

nummer 5 oktober 2017

depolitie



Ledenmagazine
van de Nederlandse
Politiebond

LEES HET
VERNIEUWDE
MAGAZINE

**GETOUWTREK OM PENSIOEN
ALLES OVER DE
AANPASSINGEN IN DE
PENSIOENREGELING**



**BONDIG: OVER
WERK & INKOMEN,
RECHTSHULP EN
DE VERENIGING**

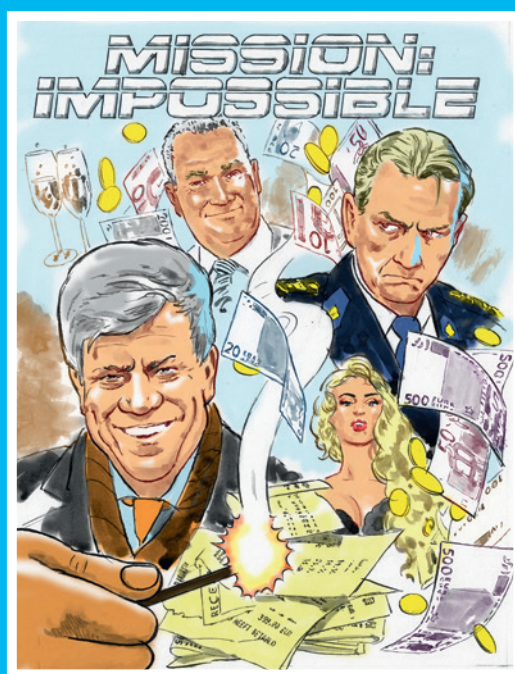


**COLLEGA'S:
LISETTE KRUISWIJK**

**'EERLIJK IS EERLIJK:
HET SALARIS HOUDT
NIET OVER'**



NPB IN EEN NIEUW JASJE



DE NATIONALE POLITIE MISSION IMPOSSIBLE



**EN VERDER:
EVEN JE SYSTEEM RESETTEN:
MINDFULNESS
IS NIET ZWEVERIG**

**WAT DOET:
JOHAN BRANDSMA, VAN ICT?
'HET GAAT OM DE
MENSELIJKE MAAT'**

**UITSLAG
NPB-OPINIEPEILING**

56%

**ZEGT DAT WERKGEVER
HET THUISFRONT MEER
MOET BETREKKEN
BIJ HET WERK**



Altijd en overal

in contact met
je collega's met de
nieuwe NPB-app



Ontdek de voordelen op politiebond.nl/app
of download de app direct



INHOUD

- 04 NIEUWE HUISSTIJL
NPB-leden blij met ander jasje
- 06 NPB ADVISEERT
Meer geld voor Nationale Politie
- 09 WAT DOE JIJ?
ICT'er Johan Brandsma vertelt
- 10 BONDIG - Rechtshulp
- 12 ROLL CALL
'Loon kan beter'
- 16 NPB OPINIEPEILING
Thuisfront meer betrekken
- 18 HOT TOPIC
Diversiteitsbeleid: de foute grap
- 20 VOORDELEN NPB-APP
- 21 BIJBLIJVEN
Over morele oordeelsvorming
- 22 BONDIG - Vereniging
- 24 ZO ZIT DAT
Getouwtrek om pensioenen
- 28 GEZONDHEID
Mindfulness helpt écht
- 30 BONDIG - Werk en Inkomen
- 32 PUZZEL
- 33 COLUMN
- 34 LEDENVOORDEEL
- 36 DAAROM

COLOFON REDACTIE Saskia Dorrestein, Cara Koesoemo Joedo, Dick Harte (NPB), Annemiek Sinnige, Elisabeth Quarles (MPG, Amstelveen) **TEKST** Alex Groothedde, Monique Brandt, Eline Lubberts, Anne-Marie Vervelde **FOTOGRAFIE** Mark van der Zouw **ILLUSTRATIES** Aloys Oosterwijk (pag. 7, pag. 19), XF&M (pag. 24, pag. 26) **ART DIRECTION EN VORMGEVING** Esther Tji, Bianca van Hilst (MPG, Amstelveen) **DRUK** Senefelder Misset **ADVERTENTIES** PSH Media Sales, Frank Roosenbeek, tel. 0314-355830, Suzanne Weijl, tel. 0314-355836 **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.
HEB JE EEN TIP? Mail dharte@politiebond.nl.
De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij het NPB-bestuur.



VOORWOORD

DE AGENDA VAN ONZE VOORZITTER

In deze rubriek houdt NPB-voorzitter Jan Struijs ons op de hoogte van de belangrijkste gebeurtenissen die zich de afgelopen drie maanden hebben voorgedaan.

JAN STRUIJS



Werkbezoek aan de meldkamer in Rotterdam. Gedreven NPB'ers vertellen over de beroerde ICT-voorzieningen, de vertraagde release van een nieuwe C2000-versie en de hoge werkdruk. Bizar: geen melding uitgeven omdat er geen voertuig of personeel is. Het gebeurt regelmatig en is steeds weer pijnlijk voor burgers en personeel. Passie voor het werk gaat hand in hand met veel kritiek op de nieuwe organisatievorm.



Tijdens de opening van het academisch jaar op de Politieacademie gesproken met docenten. Die kunnen het door alle bezuinigingen op de PA de instroom en het achterstallig vakonderhoud nauwelijks bolwerken. En dat terwijl tegelijkertijd veel politiemensen door de hoge werkdruk amper aan hun professionele ontwikkeling toekomen.



