



VERKIEZINGEN 2021

Welke **politieplannen** hebben politieke partijen voor de komende jaren?

VIK-EVALUATIE

Te veel ruimte voor willekeur in de aanpak van **interne onderzoeken**

MEDEZEGGENSCHAP

OR-voorzitter Els Megelink: 'Je moet het lef hebben zaken aan te kaarten'

NPB – ALTIJD BEREIKBAAR!

NPB-HOOFDKANTOOR

BEZOEKADRES
VANAF 1 FEBRUARI 2021

Tolweg 5
3741 LM Baarn

Telefoon algemeen
085 – 89 00 490

Fax
085 – 89 00 411

Email
info@politiebond.nl

Postadres tot 1 februari 2021
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
ejquaghebeur@gmail.com

Den Haag
Evert-Jan de Haan
edehaan@politiebond.nl

Rotterdam
Ibrahim Yilgor
iyilgor@politiebond.nl

Zeeland/West-Brabant
Koen Simmers
ksimmers@politiebond.nl

Oost-Brabant
Ine van den Oetelaar
ivandenoetelaar@politiebond.nl

Limburg
Johan Houwen
jhouwen@politiebond.nl

Landelijke Eenheid
Ferry Baali
(nog niet op deze foto)
fbaali@politiebond.nl

Politieacademie
Herman Dirkmaat
hdirkmaat@politiebond.nl

Bedrijfsvoering
VACANT
Neem desgewenst contact op met eenheidsbestuurder Rianne Wisselink
rwisselink@politiebond.nl

INHOUD

- 04 HOT ITEM**
Update politie-cao 2021
- 05 NPB-BELASTINGNETWERK 2021**
- 06 BONDIG – CORONA**
- 07 LEDENVOORDEEL**
Rechtshulp bij privéproblemen
- 8 HOT ITEM**
Politie en verwarde personen
- 11 ZO ZIT DAT**
Loopbaanbeleid generalisten
- 13 NPB JONG**
Toch geen opleidingsknip 2018-2020
- 14 BONDIG – WERK EN INKOMEN**
- 16 HOT ITEM**
VIK-onderzoeken moeten beter
- 18 POLITIE ZORGPOLIS**
Nieuw: aanbodvergelijking
- 19 RECHTSHULP**
Dienstongeval tijdens het voetballen
- 20 RECHTSHULP**
Geen compensatie RPU-verslechtering
- 21 HOT ITEM**
Politiepensioen 2021
- 22 WAT DOE JIJ**
Interview OR-voorzitter Els Megelink
- 25 RECHTSHULP**
Erkenning OVW-rechten
Intelligence-personeel
- 26 BLIKOPENER**
Politieplannen 2021-2025
- 32 PRIJSPUZZEL**
- 34 FNV LEDENVOORDEEL**

COVERFOTO

ANP/Piroschka van de Wouw
Politieagenten voeren in Haaksbergen
een vuurwerkcontrole uit.

COLOFON REDACTIE Dick Harte **TEKSTBIJDRAGEN** Rianne Wisselink, Renny de Graaf, Paul Lathouwers, Willem de Klein, Herman Dirkmaat, Frans van der Heiden **FOTOGRAFIE** Ron Rutten, Stevie Heuer, Frank Zwinkels, Nadine Rovers, ANP/Piroschka van de Wouw **VORMGEVING** Ron Rutten (LOGO grafisch ontwerp, Oss) **INFOGRAPHIC** Imre van Buuren (Buro Marmelade) **DRUK** Senefelder Misset **ADVERTENTIES** Dock35Media Frank Roosenbeek: frank@dock35media.nl **VERSCIJNING EN OPLAGE** Dit is het laatste nummer van de Politie. Oplage: 26.000 exemplaren. **POSTADRES** (tot 1 februari 2021): 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



De NPB staat aan de vooravond van een belangrijke nieuwe stap in zijn lange geschiedenis. De afgelopen vijftien jaar hebben we op logistiek en huisvestingsgebied vooral de samenwerking gezocht met twee andere FNV-bonden voor veiligheidswerkers, defensiebond AFMP en de Marechausseevereniging. Het meest zichtbare resultaat daarvan was de oprichting van een gezamenlijke werkorganisatie in 2010, genaamd FNV Veiligheid.



Vanaf 1 januari 2021 komt aan die formele samenwerking een eind. De NPB krijgt opnieuw een eigen werkorganisatie en een eigen hoofdkantoor, dit keer aan de Tolweg in Baarn. Dat gebouw is in november door de NPB gekocht samen met Politievakbond ACP. Die trekt vanaf het voorjaar ook in dat pand, dat Huis voor Veiligheid gaat heten en op den duur ook onderdak kan bieden aan andere belangenverenigingen voor veiligheidswerkers.

De NPB en de ACP blijven aparte verenigingen die op aparte verdiepingen te vinden zijn. Wel zien de besturen het gaan 'samenwonen' in een gezamenlijk gekocht gebouw als de opmaat naar een intensievere samenwerking bij het behartigen van de belangen van onze leden. Een eerste resultaat is de lancering van de ARAG Veiligheidspolis – een voordelige aanvullende rechtsbijstandverzekering waardoor NPB- en ACP-leden en hun gezinsleden er bij privé-problemen juridisch niet alleen voor staan (zie pagina 7). Samenwerken doen de NPB en de ACP overigens al jaren bij de onderhandelingen over nieuwe politie-cao's en het organiseren van vakbondsacties (zie pagina 4).

Vanaf 1 februari gaan we 'open' in Baarn en zijn NPB-leden daar van harte welkom. In de tussentijd blijven we uiteraard volop bereikbaar (zie pagina 2).

Ik wens iedereen een gelukkig en gezond 2021 en alle collega's die met kerst en oud en nieuw moeten werken rustige en veilige diensten!

Jan Struijs,
voorzitter NPB



Update politie-cao

De politiebonden willen dat er vanaf 1 januari 2021 meteen een nieuwe politie-cao in werking treedt. Gaat dat lukken na acht weken onderhandelen?

Z

oals bekend hoeven de politiebonden nooit lang na te denken over mogelijke verbeteringen van de arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden bij de politie. In augustus hebben de NPB, ACP, ANPV en Equipe een lijst van maar liefst dertig verbeterpunten bij de werkgever op tafel gelegd als hun inzet bij de onderhandelingen over een nieuwe politie-cao vanaf 2021.

Sinds 15 oktober overleggen de onderhandelaars van de bonden minstens één keer per week over een nieuwe cao met de onderhandelaars van de werkgever. Daarbij fungeert de inzet van de bonden als leidraad. Afgesproken is dat beide partijen onderweg nog extra onderwerpen op tafel kunnen leggen. Vanaf het begin hebben de bonden erop aangedrongen dat er in december duidelijkheid zou komen over een nieuwe politie-cao vanaf 1 januari 2021. Bij het plannen van het onderhandelingsproces is door beide partijen op die deadline ingezet.

'KORTE CAO'

Wat heeft dit alles voor praktische gevolgen? Uitgaande van de goede wil van de werkgever lijkt het meest waarschijnlijke resultaat een cao voor één jaar. Zo'n 'korte cao' zou kunnen voldoen aan het streven van de bonden naar in ieder geval een paar structurele verbeteringen in de waardering van het politiewerk vanaf 1 januari 2021. Tegelijkertijd zou zo'n cao tegemoet komen aan het streven van het kabinet om niet te lang over zijn graf heen te regeren. De politieke werkelijkheid is nu eenmaal dat op woensdag 17 maart volgend jaar Tweede Kamerverkiezingen plaatsvinden. Het is afwachten welk kabinet er vervolgens geformeerd wordt, welk regeerakkoord daarbij uit de bus komt en wat het nieuwe politiebeleid wordt.



Uiteraard is de keuze voor een korte cao om die reden ook voor de bonden verdedigbaar. Het zou zomaar kunnen dat er een nieuw kabinet tot stand komt dat de verbetering van de arbeidsvoorwaarden en de werkomstandigheden van de politiemedewerkers hoger in het vaandel heeft staan dan het huidige kabinet. Dat zou dan zijn weerslag kunnen krijgen in een volgende ('langere') politie-cao vanaf 2022.

LOONSVERHOGING

Inmiddels is duidelijk dat het dempen van de economische en sociale gevolgen van de coronacrisis een nog veel groter beslag op de overheidsfinanciën gaat leggen dan verwacht. Daardoor is de politieke ruimte voor loonsverhogingen binnen de publieke sector ernstig onder druk komen te staan. De politiebonden zijn bereid zich op dit punt solidair te tonen en niet in de weg te staan van voldoende (lees: nog meer) overheidssteun. Dat betekent niet dat ze afzien van een loonsverhoging voor 2021, maar wel dat ze bereid zijn bij de onderhandelingen daarover koopkrachtbehoud als redelijk uitgangspunt te accepteren.



Op de dag dat dit bondsblad naar de drukker ging, waren de onderhandelingen in een cruciale fase aanbeland. Kijk voor de actuele ontwikkelingen in de NPB-app of op de NPB-website! ■

NPB-belastingnetwerk 2021

Ook in 2021 valt er niet aan te ontkomen: voor 1 mei moet het digitale aangifteformulier voor de inkomstenbelasting over 2020 worden ingevuld. NPB-leden kunnen daarvoor GRATIS een beroep doen op de deskundigheid van het NPB-belastingnetwerk.

Ruim veertig deskundige kaderleden staan klaar om jou van fiscale bijstand te voorzien. Ze zijn door het hele land actief en worden jaarlijks door de bond fiscaal bijgeschoold.

Wil jij in 2021 samen met een belastingnetwerker je aangifte invullen of nalopen? Neem dan contact op met één van onze coördinatoren voor het maken van een afspraak. Ben je een fiscale doe-het-zelver en wil je alleen een tip of een advies? Geen probleem! Ook daarvoor kun je als NPB-lid altijd (GRATIS) contact met ons opnemen.

**Doe net als jaarlijks
duizenden andere leden
en benut deze eersteklas
NPB-service!**



NPB-AGENDA 2021

In deze coronatijd met zijn vele afzeggingen en onzekerheden blijft voor NPB-leden in ieder geval één ding hetzelfde. Ook in 2020 kunnen ze via de bond helemaal gratis een papieren agenda annex notitieboekje voor het komende nieuwe jaar thuisbezorgd krijgen!

De NPB-agenda 2021 is te bestellen in de NPB-app. Je krijgt vervolgens kosteloos een exemplaar thuisgestuurd.

Coördinatoren belastingnetwerk NPB

- **Noord-Nederland**
Henry Reiffers
belastingnetwerk@politiebond-noord.nl
06 – 525 525 21
- **Oost-Nederland**
Marco Sondermeijer
belastingnetwerk@politiebond-oost.nl
06 – 30 12 90 12
- **Midden-Nederland**
Koos ten Wolde
koos.ten.wolde@politie.nl
06 – 53 46 45 12
- **Noord-Holland**
Henk Lubberts
h.lubberts@ziggo.nl
06 – 25 06 04 03
- **Amsterdam**
Ron Derogee
ronderogee@planet.nl
06 – 51 32 19 69
- **Rotterdam**
Rob den Besten
rob.den.besten@politie.nl
06 – 51 07 33 81
- **Den Haag**
Albert van Leeuwen
zibi38xw@kpnmail.nl
06 – 29 59 28 04
- **Zeeland-West-Brabant**
Anita Meulenberg-van Gurp
anita.meulenberg-van.gurp@politie.nl
06 – 13 63 78 07
- **Oost-Brabant**
Ton van der Biezen
NPBbelastinggoob@gmail.com
06 – 51 81 55 90
- **Limburg**
René Bosma
belastingadvies@outlook.com
06 – 19 29 25 67

ALGEMENE COÖRDINATIE

Frans van der Heiden
fvanderheiden@politiebond.nl
06 – 20 54 81 80

Coen Ricken
c.ricken@quicknet.nl
06 – 25 01 30 63

VERLOFUREN 2020

IN DE VERKOOP

Desgewenst kunnen politiemedewerkers hun in 2020 niet opgenomen bovenwettelijke verlofuren in april 2021 geheel of gedeeltelijk laten uitbetalen. Over deze eenmalige coronamaatregel zijn de werkgever, de Ondernemingsraad en de bonden het eens geworden.

LET OP: Een uitbetaling aanvragen (in Youforce) kan tot en met zondag 10 januari 2021.

Het belangrijkste doel is het voorkomen van verlofstuwmeren rond de jaarwisseling. De OR en de werkgever willen dat graag, omdat nog onduidelijk is hoe de coronacrisis zich verder zal ontwikkelen en welke (extra) politie-inzet de komende maanden gevraagd zal worden om de openbare orde en veiligheid te handhaven.

Over welke verlofuren gaat het? Om de verlofuren die politiemedewerkers jaarlijks krijgen toegekend bovenop het wettelijk vastgelegde minimum van vier weken verlof. Voorbeeld: bij een dienstverband van 36 uur krijg je jaarlijks naast je 144 wettelijke verlofuren 28,8 bovenwettelijke verlofuren toegekend.

Wil je geen bovenwettelijke verlofuren laten uitbetalen? Dan hoeft je niets te doen. De verlofuren die je over hebt van 2020 gaan automatisch mee naar 2021. Heb je nog vragen? Neem dan contact op met de Servicedesk HR via 088 – 161 12 13 of het contactformulier.

THUISQUARANTAINE

OT-DOORBETALING

Uitvoerende politiemedewerkers die vanwege een (mogelijke) coronabesmetting in thuisquarantaine moeten, krijgen hun operationele toelage doorbetaald voor de dagen dat ze gepland stonden om te werken. Daarover hebben de werkgever en de bonden duidelijke afspraken gemaakt. De doorbetaling van de OT geldt ongeacht de hoeveelheid vervangend werk die tijdens de thuisquarantaine mogelijk is.

