



LOOPBAANBELEID

Toekomstperspectief
voor paku's, reku's en
(voormalig) surveillanten

PENSIOENAKKOORD

Nieuwe spelregels bij
opbouw werknemerspensioen
een waardevol compromis

BEDRIJFSVOERING

**HR-adviseur Annemarie
Braaksma:** ook voor de bond
actief als belangenbehartiger

Live More, Worry Less!

Zorg ervoor dat jouw kostbare spullen veilig blijven met de Anti-Diefstal rugzakken van XD Design!

Of je nu kiest voor de nieuwste alleskunner **Bobby Hero**, de veelzijdige **Bobby Bizz**, de stoere **Urban** of de stijlvolle **Elle Fashion**: je gaat altijd veilig, zorgeloos & georganiseerd op pad.

Exclusieve aanbieding voor álle NPB-leden!

- De originele **Anti-Diefstal** rugzakken van XD Design
- **30% korting** op álle modellen
- Actie loopt t/m **15 juli 2020**
- **Gratis powerbank** (t.w.v. € 24,95) bij Bobby Hero & Bobby Bizz
- **Exclusief** voor NPB-leden

Mogelijk gemaakt door:
Cash for Cops & XD Design



Veilig | Duurzaam | Kwaliteit | Innovatief | Design

Cash for Cops is dé webshop voor NPB-leden. Niet alleen voor nieuwe leden, maar voor álle leden! Activeer je account en bekijk onze speciale NPB-prijzen.

INHOUD

- 03 JAN STRUIJS**
- 04 HOT ITEM**
Geen nieuwe bezuinigingen op de publieke sector!
- 07 BONDIG – CORONA**
- 08 HOT ITEM**
Discriminatie en politiegeweld
- 10 ZO ZIT DAT**
Nieuwe spelregels werknemerspensioen
- 14 BONDIG – WERK EN INKOMEN**
- 16 LOOPBAAN**
Extra kansen (ex-)surveillanten Nieuw beleid poku's en reku's
- 18 INFOGRAPHIC**
Loopbaanbeleid politiekundigen
- 20 NPB JONG**
Uitgestelde eindsprint Column voorzitter Studentenraad Coronacompensatie studenten
- 23 BONDIG – VERENIGING**
- 24 ZO ZIT DAT**
Cao-package deal
- 26 HOT ITEM**
Vroegpensioen 2021-2025
- 28 WAT DOE JIJ?**
Annemarie Braaksma
- 31 CONTACT**
De NPB – altijd bereikbaar!
- 32 PRIJSPUZZEL**
- 34 FNV LEDENVOORDEEL**
- 36 DAAROM**
Daniël Abdur

COVERFOTO

Stevie Heuer

COLOFON REDACTIE Dick Harte **TEKSTBIJDRAGEN** Koen Simmers, Rianne Wisselink, Wim de Goeij, Daniël Abdur, Frank Kuiper, Bart Vijfhuizen, Stephan von Michaëlis, Ina Hendriks **FOTOGRAFIE** Stevie Heuer, Frank Zwinkels, Wim de Goeij, Ron Rutten, Ben Kenters, Alwin de Kok, Ramon van Flymen / Hollandse-Hoogte, ANP/Phil Nijhuis, Albert Steenhuis **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: 26.000 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



Aan het begin van de avond was ik op het ministerie van Veiligheid en Justitie voor spoedoverleg tussen minister Grapperhaus, korpschef Henk van Essen, de vier politiebonden en de Centrale Ondernemingsraad. Onderwerp: de verontwaardiging onder politiemensen over de agressieve en kortzichtige kritiek die hun beroepsgroep (al jaren) via de sociale media over zich heen krijgt. Die golven van venijnige verwensingen – zoals ACAP/All Cops Are Bastards – worden vaak opgestuurd door met smartphones opgenomen filmpjes, achteraf voorzien van suggestieve teksten en muziekjes. In het korps was de frustratie over dit fenomeen opgelaaaid nadat op zondag 21 juni de inzet van de ME noodzakelijk bleek om een ongewenst grote groep demonstranten vermengd met relschoppers van het Haagse Malieveld af te krijgen. Al snel gingen er een paar filmpjes viral, vooral eentje waarin de suggestie werd gewekt dat undercoveragenten met rellen waren begonnen.



Later op de avond zat ik aan tafel bij het actualiteitenprogramma Op1. Daar kon ik melden dat de minister en de korpschef volmondig hadden beaamd dat de negatieve beeldvorming via de sociale media politiemensen onrecht aandoet en het politiewerk op zondag eerder applaus dan boegeroep verdiende. Blijkbaar hebben anno 2020 flink wat burgers niet duidelijk voor ogen welke functie de politie binnen onze democratische rechtsstaat heeft te vervullen en welke bevoegdheden hij daarvoor heeft gekregen. Ook lijkt een beetje weggezaakt welke spelregels dat voor de burgers met zich meebrengt – zoals politie-instructies opvolgen. Ik heb nog maar eens benadrukt dat bij het optreden van de Nederlandse politie het streven naar de-escalatie en het oplossen van veiligheidsproblemen in verbinding met de burgers altijd voorop staat – zie ook het artikel van collega Koen Simmers op pagina 8 en 9.

Jan Struijs,
voorzitter NPB

Overheidspersoneel verdient versterking

De extra overheidsuitgaven tijdens de coronacrisis mogen niet leiden tot bezuinigingen op de publieke sector en de arbeidsvoorwaarden van het overheidspersoneel. Integendeel: er moet de komende jaren juist flink geïnvesteerd worden in de kwaliteit van de overheidsdiensten. Als de coronacrisis iets duidelijk heeft gemaakt, dan is het hoe groot het maatschappelijk belang van deze diensten is en hoe schandalig ze de afgelopen tien jaar zijn verwaarloosd.

Die boodschap hebben de FNV-bonden voor werknemers in de publieke sector – waaronder uiteraard ook de NPB – de afgelopen maand in een gezamenlijke brief laten afleveren bij de volksvertegenwoordigers in de Tweede Kamer, de politieke partijen, werkgeversorganisaties en de ministers van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Defensie, Justitie en Veiligheid, Rechtsbescherming, Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, en Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

BEZUINIGINGSREFLEX

De bonden zien de bui al hangen. Het kabinet Rutte III heeft besloten de maatschappelijke gevolgen van de coronacrisis te verzachten door vele tientallen miljarden aan sociaaleconomische steun beschikbaar te stellen. Daarmee is een eind gekomen aan vier jaar lang een begrotingsoverschot en een gestaag dalende staatsschuld. Te verwachten is dat de politiek op enig moment gehoor zal geven aan de bezuinigingsreflex waarmee bestuurlijk Nederland sinds de jaren tachtig van de vorige eeuw reageert op een flink gestegen staatsschuld. 'Het huishoudboekje moet weer op orde worden gebracht,' in de woorden van Mark Rutte te spreken, de man die daar de afgelopen tien jaar als premier invulling aan gaf door de overheidsuitgaven met ruim vijftig miljard (pakweg twintig procent) te verminderen.

WAARSCHUWING

Deze bezuinigingsdrift werd blijkbaar door voldoende kiezers op prijs gesteld om Rutte twee keer opnieuw de kans te geven premier te worden. Hij is nu aan zijn tiende jaar bezig en op één na – Ruud Lubbers met elf jaar en 291 dagen – de langstzittende minister-president uit de geschiedenis. De gevolgen voor de publieke sectoren zijn echter niet gering geweest, zo waarschuwen de bonden in hun oproep.

ONDER GROTE DRUK

Al jaren komen er vanuit deze sectoren in toenemende mate signalen dat er sprake is van te grote werkdruk door bezuinigingen, niet-marktconforme beloning en kwaliteitsverlies door tekort aan (vast) personeel of zelfs toenemende agressie tegen mensen tijdens hun werk. Daarnaast hebben de publieke sectoren ook steeds meer te maken met strakke regelgeving en stringente richtlijnen bij de uitvoering. Dit alles maakt het werken voor de publieke taken minder aantrekkelijk, terwijl de samenleving steeds hogere eisen stelt aan de mensen die werken in de publieke sectoren.



Nationale Politie

De werkdruk bij de politie is nog altijd veel te hoog. Het lukt het korps niet op tijd voldoende nieuwe medewerkers te vinden om de grote uitstroom van zestigplussers op te vangen, laat staan om daarbovenop een versterking van 1.100 fte's extra te realiseren – zoals in het regeerakkoord aangekondigd. Al met al is in 2020 de operationele sterkte 700 fte's lager dan in 2012, met dank aan acht jaar bezuinigen. Vanaf 2020 krijgt het korps opnieuw € 145 miljoen minder, waardoor het totale bezuinigingsbedrag sinds de start van de Nationale Politie in 2013 uitkomt op 650 miljoen. Dit gaat ten koste van bereikbaarheid, ICT-vernieuwingen, opheffing/vermindering van specialistische diensten et cetera.

De inwoners van Nederland willen goed onderwijs (van basisschool tot wetenschappelijk onderzoek); een veilige werk- en leefomgeving in eigen straat, stad en land, maar ook in Europa en de wereld; een schoon milieu; zorg bij ziekte en ouderdom en goede infrastructurele voorzieningen (wegen en openbaar vervoer). Eveneens wordt een publieke dienstverlening verwacht die efficiënt, niet te duur, maar vooral met een menselijke maat wordt uitgevoerd. En niet vooral via strikte naleving van regels en formuleren.

APPÈL OP DE POLITIEK

De verenigde FNV-vakbonden doen in hun brief een appèl op de politiek en de werkgevers om de koers voor de publieke sector te verleggen. Zij moet haar taken goed kunnen blijven uitvoeren en aantrekkelijk blijven om voor te werken. Dat vereist een kwantitatieve en kwalitatieve versterking.



Wat kunnen de politiek en de werkgevers doen om die versterking te helpen realiseren?

- Investeer in marktconforme lonen en een goed pensioen.
- Vergroot de arbeidsparticipatie van vrouwen en beloon vrouwen en mannen gelijk.
- Zorg dat een leven lang leren, continue bij- en herscholingsmogelijkheden en lerend werken een tweede natuur is voor de overheidssectoren in de 21-ste eeuw.
- Betrek overheidspersoneel van meet af aan bij technische en digitale innovaties.
- Breng de menselijke maat terug in uitvoering en eigen keuzemogelijkheden. De in februari 2020 gestarte parlementaire enquête van de Tweede Kamer naar verlies van maatwerk bij uitvoeringsorganisaties kan daarvoor mogelijke bouwstenen opleveren.
- Bied als publieke werkgever mobiliteitsmogelijkheden binnen de eigen of naar andere sectoren, en zeker ook voor mensen die nieuwe ontwikkelingen niet meer kunnen bijbenen of moeten revalideren vanwege werkdruk, PTSS et cetera.
- Neem de collectieve voorzieningen en het belang van de publieke sector prominent op in verkiezingsprogramma's en het overheidsbeleid.
- Verhoog de komende jaren in de Miljoenennota's de middelen voor de publieke sectoren, ook als de overheidsfinanciën onder druk staan door de coronacrisis.
- Benader nieuwe beleidskeuzes integraal, want keuzes in de ene sector hebben gevolgen voor andere sectoren. Voorbeeld: bezuinigingen in het jeugdbeleid leiden tot werkdruk in sectoren als onderwijs, politie, sociaal domein en rechterlijke macht.

In januari 2020 publiceerde de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) het rapport 'Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht'. Kijkend naar de technologisering, de flexibilisering en de intensivering van werk pleit de Raad ervoor om 'goed werk voor iedereen' vanaf nu te zien als een maatschappelijk belangrijke opdracht voor bedrijven, instellingen, sociale partners en overheid. De vakbonden roepen de politiek en de werkgevers op om deze opdracht te accepteren en samen te zorgen voor werk met zekerheid, toekomstperspectief en ontwikkelingsmogelijkheden en een fatsoenlijke beloning.

PANORAMA POLITIE 2025

Op eigen houtje heeft de NPB alle politieke partijen onlangs een 24 pagina's tellende notitie gestuurd, getiteld Panorama Politie 2025. Een opsomming van twaalf punten waarin de komende jaren geïnvesteerd moet worden om van de Nationale Politie alsnog een succes te maken.

NPB-voorzitter Jan Struijs: 'Nederland zou erg gebaat zijn bij een regeringscoalitie die erkent hoe belangrijk een vitale en gerespecteerde politieorganisatie is voor het gezag van een democratische rechtsstaat. Een coalitie die erkent dat onze politieorganisatie door politieke dwalingen aan vitaliteit en respect heeft ingeboet. Een coalitie die bereid is die fouten recht te zetten en alsnog voldoende tijd, aandacht en geld te investeren om van de Nationale Politie een gewaardeerd en tot de verbeelding sprekend korps te maken – zowel bij de burgers als bij de medewerkers. Het politiebeleid vanuit 'Den Haag' wordt al jarenlang gedomineerd door wensdenken op bezuinigingsgebied. De NPB heeft zich daar altijd tegen verzet en zal dat blijven doen.' ■

Defensie

Op Defensie is het afgelopen decennium ruim € 1 miljard bezuinigd. Het defensiebudget schommelt al jaren rond de 1,2 procent in plaats van de in NAVO-verband afgesproken 2 procent van het bbp en zijn er 24.000 arbeidsplaatsen verdwenen. Er is een hoge werkdruk en een lage bezettingsgraad. De Landmacht heeft pelotons opgeheven of samengevoegd, de Marechaussee heeft een tekort van honderden wachtmeesters, de Dienst Speciale Interventies kent een personeelstekort voor uitvoering van haar taken en de EOD heeft te weinig opleidingsinstructeurs. Ook zijn er nog steeds forse materiële tekorten en is de huisvesting van militairen allerbelabberdst. Defensie heeft 8.500 vacatures.