Veel in de media met de NPB-reactie op het rapport-Ruys. Eind van de ochtend vertrokken uit vergadering hoofdbestuur voor televisieopnamen NOS Journaal en Nieuwsuur. Begin van de avond live in EenVandaag, daarna thuis hapje eten en naar Amsterdam voor elf minuten livegesprek in Pauw, samen met Telegraaf-misdaadjournalist Mick van Wely. Kwart voor een weer huiswaarts.

Blad vernieuwd!

Met de introductie van de NPB-app en de vernieuwde website blijven wij met het ledenmagazine natuurlijk niet achter. De afgelopen weken hebben we met veel liefde en plezier gewerkt aan de vernieuwing van het bondsblad. Met een eigentijdse vormgeving en nieuwe rubrieken en verhalen hopen we jullie nog beter te informeren en inspireren. We zijn heel benieuwd wat je ervan vindt! Mail naar info@politiebond.nl



BLIJ MET NIEUW JASJE

Op het NPB-kantoor in Utrecht werd op 13 september de nieuwe huisstijl geïntroduceerd. Collega's uit het hele land waren bij deze primeur aanwezig. De enthousiaste reacties waren niet van de lucht en de jasjes, pennen en petjes met het nieuwe logo vonden gretig aftrek. De nieuwe huisstijl is ontworpen door grafisch ontwerper (en oud-politieman) Ron Rutten. De aanwezige kaderleden kregen ook een presentatie van de eerste NPB-ledenapp en van de vernieuwde website. Als klap op de vuurpijl werd de NPB-promotiecamper voorgereiden. Het logo symboliseert het doel en het karakter van de NPB: een schild (bescherming bieden), een tekstballon (overleg met de leden en de werkgever) en de kleuren die verwijzen naar de uitvoerende (donkerblauw/geel) en de ondersteunende collega's (lichtblauw).

Het onderzoeksrapport van de commissie-Ruys naar de extreem hoge uitgaven van Frank Giltay, voorzitter van de Centrale Ondernemingsraad, schetst een ontluisterend beeld. Probeerde korpschef Gerard Bouman Giltays medewerking te 'kopen'?

Doordrukken Nationale Politie was vragen om problemen

De Tweede Kamer ging in december 2011 akkoord met een veel te optimistisch kabinetsplan voor de Nationale Politie, dat vooral op bezuinigingen was gericht en te weinig op praktische haalbaarheid. De funeste gevolgen blijken eens te meer uit het rapport van de commissie-Ruys over de relatie tussen de korpsleiding en de Centrale Ondernemingsraad in die eerste jaren. NPB-voorzitter Jan Struijs: 'De commissie meldt dat ze geen bewijzen heeft gevonden voor omkoping, maar haar bevindingen maken wel duidelijk dat er heel rare en ongewenste dingen mogelijk waren – ten koste van de doorsneemedewerker.'

FATAAL VERBOND

De commissie-Ruys suggereert dat zich al vanaf 2012 ernstige aanvaringen voordeden tussen korpschef Gerard Bouman en minister van Veiligheid en Justitie Ivo Opstelten. Blijkbaar had Bouman zijn opdracht onderschat en ontdekte hij tot zijn chagrijn dat Opstelten het nieuwe korps in de media wel graag extra taken oplegde (meer tijd en aandacht voor high impact crime, kinderporno,

'Het politiebudget wordt bepaald door de gewenste bezuinigingen, niet door de veranderende criminaliteit'

jeugdproblematiek, verwarde personen, cybercrime), maar niet van plan was zich politiek hard te maken voor extra tijd, mensen of middelen. Gevangen in een fataal verbond hebben de minister en de korpschef naar buiten toe jarenlang de schone schijn opgehouden. Struijs: 'Bouman is tot twee maanden voor zijn aftreden in 2015 blijven beweren dat hij de juiste man voor de klus was. De commissie-Ruys schetst een ander beeld: de korpschef lag vaak in de clinch met zijn omgeving, stelde zich dominant op, communiceerde slecht en was niet altijd aanspreekbaar op zijn gedrag en besluiten. Daardoor kwam hij al vanaf 2012 steeds meer alleen te staan binnen de korpsleiding. In die situatie heeft hij zich kennelijk laten verleiden tot veel persoonlijk contact ('een-tweetjes') én een groot vertrouwen in COR-voorzitter Frank Giltay.'

VERKEERDE KEUZES

Dat intensieve contact heeft voor beide mannen verkeerd uitgepakt. De korpschef oefende onvoldoende controle uit op het (financiële) doen en laten van de COR. De commissie stelt streng vast: 'Tijdsdruk is hiervoor geen rechtvaardiging.' Ook hield Bouman Giltay de hand boven het hoofd na meldingen van plichtsverzuim in privétijd en verstrekke hij hem een persoonlijke lening. De commissie noemt dit 'onprofessioneel en ongepast'. Ook heeft ze geen goed woord over voor het besluit van Bouman om vlak voor zijn afscheid Giltay een forse salarisverhoging toe te kennen. Hierdoor 'roept hij het beeld op van willekeur en persoonlijke begunstiging'. De commissie-Ruys concludeert dat de voorzitter van de COR 'op zijn minst onzorgvuldig is omgegaan met publiek geld en zich daarover onvoldoende verantwoord heeft. Hij heeft op kritische vragen van andere COR-leden veelvuldig



en vaak onterecht geschermd met een akkoord van de korpschef.’

