

**FNV BLIJFT
ACTIEVOEREN
VOOR BETER
PENSIOENSTELSEL**



**NPB VERBREEDT
JURIDISCHE
HULP RPU-
GEDUPEERDEN**

**MEER DOOR-
STROOMKANSEN
BOA'S EN
SURVEILLANTEN**



**ACTIEZOMER LEIDT TOT
CAO-PAKKET**



**KNOKKEN
TEGEN ONRECHT**

**ZEVEN JAAR LANG
PROCEDEREN
MET RECHTSHULP
VAN DE NPB**



EN VERDER:

**GETRAINDE HULPHOND
GOEDE STEUN VOOR
PTSS-PATIËNTEN**

**NPB-ZAKAGENDA 2019
VRAAG VANDAAG NOG
EEN EXEMPLAAR AAN!**

**VIER PAGINA'S
BONDIG
WERK EN INKOMEN
RECHTSHULP
VERENIGING**

Het werven van nieuwe NPB-leden belonen wij met een puntensysteem.

Zo spaar je eenvoudig en snel gave gadgets bij elkaar!

Maak je collega NPB-lid en spaar mee voor gave gadgets!

1. Lid worden van de NPB is verzekerd zijn van onze unieke 24/7 Rechtsbijstand op het gebied van werk en inkomen!
2. Hoe meer leden, hoe groter de vuist die wij kunnen maken om de collectieve belangen te behartigen!
3. Voor ieder aangebracht lid ontvang je 1 punt EN een EENVIJFDE STAATSLOT. Het nieuwe lid mag bovendien een wekomstgeschenk uitkiezen!



25 punten

Apple iPad 9.7
of iPhone 7

20 punten

vlieg - vakantiebon
twv €400



10 punten

karten of wellness
twv €100



IEMAND LID MAKEN VAN DE NPB IS SIMPELER DAN OOI!

Ga naar het digitale aanmeldformulier onder de button 'Sluit je aan' op de NPB-website www.politiebond.nl of gebruik de NPB-app!

Maar je kunt ook even bellen of mailen met de ledenadministratie op het hoofdkantoor in Utrecht: 085 - 8900 410 of la@politiebond.nl.



INHOUD

- 04 MOMENT**
Actie Blauwe Citroen
- 06 HOT TOPIC**
CAO-onderhandelingsresultaat
- 08 ZO ZIT DAT**
Beloning en toelagen
- 11 ZO ZIT DAT**
Veilig en gezond werken
- 12 ZO ZIT DAT**
Verantwoord loopbaanbeleid
- 15 ZO ZIT DAT**
Ouderenbeleid
- 16 WAT DOE JIJ?**
Jelle van der Meulen
- 18 BONDIG – WERK EN INKOMEN**
- 20 DOSSIER X**
Interview Han van Nes
- 23 HOT TOPIC**
FNV vervolgt pensioenoffensief
- 24 BONDIG – RECHTSHULP**
- 26 BLIKOPENER**
Stichting Hulphond Nederland
- 30 BONDIG - VERENIGING**
- 32 COLUMN**
Kudos voor de bonden
- 33 PRIJSPUZZEL**
- 34 FNV LEDENVOORDEEL**
- 36 DAAROM**
Koen Simmers

COLOFON REDACTIE Albert Springer, Dick Harte
TEKSTBIJDRAGEN Paul Lathouwers, Marijke Kemna, Renny de Graaf,
 Johan van Essen, Wim de Goeij **FOTOGRAFIE** Frank Zwinkels, Menno
 Binsma, Ron Rutten, Johan van Essen, Wim de Goeij **VORMGEVING**
 Ron Rutten (LOGO grafisch ontwerp, Oss) **INFOGRAPHIC** Imre
 van Buuren/Marmelade grafisch ontwerp **DRUK** Senefelder
 Misset **ADVERTENTIES** Dock35Media Martijn Penning: martijn@
 dock35media.nl **VERSCIJNING EN OPLAGE** de Politie verschijnt
 vier keer per jaar. Oplage: 25.000 exemplaren. **ADRES** Hertogswetering
 159, 3543 AS Utrecht; Postbus 9124, 3506 GC Utrecht.

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

HEB JE EEN TIP?

Mail dharte@politiebond.nl.



DE AGENDA VAN ONZE VOORZITTER

In deze rubriek vertelt NPB-voorzitter Jan Struijs over interessante ervaringen die hij de afgelopen tijd tijdens zijn werk heeft opgedaan.

JAN STRUIJS



Samen met de voorzitters van de andere drie politiebonden in Den Haag een persconferentie gegeven over het bereikte onderhandelingsresultaat voor een nieuwe politie-CAO. Om hem te laten genieten van een welverdiende vakantie had ik drie weken het onderhandelaarsstokje overgenomen van Albert Springer, onze veelzijdige NPB-penningmeester. Dat bleek aanpoten, want dit rechtse kabinet is niet erg geïnteresseerd in het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden van het overheidspersoneel. Maar al met al hebben we er toch nog behoorlijk wat waardevolle afspraken uit weten te slepen – voor de korte en de lange termijn.



In de Amsterdamse Hallen te gast geweest bij RTL Late Night met Twan Huys. Aanleiding: NPB-lid Ellie Lust is tegen haar zin bij de politie vertrokken, nadat men haar min of meer had gedwongen te kiezen tussen werken voor het korps of werken voor de televisie. Ik vind het gezien haar vele verdiensten onbegrijpelijk dat het korps zo krampachtig is omgegaan met dit boegbeeld voor het politievak en dat heb ik daar niet onder stoelen of banken gestoken.



Tijdens een hoorzitting in de Tweede Kamer het woord gevoerd over de zorgwekkende toestand van de Nationale Politie en de ongezonde en onveilige werkomstandigheden die daarvan het gevolg zijn. Onze volksvertegenwoordigers met klem opgeroepen de uitvoering van het Herstelplan van de gezamenlijke politiebonden de komende jaren politiek te steunen. Een motie van SP, PvdA, PVV en SGP die het kabinet oproept deze uitvoering spoedig te realiseren werd met 76 stemmen verworpen; alle oppositiepartijen stemden dus voor!





ACTIEZOMER

Op donderdag 5 juli 2018 protesteerden de vier politiebonden in Den Haag tegen het uitblijven van een beter CAO-bod. Zes weken eerder hadden ze minister Grapperhaus van Justitie en Veiligheid en korpschef Akerboom een ultimatum gesteld: uiterlijk 1 juli wilden ze onder andere weten of dit tweetal bereid was het Herstelplan van de bonden voor de Nationale Politie serieus op te pakken. Toen de werkgever dit ultimatum liet verlopen was voor de bonden de maat vol. Op de laatste dag van het parlementaire jaar liepen ze rondom het Binnenhof de Mars van de Uitgeknepen (Blauwe) Citroenen en gingen bij de korpschef op zijn werk langs om verhaal te halen.

De dag daarop maakten de bonden bekend dat op 9 juli de eerste echte CAO-actie van start ging. Politie mensen werden opgeroepen vanaf die maandag zo weinig mogelijk bekeuringen uit te schrijven en zo veel mogelijk te volstaan met waarschuwingen. Op 23 juli kwam de werkgever alsnog met een nieuw CAO-bod, dat door de bonden als onvoldoende werd bestempeld. In de weken daarna bleven ze dan ook nieuwe acties lanceren: geen boetes meer innen, flyeren in binnensteden en bij Centraal Stations en geen politie-inzet bij evenementen (Decibel Outdoor, Ground Zero, Wereldhavendagen, de wedstrijd Fortuna Sittard – Utrecht).



Beloning en toeslagen

Inzet van de bonden

- Salarisverhoging van 3,5 procent per jaar
- Eindejaarsuitkering van 8 naar 8,33 procent van het jaarsalaris
- Onregelmatigheidstoeslag op doordeweekse dagen vanaf 18.00 uur (nu: 21.00 uur)
- Hogere vergoeding reiskosten p/km
- Extra gratificatie na 45 jaar overheids/politiedienst

Gemaakte afspraken

- Salarisverhoging van 8,03 in drie jaar
 - = structurele loonstijging van 7,7 procent in drie jaar
 - + Verhoging eindejaarsuitkering van 8 naar 8,33 procent van het jaarsalaris
 Omgerekend 3,27 procent per jaar voor schaal 7 en 3,19 procent voor schaal 9
- + Twee eenmalige uitkeringen van € 400 euro
- + Indexatie deze CAO-periode:
 - OT omhoog met €0,30/€ 0,50
 - piketvergoeding met € 0,16
- Km-vergoeding woon-werkverkeer van € 0,18 naar € 0,19
- Vanaf 2018 extra gratificatie (half bruto maandsalaris) bij volmaken 45 jaar overheids/politiedienst



Veilig en gezond werken

Inzet van de bonden

- Aanpak capaciteitsproblemen
- Per jaar 48 verplichte trainingsuren
- Een landelijke fit- en gezondheidsregeling (onder andere sportfaciliteiten)
- Investeren in preventie van gezondheidsklachten
- Meer mogelijkheden voor re-integratie
- Betere ondersteuning bij mentale blessures en psychische aandoeningen
- Betaald verlof voor artsbezoek door chronisch zieken

Gemaakte afspraken

- Extra capaciteit vrijmaken voor basisteams, opsporing en ondersteuning op basis van het Herstelplan van de bonden.
- **Elke vier maanden wordt de voortgang besproken met de minister van J&V in eigen persoon.**
- Sociaal maximum in plaats van LAR: medewerker krijgt compensatie (in verloftijd) bij overschrijding gezonde werkdruk
- Forse uitbreiding geestelijke verzorging
- Meer training leidinggevend in signaleren psychosociale problemen
- Meldpunt PTSS wordt uitgebreid tot meldpunt beroepsziekten en beroepsincidenten.
- Regionale sportvergoedingen afgeschaft, komende CAO-periode overleg over alternatief

AFSPRAKENPAKKET

Op vrijdagmiddag 14 september maakten de politiebonden in Den Haag bekend dat er een onderhandelingsresultaat voor een nieuwe politie-CAO bereikt was. Dat was ruim vijf maanden nadat de besprekingen op 5 april officieel van start waren gegaan. Een week eerder hadden ze nog een verharding van de acties aangekondigd, die zijn beslag zou krijgen in het weekend van 14 tot en met 16 september. De driedaagse actie Geen Spoed Geen Politie kon echter worden afgeblazen en dat gold ook voor het door minister Grapperhaus aangespannen kort geding, dat diezelfde vrijdagmiddag zou worden behandeld.