'Het politiebeleid vanuit 'Den Haag' wordt al jarenlang gedomineerd door wensdenken op bezuinigingsgebied'

Jan Struijs, NPB-voorzitter

In april hield de NPB een paar weken een digitaal Corona Logboek bij. Op deze pagina een paar zeer gewaardeerde bijdragen van collega's.



SPLIT PERSONALITY

Collega **Stephan von Michaëlis** werkt als wijkagent/senior Gebiedsgebonden Politiezorg (GGP) voor het basisteam Charlois aan bureau Zuidplein te Rotterdam. Met bovenstaande foto won hij dit voorjaar de teamwedstrijd Leukste Thuiswerkfoto Van De Week. 'Dit ben ik als thuiswerker, flink in discussie met mijn meerdere persoonlijkheden. En tja, waar die Duitse collega ineens vandaan kwam..?'



ID-HOUDERS

Tijdens identiteitscontroles voldoende afstand kunnen houden om niet besmet te raken met het coronavirus. Het Innovatiehuis van de politie-eenheid Noord-Nederland in Groningen bedacht een manier om dat mogelijk te maken: een speciale plastic ID-houder die aan het eind van een uitgeschoven wapenstok kan worden geklikt. De productie van de ID-houders gebeurde via een 3D-printer. Voor het printen van exemplaren voor de andere eenheden werd Defensie te hulp geroepen.



GROOTBEELD

Collega **Ina Hendriks** is controller binnen het team Financiële Uitvoeringsondersteuning (FUO) in Noord-Nederland. Na vanaf 10 maart bijna een maand dagelijks aan de slag te zijn gegaan op een geïmproviseerde thuiswerkplek meldde ze: 'In mijn functie zit je zo'n acht uur per dag voor een beeldscherm. Normaliter twee schermen van 20 of 22 inch, thuis een laptopscherm van 15 inch. Dat was toch wel erg slecht voor je houding. Inmiddels heb ik een oplossing gevonden door een televisie aan mijn laptop te koppelen. De resolutie van dat scherm is minder goed natuurlijk, maar ik kan er wel lekker rechtop aan zitten werken.'

NOODZAKELIJK KWAAD

De gewelddadige dood van de Amerikaan George Floyd leidde in veel wereldsteden tot massale protestacties tegen politiegeweld en discriminatie. De manier waarop de media en de politiek daarop reageerden stemde mij nogal droevig. De meeste uitspraken en discussies maken alleen maar duidelijk dat men weinig verstand heeft van het politiewerk en gedreven door emoties zaken veel te gemakkelijk over één kam scheert.

Zo worden de Amerikaanse collega's naar mijn smaak veel te nonchalant afgeschilderd als één grote bende agressieve racistische hillbillies. Ik ken en volg meerdere Amerikaanse politiemensen, van sheriff tot ranger en van agent tot state trooper. Die doen echt fantastisch werk en vinden het verschrikkelijk wat er gebeurt. Ze bevinden zich tussen twee vuren. Regelmatig zijn ze het met de demonstranten eens en lopen ze zelfs in optochten mee. Aan de andere kant zijn ze uit plichtsbesef niet bereid hun steden te laten aanvallen en vernielen door agressieve plunders.

GEWELD ALS MIDDEL

Moeten ze daarbij geweld gebruiken, dan is dat niet 'lekker' maar door de omstandigheden afgedwongen: een noodzakelijk middel om een doel te bereiken. Wie denkt dat hij een verdachte die al op straat ligt en onder controle is vervolgens minutenlang zijn luchtwegen mag dichtdrukken, die heeft bij de politie niets te zoeken. Ik ken geen enkele collega – niet in Amerika en niet in Nederland – die daar anders over denkt, hoezeer sommige media en activisten ook het tegendeel lijken te (willen) geloven.



KOEN SIMMERS (30) IS BRIGADIER IN TILBURG EN SINDE JANUARI 2019 LID VAN HET NPB-HOOFDBESTUUR NAMENS DE AFDELING ZEELAND-WEST-BRABANT.

Het doet me pijn als ik op de landelijke radio een activist hoor zeggen dat de Nederlandse politie de afgelopen vier jaar 41 mensen heeft 'vermoord'

DEMAGOGIE

Het doet me pijn als ik op de landelijke radio een activist hoor zeggen dat de Nederlandse politie de afgelopen vier jaar 41 mensen heeft 'vermoord'. Dit cijfer is afkomstig van de actiegroep Control Alt Delete en betreft mensen die tussen 2016 en 2019 tijdens of kort na een aanhouding kwamen te overlijden – 'onder verantwoordelijkheid van de politie'. De suggestie is dan dat deze 41 arrestanten in blakende gezondheid binnenkwamen, terwijl het in veel gevallen ging om verwarde mensen met ernstige gezondheidsklachten, harddrugsverslaafden met een overdosis en bijvoorbeeld slachtoffers van verkeersongevallen. Ik sta open voor feedback en kritiek, maar dit is echt een giftig staaltje demagogie.

De politie kan vaak niet inhoudelijk reageren op dit soort cijfers. Bijvoorbeeld omdat ze tijdens een onderzoek nooit mededelingen doen of vanwege de privacy van het slachtoffer of de veiligheid van de politiemensen. Je staat dan als organisatie gelijk met 10-0 achter als mensen en organisaties besluiten alvast hun interpretatie te geven – hoe ongefundeerd of misleidend of gekleurd ook.



**Woensdag 10 juni 2020:
collega aan het werk tijdens een
antiracisme-demonstratie in het
Mandelpark in Amsterdam.**

RACISME-KAART

Helaas is dat ook het geval met de suggestie dat politiemensen stelselmatig etnisch profileren. Ik maak regelmatig mee dat omstanders de racisme-kaart trekken bij de rechtmatige aanhouding van een verkeersovertreder, inbreker of drugsdealer. Laatst nog had een donkere man een raam ingegooid. Hij viel uitgaanspubliek lastig, was onder invloed van meerdere soorten drugs en super-agressief. Met een paar agenten kregen we hem onder controle. Om ons heen verzamelden zich tientallen mensen. Die begonnen uitgebreid te filmen en ons te beschuldigen van racisme en buitensporig politiegeweld, terwijl wij ze volgens ons juist aan het beschermen waren tegen deze doorgedraaide man.

MENSEN AFKNALLEN

Geweld is nooit leuk, ook niet als het rechtmatig is. Er is geen politieagent die zich onderweg naar zijn werk verheugt op het aantal mensen dat hij in elkaar gaat slaan of afknallen. Mensen die dat roepen hebben echt geen idee wat politiewerk inhoudt. Elke agent rijdt

jaarlijks vele honderden meldingen af en hoeft daarbij zelden geweld te gebruiken. Het merendeel is hulpverlening: EHBO bij verkeersongevallen of reanimaties bij een hartstilstand. Soms moet je echter ook in actie komen om mensen te beschermen tegen zichzelf of tegen anderen en dan kan het gebruik van geweld noodzakelijk zijn. Het is enorm naïef om te denken dat je politiemensen zonder geweldsmiddelen de straat op kunt sturen. Daarvoor zijn de risico's van het politiewerk veel te groot.

ELKAAR AANSPREKEN

Collega's, er is werk aan de winkel. Klachten over racisme en etnisch profileren moeten we serieus nemen. Racisme komt ook bij de politie voor, al ervaar ik het korps zeker niet als een instituut dat stelselmatig discrimineert. Elkaar aanspreken op ongewenst gedrag is de eerste stap. Vaak schrikken collega's ervan dat een slechte grap of flauwe opmerking over iemands etnische afkomst (maar ook geslacht of seksuele geaardheid of leeftijd) zo veel negatieve impact op een collega kan hebben. Ik zie

verandering en dat is goed, er staat een nieuwe generatie agenten op. Zet je ook in voor die cultuurverandering. Dat kan binnen de politieorganisatie, maar ook door actief te worden binnen de NPB.

SYMBOOLPOLITIEK

Tegelijkertijd roep ik de media en de politici op te stoppen met onverstandige voorstellen om de geweldsbevoegdheden van de Nederlandse politie in te perken. Stoppen met preventief fouilleren terwijl er tientallen jongeren met wapens op zak lopen is ontzettend dom en kan goed fout gaan. Het verbieden van het aanleggen van een nekklem terwijl dat zelden gebeurt en het leven van een agent kan redden is onredelijk. Dat soort maatregelen is pure symboolpolitiek ten koste van de veiligheid van politie-mensen. Ze dragen niets bij aan een effectieve bestrijding van racisme en discriminatie. ■

Op vrijdag 4 juli heeft het Ledenparlement van de FNV – de grootste vakbondskoepel van Nederland, waarbij ook de NPB aangesloten is – zich uitgesproken over het bereikte onderhandelingsresultaat. Kijk voor de uitkomst van die stemming op www.politiebond.nl. Daar vind je ook een serie veelgestelde vragen over dit onderwerp – plus de antwoorden.

Nieuwe pensioenspelregels waardevol compromis

De NPB kan zich vinden in de nieuwe spelregels bij het collectief opbouwen van werknemerspensioen waarover de onderhandelaars van de vakbonden, de werkgevers en de politiek het op vrijdag 12 juni eens zijn geworden. 'Er is nog veel werk aan de winkel,' aldus NPB-voorzitter Jan Struijs, 'Maar met deze afspraken kunnen we een pensioenvoorziening behouden die gebaseerd is op solidariteit, met als groot pluspunt meer mogelijkheden om de koopkracht en stabiliteit van de uitkeringen te waarborgen en pech- en gelukgeneraties te voorkomen.'

De nieuwe spelregels zijn een uitwerking van de principe-afspraken over de vernieuwing van het pensioenstelsel in het landelijk pensioenakkoord van 5 juni vorig jaar. Naar het oordeel van het dagelijks bestuur van de NPB en van de vertegenwoordigers van de NPB-leden in het FNV Ledenparlement (Hans Beurskens en Karl Verlaan) voldoet het resultaat aan de vooraf geformuleerde doelen. De nieuwe afspraken met de werkgevers en de overheid bieden in hun ogen de beoogde realistische blauwdruk voor een collectief, solidair, betrouwbaar en transparant werknemerspensioen in de 21-ste eeuw, waarbij voor de bonden een actieve rol is weggelegd als bewaker van een zorgvuldige uitvoering.

BUFFEREISEN

De belangrijkste vernieuwing waarover de bonden, de werkgevers en de politiek het eens zijn geworden zijn is een regelmatige inflatiecorrectie mogelijk maken door het loslaten van de buffereisen voor de pensioenfondsen. De huidige spelregels schrijven voor dat een fonds voldoende kapitaal (bezittingen) achter de hand moet hebben om alle deelnemers hun pensioenen te kunnen betalen PLUS nog een flinke buffer (ruim een kwart extra). Pas bij een 'dekkingsgraad' van 128 procent mogen de fondsen ertoe overgaan om geld te steken in het verhogen van de pensioenen om de prijsstijgingen volledig te compenseren (indexeren).



Vrijdag 12 juni 2020: Minister Koolmees van Sociale en Werkgelegenheid meldt de pers dat er een uitwerkingsakkoord bereikt is. Links achter hem (op corona-afstand) FNV-onderhandelaars Han Busker en Tuur Elzinga.

GEEN INFLATIECORRECTIE

De afgelopen tien jaar hebben de pensioenfondsen grote moeite gehad om zelfs de vereiste buffers te halen om de pensioenen gedeeltelijk te mogen indexeren (dekkingsgraad van 110 procent). Dat kwam mede doordat ze wettelijk verplicht waren bij het waarden van hun bezittingen een om politieke redenen kunstmatig laag gehouden 'rekenrente' te hanteren. Het gevolg is dat de werknemerspensioenen in Nederland al een decennium niet verhoogd zijn om de inflatie te corrigeren en daardoor inmiddels 15 tot 20 procent aan koopkracht hebben inboesemd.

KOOPKRACHTBEHOUD

In de nieuwe spelregels komen de fenomenen dekkingsgraad en rekenrente niet meer voor. Pensioenfondsen krijgen de ruimte om behaalde rendementen eerder te gebruiken om de koopkracht van de pensioen op peil te houden. Daar staat tegenover dat (zwaar) tegenvallende rendementen ook eerder tot kortingen leiden. Dat is onvermijdelijk de andere kant van de medaille als je geen buffers aanhoudt. Als schokdemper is echter de nieuwe spelregel bedacht dat zowel verhogingen als verlagingen telkens in stukjes worden gehakt en in de loop van meerdere jaren worden toegekend. Hierdoor kunnen plussen en minnen elkaar dempen.