TIJDNOOD

Er zijn door de commissie geen bewijzen gevonden dat de COR zo opmerkelijk veel budgettaire ruimte kreeg in de hoop op die manier een positief advies over het reorganisatieplan te ‘kopen’. Het is waar dat het kritische COR-advies over dat plan na intensieve gesprekken tussen Giltay en Bouman werd omgezet in een positief advies met voorwaarden. Maar volgens de personeelsvertegenwoordigers hebben ze netjes de besluitvormingsprocedures gevolgd en inhoudelijk niks weggegeven. Struijs: ‘Je zou kunnen zeggen: als Bouman toen iets van de COR gekregen heeft, dan is het tijd. Tijd die hij hard nodig had om d zaak überhaupt op de rails te houden.’

POKERFACE

Dat geldt ook voor voormalig minister van Veiligheid en Justitie Ivo Opstelten. Struijs: ‘De minister is tot vijf minuten voor zijn aftreden blijven volhouden dat alles op rolletjes liep en helemaal goed ging komen. Dat pokerface werd pas onhoudbaar toen in het najaar van 2014 de NPB en de andere politiebonden publiekelijk hun vertrouwen in de totstandkoming van de Nationale Politie opzegden. Dat gebeurde mede op basis van drie interne overheidsrapporten waarin haarscherp werd gemeld dat er binnen het korps van alles misging.’

EEN ONGEZOND PROJECT

Wat voor lessen kan de politiek trekken uit het rapport-Ruys? Struijs: ‘De overgang naar een landelijk korps was gebaseerd op een onrealistisch bezuinigingsplan. Helaas zijn alle gevaren waar de NPB in 2012 voor gewaarschuwd heeft, uitgekomen. De politie is door de centralisatie uit de wijken verdwenen. Het gezag van de burgemeesters is uitgehold. Het politiebudget wordt bepaald door de gewenste bezuinigingen en niet door de veranderende criminaliteit. En last but not least: er is geen oog voor de structurele onderbezetting en overbelasting die bij de start van de Nationale Politie al jaren bestond.’

ADVIES NPB

De NPB pleit ervoor dat het kabinet en de Tweede Kamer de opzet en werkwijze van de Nationale Politie ingrijpend wijzigen.

‘Geef een ruimer deel van het beheer terug aan burgemeesters en eenheidschefs. Zo koppel je beleid en uitvoering weer aan elkaar’

‘De overgang naar een landelijk korps was gebaseerd op een onrealistisch bezuinigingsplan’

Struijs: ‘Beter ten halve gekeerd dan ten hele gedwaald. Zwak de centrale greep op het doen en laten van de politie af. Geef een ruimer deel van het beheer terug aan de burgemeesters en eenheidschefs. Op die manier koppel je beleid en uitvoering weer aan elkaar en dat leidt tot de beste resultaten. Laat de landelijke korpsleiding zich vooral bezighouden met politiek-bestuurlijke zaken en onder andere fungeren als een buffer tussen politiek en uitvoering.’

SCHIJF VAN VIJF

Om de Nationale Politie alsnog tot een succes te maken moet ook het nodige achterstallig onderhoud weggewerkt worden. Dat vereist een forse verhoging van het politiebudget. Struijs: ‘De NPB heeft tijdens de verkiezingscampagne alle politieke partijen zijn Schijf van Vijf voor een gezond politiekorps aangeboden. Het is in onze ogen zonneklaar dat dat flinke investeringen vereist in verantwoord personeelsbeleid (inclusief herinvoering vroegpensioen); voldoende contact met de burgers; voldoende training en opleiding; optimale bewapening en uitrusting en eerste klas ICT-voorzieningen. Het nieuwe regeerakkoord zou het korps de extra financiële ruimte moeten bieden om in ieder geval verbeteringen op deze punten mogelijk te maken.’ Dat de politie nog zo goed presteert als ze doet, is puur te danken aan de loyaliteit en de inzet van de medewerkers, aldus Struijs. ‘Het is dan ook wrang dat juist de mensen op de werkvloer maar weer moeten afwachten hoeveel geld het korps dit najaar op tafel kan leggen voor een nieuwe politie-cao.’ ■



Johan Brandsma (55), dienstenmanager binnen de PDC, dienst ICT, weet als geen ander hoe belangrijk het werk van de NPB is. ‘Het gaat om de menselijke maat.’

‘Omdat ik verantwoordelijk ben voor de ICT in vaar- en voertuigen kloppen er vaak collega’s bij mij aan met de vraag waarom we onze spullen niet op orde hebben. We kennen inmiddels allemaal de verhalen over agenten die Google Maps in plaats van de boordcomputer gebruiken, omdat ze daarmee wel snel op de juiste bestemming komen.’ Johan snapt waar de ergernis vandaan komt. ‘Natuurlijk kan ik het uitleggen: het gaat om veel auto’s, dus veel geld. En er is een probleem met de techniek in de auto’s en dat moet gefixt worden zodat de ICT-systemen optimaal werken. Onze dienst moet al jaren besparen. Dat merk je niet direct, maar als verouderde systemen een update nodig hebben, dan loop je tegen slecht werkende

