige financiële ruimte/fiscale ondersteuning krijgen om werknemers via CAO-afspraken perspectief te bieden op vervroegde uittreding. Daarvoor zal de komende jaren een structurele oplossing worden uitgewerkt. In het nieuwe pensioenakkoord zijn daarover de eerste drie afspraken opgenomen (zie verderop) PLUS een overgangsregeling om in de tussentijd de huidige zestigplussers alvast de mogelijkheid van vervroegde uittreding te bieden.

OVERGANGSREGELING RVU-HEFFING

De overheid zal vanaf 2021 vijf jaar lang de RVU-heffing versoepelen ten gunste van 60-plussers die moeite hebben tot de gestegen AOW-leeftijd hun (zware) werk te blijven doen. De versoepeling komt erop neer dat werkgevers deze medewerkers drie jaar lang € 19.000 bruto per jaar kunnen uitbetalen als inkomen bij vervroegde uittreding en daarover dan geen RVU-heffing opgelegd krijgen. Dit is zoals gezegd een tijdelijke regeling gedurende vijf jaar. De vrijstelling wordt alleen toegekend voor de drie dienstjaren voordat een werknemer de AOW-leeftijd bereikt.

De overheid trekt 800 miljoen uit om de werkgevers te ondersteunen bij de financiering van deze mogelijkheid voor vervroegde uittreding. De overgangsregeling gaat pas in vanaf 2021 omdat de exacte uitwerking nog geregeld moet worden – bijvoorbeeld hoe beroepssectoren een beroep kunnen doen op de beschikbaar gestelde subsidiepot van 800 miljoen.

Het bedrag aan vroegpensioen dat voor de collega's in kwestie wordt uitgetrokken kan ook meer dan € 19.000 per jaar zijn, maar over het meerdere moet de werkgever dan wel weer de RVU-heffing betalen. Politiemensen zouden die € 19.000 ook kunnen aanvullen door het ABP Keuzepensioen te benutten. Voor de huidige 60-plussers is dat nog goed te doen zonder dat ze de rest van hun leven met een veel lagere pensioenuitkering te maken krijgen. (Dat komt doordat zij in de jaren voor de politieke aanval op het vroegpensioen begon extra ouderdomspensioen hebben opgebouwd.)

STRUCTURELE REGELINGEN

- Op aandringen van de bonden is het kabinet akkoord gegaan met het structureel verruimen van het aantal uren dat werknemers belastingvrij verlof mogen opsparen. Het huidige maximum van 50 weken wordt verdubbeld tot 100 weken. Door het optimaal benutten van deze optie zouden werknemers dan dus ruim twee jaar voor hun AOW-leeftijd kunnen stoppen met werken. Uiteraard moeten daarover dan wel eerst CAO-afspraken met de werkgever worden gemaakt.
- Een van de eisen van de vakbeweging is en blijft de invoering van een flexibele AOW-leeftijd. Dat zou het mogelijk maken mensen die al jong begonnen zijn met werken op een verantwoord moment de (financiële) ruimte te bieden om eerder te stoppen. Het kabinet heeft ermee ingestemd om samen met de bonden en de werkgever te (laten) onderzoeken of het mogelijk is werknemers na het volmaken van bijvoorbeeld 45 dienstjaren automatisch aanspraak te geven op een AOW-uitkering. Het streven is dit onderzoek in 2020 af te ronden.
- Tot slot hebben het kabinet en de sociale partners afgesproken te (laten) onderzoeken hoe toeslagen voor bijvoorbeeld onregelmatigheid en overwerk omgezet kunnen worden in individuele vrijwillige pensioenopbouw. Dat zou een extra kapitaalvoorziening kunnen opleveren, die werknemers aan het eind van hun loopbaan meer (financiële) ruimte geeft om desgewenst eerder te stoppen met werken.

‘Ons streven is en blijft een flexibele AOW-leeftijd’

4

Maatschappelijk draagvlak/solidariteit

Het Nederlandse pensioenstelsel is gebaseerd op solidariteit. De houdbaarheid daarvan wordt ondermijnd als steeds meer werknemers geen pensioen opbouwen. Zij dragen dan namelijk ook niet bij aan de twee pluspunten van de collectieve pensioenopbouw: het op grote schaal rendement vergaren en risico's spreiden. Vandaar de harde eis van de bonden dat in het nieuwe pensioenstelsel ook flexwerkers en ZZP'ers pensioen moesten kunnen opbouwen.

In november bleek het kabinet nog niet bereid op dat gebied maatregelen te nemen. Het pensioenakkoord van 5 juni maakt duidelijk dat daarin verandering is gekomen. Een verplichting wordt het nog niet, maar het kabinet gaat het zo eenvoudig mogelijk maken dat zzp'ers zich aansluiten bij een pensioenfonds. Wel worden ze verplicht zich te verzekeren tegen arbeidsongeschiktheid.

Het kabinet heeft ook zijn ambitie om het pensioenstelsel verregaand te individualiseren losgelaten. In zijn pensioenbrief aan de Tweede Kamer van februari besprak minister Koolmees nog de mogelijkheid om over te stappen naar een pensioencontract met persoonlijke pensioenvermogens. In het akkoord dat nu op tafel ligt is afgesproken dat het pensioen geregeld blijft in een solidair premiecontract. De risico's tijdens de pensioenopbouw blijven we dus collectief delen. Wel moet onderweg inzichtelijker worden gemaakt wat deelnemers individueel al aan pensioen opgebouwd hebben.

AFSCHAFFING DOORSNEE-SYSTEMATIEK

Een van de afspraken in het pensioenakkoord is dat in het nieuwe pensioenstelsel de doorsnee-opbouw wordt losgelaten – een uitdrukkelijke wens van het kabinet. De doorsnee-premie blijft bestaan (iedereen betaalt jaarlijks hetzelfde percentage), maar voortaan bepaalt het aantal jaren dat je ingelegde premie nog gebruikt kan worden om rendement te maken welk percentage aan pensioen je in een bepaald jaar opbouwt. Het gevolg is dat je als jongere het meeste opbouwt en minder naarmate je ouder wordt.

Overschakelen naar dit nieuwe systeem levert het probleem op dat de huidige 35-plussers de hogere opbouw in hun beginjaren niet hebben gehad. Uit onderzoek moet blijken welke tekorten dat veroorzaakt en hoe die kunnen worden gecompenseerd. Dat kan op meerdere manieren zonder jongeren extra lasten te bezorgen. Zo zouden de kapitaalbuffers van fondsen hiervoor gebruikt kunnen worden. Ook zou na de invoering van het nieuwe stelsel de premie enige tijd op het huidige niveau kunnen blijven, zelfs als dat niet langer wettelijk vereist is. ■

Zoveel mogelijk Kamerleden op weg naar hun werk persoonlijk vragen om hulp bij het terugdraaien van de bezuinigingen op de pensioenvoorzieningen. Daarvoor waren deze actievoerders (politie, defensie, brandweer, ambulancediensten) op 15 mei in Den Haag.





Loopbaanpad seniorfunctie

De werkgever en de politiebonden hebben afgesproken dat tussen 2019 en 2035 naar schatting 15.000 generalisten met opleidingsniveau 4 worden bevorderd naar een seniorfunctie in schaal 8. Voor welke huidige medewerkers geldt deze aanspraak, wat moeten zij doen om hem te verzilveren en op welke termijn kunnen ze dan hun bevordering verwachten?