Afgaande op berekeningen van het Centraal Planbureau zullen de nieuwe spelregels vaker tot verhogingen leiden dan tot verlagingen. In combinatie met het uitsmeren van beide ingrepen over meerdere jaren is dan een stijgende lijn te verwachten in de uitgekeerde bedragen.

SCHIJNZEKERHEID

Een andere belangrijke vernieuwing is het schrappen van de spelregel dat deelnemers aan een pensioenfonds door het inleggen van hun premie een 'waarde vaste aanspraak' opbouwen op een duidelijk omschreven pensioenuitkering. Deze dwingende formulering is uiteraard ooit bedoeld geweest om de deelnemers zoveel mogelijk zekerheid te bieden. In de 21-ste eeuw levert zij slechts schijnzekerheid en daardoor (onnodig) onrust op.

De afgelopen twintig jaar hebben aangetoond dat de pensioenfondsen uitstekende rendementen weten te behalen op de ingelegde premies. Tegelijkertijd konden de deelnemers daar door een te rigide bufferbeleid niet van profiteren, waardoor met name de huidige gepensioneerden een pechgeneratie zijn geworden. Zij krijgen netjes het beloofde bedrag uitbetaald, maar dat vertegenwoordigt veel minder koopkracht dan voorheen.



SOLIDARITEITSRESERVE

De nieuwe spelregels zijn onder andere bedoeld om dit soort ongewenste verschillen tussen generaties te voorkomen. Alleen op die manier zal een op solidariteit gebaseerd werknemerspensioen kunnen blijven bestaan. Vandaar dat ook de bonden hebben ingestemd met het loslaten van de schijnzekerheid van een 'waarde vaste' aanspraak in ruil voor meer mogelijkheden om behaalde rendementen eerder te gebruiken om de waarde van de individuele pensioenvermogens op peil te houden, indien nodig door een extra toebedeling van pensioenvermogen aan bepaalde (leeftijdsgroepen binnen de deelnemers. Om dit soort ingrepen mogelijk te maken wordt een speciale solidariteitsreserve aangelegd. Daarvoor wordt een deel van de pensioenpremies gebruikt (maximaal tien procent) en een deel van de beleggingsrendementen.

GEEN BEZUINIGING

Voor alle duidelijkheid: het collectief opbouwen van werknemerspensioenen is financieel alleen mogelijk doordat de overheid ermee instemt dat de pensioenpremies belastingvrij worden ingelegd. Belangrijk uitgangspunt van de nieuwe spelregels is dat er niet bezuinigd wordt op het werknemerspensioen. Concreet wil dat zeggen dat de overheid zijn fiscale medewerking blijft verlenen aan het opbouwen van een maandelijkse uitkering van 80 procent van het gemiddelde verdiende loon (middelloon) in 42 deelnemersjaren. (Voor alle duidelijkheid: de overheid bedoelt dan een uitkering van 80 procent inclusief de maandelijkse AOW-uitkering. Dat (geschatte) bedrag hoeven de pensioenfondsen dus niet op te bouwen.)

In hoeverre het benutten van deze fiscale ruimte na 42 jaar daadwerkelijk een pensioenuitkering van 80 procent met koopkrachtbehoud oplevert hangt af van de beleggingsrendementen van de pensioenfondsen af (tot nu toe geen probleem) in combinatie met regelmatige algehele of groepsgewijze opwaarderingsoperaties, aangestuurd door de bonden en de werkgevers (mogelijk gemaakt door de nieuwe spelregels).

CASINOPENSIOEN?

Is hierdoor overgestapt op een 'casinopensioen'? Nee, als je met die term bedoelt dat de betaalbaarheid van het werknemerspensioen erg afhankelijk is van beleggingsrendementen, dan hebben we nooit anders gehad dan een casinopensioen. Er is nu echter een duidelijke keuze gemaakt voor andere prioriteiten bij het benutten van (een deel van) het gerealiseerde rendement.

NOG WEL DOORSNEE-PREMIE

Een grote wens van de werkgevers was meer duidelijkheid en stabiliteit op premiegebied. Afgesproken is dat deelnemers (net als nu) allemaal hetzelfde percentage aan premie blijven betalen (doorsnee-premie). Bij de politie is dat nu 24,9 procent van het pensioengevend salaris. Van dit bedrag betaalt de werknemer 30 procent en het korps 70 procent. (Het pensioengevend salaris bestaat uit twaalf keer je brutosalaris in januari inclusief vakantiegeld, eindejaarsuitkering, vaste toelagen en de vorig jaar uitbetaalde variabele toelagen.)



FOTO: ALBERT STEENHUIS

**Woensdag 15 mei 2019, het Plein in Den Haag:
De NPB voert samen met andere veiligheidsbonden actie
voor een sociaal nieuw pensioenstelsel. Speerpunt: de
garantie van indexatie (inflatiecorrectie) voor elk generatie.**

‘De bonden blijven ook bij de verdere uitwerking aan tafel zitten. Dat geeft ons het vertrouwen dat de zorgvuldigheid goed bewaakt wordt’

Jan Struijs, NPB-voorzitter

NIET LANGER DOORSNEE-OPBOUW

Wel komt er een eind aan de spelregel dat jongeren en ouderen voor hun betaalde premie jaarlijks hetzelfde percentage pensioenopbouw toegekend krijgen. Deze doorsnee-systematiek was niet zo'n probleem in de tijd dat de meeste mensen hun hele leven bij dezelfde baas bleven werken. Maar in feite is een euro die een jongere bij een pensioenfonds inlegt uiteindelijk veel meer pensioenvermogen waard dan een euro die een oudere inlegt. De euro van die jongere heeft namelijk veel langer de tijd om financieel rendement op te leveren – dat vervolgens opnieuw kan worden belegd voor nog meer rendement et cetera.

Het hanteren van een doorsnee-opbouw wringt met de dynamiek van de huidige arbeidsmarkt. Anno 2020 veranderen deelnemers vaker van baan of gaan uit loondienst en werken als zelfstandige. In dat geval grijpen ze dus naast een relatief groot deel van het rendement dat het pensioenfonds in de loop der jaren kan blijven boeken op basis van hun inleg. Daardoor wordt de huidige doorsnee-opbouw niet meer als eerlijk ervaren.

Dit systeem wordt dan ook losgelaten. Voortaan wordt het percentage dat je in een jaar aan pensioen opbouwt bepaald door het aantal jaren dat je ingelegde premie nog rendement kan opbrengen. Het gevolg is dat je als jongere het meeste werknemerspensioen opbouwt en die opbouw vermindert naarmate je ouder wordt.

COMPENSATIE 35-PLUSERS

Het loslaten van de doorsnee-opbouw vereist extra aandacht voor de pensioenopbouw van 35-plussers. Die krijgen straks voor hun jaarlijkse inleg dus minder pensioenopbouw terug en komen daardoor aan het eind van de rit pensioenvermogen tekort. Door de huidige rentestand van bijna nul vallen de kosten om daar bijtijds een mouw aan te passen erg mee – en de verwachting is dat de rentestand voorlopig niet omhoog zal schieten. Daarnaast bieden de nieuwe spelregels voor het omgaan met beleggingsrendementen de bonden en werkgevers ook nieuwe mogelijkheden om door gerichte toedelingen de vermogenspositie van deze groep deelnemers te verbeteren.

ZORGVULDIGE OVERGANG

Meer in het algemeen zijn er de nodige afspraken gemaakt om te zorgen dat de overgang naar het nieuwe systeem voor alle belanghebbenden op een zorgvuldige en evenwichtige manier plaatsvindt. Er komt sowieso een wettelijk transitiekader dat voorschrijft en richting geeft aan wat partijen in acht moeten nemen bij de overstap op een nieuwe pensioenregeling. En in alle gevallen moet de werkgever in samenspraak met vakbonden via een transitieplan in beeld brengen welk concreet effect de overstap heeft voor het pensioen van deelnemers met verschillende leeftijden en welke maatregelen worden genomen om nadelige effecten voor bepaalde groepen te compenseren.

Uit berekeningen van het Centraal Planbureau en dertien pensioenfonds blijkt dat de overgang naar de nieuwe spelregels – gegeven de huidige omstandigheden – in veel gevallen geen nadeel maar een voordeel voor de pensioenopbouw oplevert. Afgesproken is dat geconstateerde nadelen adequaat en kostenneutraal worden gecompenseerd. Dat vergt wel maatwerk per uitvoerder.

PECH- EN GELUKGENERATIES

Al met al steunt de NPB de praktische uitwerking van de principe-afspraken. NPB-voorzitter Jan Struijs: 'Op basis van deze nieuwe spelregels is het mogelijk om over te gaan naar een nieuw collectief pensioenstelsel dat nog steeds is geschoeid op solidariteit. Daarbij is het principiële uitgangspunt dat de rendementen en de solidariteitsreserve zo moeten worden verdeeld dat pech- en gelukgeneraties worden voorkomen. Iets dat met de huidige spelregels helaas ondoenlijk is gebleken.'

Struijs: 'De bonden blijven ook bij de verdere uitwerking aan tafel zitten. Dat geeft ons het vertrouwen dat de zorgvuldigheid goed bewaakt wordt. Duiken er onderweg knelpunten voor bepaalde groepen werknemers op, dan zullen die in het overleg tussen de werkgevers en de bonden opgelost moeten worden.' ■

RPU

PENSIOEN-PROFIJT

Een wijziging in het Pensioenreglement van ABP heeft gunstige fiscale gevolgen voor de politiemensen die minder uren per week werken op basis van de Regeling Partiële Uittreding (RPU of deeltijdpensioen). Met ingang van 2019 kunnen zij door deze aanpassing vanaf 57 jaar aanspraak maken op volledige pensioenopbouw over hun niet-gewerkte uren – en niet pas vanaf 58 jaar. Dat heeft de Belastingdienst bevestigd. Collega's met RPU voor wie dit gevolgen kan hebben, ontvangen daarover bericht van de werkgever.

Ook is duidelijk geworden dat de huidige RPU-deelnemers ook boven de leeftijd van 57/58 jaar nog kunnen kiezen voor een RPU-herstart (minstens een half jaar weer volledig gaan werken) om hun pensioenopbouw te optimaliseren.



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

NPB-ONDERZOEK

MISDAADCIJFERS

Tussen september 2018 en maart 2019 verdiepte vijf onafhankelijke journalisten van Platform Investico zich in de betrouwbaarheid van de Nederlandse criminaliteitscijfers. Belangrijk onderdeel van hun project was een digitale enquête onder de NPB-leden, waaraan 1.480 collega's meededen. In De Groene Amsterdammer van 14 maart 2019 verscheen het resultaat: een artikel van acht pagina's, getiteld 'Politie manipuleert misdaadcijfers'. Centrale stelling: de registratie van misdrijven heeft ernstig te lijden onder de organisatorische structuur van de Nationale Politie (systeemdwang) en de chronische onderbezetting binnen het korps.

Op maandag 8 juni 2020 werd bekend dat deze journalistieke productie is bekroond met een vakprijs, een zogenaamde Tegel in de categorie Pionier (jong talent). Volgens het juryrapport onderscheidde het artikel zich van alle andere door de grote maatschappelijke waarde van het onderwerp.



INTELLIGENCE

COULANCEREGELING

Eind vorig jaar oordeelde de Centrale Raad van Beroep – de hoogste rechter in ambtenarenzaken – dat de Nationale Politie in 2013 ten onrechte had besloten dat de functies in het vakgebied Intelligence geen aanspraak gaven op een Toelage Bezwarende Functie (TBF). Ruim honderd collega's die zich in 2014 bij de NPB hadden gemeld als gedupeerde en deelnemer aan een proefproces, kregen door deze uitspraak recht op een nabetaling van duizenden euro's.

Het oordeel van de Centrale Raad van Beroep had geen gevolgen voor de overige gedupeerden. Zij kregen daardoor niet dezelfde aanspraak op een volledige vergoeding als de collega's die samen met de NPB vijf jaar lang hadden geprocedeerd.

Om deze ongelijkheid te verzachten, heeft de werkgever besloten een coulanceregeling te treffen en ook deze medewerkers een financiële tegemoetkoming toe te kennen. De hoogte daarvan is nog niet bekend. Om teleurstellingen te voorkomen: deze uitkering kan minder zijn dan volledige vergoeding van het misgelopen bedrag. Het korps is voor deze collega's (juridisch) nergens toe verplicht.



CORONAJAAR 2020

VERLOFREGELS OP EEN RIJTJE

De coronacrisis gooit ook flink wat vakantieplannen in de war. Dat merken we bij de NPB aan het grote aantal binnenkomende vragen over de verlofregels.

Politied medewerkers krijgen jaarlijks 172,8 uur verlof toegekend (deeltijders naar evenredigheid). Deze verlofuren (of een deel daarvan) mogen eenmalig worden doorgeschoven naar het volgende jaar en vervallen als ze in dat jaar niet alsnog worden opgenomen. Nieuwe verlofuren moet je dus binnen twee jaar benutten.