Om de doorbetaling goed te laten verlopen is tijdens een quarantaineperiode een zorgvuldige dagelijkse urenverantwoording in BVCM noodzakelijk. Die is ook van belang om de werkgever een goed beeld te geven van het aantal collega's dat niet operationeel inzetbaar is. De bonden roepen uitvoerende collega's dan ook op deze registratie nauwgezet uit te voeren.

LET OP: Ook de tijd tussen het doen van een coronatest en de beschikbaarheid van de uitslag wordt beschouwd als quarantainetijd.

Uiteraard kan het ook gebeuren dat een collega tijdens een verlofperiode in thuisquarantaine moet omdat hij in contact is geweest met collega's of familieleden die (mogelijk) met corona zijn besmet. Over een regeling voor het al dan niet terugkrijgen van (een deel van) deze verlofuren – bijvoorbeeld als de reden voor thuisquarantaine werkgerelateerd blijkt te zijn – zijn de bonden nog met de werkgever in overleg.

CORONABONUS

€ 300 NETTO

In december 2020 hebben alle politiemensen tot en met schaal 15 een eenmalige uitkering van 300 euro netto ontvangen. De coronabonus is een initiatief van het korps, die in zijn budget wat financiële ruimte over hield omdat er dankzij de corona minder gebruik was gemaakt van bepaalde regelingen. Besloten werd dat geld niet te laten terugvloeien naar de algemene reserve, maar als bonus uit te keren.

De NPB heeft positief gereageerd op de eenmalige uitkering. 'Het is meer dan terecht en een opsteker voor politiemensen,' aldus bondsvoorzitter Jan Struijs. 'Maar ik wil wel even benadrukken dat dit uit de eigen korpsbegroting komt. Het kabinet en Grapperhaus maken er in de media mooie sier mee, maar dit is politiegeld en geen kabinetsgeld.'



Nieuwe aanbieding rechtshulp privé zaken



Met ingang van 2021 gaan de ACP en de NPB (nog) intensiever samenwerken bij het behartigen van de belangen van hun leden. Een eerste resultaat wordt vanaf 1 januari al zichtbaar. Vanaf die datum lanceren we namelijk de ARAG Veiligheidspolis: een uitstekende aanvullende rechtshulpverzekering voor ACP- en NPB-leden en hun gezin.

De ACP werkt al meer dan tien jaar samen met ARAG voor het aanbieden van een aanvullende rechtshulpverzekering. En naar tevredenheid: politiemensen en boa's die in 2020 gebruik maakten van de polis gaven ARAG gemiddeld een 8,4 voor bewezen diensten.

Waarom voorziet deze polis? Zoals bekend leveren politiebonden hun leden alle noodzakelijke rechtshulp bij problemen op het gebied van werk en inkomen. In aanvulling daarop biedt ARAG een verzekering van rechtshulp bij privéproblemen. Ook is het mogelijk een partner te verzekeren van juridische bijstand bij problemen op zijn/haar werk. Een politievrijwilliger kan bij ARAG terecht voor een rechtshulpvoorziening in verband met zijn hoofd baan.

VEILIGHEIDSPOLIS

Vanaf 1 januari 2021 kunnen ook NPB-leden gebruikmaken van dit verzekeringsaanbod van ARAG. Reden om de naam te veranderen in de ARAG Veiligheidspolis 2021. Een passende naam, aangezien de verzekering wordt aangeboden door organisaties die de belangen van politiemensen en boa's behartigen (medewerkers in de sector veiligheid).

NPB/DAS-SAMENWERKING

Tot 1 januari 2021 werkt de NPB voor het aanbieden van een aanvullende rechtsbijstandverzekering nog exclusief samen met DAS. Na de jaarwisseling is deze polis niet meer af te sluiten.

LET OP: Voor lopende NPB/DAS-polissen blijven de speciale NPB/DAS-voorwaarden gelden tot aan de eerstvolgende vervaldatum. Dat geldt dus ook als je ervoor kiest om in de periode tot aan de jaarwisseling nog een NPB/DAS-verzekering af te sluiten. Vanaf de vervaldatum in 2021 worden NPB/DAS-polissen omgezet in een (duurdere) polis voor het DAS Particulieren Totaalpakket.



Kort na 1 januari komt de NPB met uitgebreide informatie over de nieuwe samenwerking met ARAG, via de NPB-app, de NPB-website en onze digitale nieuwsbrief. ■

Diversiteit en inclusie 2021

Op 19 december 2018 ondertekende NPB-voorzitter Jan Struijs het Charter Diversiteit. Net als 220 andere Nederlandse bedrijven en organisaties heeft het NPB-bestuur zich daarmee gecommitteerd aan een doelgerichte inzet voor het bevorderen van diversiteit en inclusie op de werkvloer – zowel binnen de bond en bij de politie.

Om deze ambitie waar te maken heeft het hoofdbestuur een Werkgroep diversiteit en inclusie (D&I) in het leven geroepen. Die onderzoekt momenteel welke eigen evenementen de NPB in 2021 kan organiseren en bij welke initiatieven we kunnen aansluiten. Zodra meer duidelijk is over de impact van de coronapandemie op de mogelijkheden zullen we knopen doorhakken en het resultaat bekendmaken.

Werkgroep D&I

(Patty van Leur-Boormeester, Johan Houwen, Koen Simmers, Herman Dirkmaat)



Politie en de opvang van verwarde personen

‘EEN INTRIESTE MALLEMOLEN’

Ook dit jaar zijn agenten weer meer tijd kwijt aan de opvang van mensen in psychische verwarring. Noodgedwongen sluiten ze hen nog geregeld op en moeten ze meer geweld tegen hen gebruiken dan ze zouden willen.

Dat blijkt uit een onderzoek van Platform Investico onder 1.076 NPB-leden. De uitkomsten werden gepubliceerd in livijge artikelen in Trouw en De Groene Amsterdammer.

De onderzoeksjournalisten Catrien Spijkerman en Emy Koopman spraken tijdens hun onderzoek ook uitgebreid met Koen Simmers, inmiddels twaalf jaar bij de politie, brigadier in Zeeland-West-Brabant en lid van het NPB-hoofdbestuur. In het omgaan met verwarde personen voelt hij zich tekortschieten. ‘Ik kan wel praten met mensen, daar heb ik ook een training voor gehad, maar ik ben natuurlijk geen psycholoog. Bovendien zie ik er met mijn wapen ook snel uit als de vijand.’ Dan kan het uit de hand lopen, zoals Simmers meermalen meemaakte. ‘Een inbreker of geweldpleger houdt al snel op als je hem eenmaal hebt, maar een verwarde persoon die in jou iets heel bedreigends ziet, die blijft zich verzetten.’

STEEDS MEER CONFRONTATIES

Sinds 1 januari 2020 is de Wet verplichte ggz van kracht. Een wet die gedwongen geestelijke gezondheidszorg regelt voor mensen met een psychische stoornis die een gevaar zijn voor zichzelf of anderen.

Platform voor onderzoeksjournalistiek Investico vroeg de NPB-leden in een online-enquête expliciet naar ervaringen met personen met verward gedrag bij wie zij ook psychische problematiek vermoeden. De enquête leverde bruikbare antwoorden op van 1.076 politiemensen in actieve dienst. Alle eenheden in Nederland waren vertegenwoordigd. Een meerderheid van de respondenten werkt op straat. Een uitgebreider overzicht van de uitkomsten is te vinden op www.platform-investico.nl.

‘Het was de bedoeling dat de nieuwe wet ertoe zou leiden dat politie minder werk krijgen op dat terrein’, zegt Margot Snijders, beleidsadviseur voor de politie Amsterdam. Maar helaas: de ondervraagde agenten blijken in 2020 zelfs vaker dan vorig jaar geconfronteerd te zijn met verwarde personen bij wie zij ook psychische problematiek vermoeden. ‘Dit laat zien hoe hopeloos de situatie voor hen is.’



Het is duidelijk dat politiemensen steeds meer worden opgezadeld met een maatschappelijk probleem dat niet bij hen thuishoort.

‘Wij vervoeren in principe niet, maar in feite wel’

GEWELDIGEBRUIK

Maar liefst 87 procent is het eens met de stelling dat zij *steeds dezelfde mensen* terugzien. Driekwart voelt zich daardoor met regelmaat ‘machteloos’. In plaats van met boeven vangen zijn agenten naar eigen inschatting gemiddeld een derde van hun tijd kwijt aan de opvang van personen met verward gedrag. Meer dan de helft van de agenten meldt bovendien regelmatig meer geweld tegen deze mensen te (moeten) gebruiken dan ze zouden willen. ‘Wij knokken vaak met mensen die gewoon ziek in hun hoofd zijn’, aldus een brigadier uit Limburg. ‘Echt triest dat het zover is gekomen.’

Velen missen het stroomstootwapen (taser) als optie tussen de pepperspray en het vuurwapen. ‘Geweldsmiddelen en trainingen bieden niet voldoende houvast om het hoofd te bieden aan wat er nu speelt’, schrijft een teamchef uit Amsterdam. ‘Hierdoor lopen steeds meer collega’s fysiek en mentaal klappen op.’

DWANGVERVOER

Een belangrijk knelpunt voor de politie is het vervoer van personen in psychische verwarring. Al in 2016 liet de toenmalige korpschef van Amsterdam, Pieter-Jaap Aalbersberg, weten daarmee te willen stoppen als deze mensen geen strafbaar feit hadden gepleegd. Niet alleen had de politie in zo’n geval eigenlijk geen wettelijke bevoegdheid om iemand op te pakken, maar ook was het vaak niet humaan omdat het dwangvervoer de psychische verwarring alleen maar groter maakte. In de nieuwe wet is de bevoegdheid tot dwangvervoer alsnog geregeld, maar de politie wist een toelichtende tekst af te dwingen waarin de verantwoordelijkheid voor het transport bij de ggz wordt neergelegd. De politie zou ‘alleen indien dat noodzakelijk is’ ter ondersteuning kunnen worden ingeschakeld. Altijd vergezeld door een hulpverlener. ➔

De praktijk is echter anders, zo blijkt uit de enquête onder NPB-leden. 'Wij vervoeren in principe niet, maar in feite wel', aldus een wijkagent uit Den Haag. Hij is niet de enige. Ruim zestig procent van de ondervraagden geeft aan in 2020 al minstens tweemaal iemand in psychische verwarring te hebben vervoerd. Het wachten op de crisisdienst duurt simpelweg te lang en soms komt die speciale hulpdienst van de zorg helemaal niet, omdat zij de ernst anders inschat of al bezet is.

PANIEKSITUATIES

Ruim tachtig procent van de respondenten liet weten gemiddeld langer dan een uur te moeten wachten op de crisisdienst. Volgens agenten leidt dat tot onhoudbare situaties, voor de persoon zelf, agenten en omstanders. 'Tijdens het lange wachten raakt de patiënt vaak in paniek (...) waardoor de situatie vaak escaleert en wij toch maar besluiten om iemand zelf te vervoeren', aldus een hoofdagent van de eenheid Midden-Nederland. Soms besluiten ze uit nood de regels creatief toe te passen. 'Als de ambulance niet wil komen, dan de verwarde persoon aanhouden voor verstoring openbare orde of iets anders, zodat deze op het bureau beoordeeld kan worden.'

DAN TOCH MAAR DE CEL IN

Ook daaraan had de nieuwe wet een einde moeten maken: mensen met psychische problemen die in een politiecel belanden zonder dat ze een strafbaar feit hebben begaan. Maar helaas: zestig procent van de agenten zegt dit jaar nog iemand in psychische verwarring in een cel te hebben gestopt. In veel gevallen zien agenten dat als de enige optie in afwachting van de crisisdienst. Dat meldt ook een operationeel expert uit Noord-Holland. Bij gebrek aan een geschikte opvanglocatie worden 'alle patiënten' ingesloten in een politiecel. 'Hiervan zijn de burgemeester, officier van justitie en eenheidsleiding op de hoogte.'

VERPLICHTE BEHANDELING

Als agenten iemand overdragen aan de crisisdienst, hopen ze op een aanvraag tot verplichte behandeling. Daaraan zijn echter strenge criteria verbonden: je kunt iemand die niets strafbaars heeft gedaan niet zomaar beroven van fundamentele rechten. De ggz komt geregeld tot het oordeel dat het gevaar niet ernstig genoeg, niet acuut genoeg of niet behandelbaar is, of dat het gevaar niet voortkomt uit een psychische stoornis.

'Het oordeel bij binnenkomst is in vrijwel alle gevallen dat deze persoon alleen verward is, maar geen gevaar voor zichzelf en anderen', schrijft een operationeel expert uit Den Haag. 'Dus binnen een paar uur staat hij/zij weer op straat.' Dit is een grote frustratie van de politie. Van de ondervraagde agenten vindt 69 procent dat de beoordelaar van de crisisdienst vaak niet ziet hoe ernstig de situatie is.

'GEEN TOVERSTOKJE'

De ggz benadrukt dat gedwongen zorg geen magisch middel is. Psychiater Jeroen Zoeteman: 'Het overnemen van de regie door allerlei verplichte zorg op te leggen, leidt lang niet altijd tot verbetering. Wat je bijvoorbeeld ziet is dat mensen dan ook in de kliniek heel suïcidaal worden.' Hendrik Boon, sociaal-psychiatrisch verpleegkundige bij Arkin, vult aan: 'Er wordt vaak naar de ggz gewezen van 'zwaaien jullie met je toverstokje', maar wij hebben geen toverstokje. Mensen hebben vaak al zo lang problemen op allerlei terreinen, daar kan zorg maar beperkt wat aan veranderen.'