CAO-ONDERHANDELINGSRESULTAAT



Verantwoord loopbaanbeleid

Inzet van de bonden

- Persoonlijk leerbudget van € 1.500
- Betere faciliteiten voor functie- en loopbaangerichte opleidingen
- Gelijk opgaan aantal opleidingsplaatsen voor instroom en doorstroom
- Loopbaanpaden specialistische vakgebieden en ondersteuning
- Loopbaanbeleid chronisch zieken en andersvaliden

Gemaakte afspraken

- Loopbaanpad voor GGP en tactische opsporing: gegarandeerde haalbaarheid schaal 8 voor niveau 4 bij voldoende functioneren
- + Overgangsbeleid voor zittend personeel
- Gegarandeerde loopbaanpaden politiekundigen en assistenten
- Gemakkelijker overstappen tussen ondersteuning en uitvoering door invoering vijfjarige terugkeergarantie
- Extra geld voor vakspecialistisch onderwijs (= meer doorstroommogelijkheden)
- Nieuwe studiefaciliteitenregeling vanaf 2020



Goede balans werk/privé

Inzet van de bonden

- Dagroosters zeven in plaats van vier dagen van te voren vaststellen
- Meer mogelijkheden om thuis of op een andere plek (dichterbij huis) te werken
- Nieuwe of tweede werkplek maximaal 1 uur reizen van woning
- Wegwerken OV-knelpunten en parkeerproblemen
- Partners en familieleden (sneller) informeren over ongevallen waarbij mogelijk dierbaren betrokken zijn

Gemaakte afspraken

- Dagroosters worden voortaan zeven in plaats van vier dagen van te voren vastgesteld
- Het groeps- en zelfroosteren wordt landelijk ingevoerd
- Overleg over aanpassing reiskostenbeleid vanwege reistijden en parkeerproblemen
- Partners en familieleden (sneller) informeren over ongevallen waarbij mogelijk dierbaren betrokken zijn

- **De flexvoorstellen van de werkgever zijn van tafel**
 - Behoud mogelijkheid werkweek 4x9 uur
 - Behoud mogelijkheid nachtdienstontheffing
 - Behoud werkplek in plaats van werkgebied



Ouderenbeleid

Inzet van de bonden

- Eerder kunnen stoppen dan op AOW/pensioengerechtigde leeftijd
 - variant op de '18 maanden-regeling' bij reorganisaties

Gemaakte afspraken

- Momenteel maken wettelijke (fiscale) blokkades het onmogelijk om binnen de CAO afspraken te maken over een (betaalbare) regeling voor vervroegde uittreding. De werkgever en de bonden hervatten de besprekingen hierover zodra de politiek nieuwe opties voor vroegpensioenbeleid mogelijk maakt. De bonden blijven daarvoor actie voeren, samen met andere vakbonden, vakcentrales en maatschappelijke organisaties.
- Wel afgesproken: toekenning takenpakketten met minder werkbelasting – zoveel mogelijk met behoud van functie en salaris en in combinatie met deeltijdpensioen
- Behoud nachtdienstontheffing en RPU voor 55+
- 55+ krijgt vrijstelling 1 procent extra werken-afpraak
- Vanaf 2018 extra gratificatie (half bruto maandsalaris) bij volmaken 45 jaar overheids/politiedienst



BELONING EN TOESLAGEN

Laat er geen misverstand over bestaan: de bonden zetten bij CAO-onderhandelingen altijd in op een zo hoog mogelijke structurele loonsverhoging meteen vanaf het begin van de looptijd van de nieuwe CAO. Daar staat tegenover dat de werkgever altijd zal inzetten op een wat lager percentage en een wat latere begindatum voor deze relatief dure afspraak. Een structurele loonsverhoging is een extra kostenpost waar hij voor altijd en voor elke nieuwe medewerker aan vastzit en die de grondslag wordt voor nog meer extra kosten.

In de loop van de onderhandelingen begint de werkgever als aanvulling op een structureel loonbod vaak eenmalige uitkeringen aan te bieden. Daar zit je als vakbond niet echt op te wachten, maar soms is er gewoon niet meer wat je er nog extra kunt uitslepen zonder het hele bereikte afsprakenpakket op te blazen. Ook dit keer was dat zo, vandaar dat in het uiteindelijke onderhandelingsresultaat zowel blijvende als tijdelijke inkomensverbeteringen opduiken. De sympathieke kant van eenmalige uitkeringen is uiteraard dat de lagere inkomens er relatief meer profijt van hebben.

BLIJVEND EN EENMALIG

De blijvende inkomensverbetering die we hebben kunnen binnenhalen is 8,23 procent. Dat komt door drie structurele loonsverhogingen in juli 2018, juli 2019 en juli 2020, die samen goed zijn voor 7,7 procent. Maar in de praktijk leidt elke verhoging natuurlijk ook weer tot een iets groter stapje voorwaarts bij de volgende verhoging. Daardoor komt de totale blijvende loonsverhoging uit op 7,9 procent.

Ook is afgesproken dat vanaf 2019 de eindejaarsuitkering wordt verhoogd van 8 naar 8,3 procent van het jaarsalaris. Dit betekent een extra stijging van het jaarinkomen van 0,33 procent. Daarmee komt de totale blijvende loonsverhoging over deze CAO-periode op 7,9 procent + 0,33 procent = 8,23 procent.

Er zijn twee eenmalige uitkeringen van € 400 afgesproken – de eerste wordt zo snel mogelijk uitbetaald, de ander in januari 2019. Beide tellen mee voor de pensioenopbouw. De onderhandelaars van de bonden hebben deze eenmalige uitkeringen niet per se afgesproken als compensatie voor het ingaan van de structurele loonsverhoging vanaf 1 juli. Maar als je het zo wilt zien, is uiteraard de vraag: hoeveel houdt je netto van € 800 over? Voor collega's met een inkomen tussen € 20.143 en € 68.507 is dat € 474. Niet genoeg om zes maanden loonsverhoging met 3 procent in 2018 volledig te compenseren, maar je komt een heel eind.

- Schaal 6: compensatie van 90 procent
- Schaal 7: compensatie van 83 procent
- Schaal 8: compensatie van 75 procent

Sinds de vorige CAO stijgen de operationele toelage en de piketvergoeding automatisch mee met de loonsverhogingen



Leden van Regionale Actiecentra (RAC's), in Den Haag bijeen op 14 september.

	2018	2019	2020	eenmalig	eindejaars	Totaal%	Looptijd
Politie	3%	2%	2,7%	€ 800	+ 0,33%	8,03%	3 jaar
Defensie	2,5%	1,5%	1,4%	€ 600	+ 1,93%	7,53%	2,5 jaar
Rijk	3%	2%	2%	€ 450	-	7%	2,5 jaar
VO	2,35%	2,15%	-	1%	-	4,5%	1,25 jaar
MBO	2,6%	2,3%	-	3,15%	-	4,9%	1,75 jaar
OV	2,5%	3,5%	1,5%	€ 650	-	7,5%	2,5 jaar

LOONAFSPRAKEN ANDERE SECTOREN

In vergelijking met de beloningsafspraken in de CAO's voor andere overheidssectoren scoort het onderhandelingsresultaat van de politiebonden prima.

OPERATIONELE TOELAGE

Het is helaas niet gelukt om af te spreken dat de onregelmatigheidstoelage (OT) op doordeweekse dagen (maandag tot en met vrijdag) al wordt toegekend vanaf 18.00 uur en niet pas vanaf 21.00 uur. Wel gaat het bedrag van de OT de komende jaren omhoog doordat in de vorige politie-CAO is afgesproken dat deze uitkering jaarlijks wordt aangepast op basis van de structurele salarisontwikkeling.

- De operationele toeslag voor de uren in het tijdvak van maandag tot en met donderdag van 21.00 tot 07.00 uur, op vrijdag van 21.00 tot 22.00 uur, en op zaterdag en zondag van 07.00 tot 22.00 uur stijgt in drie stappen van € 4,02 naar € 4,34 – een stijging van ruim 30 cent per uur.
- De operationele toeslag voor weekend/nachtdiensten stijgt in drie stappen van € 6,03 naar € 6,51 – een stijging van bijna 50 cent per uur.

PIKETVERGOEDING

In de vorige politie-CAO is ook afgesproken dat de consignatievergoeding jaarlijks wordt aangepast aan de structurele salarisontwikkeling. Op basis van de loonafspraken in het onderhandelingsresultaat stijgt de piketvergoeding als deze CAO er komt dan ook automatisch van € 2,03 naar € 2,19 per uur.

GRATIFICATIE

Op aandringen van de bonden is afgesproken dat de werkgever vanaf 1 januari 2018 een gratificatie uitkeert aan medewerkers die 45 dienstjaren hebben volgemaakt. Het daarmee gemoeide bedrag is een half bruto maandsalaris.

REISKOSTEN

De tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer met eigen vervoer worden verhoogd van € 0,18 naar € 0,19 per kilometer. Uitgaande van 220 dagen per jaar leidt dat bij 50 kilometer tot een extra vergoeding van € 110, oplopend tot € 550 extra bij 250 kilometer.

KOOPKRACHTBEHOUD

De loonsverhogingen die in een CAO worden afgesproken zijn vooral bedoeld om de koopkracht van het salaris op peil te houden. Zij dienen dus met name ter correctie van de inflatie: de waardedaling van het geld door prijsstijgingen. Afgaande op de consumentenprijsindex van het Centraal Bureau voor de Statistiek komt inflatie voor 2018 uit op 2,3 procent. Met een salarisstijging van 3 procent zit je dan dus goed – en houd je zelfs 0,7 procent over als voorschot op de inflatie in de jaren daarna.

Zoals je in onderstaande tabel kunt zien zijn de loonsverhogingen bij de politie de afgelopen jaren voldoende geweest om de inflatie te corrigeren EN een deel van de opgelopen achterstand tijdens de vier jaar op de nullijn (2011 tot en met 2014) te compenseren.

	Inflatie	Loonstijging CAO
2015	0,6 procent	1,25 procent
2016	0,3 procent	4 procent
2017	1,4 procent	1,25 procent
2018	2,3 procent	3 procent

FUNCTIEWAARDERING

Hoe dan ook moet je een loonsverhoging niet verwarren met een hogere functiewaardering. Meer betaald krijgen voor hetzelfde werk is niet iets dat vakbonden zomaar kunnen claimen. Werkgevers verwachten daarvoor stevige inhoudelijke (werkgerelateerde) argumenten – zeker als het gaat om overheidspersoneel. In 2008 hebben de politiebonden een herziening van de functiewaardering weten af te dwingen door een extra beloning te vragen voor tien ondergewaardeerde aspecten van het politiewerk: de zogenaamde onvermijdelijk verzwarende werkomstandigheden (OVW).

Dit heeft in 2012 geleid tot een aanpassing van het collectieve beloningsbeleid, die veel politiemedewerkers uitzicht heeft gegeven op automatische doorstroming naar een hogere salarisschaal. Voor veel collega's zal dit op enig moment de resterende inflatieschade door de vier jaar op de nullijn ruimschoots goedmaken.



ZONDE van die mooie actie!

Veelgestelde vraag: was er niet meer te halen geweest als de bonden het actieweekend vlak voor Prinsjesdag hadden laten doorgaan? Volgens de onderhandelaars niet. Naar hun oordeel was niet te verwachten dat de werkgever nog meer concessies zou willen of kunnen doen dan hij tot en met donderdagavond 13 september had gedaan.

Ten eerste was duidelijk dat de werkgever graag een onderhandelingsakkoord wilde bereiken voor Prinsjesdag. Het was voor hem dus slim om alle concessies die hij nog kon of wilde doen in de voorafgaande week op tafel te leggen.

Ten tweede hadden de bonden de unieke keuze gemaakt om tegelijk te onderhandelen en actie te voeren. Om maximale druk op de besprekingen te zetten werd op vrijdag 7 september voor het weekend van 14 tot en met 16 september de actie Geen Spoed Geen Politie aangekondigd. Het willen voorkomen van die actie was voor minister

Grapperhaus en korpschef Akerboom een extra reden om niet langer te wachten met concessies die ze nog konden of wilden doen.

Kortom: de getoonde actiebereidheid op weg naar Prinsjesdag was voldoende om de onderhandelingen in een stroomversnelling te doen belanden. Het gevolg was dat sneller duidelijk werd met hoeveel extra financiële ruimte de werkgever nog over de brug wilde komen en op welke extra punten er daardoor nog zaken met hem te doen waren. Dat betekende echter ook dat sneller duidelijk werd met welke harde (politieke) ondergrenzen de bonden dit keer te maken hadden.

Uiteindelijk hebben het kabinet en de besturen van de bonden op vrijdag 14 september hun knopen geteld en geconcludeerd dat in de gegeven omstandigheden het maximale onderhandelingsresultaat was bereikt.