SENIORFUNCTIE

AUTOMATISCHE BEVORDERING OP EIGEN WERKPLEK

Dienstjaren in 2018 (incl. opleiding)	Indicatieve Planning	Bevordering naar seniorfunctie in:
35		2019
26		2020
21		2021
18		2022
17		2023
15		2024
13		2025
11		2026/27
10		2028
9		2029
8/7		2030/31
6/5		2032/33
0		2034

N4-opleiding

Op tijd aanmelden

Op tijd aanmelden

Geen onvoldoende beoordeling

Geen onvoldoende beoordeling

Generalist Niveau 4
Keuring Niveau 4

Generalist Niveau 3
Keuring Niveau 4



voor zittend personeel

ACTIE SCHAAAL 8



Schoon schip maken op loopbaangebied

De werkgever en de politiebonden zijn het eens geworden over de manier waarop tot en met 2034 zo'n 15.000 generalisten met een basispolitiediploma op MBO4-niveau worden bevorderd naar een seniorfunctie. Deze bevorderingen hebben geen gevolgen voor hun werkplek, team en vakgebied, tenzij collega's uit eigen beweging opteren voor een beschikbare seniorfunctie die wel een andere werkplek met zich meebrengt.



In gesprek met collega's in het Tweede Kamergebouw: Paul Roeland, NPB-beleidsmedewerker op onder andere loopbaangebied.

De promoties hangen samen structurele wijzigingen in het loopbaanbeleid bij de politie vanaf 2021. Vanaf dat jaar zullen alleen nog politiemedewerkers met minstens een MBO4-opleiding worden aangenomen. In de politie-CAO 2018-2020 is afgesproken dat voor deze nieuwe collega's een gegarandeerd (eerste) loopbaanpad van maximaal tien jaar wordt ingevoerd, eindigend in een seniorfunctie in schaal 8. Tegelijkertijd bedongen de bonden dat er dan voor zittende medewerkers met hetzelfde werk-en-denkniveau overgangsbeleid moest komen. Doel: die collega's in pakweg tien jaar tijd (voor de lichting van 2021 uit) bevorderd krijgen naar een seniorfunctie.

De bevorderingen vinden plaats op alle seniorfuncties in het LFNP-domein Uitvoering: Beveiliging, Gebiedsgebonden Politiezorg (GGP), Informanten runnen, Intelligence, Interventie, Meldkamer, Observatie, Tactische Opsporing, Forensische Opsporing en Intake en Services. De volgorde wordt bepaald door het aantal politiedienstjaren (geteld vanaf de start opleiding): de collega's met de meeste dienstjaren komen als eerste aan de beurt.

VOORWAARDEN

Onder de overgangsregeling vallen de huidige medewerkers met een basisopleiding op niveau 4 (Allround politiemedewerker) of een daaraan gelijkgestelde opleiding van voor 2002. Daarnaast de collega's met een diploma op niveau 3 (Politiemedewerker) – als dat diploma tenminste niet is verkregen na het volgen van een doorstroomopleiding. Medewerkers met een MBO3-diploma krijgen hun aanspraak pas nadat ze een (doorstroom)opleiding op niveau 4 met succes hebben afgerond. Wie bij zijn selectie voor het korps is (goed)gekeurd voor niveau 4 kan meteen aan deze bijscholing beginnen. Anderen moeten eerst voldoen aan een paar (nog uit te werken) kwalificatie-eisen.

Wie voldoet aan bovenstaande criteria komt in aanmerking voor bevordering naar een seniorfunctie als hij A). zich daarvoor op tijd aanmeldt bij de werkgever (termijn nog niet afgesproken) en B). voldoende blijft functioneren (geen negatieve beoordeling).

De eerste twee jaar vinden sowieso minstens 500 bevorderingen plaats op de eigen plek en in het eigen team

BEVORDERINGEN OP EIGEN PLEK

De eerste twee jaar vinden sowieso minstens 500 bevorderingen plaats op de eigen plek en in het eigen team. Dit aantal is mogelijk doordat de werkgever een verhoogde mate van overbezetting in de seniorfuncties accepteert. Vervolgens stelt hij jaarlijks in overleg met de bonden een nieuw aantal bevorderingen op de eigen werkplek vast. Het is aannemelijk dat dat aantal zal stijgen.

GERICHTE BEVORDERINGEN

Daarnaast vinden elk jaar ook gerichte bevorderingen plaats. Die zijn voor de werkgever noodzakelijk om voorspelbare bezettingsproblemen te kunnen aanpakken. Denk daarbij aan teams die kampen met een onderbezetting aan senioren, maar ook aan functies als beredenen, hondengeleiders en zeden, die bijzondere eisen stellen aan medewerkers. Daarnaast kunnen gerichte bevorderingen nodig zijn om te zorgen dat teams effectief politiewerk kunnen blijven leveren gezien bijvoorbeeld de hoeveelheid collega's met nachtdienstonthefing.

Om in aanmerking te komen voor een gerichte bevordering moeten collega's voldoen aan de aanvullende functie-eisen en zelf aangeven dat ze op de beoogde locatie willen werken – wellicht een andere dan hun huidige werkplek. Ook hier geldt dat de collega's met de meeste dienstjaren voorrang hebben. Bij een gelijk aantal dienstjaren wordt gekeken naar de kortste reisafstand woning-werk.

Huidige studenten worden in 2033 en 2034 bevorderd, in volgorde van indiensttreding. In hun geval vindt de bevordering per definitie NIET plaats in het team waar ze als generalist werkzaam zijn.

Meer weten over het overgangsbeleid of over de uitwerking van de CAO-afspraken over het loopbaanbeleid voor N2- en N5-gediplomeerden? Kijk in de NPB-app of op onze website www.politiebond.nl ■



GRIJP DEZE KANS!

Dit najaar biedt de NPB weer een select aantal collega's de mogelijkheid om zich op kosten van de bond te laten opleiden tot gecertificeerd belangenbehartiger.

De opleiding bestaat uit vier (losse) cursusedagen op het NPB-hoofdkantoor te Utrecht.

- Introductie en Algemene wet bestuursrecht (12 september)
- Juridische bijstand bij ziekte en re-integratie (3 oktober)
- Juridische bijstand bij een disciplinair onderzoek (14 november)
- De rol van de IBB'er bij gesprekken (4 december)

Voor het volgen van deze cursussen kun je buitengewoon (vakbonds)verlof aanvragen.

Na afloop ben je uitstekend toegerust om een bijdrage te leveren aan de deskundige opvang van individuele collega's met vragen of problemen op het gebied van werk en inkomen.

Heb je altijd al meer willen weten over de rechtspositie van het politiepersoneel EN lijkt het je leuk collega's te helpen? Meld je dan aan voor onze IBB-opleiding op www.politiebond.nl!

In elke politie-eenheid heeft de NPB een eigen IBB-team. Versterking is overal welkom, maar vooral de teams van onze afdelingen Bedrijfsvoering en Landelijke Eenheid kunnen extra mensen goed gebruiken!

We leven en werken allemaal in de Cyber Age. Internettechnologie is een absolute blijver. Als straks met 5G het internet of things losgaat, is zo'n beetje alles aan elkaar verbonden. Dat betekent nieuwe gemakken, maar ook nieuwe problemen. Zoals cybercriminaliteit, cyberterrorisme, cyberactivisme, cyberspionage en zelfs cyberoorlog. Het bestrijden daarvan was het onderwerp van 'Vechten voor veiligheid in de Cyber Age', een themadag van FNV Veiligheid, het samenwerkingsverband van de NPB, defensiebond AFMP en de Marechausseevereniging.