De agenten in de enquête tonen een grote mate van inlevingsvermogen, zowel voor de ggz, waarvan zij het capaciteitsgebrek goed (her)kennen, als voor de mensen in psychische nood. Maar de rek is er voor velen wel uit. Er moet echt wat veranderen. 'Dat we kwetsbare mensen zo behandelen, daarvan zeggen alle agenten: dit kan niet', aldus NPB-voorzitter Jan Struijs. 'Het is duidelijk dat politiemensen steeds meer worden opgezadeld met een maatschappelijk probleem dat niet bij hen thuishoort. De mate waarin de politie met deze kwetsbare mensen te maken krijgt, zegt niet veel goeds over onze beschaving.' ■



Loopbaanbeleid generalisten

NETJES AFGEWERKT

Op 13 oktober zijn de werkgever en de bonden het eens geworden over verbeteringen in het zogenaamde Overgangsbeleid allround politiemedewerker (MBO 4): de bevordering van de huidige generalisten (schaal 7) naar een seniorfunctie (schaal 8). Afgesproken is dat deze operatie sneller (in minder jaren tijd) wordt uitgevoerd, dat zij niet ten koste gaat van de horizontale loopbaanopties van collega's die al een seniorfunctie vervullen en dat ook al eerder doorgestroomde surveillanten uitzicht krijgen op doorstroom naar een seniorfunctie.

W

at is er aan de hand? In de CAO 2018-2020 is afgesproken dat vanaf 2021 nieuwe instromers in de MBO 4-basispolitieopleiding verzekerd zijn van een duidelijk loopbaanpad. Als ze jaar in jaar uit voldoende func-

tioneren en op tijd aan bepaalde mobiliteitseisen voldoen (op meerdere plekken ervaring opbouwen), krijgen deze medewerkers maximaal tien jaar na het afronden van hun opleiding tot allround politiemedewerker gegarandeerd een seniorfunctie te vervullen.

OVERGANGSBELEID

De bonden hebben bedongen dat deze verbetering van het loopbaanbeleid ook een positieve uitwerking moest hebben op het loopbaanperspectief van zittende medewerkers met (inmiddels) hetzelfde werk-en-denkniveau (MBO 4). Voor deze collega's is overgangsbeleid afgesproken. Desgewenst (= op aanmelding) worden ook zij gegarandeerd bevorderd naar een seniorfunctie voordat de lichteningen vanaf 2021 aan de beurt komen. In juni 2019 werd een akkoord bereikt over de aanpak van deze jarenlange operatie, die in december 2019 van start is gegaan.

Al vrij snel na het bekend worden van de invulling van het overgangsbeleid begonnen de bonden signalen uit hun achterban te krijgen over een aantal serieuze knelpunten. Ook werd duidelijk dat slechts 9.000 van de huidige 15.000 generalisten belangstelling hadden voor een automatische bevordering naar een seniorfunctie. Dit bood de nodige beleidsruimte om in onderling overleg de geconstateerde problemen aan te pakken.

1. HORIZONTALE MOBILITEIT SENIOREN

Het overgangsbeleid voorziet erin dat jaarlijks (minstens) 500 generalisten (schaal 7) op de eigen werkplek worden bevorderd naar een seniorfunctie (schaal 8). Daarnaast kunnen aangemelde MBO-generalisten met voorrang solliciteren op vacatures die op andere werkplekken worden opengesteld. Veel collega's die momenteel al een seniorfunctie vervullen vonden deze laatste regeling moeilijk verteerbaar. Doordat zij niet (met voorrang) konden solliciteren op beschikbaar komende vacatures, werden hun kansen op een andere seniorfunctie in schaal 8 – hun zogenaamde horizontale mobiliteit – voor zeker tien jaar bevroren.





GESCHIKTHEID

Afgesproken is nu dat op vacatures voor seniorfuncties zowel aangemelde MBO 4-generalisten als zittende seniorfunctionarissen met voorrang kunnen solliciteren. De selectie wordt gedaan op basis van de meeste geschiktheid conform het wervings- en selectiebeleid; het aantal dienstjaren speelt daarbij geen rol.

LET OP: Deze aanpassingen leiden er niet toe dat de automatische bevordering van huidige generalisten met veel dienstjaren langer op zich zal laten wachten. Afgesproken is namelijk ook dat de doelgroep van het overgangsbeleid jaarlijks met minstens 750 collega's vermindert. Daardoor is een zeker tempo in de bevorderingen gegarandeerd.

ERVARINGSOPBOUW

Mochten er geen aangemelde MBO 4-generalisten en zittende seniorfunctionarissen solliciteren, dan wordt de selectie uitgebreid met de overige kandidaten. Generalisten die dan solliciteren, moeten minstens acht jaar werkervaring in deze functie hebben. Deze eis ligt in de lijn van de ervaringsopbouw die nodig is conform het nieuwe loopbaanpad Allround Politiemedewerker.

2. UITVOERINGSPERIODE

Op basis van het aantal aanmeldingen voor het overgangsbeleid (9.000 van de 15.000 generalisten) is besloten de uitvoeringsperiode met twee jaar in te korten. Een van de gevolgen daarvan is dat politiestudenten die tussen 2016 en 2020 een basispolitieopleiding op MBO 4-niveau hebben gevolgd niet uiterlijk in 2033 of 2034 een seniorfunctie krijgen, maar al eerder, te weten uiterlijk in 2031 of 2032.

3. OPLEIDINGSPROFIELEN

De opleidingsprofielen worden verduidelijkt voor wat betreft het aantonen van het werk/denkniveau. Heeft een kandidaat geen (politie)diploma op het gevraagde werk/denkniveau, dan kan hij dat werk/denkniveau in het vervolg bijvoorbeeld ook aantonen met een EVC-bewijs (Erkenning Verworven Competenties) of met een schriftelijk bewijs dat hij een functie op het gevraagde werk/denkniveau al minimaal twee jaar uitoefent.

4. TWEEDE DOORSTROOMKANS SURVEILLANTEN

In het oorspronkelijke overgangsbeleid was nog geen MBO 4-regeling getroffen voor collega's die van het korps al een interne doorstroomopleiding hadden gekregen om van surveillant (MBO 2-niveau) op te klimmen tot politiemedewerker (MBO 3-niveau). Als onderdeel van het overgangsbeleid krijgen deze mensen alsnog de kans om zich te kwalificeren voor een functie op MBO 4-niveau. Ronden ze dit traject met succes af, dan hebben ook deze collega's aanspraak op automatische bevordering naar een seniorfunctie volgens de regeling in het overgangsbeleid.

LET OP: De aanmelding voor dit kwalificatietraject is geopend sinds 1 oktober en sluit op 31 december aanstaande.

Aanmelden dient te gebeuren in Youforce, via de tegel 'Aanmelden N3 doorstr. N2: Indienen medewerker'. Na het invullen van het digitale formulier word je geacht je diploma (Basis)politiemedewerker te uploaden en daarnaast één van de volgende drie documenten.

- OF een diploma, certificaat of ander document waaruit blijkt dat je eerder een opleiding op MBO 4-niveau of hoger hebt afgerond
- OF een verklaring van je leidinggevende dat hij jou in staat acht het kwalificatietraject te behalen (zie intranet voor het formulier)
- OF het rapport van een cognitieve capaciteiten-test met positief resultaat.

FLINKE DOORSTROOM

Het overgangsbeleid heeft gezorgd voor een flinke doorstroom binnen de politie. Vorig jaar zijn ruim 900 generalisten via sollicitatie op seniorfuncties terechtgekomen. Sinds 1 maart 2020 zijn al zo'n 500 MBO 4-generalisten met terugwerkende kracht vanaf 2019 bevorderd. Ook over dit jaar verwacht de korpsleiding minstens 750 collega's via vacatures of op de eigen plek te kunnen aanstellen in een seniorfunctie.

De afgesproken aanpassingen van het overgangsbeleid zijn begin november ingegaan.

MEER INFORMATIE?

Op het intranet vind je nadere informatie bij het onderwerp loopbaan en overgangsbeleid. Kan je hier je antwoord niet vinden? Neem dan contact op met de Servicedesk HR via 088- 161 12 13 of het contactformulier of natuurlijk met de NPB via ibb@politiebond.nl. ■

Toch geen opleidingsknip 2018/2020



Politiestudenten van de lichtingen tussen oktober 2018 en december 2020 krijgen toch in één keer een volledige basisopleiding op MBO 4-niveau. Dat heeft de werkgever besloten op aandringen van de politiebonden.

De werkgever had de MBO 4-opleiding van de lichtingen tussen oktober 2018 en december 2020 in twee delen geknipt. Het plan was om deze studenten na twee jaar en vier maanden een MBO 3-diploma te geven en ze alvast fulltime aan het werk te laten gaan. In een later stadium zouden ze dan naar school kunnen terugkeren om de twee modules te volgen die ze nog nodig hadden voor een MBO 4-diploma. Onduidelijk was wanneer dat zou zijn. Op basis van een MBO 3-diploma zouden ze de startfunctie van agent (schaal 6) krijgen en daarna doorstromen naar de functie van hoofdagent (schaal 7).

Dit najaar is besloten de knip te vergeten en de studenten van de lichtingen tussen oktober 2018 en december 2020 toch in één keer een volledige basisopleiding op MBO 4-niveau te geven. Na het behalen van hun MBO 4-diploma krijgen ze de startfunctie van hoofdagent (schaal 7), met uitzicht op promotie naar een seniorfunctie (schaal 8). Uiterlijk in 2031 of 2032 stromen zij namelijk automatisch door naar een seniorfunctie. Deze garantie is het gevolg van recente cao-afspraken tussen de werkgever en de bonden. Wie eerder wil doorstromen naar een seniorfunctie kan besluiten het initiatief naar zich toe te trekken door te solliciteren naar een opengepaste vacature in schaal 8.

Het is nog niet duidelijk hoe de laatste opleidingsfase van de huidige MBO4-studenten er gaat uitzien. De Politieacademie is druk bezig het huidige studieprogramma aan te passen omdat de basispolitieopleiding vanaf 2021 wordt ingekort van drie naar twee jaar. Het ligt voor de hand dat voor het resterende deel van de lopende opleidingen zoveel mogelijk aansluiting zal worden gezocht bij de nieuwe (geïntensiveerde) onderwijsopzet. ■

BASISPOLITIEOPLEIDING

EXTRA KWALIFICATIEKANS

Vanaf voorjaar 2021 kunnen Nederlanders zich ook via een toelatingstest kwalificeren voor een politiebasisopleiding op MBO 4-niveau. Het korps heeft gehoor gegeven aan de NPB-oproep om mensen met politie-ambitie maar zonder het gevraagde diploma een alternatieve optie te bieden om te bewijzen dat ze wel over het vereiste werk- en denkniveau beschikken.

Op aandringen van de NPB en de actiegroep SODK (surveillant op de kaart) is het korps dit voorjaar begonnen surveillant de toelatingstest MBO3-niveau van onderwijsinstituut NTI aan te bieden. Een positieve uitslag van deze toets staat als startkwalificatie gelijk aan een MBO3- of VMBO/T-diploma. Op basis daarvan kun je dus verder het selectietraject voor de politieopleiding op MBO4-niveau in. Onder (juridische) druk van de NPB wordt de test sinds dit najaar ook aangeboden aan politie-boa's.

NPB-eenheidsbestuurder Paul Lathouwers: 'In november werd duidelijk dat het korps ook onze laatste oproep ter harte heeft genomen. Vanaf voorjaar 2021 krijgt elke Nederlander met politie-ambitie deze kwalificatiekansen. Je moet dan wel zelf het initiatief nemen om bij NTI een MBO3-toets te doen. De kosten daarvan zijn voor jouw rekening – ook als je daarna wordt aangenomen door het korps.'

Lathouwers: 'De werkgever laat hierdoor zien dat hij openstaat voor de mogelijkheid dat politietalent ook buiten de gebaande opleidingspaden te vinden is. En dat is natuurlijk ook zo: een MBO3- of VMBO/T-diploma maakt je niet automatisch tot een goede agent en het omgekeerde geldt ook: wie niet beschikt over zo'n diploma kan toch voldoende in huis hebben voor een mooie politieloopbaan.'

Vanaf voorjaar 2021 krijgt elke Nederlander met politie-ambitie deze kwalificatiekansen



LEVENSLOOPTEGOE

HET LAATSTE JAAR

Vanaf 1 januari 2022 houdt de levenslooptegeregeling op te bestaan. De NPB krijgt regelmatig de vraag van leden wat ze voor die tijd nog met hun levenslooptegoe kunnen doen.

1. Uitbetalen

Sinds 1 januari 2013 kan een levenslooptegoe ook worden uitbetaald in geld. Dat kan in één keer, maar ook in gedeelten, bijvoorbeeld als extra inkomen bij arbeidstijdsvermindering op basis van de RPU. Let er wel op dat het laten uitbetalen van grote bedragen fiscale gevolgen kan hebben, bijvoorbeeld het niet langer in aanmerking komen voor toeslagen. Als je niets doet met je levenslooptegoe, wordt het op 31 december 2021 in geld uitgekeerd.

2. Tussentijds verlof

Het komende jaar is een levenslooptegoe nog te gebruiken om een periode van onbetaald verlof te overbruggen, bijvoorbeeld voor een sabbatical. Die periode moet minstens twee maanden zijn. Houd je daarna nog tegoe over op je levenslooptegorekening, dan kun je dat laten uitbetalen.

3. Eindeloopbaanverlof

Het levenslooptegoe is in 2021 ook nog steeds in te zetten voor het financieren van een periode van vroegpensioen. Dit zogenaamde eindeloopbaanverlof moet worden opgenomen direct voorafgaande aan je ABP Keuzepensioen, dus deze optie bestaat alleen nog als je ABP Keuzepensioen uiterlijk op 1 januari 2022 begint. Hoeveel maanden vroegpensioen in 2021 nog mogelijk is, hangt af van je tegoe en van het bedrag dat je maandelijks wilt ontvangen.

LET OP: Dit artikel is niet van toepassing op de geblokkeerde levenslooptegoeden van collega's met een WAO-uitkering. Die komen niet te vervallen vanaf 2022.