VEILIG EN GEZOND WERKEN

Op basis van een afspraak in de politie-CAO 2005/2007 gelden voor de politiesector sinds 2008 extra beschermende regels op het gebied van de werk- en rusttijden. Ze zijn vastgelegd in de Landelijke Arbeidstijdenregeling sector politie – de LAR – en vormen een verscherping van de voorschriften in de algemene Arbeidstijdenwet (ATW).

POLITIEK DOELWIT

Om een of andere reden is de LAR het huidige kabinet een enorme doorn in het oog. In het regeerakkoord van VVD, CDA, D66 en ChristenUnie wordt het aanpakken van deze regeling uitdrukkelijk genoemd als een van de doelen van Rutte III. Tijdens de CAO-onderhandelingen kon minister Grapperhaus van Justitie en Veiligheid niet om dit politieke gegeven heen. Vooraf wisten hij en de bonden al dat het kabinet alleen akkoord zou gaan met het bereikte resultaat als daarin ook iets was afgesproken over de LAR.

ANDERE MANIER

Inspelend op deze politieke werkelijkheid besloten de bonden een voorstel op tafel te leggen om het doel van de LAR langs een andere weg te bereiken. Dat zou kunnen door het stellen van een duidelijke grens aan de gestapelde onregelmatige inzet die van veel politiemensen wordt gevraagd door overwerk, nachtdiensten en piket. De bonden hebben deze grens een sociaal maximum genoemd en voorgesteld dat medewerkers bij overschrijding van deze grens extra verlofuren krijgen toegekend voor hun LFU-spaarpot.

EXTRA VERLOF

Dat extra verlof kunnen ze dan gebruiken om te herstellen van de buitensporige belasting. Bovendien zal een verplichting om extra verlofuren toe te kennen het korps waarschijnlijk eerder aansporen tot het zorgen voor verantwoorde werk- en rusttijden dan de LAR. Het beoogde sociaal maximum is

volgens de bonden beter te handhaven en monitoren dan de LAR. Aan het niet naleven daarvan zijn immers geen sancties verbonden, terwijl het overschrijden van het sociaal maximum direct gevolgen voor de werkgever heeft.

Voor alle duidelijkheid: de invoering van het sociaal maximum zal ook tot extra verlofuren leiden voor collega's die niet (kunnen) deelnemen aan de LFU. Op welke manier deze uren in BVCM geregistreerd gaan worden zal de komende tijd nader uitgewerkt worden.

BELEIDSREGEL

De bonden stelden als voorwaarde dat een aantal cruciale voorschriften uit de LAR op een andere manier geborgd zou worden. De werkgever heeft daarmee ingestemd. Het gevolg is dat het korps in een beleidsregel zal vastleggen dat binnen de Nationale Politie geen gebroken diensten en gesplitste pauzes mogen plaatsvinden en dat deeltijders alleen naar rato onregelmatige diensten opgedragen mogen krijgen.

Het wegvallen van de LAR heeft sowieso geen gevolgen voor het aantal vrije weekenden van politiemensen. De afspraken daarover zijn vastgelegd in artikel 18 van het Besluit algemene rechtspositie politie (BARP).

Nooit oude schoenen weggooien voordat je nieuwe hebt: afgesproken is ook dat de LAR pas buiten werking wordt gesteld op de dag dat het sociaal maximum van kracht wordt. Het streven is om de beoogde nieuwe regeling binnen een half jaar uit te werken. (Mocht over deze uitwerking geen akkoord worden bereikt, dan blijft de LAR dus gewoon bestaan.)



VERANTWOORD LOOPBAANBELEID

De werkgever en de bonden zijn het eens geworden over een loopbaanpad voor de medewerkers in de Gebiedsgebonden politiezorg (GGP) en Tactische opsporing. Dit loopbaanpad naar de senior-functie (schaal 8) is bedoeld voor de toekomstige instromers met opleidingsniveau 4.

Zij krijgen de garantie dat ze binnen maximaal tien jaar in een senior-functie geplaatst worden, mits ze investeren in hun mobiliteit door ook ervaring op te doen op een andere werkplek en/of op een ander werkgebied of vakterrein. De afgesproken invoerdatum van dit loopbaanpad is uiterlijk 1 januari 2021 en zo mogelijk eerder. Voor 1 maart volgend jaar moet daarvoor een plan worden gemaakt.

'ZITTEND PERSONEEL'

De bonden hebben bedongen dat tegelijkertijd een zorgvuldig overgangsbeleid wordt uitgewerkt voor 'zittend personeel'. Dat zijn om te beginnen de collega's die zijn opgeleid op niveau 4 maar al jaren een lagere functie vervullen dan ze gezien dat opleidingsniveau aankunnen – bijvoorbeeld hoofdagent in schaal 7. Afgaande op hun denk- en werkniveau is het uiteraard niet meer dan redelijk dat ook deze collega's uitzicht krijgen op plaatsing in een seniorfunctie. De vraag is alleen: hoe gaan we die promotie praktisch aanpakken? Welke termijnen worden daarbij gehanteerd? Moeten ook de zittende collega's voldoen aan een mobiliteitseis en zo nodig eerst nog één keer extra ervaring opdoen op een ander werkterrein of op een andere plaats van tewerkstelling? Over dat soort zaken moeten in het aangekondigde overgangsbeleid nadere afspraken worden vastgelegd.

OPLEIDINGSNIVEAU 3

Wat de bonden betreft moeten er ook overgangsvoorzieningen richting schaal 8 komen voor de huidige hoofdagenten met opleidingsniveau 3. De werkgever moet op dat punt zijn verantwoordelijkheid nemen. Een deel van deze collega's is alleen maar ingestroomd op niveau 3 omdat de opleiding op niveau 4 vanaf het derde kwartaal van 2018 (tijdelijk) werd stopgezet. Ook eerder hebben collega's al noodgedwongen onder hun niveau moeten instromen omdat er geen ruimte was op de opleiding op niveau 4.



Spontane steun van cabaretier Jochem Myjer tijdens CAO-actie in Den Haag op 4 september.



Op maandag 3 september (opening academisch jaar) werd minister Grapperhaus op de Politieacademie in Apeldoorn overvallen en 'gedwongen' tot een gesprek met studenten.

Daarnaast zijn er veel hoofdagente met opleidingsniveau 3 die deze functie al flink wat jaren vervullen. Het zou niet meer dan redelijk zijn om in het overgangsbeleid bijvoorbeeld maximale aandacht af te spreken voor de deskundigheid en vaardigheden die deze collega's werkende weg hebben opgebouwd. Zij kunnen daarvoor erkenning krijgen in de vorm van EVC-certificaten (Erkenning Verworven Competenties). Dan wordt vanzelf duidelijk in hoeverre ze al aan het vereiste werk- en denkniveau voor een niveau 4-functie voldoen.

Meer duidelijkheid valt er momenteel niet te geven. Als de leden van de bonden akkoord gaan met het onderhandelingsresultaat weten we over een paar maanden meer.

INTELLIGENCE

Waarom is er geen loopbaanpad afgesproken voor bijvoorbeeld intelligence-medewerkers? De geschetste loopbaanpaden in het CAO-onderhandelingsresultaat zijn gekoppeld aan het niveau van de basispolitieopleiding die voor het werken binnen de GGP en tactische opsporing verplicht is. In de vorige CAO is al afgesproken dat zo'n verplichte opleiding op een bepaald niveau ook gevolgd moet worden door een functie op dat niveau. Dat is bij de politie nu niet het geval. Veel collega's hebben de basisopleiding op niveau 4 gedaan en zijn uiteindelijk hoofdagente geworden (een functie op niveau 3) zonder uitzicht op doorstroom naar een functie op niveau 4. Dat is niet logisch en frustrant. Daarom is nu afgesproken dat als er voor de GGP en de tactische opsporing alleen nog maar op niveau 4 wordt opgeleid – zoals de werkgever graag wil – dat het korps dan ook op redelijke termijn een bijbehorende functie moet aanbieden.

Voor andere functies binnen de politie – zoals bij Intelligence – is het volgen van een basispolitie-opleiding niet verplicht. Kandidaten zijn voor hun opleiding dus niet afhankelijk van het aanbod en een aanwijzing van de politiewerkgever. Ze hebben vaak al een vooropleiding buiten de politie gevolgd. Door te solliciteren naar een (andere) functie kunnen ze zelf sturen op welk werk- en denkniveau ze aan het werk gaan.

OPLEIDINGSPROFIELEN

Voor alle duidelijkheid: voor alle functies bij de politie hebben de werkgever en de bonden in overleg opleidingsprofielen vastgesteld. Die kun je op intranet vinden. In zo'n profiel staat beschreven welke opleiding(en) voor het vervullen van een bepaald functie vereist zijn gesteld. Daardoor kunnen collega's die graag willen doorstromen toewerken naar het niveau of de vaardigheden die ze daarvoor nodig hebben.

Op maandag 3 september wist de flyeractie tijdens de ochtendspits rondom Utrecht Centraal de nodige media-aandacht te trekken.

EVC-CERTIFICATEN

Voor de functies van generalist en medewerker Intelligence zijn de vereiste opleidingen een MBO 3-opleiding toegespitst op het vakgebied en de BOA-opleiding. Het MBO-niveau 3 mag dus ook via EVC of werkervaring aangetoond worden. Voor de seniorfunctie is een MBO 4-opleiding toegespitst op het vakgebied vereist. Als je wilt doorstromen naar zo'n functie binnen Intelligence en je hebt geen MBO 4-opleiding, dan kan het zijn dat je wel de nodige werkervaring hebt op dat niveau en dat met behulp van EVC-certificaten (Erkenning Verworven Competenties) kunt aantonen.

STUDIEFACILITEITEN

Dat zijn zaken die je in gesprekken met je leidinggevende moet aankaarten. Blijk je dan alsnog wat extra opleiding nodig te hebben, dan kunnen daarover afspraken worden gemaakt, bijvoorbeeld via de studiefaciliteiten. Op die manier kun je jezelf geschikt maken voor het moment dat er een vacature komt. Dat geldt ook voor collega's bij de GGP of de tactische opsporing die naar een hoger niveau willen dan hun opleiding mogelijk maakt. (Een wezenlijk andere situatie dan willen werken op het niveau van je al voltooide opleiding uiteraard.) Heeft zo'n collega bijvoorbeeld de basisopleiding op niveau 4 gevolgd en wil hij uiteindelijk naar een functie op niveau 5? Dan zal ook hij eerst naar de daarvoor vereiste opleiding moeten.





OUDEREN- BELEID

Tijdens de onderhandelingen hebben de bonden een uitgewerkt voorstel op tafel gelegd voor een uitstroomregeling voor 60-plussers. Het ging om een variant van de 18 maanden-regeling uit het Sociaal Statuut.

Helaas kon de werkgever niet anders dan dit voorstel afwijzen, aangezien het kabinet Rutte III een embargo heeft afgekondigd tegen collectieve regelingen die overheidspersoneel de mogelijkheid geven om eerder met werken te stoppen. Het huidige kabinet weigert simpelweg aan de totstandkoming van dat soort regelingen mee te werken.

In deze CAO-ronde bleek de maximaal haalbare afspraak (dan ook) dat oudere politiemedewerkers in hun laatste werkfase volop de ruimte krijgen om lichter werk naar keuze te doen – indien mogelijk binnen hun LFNP-functie en met behoud van hun salaris. Deze minder zware inzet zou dan ook gecombineerd kunnen worden met deeltijdpensioen – uiteraard eveneens op vrijwillige basis.

De opzet van het huidige (relatief nieuwe) functiegebouw, het LFNP, biedt allerlei nog niet eerder benutte mogelijkheden voor het op individuele basis afspreken van een minder belastend 'samenstel van werkzaamheden'. Je kunt dan bijvoorbeeld denken aan het coachen van jongeren of het optreden als HOvJ.