Cyberbewustzijn moet snel omhoog

NPB-voorzitter Jan Struijs was ook aanwezig op de themadag. 'Zo'n dag als deze helpt om het bewustzijn over de digitale wereld te vergroten. En dat is hard nodig,' stelde hij. 'De digitale vaardigheden van politiemensen moeten naar een hoger niveau. Als politieman of -vrouw moet je ook op het gebied van cyber security weten wat er speelt en wat je te doen staat. Mijn ervaring is dat politiemensen wel willen, het thema leeft zeker, maar dat we te maken hebben met achterstallig onderhoud op dit gebied.'

Volgens Struijs zijn de middelen vaak verouderd en is de parate kennis meestal te laag of zelfs ruim onvoldoende. 'De NPB zal er bij de werkgever op blijven aandringen dat de Nationale Politie op dit gebied orde op zaken stelt. Daarbij is volgens ons kleine stapjes maken niet meer genoeg. Daarvoor gaan de ontwikkelingen te snel. Dus meer techniek en meer scholing. En om te beginnen een veel hoger bewustzijn van de noodzakelijke bescherming van burgers als het gaat om zaken waar het woord cyber aan vast zit. Deze themadag is een mooie aanzet. Nu moeten we doorpakken.'

TIEN MINUTEN GEEN INTERNET

Pieter-Jaap Aalbersberg, de huidige Nationaal Coördinator Terrorismebestrijding en Veiligheid (NCTV), was de eerste spreker op de goed bezochte themadag in Utrecht. Hij sprak uit de betrokkenheid bij het onderwerp van onder andere de aanwezige politiemensen te waarderen. Ook volgens Aalbersberg is een veel groter bewustzijn van digitale criminaliteit dringend noodzakelijk. 'De dreiging van cybercrime is veel omvangrijker dan men denkt. Amsterdam kan tot wel 24 uur zonder stroom, maar tien minuten geen internet ontwricht de samenleving. Dan komt er al veel tot stilstand. En zo zijn er nog veel meer voorbeelden te geven.' Dat realiseert men zich in Nederland nog onvoldoende en daarom stelde Aalbersberg de volgende vragen: 'Hoe kunnen we Nederland maatschappelijk en economische veilig houden? Hoe kunnen we onze weerbaarheid vergroten? Hoe bestrijden we cybercrime als politie, leger en marechaussee?'



Zeven jaar lang was hij als eenheidschef het gezicht van de Amsterdamse politie: Pieter-Jaap Aalbersberg. Na de ramp met de MH17 in 2014 leidde hij de repatriëringsmissie. Nu is hij de NTVC op het ministerie van J&V.

NIEUWE KWETSBAARHEID

Nederland op digitaal gebied veilig houden vraagt verregaande samenwerking tussen met name overheden en bedrijfsleven en overheden onderling. De NCTV levert op nationaal niveau een coördinerende bijdrage en zorgt voor de cyber-security-agenda. Aalbersberg verwees naar zijn jongste rapport (zie website nctv.nl): 'We zijn in de nieuwe kwetsbaarheid gerold. Steeds meer sectoren zijn aan elkaar verbonden en de afhankelijkheid van internet-technologie blijft toenemen. Ontwrichting van de maatschappij ligt op de loer en we moeten dus doordenken over hoe we dat kunnen voorkomen.'

Dat hierbij een grote rol weggelegd is voor de politie, mag duidelijk zijn. Aalbersberg: 'Traditionele criminaliteit is verschoven naar het digitale domein. En dat betekent dat we niet meer zonder slimme it'ers als specialisten in de bestrijding van cybercrime kunnen, maar ook dat jong en oud bij de politie op dit gebied moeten blijven. Makkelijk is dat niet, maar de digitale veiligheid vraagt dit wel van de politiemann of -vrouw in het veld. We kunnen er niet meer onderuit. We hebben zelfs een inhaalslag maken.'

INVESTEREN

Aalbersberg maande zijn voormalige collega's in het politievak daarom op de hoogte te blijven van de kansen en bedreigingen in de digitale wereld. 'Het is een permanent proces. Cybercriminelen zoeken altijd naar het zwakste punt om geld te maken of de samenleving te ontwrichten. Daar investeren ze in. Wij investeren ook, onder andere in het verkrijgen van informatie. Misschien is dat wel een nieuw fenomeen in ons vak. Daar liggen in ieder geval kansen bij de bestrijding van cybercrime. Bijvoorbeeld via artificial intelligence, zelfdenkende computers. Hoe doen we dat op een transparante en ethisch verantwoorde manier? Daarop zal ook de politie een antwoord moeten vinden.'

Bewustwording, weerbaarheid, blijven en intensieve samenwerking zijn een paar woorden die bleven hangen na het cyberverhaal van Pieter-Jaap Aalbersberg. Hij stelt tot slot de uitdaging vast: 'Zijn wij voorbereid, en als er wat gebeurt, zijn wij dan in staat om de burger te helpen? Bereid je daar goed op voor, ook via deze themadag.'





Dagvoorzitter Frank Kuiper (rechts, in het dagelijks leven NPB-eenheidsbestuurder) introduceert drie van de vier workshop-sprekers: luitenant-kolonel Edwin Noordzij (KMar), financieel rechercheur Daniel Leon en analist Erik Kroon (Nationale Politie)



De vierde workshop-spreker was ritmeester Jelle van Haaster, de bouwer van een prijswinnende app voor het gebruik van social media tijdens militaire missies.

Vier workshops

Om de deelnemers meer inzicht te geven in specifieke cyberthema's had FNV Veiligheid vier workshops in de aanbieding. Ritmeester Jelle van Haaster besprak het nut van militaire cyberoperaties in conflictgebieden – het onderwerp van zijn promotieonderzoek. Financieel rechercheur Daniel Leon vertelde hoe fenomenen als Bitcoin en Blockchain werken, hoe criminelen daar ge- en misbruik van maken en waar de kansen en uitdagingen voor de opsporing liggen. Luitenant-kolonel Edwin Noordzij van de KMar nam de deelnemers mee naar de virtuele wereld van het dark web: een plek op internet waar je niet kunt komen met zoekmachines als Google, maar waar je met een simpele muisklik illegale zaken kunt kopen. Anoniem! Of toch niet? Analist Erik Kroon zette uiteen hoe de Landelijke Recherche erin geslaagd was één van de grootste dark web-markten – Hansa Market – te infiltreren en neer te halen.

Deze informatieve presentaties maakten in ieder geval duidelijk dat digitale bedreigingen in de handen van het Openbaar Ministerie, de politie, de Marechaussee en het leger ook digitale kansen kunnen zijn. Er zijn genoeg mogelijkheden om de mens achter de cybercriminaliteit aan te pakken. We zijn niet kansloos, maar er moet wel veel voor gedaan worden. Er zijn specialisten voor nodig en vooral veel intensieve samenwerking tussen tal van diensten. Maar het kan. Ook cybercriminelen maken fouten.



WAKE-UP CALL

De laatste lezing van de dag werd gegeven door Dimitri Tokmetzis, historicus en datajournalist, onder andere voor De Correspondent. Hij is co-auteur van het boek 'Je hebt wél iets te verbergen: over het levensbelang van privacy'. Aan het eind van de dag kreeg iedereen dat boek mee naar huis. In het streven naar meer bewustwording was dat een perfecte zet van de NPB, want de lezer zal toch menigmaal moeten vaststellen dat de digitale wereld nóg verontrustender is dan gedacht. Het boek is een absolute aanrader voor wie wakker geschud wil worden over wat digitaal allemaal mogelijk is en wel of niet gewenst is. De schrijvers bieden geen oplossing, maar stellen vast. Ze geven de situaties bij overheden, commerciële partijen en cybercriminelen weer. Ter informatie. Eén ding is duidelijk: de cyberwereld blijft en zal hard blijven groeien.