hulpmiddelen aan. Gelukkig is er ook goed nieuws: nog dit jaar gaan we de stabiliteit verbeteren, nieuwe versies van de navigatiesoftware installeren en de kaarten updaten.’ Met zijn werk voor de vakbond focust Johan zich niet alleen op de ICT-problemen. ‘Ik zit ook in de landelijke bondsraad en ik ben NPB-vertegenwoordiger in het FNV-ledenparlement. Omdat ik niet bang ben om mijn mond open te doen past deze rol bij me. Ik ben erin gerold toen ik zelf de steun van de bond nodig had. Toen merkte ik hoe belangrijk het is.’ En eigenlijk zouden hij en zijn NPB-collega’s graag nog meer doen. ‘Als we nu gebeld worden met een issue is het vaak aan de late kant. We zouden liever op tijd met collega’s in gesprek gaan.’ ■

MEEHELPEN?
Wil je ook een bijdrage leveren? Johan is dringend op zoek naar collega’s die willen meehelpen om het voor alle werknemers beter te maken. Er is vast iets dat bij je past: vraagbaak of belangenbehartiger zijn voor collega’s, het organiseren van evenementen of informatiebijeenkomsten of namens je collega’s deelnemen in één van de verschillende werkgroepen of commissies van de NPB.



SMARTENGELD PTSS TOCH GEÏNDEXEERD

De Centrale Raad van Beroep (CvR) – de hoogste rechter in ambtenarenzaken – stelde dit voorjaar de NPB in het gelijk in een zaak die het had aangespannen over smartengeld bij PTSS. De werkgever had geweigerd het toegekende bedrag te verhogen met een bedrag aan inflatiecorrectie (indexatie). Volgens de NPB was dat in strijd met de rechtspositie van het politiepersoneel. Volgens de raad was in dit geval de principiële afspraak over de uitbetaling van smartengeld met inflatiecorrectie (zoals vastgelegd in artikel 54a van het Besluit algemene rechtspositie politie, het Barp) gewoon van toepassing. Een uitspraak die flink wat collega's met PTSS recht geeft op een extra bedrag, dat kan oplopen tot duizenden euro's. In juni heeft de werkgever de NPB zwart-op-wit laten weten dat alle medewerkers aan wie de afgelopen jaren op basis van de Coulanceregeling smartengeld is uitgekeerd, een nabetaling kunnen verwachten.

**Meld PTSS-
klachten binnen
5 jaar! Er is een
regeling voor. De
NPB kan je helpen.
Kijk op onze site.**



RAAF VERVANGT TTW-BELEID

De afgelopen zomer hebben de juridische medewerkers van de NPB zich met z'n allen gebogen over het TTW-beleid, het tewerkstellingsbeleid. Je kon namelijk tot 1 september een aanvraag indienen om onder deze regeling te vallen, na deze datum vervalt die. Het tewerkstellingsbeleid is opgetuigd voor collega's die tijdens de personele reorganisatie jarenlang werkzaamheden hebben verricht die niet tot hun officiële functie behoren. Bij een goede beoordeling kun je dan vanaf een bepaald moment aanspraak maken op een vaste benoeming in die 'tijdelijk' waargenomen functie. Na 1 september vervalt dit TTW-beleid. Al sinds 26 juli 2016 is zijn opvolger van kracht, de Regeling aanvraag plaatsing andere functie, kortweg de RAAF. De NPB heeft zijn leden zo veel mogelijk attent gemaakt op de TTW-deadline van 1 september. Deze tijdelijke regeling is op sommige punten namelijk gunstiger dan de RAAF, bijvoorbeeld als het gaat om de terugwerkende kracht van de inschaling. **Kijk op www.politiebond.nl en NPB-app voor de laatste informatie.**

**‘Vaste
benoeming in
waargenomen
functie’**



**PTSS-zorg gaat alleen
werken als er geld
beschikbaar voor is**



PTSS-BELEID KORPS KAN STUKKEN BETER

De NPB heeft verbaasd gereageerd op het intranetbericht waarin de korpsleiding zichzelf hartelijk feliciteert met haar zorgvuldige aandacht voor medewerkers met werkgerelateerde posttraumatische stressstoornis (PTSS). De NPB erkent dat er op PTSS-gebied de afgelopen jaren stappen zijn gemaakt, maar ziet nog te veel collega's die niet geholpen worden zoals het zou moeten.

NPB-vicevoorzitter Albert Springer: 'Het openen van een Meldpunt PTSS is een verbetering, maar dan moet je wel zorgen voor voldoende bezetting. Nu worden meldingen "gemiddeld binnen drie maanden" in behandeling genomen. Dat is best lang als je met PTSS-symptomen worstelt.' De NPB is dan ook blij met het besluit van het korps om het Meldpunt PTSS te versterken en leidinggevend te gaan trainen in het tijdig herkennen van PTSS-symptomen. Springer: 'Beide zaken zijn hard nodig, maar zullen de PTSS-zorg helaas niet veel beter maken als de huidige managementcultuur hetzelfde blijft.' In die cultuur is het prima om de erkenning van nieuwe PTSS-gevallen en de toekenning van smartengeld door je juristen zo lang mogelijk te rekken. Ook lijkt er niemand wakker te liggen van het tekort aan praktische mogelijkheden om collega's met erkende PTSS succesvol te laten re-integreren. Springer: 'De oorzaak is duidelijk: het nagestreefde humane PTSS-beleid staat op gespannen voet met de financiële ruimte waarover de leidinggevend beschikken.'