CAO-afspraken over een politiespecifieke (vervroegde) uitstroomregeling zijn pas weer mogelijk als er een eind komt aan de politieke blokkade op dat gebied. De politiebonden zal daar actie voor blijven voeren – in samenwerking met andere vakbonden voor mensen met 'zware' beroepen.



Doe mee aan onze digitale CAO-peiling!

Vindt de NPB het bereikte onderhandelingsresultaat goed genoeg om er definitief zijn handtekening onder te zetten? Zoals altijd wordt dat bepaald door de leden. Om precies te zijn door de vertegenwoordigers van de leden in de bondsraad, zoals de statuten van onze vereniging voorschrijven.

Deze (kader)leden zullen bij hun besluit twee zaken zwaar laten meewegen. Ten eerste hoe de stemming onder de collega's was tijdens de dertig door het hele land gehouden CAO-bijeenkomsten. Ten tweede wat de uitslag is van de digitale ledenpeiling die elke politiebond tussen 17 en 30 oktober houdt.

Weet jij al wat je van het onderhandelingsresultaat vindt? Moet bondsvoorzitter Jan Struijs het afsprakenpakket definitief ondertekenen of gaan we terug naar af? Kijk in de NPB-app of op de NPB-website voor meer informatie, surf tussen 17 en 30 oktober naar het digitale enquêteformulier en laat je mening meetellen!

Veelgestelde CAO-vragen

Het CAO-onderhandelingsresultaat telt 25 pagina's. Dat is een heleboel tekst en een groot gedeelte daarvan heeft een nogal regeltechnische inslag. Mocht je meer willen weten over de besproken onderwerpen, kijk dan in de NPB-app of op de NPB-website. Daar vind je tientallen veelgestelde vragen met de bijbehorende antwoorden. Vragen zoals

- Staan er niet te veel vage afspraken in het onderhandelingsresultaat?
- Gelden de afgesproken loonsverhogingen ook voor aspiranten?
- Welke gevolgen hebben de CAO-afspraken voor collega's met levensloopverlof?
- Wordt met het afschaffen van de fitnessbijdrage de RAP bedoeld?
- Waarom heeft brandweerpersoneel wel een vroegpensioenregeling en de politie niet?
- Waarom is ingestemd met het afschaffen van de dagcomponent?

Jelle van der Meulen is een van de vijftien Teamleiders Explosieven Veiligheid in Oost-Nederland. 'Toen ik de vacature zag, wist ik dat ik dat wilde doen.'

Van vliegtuigbommen tot poederbrieven

'Voordat de Explosieven Opruimingsdienst op een verdacht pakketje of een bom uit de Tweede Wereldoorlog afkomt, komen wij kijken. Als Coördinerend Teamleider Explosieven Veiligheid in Oost-Nederland kan ik voor diverse dingen worden opgeroepen. Oude, verroeste bommen, poederbrieven en na ramkraken. Bij ramkraken gebruikt men steeds vaker explosieven in plaats van gas, waardoor de schade veel groter is. Nog dagelijks vindt men bommen terug uit de Tweede Wereldoorlog, tijdens bouwwerkzaamheden bijvoorbeeld. Elke eenheid heeft een aantal teamleiders Explosieven Veiligheid, in Oost-Nederland zijn dat er vijftien. 24 uur per dag, zeven dagen in de week moeten er één of meer mensen beschikbaar zijn want er kan elke dag een melding binnenkomen.'

DE MELDING

'Na vijf weken intensieve training kunnen we aan het werk. Zodra er een melding binnenkomt, moeten wij de ernst daarvan bepalen. Dat doen we aan de hand van informatie uit Centrix, een informatiecentrum met alle informatie over voorgaande meldingen en aanslagen uit binnen- en buitenland. Hierdoor kunnen we goed inschatten hoe kritiek de situatie is en waar we ons op moeten voorbereiden. Na elke melding brengen we aan de officier van dienst een advies uit over de ernst van de situatie en wat we eraan willen doen.'

'Is een melding voldoende ernstig, dan gaan we erop af. Eenmaal ter plaatse doen we niets anders dan het voorwerp onderzoeken. We dragen niet de dikke groene pakken van de EOD. Dit is om te voorkomen dat we overmoedig worden en zelf aan de slag gaan. Daarvoor zijn we niet opgeleid en zonder die bescherming denk je wel twee keer na voordat je ergens aan zit. Soms is een oude bom zo verroest dat hij bijna onherkenbaar is. Tenzij we met 100 procent zekerheid kunnen zeggen dat het niet om iets explosiefs gaat, roepen we de EOD erbij. Hierbij is geen ruimte voor 'misschien,' zo'n fout maak je maar één keer. Zodra de EOD wordt opgeroepen, wordt het gebied ontruimd en maken zij het explosief onschadelijk. Dat kan ter plekke of het wordt ergens anders gecontroleerd tot ontplofing gebracht. Wij hebben dan ons werk gedaan.'

WAAROM HEB JE VOOR DIT VAK GEKOZEN?

'Ik was toe aan ander werk bij de politie en toen ik de vacature zag, wist ik dat ik dat wilde doen. Het is een enorm veelzijdige baan, want de ene keer word je opgeroepen voor vuurwerk, de andere keer voor een oude bom of een bezoek van een lid van het Koninklijk Huis. Voordat die of iemand anders met extra beveiliging een bezoek brengt aan een opening of bijzonder evenement, onderzoeken wij de locatie op mogelijke explosieven. Er zijn altijd wel mensen die zo'n feestje willen verpesten door een bommelding te doen. Bij zo'n melding kunnen wij met zekerheid zeggen dat het een valse melding is. We hebben de locatie tenslotte al grondig onderzocht. Dat stukje onderzoek vind ik erg leuk. Daarnaast moet je sterk in je schoenen staan. Wanneer je de EOD oproept, moet een locatie ontruimd worden. Dit gaat via het openbaar bestuur. Dat kan dan nogal tegendraads doen. Het is dan aan jou om mensen te overtuigen van de ernst van de situatie.'

'Er zijn altijd wel mensen die zo'n feestje willen verpesten door een bommelding te doen'



IN DE OVEN

‘Zo’n zeven jaar geleden kreeg ik een melding van een ontploffing in een schuurtje midden in een woonwijk. Het was half december dus we dachten direct aan vuurwerk. Ter plaatse zagen we hoe groot de ontploffing werkelijk was: er was niets meer over van het schuurtje en er waren ruiten in de buurt gesneuveld. Vuurwerk heeft een heel karakteristieke geur, maar dit rook heel anders en er lag geen papier op de grond. In de bijbehorende woning vonden we drie kilo zelfgemaakt explosief, maar de bewoner was gevlucht. Twee dagen later meldde hij zich alsnog op het bureau. Hij vertelde dat een vriend van hem de explosieven had gemaakt en bij hem had achtergelaten. Omdat de inhoud van een zelfgemaakt explosief een natte substantie is, moet je dat laten drogen voordat het goed werkt. Dit had de vriend gedaan in een oven in de schuur, het werd te heet en ontplofte. Het is een wonder dat er niemand gewond is geraakt: sommige brokstukken vonden we zeventig meter verderop terug.’

HET KAN OOK HIER GEBEUREN

‘Tegenwoordig is er ook binnen de politie veel meer aandacht voor verdachte pakketjes. Dit komt vooral door de vele bomaanslagen in Europa en de VS. De bommen die in 2013 bij de Boston Marathon gebruikt werden, zaten in hagedrukpannen en boodschappentassen. Ze vielen totaal niet op. Er is geen reden om te denken dat zoiets hier niet zou kunnen gebeuren. De handgranaten die recentelijk zijn achtergelaten bij voordeuren in Amsterdam en Rotterdam hebben dat wel bewezen. Daarom blijven we alert en worden de opleiding en Centrix steeds geüpdatet.’ ■



TOEKOMSTPERSPECTIEF

Sinds maart 2018 is de actiegroep Surveillant aan de kant (SADK) met hulp van de NPB aan het knokken voor meer doorstroomkansen voor intern personeel – met name BOA's en surveillanten.

Na tal van brieven, juridische procedures, klachten en gesprekken is het eerste succes geboekt. De directie HRM heeft besloten dat personen die al in dienst zijn van het korps voortaan ook mogen solliciteren naar extern opengestelde plekken. Hierdoor hoeven BOA's en surveillanten het niet langer te doen met de maximaal honderd doorstroomplekken die jaarlijks intern worden opengesteld. Ze komen nu ook in aanmerking voor de ruim 2.000 plekken die de komende tijd jaarlijks extern worden opengesteld.

Wat de NPB betreft een mooi eerste resultaat. Uiteraard blijven we het doen en laten van de werkgever goed in de gaten houden en streven naar duidelijkheid over mogelijke vrijstellingen en de komst van maatwerkklassen. Dank aan alle leden van de actiegroep voor hun steun tot nu toe, met name aan de kartrekkers Nydia, Marciano, Roy, Jordy, Geoff, Lisa, Frank, Marielle en Age en voor de collega's van de Centrale Ondernemingsraad (COR). Als collega's, bonden en ondernemingsraad samen één front vormen valt er veel te bereiken.

BOA's en surveillanten krijgen toegang tot een veelvoud van hun huidige doorstroomkansen

HET JUISTE PAPIERTJE

Assistenten Intake & Service B (schaal 5) die solliciteren naar de functie Medewerker I&S (schaal 6) krijgen van de selectiecommissie meer dan eens het deksel op de neus omdat ze niet beschikken over een diploma van de politiebasisopleiding op niveau 3. Dat is echter helemaal niet nodig: voor de functie Medewerker I&S is het voldoende dat je beschikt over een werk- en denkniveau op niveau 3. Dat staat duidelijk zo geformuleerd in het door de werkgever en de bonden afgesproken opleidingsprofiel. Het juiste papiertje of het juiste niveau: een belangrijk verschil!

De NPB heeft inmiddels veel zaken in behandeling waarin collega's voldoende ervaring en vaardigheden voor de functie van Medewerker I&S hebben opgebouwd en dat kunnen aantonen door beoordelingen en/of EVC-certificaten (Erkenning Verworven Competenties). Anderen hebben de module Intake & Servicemedewerker (5-6) met succes afgerond. Een opleiding die volgens de Politieacademie bedoeld is voor de medewerker Assistent B (schaal 5) die zich ontwikkelt tot een Medewerker (schaal 6): 'Na het behalen (...) ben je geschikt voor de functie Medewerker Intake & Service.'

Laat je bij een sollicitatie naar deze functie dus niet afschepen door een selectiecommissie die vasthoudt aan de eis van een niveau 3-diploma. Neem in dat geval vooral contact op met de NPB, zodat wij namens jou een bezwaarprocedure kunnen starten.



Blijf op de hoogte!
Download de NPB-app



VERLOFSPAREN (LFU)

Vanaf 1 juli volgend jaar gaat het verlofsparen binnen de politie van start, op basis van de Regeling Levensfasen of LFU. Over deze inruil van de huidige vroegpensioenvoorzieningen voor waardevaste extra verlofuren (een uur blijft je hele loopbaan een uur) hebben veel collega's veel vragen. Op de NPB-website is een groot aantal antwoorden te vinden: www.politiebond.nl!

VERSTERKING DKDB

Om een eind te maken aan de onderbezetting bij de Dienst Koninklijke en Diplomatieke Beveiliging (DKDB) moeten daar binnen twee jaar honderd extra beveiligers instromen. Om dat te realiseren hebben de politiebonden, het korps en het ministerie van Justitie en Veiligheid een aantal afspraken gemaakt die tijdelijk moeten leiden tot een grotere en snellere instroom van nieuwe collega's binnen de beveiligingsdienst.