Onderzoeksjournalist Tokmetzis is een bijtertje, zo werd duidelijk in zijn betoog, waarin hij ook vertelde wat er met internettechnologie allemaal aan moois mogelijk is. Maar je zou niet alles moeten willen doen, is een van zijn conclusies. Zeker niet als je politieman of -vrouw, marechaussee of militair bent. Dan ben je extra digitaal en fysiek kwetsbaar voor kwaadwillenden. Denk bijvoorbeeld na over welke apps je gebruikt en waar je zo'n app (of smartphone) toestemming voor geeft. Weet in ieder geval dat je héél veel sporen nalaat via de digitale wereld.

De missie van historicus en datajournalist Dimitri Tokmetzis is mensen inlichten over de technologie die ons leven bepaalt. Dat deed hij onder andere in het boek *De Digitale Schaduw*, een waarschuwing voor de gevaren van een oncontroleerbare digitale identiteit.

DE FITNESS-APP POLAR

Tokmetzis wist het publiek te boeien met een uitgebreid en spannend verslag over hoe de op zich onschuldige, en voor hardlopers zeker nuttige, fitness-app Polar kon uitgroeien tot een groot veiligheidsprobleem voor mensen die bezig zijn met het bewaken van de veiligheid van burgers en van ons land als geheel. Tot vorig jaar kon iedereen met deze app de namen en adressen achterhalen van duizenden militairen en geheim agenten! Uhh...? Dat kan toch niet? Wel dus en Tokmetzis legde uit hoe dit allemaal – legaal – te doen was. Zijn journalistieke team was te goeder trouw. Ze waren uit op onthulling en voorkoming van ellende als gevolg van onzorgvuldige generatie en zichtbaar maken van data. Maar criminelen, met een geheel andere agenda, kunnen dit ook. En als ze het zelf niet kunnen, dan huren ze eenvoudig via het dark web slimme it'ers in. Keuze genoeg!





De grote hoeveelheid aanmeldingen had al duidelijk gemaakt dat er veel belangstelling was voor een themadag met volop cybercrime stories. Toen Sven Schuitema, de voorzitter van de Marechausseevereniging, de dag opende, zat de zaal dan ook helemaal vol.

Het kostte heel wat moeite, mensen en overheidsinstanties om de bouwer van de app te bewegen al die min of meer vrij toegankelijke data van het internet te verwijderen. Lees daarover de verhalen op de website van de correspondent, onder *project polar*. Daar is ook informatie te vinden over hoe je jouw privacy kunt beschermen in andere fitness-apps. Uit de reacties van de deelnemers aan de themadag bleek dat het Polar-app-verhaal het bewustzijn van gebruikers van deze app flink groter had gemaakt. In zover was het dus een geslaagd evenement te noemen. Nu nog de rest van de overheidsdienaren bij de Marechaussee, defensie en politie.

POLITIE SAMENWERKEN MET EXTERNEN

Tokszmetzis besloot met een tip voor de Nationale Politie: 'Misschien moet de politie meer samenwerken met externen. De cyberwereld is zo complex dat meer kennis nodig is. Gebruik deskundigen – journalisten bijvoorbeeld.' Zo'n samenwerking geeft inderdaad meer kansen op effectieve bestrijding van cybercrime en andere cybertermen. Want de digitale wereld is niet alleen een bedreiging. Het kent vele mooie en nuttige toepassingen EN biedt de nodige kansen om kwaadwillenden aan te pakken. Het is en blijft echter vechten voor veiligheid in de Cyber Age. ■

'Helaas is het digitale bewustzijn van politiemensen vaak zo laag dat bijvoorbeeld burgers die aan de balie komen met een probleem inzake cybercriminaliteit zich niet goed geholpen voelen. Het kan ook zijn dat belangrijk digitaal bewijsmateriaal niet of onvoldoende wordt veiliggesteld. Dat moet beter kunnen. De cyber awareness bij de politie moet echt omhoog!'

NPB-voorzitter Jan Struijs

De NPB roept zijn leden op buiten diensttijd geen politie-informatiesystemen te raadplegen via de MEOS-app. Iedereen zou inmiddels moeten weten dat het korps de meeste zoekacties in privétijd beschouwt als plichtsverzuim, met mogelijk vergaande disciplinaire en strafrechtelijke consequenties.

Privégebruik MEOS kan je je baan kosten

Het raadplegen van informatie in politiesystemen is een stuk gemakkelijker geworden door de app waarmee mobiele diensttelefoons zijn uitgerust in het kader van het MEOS-project (Mobiel Effectiever Op Straat). Helaas maakt dat voor sommigen de verleiding ook groter om in privétijd in de politiesystemen te kijken.

WEL OF NIET GOED BEDOELD

Dat kan zonder kwade bedoelingen of eigenbelang zijn, bijvoorbeeld uit nieuwsgierigheid naar waar dienstdoende collega's mee bezig zijn. Het kan te goeder trouw ook gebeuren vanuit de overtuiging dat politieagenten 24 uur per dag waakzaam moeten zijn. Een voorbeeld daarvan is het buiten diensttijd nakijken van een kenteken nadat een buurtwacht via een appje een verdacht voertuig heeft gemeld. Maar de zoekactie kan ook voortkomen uit eigenbelang. Iemand kan gegevens willen doorverkopen bijvoorbeeld of 'uit voorzorg' het nieuwe vriendje van zijn dochter willen screenen op politie-antecedenten.

HANDREIKING/RICHTLIJN

Begin dit jaar publiceerde het korps voor intern gebruik een twee pagina's tellende 'Handreiking voor het raadplegen van politiesystemen'. Politied medewerkers wordt in deze richtlijn duidelijk gemaakt dat hun gebruik van databanken maar in twee gevallen 'legitiem' is. Ten eerste als ze in diensttijd bepaalde informatie nodig hebben om hun werk te kunnen doen. Ten tweede als ze in privétijd bepaalde informatie nodig hebben voor een werkgerelateerd optreden in noodsituaties.



'Nieuwsgierigheid is strafbaar'

GEHEIMHOUDINGSPLICHT

In alle andere gevallen is er sprake van schending van de geheimhoudingsplicht – dus ook als iemand alleen uit persoonlijke interesse gegevens opzoekt, zonder de uitdrukkelijke bedoeling om informatie aan iemand anders door te geven. Het praktische gevolg is dat een agent anno 2019 een groot risico loopt op strafrechtelijke vervolging als hij politiesystemen raadpleegt zonder duidelijk dienstbelang. Kortom: nieuwsgierigheid is strafbaar. Het zoeken in politiesystemen mag alleen functioneel – in dienst van het politiewerk. Inmiddels zijn er al twee collega's strafrechtelijk veroordeeld wegens 'raadplegen buiten functie'.

De NPB adviseert zijn leden dan ook met klem buiten diensttijd geen politiegegevens te raadplegen via de MEOS-app. Besef dat het risico op strafrechtelijke vervolging groot is. Met andere woorden: afblijven van die MEOS-app als je niet aan het werk bent! ■

De Nationale Politie heeft geen gehoor gegeven aan een dringende aanbeveling van de Centrale Raad van Beroep om een langlopend beloningsconflict met operationeel begeleiders (de vroegere praktijkdocenten) buiten de rechtszaal op te lossen. 'Een gemiste kans lijkt mij,' zegt NPB-advocaat Hans Dammingh.