Sommige collega's raken hierover in de war omdat hun partner te maken heeft met het arbeidsrecht. Daarin vervallen wettelijke verlofdagen al na een half jaar en bovenwettelijke dagen pas na vijf jaar. Dat geldt echter NIET voor politied medewerkers.

EXTRA JAAR DOORSCHUIVEN

In een beperkt aantal gevallen mogen vakantie-uren nog een jaar langer worden doorgeschoven. Deze uitzonderingen staan opgesomd in de Beleidsregel vakantieverlof. Een bekend voorbeeld is dat je door ziekte niet in staat bent om van een vakantie te genieten. Het heeft geen zin om een reden aan te voeren die niet in de beleidsregel te vinden is.

VERLOFDUUR

Een politied medewerker heeft recht op (minstens) twee weken aaneengesloten vakantieverlof per jaar. Dat is een recht, geen plicht. De volgorde waarin je verlofuren uit verschillende bronnen opneemt kun je bij je aanvraag zelf bepalen. Het kan verstandig zijn om levensfase-uren (LFU) als laatste op te nemen, want die verjaren niet. Let op: achteraf kun je dit niet meer wijzigen.

AANVRAAG INTREKKEN

Een veel gestelde vraag in dit coronajaar is: kan ik aangevraagd en reeds toegekend verlof weer laten intrekken of wijzigen? De beleidsregel biedt hierover geen uitkomst. In de praktijk stelt de werkgever zich op dit punt zeer terughoudend op. De NPB vindt dat hij elk verzoek tot wijziging/intrekking zorgvuldig moet beoordelen op de redelijkheid ervan. Dat hoort ook in coronatijden gewoon bij goed werkgeverschap.



Stel dat iemand een extra lange vakantie heeft aangevraagd voor een bijzondere reis. Als die reis vanwege de coronarisico's wordt geannuleerd, kan een (gedeeltelijk) intrekverzoek wat de NPB betreft heel legitiem zijn. Aan de andere kant is duidelijk dat de beperkingen die de coronacrisis aan vakanties oplegt als zodanig onvoldoende reden zijn om geen verlof meer te willen opnemen. Vakantieverlof is nu eenmaal niet hetzelfde als reisverlof.

DOORSCHUIVEN NAAR 2021

Wil jij je doorgeschoven verlofuren uit 2019 nog benutten, dan zal je die dit jaar moeten opnemen. Zo niet, dan ben je ze kwijt – corona of geen corona. Verlofuren die je voor 2020 toegekend hebt gekregen kun je desgewenst laten doorschuiven naar 2021. De werkgever ziet liever niet dat je dat (al te enthousiast) doet, maar verplichten tot opnemen kan hij je niet.

Realiseer je wel dat het langdurig uitstellen van voldoende vakantie niet zonder gevolgen blijft voor je gezondheid en je werkplezier. Van tijd tot tijd even (zo goed mogelijk) loskomen van je werk is voor iedereen – en zeker voor politiemensen – van groot belang!

Extra doorstroomkansen (ex-)surveillanten



Op aandringen van de bonden krijgen collega's die na een basispolitieopleiding tot surveillant (MBO2-niveau) met succes een doorstroom-politieopleiding tot politiemedewerker (MBO3-niveau) hebben gevolgd de mogelijkheid om nog verder door te stromen.

Doorgestroomde surveillanten die op 1 juni 2020 een aanstelling als generalist hadden (schaal 7), krijgen eenmalig de mogelijkheid om zich aan te melden voor een Niveau 4-kwalificatietraject Allround Politiedewerker (kortweg het N4-traject). Aanmelding is mogelijk van 1 oktober tot en met 31 december 2020.

Collega's die op 1 juni 2020 nog bezig waren met de doorstroom-politieopleiding tot Politiedewerker (MBO3) of daarmee uiterlijk in 2020 starten, kunnen zich voor het N4-traject aanmelden zodra ze hun diploma hebben behaald en als generalist zijn aangesteld.

Collega's die worden toegelaten tot het N4-traject krijgen tussen 2021 en eind 2028 de gelegenheid zich te kwalificeren voor seniorfuncties op MBO4-niveau (schaal 8). Wat daarbij komt kijken en hoe dat precies in zijn werk gaat wordt momenteel ontwikkeld in samenwerking met de Politieacademie. De volgorde van toelating wordt vastgesteld op basis van het aantal dienstjaren.

Minstens vijftig surveillanten zonder MBO3- of VMBO/T-diploma krijgen de kans om zich via een toelatingstest te kwalificeren voor de doorstroomopleiding tot agent. Onder juridische druk van de NPB heeft de werkgever deze extra mogelijkheid om een startkwalificatie te bemachtigen voor het eerst in twintig jaar beschikbaar gesteld.

Volgens artikel 6 van de Regeling aanstellingsseisen politie uit 2002 moet het korps potentiële opleidingskandidaten zonder MBO3- of VMBO/T-diploma een andere kwalificatie-optie aanbieden. Helaas was dat artikel tot nu toe een dode letter. In samenwerking met de actiegroepen Surveillant aan de Kant (SadK) en Surveillant op de Kaart (SodK) besloot NPB-eenheidsbestuurder Paul Lathouwers een nieuwe poging te doen om met de werkgever tot een landelijke afspraak te komen. Vanaf maart van dit jaar begon hij de korpsleiding brieven te sturen met daarin het verzoek de vergeten toelatingstest voor meerdere talentvolle collega's zonder MBO3- of VMBO/T-diploma nieuw leven in te blazen.

Eind april werd duidelijk dat het korps bereid was gehoor te geven aan de NPB-verzoeken. De Politieacademie gaat de test niet zelf uitvoeren; daarvoor worden deskundigen van buitenaf ingehuurd. Afsproken is dat de uitkomsten door de Politieacademie worden erkend.

Meerdere collega's hebben gevraagd hoe de toelatingstest eruit komt te zien en wat zij kunnen doen om zich voor te bereiden of aan te melden. Informatie daarover is aan te vragen via Frontoffice@kombijdepolitie.nl of via 088 – 66 22 300. Met dank aan het korps voor het versimpelen van de aanmeldprocedure!



Foto: Paul Lathouwers samen met leden van Surveillant op de Kaart (pre-corona)

Loopbaanbeleid poku's en reku's

De werkgever en de bonden zijn het eens geworden over de praktische uitwerking van een totaalpakket aan nieuw loopbaanbeleid voor politiekundigen. Ook zijn belangrijke knopen doorgehakt over aanvullend loopbaanbeleid voor recherchekundigen.

De werkgever en de bonden hebben in de politie-cao 2015-2017 de afspraak vastgelegd dat instromende medewerkers bij voldoende functioneren binnen een bepaald aantal jaren terecht moeten komen in een functie die recht doet aan hun opleidingsniveau. Dat was binnen de politie tot voor kort niet vanzelfsprekend. Bij gebrek aan degelijk loopbaanbeleid kwamen collega's met bijvoorbeeld een MBO4-opleiding jarenlang niet verder dan een MBO3-functie.

Om een eind te maken aan deze onderbenutting moesten voor de verschillende instroomgroepen duidelijke loopbaanpaden worden afgesproken, zoals dat in 2009 gebeurd was voor de recherchekundigen. In de politie-cao 2018-2020 is dat gebeurd voor de nieuwe instromers op MBO4-niveau (basisopleiding Allround Politiemedewerker) en op HBO-niveau (politiekundige of Bachelor of Policing).

POLITIEKUNDIGEN

Het loopbaanpad naar een functie in schaal 9 dat vanaf 2021 van kracht wordt voor instromende poku's is nu praktisch uitgewerkt en officieel vastgelegd in een Beleidsregel. Tegelijkertijd is promotiebeleid afgesproken voor de huidige politiekundigen die ondanks hun opleidingsniveau nog geen functie in schaal 9 vervullen. Zie voor een infographic over dit nieuwe beleid pagina 18 en 19.

RECHERCHEKUNDIGEN

Voor recherchekundigen die de basispolitieopleiding Master of Criminal Investigation met succes voltooiën bestaat al sinds 2009 een loopbaanpad. Dat is vergelijkbaar met het nu afgesproken loopbaanpad voor politiekundigen.

- Na zijn opleiding wordt een reku geplaatst in een seniorfunctie in schaal 8.
- Na maximaal drie jaar voldoende functioneren krijgt hij een functie in schaal 9.

Aanvullend daarop hebben de werkgever en de bonden nu afspraken gemaakt over verdere loopbaanpaden voor recherchekundigen die eerst een basispolitieopleiding op MBO-niveau hebben gevolgd en daarna de doorstroom-politieopleiding tot Master of Criminal Investigation (HBO-niveau).

- Collega's die op 1 juni 2020 nog bezig waren met de doorstroom-opleiding tot reku krijgen na het behalen van hun diploma een seniorfunctie (schaal 8).
- Collega's die de doorstroomopleiding tot reku hebben gevolgd en daarna zijn geplaatst als generalist (schaal 7) krijgen bij voldoende functioneren per 1 september 2020 een seniorfunctie (schaal 8) in hun huidige vakgebied en team.
- Collega's die de doorstroomopleiding tot reku hebben gevolgd en daarna zijn geplaatst als senior (schaal 8) hebben vanaf 1 januari 2021 een voorrangspositie bij een sollicitatie naar een plaatsing als Operationeel Specialist A (schaal 9).

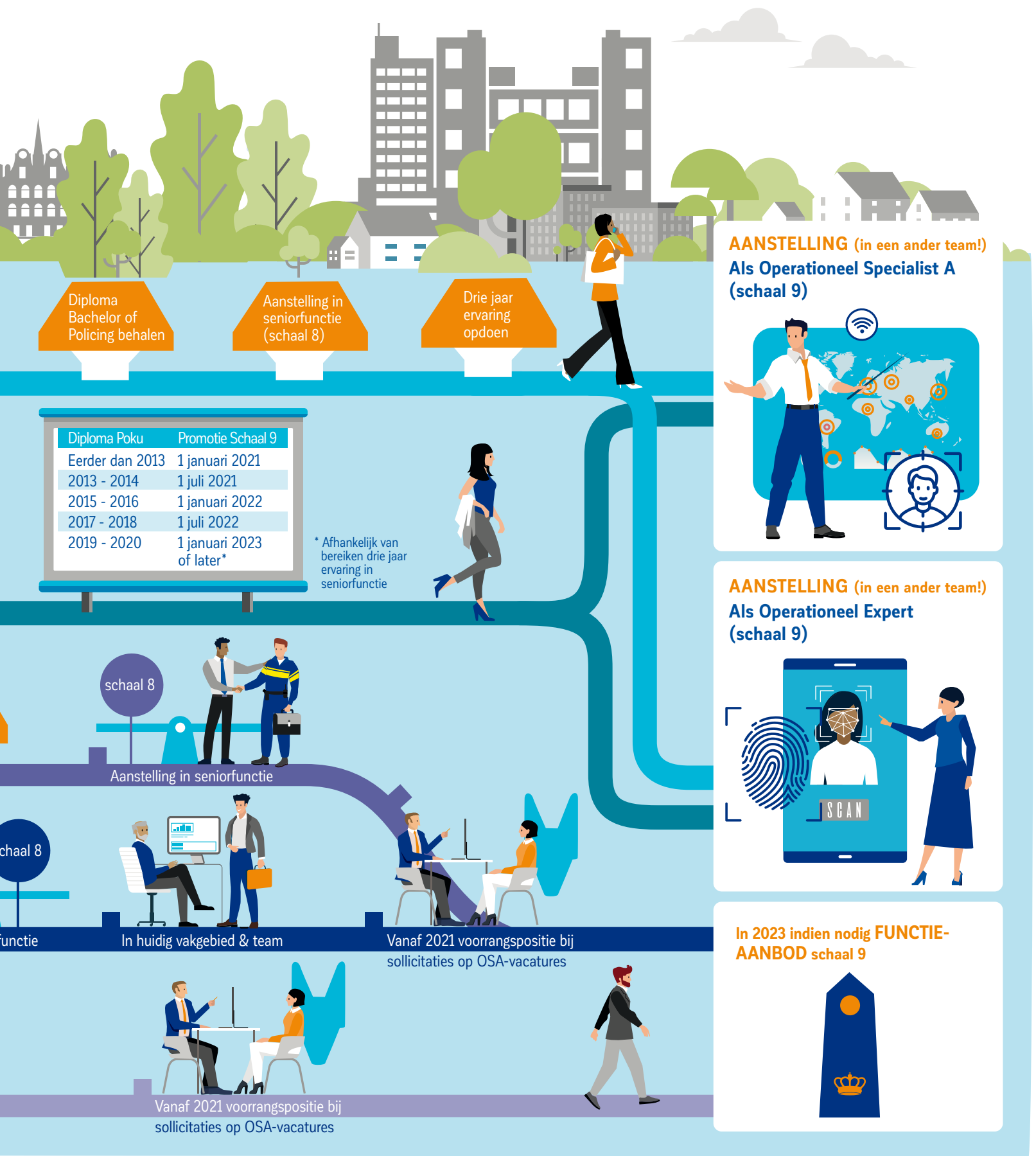
Als meerdere collega's uit deze categorie naar dezelfde functie solliciteren, gaat hij naar de collega die als eerste het diploma Master of Criminal Investigation heeft behaald. Hebben meerdere sollicitanten dat diploma op dezelfde datum gehaald, dan wordt de functie aangeboden aan degene met de kortste reisafstand tussen woning en werk.