DOORWERKBONUS

Zoals bekend hebben de bonden met de werkgever een doorwerkbonus weten af te spreken voor de huidige zestigplussers bij de Nationale Politie die niet onder de tijdelijke Regeling Vervroegd Uittreden (RVU 2021-2025) vallen. Hieronder alles wat er te weten valt over de toekenning van dit eenmalige bedrag van maximaal € 6.000 bruto.

Om in aanmerking te komen voor de doorwerkbonus moet je aan drie voorwaarden voldoen.

- Op 31 december 2020 in vaste dienst zijn bij de Nationale Politie [EN](#)
- Uiterlijk op 31 december 2025 de leeftijd van 65 jaar bereiken [EN](#)
- Aan het werk zijn gebleven tot aan je AOW-gerechtigde leeftijd.

Voor de toekenning van de doorwerkbonus is je aantal politiedienstjaren of zogenaamde zware jaren niet van belang. Ook collega's die nog niet zo lang in dienst zijn of altijd een administratief-technische functie hebben gehad komen dus in aanmerking.

Je komt NIET in aanmerking voor de doorwerkbonus als je op 31 december 2020 niet meer in actieve dienst bent vanwege eindloopbaanverlof OF op basis van andere lopende afspraken over je uitstroom OF na een ontslag om een andere reden dan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, bijvoorbeeld een strafontslag.

De doorwerkbonus is eenmalig € 6.000 bruto bij een gemiddeld dienstverband van 36 uur of meer. Werkte je (gemiddeld) minder dan 36 uur per week, dan wordt een bedrag naar rato toegekend. De doorwerkbonus is niet pensioengevend.

Je gemiddelde dienstverband wordt vastgesteld over de tien jaar direct voorafgaand aan je AOW-gerechtigde leeftijd. Uitgangspunt daarbij is je dienstverband per week op 31 december van elk van die tien jaren. Wanneer je tijdelijk uit dienst bent geweest of nog geen tien jaar in dienst bent, wordt voor de berekening alleen het gemiddelde genomen over de jaren waarin je op 31 december wel in dienst was. Wanneer je een WAO- of WIA-uitkering hebt, dan geldt het dienstverband (of indien van toepassing de restverdiencapaciteit) op je ontslagdatum.

Kom je in aanmerking voor de doorwerkbonus, dan krijg je hem automatisch toegekend als je je AOW-gerechtigde leeftijd hebt bereikt. Je ontvangt daarvan een besluit. De doorwerkbonus wordt uitbetaald als onderdeel van de eindafrekening die je vervolgens krijgt toegestuurd.

FORENSISCHE OPSPORING

MOBIEL DNA-LAB

De bezoekers van het NPB-themacongres Innovatie² konden hem op dinsdag 29 september al bewonderen in De Fabrique in Utrecht: het eerste exemplaar van het rijdend forensisch laboratorium van de Landelijke Eenheid. In november is een proef gestart met dit mobiele dna-lab. Het doel is sneller 'dna-hits' te krijgen – niet binnen een paar weken, maar binnen een paar uur. Want hoe eerder een dna-spoor leidt naar een verdachte, hoe sneller een misdrijf kan worden opgelost. NPB-voorzitter Jan Struijs meldde via Twitter hoe spijtig hij het vond dat de Nationale Politie geen budget had om meer van deze kostbare dna-bussen te laten rijden. 'Mogelijkheden om dit breder in te zetten zijn er nog niet. Durf te investeren kabinet!'



‘De willekeur druipt er soms vanaf’

VIK-ONDERZOEKEN MOETEN BETER

De Nationale Politie gaat zeer onzorgvuldig te werk bij het onderzoeken van mogelijk plichtsverzuim door politiemensen. Dat blijkt uit een evaluatierapport over de afdelingen Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK), dat op woensdag 12 november naar de Tweede Kamer is gestuurd.

N

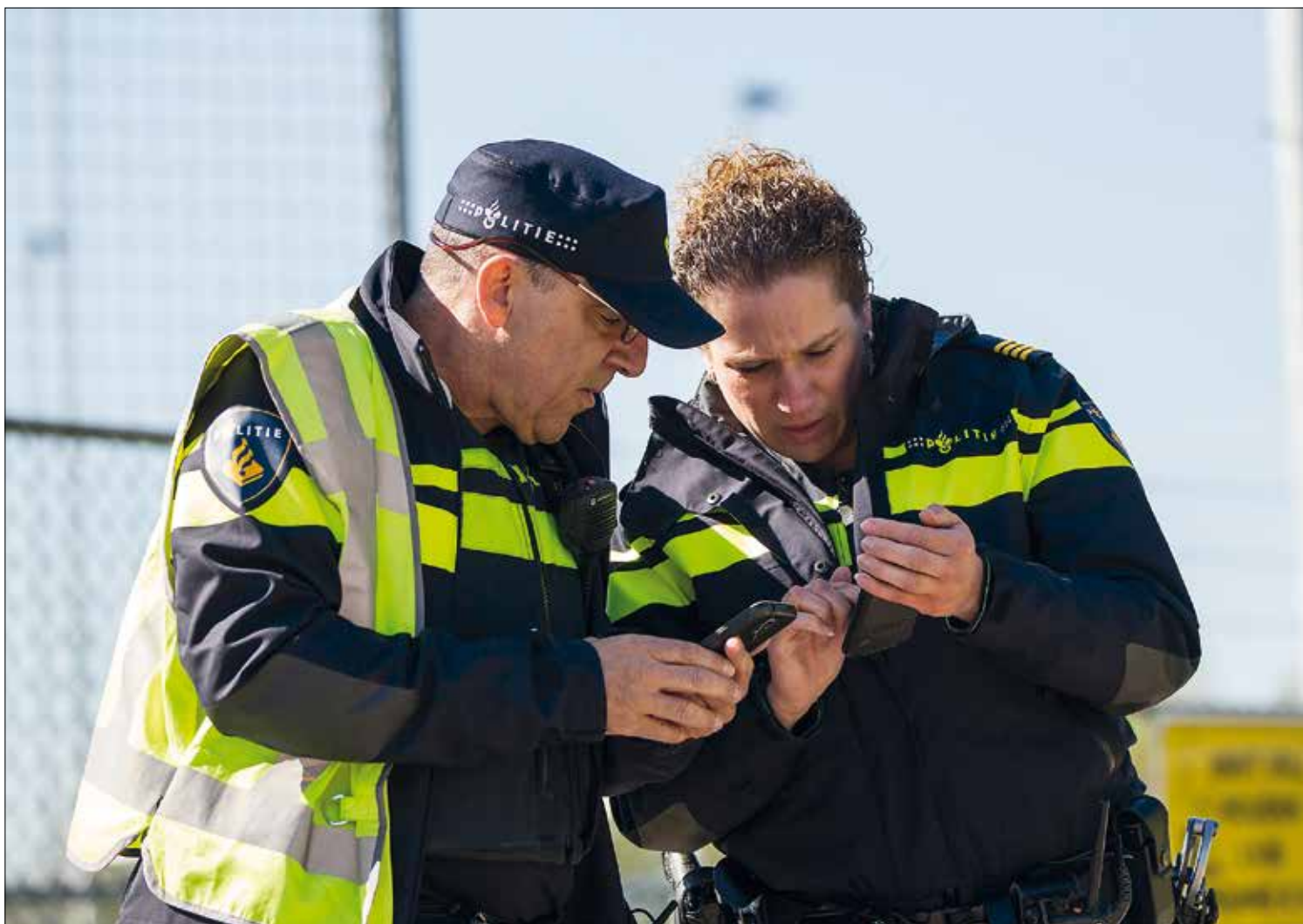
PB-voorzitter Jan Struijs: ‘Zonder alle hardwerkende en goedbedoelende VIK-collega’s tekort te doen: er gaat veel mis bij de interne onderzoeken. De aansturing en controle daarop laat al jaren te wensen over, waardoor incompetente leidinggevenden volop ruimte hebben gekregen voor willekeur en machtsmisbruik. Het is een schande dat het korps al die tijd heeft weggekeken terwijl eersteklas collega’s ten onrechte door de mangel werden gehaald.’

Uit het onderzoeksrapport blijkt dat de aanpak van de interne onderzoeken bijzonder slecht geregeld is. Om te beginnen is nergens vastgelegd welke feiten (= vermoedens van plichtsverzuim) aanleiding kunnen geven tot het instellen van een onderzoek. Ook zijn er geen maximale doorlooptijden bepaald. Criteria waaraan de registratie en verslaglegging moeten voldoen ontbreken, net als duidelijke richtlijnen over de middelen die tijdens een intern onderzoek mogen worden ingezet en de informatie die daarbij mag worden gebruikt.

Struijs: ‘Door het ontbreken van stringente regelgeving lopen politiemedewerkers op allerlei punten het risico het slachtoffer te worden van willekeur. In eenheid A wordt bijvoorbeeld sneller een intern onderzoek gestart dan in een eenheid B. In eenheid X wordt tijdens zo’n onderzoek wel gekeken naar uitingen van collega’s op sociale media en in besloten appgroepen en in eenheid Y gebeurt dat niet.’

NAAR EIGEN INZICHT

Naast het gebrek aan landelijke spelregels wordt in het onderzoeksrapport nog een ander kwaliteitsprobleem aangekaart: beschikken VIK-onderzoekers wel over de vereiste opleiding en competenties om een verantwoord integriteitsonderzoek uit te voeren? De onduidelijkheid daarover is prangend, want in de praktijk blijken deze collega’s (operationeel specialisten A) flink wat ruimte te krijgen om een onderzoek naar eigen inzicht in te vullen en eventueel ook uit te breiden. Zoals in het rapport wordt gemeld: ‘Soms lijken ze de oorspronkelijke onderzoeksopdracht uit het oog te verliezen en wordt ruimer onderzoek gedaan zonder dat het bevoegd gezag om een aanvullende opdracht wordt gevraagd.’



Tijdens interne onderzoeken binnen de Nationale Politie wordt ook heel verschillend gehandeld als het gaat om het bestuderen van uitingen op sociale media. (De collega's op de foto hebben niets van doen met de inhoud van dit artikel.)

SLEEPNETCONSTRUCTIE

Het bovenstaande is op zich natuurlijk allemaal al verontrustend genoeg. Toch vindt NPB-voorzitter Jan Struijs het jammer dat het rapport niet wat dieper ingaat op het misbruik dat in de huidige situatie van de VIK wordt gemaakt. 'Helaas komt het regelmatig voor dat een leidinggevende alleen maar een intern onderzoek laat instellen om een lastige medewerker weer in het gareel te krijgen of te kunnen ontslaan. Ik weet waar ik het over heb; de NPB heeft over dat soort kwesties al heel wat rechtszaken gevoerd. De chef geeft dan opdracht voor een zogenaamd oriënterend onderzoek. Daarbij wordt een sleepnetconstructie toegepast: alle door de lastige collega opgemaakte formulieren en declaraties en al zijn mails en appgesprekken van de laatste jaren worden doorgespit. Meestal duikt er dan wel iets op dat de chef kan framen als plichtsverzuim.'

GEKONKEL

Er zijn zelfs gevallen bekend waarin de chef een eenmaal gestart VIK-onderzoek actief bijstuurde en ook een vinger in de pap had bij het formuleren van het eindoordeel. Struijs: 'Bedenk daarbij dat de gevolgen van dit soort gekonkel zeer ingrijpend kunnen zijn: zowel voor de individuele collega als voor het korps. De doorlooptijden van interne onderzoeken zijn vaak lang – volgens het evaluatierapport gemiddeld 132 dagen. De onderzochte medewerkers worden al die tijd buiten functie gesteld en mogen geen contact meer hebben met hun collega's. Ze worden gehoord als verdachten en niet als betrokken politiemensen. De begeleiding vanuit de werkgever is veelal zo goed als afwezig. Al met al is de emotionele impact op deze collega's, hun familie en teamleden enorm.'



GEEN ENKEL KREDIET OPGEBOUWD

De NPB heeft er dan ook weinig begrip voor dat het korps zo lang heeft weggekeken van het misbruik dat leidinggevendenden van de VIK kunnen maken. Struijs: 'Kennelijk is het bij de politie zo dat je jarenlang uitstekend werk kunt verrichten in criminele buurten, onder zware en risicovolle omstandigheden, maar dat je daardoor niet beschermd bent tegen een oneervol ontslag omdat een chef genoeg van je heeft. Hetzij vanwege je kritische opmerkingen, hetzij vanwege de mentale blessure die je na vele lange dienstjaren hebt opgelopen. Hoeveel criminelen je ook hebt aangehouden, hoeveel mensenlevens je ook hebt gered – op een dag kan zomaar blijken dat je in de ogen van het korps geen enkel krediet hebt opgebouwd.'

KLASSENJUSTITIE

De NPB mist in het evaluatierapport ook de constatering dat VIK-onderzoeken bijna alleen maar worden ingesteld naar het doen en laten van uitvoerend personeel. De rol van chefs wordt zelden tegen het licht gehouden. Struijs: 'Op de werkvloer gaat men ervan uit dat leidinggevendenden elkaar de hand boven het hoofd houden – als het moet ten koste van een of meer uitvoerende medewerkers. De praktijk geeft helaas vrij veel voeding aan deze verwachting. En dat terwijl veel ontdekte 'fouten' van politiemensen terug te voeren zijn op achterstanden in de bijscholing en training, slechte ICT-voorzieningen, bureaucratische hobbels en een te hoge administratieve lastendruk. Allemaal organisatorische gebreken waarvoor de leidinggevende klasse verantwoordelijk is.'

'Veel VIK-onderzoekers willen ook graag meer houvast en uniformiteit'

Al met al wordt het hoog tijd om de interne onderzoeken binnen de Nationale Politie op een andere leest te schoeien. Struijs: 'Zelfs VIK-medewerkers melden dat het zo niet langer door kan gaan. Ook zij willen meer houvast en uniformiteit bij het uitvoeren van interne onderzoeken en meer ruimte voor adviserende en preventieve adviezen.'