Korps schoffeert praktijkdocenten

Bij de invoering van het nieuwe Landelijk Functiegebouw Nationale Politie op 8 mei 2013 (met terugwerkende kracht tot 1 januari 2012) kwam voor de toenmalige praktijkdocenten en de LFNP-functie Docent A uit de bus, behorend tot het functiedomein Ondersteuning. Dat schoot deze collega's terecht in het verkeerde keelgat. Kennelijk hadden de LFNP-ontwerpers zich onvoldoende gerealiseerd dat deze 'docenten' hun werk niet in een klas maar in de openbare ruimte doen en dan zelf ook geüniformeerd en bewapend zijn, met alle risico's en verplichtingen van dien. Kortom: de ontwerpers hadden deze functie moeten zien als een speciaal soort operationele functie, die ingebouwd diende te worden in het functiedomein Uitvoering.

Hun functie was ten onrechte niet erkend als een speciaal soort operationele functie

NIEUWE LFNP-FUNCTIES

In het najaar van 2014 nam de Politieacademie het initiatief om die weeffout te corrigeren door toevoeging van de functie operationeel begeleider. De minister ging akkoord, maar stelde het besluit uit tot na de personele reorganisatie binnen het korps. Pas op 24 april 2017 meldde de Staatscourant dat het LFNP met terugwerkende kracht tot 7 juli 2016 werd uitgebouwd met twee uitvoerende functies (operationeel begeleider A en B).

OVW-UITLOOPERPERIODIEKEN

Op dat moment werkten de voormalige praktijkdocenten officieel al meer dan vijf jaar in de ondersteunende LFNP-functie Docent A, terwijl ze in feite – op uitdrukkelijk verzoek van de werkgever – hetzelfde uitvoerende werk waren blijven doen. Dat zat ze niet lekker, vooral omdat de bonden en de werkgever intussen uitlooperperiodieken hadden afgesproken voor medewerkers met een uitvoerende LFNP-functie waaraan minstens 24 OVW-punten waren toegekend (voor Onvermijdelijk Verzwarende Werkomstandigheden).

Door plaatsing in de nieuwe LFNP-functies operationeel begeleider kregen praktijkdocenten vanaf 2017 alsnog aanspraak op OVW-periodieken. Maar één vraag bleef echter onbeantwoord, een vraag die nu door toedoen van de NPB aan de Centrale Raad van Beroep is voorgelegd: vanaf welk moment zou die aanspraak moeten gelden?



AANSpraak VANAF 2012

Volgens de werkgever (het korps) is het volkomen redelijk dat de OVW-aanspraak pas geldt vanaf het moment dat medewerkers geplaatst zijn in de nieuwe uitvoerende LFNP-functie operationeel begeleider. Volgens NPB-advocaat Hans Dammingh moet de werkgever de verantwoordelijkheid nemen voor zijn keuze om medewerkers vanaf 2012 officieel een ondersteunende functie toe te kennen (Docent A), maar hen ondertussen een operationeel takenpakket te laten uitvoeren dat pas in 2017 zou worden bestempeld tot de functie operationeel begeleider. Wat hem betreft zou het korps moeten besluiten de voormalige praktijkdocenten met terugwerkende kracht tot 1 januari 2012 in die nieuwe LFNP-functie te plaatsen, zodat ze ook vanaf die datum aanspraak krijgen op OVW-periodieken.

RECHTBANK GELDERLAND

De Rechtbank Gelderland oordeelde in november 2018 dat de werkgever bij de toekenning van de ondersteunende LFNP-functie Docent A geen onzorgvuldigheid kon worden verweten. Hij was het wel met de NPB eens dat individuele medewerkers niet de dupe mochten worden van de keuze van de werkgever om de invoering van de functie operationeel begeleider uit te stellen. In zijn ogen zou het redelijk zijn om bij plaatsingen in deze functie ruimhartig een OVW-aanspraak toe te kennen vanaf bijvoorbeeld 23 september 2014 – de datum waarop de Politieacademie zijn verzoek om aanpassing van het LFNP bij de minister indiende.

‘Helaas lijkt het korps goede verhoudingen op de werkvloer minder belangrijk te vinden’

HOGER BEROEP

De NPB ging tegen deze uitspraak in hoger beroep, wat leidde tot een drukbezochte zitting op 22 maart van dit jaar. De Centrale Raad van Beroep riep het korps op vooral nog een poging te doen om deze kwestie buiten de rechtszaal op te lossen. Op dinsdag 9 april maakte de werkgever duidelijk daar niets voor te voelen. ‘Ik betreur dat enorm,’ verzucht Dammingh. ‘Het was geen alledaagse oproep, waarin de Raad uitdrukkelijk verwees naar het belang van goede verhoudingen op de werkvloer. Niet zo raar misschien, nadat je drie uur hebt zitten luisteren naar loyale werknemers die met een groot gevoel van onrecht in hun maat zitten. Helaas lijkt het korps aan de kwaliteit van die verhoudingen minder waarde te hechten.’

Inmiddels heeft de Raad bekend gemaakt het onderzoek naar de zaak te heropenen en dus voorlopig nog geen definitief oordeel te vellen. Volg deze zaak op onze website/via onze app! ■

LID VAN VERDIENSTE

Op donderdag 13 juni is Ger van Meurs (links op de foto) benoemd tot lid van verdienste van de NPB. Dat gebeurde tijdens de vergadering waarop de afdeling Oost-Brabant afscheid nam van dit sympathieke topkaderlid. Een collega die jarenlang in allerlei functies actief is geweest binnen de NPB – onder andere als individuele belangenbehartiger – maar nu het stokje overdraagt om onbezorgd van zijn pensioen te gaan genieten.

Ger kreeg van vicevoorzitter Albert Springer de officiële oorkonde overhandigd en het bijbehorende beeldje. Hij is de eerste in de NPB-geschiedenis die deze onderscheiding heeft ontvangen nadat de bondsraad op 7 mei met dit initiatief van het hoofdbestuur instemde.

Een lid van verdienste wordt door het hoofdbestuur benoemd, op voordracht van een afdelingsbestuur. Een afdeling mag maximaal twee leden per jaar voordragen. Zij mogen geen deel (meer) uitmaken van een bestuur en niet op de hoogte zijn van de voordracht.



LONG MAY YOU RUN



De Amsterdamse collega's Ronald en Martijn besloten al in oktober 2018 voor de vierde keer deel te nemen aan de Den-Helder Maastrichtloop: een run van 426 kilometer. Hoofddoel: zoveel mogelijk geld binnenhalen voor het onderzoek naar kinderkanker (KiKa) en de intensieve verpleging van kinderen met kanker (Villa ExpertCare). De NPB was graag bereid deze inspanning te ondersteunen door bij te dragen aan de financiering.

Naast het goede doel hadden Ronald en Martijn met hun deelname ook een sportief doel voor ogen: het verbeteren van het eigen record van 29 uur, 47 minuten en 19 seconden. Daarvoor was nodig dat er minstens 15 kilometer per uur werd gerend. Ze stelden een team samen met collega's uit de hoofdstad en 'een verdwaalde collega van Utrecht die geen afscheid van Amsterdam kon nemen'.