OR-VERKIEZING



FRANK VAN DER
LAAN (36)
Senior GGP in
flexteam west Utrecht.
Standplaats: Woerden

‘TEVREDEN MEDE- WERKERS ZIJN PRODUCTIEVER’

Met de OR-verkiezingen in aantocht vroegen we drie kandidaat-leden naar hun hot topic. Wat wil Frank van der Laan veranderen. En hoe dan? 'De communicatie met de collega's moet echt beter. Dat begint al met informatie als: wie zitten er in de OR? Hoe kun je hen bereiken? Nieuwe regelingen, andere informatie waar collega's iets aan kunnen hebben, het komt nu allemaal niet door. In west Utrecht zijn veel collega's daardoor slecht op de hoogte van wat er speelt. Een tweemaandelijks nieuwsbrief is niet voldoende. Als je via onlineplatforms als Agora of desnoods via Facebook actuele informatie doorspeelt, gaan zaken vanzelf meer leven op de werkvloer. Dat is juist nu heel belangrijk. Door de reorganisatie is er onrust, mensen weten niet waar ze aan toe zijn. Je bereikt veel meer als mensen zich betrokken voelen. We vormen samen de organisatie. Willen we dingen veranderen dan moeten we allemaal ons steentje bijdragen. Een werknemersparticipatie-mailbox zoals Haaglanden die heeft, zou nuttig kunnen zijn, mits er echt iets met die ideeën of klachten wordt gedaan. Als mensen worden gehoord, voelen ze zich serieus genomen. En tevreden medewerkers zijn productiever, doen hun werk beter en met meer plezier. Zo kweek je als OR vertrouwen en versterk je je positie. Uiteindelijk wordt de gehele organisatie daar beter van.'



**BLIJF OP DE HOOGTE!
DOWNLOAD DE APP**

‘HET LOON KAN BETER’

Alle drie leven voor hun baan bij de politie. Ze kunnen zich niet voorstellen dat ze ergens anders beter werk zouden kunnen doen. Maar krijgen ze de waardering die ze verdienen? En wat kan er beter? Drie collega's vertellen.

WAT WORDT DE CAO-INZET VOOR 2018?

De lopende politie-cao eindigt op 31 december 2017. Normaal gesproken hadden dit najaar dan ook onderhandelingen met de politiebonden van start moeten gaan over een nieuwe cao vanaf 1 januari 2018. De langdurige formatie van het nieuwe kabinet gooit roet in het eten. De nieuwe cao-ronde zal pas starten nadat de nieuwe minister van Veiligheid en Justitie is ingewerkt. Dat wordt dus vermoedelijk pas na de jaarwisseling. De NPB gebruikt de tussentijd om zijn leden te

raadplegen over de gewenste cao-inzet van de bond. Welke verbeteringen moeten onze onderhandelaars met voorrang proberen binnen te halen? Daar kun je nog heel verschillend over denken. Dat blijkt wel uit de gesprekken met de drie collega's op deze pagina's. Denk en beslis ook mee over de belangrijkste zaken die de NPB-onderhandelaars moeten zien binnen te halen. Kijk voor meer informatie op de NPB-app of de website!



LISETTE KRUIJSWIJK (51)
politieambtenaar Oost-Nederland

Lisette was al veertig toen ze bij de politie terechtkwam. Ze zag een advertentie waarin gevraagd werd om vrijwilligers. Lisette: 'Na mijn jaren in het onderwijs was ik toe aan wat anders. Tijdens een open dag was ik direct verkocht en meldde ik me aan. Mijn omgeving vond deze stap bijna logischer dan ik: iedereen vond het bij me passen.'

En ze hadden gelijk. Vanaf dag een voelde Lisette zich helemaal thuis bij de politie. 'Sterker nog, ik wilde doorstromen en er echt mijn baan van maken. Na twee jaar vrijwilligerswerk stapte ik over naar de reguliere surveillance en vijf jaar later begon ik aan de opleiding tot agent. Een goede timing: mijn zoon was inmiddels zo oud dat ik makkelijk alle diensten kon draaien.'

Sinds eind 2015 is Lisette agent en verleent ze noodhulp. 'Het is hard werken. Vooral de nachtdiensten vallen me zwaar. Voorslapen kan ik niet. De eerste nacht gaat prima, maar de daaropvolgende ... die breekt me op.' Nu horen de nachtdiensten er natuurlijk gewoon bij, maar ze heeft ze ook nodig. 'Eerlijk is eerlijk: het salaris houdt niet over. Zonder onregelmatigheidstoeslag verdien ik 2.656 euro bruto per maand. Daar zou ik niet van kunnen rondkomen. We werken er hard voor: we worden opgeroepen bij een dodelijke aanrijding, worden tijdens een nachtelijke vechtpartij met een mes bedreigd of worden aangevallen door arrestanten. Het loon matcht gewoonweg niet.'



MAUREEN WILDVANK (25)
hoofdagente Midden-Nederland

‘Ik was dat meisje dat vroeger in vriendenboekjes schreef dat ik politieagent wilde worden. Toen ik op mijn 16e, op het mbo, richting sociaal-maatschappelijke dienstverlening politie deed en tijdens mijn stage achter de balie zat, vond ik het direct geweldig. En het zou alleen nog maar beter worden.’