De NPB vindt de aanbevelingen in het evaluatierapport niet ver genoeg gaan. Zij wekken toch de schijn dat het korps graag de slager wil blijven die zijn eigen vlees keurt. Struijs: 'Volgens mij is het echt noodzakelijk dat het besluit om al dan niet een intern onderzoek in te stellen wordt toevertrouwd aan een onafhankelijke partij. En datzelfde geldt voor de daaropvolgende uitvoering. Elke andere aanpak laat ruimte voor willekeur. Het is prima dat politiemensen worden aangesproken op fouten, maar het is onverteerbaar dat ze worden afgerekend op kritisch meedenken over het korps of een verminderde inzetbaarheid vanwege bijvoorbeeld opgelopen mentale blessures na jaren politiewerk.' ■

POLITIE ZORGPOLIS

PZP presenteert aanbodvergelijking

Wat heeft de PolitieZorgpolis te bieden ten opzichte van andere zorgverzekeraars? Om dat inzichtelijk te maken is dit jaar op de PZP-website een speciale pagina geopend met pakketvergelijkingen op basis van de standaardprofielen van Independer.

De PZP is een collectieve zorgverzekering die speciaal in het leven is geroepen voor (oud-) politiemedewerkers en hun gezinnen. Om die reden is zij niet te vinden op de huidige algemene vergelijkingssites. Dat heeft de PZP doen besluiten op zijn eigen website een overzichtspagina te lanceren. Daarop kunnen politiemensen bekijken welke aanbieders er allemaal zijn en welke zorgverzekering het beste bij hen past.

De vergelijkingen worden gemaakt op basis van de standaardprofielen van Independer, met als uitgangspunten de samenstelling van het gezin, leeftijd en het gebruik van vergoedingen. In totaal zijn er vijf profielen om uit te kiezen: Jongeren, Jongeren inclusief tandartsverzekering, Gezinnen, Alleenstaande volwassenen en Senioren.

Let op: de vergelijking is gericht op de productwensen van de gemiddelde Nederlander. De dekking van de PZP is over het algemeen beduidend ruimer.

www.pzp.nl/zorgverzekering ■

Dienstongeval tijdens het voetballen

Kan er sprake zijn van een dienstongeval als een politieagent tijdens een voetbalwedstrijd een forse knieblesure oploopt? Wel als zijn sportieve inspanningen samenhangen met zijn functie binnen de politie en de werkgever daarvoor officieel diensttijd beschikbaar heeft gesteld. Dat bleek afgelopen maand in een door de NPB aangespannen rechtszaak.

Politiemensen lopen een meer dan gemiddeld risico om door hun werk geestelijk of lichamelijk geblesseerd te raken. Bij ernstige schade is het van groot belang dat de werkgever erkent dat de oorzaak beschouwd wordt als een dienstongeval. Deze officiële erkenning geeft de gedupeerde namelijk aanspraak op de nodige ondersteuning, waaronder allerlei inkomensgaranties en het recht op vergoeding van medische kosten en smartengeld.

VRIJWILLIGE DEELNAME?

In de zaak van de voetbalblesure weigerde het korps de onfortuinlijke botsing met een tegenstander te bestempelen als een dienstongeval. Het voorval vond plaats tijdens een indoor toernooi, georganiseerd door het gemeentelijke jeugdwerk. De agent had gereageerd op een oproep van zijn leidinggevende en zich vrijwillig aangemeld voor het negenkoppige politieteam.

Die vrijwilligheid was volgens de werkgever de reden dat er geen sprake kon zijn van een dienstongeval. Het was een simpele definitiekwestie, aldus het korps: een dienstongeval kon alleen maar plaatsvinden tijdens de uitvoering van een dienstopdracht. Daarvan was geen sprake; de agent had ook kunnen besluiten niet te gaan. Zijn inspanningen in de sporthal waren dus geen 'werk', met als gevolg dat daarbij ook geen dienstongeval kon plaatsvinden.

De agent riep de hulp van de NPB in bij het aanvechten van de weigering van het korps. Een interne bezwaarprocedure bood geen soelaas – de werkgever hield voet bij stuk – en dus werd besloten juridisch een stapje hoger te gaan en de zaak voor te leggen aan de rechter.



OPGEDRAGEN WERK?

Die deed deze maand uitspraak en stelde de NPB volledig in het gelijk. De rechtbank verwerpt de stelling van het korps dat de agent in de sporthal niet 'aan het werk' was. De werkgever had zelf bevestigd dat het om een 'verbindingswedstrijd' ging, bedoeld om in contact te komen met de jongeren in het werkgebied. Het korps ziet het aanleggen van dat soort netwerken als deel van het politiewerk. In dit geval blijkt dat concreet uit het besluit van de teamchef (gemeld in het oproepmailtje) om voor de deelname aan het voetbaltoernooi diensttijd beschikbaar te stellen.

'Dat kan niet anders worden uitgelegd,' aldus de rechtbank, 'Dan dat de (vrijwillige) deelname aan het toernooi als reguliere werkzaamheden zouden worden aangemerkt.' Toen het voetballen eenmaal plaatsvond, was dat dus wel degelijk het uitvoeren van opgedragen werk geweest. En dus komt de botsing die leidde tot de ernstige knieblesure wel degelijk in aanmerking voor erkenning als een dienstongeval.

De rechtbank vernietigde de omstreden weigering en stelde daarvoor het enige rechtvaardige besluit in de plaats. ■

Geen compensatie RPU-verslechtering

Politiemedewerkers die tussen hun 55-ste en 57-ste gebruik maken van de mogelijkheid van arbeidstijdvermindering via de Regeling Partiële Uittreding (RPU) hoeven door het korps niet gecompenseerd te worden voor hun verminderde pensioenopbouw in die periode. Dat heeft de Centrale Raad van Beroep bepaald in een door de NPB aangespannen rechtszaak. Een onverwachte domper, aldus NPB-advocaat David Duijvelshoff.

In 1997 werd de RPU ingevoerd om oudere werknemers desgewenst te laten kiezen voor meer rust en regelmaat in hun privéleven. Politiemensen kregen de mogelijkheid om vanaf 55 jaar maximaal 11,1 procent minder te gaan werken en vanaf 58 jaar maximaal 33,3 procent. Op basis van de RPU behielden ze dan de helft van hun salaris over de minder gewerkte uren en volledige pensioenopbouw over hun officiële (= totale) aantal diensturen.

FISCAAL MAXIMUM

Nadat de RPU veel oudere collega's 21 jaar lang goede diensten had bewezen, kwam er in 2018 een kink in de kabel. De Belastingdienst besloot strenger de hand te gaan houden aan het wettelijke (fiscale) voorschrift dat bij cao-afspraken over arbeidstijdsvermindering het doorgaan van volledige pensioenopbouw alleen is toegestaan gedurende maximaal tien jaar voorafgaand aan de pensioenleeftijd. Door het pensioenbeleid van de kabinetten Rutte I en II was de pensioenleeftijd van politiemensen in 2018 opgelopen naar 68 jaar; een jaar later werd zij door een tactische aanpassing van het ABP-pensioenreglement weer verlaagd naar 67 jaar.

Het gevolg was dat collega's die vanaf hun 55-ste gebruikmaakten van de RPU dat een aantal jaren moesten doen zonder doorlopende volledige pensioenopbouw. In eerste instantie drie jaar lang en sinds 2019 twee jaar lang – tussen 55 en 57 jaar. In feite was de regeling minder waardevol en aantrekkelijk geworden. Zo was verminderde pensioenopbouw alleen te voorkomen door pas vanaf 57 jaar met RPU te gaan of door minimaal een half jaar te stoppen met RPU.

VERTROUWENSBEGINSEL

In zijn pleitnotitie betoogt advocaat David Duijvelshoff dat de korpsleiding van de Nationale Politie de verminderde pensioenopbouw had moeten voorkomen of compenseren. Dat was niet gebeurd en daardoor had het bevoegd gezag het vertrouwensbeginsel geschonden. In het korpsbesluit dat de RPU-deelnemers hadden ontvangen, was hen immers toegezegd dat volledige pensioenopbouw gegarandeerd was. Daar mochten ze dan toch op vertrouwen?

De Centrale Raad gaf de NPB daarin principieel gelijk, mede doordat de korpschef zich weinig zorgvuldig had gedragen door zich pas 'in een zeer laat stadium' te laten voorlichten over de mogelijke gevolgen van alle ontwikkelingen op pensioengebied voor de RPU.



HOT ITEM

Politiepensioen 2021

De pensioenpremie die politiemedewerkers betalen aan pensioenfonds ABP wordt volgend jaar met één procent verhoogd naar 25,9 procent. Daarvan betaalt de werkgever 70 procent en de werknemer 30 procent. De concrete verhoging verschilt per werknemer en is afhankelijk van je situatie en inkomen. Bij een bruto maandsalaris van € 3.500 is de premiestijging gemiddeld € 9 netto per maand.

Gepensioneerde collega's hoeven ook in 2021 niet te rekenen op een uitkering die is meegegroeid met de prijsontwikkeling (inflatiecorrectie). Op basis van de huidige wettelijke voorschriften is de financiële positie van ABP daartoe niet toereikend.

Sterker: in november noemde het fonds de kans op een pensioenverlaging in 2021 'nog steeds reëel'. Ligt de dekkingsgraad van het fonds op oudejaarsdag onder de 90 procent, dan is ABP (nu nog) wettelijk verplicht de pensioenen te verlagen. Dat zal dan overigens niet eerder gebeuren dan vanaf 1 juli 2021. Op 31 oktober was de ABP-dekkingsgraad 88,2 procent.

Maar er gloort hoop: begin december werd bekend dat minister Koolmees van Sociale Zaken in de aanloop naar het nieuwe pensioenstelsel tempo maakt met het versoepelen van de bufferregels voor pensioenfondsen. Het beoogde doel is pensioenverlagingen de komende jaren te vermijden of te beperken, ook bij een dekkingsgraad onder de 90 procent.

Worden de minister, de werkgevers en de vakbonden het voor de jaarwisseling eens over de inhoud van het concept-voorstel voor een nieuwe Pensioenwet? Kijk in de NPB-app of op www.politiebond.nl! ■



BELANGENAFWEGING

De kernvraag was echter, aldus de Centrale Raad, wat in dit geval zwaarder moest wegen: het individuele belang van het nakomen van de toezegging van volledige pensioenopbouw gedurende alle RPU-jaren of het algemene belang van de inhouding van de pensioenpremie overeenkomstig de belastingwetgeving en het pensioenreglement?

In zijn eindoordeel kent de hoogste bestuursrechter aan het algemeen belang het meeste gewicht toe. Daarbij is meegewogen dat de korpsleiding wel degelijk zorgvuldig had opgetreden toen de strengere opstelling van de Belastingdienst eenmaal duidelijk was geworden. Toen waren de RPU-deelnemers snel geïnformeerd en was hen ook de mogelijkheid geboden om de RPU tijdelijk stop te zetten.

De NPB vindt de uitspraak teleurstellend en had graag gezien dat er compensatie zou komen voor het gemis aan pensioenopbouw. Nu de hoogste rechter die deur heeft dichtgegooid en op slot gedraaid zijn ook alle andere RPU-zaken die daarop gericht waren helaas zinloos geworden. De betreffende NPB-leden ontvangen daarover persoonlijk bericht. ■

Els Megelink

Els is 54 jaar en gehuwd met Jack. Ze heeft een dochter die voor de klas staat. Ze houdt van actieve vakanties, koken en lekker eten met een glas rode wijn erbij. Ze wandelt en fietst graag en is regelmatig te vinden in de sportschool, bij voorkeur bezig met zumba (dansfitness).



Het belang van goede OR-leden

Je moet het lef hebben om zaken aan te kaarten'

In 2021 worden in veel politie-eenheden verkiezingen gehouden voor een nieuwe ondernemingsraad. Hoe leuk is het om vanuit de OR als personeelsvertegenwoordiger bij de verbetering van de bedrijfsvoering binnen de Nationale Politie betrokken te zijn? Els Megelink, de huidige voorzitter van de OR in Oost-Nederland, krijgt er veel energie van.

Els kwam in de jaren tachtig bij de politie werken als alarmcentralist 0611, wat nu 112 is. In 1994 stapte ze over naar de recherche. 'De eerste twaalf jaar als medewerker tactische opsporing, een functie die na de personele reorganisatie in 2016 veranderde in medewerker intake & service. Anders dan die naam doet vermoeden kwam ik daardoor niet achter de balie terecht. Ik bleef gewoon werkzaam in de opsporing. Daarnaast was ik vertrouwenspersoon in Twente en later ook voor Oost-Nederland.'

Haar eerste ervaring op het gebied van de medezeggenschap over de bedrijfsvoering deed Els op bij de Dienstcommissie van de toenmalige Divisie Georganiseerde Criminaliteit (nu DRR) en later als secretaris bij de onderdeelcommissie (OC). Na de lancering van de Nationale Politie besloot ze in 2014 NPB-kandidaat te worden voor de Ondernemingsraad binnen de nieuwe politie-eenheid Oost-Nederland.

MEDEWERKERSPARTICIPATIE

Els: 'Volgens toenmalig politieminister Opstelten zou binnen het nieuwe landelijke korps meer ruimte zijn voor medewerkersparticipatie. Mooi dacht ik, dan krijgt het personeel meer te vertellen over zijn eigen werk. Daar wil ik aan meedoen! In mijn functie zat ik wel aan mijn plafond, dat speelde mee. Ik had al om me heen gekeken, maar zonder executieve opleiding lagen de kansen niet voor het oprapen. Ik zag de medezeggenschap als een mooie kans om mijn kennis te verbreden en invloed te kunnen uitoefenen op de ontwikkeling van de nieuwe eenheid Oost-Nederland, met een goede balans tussen medewerker en organisatie.'