Op zaterdag 18 mei jongstleden klonk om acht uur 's ochtends in Den Helder het startschot voor de loop. Het team reed in drie bussen met elk vijf à zes lopers. Elke bus rende een uur lang in estafettevorm; elke renner 600 meter per keer. Op 35 kilometer van de finish werd tijdelijk overgestapt op sprinten. 'Dat leidde tot snelheden boven de 20 kilometer per uur.'

Uiteindelijk werden beide doelen gehaald: een aanzienlijk bedrag voor KiKa/Villa ExpertCare en een nieuw record. Het Amsterdamse politieteam kwam als eerste over de finishlijn op de Maasboulevard en had toen in totaal 28 uur, 44 minuten en 54 seconden gerend.

Kijk voor een uitgebreid verslag op www.politiebond.nl (zoek op DHM-loop)!

BIJPRATEN MET DE BUREN

Op 14 en 15 mei presenteerden de NPB en zijn zusterbond Gewerkschaft der Polizei (GdP) in de sfeervolle entourage van Schloß Gimborn in het Duitse Marienheide weer een tweedaagse over internationale politiesamenwerking.

Levin de Koster van de eenheid Limburg gaf uitleg over EPICC, het in 2005 opgerichte samenwerkingscentrum in de Euregio Maas-Rijn. Door de samenballing van zo'n dertig Belgische, Duitse en Nederlandse politiemensen en vertegenwoordigers van de Nederlandse justitie kan op interregionale informatieverzoeken razendsnel gereageerd worden. Felix Bode en Dave Noldus demonstreerden SKALA en CAS, systemen die gebruikt worden voor predictive policing. Zij benadrukten dat een kans van 30 procent op een misdrijf op een bepaalde plek ook betekent dat je 70 procent kans hebt dat er niets gebeurt.

EUROPESE FBI?

Uiteraard werden de nodige actualiteiten op politiegebied besproken, zoals de discussie over de noodzaak van 'een Europese FBI' om de georganiseerde misdaad op internationale schaal doeltreffend te kunnen bestrijden. Daar zitten nogal wat haken en ogen aan en veel landen voelen weinig voor een Europese politiemacht die op hun grondgebied acties uitvoert.

Ook in Nordrhein-Westfalen kampt het korps met capaciteitsproblemen door een hoge uitstroom. Tijdens de Duitse politieopleiding van drie jaar valt 16 procent af (bij ons 20 procent), de meesten door het zakken voor de sporttest. Sommigen doen dat opzettelijk; die willen stoppen maar niet het risico lopen het opleidingsgeld te moeten terugbetalen.

STROOMSTOOTWAPEN

In Duitsland is de DEIG (het stroomstootwapen) opgenomen in de standaardbepanning. Ook hebben de collega's voortaan Schutzhelmen in de auto. Die moeten bij terroristische aanslagen het hoofd te beschermen tegen kogels. Nieuwe Duitse politieauto's zijn de Ford S Max en de Mercedes Vito. De BMW blijft beschikbaar voor de Autobahn.



AVE CENTURION!

Op dinsdag 14 mei heeft de NPB-afdeling Rotterdam haar Centurion Trofee uitgereikt aan Wim Hoek, sectorchef op het Zuidplein. Hij kreeg de wisselbeker omdat hij als leidinggevende eerlijkheid, oprechtheid, betrokkenheid, onderling respect en compassie hoog in het vaandel heeft staan. Dat heeft hij de afgelopen jaren overtuigend laten zien in zijn contacten met de individuele belangenbehartigers van de bond, aldus NPB-afdelingsvoorzitter Coen Verplak in zijn toespraak bij de uitreiking. 'Het is makkelijk om je op een sector als Zuid te laten leiden door cijfers, krapte en bijzondere gebeurtenissen. Veel leidinggevendens trekken daarbij de touwtjes onnodig strak aan. Wim Hoek kijkt in zulke situaties op afstand mee, blijft in verbinding maar geeft zijn collega's volop professionele ruimte.'



De volgende NPB/GdP-tweedaagse vindt op 10 en 11 oktober in Nederland plaats. Aanmelden kan in de app of via de NPB-website www.politiebond.nl



MARIJKE KEMNA (43) is een creatieve geest en een ietwat opstandig vrouw-mens met een uitgesproken mening. Ze is kaderlid van de NPB en Generalist Intelligence bij de Eenheid Rotterdam. Voor haar werk als informatierechercheur was zij werkzaam als hoofd-medewerker van het Regionaal Service Center in Rotterdam. Sinds 2015 is zij huisblogger voor de NPB.

MOEILIJKE VRAGEN

Alweer twee jaar werk ik inmiddels binnen de informatie-poot van de Nationale Politie. Naar volle tevredenheid: achter de doorgaans gesloten deuren van de Dienst Regionale Informatie Organisatie (DRIO) heb ik een subcultuur ontdekt van jager-verzamelaars. Zij gaan elke dag op zoek naar informatie en kauwen net zo lang op hun vondsten tot daar iets zinnigs uitkomt.

Ik zit dus elke dag tussen gepassioneerde speurders en spoorzoekers, allemaal op zoek naar boeven, criminele trends en netwerken, ondermijnende activiteiten, wapens en verdovende middelen. Geen dag is hetzelfde, maar ik mag lezen en stukjes schrijven tot ik een ons weeg en dat doe ik het allerliefst.

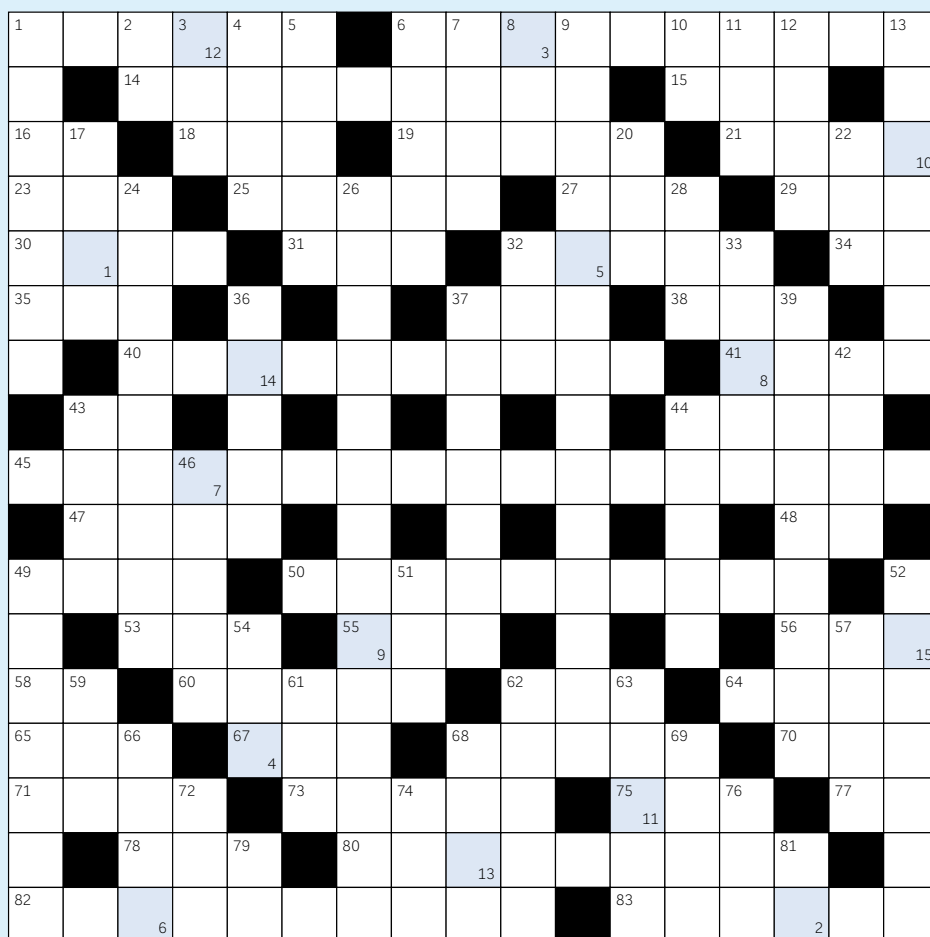
Binnen DRIO heb ik ook ontdekt hoe gecompartmenteerd de Nationale Politie eigenlijk is. Voorheen werkte ik bij een Servicecenter, waar delen de norm is. Daar bedenk je bij ieder hapje informatie dat binnenkomt voor welke collega of afdeling dat interessant zou kunnen zijn. Tot mijn verbazing is dat verderop in de organisatie totaal anders. De landelijke diensten, de eenheden en de districten hebben hun vakgebied stevig omheind om hun verzameling informatie af te schermen. Wat ze vinden, dat houden ze. Delen zit nog niet in hun systeem.