Ben je na twee jaar voorrangspositie nog niet werkzaam als Operationeel Specialist A? Dan krijg je in het derde jaar eenmalig een passende functie op dat niveau aangeboden. Laat je dat aanbod voorbijgaan, dan zie je daarmee af van verdere aanspraken.

Over de uitvoering van dit beleid volgt binnenkort meer informatie via de werkgever. ■

Loopbaanbeleid politiekundigen





Uitgestelde eindsprint

Onder de huidige politiestudenten bestaat veel onduidelijkheid over het loopbaanperspectief dat hun opleiding gaat opleveren. Vragen om opheldering en bijstand op dat gebied blijven bij de NPB binnenkomen. NPB-bestuurder Frank Kuiper is al ruim een half jaar met de werkgever in gesprek om tot een oplossing te komen.

In 2018 besloot het korps tot een tijdelijke maatregel om iets te doen aan het verstopt raken van de doorstroommogelijkheden van collega's met een niveau 4-diploma. Kuiper: 'Vanaf oktober 2018 (lichting 18-41) kregen studenten die geworven waren voor de opleiding op niveau 4 in eerste instantie alleen een opleiding op niveau 3 aangeboden. Het idee was dat ze dan na twee jaar en vier maanden hun niveau 3-diploma haalden en vervolgens aan de slag gingen in een functie op dat niveau (agent/hoofdagent, schaal 6/7). In een later stadium konden ze dan terugkeren naar de Politieacademie voor de twee modules die ze nog nodig hadden voor een niveau 4-diploma – de benodigde kwalificatie voor plaatsing in een seniorfunctie (schaal 8).'

Eenheidsbestuurder Frank Kuiper aan het woord tijdens een NPB-wervingsdag



AANGEPAST BESLUIT

Helaas bleek de Nationale Politie tegen de eerste lichting studenten die ermee te maken kreeg niet altijd en overal even duidelijk te zijn geweest over de knip in hun opleidingstraject. Kuiper: 'Sterker nog: er zijn heel wat studenten die pas tijdens de kennismakingsweken te horen kregen dat ze een niveau 3-klas waren. Dat spoorde dan niet met de gegevens op het ontvangen aanstellingsbesluit, maar daar deed het korps niet moeilijk over. In YouForce was doodleuk een aangepast besluit geüpload, waarin het opleidingsniveau was aangepast. Op het arbeidsvoorwaardenformulier waren de instroomfunctie en -schaal zelfs met pen veranderd.'

ONVREDE

In de zomer van 2019 kreeg de NPB zulke luide signalen over de onvrede onder de betreffende studenten, dat Kuiper poolshoogte ging nemen. Over zijn bevindingen publiceerde hij in september 2019 een blog op de NPB-website. In oktober zat hij voor het eerst over de kwestie aan tafel met het hoofd Human Resources van het korps. Tegelijkertijd werd collectief bezwaar aangetekend namens alle studenten die bij de NPB gemeld hadden dat ze zich door de gang van zaken gedupeerd voelden.

De onzekerheid is vergroot door de afgesproken vaste loopbaanpaden voor instromers vanaf 2021

‘Fouilleren en aanhouden is lastig als je op anderhalve meter afstand moet blijven’

Bart Vijfhuizen,
voorzitter Landelijke
Studentenraad en voorzitter
Studentenraad Rotterdam



En hoe zit het met de studenten uit de lichteningen na 18-41? ‘Die lijken beter geïnformeerd over de knip in hun opleidingstraject’, zegt Kuiper. ‘Zij vragen zich vooral af hoe lang het zal duren voor ze naar de Politieacademie kunnen terugkeren voor de twee modules (kerntaken Opsporing en Signaleren en adviseren) die ze voor een niveau 4-diploma nodig hebben.’

VASTE LOOPBAANPADEN

De onzekerheid daarover is merkbaar toegenomen door de nieuwe afspraken tussen de werkgever en de bonden (vastgelegd in de politie-cao 2018/2020) over een gegarandeerd loopbaanpad voor alle instromers op niveau 4 vanaf 1 januari 2021. En nog meer door het in juni 2019 afgesproken overgangsbeleid voor het huidige personeel, dat de komende jaren een enorm beslag zal leggen op de doorstrooimopleidingen naar niveau 4. Komen de huidige studenten daarbij als laatste aan de beurt? En zijn ze dan niet veel slechter af dan de nieuwelingen vanaf 1 januari 2021?

KNIP OPHEFFEN

Na een aarzelend begin is het overleg met de werkgever de afgelopen maanden behoorlijk open en constructief geweest, meldt Frank Kuiper. ‘De inzet van de NPB is het opheffen van de knip voor alle huidige niveau 4-studenten. De volgende vraag is dan hoe je dat praktisch moet realiseren. Het korps is nu bezig de mogelijkheden op dat gebied te onderzoeken. Ik heb goede hoop dat er op basis van de uitkomsten snel knopen doorgehakt kunnen worden.’ ■

EXAMINEREN IN CORONATIJD

Na een periode van onduidelijkheid waarin door de coronacrisis alles stilstond – het onderwijs en soms ook de praktijkstages – zagen we dat locaties van de Politieacademie begonnen met aangepaste vormen van examinering. Vormen die pasten binnen de coronamaatregelen en -adviezen van het RIVM.

Koploper was de locatie Eindhoven met een aangepast examen Meervoudig. Een berucht examen onder de PA-studenten, waarbij je je kennis van bevoegdheden en je vaardigheid in het schrijven van een goed proces-verbaal moet aantonen in een casus waarin acteurs meervoudige problematiek laten zien. Dat wil zeggen: een combinatie van sociaalpsychiatrische problemen en overtredingen van de Opiumwet, vreemdelingenwetgeving en de Wet wapens en munitie.

Fouilleren en aanhouden is lastig als je op anderhalve meter afstand moet blijven. De gekozen oplossing was dat zowel de aspirant als de acteurs tijdens het examen vertelden wat ze zouden doen in plaats van wat ze daadwerkelijk deden. Zo kon er toch binnen de richtlijnen van het examenreglement worden getoetst. De overige locaties volgden en de meeste studenten uit tertiël 6 zijn inmiddels geëxamineerd of worden dat binnenkort.

In het aangifte-examen waren minder ingrijpende aanpassingen nodig. Je hebt tenslotte geen lichamelijk contact met de aangever en anderhalve meter afstand houden is makkelijker te doen. De moeilijkheid zat hem daar vooral in het oefenen vooraf. De lessen voor dit examen waren tenslotte ook al geruime tijd op afstand.

Veel van de praktijkexamens in de werktertielen hebben tot nu toe niet kunnen plaatsvinden. Denk aan het handhavingsexamen in tertiël 7, bedoeld om te toetsen hoe je optreedt tijdens bijvoorbeeld het risico op dreigende escalaties in de horeca. Of het verkeersexamen in tertiël 3, waarbij aspiranten een grote verkeerscontrole moeten opzetten. Veel van deze examens zijn nog niet uitgevoerd of doorgeschoven.

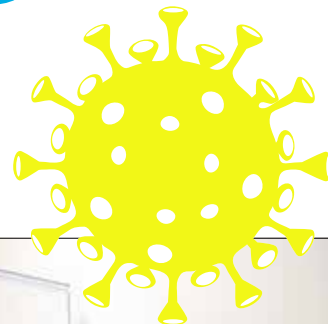
De Politieacademie heeft de toezegging gedaan dat de opleidingen niet verlengd worden. Gezondheid komt altijd eerst, maar wij hopen als studenten natuurlijk dat deze belofte waargemaakt kan worden, hoewel er veel lesstof gemist is en examens zijn opgeschoven. Binnenkort heb ik hierover gesprekken met de sectorhoofden van OBT.

Bart Vijfhuizen

Aspirant tertiël 6

Eenheid Rotterdam – Basisteam Oude Maas ■

Coronacompensatie politiestudenten



Politiestudenten worden gecompenseerd voor de nadelige gevolgen van de vertraging die hun basispolitieopleiding door de coronacrisis oploopt. Dat hebben de werkgever en de bonden onlangs afgesproken. De compensatie betreft hun beloningsaanspraken, maar ook hun rechten op het gebied van verlofsparen (LFU) en loopbaanpaden.



Een politiestudent neemt een aangifte op in een spreekkamer met coronascherm in Heerhugowaard

Sinds het uitbreken van de coronacrisis in maart 2020 biedt de Politieacademie nog slechts in beperkte mate en/of in aangepaste vorm lesstof aan. Dat kan zorgen voor vertraging in een basispolitieopleiding en ertoe leiden dat studenten pas op een later moment naar een volgend leerjaar kunnen overgaan. Dat kan voor hen (financiële) arbeidsvoorwaardelijke consequenties hebben. Op voorstel van de bonden heeft de korpsleiding besloten politiestudenten op vier punten een compensatie aan te bieden.

INKOMEN TIJDENS DE OPLEIDING

Voor studenten die naar behoren functioneren krijgen maar door de coronacrisis studievertraging oplopen, verandert er niets aan de maand waarop ze in aanmerking zouden komen voor een tegemoetkoming of een (hoger) salaris. Met andere woorden: ze krijgen die tegemoetkoming of dat salaris gewoon op het moment dat hun volgende of eerste leerjaar van start zou zijn gegaan als de opleiding geen vertraging had opgelopen door de pandemie.

VERLOFSPAREN (LFU)

Studenten krijgen aan het begin van het tweede studiejaar hun eerste jaarlijkse portie van 53,8 levensfase-uren toegekend, bedoeld om naar eigen behoefte in te zetten voor extra verlof. Als de overgang naar het tweede leerjaar vanwege studievertraging door de coronacrisis op een later moment plaatsvindt, vindt deze LFU-toekenning met terugwerkende kracht plaats. Dat wil zeggen: ze beginnen officieel in dezelfde maand met verlofsparen als ze gedaan zouden hebben als hun studie geen coronavertraging had ondervonden.

INKOMEN NA DE OPLEIDING

Een student blijft student tot hij formeel is afgestudeerd. Bij zijn aanstelling in functie krijgt hij het bijbehorende salaris toegekend, met terugwerkende kracht tot het moment dat hij in functie zou zijn aangesteld zonder de opgelopen coronavertraging.

LOOPBAANGARANTIES

Het kan zijn dat een student aanspraak heeft op een loopbaanpad waarvan de eerste termijn ingaat op het moment van aanstelling in een functie. Vindt die aanstelling door de coronacrisis later plaats dan gepland, dan wordt de vertragingstijd ('wachttijd') meegeteld voor de eerste termijn van het loopbaanpad.

Let op: deze afspraak is niet van belang voor bijvoorbeeld studenten die tussen 2016 en 2020 gestart zijn met de opleiding op niveau 4. Voor hun loopbaangaranties is de datum van de start van hun opleiding bepalend.

Ben jij een politiestudent en wil je meer weten over deze afspraken of heb je op andere gebieden behoefte aan overleg met de NPB? Neem contact met ons op via NPB Politiestudenten op www.politiebond.nl! ■



ONDERSCHEIDING

DIRK VAN OOSTAIJEN NPB-ERELID

Oud-collega Dirk van Oostaijen (71) is vanwege zijn grote verdiensten voor de NPB benoemd tot erelid van onze vereniging. Dat gebeurde op dinsdag 19 mei, tijdens een videovergadering van de bondsraad van de NPB. Dirk nam daaraan deel vanuit Den Haag, samen met (op gepaste afstand van elkaar) een aantal kaderleden van de gelijknamige NPB-afdeling.

Dirk had eigenlijk niet goed begrepen waarom hem zo uitdrukkelijk op het hart was gedrukt bij deze vergadering aanwezig te zijn. Dat werd hem pas duidelijk toen opeens bondsvoorzitter Jan Struijs binnenstapte – met in zijn kielzog mevrouw Van Oostaijen. Op gepaste afstand begon Struijs aan een toespraak, waarin Dirk namens alle leden uitgebreid werd bedankt voor zijn indrukwekkende bijdrage aan het vakbondswerk van de NPB. De voorzitter bracht ook de nodige ingepakte spullen mee, al kon van letterlijk overhandigen natuurlijk geen sprake zijn. Desalniettemin was Dirk erg blij met de eremedaille, het feestboekje en het feestgebak.

In het volgende bondsblad een uitgebreid interview met ons nieuwe erelid!

INNOVATIE

NPB THEMACONGRES NAJAAR 2020

Op dinsdag 29 september 2020 presenteert de NPB vanuit de Fabrique in Utrecht een themacongres over innovatie binnen de Nationale Politie en binnen de NPB. Vanuit meerdere invalshoeken zal worden ingezoomd hoe beide organisaties tot nu toe gebruik hebben gemaakt van de nieuwe mogelijkheden die de digitale informatierevolutie heeft opgeleverd.