Enmaal gekozen ontdekte Els hoe het was om voor de helft van haar werktijd vrijgesteld te zijn voor haar OR-werk. 'Dat vond ik heel prettig. Je bent voor de helft gewoon werkzaam in je eigen team en krijgt dan alles mee van de werkvloer. Voor de andere helft zit je in de OR en verdiep je in alle ontwikkelingen binnen de eenheid. Ik deed al snel veel extra kennis op over de organisatie en de bedrijfsvoering.'





VOORZITTER VOL ENERGIE

Na haar herverkiezing in 2017 werd Els voorzitter van de OR. 'Vooraf had ik al laten weten dat ik eventueel wel voorzitter of secretaris wilde worden. Toen de enige andere kandidaat met voorzittersambitie zich op het allerlaatste moment terugtrok, kwam ik bovenaan de NPB-kandidatenlijst te staan. Na de eerste schrik dacht ik: dit is mijn kans, ik ga ervoor. Ik vind het echt ontzettend leuk en krijg heel veel energie van mijn rol als voorzitter. Mede dankzij mijn volledige vrijstelling kan ik me nu echt mega ontwikkelen. Naast mijn kennis is nu ook mijn netwerk enorm uitgebreid. Dat komt ook doordat we gekozen hebben voor een andere aanpak dan voorheen, toen het Dagelijks Bestuur wel erg dominant was. Wij streven naar een hele actieve OR met veel ruimte voor alle medezeggenschappers.'

OVERLOPENDE AGENDA

Hoe ziet de agenda van een OR-voorzitter eruit? 'Die loopt over. Dit is echt een functie die je niet van negen tot vijf kunt doen. Door de week sta je gewoon de hele dag aan. Je bent voor heel veel mensen een eerste aanspreekpunt, ook binnen je eigen club. Daarnaast word je als voorzitter van de OR echt voor van alles en nog wat uitgenodigd – vergaderingen, bijeenkomsten, overleggen. Dus ik reis vrij veel, van mijn huis in Enschede door de hele regio, maar ook naar Den Haag en Utrecht. Gelukkig heb ik veel energie en vind ik het leuk. Ik ben heel actief, maar dat geldt voor heel veel van de huidige OR-leden. Ik geniet van de drukte, maar vanaf vrijdagmiddag geniet ik ook echt van mijn vrije tijd.'

DENKEN IN MOGELIJKHEDEN

Els krijgt veel energie van de manier waarop de OR van Oost-Nederland momenteel draait. 'Nieuwe ideeën worden op prijs gesteld, er is ruimte om je eigen talenten te ontwikkelen. Wat ik vooral heb geleerd in de OR is dat je een beetje lef moet hebben. Wil je als OR-lid uit de verf komen, dan moet je kunnen samenwerken, luisteren en een moreel kompas hebben. Bovendien moet je lef tonen en zaken bespreekbaar durven maken – uiteraard met een positieve, opbouwende insteek. Waar ik slecht tegen kan zijn oneerlijkheid en dubbele agenda's. Ook vind ik het heel lastig als mensen niet willen bewegen. Als er in onmogelijkheden wordt gedacht in plaats van mogelijkheden.'

In 2021 staan binnen de Nationale Politie nieuwe OR-verkiezingen op het programma. Waarom zouden collega's zich kandidaat moeten stellen?
Els: 'Medezeggenschap is heel lang niet erg sexy geweest, maar vergis je niet: een periode meedraaien in de OR kan heel veel bijdragen aan je persoonlijke ontwikkeling. Op straat doen agenten een stap vooruit. Naar mijn idee doen we dat in de OR ook. Je investeert in je kennis en je netwerk en zit met je neus bovenop allerlei organisatorische ontwikkelingen waar jij namens de collega's iets van mag vinden. Leerzaam, nuttig en sociaal – wat wil je nog meer?' ■

Erkenning OVW-rechten Intelligence-personeel

Alle Medewerkers en Generalisten Intelligence krijgen vanaf najaar 2020 aanspraak op OVW-uitlooperperiodieken. Dat heeft de werkgever officieel besloten in reactie op het oordeel van de Centrale Raad van Beroep dat aan deze functies in 2014 te weinig OVW-punten zijn toegekend. Voor collega's die hiertegen samen met de NPB juridisch in verzet zijn gekomen geldt de aanspraak maximaal vanaf 2012 (als ze binnen de bezwaartermijn actie hebben ondernomen) of vanaf de datum waarop hun herzieningsverzoek is ingediend.

LET OP: Het is nog onbekend op welke termijn dit besluit zal leiden tot uitbetalingen. Uiteraard hebben de bonden aangedrongen op een zo spoedige berekening en uitkering.

Bij het opzetten van het Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie (LFNP) zijn aan de functies Medewerker en Generalist Intelligence te weinig punten toegekend voor Onvermijdelijk Verzwarende Werkomstandigheden (OVW). Dat heeft ertoe geleid dat deze collega's jarenlang ten onrechte niet in aanmerking zijn gekomen voor uitlooperperiodieken in een hogere schaal. Aldus het definitieve oordeel van de hoogste bestuursrechter op 20 augustus van dit jaar in een door de NPB en ACP aangespannen rechtszaak.

UITLOOPERPERIODIEKEN

Juridisch kwam daardoor vast te staan dat aan de functie van Medewerker Intelligence minstens 24 OVW-punten en aan de functie Generalist Intelligence minstens 32 OVW-punten toegekend moeten worden, wat de betreffende collega's recht geeft op uitlooperperiodieken. Het wachten was op een formeel besluit van de werkgever (minister Grapperhaus van Justitie en Veiligheid) in lijn met de rechterlijke uitspraak. Dat besluit is in november bekendgemaakt in het vaste (maandelijkse) arbeidsvoorwaardenoverleg met de bonden (het CGOP).

Over de praktische uitvoering van dit besluit vindt nog overleg plaats tussen de werkgever en bonden. De NPB heeft opheldering gevraagd over een aantal zaken die de werkgever tot nu toe in het midden

heeft gelaten. Om het goede voorbeeld te geven heeft de NPB daarbij heel concreet opgeschreven wat volgens ons de drie gevolgen van het besluit moeten zijn.

- Alle Medewerkers en Generalisten Intelligence krijgen vanaf de salarisbetaling van augustus 2020 recht op OVW-periodieken. *Zij krijgen vanaf die maand het salaris uitbetaald dat overeenkomt met de OVW-ontwikkeling die ze zouden hebben doorgemaakt als hun functie in 2014 voldoende OVW-punten toegekend had gekregen.*
- Medewerkers en Generalisten Intelligence die in 2014 tijdig bezwaar hebben gemaakt en vervolgens bij de beroepsprocedure van de NPB en ACP betrokken zijn, krijgen recht op OVW-periodieken met een maximale terugwerkende kracht tot 1 januari 2012.
- De Medewerkers en Generalisten Intelligence die een herzieningsverzoek hebben ingediend krijgen recht op OVW-periodieken met terugwerkende kracht tot de datum waarop hun herzieningsverzoek is ingediend.



In eerste instantie heeft de werkgever laten weten zich niet te kunnen vinden in de veel te royale opvatting van de NPB over het eerste punt. Om een hele berg individuele rechtszaken te voorkomen zal de NPB nogmaals proberen in overleg met het korps tot een rechtvaardige collectieve regeling te komen. Kijk voor meer achtergrondinformatie over dit onderwerp en de actuele ontwikkelingen in de NPB-app of op www.politiebond.nl!

POLITIEPLANNEN 2021-2025

Op woensdag 17 maart 2021 zijn er in ons land verkiezingen voor een nieuwe Tweede Kamer. De NPB roept zijn leden op die dag gebruik te maken van hun stemrecht en een actieve bijdrage te leveren aan de keuze van de volksvertegenwoordigers in het parlement.

Daarbij telt elk stem, zeker als je bedenkt dat op basis van de zetelverdeling in de Kamer vervolgens een kabinet van ministers wordt samengesteld voor het dagelijks bestuur van het land. Dat kabinet moet bij voorkeur gesteund worden door een meerderheid in de Kamer, dat wil zeggen: twee of meer partijen die samen minstens 76 zetels hebben – en daardoor hun plannen (vastgelegd in een regeerakkoord) min of meer voortvarend kunnen uitvoeren.

Zoals gebruikelijk geeft de NPB geen stemadvies. Gemakshalve bieden we wel een overzicht van de politieplannen van de zeven grootste partijen, zoals aangetroffen in hun verkiezingsprogramma's.



VVD Mark Rutte

(nu 33 van de 150 zetels)

De VVD wil dat stroomstootwapens en bodycams tot de standaarduitrusting van de politie gaan behoren en dat de capaciteit wordt versterkt 'met extra wijkagenten (basisteams), cyberexperts en recherche'. Ook streeft de VVD naar het aannemen van 'meer hooggeschoolden en specialisten om de toegenomen werkdruk op te vangen en gecompliceerde misdaad zoals cybercrime te bestrijden.' Onduidelijk blijft voor hoeveel extra politiecapaciteit de VVD zich sterk wil maken.

De VVD wil meer veiligheid door het opleggen van meer en zwaardere gevangenisstraffen

De VVD streeft ernaar dat wijkagenten 'meer zichtbaar' worden om 'verloedering op straat en in wijken tegen te gaan.' Daarnaast moeten gemeentelijke boa's extra bevoegdheden krijgen, zodat ze ook boetes kunnen opleggen voor overtredingen buiten hun specifieke werkterrein. Boa's moeten ook meer middelen krijgen om zich te verdedigen tegen agressie, 'bijvoorbeeld uitrusting met wapenstok en pepperspray als ze aan de juiste opleidings- en trainingseisen voldoen.'

BESCHERMING HULPVERLENERS

De VVD wil dat het openbaar maken van gegevens en beelden waarop politieagenten en hulpverleners herkenbaar zijn strafbaar wordt gesteld. Meer in het algemeen wil de VVD 'een betere bescherming van agenten, hulpverleners, gecertificeerde beveiligers en andere mensen die een publieke taak uitoefenen door ervoor te zorgen dat mensen die geweld tegen hen plegen of hen ernstig bedreigen altijd een gevangenisstraf krijgen.'

Dat laatste past goed in de algehele teneur van de veiligheidsparagraaf van de VVD. Het uitgangspunt van deze partij is (nog steeds) dat sociale veiligheid vooral wordt bereikt door zoveel mogelijk (zwaardere) straffen in te stellen en op te leggen. Enerzijds zie je dat in het verkiezingsprogramma terug door een aparte paragraaf met voorstellen voor nieuwe straffen en strafverzwaringen (mensen sneller en langer de gevangenis in, vaker en eerder TBS, Halt-straffen ook onder de twaalf jaar, verplichte opvoedprogramma's voor jonge delinquenten.)

RUIMERE BEVOEGDHEDEN

Anderzijds moet de politie meer ruimte krijgen om dit repressieve opsporingsbeleid tot een succes te maken, aldus de VVD. 'Om de strijd tegen ondermijnende criminaliteit niet te verliezen, moeten de wettelijke bevoegdheden van de politie en het openbaar ministerie (op afstand computers binnengaan of communicatie aftappen) worden uitgebreid.' De recherche, justitie, FIOD, Douane, Belastingdienst en anderen moeten op dit gebied intensiever gaan samenwerken, 'waarbij alle relevante informatie vrijelijk gedeeld kan worden. Het bestrijden van drugscriminelen staat voorop, niet privacyregels.' Ook wil de VVD extra cameratoezicht in probleemwijken en een ruimere bevoegdheid voor de politie om over te gaan tot fouilleren.



PARTIJ VOOR DE **VRIJHEID**



PVV Geert Wilders

(nu 20 van de 150 zetels)

Het verkiezingsprogramma van de Partij voor de Vrijheid (geleid door Geert Wilders) bestaat zoals altijd uit één A4-tje met daarop tien punten. Bovenaan dit lijstje staat Nederland de-islamiseren; op de tweede plaats Nederland uit de Europese Unie.

Programmapunt negen luidt: Fors extra geld voor defensie en politie. Volgens de PVV zou voor deze sectoren in totaal twee miljard extra moeten worden uitgetrokken, te betalen door het afschaffen van het asiel- en immigratiebeleid ('grenzen dicht') en het niet langer uitgeven van belastinggeld aan 'ontwikkelingshulp, windmolens, kunst, innovatie, omroep enz.'

De PVV wil twee miljard extra voor politie en defensie





CDA Hugo de Jonge

(nu 19 van de 150 zetels)

Het CDA wil verbetering brengen in de 'structurele onderbezetting' van veel wijkteams, 'zodat de wijkagent vaker zichtbaar op straat aanwezig is en snel kan optreden bij inbraken, ruzies en andere vormen van overlast en criminaliteit die de leefbaarheid verstoren.' Onduidelijk blijft voor hoeveel extra politiecapaciteit het CDA zich sterk wil maken. Wel moet tegelijkertijd nagedacht worden over de positie en bevoegdheden van boa's, gezien 'hun steeds belangrijker taak'.

De zorg voor onze veiligheid begint met een goed functionerende rechtsstaat, aldus het CDA. Daarom wil de partij 'meerjarig investeren in de capaciteit en kwaliteit van politie, het openbaar ministerie en de rechterlijke macht'. In hun strijd tegen de ondermijnende criminaliteit wordt de 'samenwerking versterkt en de capaciteit voor internationale opsporing in Europees verband uitgebreid'. Ook hier blijft onduidelijk hoeveel belastinggeld het CDA voor dit 'Deltaplan Ondermijning' wil uittrekken.

Het CDA stelt wel voor extra politiecapaciteit vrij te maken door de arrestantenzorg over te hevelen van de politie naar het gevangeniswezen. Om de opleidingscapaciteit van het korps te vergroten wil de partij 'een tweede politieacademie, die zich naast de reguliere opleiding gaat richten op nieuwe opsporingsmethoden als financiële data-analyse en artificiële intelligentie.'