De bonden hebben daarbij bedongen dat alleen kandidaten van buiten de politieorganisatie (defensie, Marechaussee) worden aangenomen als er intern onvoldoende belangstelling is. Ook is overeengekomen dat de functie van generalist (schaal 7) binnen de DKDB wordt vervangen door de functie van senior beveiliging (schaal 8) en dat er een toelage wordt gegeven voor werving en behoud.

GRATIFICATIE BIJ ARBEIDS-ONGESCHIKTHEID

C

ollega's die vanwege gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid een WAO- of WIA-uitkering ontvangen moeten er goed op letten dat ze bij een ambtsjubileum het juiste bedrag aan gratificatie krijgen uitbetaald. In hun geval moet de gratificatie worden gebaseerd op het inkomen dat ze zouden hebben gehad als ze niet gedeeltelijk arbeidsongeschiktheid waren geworden. In de praktijk wordt die regeling echter lang niet altijd toegepast.

Naar aanleiding van signalen vanuit de achterban heeft de NPB navraag gedaan bij het korps. Daaruit bleek dat het salarisloket in veel gevallen niet weet dat er sprake is van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Daardoor kan het gemakkelijk gebeuren dat de hoogte van een gratificatie ten onrechte wordt gebaseerd op het (lagere) inkomen na herplaatsing. De NPB wijst leden met een WAO- of WIA-uitkering erop dat het verstandig is de HR-administratie vooraf tijdig in te lichten over een naderend ambtsjubileum, zodat bij het berekenen van de gratificatie meteen wordt uitgegaan van het juiste (hogere) inkomen.

Heb je de afgelopen tijd een te lage gratificatie ontvangen, neem dan vooral even contact op met de afdeling Individuele Belangenbehartiging van de NPB. Wellicht lukt het ons nog om een en ander rechtgezet te krijgen.



‘Ik kan gewoon heel slecht tegen onrecht ’

Zeven jaar knokken voor erkenning

Tijdens de overgang naar de Nationale Politie de juiste waardering krijgen voor je getoonde werk- en denkniveau. Dat bleek voor veel collega's de bron van heftige confrontaties met de werkgever. Een van hen is Han van Nes. Samen met de NPB vecht hij al jarenlang voor het behoud van zijn zelfrespect – en natuurlijk het betaald krijgen van zijn verdiende loon.

De toenmalige politieregio Noord- en Oost-Gelderland besloot in 2010 zijn aantal gemeentelijke basisteams te verminderen van achtentwintig naar uiteindelijk zes. Vooruitlopend op de komst van de Nationale Politie zou er in grotere teams gewerkt gaan worden. Teamchef Han van Nes was toen 57 jaar. In overleg met zijn korpsleiding besloot hij in de laatste fase van zijn loopbaan aan de slag te gaan bij de recherche. ‘Daar liep een langjarig innovatief opsporingsproject, waarbij ik al betrokken was.’

Han kreeg een brief van de werkgever waarin zijn overstap werd bevestigd en later een akte van aanstelling. Daarin stond dat hij na het project bij de recherche ook weer op allerlei andere plekken kon worden ingezet. ‘Ik dacht: wacht even, dat was niet de bedoeling. Ik zou naar de recherche gaan om daar mijn tijd uit te dienen, niet om nog eens elders teamchef te worden.’ De regioleiding en de loopbaanbegeleidster bleken zich de gemaakte afspraak anders te herinneren en een gespreksverslag was niet gemaakt. Van Nes bleek opeens de functie van projectleider te hebben. Hij schakelde de NPB in en kreeg advocaat Willem de Klein toegewezen.

‘De divisiechef ging toen in mijn functiebeschrijving zitten strepen om er weer een schaal 10-functie van te maken’

STREPEN

Op verzoek van de plaatsvervangend divisiechef recherche produceerde Han later zelf een inhoudelijke beschrijving van zijn functie als projectleider. ‘In de opgesomde taken en werkzaamheden kon die divisiechef zich prima vinden en zij stuurde deze persoonlijke functiebeschrijving naar HRM. Die wees hem af omdat het werk- en denkniveau overeenkwamen met een functie in schaal 11 – en ik werd als teamchef betaald in schaal 10. De plaatsvervangend divisiechef ging toen in mijn functiebeschrijving zitten strepen om er weer een schaal 10-functie van te maken. Nou, daar ben ik natuurlijk niet mee akkoord gegaan.’



Han van Nes samen met NPB-advocaat Hans Dammigh voor het hoofdkantoor van de FNV in Utrecht. Op de zesde verdieping van dat spectaculaire glazen vakbondshuis bevindt zich het hoofdkantoor van de NPB.

FUNCTIEONDERHOUD

In 2011 besloot Han functieonderhoud aan te vragen. Dat was volgens hem de enige manier om de werkgever te dwingen in actie te komen en zijn functie te waarderen. 'Ik was inmiddels een jaar projectleider en kreeg nog steeds in schaal 10 uitbetaald. Over de mogelijkheid om functieonderhoud te krijgen bestond dat jaar veel onduidelijkheid. HRM en chefs zeiden dat er een stop was afgekondigd vanwege de komende personele reorganisatie en de invoering van het nieuwe functiegebouw. Ik ben zo eigenwijs geweest om toch functieonderhoud aan te vragen – mede op aanmoediging van Willem de Klein – en daardoor juridisch een voldongen feit te creëren. Hadden maar meer collega's dat gedaan! Twee jaar later besliste de rechter midden in de reorganisatie dat ik recht had op functieonderhoud. Mijn eigenzinnigheid werd beloond.'

BEDRIJFSVOERINGSSPECIALIST

Tot zijn onaangename verrassing kreeg Han op basis van zijn functie als projectleider de nieuwe LFNP-functie Bedrijfsvoeringsspecialist B toegekend – een ondersteunende functie. Vervolgens werd hij op 1 oktober 2011 ook nog eens tegen zijn zin overgeplaatst naar de rechte lijn naar de Bedrijfsvoering, met als aangevoerde reden dat 'de afdeling rechte lijn binnen de organieke structuur geen projectleiders kent'. Door al deze ontwikkelingen kwam hij niet in aanmerking voor de OVW-periodieken die in de politie-CAO van 2012 werden afgesproken.

'Oost-Nederland had toen ruim 800 hulpofficieren van Justitie. Ik behoorde tot een groep van twaalf die de OVW-periodieken niet betaald kregen. Terwijl ook wij in de ME zaten, onderhandelaar waren of leider bomteam. Verzwarende omstandigheden genoeg dus, maar we hadden een LFNP-functie toegekend gekregen op basis van onze ondersteunende functie als projectleider of procescoördinator – en dus konden we naar onze OVW-periodieken fluiten. Daarentegen kregen enkele honderden collega's ze wel, terwijl die het HovJ-werk helemaal niet uitvoerden. Totaal onrechtvaardig! Ik heb namens de andere benadeelden van alles gedaan om daar verandering in te brengen – korpschef Gerard Bouman brieven geschreven, COR-voorzitter Frank Giltay gebeld en gemaild. Maar het hielp allemaal niets.'

OPERATIONEEL SPECIALIST

Tegelijkertijd voerde Han samen met NPB-advocaat Hans Dammingh veel rechtszaken – tot aan de Centrale Raad van Beroep aan toe. Dat leverde hem in eerste instantie de functie van Bedrijfsvoeringsspecialist C op. 'Weliswaar een functie in schaal 11, maar nog steeds een ondersteunende functie. Dus dat werd weer verder procederen. Uiteindelijk ben ik na twaalf (!) rechterlijke uitspraken Operationeel Specialist C geworden en kreeg daarbij ook de achterstallige OVW-periodieken toegekend.'

Han van Nes is nu twee jaar weg bij de politie, na 45 dienstjaren. Hij heeft het korps verlaten op basis van de 18 maanden-regeling voor leidinggevend. 'Ik zit nu een jaar in levensloop en daarna trek ik mijn pensioen negen maanden naar voren... Al met al ben ik drie jaar eerder weggegaan dan op mijn AOW-gerechtigde leeftijd.'

EINDELOOS GESTEGGEL

Hij kan zich nog opwinden over de mate waarin de werkgever zijn zaak jarenlang heeft getraineed. 'Heroverwegingscommissies hebben we gehad. Allerlei bezwarencommissies. Externe bedrijven werden ingehuurd om mijn functie te bekijken. We hebben een half jaar in een mediation traject gezeten. Leverde niets op, want de werkgever weigerde deskundige mensen van de bond te laten meekijken. Eindeloos gesteggel, totdat Hans zei: bekijk het, we gaan weer naar de rechter. Uiteindelijk heb ik € 2.500 schadevergoeding gekregen omdat de Centrale Raad van Beroep vond dat zo'n eenvoudige procedure maximaal vier jaar mag lopen! Hij liep toen al 6,5 jaar. Ik kreeg € 500 voor elk extra half jaar.'

WEGGEGOOD GELD

Zijn zaak loopt nog steeds. 'Ik krijg nog de belastingsschade vergoed. In 2017 heb ik een aantal nabetalings gekregen vanaf 2010 vanwege de hoge schaal en de OVW-periodieken. En er zijn nog wat andere schadeposten vergoed, zoals rentederving. Alles bij elkaar heeft mijn zaak de werkgever € 14.000 aan proceskosten, dwangsommen en schadevergoedingen gekost. Belachelijk!'



UURTJE FACTUURTJE

Bijzonder absurd vindt hij dat het korps voor het behandelen van zijn zaak meer dan zeven jaar lang een externe juriste heeft ingehuurd. 'Zo'n dame heeft alleen maar belang bij voortzetting van een zaak. Zij schiet er niets mee op als het tot een vergelijk komt. Want... uurtje factuurtje! Wat deze juriste de werkgever gekost moet hebben is waarschijnlijk een veelvoud van mijn nabetalings geweest!'

Hoe kijkt hij terug op zijn jarenlange juridische strijd? 'Nou, er is heel veel vrije tijd en energie in het dossier gaan zitten, het omvatte maar liefst 153 processtukken. Gelukkig heb ik nooit mijn positiviteit verloren, ik ben er nooit gefrustreerd door geraakt. Ik dacht: jullie kunnen me allemaal wat, het is één grote onzinprocedure, maar ik ga er wel voor vechten. En daarbij ben ik al die jaren uitstekend gesteund door de NPB, met name door jullie deskundige en meedenkende advocaat Hans Dammingh.' ■



FNV vervolgt pensioenoffensief

De FNV – de grootste vakorganisatie van Nederland, waarbij ook de NPB is aangesloten – heeft na de zomer zijn pensioenoffensief tegen het kabinet Rutte III hervat. Op zaterdag 8 september riepen op het Beursplein in Amsterdam 3.000 demonstranten luidkeels om verbetering van het huidige pensioenstelsel.

In het weekend voor de demonstratie waren voorzitter Han Busker en vicevoorzitter Tuur Elzinga prominent in de media verschenen. In interviews maakten ze minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid nog maar eens duidelijk hoe de FNV aankeek tegen het nagestreefde pensioenakkoord tussen het kabinet, de werkgevers en de vakbonden. Een akkoord waarover achter gesloten deuren nu al acht maanden wordt onderhandeld.

HARDE EISEN

Tuur Elzinga: 'De FNV zal pas een akkoord sluiten als het kabinet instemt met de volgende maatregelen:

1. Het bevriezen van de AOW-leeftijd op 66 jaar en het schrappen van de fiscale boete op eerder stoppen;
2. Het regelen van automatische inflatiecorrectie (indexatie) voor elke pensioengeneratie;
3. Het organiseren van een vorm van collectieve pensioenopbouw voor flex en zzp.'