En dat gebeurde, bij de politie werken is nog steeds haar droombaan. ‘Dit is wie ik ben en wat ik hoor te doen. Ik zou wel willen doorgroeien. Jeugdagent, dat lijkt me wel wat. Maar daar zie ik op korte termijn geen mogelijkheid voor. Je merkt dat er weinig budget is voor doorontwikkeling. Sowieso wordt er weinig aandacht besteed aan je carrièreontwikkeling.’ En dat vindt Maureen jammer. ‘De meeste van mijn collega’s zijn net als ik: ambitieus en loyaal aan de politie. Dus we gaan niet snel buiten de politie op zoek naar een andere baan en wachten af wanneer we de volgende stap kunnen zetten. Soms is het net alsof men ook niet anders van ons verwacht, ze weten: wij gaan toch nergens heen. Dat is jammer.’

Met de onregelmatige diensten heeft Maureen niet zo veel moeite, wel met de hoeveelheid. ‘Ik zit op voetbal, maar het is een uitzondering dat ik gewoon de wekelijkse training kan bijwonen en daar lijdt mijn privéleven toch wel onder. De balans is zoek.’ Financieel klaagt Maureen niet. ‘Ik kan prima rondkomen van mijn salaris. Al gaat dat felbegeerde koophuis voorlopig nog niet lukken. Ik moet eerst meer sparen.’



MOURAD KASSI (38)
wijkagent Hillegom

‘In het buurthuis werd ik warm gemaakt voor het vak van politiemann. Toen duidelijk werd dat een carrière als voetballer ’m niet ging worden, ben ik me erin gaan verdiepen en heb ik een rondleiding gekregen. De recruiter die me vertelde dat het bij me paste, kreeg helemaal gelijk. Het is een passie geworden.’

Mourad heeft er hard voor moeten werken om zijn droom te realiseren: jaren op de wachtlijst voor de opleiding, ver reizen naar de academie, geplaatst worden bij bureaus ver van zijn woonplaats. Maar sinds een paar maanden heeft hij die lang begeerde functie van wijkagent.

Mourad: ‘Nu ik wijkagent ben, is het thuis iets beter te organiseren, maar nog steeds is het een hoop geregeld en gedoe met agenda’s. De eerste jaren kwam de zorg voor de kinderen helemaal op de schouders van mijn vrouw terecht. Zij is een eigen bedrijf gestart zodat ze thuis kon werken en op tijden die voor ons gezin handig waren. Nu heb ik in overleg met de twee andere wijkagenten een rooster gemaakt en ben ik zelfs een dag thuis met mijn dochter van elf en mijn zoon van zeven.’

Het salaris is scheef, in vergelijking met andere beroepen, vindt Mourad. ‘Ik ben geen politiemann geworden vanwege het geld. Maar wij zijn waar het gevaar is en dat ongeluk zit in een klein hoekje. Dat valt natuurlijk niet te compenseren, maar het zou wel beter gewaardeerd mogen worden.’

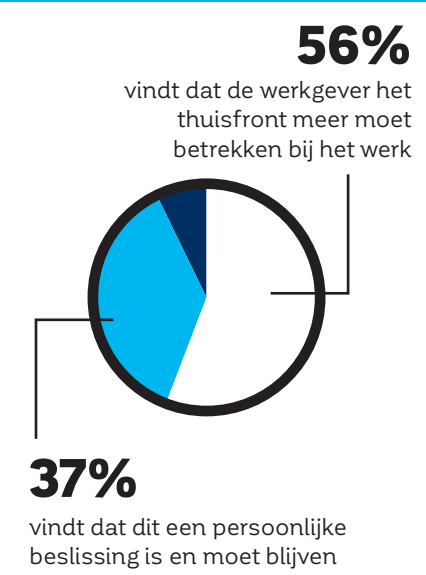
Uitslag NPB-opiniepeiling onder thuisfront politiemedewerkers

SNEL INFORMEREN ALS ER IETS MISGAAT!

Meer betrokkenheid van het korps bij het privéleven van zijn medewerkers, en snel (én met voorrang) worden geïnformeerd als er iets misgaat tijdens het werk. Dat zijn de belangrijkste uitkomsten van de NPB-enquête onder partners en gezins- en familieleden van politiemedewerkers.

Ruim 90 procent van de partners die meer betrokkenheid bij het politiewerk wenselijk vinden zou het een goede zaak vinden als de NPB daarover bij de komende cao-onderhandelingen afspraken maakt met de werkgever. Een van de respondenten zei: 'Ons gezinsleven wordt zwaar op de proef gesteld door de veel te hoge werkdruk van mijn man, de onderbezetting op de werkvloer en het veel te onregelmatige rooster. Als aan deze drie problemen wat gedaan wordt, dan is ons gezin voorlopig heel tevreden.' Uiteraard hebben deze urgente problemen de volle aandacht van de NPB. Bondsvoorzitter Jan Struijs: 'Week in week uit grijpen wij elke mogelijkheid aan om Den Haag te overtuigen van de ernst van de problemen binnen de Nationale Politie en de gevolgen voor onze leden. Maar zoals de afgelopen jaren pijnlijk duidelijk is geworden: we hebben de politieke wind niet mee. De overheid laat het er steeds weer op aankomen dat we het actiewapen uit het foedraal moeten halen.'