Het CDA wil een uitsterfbeleid voor coffeeshops en hogere drugsstraffen

Speerpunt in het verkiezingsprogramma van het CDA is een radicale wijziging van het drugsbeleid. 'Legalisering van soft- en harddrugs is niet aan de orde.' In tegendeel: het CDA wil 'een uitsterfbeleid voor coffeeshops' en 'verhoging van de straffen voor drugshandel en druggerelateerde delicten tot aan het niveau van de straffen in ons omringende landen'.

BURGERINITIATIEVEN

Het CDA benadrukt de eigen verantwoordelijkheid van burgers voor de veiligheid in de samenleving, bijvoorbeeld door kinderen goed op te voeden. 'Het CDA zal burgerinitiatieven op veiligheidsgebied blijven stimuleren en ondersteunen. De mogelijkheden van politie en justitie om over en weer informatie te delen met burgers en bedrijven worden vergroot.'



SP

SP Lilian Marijnissen

(nu 14 van de 150 zetels)

De SP wil de bezuinigingen op de politie terugdraaien: 'De politie moet meer mensen en middelen krijgen om het werk te kunnen blijven doen.' Onduidelijk blijft voor hoeveel extra politiebannen de SP zich sterk wil maken. Wel komt de partij met het voorstel om lokale handhavers (boa's) 'onderdeel te laten uitmaken van de politieorganisatie, zodat een goede samenwerking is verzekerd. (...) Als lokale handhavers politietaken doen verdienen zij een politieopleiding en een aangepaste bewapening.'

De politie, het OM en de FIOD moeten meer capaciteit krijgen om crimineel geld vaker op te sporen, want misdaad mag niet lonen. Ook wil de SP investeren in recherche en justitie (OM, NFI en rechtbanken), om te zorgen dat er minder aangiften op de plank blijven en meer zaken worden opgelost.

De SP wil dat uitvoerend politiewerk wordt gezien als een zwaar beroep en dat agenten dus de mogelijkheid krijgen vanaf 65 jaar met pensioen te gaan.

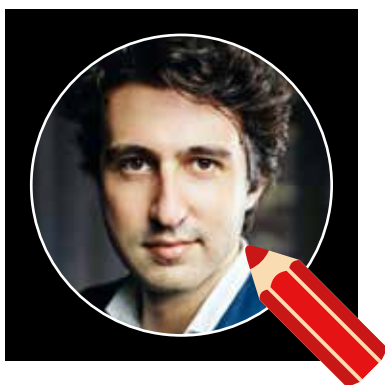
De SP wil dat agenten recht krijgen op een goed pensioen vanaf 65 jaar

De agressie tegen politieagenten, brandweermensen, mensen op de ambulance en alle andere hulpverleners is de SP een doorn in het oog. Zij wil dit soort geweld aanpakken door het 'altijd en direct te bestraffen'. Veelplegers moeten verplicht een cursus 'sociaal gedrag' gaan volgen. Hulpverleners krijgen meer steun bij het verwerken van traumatische ervaringen.

DRUGSGEBRUIK

De SP is een voorstander van het reguleren en legaliseren van de teelt en de verkoop van soft-drugs voor de Nederlandse markt. 'Zo kunnen we drugscriminaliteit tegengaan en de veiligheid van drugs beter controleren. Drugsgebruik ontmoedigen we, maar gebruikers criminaliseren we niet. Meer onderzoek naar de schade van verschillende typen drugs is nodig om te bepalen of de huidige lijst met verboden drugs zal moeten worden aangepast.'

De SP streeft ernaar boetes waar mogelijk inkomensafhankelijk te maken.



**GROEN
LINKS**

GroenLinks Jesse Klaver

(nu 14 van de 150 zetels)

GroenLinks wil 'investeren in meer capaciteit bij de politie. In wijkagenten als gezicht in de buurt en in recherche voor het aanpakken van de zware criminaliteit.' Ook moet de politie meer (financiële) kennis en slagkracht krijgen om de georganiseerde criminaliteit in het hart te treffen en cybercriminaliteit en oplichting en kinderporno via internet op te sporen. Onduidelijk blijft voor hoeveel extra politiebannen GroenLinks zich sterk wil maken.

Wel heeft de partij maatregelen in petto om de werkdruk te verlagen. 'Agenten krijgen werkdruk-middelen die ze per basiseenheid zelf verdelen, er worden schrapessies georganiseerd om regeldruk terug te dringen, verhoren worden voortaan digitaal ingevoerd, de afhandeling van eenvoudige zaken gebeurt met de politie-app en we stoppen met de dagelijkse reisdeclaraties.'

GroenLinks wil 'de inhuur van externe consultants bij de overheid aan banden leggen en investeren in de eigen expertise van ambtenaren'. Politied medewerkers moeten meer inspraak krijgen in 'belangrijke besluiten van het korps, zoals aanbestedingen en reorganisaties.'

VEILIGE WERKCULTUUR

GroenLinks vindt het ook van belang dat de politie een veilige, inclusieve werkcultuur ontwikkelt en pestgedrag en discriminatie aanpakt. 'Het korps moet de werving van vrouwen, LHBTIQ+-mensen en mensen van kleur intensiveren. De politieopleidingen moeten zorgen voor meer bewustwording over vooroordelen, discriminatie en racisme en er moeten speciale discriminatierechercheurs komen.'

Softdrugs en drugs zoals xtc en paddo's moet worden gelegaliseerd, vindt GroenLinks. 'Tegelijkertijd zorgen we voor betere voorlichting over drugs, net als over roken en alcohol. Door legalisering ondermijnen we het verdienmodel van de georganiseerde misdaad, beperken we slachtoffers door foute drugs, pakken we brandgevaarlijke wietplantages aan en beperken we de milieuschade van afvaldumping.'

SEKSUEEL GEWELD EN RACISME

GroenLinks streeft naar een nationaal actieplan tegen seksueel geweld. Onderdeel daarvan zou moeten zijn een (betere) training van agenten in het omgaan met slachtoffers en daders van seksuele delicten. Ook wil de partij een nationale aanpak van institutioneel racisme bij de overheid. 'Een nieuwe, onafhankelijke nationaal coördinator anti-discriminatie gaat het kabinet en overheidsorganisaties op dat punt te adviseren. Etnisch profileren bij de politie, de Belastingdienst en andere instanties moet onmiddellijk stoppen.'

GroenLinks wil de werk- en regeldruk bij de politie verlagen





D66

D66 Sigrid Kaag

(nu 19 van de 150 zetels)

D66 wil dat de basisteams voldoende capaciteit hebben voor noodhulp en opsporing, zodat 'wijkagenten weer de tijd krijgen om hun rol als aanspreekpunt in de wijk te vervullen'. Onduidelijk blijft voor hoeveel extra politiebanen D66 zich sterk wil maken. Wel duidelijk is dat de partij wil dat het geweldsmonopolie bij de politie blijft; boa's mogen dus geen 'verkapte politieagenten' worden. Wel moet de samenwerking tussen boa's en de politie worden verbeterd ('bijvoorbeeld door de boa's een noodknop te geven met directe toegang tot de meldkamer van de politie') en wil D66 dat de besteding van het politiebudget doelmatiger en transparanter wordt.

EUROPESE SAMENWERKING

Voor het tegengaan van georganiseerde criminaliteit, bijvoorbeeld rond de productie van synthetische drugs, is samenwerking binnen Nederland én binnen Europa cruciaal, vindt D66. Zij steunt daarom de versterking van Europol, Eurojust, en het Europees Openbaar Ministerie.

Daarnaast wil D66 extra geld beschikbaar stellen voor extra capaciteit bij de politie en het OM voor de aanpak van financiële criminaliteit, cybercriminaliteit en milieucriminaliteit.

DIVERSITEIT

D66 wil dat het streven naar diversiteit prioriteit krijgt in alle lagen van de politieorganisatie. Met steun van de korpsleiding moet er gericht tijd en aandacht wordt vrijgemaakt voor sociale veiligheid en omgangsvormen binnen teams.

D66 wil voorkomen dat boa's 'verkapte politieagenten' worden

Preventie is voor D66 het vertrekpunt bij de bestrijding van terreur. Daarbij mogen onze verworven vrijheden niet onnodig in de knel komen, dus goede privacybescherming en democratische waarborgen zijn vereist. 'Massasurveillance hoort daar niet bij.'

RESPECT VOOR DE RECHTER

De kwaliteit van onze rechtsstaat vraagt D66 dringend om extra geld voor de rechtspraak, het Openbaar Ministerie (OM), gerechtstolken, de reclassering, het gevangeniswezen, de forensische psychiatrie en psychologie en de sociale advocatuur. De partij is tegen het vastleggen van minimumstraffen: 'De rechter behoudt de vrijheid over op te leggen straffen.'

Het streven naar een drugsvrije samenleving is volgens D66 'hopeloos naïef'. Het wordt tijd voor 'een realistisch drugsbeleid, met een gereguleerde markt waar dat kan'. Voorlichting, preventie en testbeleid van drugs zijn daarbij absoluut nodig. D66 wil meer onderzoek naar de medicinale en therapeutische werking van drugs en de relatie tussen cannabis en psychoses.



PvdA

Partij van de Arbeid

(nu 9 van de 150 zetels)

Lodewijk Asscher

De PvdA wil 'meer waardering en een beter loon voor de politie. Dit doet recht aan het belang van hun beroep voor onze samenleving.' Ook wil de partij betere opleidingen voor politiemedewerkers en minder papierwerk: 'Wij willen een eind aan de doorgeslagen verantwoordingsbureaucratie, zodat er meer productieve uren gemaakt kunnen worden.'

Op capaciteitsgebied bepleit de PvdA 'een forse investering', om te beginnen in meer wijkagenten. 'Een wijkagent per 5.000 inwoners is het absolute minimum. (...) Wij willen een maatschappelijk verantwoorde politie.' Om de politie te ondersteunen moeten er 'voldoende goed opgeleide boa's' beschikbaar zijn, 'uitgerust met communicatiemiddelen en verdedigingsmiddelen. Bewapening van boa's is niet aan de orde.'



Panorama Politie 2025



Meer lezen? Alle beschikbare verkiezingsprogramma's zijn te vinden in de NPB-app en op www.politiebond.nl. Daar vind je ook het Politie Panorama 2025 van de NPB: een bespreking van de twaalf verbeteringen die volgens ons de komende vijf jaar noodzakelijk zijn om van de Nationale Politie alsnog een succes te maken.

- 1 Meer operationele sterkte (handhaving/noodhulp/recherche)
- 2 Een effectieve ondersteuning (door eigen personeel)
- 3 De best mogelijke ICT-voorzieningen
- 4 Meer training en vakontwikkeling
- 5 Een verantwoorde uitrusting
- 6 Een structurele vroegpensioenregeling
- 7 Meer ruimte voor professionaliteit
- 8 Meer ruimte voor diversiteit
- 9 Meer contact met burgers
- 10 Meer lokale zeggenschap over politie-inzet
- 11 De aansturing van de politie terug naar Binnenlandse Zaken
- 12 Een bestendig, op solide informatie gebaseerd politiebeleid

CAPACITEIT EN KENNIS

Ook wil de PvdA investeren in 'capaciteit en kennis' voor de strijd tegen ondermijnende criminaliteit; mensenhandel en uitbuiting van kinderen en volwassenen door bijvoorbeeld gedwongen sekswork; eerwraak en uithuwelijking; zedenmisdrijven; excessief geweld, cyber- en milieucriminaliteit. Onduidelijk blijft voor hoeveel extra politiebannen de PvdA zich sterk wil maken. Wel onderstreept ze het belang van meer internationale samenwerking.

De PvdA is een voorstander van het doorgaan met de experimenten voor de legalisering van hennep-teelt. 'Het absurde aan het huidige beleid is dat het gebruik van alcohol, tabak en cannabis aan regels is onderworpen, maar dat van zogeheten harddrugs niet. Laten we dat gebruik uit de taboesfeer halen en de gezondheid van de gebruikers voortaan vooropstellen.'

BEREIKBAARHEID

De PvdA vindt het belangrijk dat mensen makkelijk terecht kunnen bij de politie, bijvoorbeeld om aangifte te doen. Daarom wil de partij 'meer laagdrempelige aangiftepunten en politiesprekuren. De politie moet overal in het land goed benaderbaar en bereikbaar zijn, onder meer door meer politiebureaus.'

De PvdA wil meer waardering en een beter loon voor politiemedewerkers

Ook moet de diversiteit binnen het personeelsbestand omhoog. Dat bevordert de effectiviteit van het politiewerk en het vertrouwen in de politie. Tot slot stelt de PvdA voor burgers invloed te geven op de prioriteiten van de politie in hun wijk. 'Bewoners weten vaak het beste wat er mis is in hun wijk en wat ze onveilig vinden.'