SOCIAAL VERANTWOORD

Wie zijn hele leven heeft gewerkt, moet op tijd kunnen stoppen met een fatsoenlijk inkomen. Dat geldt wat de FNV betreft zeker voor de mensen die het zwaarste werk doen, zoals bouwvakkers, brandweerlieden, politieagenten en mensen in de zorg. Door de steeds (sneller) stijgende AOW-leeftijd wordt dat steeds moeilijker. Daarom wil de FNV dat de AOW-leeftijd voorlopig weer wordt vastgezet op 66 jaar. Bovendien moet het weer mogelijk (= betaalbaar) worden om in CAO's afspraken te maken over eerder stoppen dan op de AOW-leeftijd. De overheid heeft op dat gebied de afgelopen vijftien jaar een veel te rigide (fiscaal) ontmoedigingsbeleid doorgevoerd.

KOOPKRACHTBEHOUD

Het ABP-pensioen is al tien jaar niet verhoogd en dus (aangezien de prijzen wel zijn gestegen) flink in koopkracht achteruitgegaan. Het uitblijven van inflatiecorrectie (indexatie) komt niet door slecht beleid van de pensioenfondsen. Ze

is het gevolg van de strenge rekenregels die worden opgelegd door de overheid. In een nieuw stelsel moet dat veranderen.

TOEKOMSTBESTENDIG

De solidariteit die het Nederlandse pensioenstelsel kenmerkt moet worden geactualiseerd door een verandering van de spelregels op de arbeidsmarkt. Nu besparen werkgevers door flex en ZZP-constructies 6 miljard euro per jaar op hun pensioenkosten. De FNV noemt dat pensioenroof.

Minister Koolmees heeft inmiddels laten weten niet bereid te zijn de AOW-leeftijd te bevriezen op 66 jaar. Op 26 september meldde de Volkskrant uit betrouwbare bron te hebben vernomen dat hij de vakbonden wel zou hebben aangeboden de AOW-leeftijd niet al vanaf 2021 op 67 jaar te zetten, maar vier jaar later. De FNV zal hij met deze concessie niet over de streep trekken. Mensen die nu 60 of jonger zijn en in een zwaar beroep werken schieten met deze vertraging namelijk geen bal op. ■



VAKANTIE- UREN

Politiemedewerkers die uit dienst gaan krijgen voor hun niet-opgenomen vakantie-uren mogelijk te weinig betaald. Dat heeft de NPB geconcludeerd uit jurisprudentie van het Europese Hof van Justitie en de Centrale Raad van Beroep. Nu krijgen vertrekkende collega's voor een niet-opgenomen vakantie-uur alleen het bedrag aan salaris vergoed. Waarschijnlijk moeten echter ook de vakantietoeslag, de eindejaarsuitkering, de onregelmatigheidstoeslag (OT) en het werkgeversdeel van de pensioenpremie worden verrekend.

De NPB voert over deze kwestie momenteel een proefprocedure en we zijn erover in overleg met de werkgever. Ga jij uit dienst en krijg je een vergoeding voor niet-opgenomen vakantiedagen? Mail dan je loonstrook zo snel mogelijk naar onze afdeling Individuele Belangenbehartiging (IBB), zodat we een bezwaarprocedure voor je kunnen starten.

RECHTSHULP RPU-GEDUPEERDEN

De Belastingdienst laat het korps geen andere keuze: collega's die een paar uur minder per week werken op basis van de Regeling Partiële Uittreding (RPU) moeten met terugwerkende kracht gekort worden op hun pensioenopbouw als ze op 1 januari 2018 nog geen 58 jaar waren. (RPU-deelname is mogelijk vanaf 55 jaar.) Deze vermindering van de pensioenopbouw kun je op twee manieren voorkomen of beperken.

- Met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2018 uit de RPU stappen of afzien van deelname. Het korps is met de politiebonden overeengekomen dat RPU-deelnemers die op 1 januari 2018 nog geen 58 jaar oud waren daartoe eenmalig de kans krijgen.
- De deelname aan de RPU tijdelijk onderbreken. De Belastingdienst heeft bepaald dat die onderbreking minstens zes maanden moet duren.

De NPB stond al klaar om bezwaarprocedures te starten voor alle collega's tussen 55 en 58 die willen doorgaan met de RPU en daardoor minder pensioen opbouwen. Inmiddels hebben we besloten dat het ook de moeite waard kan zijn om juridisch in actie te komen voor leden die blijvend of tijdelijk uit de RPU (moeten) stappen. Ook dat brengt namelijk schade met zich mee. De geschapen verwachting van een deeltijdpensioen valt abrupt in gruzelementen.

Ben jij een NPB-lid die één van bovengenoemde keuzes heeft gemaakt en wil jij je aansluiten bij onze RPU-bezwaarprocedure? Stuur dan de in mei door jou ontvangen korpsbrief over de RPU naar onze afdeling Individuele Belangenbehartiging (IBB). Vermeld in je e-mail duidelijk welke keuze je hebt gemaakt.

Aan de RPU-deelnemers tussen de 55 en de 58 jaar die doorgaan met de RPU zal de werkgever dit najaar voor het eerst de verminderde pensioenpremie betalen, naar verwachting niet eerder dan in november of december. Wil je dat de NPB daartegen namens jou bezwaar aantekent? Stuur dan te zijner tijd een kopie van je eerste salarisstrook waarop minder pensioenpremie is ingehouden EN van je RPU-toekenningsbesluit naar onze afdeling IBB.





SMARTENGELD

Bij de uitkering van een bedrag aan smartengeld vanwege een dienstongeval moet de werkgever inflatiecorrectie toepassen. Dat heeft de Rechtbank Noord-Holland bepaald in een door NPB aangespannen rechtszaak. Door deze uitspraak krijgen flink wat collega's met een erkend dienstongeval recht op een extra bedrag, dat kan oplopen tot duizenden euro's.

De rechtszaak was aangespannen namens een NPB-lid aan wie twee jaar na een dienstongeval een bedrag aan smartengeld was uitgekeerd zonder rekening te houden met de inflatie in de tussentijd. De rechter stelde de NPB in het gelijk: de werkgever had het bedrag moeten verhogen om het smartengeld zijn afgesproken waarde in koopkracht te laten behouden.

Heb jij recent smartengeld uitgekeerd gekregen op basis van de Regeling smartengeld dienstongevallen politie en is daarbij geen juiste indexatie toegepast? Neem dan contact op met onze afdeling Individuele Belangenbehartiging (IBB), zodat wij een bezwaarschrift voor je kunnen indienen.



HONDEN-GELEIDERS

De Nationale Politie wil hondengeleiders niet langer een dienstauto ter beschikking stellen voor woon-werkverkeer met de hond. Volgens de Rechtbank Groningen heeft de korpsleiding die beleidswijziging zorgvuldig genoeg aangepakt. De NPB is tegen dat oordeel in hoger beroep gegaan.

De betreffende collega's hebben al jaren een dienstauto 'op de man' en zien het niet zitten om de hond in een eigen auto te gaan vervoeren. Het korps wil dat ze daar toch voor kiezen of anders zonder hond gaan werken. Volgens NPB-advocaat Willem de Klein maakt de werkgever zich schuldig aan inbreuk op het eigendomsrecht en misbruik van bevoegdheden.



Blijf op
de hoogte!
Download de
NPB-app



Stichting Hulphond Nederland in Herpen

HONDSTROUWE HULP BIJ PTSS

Het kan iedereen overkomen. Het maakt niet uit of je groot of klein bent, stoer, sterk of dat juist niet. Traumatische ervaringen kunnen uitmonden in chronische PTSS, “posttraumatische-stressstoornis”. Ook bij politiemensen. Zij hebben er zelfs veel meer kans op, gezien de hoeveelheid traumatische ervaringen die zich voordoen. En dan?

Voor uitbehandelde mensen met PTSS blijkt er een antwoord op deze vraag te zijn. Hulp komt van de hond. Uit een onverwachte hoek misschien, maar daarmee is de hulp niet minder waardevol. In ieder geval niet volgens Eric Bouwer, Algemeen Directeur van Hulphond Nederland in het Brabantse Herpen. Gedreven door wat hij gezien heeft wat een dier wel kan en een mens niet, legt hij graag uit wat de stichting kan bereiken voor mensen met PTSS en dus ook voor collega's die worstelen met dit probleem.

OOK VOOR POLITIEMENSEN

‘Als je bereid bent je om je over te geven aan iets dat buiten je eigen macht ligt, dan kan de verbinding tussen mens en hulphond heel nuttig zijn,’ vertelt Bouwer vanuit het moderne pand langs de A50. ‘Uitbehandelde PTSS-ers kunnen wij niet genezen, maar we kunnen zeker bijdragen aan het draagbaar maken van de situatie. Een beter leven met hulp van de hond, is wel degelijk mogelijk. De resultaten spre-

ken voor zich. Ook voor politiemensen. Marcel de Korte is daar een aansprekend voorbeeld van.’ Voor het welbevinden van mensen als Marcel zijn we met z'n allen (ruim 80 personeelsleden) keihard bezig. We zien de geweldige resultaten. Elke dag weer!’

ZINTUIGLIJKE WAARNEMING

Wat kan een hond wel bereiken bij PTSS-ers, dat hulpverleners en medicatie niet kunnen? Eric Bouwer twijfelt geen moment bij deze vraag en legt ons ruim de anatomie en kenmerken van de hond voor. Teveel voor dit artikel, maar duidelijk is wel dat het wezen van de hond veel beter dan de mens in staat is tot, wat we noemen, zintuiglijke waarneming. De hond merkt vele malen meer én sneller op wat er speelt. De neus, oren, maar ook de hersenen spelen daarbij een grote rol. Juist daarin schuilt de kracht van een dier in relatie tot de mens. ‘Het is toch geweldig dat een hond al 30 minuten vóórdat zijn baas een epilepsie-aanval krijgt dit waarneemt en gaat waarschuwen,’ vertelt Bouwer.



Eric Bouwer, algemeen directeur

HULPHOND IS ONBETAALBAAR

Marcel de Korte waardeert Hulphond Nederland en zijn hond Funky enorm. Hij zegt: 'De hulp van Funky en Hulphond Nederland is onbetaalbaar.' Zo beleeft hij dat en terecht, maar dat neemt niet weg dat er heel veel bij komt kijken voordat de hulp zo ervaren kan worden. Elke hond is anders, elke cliënt is anders en elke afstemming is anders. En dat is allemaal weer uit te drukken in geld. Jaarlijks sprokkelt de stichting een bedrag van zo'n 7 miljoen euro bij elkaar. Hoofdzakelijk via maandelijks donateurs, legaten en sponsoring. Slechts een bedrag van rond de € 800.000 wordt opgebracht door zorgverzekeraars en overheden.

Eric Bouwer: 'Wij willen onafhankelijk blijven en geen overheidsinstantie worden en het werven van allerlei fondsen in de maatschappij heeft een belangrijke functie. Het bevordert ons contact met de samenleving. Maar ik constateer ook dat er nog te weinig financiële erkenning is vanuit de instanties die onze honden inzetten bij de hulp aan mensen met een lichamelijke beperking, met epilepsie en met PTSS. Vergis je niet dat een hulphond in de 10 jaar dat hij of zij actief is gemiddeld zo'n € 43.000,- kost en dat wij als stichting daar zeker de helft zelf aan bijdragen. Ik denk dat die verhouding veel beter zou kunnen. Niet omdat we winst willen maken; we zijn een goede-doel-instelling, dus daar gaat het niet om. Meer geld en meer structuur in de vaste inkomsten betekent direct dat we meer mensen kunnen helpen. De aanvragen voor hulp (twee PTSS-aanvragen per week) overtreffen nu al ruim wat we kunnen doen (15 per jaar) en dat is best frustrerend.'