‘Ons gezinsleven wordt zwaar op de proef gesteld door de veel te hoge werkdruk van mijn man, de onderbezetting op de werkvloer en het onregelmatige rooster’

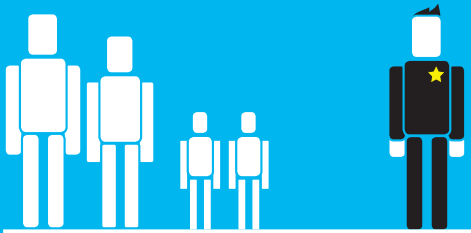


Voordelen voor de werkgever

Volgens de 56 procent die vindt dat de werkgever het thuisfront meer moet betrekken bij het politiewerk heeft dat deze voordelen, óók voor de werkgever:

- het zorgt voor een betere work/life-balans bij medewerkers, omdat het thuisfront meer begrip krijgt voor de praktische eisen van het politiewerk;
- overbelasting zou eerder gesignaleerd kunnen worden;
- betere (gezamenlijke) zorg na het oplopen van mentale blessures door het werk;
- meer begrip bij het thuisfront voor de emotionele belasting waar politiemensen mee te maken krijgen.

BETROKKENHEID BIJ HET POLITIEWERK, VOLGENS HET THUISFRONT



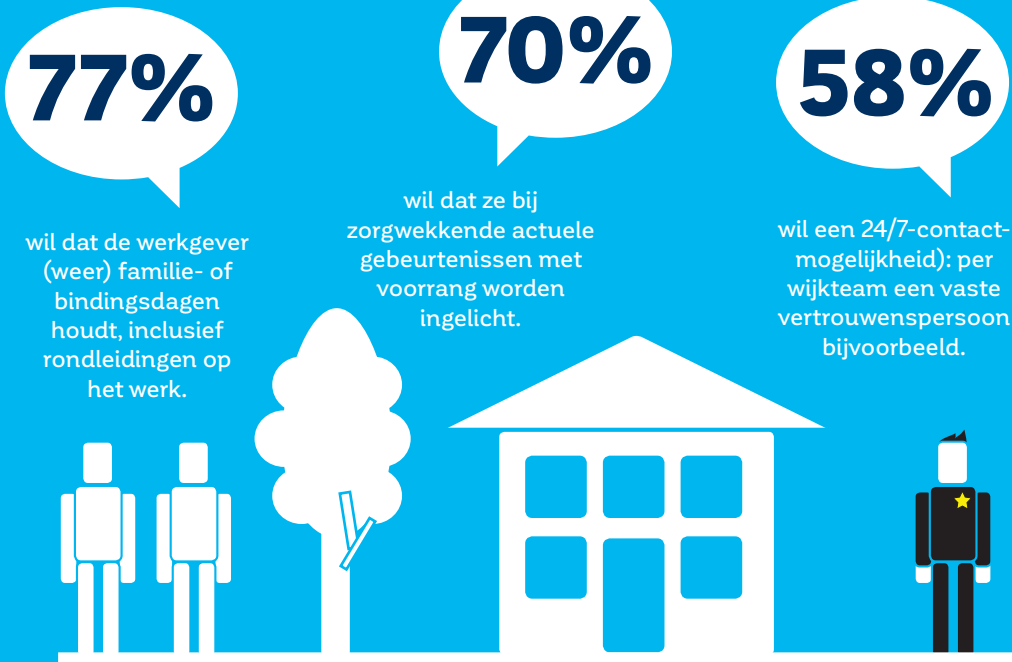
40%

IS ONTEVREDEN OVER HUN HUIDIGE BETROKKENHEID BIJ HET POLITIEWERK VAN HUN PARTNER, OUDER OF KIND

ZIJ WILLEN:

- snel geïnformeerd worden als er iets misgaat tijdens het werk;
- meer weten over de inhoud van dat werk en over hoe hun geliefde dat ervaart;
- meer contact met zijn/haar collega's en hun thuisfront.

MEER BETROKKENHEID ORGANISEREN



ANDERE SUGGESTIES:

- het opzetten van een meld- of aanspreekpunt waar gezins- en familieleden van (nieuwe) medewerkers terechtkunnen met vragen of problemen;
- het versturen van digitale nieuwsbrieven en het openen van een digitaal platform;
- partners uitnodigen voor teamuitjes en bijeenkomsten.



LONIA KASSI

Lonia Kassi, de vrouw van een collega uit Den Haag, deed begin dit jaar een oproep op Facebook: De Nationale Politie zou als werkgever meer moeten doen om partners en familieleden van politiemensen bij hun werk(omgeving) te betrekken. Deze oproep was niet aan dovemansoren gericht: de NPB ging aan de slag en heeft deze zomer onder zijn leden een opiniepeiling gehouden. Met de resultaten van deze enquête kunnen wij vervolgens weer druk zetten in Den Haag.

OVER DE ENQUÊTE

Onze digitale vragenlijst werd geheel of gedeeltelijk ingevuld door 381 mensen. Van de 251 respondenten die dat bekend wilden maken was twee derde (66 procent) gezins- of familielid van een politieambtenaar. De overgrote meerderheid daarvan (60 procent) was partner van een politiemedewerker; in een paar gevallen de weduwe. Daarnaast deden (volwassen) kinderen van een politieambtenaar mee (3 procent), ouders (2 procent) en een broer of zus (1 procent). In ruim 10 procent van de gevallen werkte het deelnemende gezins- of familielid zelf ook bij de politie of had dat ooit gedaan.