De Partij van de Arbeid wil de politieke aansturing van de Nationale Politie terugbrengen naar het ministerie van Binnenlandse Zaken. Die loskoppeling van het Ministerie van Justitie is wenselijk en noodzakelijk om te zorgen dat openbare orde en veiligheid de aandacht krijgen die ze verdienen. Ook pleit de partij voor stabiele, meerjarige budgetten voor opsporing en vervolging, zodat het functioneren van de Nationale Politie niet langer afhankelijk is van de jaarlijkse schommelingen op de Rijksbegroting. ■

HORIZONTAAL

1. Felicitatie 7. Feestdag in januari 14. Groente 16. ... Douwes, musicalzangeres 18. Taarten van ..., tv-programma 20. Aardiger bestaat niet 25. Gewricht 26. Past na gek en voor bui 28. Past na kan en kat 29. Is samengegaan met de AVRO 31. Bevestiging 33. Iemand die snel psychisch gespannen is 37. ... is liefde, nummer van BLØF 39. Erwin ..., fotograaf 40. Bron van monochromatisch en directioneel licht 41. Beddengoed 43. Drankvat 44. Plaats in de Belgische Ardennen 45. Past voor agent en Dagobert 46. Vismarter 48. Scheepsherstelplaats 50. Soort bier 51. Romantische komedie 54. Nederlandse bank 55. Instelling zoals bijv. 95 horizontaal 57. ... Roossen, theatermaakster 59. Een van de Friese elf steden 61. Gewelddadige Ieren 62. Werkelijkheid 63. Yes we ..., motto van Barack Obama 65. Wier 67. Past na vals en lucht 68. Dr. ..., rockzanger uit The Muppet Show 69. Dr. ..., Amerikaanse producer en rapper 71. ... Lonely, nummer van The Police 72. Zuid-Koreaans elektronica-merk 73. ... de la Cité, Parijs eiland 74. Nederlandse verzekeringsgroep 75. ... the Lighthouse, roman van Virginia Woolf 77. Dun 78. Kapitein ..., maakt reclame voor vissticks 82. Thomas ..., Duitse schrijver 84. The 103 horizontaal 86. Doodmoe 88. In orde 90. Past na na en in Rotterdam ook ervoor 92. Werelddeel 93. Citeren 94. Stoot, zet 95. Instantie die het in 2020 erg druk heeft gehad 97. Past voor en na een 100. Stadswal 103. ... Lear, toneelstuk van Shakespeare 107. Uitmondend van de endeldarm 109. ... Vader, ... Zoon, tv-programma 110. Past na zo en anders 112. Ilha do ..., eiland van Kaapverdië 115. Energie, kracht 117. Getijde 118. Niet 108 verticaal 119. ... vaderlief, toe drink niet meer, nummer van de Zangeres Zonder Naam 121. Laatste letter van het Griekse alfabet 122. Rokend zwavelzuur 123. ... de Jong, regisseur van Het bombardement 124. ... You Experienced, album van Jimi Hendrix 126. Eentonigheid 127. Grootvader 129. Toespraak bij een uitvaart 131. Meteen 134. Normale celdeling 135. Beroep, ambacht 137. Allerlaatst 139. Insect 141. ... wiet waait is eerlijk weg, aftelrijmpje 142. Reus 144. Album van Parkway Drive 145. Onaangepast persoon 147. Ooit 149. Denken, serieus zijn 151. Opzettelijk seksueel prikkelend beeldmateriaal 153. ... en Ollie, alias Laurel en Hardy 154. ...-claudie, pruimenras 156. Agendapunt aan het eind van een vergadering 158. ... Strike Fighter, gevechtsvliegtuig 159. Iers voor Ierland 161. Zoekmachineoptimalisatie 162. 103 horizontaal ..., enorme gorilla 163. Verhoging in het landschap 164. Clavicula 169. Tussen Jet en vuur op het leesplankje 170. Voltijdsequivalent 171. Past na pal en mal 173. Nijverheid 174. Periode van vier jaar in de sportwereld

VERTICAAL

2. Equivalent 3. ... and Them, nummer van Pink Floyd 4. Leslokaal 5. Oever 6. Nada van ..., actrice en documentairemaakster 8. ... & Tina Turner, Amerikaans rock-n-rollduo 9. Amerikaanse koeriersdienst 10. Johan de ..., in het Rampjaar vermoorde raadpensionaris 11. ... zuster, nee zuster, tv-serie uit de jaren 60 12. Direct daaropvolgend 13. Hoofdstad van Costa Rica (3,4) 15. Drankhouder 17. Noord-Hollandse betaaldvoetbalclub 19. Past na hemeltje en voor hebben 21. ... Dance, nummer van David Bowie 22. Onderdeel van een Engels ontbijt 23. Weversterm 24. Schoolmeester, docent 25. Deel van een geweer 27. ... Greco, Spaans-Griekse kunstschilder 30. Past voor ar en dar 32. Bergweide 33. Japanse krijgersklasse 34. Johnny ..., voetballer die de WK's van '74 en '78 speelde 35. Wim ..., cabaretier 36. Kinderarts 38. Loofboom 40. ... Ness, Schots meer 42. Middag 45. Benedenwaarts 47. Sterke hand 49. Dienaar 52. Past voor oud en woud 53. Hans van ..., medeoprichter van D66 55. Vermetel 56. Muziekstijl 58. De ... met het hondje, kort verhaal van Tsjechov 59. Griekse kaas 60. ... Royale, James Bondfilm 64. Ontkenning 66. Past na oor en voor o 70. Rembrandt van ..., Nederlands kunstschilder 72. Pret 76. Past na ar en voor fiets 79. Vrouwelijk roofdier 80. ... Jinping, president van China 81. Laat ..., nummer van Ramses Shaffy 83. Voor- en nadelen overdenken 85. Getijde 87. Knettergek 89. Past voor zes en velen 91. Nauw 94. Obees persoon 96. Walt ..., Amerikaanse filmproducent 98. Ik 99. Past na past en paas 101. Europees statenverband 102. Uitstekend strookje 104. Organisator van de Olympische Spelen 105. Eftelingattractie 106. Leefklimaat 108. Niet 118 horizontaal 111. Islamitische wetsgeleerde 112. Halfjaar 113. Lois ..., Nederlandse band 114. Levenslustig, energiek 115. ... Neuf, tussen het Louvre en de Notre Dame 116. Kubus, dobbelsteen 117. Gemoedsbeweging 120. Overeenstemmen 123. Arrogant, pretentius 125. Amsterdams evenementencomplex 128. Edgar Allan ..., Amerikaanse schrijver 130. Eer 132. Gedorste halmen 133. Aansprektitel voor een luitenant-kolonel 135. Idee, ontdekking 136. Buiteling over het hoofd 138. Tevreden 140. Bruce ..., Amerikaanse vechtkunstacteur 142. Past voor teken en tering 143. Geslachtsziekte 146. ... Marino, Europese dwergstaat 148. Vogel 150. Met tegenzin 152. Houseparty 153. Zeestraat tussen Zweden en Denemarken 155. Amerikaanse tv-serie 157. Herman van ..., Nederlandse muzikant 158. ... De Meyere, Vlaamse acteur 160. Taal van de buur van 165 verticaal 162. Beurs 165. Spreker van 21 verticaal 166. ... Geller, Israëlische mentalist 167. Martine ..., zangeres en presentatrice 168. Utrechtse rivier 170. Kung ... Panda, animatiefilm 172. ... on chantait, nummer van Julien Clerc

OPLOSSING:

1	2	3	4	5		6	7		8	9	10	11	12		13	14		15	16	17	18	19	20		21	22	23	24	25	26	27				
	28	29	30		31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44		45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56				
57	58	59	60	61	62	63		64	65	66	67		68	69	70		71	72	73	74	75	76	77	78	79										

PRIJSWINNAARS
PUZZEL 3- 2020

Van 110 NPB-leden ontvingen we de juiste oplossing van de puzzel in het vorige bondsblad: vitaal beroep.

DIT ZIJN DE PRIJSWINNAARS
VAN EEN CADEAUBON
VAN € 10:

B.J. Rek, Den Haag
Martine van der Bij,
Amsterdam
Rinus de Doelder, Terneuzen
Mirjam van Selm, Amersfoort
John Tump, Zaandam

MEEDINGEN
NAAR EEN
PUZZELPRIJSJE?

Stuur dan de oplossing van deze puzzel voor 1 februari 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.





PROFITEER VAN AANTREKKELIJKE KORTING MET LEDENVOORDEEL FNV

Ledenvoordeel FNV biedt FNV-leden flinke kortingen op allerlei producten en diensten. Naast de jaarvoordelen waar je heel het 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!

TIJDELIJK VOORDEEL

Maandelijks vele nieuwe voordelen op ledenvoordeelfnv.nl

12% KORTING OP EEN BRIL OP STERKTE

Charlie Temple vindt dat goede oogzorg niet duur hoeft te zijn. Je vindt hier online de beste kwaliteit brillen, voor een scherpe prijs. Voor € 29 heb je al een bril op sterkte, en voor € 54 koop je een multifocale bril. Bestel je voor 21.00 uur dan heb je je bril morgen al in huis. En ben je toch niet tevreden? Dan mag je je aankoop 100 dagen retourneren. Als FNV-lid ontvang je deze winter 12% korting op je bestelling.

Dit voordeel is geldig t/m 28 februari 2021.
Kijk op ledenvoordeelfnv.nl voor de kortingscode



12% KORTING

 Charlie Temple

ONBEPERKT LEZEN EN LUISTEREN MET CLIFFER

Ben jij een echte lezer? Probeer dan 2 maanden lang Cliffer met 50% korting. Je krijgt onbeperkt toegang tot een wereld van Nederlandstalige boeken, luisterboeken en tijdschriften. Dat betekent dus oneindig veel lees- en luisterplezier. Met een aanbod van titels dat elke dag nog groeit. En wat ook handig is: de app staat gewoon op een device dat je toch al bij je hebt.

Dit voordeel is geldig t/m 28 februari 2021.
Kijk op ledenvoordeelfnv.nl voor meer informatie



50% KORTING

 Cliffer

25% KORTING OP LED VERLICHTING

Wist je dat je met LED verlichting tot wel 90% op je energie-rekening kunt besparen? LED verlichting is niet alleen geschikt als goede basisverlichting, maar ook om sfeer toe te voegen en de mooiste hoekjes in je huis te accentueren. Zo geef je je huis dat beetje extra! Deze winter ontvang je 25% korting op alle inbouwspots, opbouwspots en LED breedstralers van LEDdirect.

Dit voordeel is geldig t/m 28 februari 2021.
Kijk op ledenvoordeelfnv.nl voor de kortingscode



25% KORTING

 LED
DIRECT

JAARVOORDEEL

NATUURLIJK KIES JE VOOR GROEN

Greenchoice en FNV werken samen om Nederland te vergroenen. Daarom kun je als FNV-lid profiteren van een scherp tarief voor groene energie. Door voor Greenchoice te kiezen, draag je bij aan de verduurzaming van Nederland. Al ruim 25.000 FNV-leden stapten over via ons gezamenlijke aanbod. Als FNV-lid krijg je 100% Nederlandse stroom van windmolens die Greenchoice speciaal voor FNV heeft gereserveerd. Kies jij ook voor groen? Stap nu over!

Benieuwd naar jouw voordeel? Ga naar greenchoice.nl/FNV



BLIJVEND VOORDEEL

 GREEN
CHOICE

JAARVOORDEEL

10% EXTRA KORTING BIJ PLUTOSPORT.NL

Zodra de temperaturen dalen, mag een warme winterjas natuurlijk niet ontbreken in jouw garderobe! Veel winterjassen zijn winddicht en waterafstotend, waardoor jij het zeker niet koud zult krijgen in de koudste tijd van het jaar. Kies jij voor een leuke parka of past een gewatteerde puffercoat jou beter? Neem een kijkje in de brede collectie van Plutosport en vind dé perfecte winterjas voor jou!

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



10% EXTRA KORTING

**PLUTO
SPORT.NL**

HOE ZIT DAT MET MIJN PENSIOEN? DE NIBUD PENSIOENSCHIJF-VAN-VIJF

Zorgen voor voldoende pensioeninkomen is belangrijk, daarover is iedereen het wel eens. Maar: hoeveel geld heb je eigenlijk nodig na je pensionering? Dat vinden veel mensen lastig in te schatten. Gelukkig heeft het Nibud hier handvatten voor! Met de rekentool Pensioenschijf-van-vijf krijg je inzicht in je inkomen én uitgaven na je pensioen.

Start de Pensioenschijf-van-vijf, kijk op
nibud.nl/consumenten/schijf-van-vijf/



NIBUD TIP



TOT € 1200,- KORTING OP ARVAL PRIVATE LEASE

FNV-leden krijgen in december tot wel € 1200,- korting op speciaal geselecteerde modellen. Met private lease rijd je in een gloednieuwe auto met zekerheid over je uitgaven. Voor een vast bedrag per maand regelt Arval alles voor je. Arval is 14 keer uitgeroepen tot de beste leasemaatschappij van Nederland. Bekijk het aanbod, al meer dan 50.000 berijders gingen je voor.

Bekijk de aanbiedingen op ledenvoordeelfnv.nl



TOT €1200 KORTING



ARVAL
BNP PARIBAS GROUP

KRAS WORDT TUI

Alle reizen en vakanties van KRAS gaan binnenkort over naar TUI. Dat betekent dat we in de toekomst geen reizen en vakanties meer zullen aanbieden onder de naam KRAS. Toch nemen we geen afscheid van deze mooie reizen. Alleen gaan we verder onder de naam TUI. Als FNV-lid profiteer je nog steeds van 5% korting op ons aanbod. Vanaf januari 2021 kun je gebruik maken van de korting op het TUI aanbod. De korting is dan alleen te boeken via een van de TUI reisbureaus.

Boeken? Bel 088 0885 800, ga naar voordeelvakanties-fnv.nl
of vind een reisbureau in de buurt op tui.nl/reisbureaus



5% KORTING



Onze jaarpartners:



MIS NIETS! SCHRIJF JE SNEL IN VOOR DE NIEUWSBRIEF OP [LEDENVOORDEELFNV.NL](https://ledenvoordeelfnv.nl)

Onder voorbehoud van druk- en zetfouten.

Kijk op de website voor de speciale maandaanbiedingen!



DE LAATSTE PAGINA

Na 76 jaargangen stopt de NPB vanaf 2021 met het uitgeven van een papieren blad om zijn leden te informeren over het doen en laten van de bond. In november hebben het hoofdbestuur en de bondsraad besloten op deze manier geld vrij te maken voor een investering in communicatie met de leden via 'innovatieve media' zoals Instagram, vlogs en filmpjes.

Dit is dan ook de laatste pagina van de laatste papieren editie van de Politie. Als uitsmijter vijf creatieve/spraakmakende/mooie covers uit de afgelopen 21 jaar, gekozen door vormgever Ron Rutten en redacteur Dick Harte, die het blad sinds 1 januari 2000 samen produceerden voor de NPB – in totaal 189 edities plus zeven studentenspecials. ■