'In het geval van PTSS voelt een hond in welke situatie zijn baas zich bevindt. Gevoelens van angst en spanningsopbouw worden door de hond snel opgemerkt. Ook een beginnende nachtmerrie "hoort" de hond. Deze bijzondere eigenschappen zetten we in om de hond en z'n baas op elkaar "af te stemmen", met elkaar te laten samenwerken, zodat er op tijd de juiste actie ondernomen kan worden. De hond ervaart iets, weet wat dit is en handelt. Dat kan zijn door z'n baas wakker te maken, zodat de nachtmerrie stopt, maar er zijn nog veel meer zaken waarbij de hond de juiste actie onderneemt. Een hulphond signaleert, waarschuwt en handelt niet alleen, maar wordt daarnaast - voor wie daar open voor staat - een echt maatje. Een vriend voor het leven, die onvoorwaardelijk trouw blijft en niet oordeelt. Er ontstaat een emotionele gevoelsband die niet te koop is of via therapie te verkrijgen is. Veel mensen vinden dit heel fijn en voor iemand met PTSS betekent het ook nog eens een beter leven en nieuw perspectief.'

WETENSCHAP EN HULP VAN EEN HOND BIJ PTSS

De erkenning voor PTSS als aandoening is er nog maar relatief kort. De erkenning dat hulp van een hond positief bijdraagt, komt gestaag op gang. 'Het groeiende aantal ervaringen uit de dagelijks praktijk spreekt voor zich, maar toch willen we meer,' legt Bouwer uit. 'Daarom werken we samen met de Universiteit Utrecht aan de wetenschappelijke onderbouwing van wat onze hulphonden kunnen doen bij PTSS. En ook dat is gericht op onze wens om nog veel meer mensen te helpen via onze honden en mogelijk ook andere dieren. Erkenning uit de wetenschappelijke hoek zal daar ongetwijfeld aan bijdragen. Wordt vervolgd!'

Gevoelens van angst en spanningsopbouw worden door de hond snel opgemerkt

‘Wij pleiten er voor dat de hulp vanuit Hulphond Nederland voor politiemensen met PTSS een vast onderdeel wordt van het beleid binnen de Nationale Politie’

NPB-voorzitter Jan Struijs



FERRY DE WET

MARCEL DE KORTE EN HULPHOND FUNKY

‘Het traject bij Hulphond Nederland heb ik als zeer warm ervaren. Ik kreeg een spiegel voorgehouden die ervoor zorgde dat ik mezelf weer een beetje onder controle kreeg. Sinds januari 2017 woont Funky bij mij in huis. Hij beschermt me in meerdere opzichten. Hij houdt mensen op afstand als dat nodig is, verliest mij nooit uit het oog en maakt mij wakker als ik nachtmerries heb. Ik vertrouw op Funky en krijg weer energie voor andere dingen.’

Bekijk de PDF van het artikel met Marcel de Korte in onze app of op de website.

WAT VINDT DE NPB?

Voorzitter Jan Struijs is er duidelijk over: ‘De hulp die een adequaat getrainde hond kan bieden aan collega’s die getroffen zijn door chronische PTSS, staat wat de NPB betreft niet ter discussie. Het is goed te constateren dat Hulphond Nederland ook andere initiatieven ontwikkelt op dit gebied. Coaching en training met behulp van honden, zonder de hond zelf in bezit te hebben, kan ook zeer nuttig zijn. Wij pleiten er daarom voor dat de hulp vanuit Hulphond Nederland voor politiemensen met PTSS een vast onderdeel wordt van het beleid binnen de Nationale Politie. En ja, dat kost geld. Maar elke diender die getroffen wordt door PTSS is het wat ons betreft dubbel en dwars waard!’ ■



Donateur worden van Hulphond Nederland?

Wil je donateur worden van Hulphond Nederland om dit mooie werk te ondersteunen? Dat kan en wordt zeer gewaardeerd. Kijk daarvoor op de website hulphond.nl.



HIKING & ADVENTURES

Ook voor 2019 heeft Hiking & Adventures – een door politiecollega's bestuurde stichting – weer tal van sportieve en uitdagende avonturen op het programma staan. NPB-leden krijgen jaarlijks 10 procent korting op één tocht naar keuze – met een maximum van € 50. Ga dus vooral eens kijken of er voor jou wat bij zit: www.hiking-adventures.nl!

Hiking & Adventures wordt bestuurd door de collega's op bovenstaande foto: Micha de Heus (penningmeester), Joost Ruijter (secretaris) en Hans Robijn (voorzitter). Ondernemende en avontuurlijke politiemensen, die jaarlijks meerdere activiteiten in de buitenlucht organiseren, zowel in als buiten Europa.

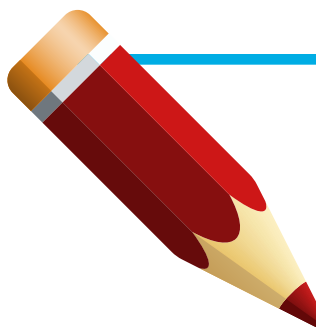
De meeste deelnemers werken bij de Nationale Politie. Sommige zijn superfit, andere zijn min of meer ernstig beschadigd door het leven of door het politiewerk. In augustus van dit jaar deden bijvoorbeeld een paar collega's met PTSS mee aan de Fjällräven Classic in Zweeds Lapland – samen met hun buddyhond.



NPB-AGENDA 2019

Traditiegetrouw biedt de NPB zijn leden in de herfst een eigen bondsagenda aan voor het komende nieuwe jaar. Eens in de vijf jaar een leren omslag met een boekje voor binnenin en vervolgens vier jaar lang telkens een nieuw boekje.

Vraag nu een exemplaar van de NPB-agenda 2019 aan in de app of via www.politiebond.nl. Je krijgt hem dan kosteloos thuisgestuurd. Het verzenden gaat begin november van start.



OR LANDELIJKE EENHEID

Bij de OR-verkiezingen binnen de Landelijke Eenheid is de NPB weer als grootste uit de stembus gekomen. De komende jaren zijn 9 van de 21 personeelsvertegenwoordigers in de ondernemingsraad afkomstig van de lijst met NPB-kandidaten. Op de tweede plaats eindigde de ACP met zeven zetels. De ANPV haalde drie en de VMHP twee zetels. De opkomst was iets hoger dan in 2015: 42,2 in plaats van 41,2 procent.

ZWEMMEN VOOR HET CSG



Afgelopen zomer zwom kinderpornorechercheur Babette Rens (foto) met twee zwemmaatjes (John en Wendy) in estafettevorm het IJsselmeer over tussen Stavoren en Medemblik (22 kilometer). Doel: geld inzamelen voor het Centrum Seksueel Geweld (CSG). De NPB was een van de sponsors.

Bij het Centrum Seksueel Geweld werkt een team van artsen, maatschappelijke werkers, politie, psychologen, seksuologen en verpleegkundigen intensief samen om slachtoffers van seksueel geweld professionele zorg te geven. Bij voorkeur binnen zeven dagen, want dat verkleint de kans op medische en psychische problemen aanzienlijk. Ook heeft de politie veel meer kans om een dader te vinden als er zo spoedig mogelijk sporenonderzoek wordt gedaan. De unieke samenwerking in het CSG maakt een veel betere zorg aan slachtoffers van seksueel geweld mogelijk. Een goed doel dus om geld voor in te zamelen, bijvoorbeeld door een krachtsinspanning die Babette als enthousiast openwaterzwemmer al jaren voor ogen stond: het IJsselmeer over zwemmen.

Na maanden van training ging Babette op woensdag 15 augustus om kwart voor acht 's ochtends als eerste te water. Vanaf dat moment zwommen zij en haar twee teamleden om beurten tussen de 30 en 45 minuten. Vlak voordat Babette uren later de haven van Medemblik in zwom sprongen John en Wendy het water in om het laatste stuk samen te zwemmen. Onder luid applaus van vele aanwezigen op de kant, want de actie had veel aandacht gekregen, met dank aan De Stentor, SBS6 en de sociale media. Zeven uur en 50 minuten na de start (omstreeks 15.35 uur) tikten ze aan.

Deze letterlijk en figuurlijk sterke stunt heeft bijna 4.000 euro opgeleverd voor het Centrum Seksueel Geweld. Gefeliciteerd met dit mooie resultaat!

FISCAAL VOORDEEL NPB-CONTRIBUTIE 2018

NPB-leden in actieve dienst kunnen een flink deel van hun jaarlijkse vakbondscontributie terugkrijgen door dit bedrag uiterlijk in de maand december te laten aftrekken van hun brutoloon. Daardoor betalen ze eenmalig over een lager bedrag loonbelasting en sociale premies en krijgen daardoor een hoger nettoloon overgemaakt.

Wat moet je doen om dit fiscale voordeel voor 2018 binnen te halen? Heel simpel: voor 1 december in Youforce aangeven dat je van deze mogelijkheid gebruik wilt maken. De tegels in Flex Benefits die je daarvoor moet gebruiken zijn sinds 1 oktober beschikbaar.

Is de contributie betaald via inhouding op het salaris, dan is uiteraard geen betalingsbewijs nodig. Betaal je rechtstreeks aan de bond (via een machtiging), dan kun je bij de NPB-ledenadministratie een betalingsverklaring aanvragen via la@politiebond.nl.

LET OP: Maak je te laat werk van deze fiscale verrekeningsmogelijkheid, dan gaat die optie voor het jaar 2018 definitief verloren. Er is niets dat jij en/of de NPB daar achteraf nog aan kunnen doen.



Blijf op de hoogte!
Download de NPB-app



MARIJKE KEMNA (42) is een creatieve geest en een ietwat opstandig vrouw-mens met een uitgesproken mening. Ze is kaderlid van de NPB en Generalist Intelligence bij de Eenheid Rotterdam. Voor haar werk als informatierechercheur was zij werkzaam als hoofd-medewerker van het Regionaal Service Center in Rotterdam. Sinds 2015 is zij huisblogger voor de NPB.

KUDOS VOOR DE BONDEN

V

erhelderend vond ik de CAO-bijeenkomst van de politiebonden in Rotterdam. Ik schrok wel weer van het wantrouwen dat wij politiemensen hebben opgebouwd jegens onze werkgever. Ook de toon waarop en de bewoordingen waarin we nu zelfs onderling met elkaar

praten is choquerend. Er is duidelijk veel kapotgemaakt bij de gemiddelde politiemens!

Maar over het onderhandelaarsakkoord heb ik nu een beter gevoel. Dat is namelijk helemaal zo slecht niet als u wellicht in de wandelgangen, op intranet of via social media gehoord heeft. Daarmee zeg ik niet dat het allemaal rozegeur en maneschijn is. Het kan altijd nóg beter. Zo schiet het akkoord tekort in nieuw beleid voor onze oudere collega's. Op dat terrein zijn onze onderhandelaars tegen wettelijke (fiscale) blokkades aangelopen en tegen politieke veto's. Zelfs zij kunnen zulk ijzer niet met handen breken en dat respecteer ik. Maar weet dat ze zich voor de volle 200 procent hebben ingezet. Er is hard geknokt. Van de inzetbrief van onze werkgever is weinig heel gebleven. De flexvoorstellen zijn van tafel. In deze CAO zit veel geld, geld dat in betere doorgroeimogelijkheden zal gaan zitten, in capaciteit, opleidingen en salarissen.

Kijk, als het aan mij gelegen had, dan was de weekendactie van 14 tot 16 september gewoon doorgegaan. We hadden ze bij de spreekwoordelijke ballen en nu hebben we die losgelaten voordat we er flink in hebben kunnen knijpen. Ik vind dat jammer. Maar ik ben een rancuneuze klootzak en daarom bereik ik ook nooit iets als ik moet onderhandelen.