Op basis van de coronarichtlijnen kunnen bij dit evenement slechts honderd NPB-leden in levende lijve aanwezig zijn. Alle andere geïnteresseerden worden in staat gesteld het programma te volgen via internet – grotendeels via een afgeschermd NPB-verbinding.

En dat programma volgen is de moeite waard, want (onder voorbehoud) zal dat bestaan uit:

- Een presentatie door collega Ruud Staijen, programmadirecteur Forensische Opsporing over Rapid DNA en andere baanbrekende nieuwe opsporingstechnieken.
- Een presentatie door het social media team van Groen Links over eigentijds communicatie binnen ledenorganisaties, met aansluitend de kijk van NPB Jong op het thema (verenigings)innovatie.
- Een presentatie door Michael Kortekaas, een van de hunters in het populaire programma *Hunted*, in het dagelijks leven trainer van mensen in een High Performance-beroep. Gespecialiseerd in het verbeteren van mentale (veer)kracht en competenties als mindsetting en actie- intelligentie.

De aanmelding van de honderd deelnemers die in de Fabrique aanwezig kunnen zijn, verloopt via de afdelingsbesturen. Die krijgen binnenkort van bondssecretaris Nine Kooiman nader bericht over de beoogde gang van zaken.

**Zet hem alvast in je agenda:
dinsdag 29 september!**

Ruime steun voor cao-package deal

DRIE IN DE PAN!

Op dinsdagmiddag 26 mei zetten minister Grapperhaus van Justitie en Veiligheid, korpschef Henk van Essen van de Nationale Politie en de voorzitters van de vier politiebonden officieel hun handtekening onder een package deal op het gebied van capaciteit, opleiding en vroegpensioen. Zes maanden na de start van de onderhandelingen veranderde het bereikte afsprakenpakket daarmee definitief in een akkoord.

Het akkoord is de praktische uitwerking van een aantal principe-afspraken in de politie-cao 2018/2020 en bestaat uit de volgende drie componenten.

1. INTENSIVERING BASISPOLITIEOPLEIDING

Om de sterkte binnen met name de GGP en de Opsporing op peil te houden zal het huidige leerprogramma van de basispolitieopleiding in een meer geconcentreerde vorm worden aangeboden. Gevolg: studenten zijn na twee jaar al volledig inzetbaar binnen het korps. Dit gaat gepaard met een betere beloning van de studenten in het tweede jaar.

2. CAPACITEITSIMPULSEN

- Collega's die in de periode 2021-2025 blijven doorwerken tot hun AOW-gerechtigde leeftijd, ontvangen bij hun ontslag een gratificatie van € 6.000 (dienstverband van 36 uur of meer).
- Vrijwilligers kunnen in die periode een tijdelijke aanstelling als bezoldigd politiemedewerker krijgen, waardoor ze meer uren per jaar inzetbaar zijn.
- De regelgeving wordt aangepast om het mogelijk te maken dat medewerkers desgewenst ook na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd nog een tijdje bij de politie kunnen blijven werken.

3. REGELING VERVROEGDE UITTREDING (RVU)

Duizenden collega's die in de periode 2021-2025 minstens 65 jaar zijn of 65 jaar worden krijgen van de werkgever een maandelijkse inkomensbijdrage die het voor hen financieel makkelijker maakt om twee tot drie jaar voor hun AOW-gerechtigde leeftijd te stoppen met werken (zie pagina 24 en 25).

LEDENPEILING

Tussen 30 april en 14 mei hielden de vier politiebonden NPB, ACP, ANPV en Equipe ieder voor zich een digitale ledenpeiling. Daaraan deden in totaal 6.071 collega's mee, onder wie 2.427 NPB-leden.

De kernvraag in de ledenpeiling was: vindt u het onderhandelingsresultaat goed genoeg om te laten ondertekenen door uw bond? Over de hele linie antwoordde twee derde van de respondenten (65 procent) daar instemmend op. Een kwart van de respondenten (24 procent) vond het gemaakte afsprakenpakket onvoldoende voor een akkoord. Elf procent had naar eigen zeggen geen duidelijk oordeel over de package deal.

Kernvraag ledenpeiling

Goed genoeg voor akkoord	Alle respondenten	Respondenten NPB
Ja	65 procent	65,8 procent
Nee	24 procent	25,9 procent
Weet niet/geen mening	11 procent	8,3 procent
Totaal	100 procent	100 procent

Dinsdag 26 mei 2020: Nadat hij namens de NPB zijn handtekening onder de cao-package deal heeft gezet, presenteert NPB-voorzitter Jan Struijs dit wapenfeit op Trumpiaanse wijze aan de fotografen – tot vermaak van korpschef Henk van Essen.



Rapportcijfer voor akkoord - ledenpeiling NPB

	Aantal respondenten	Percentage respondenten
1 (Zeer slecht)	60	2,47
2 (Slecht)	68	2,80
3 (Ruim onvoldoende)	87	3,58
4 (Onvoldoende)	140	5,76
5 (Matig)	248	10,21
6 (Voldoende)	422	17,37
7 (Ruim voldoende)	612	25,20
8 (Goed)	602	24,78
9 (Zeer goed)	150	6,18
10 (Uitstekend)	40	1,65
Totaal	2429	100

RAPPORTCIJFER

Gevraagd naar een rapportcijfer noemde 60 procent van alle respondenten het akkoord 'ruim voldoende' (7) tot uitstekend (10). De NPB-leden gaven gemiddeld een rapportcijfer van 6,4 (voldoende/ruim voldoende).

MINPUNTEN

Tegenstemmers bleken vooral moeite te hebben met de tijdelijke Regeling Vervroegde Uittreding (RVU). Bij de NPB was dat 69 procent; bij de ACP 73 procent; bij de ANPV 50 procent. De meest genoemde reden voor deze ontevredenheid was het tijdelijke karakter van de regeling. Opmerkelijk, want vooral was toch duidelijk gecommuniceerd dat er op basis van het pensioenakkoord voor de periode tot 2025 eerst een tijdelijke regeling mogelijk werd gemaakt voor de huidige zestigplussers.

Van degenen die de RVU niet goed genoeg vonden noemde een derde het vereiste aantal politiedienstjaren en/of het vereiste aantal 'zwarte jaren' te beperkend. Ook meldden flink wat respondenten dat de ATH-medewerkers er in hun ogen (weer) bekaaid vanaf waren gekomen. ■

WAT VONDEN DE TEGENSTEMMERS VAN DE ANDERE ONDERDELEN VAN HET AKKOORD?

- Een derde had (ook) moeite met de doorwerkbonus van €6.000, vooral omdat ze het bedrag te laag vonden. Een kwart van hen kwam zelf in aanmerking voor de bonus.
- Een kwart had (ook) moeite met de intensivering van de basispolitieopleiding, vooral omdat deze ingreep volgens hen ten koste gaat van de kwaliteit van het onderwijs.
- Een kwart had (ook) moeite met het langer kunnen doorwerken na de AOW-leeftijd, vooral omdat het scheppen van deze mogelijkheid volgens hen maar weinig zal bijdragen aan het oplossen van de capaciteitsproblemen bij de politie.
- Twintig procent had (ook) moeite met de tijdelijke aanstelling voor vrijwilligers, vooral omdat deze maatregel volgens hen ten koste gaat van de kwaliteit van het politiewerk.

Leeftijdverdeling respondenten NPB

	Aantal respondenten	Percentage respondenten
Jonger dan 30 jaar	48	2
30-39 jaar	177	7
40-49 jaar	219	9
50-59 jaar	719	30
60-69 jaar	1213	50
70 jaar of ouder	53	2
Totaal	2429	100

VROEGPENSIOEN 2021-2025

Het heeft de bonden de nodige moeite gekost om de werkgever bij de les te houden, maar uiteindelijk heeft de politie dan toch als eerste beroepssector in Nederland een Regeling Vervroegde Uittreding (RVU) voor de jaren 2021 tot en met 2025.

In het landelijk pensioenakkoord van juni 2019 is afgesproken dat de overheid de bonden en de werkgevers weer fiscaal gaat ondersteunen bij het financieel mogelijk maken van cao-afspraken over vervroegde uittreding. Voor het praktisch uitwerken van die afspraak binnen het nieuwe pensioenstelsel is echter (flink wat) tijd nodig. Als gebaar richting de huidige zestigplussers is daarom afgesproken alvast enige fiscale ruimte te scheppen voor tijdelijke sectorale vroegpensioenregelingen.

FISCALE VRIJSTELLING

Concreet heeft de overheid ermee ingestemd dat vroegpensioenuitkeringen onder bepaalde voorwaarden niet belast worden met de in 2006 ingevoerde fiscale opslag (boete) van 50 procent. Op basis van deze vrijstelling kunnen werkgevers en bonden in ieder geval voor de periode 2021-2025 een Regeling vervroegde uittreding afspreken.

MAANDELIJKSE UITKERING

Zo'n RVU biedt een bijdrage aan iemands maandelijkse inkomsten tijdens een periode van vroegpensioen die direct voorafgaat aan zijn AOW-gerechtigde leeftijd. In het landelijk pensioenakkoord is bepaald dat die periode maximaal drie jaar mag zijn. Het maximale uitkeringsbedrag wordt jaarlijks vastgesteld; voor 2020 is dat bedrag €21.200 per jaar (pakweg € 1.767 per maand).

In de onderhandelingen met minister Grapperhaus is het maximale RVU-bedrag bij de politie – uit te betalen in maandelijkse porties – uitgekomen op € 42.400. Dit maximumbedrag geldt alleen voor de collega's die met de verhoging van de AOW-leeftijd tot 67 jaar te maken krijgen. Die gaat in vanaf 2024. Is je AOW-leeftijd minder verhoogd dan twee jaar (ten opzichte van de voormalige AOW-leeftijd van 65), dan valt de totale RVU-bijdrage lager uit.

PENSIOENRESERVE

Voor aanvullend inkomen kunnen de collega's in de RVU-doelgroep gebruikmaken van ABP Keuzepensioen ofwel hun pensioenkapitaal eerder aanspreken. Dat leidt niet tot een veel lager ouderdomspensioen gedurende de rest van hun leven. Na de eerste politieke aanval op het vroegpensioen hebben zij bij ABP een aantal jaren extra pensioenkapitaal opgebouwd – en die reserve komt nu goed van pas.

**De gunstige gevolgen
hebben een uitloop
tot december 2027**



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

De coronacrisis dwong de bonden tot pionieren met digitale ledenbijeenkomsten over de RVU. Tussen 28 april en 6 mei vonden 17 webconferenties plaats. Rechts in beeld: NPB-onderhandelaar Albert Springer.

VOORWAARDEN DEELNAME

Onder de RVU voor de politiesector vallen nog actieve collega's die

- Op 1 januari 2021 ouder dan 65 jaar zijn of in de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025 de leeftijd van 65 jaar bereiken **EN**
- Bij hun ontslag (voorwaarde voor RVU-deelname) minstens 35 politiedienstjaren op hun naam hebben, waaronder minstens 25 'zware jaren'. Onder zware jaren vallen jaren in een uitvoerende functie of in een administratieve, huishoudelijke of technische functie die als bezwarend was aangemerkt ('ATH slijtend').

LET OP: Collega's die met tussentijds levensloopverlof zijn en voldoen aan bovengenoemde voorwaarden kunnen desgewenst direct aansluitend op dat levensloopverlof gebruik maken van de RVU om definitief te stoppen met werken.

VERHOOGING AOW-LEEFTIJD

Op basis van de RVU-voorwaarden in het landelijk pensioenakkoord zou iemand die in de loop van 2026 de leeftijd van 65 jaar bereikt ook nog op basis van een RVU-bijdrage met vervroegd pensioen kunnen. Helaas bleek minister Grapperhaus niet bereid voor de politie-RVU de geboden fiscale ruimte van maximaal drie jaar volledig te benutten. Hij betoogde dat de werkgever de afgelopen twintig jaar al flink geïnvesteerd had (zo'n 3,5 miljard) in het op peil houden van het vroegpensioen voor de beoogde doelgroep. Hij wilde niet verder gaan dan het goedmaken van het financiële nadeel van de huidige zestigplussers door de verhoging van de AOW-leeftijd (vandaar het maximum van twee jaar). Een compensatie waarvoor hij nog niet eerder geld had uitgetrokken.

UITKERINGSTERMIJN

De werkgever heeft wel ingestemd met de maximale uitkeringstermijn van drie jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd uit het landelijk pensioenakkoord. Binnen de overige voorwaarden kunnen collega's het RVU-bedrag waar ze recht op hebben dus over een langere periode uitsmeren en daardoor desgewenst nog wat eerder stoppen met werken.

Voorbeeld: iemand die op 31 december 2025 65 jaar wordt, kan dus vanaf drie jaar voor zijn AOW-leeftijd (67 jaar) met vroegpensioen. Dus vanaf zijn 64-ste (31 december 2024). De gunstige gevolgen van de politie-RVU hebben dus een uitloop tot 31 december 2027.