Voor het eerst heb ik ook de paniekerige, haastige activiteit gezien die gepaard gaat met het Politiek Beladen Informatierapport. Volkomen beroepsgedeformeerd plakte ik daar meteen een afkorting op (PBI). Verwonderd aanschouwde ik de hectiek. Wie gaat het lezen? Blijft het binnen de politie of gaat het naar Buiten? Wat moet er in zo'n PBI en – belangrijker nog – wat laat je eruit?

Ik bespeurde al gauw een angst voor 'moeilijke vragen'. Waarom zijn we daar bij de politie toch zo bang voor? Zijn we bang voor #ophef? Bang ergens gefaald te hebben?

Da's zo zonde! Nee, ik heb liever dat er juist wél moeilijke vragen gesteld worden. Over de uitgesproken slechte invloed van straatcultuur op onze jongeren bijvoorbeeld. Waarom kampt de ene wijk veel meer met criminele activiteiten dan de andere? Wat zijn de achtergronden van iemands vuurwapenbezit? In mijn taakveld lees ik met enige regelmaat over heren die hun vuurwapens zomaar op straat hebben gevonden. Waarom gebeurt u en mij dat nou nooit?

Eén ding is me na die twee jaar wel duidelijk. Verreweg de meeste criminaliteit is gelieerd aan (de handel in) verdovende middelen. Het is daarmee net als met die vervelende tandpastareclame: pak je dat aan, dan pak je alles aan. Maar dan moet je dus wel eerst die moeilijke vragen stellen.

**Horizontaal**

1. Wandpleister met een grove structuur **6.** Kandidaat met mogelijkheden **14.** Bijnaam van Klaas Bruinsma (2,7) **15.** Past voor danza en ritme **16.** Past na pak en voor kap **18.** Dik boek **19.** Hans ..., D66-minister in Paars I **21.** Kinderboerderijdier **23.** Past vreemd genoeg voor rein **25.** The King **27.** Vlaggom **29.** Stad in Marokko **30.** ... Winter, voetballer **31.** Engelse rockband van Owner Of A Lonely Heart **32.** Openbare gedachtewisseling **34.** Past na tem en voor rem **35.** Onaangepast type **37.** Opvolger van de WAO **38.** Jeugdige carrièremaker **40.** Onderbewuste verlangens prijsgevend **41.** Hitleradept **43.** Broer van Willem Bever **44.** De B van NB **45.** Onderofficiersrang, vergelijkbaar met 9 verticaal **47.** Dochter of zoon **48.** Mull ... Kintyre, Paul McCartney & Wings **49.** Heel warm **50.** Mesjogge **53.** Past voor en na pas **55.** Luaard uit de Ice Age-filmreeks **56.** Jamaica ..., Daphne du Maurier **58.** ... Are The Champions, Queen **60.** ... Campert, schrijver **62.** Boogbal **64.** Ambacht **65.** Moeder van Abel **67.** Tjonge **68.** Gemaskerde held **70.** Plaats in Noord-Gelderland **71.** Nul punten bij tennis **73.** Europese hoofdstad **75.** ... Dijkmeester, radio- en televisiepresentatrice **77.** Verstreken **78.** The Special ..., bijnaam van José Mourinho **80.** Armen en benen **82.** Slijmjurk **83.** Kerkgezang

Verticaal

1. Speeltuinattribuut **2.** De a van a.i. **3.** Namaak **4.** Hond uit de stripserie Garfield **5.** Snoepgoed op een stokje **6.** Bijnaam voor Nieuw-Zeelanders **7.** Plant met aromatische zaden **8.** Ja Zuster, ... Zuster, televisieserie **9.** Onderofficiersrang, vergelijkbaar met 45 horizontaal (8-6) **10.** Getijde **11.** The ... Bang Theory, televisieserie **12.** Artiestennaam van rapper Sofiane Boussaadia **13.** Troep **17.** Gevaarlijke longziekte **20.** Ondergeschikte in een bdsm-relatie **22.** Olm **24.** Belangrijke helper van de Sint **26.** Hoge militaire rang, van bijvoorbeeld Montgomery **28.** Theresa ..., Britse premier **32.** Projectieplaatje **33.** Past na Looney en i **36.** Eigenaardig, wonderlijk **37.** Badkamerattribuut **39.** Gebarenspeel **42.** Werktuig om fijn van grof te scheiden **43.** ... Zonderland, turner **44.** Portemonnee **46.** Toetsenbordtoets **49.** Trouwpartij **51.** Promovendus **52.** Televisieproductiebedrijf **54.** Past na aan en voor aal **57.** TNS ..., opinieonderzoeksbureau **59.** ... Morales, president van Bolivia **61.** Grap **62.** Mislukking **63.** Ted de ..., besnorde televisiepresentator **66.** Stratford-upon-Avon, geboorteplaats van Shakespeare **68.** Kant **69.** ... Frank, vader van Anne **72.** Past na tal en voor ree **74.** Elasticiteit **76.** Europeaan **79.** ... cóndor pasa, Zuid-Amerikaans lied **81.** Past voor en na bij

OPLOSSING:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----

**PRIJSWINNAARS
PUZZEL 1 - 2019**

Van 95 NPB-leden ontvingen we de juiste oplossing van de puzzel in het vorige bondsblad: werkoverleg

**DIT ZIJN DE PRIJSWINNAARS
VAN EEN KADOBON VAN € 10:**

Eric Brouwers, Etten-Leur
Kitty Snijders, Geertruidenberg
Ria Schaap, Heiloo
Dicky de Vries, Gouda
Peter Simonides, Duiven

**MEEDINGEN
NAAR EEN
PUZZELPRIJSJE?**

Stuur dan de oplossing van deze puzzel voor 1 december naar dharte@politiebond.nl of naar de [Nederlandse Politiebond](#), Postbus 9124, 3506 GC in Utrecht.

Onder de inzenders verloten we vijf kadobonnen van € 10.



ledenvoordeelfnv.nl
info@ledenvoordeelfnv.nl
088 368 86 68

LEDENVOORDEEL



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 juni t/m 31 augustus 2019.