En jawel, ik ben nog steeds pissig. In een CAO zouden afspraken over arbeidsvoorwaarden moeten staan. Door het geblunder van de korpsleiding van de laatste jaren gingen de onderhandelingen dit keer vooral over het repareren van de organisatie en de manier waarop die gerund wordt. Ongewild en onverdiend betalen wij de prijs voor de overhaaste en ondoordachte invoering van de Nationale Politie en het gestoethaspel met het nieuwe functiehuis. Maar goed, op basis van de nieuwe CAO is het straks dan zover dat de korpsleiding elke vier maanden aan het handje van de bonden mee moet naar de minister, om te vertellen of ze haar werk wel gedaan heeft. Dat is een afgang voor de korpsleiding, maar kudos voor de bonden dat ze het voor elkaar gekregen hebben.

Tenzij we natuurlijk straks in meerderheid 'nee' stemmen. Maar dan gaat wel het hele akkoord van tafel – ook de huidige pluspunten – en moet het onderhandelen weer helemaal opnieuw. ■

A	11	24	33			B		31	15	48	7			20	34	10	44	
C	26		5		42	30	19	D	47	31		16	42		8		51	2
E	37	25		20		6	30		17	F	13	9	46		2	32		
G	47	28	1			8	12		45		14	H	6	25			18	37
I	3	33	44		39	13		J	19			15	12		40	43		2
K	38			17	44	35	L	40	24		1	53		16	49		9	34
M	22		36		45	3		31		10	18	41	N		51	37		13
O	23	42		50	1		P	15	51			7	41		3	29	12	
Q	27	48			12	3	36	R	15		1	46			13	23	49	5
S	8	19		32	27		52			45	23	T	31		52	11		21
U	22	37		44			51	16	2	V	42		19	4	28		45	
W	50	4	45		35	23		X	26		53	15	9	3	21			37
Y	38		8	16		Z		12	4	29		2	8	39		43		14

- A.** Huidige president van de VS
B. Dertienvoud min een
C. Aziatisch rund
D. Echtgenoot van een van je kinderen
E. Buurland van Duitsland
F. Dertienvoud min een
G. Dom
H. Rund, zoals bijvoorbeeld C
I. Dertienvoud min een
J. Eerste president van de VS
K. Buurland van Duitsland
L. Ouder van een van je ouders
M. Kind van een van je kinderen
N. Buurland van Duitsland
O. Rund
P. Dertienvoud min een
Q. Dom
R. Schots rund
S. Buurland van Duitsland
T. President van de VS tussen Ford en Reagan
U. Broer van M
V. Dom
W. Vermoorde president van de VS
X. Dom
Y. Noord-Amerikaans rund
Z. Dertienvoud min een

PRIJSWINNAARS PUZZEL 2 - 2018

Van 180 NPB-leden ontvingen we de juiste oplossing van de puzzel in het vorige bondsblad: pensioenoffensief.

DIT ZIJN DE PRIJSWINNAARS VAN EEN KADOBON VAN € 10:

Jan Plug, Katwijk
 Dion de Bruijn, Venlo
 Martin Gervink, Oldenzaal
 Joke van Heeswijk-Hollema, Oss
 Irene Bons, Krommenie

MEEDINGEN NAAR EEN PUZZELPRIJSJE?

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

Onder de inzenders verloten we vijf kadobonnen van € 10.



OPLOSSING:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	,	15	16	17	18	A
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	.		

PROFITEER VAN AANTREKKELIJKE KORTINGEN MET LEDENVOORDEEL FNV

Ledenvoordeel FNV biedt FNV-leden flinke kortingen op allerlei producten, diensten en uitjes. Naast de jaarvoordelen waar je het hele jaar gebruik van kunt maken, bieden we ook tijdelijke voordelen. Deze vind je elke maand op ledenvoordeelfnv.nl. Je kunt je ook inschrijven voor de maandelijkse nieuwsbrief, zodat je nooit een voordeel mist! De tijdelijke voordelen zijn geldig van 1 september 2018 t/m 30 november 2018.

TIJDELIJK VOORDEEL

Maandelijks vele nieuwe voordelen op ledenvoordeelfnv.nl

20% KORTING BIJ INKTWEB.NL OP HUISMERK CARTRIDGES EN TONERS

Op zoek naar nieuwe cartridges of toners? Dan ben je bij Inktweb.nl aan het juiste adres! Als lid van de FNV ontvang je nu 20% korting op alle FLWR compatible cartridges, dit is het huismerk van Inktweb.nl. De behuizing van deze cartridges zijn identiek aan die van de originele, echter is er een aanzienlijk verschil zichtbaar aan de inhoud en de prijs. Tip: ook handig om alvast een setje extra in te kopen. Dan zit je voorlopig niet meer zonder, op het moment dat je het nodig hebt.

Kijk voor de kortingscode op ledenvoordeelfnv.nl



20% KORTING

inktweb.nl

10% KORTING OP FITNESSARTIKELLEN VAN FOCUS FITNESS EN FITBIKE

Wil jij fit worden of blijven, maar zie je het niet zitten om je in te schrijven bij een sportschool? Met de producten van Betersport werk je thuis aan je persoonlijke doelen. Betersport is al ruim 12,5 jaar gespecialiseerd op het gebied van fitnessapparatuur en biedt een breed assortiment fitnessapparaten en kleinere fitnessartikelen. Als FNV-lid ontvang je nu 10% extra korting op alle fitnessartikelen van de merken Focus Fitness en FitBike.

Kijk voor meer informatie op ledenvoordeelfnv.nl



10% EXTRA KORTING

Betersport.nl
Dé specialist in fitness

€ 20,- KORTING OP STAR WARS SUITE EN 50% KORTING OP A CHRISTMAS CAROL

Als FNV-lid kan je dit najaar profiteren van korting op twee bijzondere concerten. In Star Wars Suite wordt de muziek van Star Wars tot leven gebracht door meer dan 150 gepassioneerde muzikanten. Hierop ontvang je € 20,- korting per ticket. Liever naar een kerstconcert? Profiteer dan van 50% korting op A Christmas Carol, waarin de grootste kerstklassiekers aller tijden worden vertolkt door een groot symfonisch orkest met koor.

Kijk voor meer informatie op ledenvoordeelfnv.nl



TOT 50% KORTING

★ TEC THEATER
ENTERTAINMENT
CONCERTS

JAARVOORDEEL

10% TOT 50% KORTING BIJ KWIKFIT

Is jouw auto toe aan onderhoud, een APK of moeten er onderdelen worden vervangen? Dan ben je bij KwikFit aan het juiste adres. Onze gecertificeerde monteurs geven je auto de beste zorg. Als FNV-lid profiteer je van leuke aanbiedingen: 50% korting op APK, 20% korting op een kleine/grote beurt en 10% korting op alle overige producten. Dat is nou KwikFit, service waar je blij van wordt.

Kijk voor de dichtstbijzijnde KwikFit-vestiging en de actievoorraarden op ledenvoordeelfnv.nl



10- 50% KORTING

KwikFit

JAARVOORDEEL

WIJ DOEN JE GRAAG EEN PERSOONLIJK AANBOD!

Sámen kiezen voor groene energie en Nederland steeds een stukje duurzamer maken. Dat is de missie van Greenchoice, samen met jou! Als FNV-lid kun je profiteren van het collectief bij Greenchoice. Zo is een groene keuze niet alleen goed voor het milieu, maar ook voor je portemonnee. Bekijk het aanbod op fnv.greenchoice.nl en profiteer van blijvende kortingen! Deze aanbieding geldt ook voor FNV-leden die al klant zijn van Greenchoice.

Kijk voor meer informatie op fnv.greenchoice.nl



BLIJVEND VOORDEEL

GREEN
CHOICE

TOT 27% KORTING OP JE TELEFOON- ABONNEMENT BIJ BEN

Ben wil graag dat jij geld overhoudt voor dingen die je echt leuk vindt. Want de tijd met elkaar is veel leuker dan de tijd met je mobieltje. Maar voor de momenten dat je je mobieltje wel nodig hebt, heeft Ben hele voordelige abonnementen. Als FNV-lid krijg je nu tot 27% korting p/m op een abonnement! Kijk op www.ben.nl/fnv.

Bekijk alle aanbiedingen op: www.ben.nl/fnv en kies jouw abonnement!



27% KORTING

Ben®

KORTING OP SCHADEVERZEKERINGEN BIJ UNIVÉ

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

Vragen? Kijk op unive.nl/fnv, bel 0592-348999
of bezoek één van de ruim 120 winkels



11% KORTING

univé

SCOOR EEN NIEUWE JAS BIJ PLUTOSPORT!

De temperaturen dalen en een goede, warme en vooral ook mooie jas is dan ook geen overbodige luxe! Neem een kijkje in het assortiment en je vindt jassen van topmerken voor scherpe prijzen. Met deze jassen ben je goed voorbereid op de komende vrieskou en kun je elke onverwachtse Nederlandse bui aan!

Ga voor de kortingscode naar ledenvoordeelfnv.nl



10% EXTRA KORTING

PLUTO
SPORT

Onze jaarpartners:

KwikFit



matrabike
AL 25 JAAR DE VOORDELIGSTE IN FIETSPLEZIER

nha



GREEN
CHOICE

univé

PLUTO
SPORT.NL

Ben®

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

Onder voorbehoud van druk- en zetfouten.

Kijk op de website voor de speciale maandaanbiedingen!

Wat doet een afdelingsvoorzitter?

Die vertegenwoordigt de leden uit zijn eenheid binnen het dagelijks bestuur en heeft maandelijks overleg met andere kaderleden, bestuursleden en de Ondernemingsraad. Best spannend in het begin, want er zit een groot leeftijdsverschil tussen mij en andere bestuursleden. Daardoor zien we dingen soms heel anders. Met een tweet kan ik groot nieuws in één keer bekend maken, terwijl dat bij mijn oudere collega's vaak iets langer duurt.

Wat is je ambitie?

Ik wil dat mijn collega's zich gehoord voelen. Dus zorg ik er bijvoorbeeld voor dat de achterban op de hoogte blijft van de CAO-onderhandelingen. Elke week stuur ik ze een mail met nieuws daarover. Soms maar een paar regels, maar dan weten ze wel wat er speelt. Daarnaast sta ik de pers te woord wanneer er nieuws is uit de regio. En ik werk in de eenheid nu ook samen met andere vakbonden aan CAO-acties. Niet altijd gemakkelijk, maar wel heel dankbaar, want je doet goed werk voor veel collega's.

Waarom ben je kaderlid?

Ik vind het leuk als ik mailtjes terugkrijg waarin leden vertellen dat ze nu eindelijk begrijpen wat er aan de hand is. Zeker voor jonge collega's is een functie als dit een goede manier om bestuurservaring op te doen. Ik werk hard aan vernieuwing door te proberen jongere collega's enthousiast te maken voor het vakbondswerk. Ik zeg altijd: als je nu begint, dan kun je nog veel leren van de oudere bestuursleden. Die doen dit werk soms al tientallen jaren. Niet te lang wachten, want ze gaan een keer met pensioen.

En heeft die aanpak succes?

Ik heb de afgelopen tijd een paar nieuwe collega's weten over te halen om actief te worden binnen de NPB. Gewoon, door ze persoonlijk te benaderen. Eentje is nu actief in een Regionaal Actie Centrum (RAC), een ander is kaderlid geworden. Ik wil de oude garde niet buitenspel zetten, maar om doeltreffend te kunnen blijven opkomen voor onze leden moeten we op tijd aansturen op vernieuwing.



AANSTUREN OP VERNIEUWING

Koen Simmers (28) is hoofdagent in Tilburg en sinds april 2018 voorzitter van de NPB-afdeling Zeeland-West-Brabant.