LET OP: Het korps heeft gemeld dat het naar verwachting vanaf oktober mogelijk zal zijn om via een tegel in YouForce een aanvraag in te dienen voor deelname aan de RVU. In juli komt er een tegel beschikbaar waarmee je kunt zien of je voor de regeling in aanmerking komt.

STRUCTURELE REGELING

De tijdelijke RVU is niet het einde van het verhaal. De politiebonden zullen zich sterk blijven maken voor structurele vroegpensioenopties voor politie-medewerkers – dus ook voor de collega's die vanaf 1 januari 2026 de leeftijd van 65 jaar bereiken. Leidt de komst van het nieuwe pensioenstelsel tot de aangekondigde extra (fiscale) beleidsruimte voor vroegpensioenregelingen, dan zullen wij tijdens cao-onderhandelingen onze eisen voor een nieuwe structurele regeling voor de politiesector op tafel leggen. Gebeurt dat niet of onvoldoende, dan zal de NPB inzetten op een verlenging van de RVU die nu voor de komende vijf jaar overeengekomen is. Dit dossier wordt dus voorlopig nog niet gesloten. ■

**‘Als meisje van zes
wilde ik al
bij de politie’**

Annemarie Braaksma



DE COLLEGA ALTIJD OP NUMMER 1

Politie? Dat is de man of vrouw op straat, herkenbaar aanwezig in uniform. Met evenzo herkenbare voertuigen, vertrokken vanuit algemeen bekende gebouwen. Het grote publiek ziet eigenlijk alleen maar het 'blauw op straat' en heeft geen weet van de grote groep ondersteunende medewerkers die op de loonlijst van de Nationale Politie staan. Meer dan 11.000 personen heeft het korps in dienst om de bedrijfsvoering in goede banen te leiden. Zij maken het mogelijk dat hun 50.000 collega's van de operationele tak het uitvoerende politiewerk kunnen doen. Zoals een actieslogan van de NPB ooit luidde: de politie kan veel, maar niet zonder ondersteunend personeel.

HET PDC

Het Politiedienstencentrum (PDC) ging in 2013 van start als het beoogde grote winstpunt van de Nationale Politie. Door de ondersteuning op grotere schaal te organiseren, waren volgens de toenmalige politieminister Ivo Opstelten enorme efficiencywinsten te bereiken. Voor 2013 hadden we in Nederland twintig jaar lang 25 regiokorpsen die alles zelf mochten inkopen en organiseren. Sinds 2013 is twee derde van de ondersteuning ondergebracht in tien regionale eenheden. Een derde is landelijk georganiseerd met drie centrale werkplekken: Rotterdam, Zwolle en Eindhoven.

VERBINDINGSOFFICIER

Dat weet ook Annemarie Braaksma, al twintig jaar werkzaam bij de politie, anno 2020 als HR-adviseur van de Eenheid Midden Nederland. Daarnaast is ze sinds dit jaar voor de NPB actief als coördinator op het gebied van de individuele belangenbehartiging (IB). In beide functies is ze een soort verbindingsofficier: ze brengt mensen in contact om allerlei zaken geregeld te krijgen. 'Ondersteuning bieden is voor mij vooral het bij elkaar brengen van vraag en aanbod', vertelt de 50-jarige Annemarie op haar werkplek in hartje Utrecht. 'Daarbij staat de collega die ik kan en mag helpen op nummer 1.'

PERSONEELSWERK

'Als meisje van zes wilde ik al bij de politie. Mijn opa was bij de politie in Haarlem, dus ik had een goed voorbeeld. Als tiener ben ik in Wageningen het politiebureau binnengestapt met de vraag: wat moet ik doen om bij de politie te komen? Helaas was dat in een tijd dat er maar weinig mensen tot de opleiding werden toegelaten. Ik kreeg daar wel het advies om rechten te gaan studeren, want dan had ik meer kans. Dat heb ik een tijdje gedaan, maar later ben ik overgestapt naar het personeelswerk, dat we nu kennen als HRM (Human Resource Management).'

'Werken met mensen. Daarmee ging ik eerst in het bedrijfsleven aan de slag, maar dat was toch niet mijn ding. Te hard, te weinig oog voor de mens in kwestie. Dat viel me tegen. Bij de politie is dat toch anders. De bestaande rechtsbescherming voor politiemedewerkers is in de basis gewoon goed. En dat geldt ook voor de arbeidsvoorwaarden, al kan het altijd beter natuurlijk.'



‘Zeer actueel in dit coronajaar: problemen op het gebied van ziekteverzuim en re-integratie en het thuis willen of moeten werken’

COLLEGIALITEIT

‘Maar wat er vooral voor zorgt dat ik me zo thuis voel bij de politie is de grote mate van collegialiteit. De vriendelijkheid onder elkaar, de bereidheid om te helpen waar dat nodig is. In mijn vak als HR-adviseur krijg ik de ruimte om mijn werk naar eer en geweten te kunnen doen. Dat stelt mij dan weer in staat een zinnvolle bijdrage te leveren aan het werk van de operationele collega’s. Een bijdrage die merkbaar wordt gewaardeerd. Nou, dat geeft blijkbaar als vanzelf animo om nog wat meer betrokken te raken bij je collega’s. Dat doe je niet als je het eigenlijk niet naar je zin hebt in een organisatie. Dan is daar geen energie voor.’

NUTTIG INSTRUMENT

Annemarie werd al snel lid van de NPB. ‘Dat was op aanraden van mijn toenmalige collega’s bij de luchtvaartpolitie. Het werd gepresenteerd als een nuttig instrument in onze werkverhoudingen. Een normaal onderdeel van de relatie werkgever/werknemer, zeker bij de politie. Voor mijn werk is het ook handig gebleken: we worden als HR-adviseurs goed geïnformeerd vanuit het korps, maar ik vind het altijd fijn om de informatie vanuit de bond ernaast te hebben.’

BELANGENCONFLICTEN

En nu dan? Zoals gezegd is Annemarie anno 2020 werkzaam als adviseur in dienst van HRM bij de politie-eenheid Midden Nederland. ‘De kans op belangenconflicten zou aanwezig zijn als ik vakbondswerk deed voor de NPB-afdeling Midden Nederland. Maar dat doe ik dus niet: ik ben IB-coördinator voor de NPB-afdeling Bedrijfsvoering. Daardoor kan ik mijn eigen werk en mijn vakbondswerk heel goed gescheiden houden. Vanuit beide functies weet ik van veel zaken die spelen; signaleer ik trends. Zeer actueel op dit moment zijn problemen bij ziekteverzuim en re-integratie en het thuis willen of moeten werken.



RECHTSBIJSTAND

Door een zeer succesvolle wervingscampagne in het najaar van 2019 heeft de landelijke NPB-afdeling Bedrijfsvoering een team van twintig door de bond opgeleide IB-kaderleden beschikbaar. Annemarie Braaksma inventariseert de binnenkomende rechtshulpverzoeken en wijst indien nodig een van de individuele belangenbehartigers aan als zaakwaarnemer.

Heb je rechtsbijstand van de vakbond nodig? Aarzel dan niet om te bellen met de landelijke juridische dienst van de NPB via 085 – 89 00 430. Zij brengen je in contact met de IB-coördinator van je afdeling en zorgen indien nodig voor back-up in de vorm van juristen en advocaten.

NPB-RECHTSHULP

Ik ben breed geïnformeerd en dat is zeker een voordeel. Het is mijn taak als IB-coördinator om te zorgen dat een collega die een beroep doet op de rechtshulp van de NPB de meest geschikte zaakwaarnemer krijgt toegewezen. Daarvoor bel ik zelf eerst met de indiener van de hulpvraag. Alleen zo'n gesprek al kan helpen. Indien nodig gaan we verder, maar dan met de inzet van een individuele belangenbehartiger. Daarmee houdt het voor mij niet helemaal op, want ik volg of de gewenste bijstand ook echt geleverd kan worden. Daar heeft een collega die de bond inschakelt gewoon recht op. Als collega's en als NPB-leden moeten we er voor elkaar zijn. Dat mogen we nooit vergeten.'

Schreeuwend druk heeft Annemarie het niet met de rechtshulpverzoeken van NPB-leden binnen de bedrijfsvoering (het PDC). Is dat geen goed nieuws? 'Je zou kunnen denken van wel,' geeft Annemarie toe. 'Het zou kunnen betekenen dat de ruim 11.000 politiemensen in de ondersteuning geen problemen met de werkgever hebben op het gebied van werk en inkomen. Maar dat lijkt me wat rooskleurig gedacht. We zijn namelijk allemaal mensen en dat betekent dat er dingen misgaan. Dat is nu eenmaal inherent aan ons bestaan.'

Volgens haar is het eerder zo dat de beschikbare rechtshulp via de NPB-afdeling Bedrijfsvoering nog wat onbekend is. 'Maar daar brengt dit artikel wellicht enige verandering in. Dus ik zou tegen mijn PDC-collega's willen zeggen: speelt er iets en heb je rechtshulp nodig? Of wil je alleen eens sparren of je laten adviseren over je rechtspositie? Aarzel dan niet om ons te benaderen. De individuele belangenbehartigers van NPB-afdeling Bedrijfsvoering gaan graag voor je aan de slag!' ■



IB-CURSUS NAJAAR 2020

Lijkt het jou ook leuk en interessant om vanuit je vakbond collega's te kunnen helpen als ze vragen of problemen hebben op het gebied van werk en inkomen? Meld je dan aan voor de (gratis) opleiding tot individuele belangenbehartiger (IB'er) die de NPB ook dit najaar weer aanbiedt!

Vanwege de coronacrisis wordt deze cursus gegeven in de vorm van acht digitale bijeenkomsten van een dagdeel.

- 4 september
- 18 september
- 1 oktober
- 16 oktober
- 30 oktober
- 6 november
- 13 november
- 27 november

Introductie

Algemene wet bestuursrecht

Ziekte en re-integratie (1)

Ziekte en re-integratie (2)

Gesprekstechnieken (1)

Gesprekstechnieken (2)

Disciplinair onderzoek (1)

Disciplinair onderzoek (2)

Na het doorlopen van alle onderdelen ontvang je als deelnemer een certificaat. Voor deelname aan deze vakbondsactiviteit kun je gebruik maken van de faciliteiten voor buitengewoon verlof in het Besluit algemene rechtspositie politie (Barp, artikel 35).

Aanmelding verloopt via de link op www.politiebond.nl of in de NPB-app.

Wil je eerst meer informatie, neem dan contact op met NPB-eenheidsbestuurder Rianne Wisselink via rwisselink@politiebond.nl of 06 - 13 63 40 12. ■

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

Irene van den Oetelaar
ivandenoetelaar@politiebond.nl

Limburg

Johan Houwen
jhouwen@politiebond.nl

Landelijke Eenheid

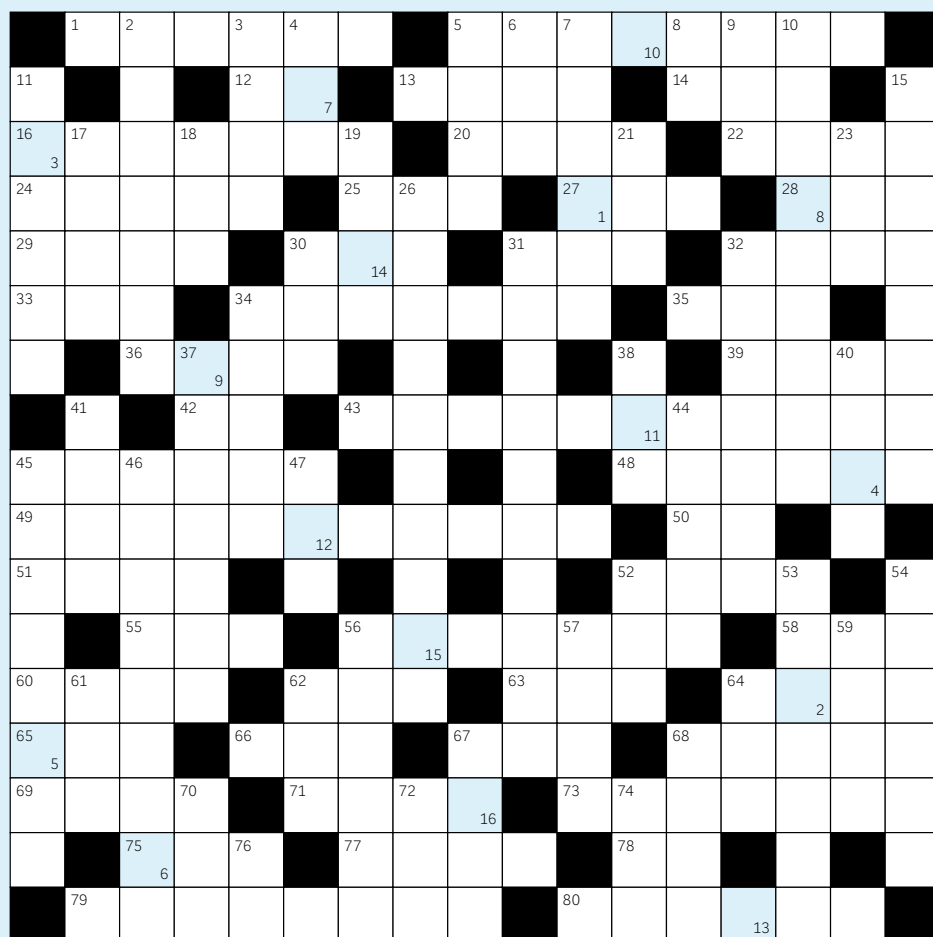
VACANT
Neem desgewenst contact op met eenheidsbestuurder Barry Huizinga
bhuizinga@politiebond.nl