TIJDELIJK VOORDEEL

Maandelijks vele nieuwe voordelen op ledenvoordeelfnv.nl

HEERLIJK ONTSPANNEN BIJ SANADOME

Bij Sanadome Nijmegen kan je heerlijk tot rust komen en even ontsnappen aan de sleur van alledag. Het thermaal water in de verschillende binnen- en buitenbaden zorgt voor een heilzame werking en ultieme ontspanning. Het dragen van badkleding in Sanadome is verplicht. Wil jij dit ook een keer ervaren? Als FNV-lid krijg je nu maar liefst € 9,- korting op een dagentree en € 5,- korting op avondentree.

Bestel jouw entreekaarten via ledenvoordeelfnv.nl



TOT
€ 9,-
KORTING

Sanadome

20% KORTING OP FLWR COMPATIBLE INKTCARTRIDGES

Altijd handig om op voorraad te hebben: nieuwe cartridges of toners. Dan ben je bij Inktweb.nl aan het juiste adres! Zeker nu je als FNV-lid 20% korting ontvangt op alle FLWR compatible cartridges, het huismerk cartridges van Inktweb.nl. De behuizing en inhoud van deze cartridges zijn gelijk aan de originele en gaan minstens zo lang. Ook krijg je korting op alle overige huismerkproducten van Inktweb.nl.

Kijk voor de kortingscode op ledenvoordeelfnv.nl



20%
KORTING

inktweb.nl

LEKKER LEZEN MET 50% KORTING BIJ BOOKSPOT

BookSpot is de grootste boekwinkel van Nederland. En maakt lezen voor iedereen leuk én betaalbaar. Voor FNV-leden wordt het deze zomer extra leuk: je krijgt maar liefst 50% korting op een selectie eBooks waar je ú tegen zegt. Kies o.a. uit Esther Verhoef, Herman Koch en Adriaan van Dis. Er zijn elke maand nieuwe toptitels, dus houd onze website goed in de gaten.

Het actuele aanbod vind je op ledenvoordeelfnv.nl



50%
KORTING

BookSpot

JAARVOORDEEL

KORTING OP KORTING VOOR JE SCHADEVERZEKERINGEN

Via Ledenvoordeel FNV profiteer je bij Univé van korting op particuliere schadeverzekeringen. Zo sluit je een woonverzekering af met 5% collectieve korting en een autoverzekering met 8% korting. Maar het kan nóg voordeliger. Want heb je meerdere schadeverzekeringen bij Univé? Dan krijg je extra pakketkorting. Dat betekent tot maar liefst 10% extra korting bovenop je collectieve korting. Dat noemen we korting op korting.

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



KORTING
OP
KORTING

univé

JAARVOORDEEL

TOT 50% KORTING BIJ KWIKFIT

Laat je auto bij KwikFit klaarmaken voor de zomer. De gecertificeerde monteurs geven je auto de beste zorg. Als FNV-lid profiteer je van aantrekkelijke voordelen: 50% korting op APK, 20% korting op een kleine/grote beurt en 15% korting op alle maten banden van de huismerken Presa en Prestivo, op het Veilig & Zeker bandenmontagepakket en op uitlijnen. Dat is nou KwikFit, service waar je blij van wordt.

Kijk voor de dichtstbijzijnde KwikFit-vestiging en de actievoorzwaarden op [ledenvoordeelfnv.nl](#)



TOT
50%
KORTING

KwikFit

10% KORTING OP EEN FIETS BIJ MATRABIKE

Ben je op zoek naar een nieuwe fiets die voordelig én kwalitatief goed is? Kijk dan eens bij Matrabike, al ruim 25 jaar de voordeligste in fietsplezier. Als FNV-lid ontvang je maar liefst 10% korting op een nieuwe fiets. Vandaag besteld, morgen in huis. Trek er deze zomer lekker op uit op jouw nieuwe fiets!

Bekijk het aanbod op [matrabike.nl/fnv](#) of ga langs bij één van de negen Matrabike winkels in Nederland en België



10%
KORTING

matrabike
AL 25 JAAR DE VOORDELIGSTE IN FIETSPLEZIER!

BEN IS JARIG EN TRAKTEERT

Wil jij bewust omgaan met je mobiele telefoon? Ben® is de mobiele aanbieder voor iedereen die op zijn eigen manier maximaal plezier uit zijn budget wil halen. Zodat jij gewoon kunt doen waar je blij van wordt zonder te veel te betalen aan je mobiel. Ben is nu jarig! Daarom trakteren ze nu op allerlei extra aantrekkelijke verjaardagsaanbiedingen i.c.m. de FNV ledenkorting.

Kijk snel op [ben.nl/fnv](#) voor alle aanbiedingen



MAANDELIJKS
EXTRA
KORTING
Ben®

BOEK JOUW VAKANTIE MET 5-20% KORTING BIJ KRAS

Kras moedigt je aan om te blijven ontdekken. Boek als lid van de FNV voordelig een zovakantie met of zonder huurauto, een rondreis, cruise, fly-drive, stedentrip, actieve-, single-, bus- of autovakantie. En bespaar minimaal 5%. Je korting kan oplopen tot wel 20%!

Boeken? Bel 088 0885 800 of ga naar [voordeelvakanties-fnv.nl](#)



5-20%
KORTING



Blijf Ontdekken

Onze jaarpartners:



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!

Wat is je dagelijks werk?

Als lid van het Team Coördinatie Executie Taken houd ik me bezig met de online opsporing van veroordeelden. Via social media-kanalen zoals Facebook en Twitter speur ik naar veroordeelden die hun straf ontlopen omdat ze spoorloos zijn. Dit doe ik samen met in- en externe partners. Ook in politiesystemen probeer ik de verblijfplaats van veroordeelden te achterhalen. Het Team Coördinatie Executie Taken fungeert ook als Expertisecentrum voor collega's met vragen over vonnissen.

Sinds wanneer ben je NPB-lid?

Toen ik in 2006 in dienst kwam bij de politie, heb ik me meteen aangesloten bij de NPB. Kort daarna ben ik me in het afdelingsbestuur gaan bezighouden met communicatie. Dat heb ik jarenlang gedaan, totdat tijdens het NPB-congres in Amsterdam in 2014 de functie van activiteitencoördinator in het leven werd geroepen. Die rol heb ik enthousiast opgepakt. Daarna ben ik ook nog coördinator geworden van het NPB-belastingnetwerk Oost-Nederland.

Wat doet een activiteitencoördinator?

Het is een hartstikke leuke functie, waarin je volop de gelegenheid krijgt om activiteiten te ontwikkelen die de herkenbaarheid van je NPB-afdeling binnen de eenheid vergroten. In Oost-Nederland staan daarbij onze aanwezigheid op social media en onze eigen Facebookpagina centraal. Daarnaast coördineer ik bijvoorbeeld de vergaderingen van onze afdeling. Die laten we steeds plaatsvinden op het bureau van een bepaald team in Oost-Nederland. We koppelen daar dan meteen een werkbezoek aan vast.

Wat is je ambitie?

Ik wil zoveel mogelijk kaderleden enthousiasmeren voor het organiseren van activiteiten voor onze afdeling. Als activiteitencoördinator faciliteer ik hen met alle middelen die ze nodig hebben.

Wat vind je van de NPB?

De kracht van de NPB schuilt in de collectiviteit en in het bieden van een steuntje in de rug aan leden die dat nodig hebben. Samen kun je sterk zijn en optrekken bij belangrijke collectieve onderwerpen.



AANSTUREN EN ENTHOUSIASMEREN

Marco Sondermeijer (49) werkt als assistent intake & service in Arnhem en is daarnaast activiteitencoördinator van de NPB-afdeling Oost-Nederland