Politieacademie

Herman Dirkmaat
hdirkmaat@politiebond.nl

Bedrijfsvoering

Patty van Leur
pvanleur@politiebond.nl



HORIZONTAAL

1. Herfst 5. Heftig, aanvalskrachtig 12. ... Jinping, Chinese president 13. Toilet 14. ... Niehe, tv-presentator 16. Plan, concept 20. Het dak gaat ..., hit van Marco Carolus 22. Zwaardwalvis 24. Verzekeringsmaatschappij en historische munt 25. ... de Jong, schrijver 27. Biografie over een oud-profvoetballer 28. Fien de la ..., cabaretière en actrice 29. Schakel 30. Barenspijn 31. Ton 32. ... Kroos, cabaretière 33. ... Trafford, voetbalstadion 34. Beschermheer 35. Politieke partij die is opgegaan in GroenLinks 36. Nauw 39. Soort verbinding voor datacommunicatie 42. ... Manusama, Zuid-Molukse president 43. Gedwongen afzondering 45. Kussen 48. Specerij 49. Immunoglobuline 50. Spoorbedrijf 51. The ... Hunter, film met Robert de Niro 52. One ... Beyond, hit van Madness 55. Camp ..., voetbalstadion 56. Wat Duitsers Durchfall noemen 58. Amerikaanse komische televisieserie 60. ... Linz, voetbalclub 62. Kraakbeervis 63. Korte slaap 64. Eeltachtige uitwas 65. Golfterm 66. ... Wolkers, schrijver 67. ... brug te ver, film met Dirk Bogarde 68. Indiaas snaarinstrument 69. Pronkzuchtig 71. Deel 73. Lerare 75. Optelling 77. Vergrootglas 78. Hit van Doe Maar 79. Mislukken, doodlopen 80. Keukentje aan boord van een schip of vliegtuig

HORIZONTAAL

2. Oud en versleten 3. Plaats in Zeeuws-Vlaanderen 4. Pose 5. Smet 6. Europeaan 7. Ronald ..., Amerikaanse president 8. ... Jiao, Chinees-Nederlandse tafeltennisster 9. ... Morales, Boliviaanse president 10. Franse regio 11. Volkerenstrijd 15. Evenwijdig 17. ... Armstrong, eerste man op de Maan 18. Gat in het ijs 19. Geld, buit 21. Verregerde nagelriemontsteking 23. Wagen 26. Ambitieuze 30. Jan Jaap van der ..., cabaretier 31. Conditie 32. ... griep, pandemie van een eeuw geleden 34. Willem ..., creatie van Wim Sonneveld 37. Kledingstuk 38. ... Bijleveld, Minister van Defensie 40. Menno ..., afgetreden staatssecretaris van Financiën 41. Streek, gebied 44. ... Es, creatie van Jörgen Raymann 45. Fietserongemak 46. Kliekje 47. Teugje 52. Tennisterm 53. Medespeler, deelgenoot 54. Omzet van goederen 56. ... Trump, Amerikaanse president 57. Vuurwerkstunter volgens SIRE 59. ... me, hit van Ramses Shaffy 61. ... de Mos, voetbaltrainer 62. Snel 64. ... is de Mol?, televisieprogramma 67. Voedsel 68. Medische beeldopname 70. Vod 72. Strafwerktuig 74. Grootvader 76. ... Baker, hit van Boney M.

OPLOSSING:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----

PRIJSWINNAARS PUZZEL 1 - 2020

Van 150 NPB-leden ontvingen we de juiste oplossing van de puzzel in het vorige bondsblad:

SOLIDARITEIT

DIT ZIJN DE PRIJSWINNAARS VAN EEN CADEAUBON VAN € 10:

Reiny van Ek, Steenwijk
John Dijkers, Meerkerk
Léonie Trines, Zoetermeer
Johan Bakker, Malden
Sascha Kluijfhout,
Steenbergen (NB)

MEEDINGEN NAAR EEN PUZZELPRIJSJE?

Stuur dan de oplossing van deze puzzel voor 1 september 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.



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

LEDENVOORDEEL



OOK NU ZIJN WE ER VOOR JOU

De FNV werkt keihard door voor iedereen. Voor iedereen, die wel wat zekerheid kan gebruiken in deze onzekere tijden. [FNV.nl/corona](https://www.fnv.nl/corona) is het startpunt voor al je vragen over werk en Corona. De FNV is dichtbij, juist nu afstand nodig is. Ook middels de voordelen van Ledenvoordeel FNV proberen we de situatie te verlichten. Zo ontvang je ook deze maand 20% op alle huismerk producten van Inktweb.nl, zodat je ook thuis makkelijk kunt printen en ontvang je 12,5% korting op diverse artikelen bij DeOnlineDrogist.nl. Kijk voor deze en alle andere voordelen op www ledenvoordeelfnv.nl.

TIJDELIJK VOORDEEL

Maandelijks vele nieuwe voordelen op ledenvoordeelfnv.nl

20% KORTING OP ALLE HUISMERK PRODUCTEN VAN INKTWEB.NL

Werk jij in deze tijd ook thuis? Dan ben je wellicht meer thuis aan het printen dan normaal. Daarom ontvang je de komende periode 20% korting op alle huismerk producten van Inktweb.nl. Natuurlijk ook handig als je voor jezelf foto's wilt printen of bijvoorbeeld je administratie wilt organiseren met labels.

Dit voordeel is geldig t/m 31 augustus 2020
Kijk voor de kortingscode op ledenvoordeelfnv.nl



20% KORTING

inktweb.nl

PROFITEER VAN 12,5% KORTING BIJ DE ONLINEDROGIST.NL

Bij DeOnlineDrogist.nl vind je diverse drogisterijartikelen die je gemakkelijk en snel laat thuisbezorgen. Behoeftte aan productadvies of hulp nodig bij een gezondheidsklacht? De gediplomeerde drogisten staan 7 dagen per week voor je klaar met deskundig advies en daar hoeft je de deur niet voor uit! Als FNV-lid profiteer je van 12,5% korting bij DeOnlineDrogist.nl.

Dit voordeel is geldig t/m 31 augustus 2020
Kijk voor de kortingscode op ledenvoordeelfnv.nl



12,5% KORTING

DE
ONLINE
DROGIST.NL
WWW.DEONLINEDROGIST.NL
DE GROOTSTE 24 UURS DROGIST VAN NL

20% KORTING BIJ OUTDOORSUPPLY

Outdoorsupply is specialist in outdoorartikelen. Als FNV-lid ontvang je deze maand maar liefst 20% korting op vrijwel heel het assortiment! Dus ben je nog op zoek naar wandelschoenen van hoogwaardige kwaliteit, wil je nog een nieuwe stevige rugzak of een mooie zomerjas? Profiteer dan snel!

Dit voordeel is geldig t/m 31 augustus 2020
Kijk voor het gehele aanbod op ledenvoordeelfnv.nl



20% KORTING

OUTDOORSUPPLY
Go. Trek. Wandel.

JAARVOORDEEL

10% EXTRA KORTING BIJ PLUTOSPORT.NL

Om in beweging te blijven zijn we allemaal massaal aan het hardlopen. Hardlopen is de op één na meest beoefende sport van Nederland. Het is leuk en gemakkelijk om te doen. Het enige dat je nodig hebt zijn een paar goede hardloepschoenen en een geschikte outfit. Dat alles en nog veel meer vind je bij Plutosport!

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



10% EXTRA KORTING

PLUTO
SPORT.NL

JAARVOORDEEL

DE VLAG UIT? GEEF GESLAAGDE EIND-EXAMENKANDIDATEN DE GELDWIJZER!

Als je gaat studeren verandert er veel op financieel gebied. Wat kost een studie eigenlijk? Hoeveel lenen is verstandig? Ga je op kamers of blijf je thuis wonen? In de Geldwijzer Studenten zet het Nibud op een rij wat je kunt verwachten. Kortom: hoe zorg je voor een leerzaam, leuk én betaalbaar studentenleven? Voor iedere (toekomstige) student die zorgeloos van het studentenleven wilt genieten! Een leuk cadeau voor (klein)kinderen die zijn geslaagd.

Bekijk de online Geldwijzer
<https://winkel.nibud.nl/consumenten/geldwijzer-studenten>



NIBUD TIP



12% KORTING OP ALLE THUISCURSUSSEN

Zit jij op dit moment veel thuis en wil jij iets nieuws leren? NHA biedt de voordeligste thuiscursussen van Nederland. Je kunt kiezen uit 500 cursussen zoals Boekhouden, Management, Webdesigner, Nagelstyling, Kindercoach, Gewichtsconsulent, 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



TOT € 90,- KORTING OP JE MOBIELE ABONNEMENT

Ga jij binnenkort je mobiele abonnement verlengen? Kijk dan eens bij UnitedConsumers. Bij een mobiel abonnement kan de korting oplopen tot wel € 90,-. Beschikbaar op alle providers, zoals KPN, Tele2 en T-Mobile. Bovendien kun je zelf kiezen of je een Sim Only of een abonnement met toestel wilt.

Bekijk alle abonnementen op ledenvoordeelfnv.nl



TOT € 90,- KORTING



HET DUURZAME SPAARPROGRAMMA VAN GREENCHOICE

Als nieuwe of bestaande klant van Greenchoice kun je als FNV-lid naast de exclusieve ledenkorting op groene energie tot 30 juni ook profiteren van extra 750 punten voor 'Samen Greenchoice'. Dit spaarprogramma staat vol met groene aanbiedingen zoals energiebesparende artikelen of duurzame kleding. Ook kan je ervoor kiezen om duurzame initiatieven te steunen.

Kijk voor het gehele aanbod op ledenvoordeelfnv.nl



BLIJVEND VOORDEEL



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!

DAAROM

Wat voor politiewerk doe je?

Ik werk sinds 2002 bij de politie: eerst binnen het regiokorps Zuid-Holland Zuid en nu binnen de Eenheid Noord-Holland. Heerhugowaard is een zeer groot werkgebied met veel variatie in stads- en plattelandsproblemen. Mijn hoofdtaak is incidentenafhandeling (112-meldingen), maar door goede samenwerking met de wijkagenten doe ik ook wijktaken. Wij zijn vaak het eerste contact met de burger. Dat kan je maar één keer goed doen. Je komt door dit werk in allerlei situaties en je staat altijd vooraan. Soms leuk en soms minder, maar dat maakt het politiewerk voor mij zo interessant en uitdagend.

Hoe ben je kaderlid geworden?

Veertien jaar geleden ben ik door collega Leen Spoor (nu NPB-bestuurder) enthousiast gemaakt voor het vakbondswerk. En dat enthousiasme is niet meer weggegaan! Het begon met helpen bij de werving van NPB-leden onder de politiestudenten. Daarnaast ben ik inmiddels ook actief als belangenbehartiger en zet ik me in voor politiestudenten die zich met (juridische) hulpvragen bij de bond melden. En sinds kort maak ik ook deel uit van het bestuur van de NPB-afdeling Noord Holland.

Hoe bevalt het vakbondswerk?

Heel erg goed. Vakbondswerk is dankbaar werk en je krijgt er een hoop waardering voor terug. Ik krijg van de werkgever ook tijd en ruimte voor deze activiteiten. Het geeft me veel voldoening, collega's bijstaan tijdens een VIK-onderzoek of adviezen geven bij problemen.

Hoe doet de NPB het als bond?

Ik heb in meerdere politieregio's gewerkt en zie dat de NPB overal duidelijk zijn gezicht laat zien en bekend staat om zijn toegankelijkheid en bereikbaarheid. De informatievoorziening vanuit de bond is goed, maar ik merk dat de leden niet alles tot zich nemen. Ik weet niet of dat komt doordat ze de digitale nieuwsbrieven of het blad überhaupt niet lezen. Het kan ook een kwestie van selectie zijn op basis van nice to know/need to know. Om de achterban goed geïnformeerd te houden zou het fijn zijn in elk team kaderleden te hebben die als vraagbaak fungeren en zaken uitdragen. Ook meer werkbezoeken van het bestuur aan politiebureaus zou daaraan kunnen bijdragen.



VAKBONDswerk IS DANKBAAR WERK

Daniël Abdur (40) werkt in Heerhugowaard in de incidentenafhandeling en wijkzorg en is daarnaast op meerdere fronten actief als NPB-kaderlid.