‘We zoeken een Marokkaan of Turk met die en die expertise’

Latifa Al Ayachi gaat het komende jaar fulltime aan de slag als programmamanager Inclusie bij de NPB. Haar streven: het creëren van een sociaal veiliger werkomgeving voor iedereen. ‘Het wij-zij-denken wordt sterker zichtbaar en voelbaar.’

De NPB is een grote voorstander van diversiteit op de werkvloer. De politiebond ondersteunt initiatieven altijd van harte en zorgt ook voor middelen waarmee ze werkelijkheid worden. Helaas verdwijnt dit belangrijke onderwerp door de waan van de dag vaak snel weer van de agenda. Maar niet als het aan Latifa Al Ayachi ligt. ‘Ik maak mij zorgen over de toenemende spanning en polarisatie in Nederland en de impact die dit heeft op ons als burgers en professionals. In de organisatie heb ik ook het nodige voorbij zien komen. Dat loopt uiteen van onbehoorlijke reacties over collega’s die aan de Pride meededen, tot aan uitingen op social media over bepaalde bevolkingsgroepen waar je wenkbrauwen van gaan fronsen. En dit gaat gewoon over ons, over onze collega’s. Laten we niet naïef zijn. Foute grappen zijn aan de orde van de dag. Ik wil ze horen om samen vooroordelen te bestrijden.’

WIJ-ZIJ

Volgens Latifa wordt het wij-zij-denken sterker zichtbaar en voelbaar. ‘De grote vraag is hoe wij deze tendens kunnen doorbreken en hoe we nog beter kunnen samenwerken om de verbinding met elkaar niet nog meer te verliezen. En hoe we kunnen zorgen voor een sociaal

‘Foute grappen zijn aan de orde van de dag. Ik wil ze horen om samen vooroordelen te kunnen bestrijden’

veilige werkomgeving voor iedereen.’ Dat is makkelijker gezegd dan gedaan, erkent ze, maar ze weet wel waar een belangrijke winst te behalen is. ‘Bij het samenstellen van een team is het belangrijk dat wordt gekeken naar de kwaliteiten van iedereen. Die kwaliteiten kunnen elkaar versterken.’ Diversiteit omvat veel meer dan etniciteit, waar het vaak vooral mee wordt geassocieerd. Het gaat ook om seksuele identiteit en om mensen met een handicap. ‘Diversiteit moeten we daarom uit de hoek van etniciteit trekken. Het zou de organisatie meer opleveren als wordt gekeken naar de positieve kanten van inclusiviteit. Dat is effectiever dan dat er alleen maar wordt gedacht: we hebben 25 procent medewerkers met een andere etnische identiteit nodig en dat moeten we maar zien in te vullen. Het is belangrijk dat iedereen weet dat diversiteit nodig is om onze organisatie goed te laten functioneren en beter te laten aansluiten op wat de samenleving nodig heeft.’

BLIJVENDE VERANDERING

Latifa werkt sinds 2000 bij de politie. In het dagelijkse leven werkt ze als bedrijfsvoeringspecialist B (hr-adviseur) in de eenheid Midden-Nederland. Daarnaast is ze onbezoldigd hoofdbestuurder van de NPB Midden-Nederland. ‘In mijn rol als programmamanager Inclusie hoop ik onderdeel te zijn van de nodige verandering. En die moet blijvend zijn. Wij gaan kijken hoe wij inclusie duurzaam in onze veranderende organisaties kunnen inbedden. Wij zullen kritisch moeten blijven kijken naar ons eigen handelen en het effect hiervan. Dit vraagt keihard werken aan een cultuur waarbij vertrouwen, openheid en respect voor elkaar centraal staan.’ Door met elkaar in gesprek te gaan komt de organisatie tot betere oplossingen en verrijken collega’s hun kennis. Soms kan dit ook leiden tot nieuwe inzichten, zegt Latifa. ‘Maar je kunt ook gewoon



veel van elkaar leren als je iedereen in elkaars keuken laat kijken. Bijvoorbeeld als je Achmed niet alleen die wijk met veel allochtonen in stuurt, maar iemand laat meelopen. We moeten ook continu benoemen wat er nodig is. We worden een beetje krampachtig in het benoemen, maar zeg gerust: we zoeken een Marokkaan of Turk met die en die expertise. Als vakbond zullen wij de hand in eigen boezem moeten steken en de vereniging inclusiever maken. We willen iedereen het gevoel geven: inclusiviteit gaat over mij. Zo kunnen we mensen ook triggeren om meer voor de vakbond te doen.’

UITWISSELEN

Wat kunnen we van de nieuwe programmamanager verwachten?

‘Inclusie is van ons allemaal’, zegt Latifa nadrukkelijk. ‘Ik ben dan ook heel erg nieuwsgierig naar het andere geluid. Daarom zoek ik veel en diverse collega’s van de werkvloer en netwerkpartners op om elkaar te ontmoeten, te sparren, gedachtes en ideeën uit te wisselen. En ja, het mag best schuren. Zonder wrijving geen glans! Zolang het maar op een respectvolle manier gebeurt en niemand de ander met zijn mening uitsluit.’ ■

Wil je in gesprek met Latifa over inclusiviteit? Stuur een mail naar Latifa. latayachi@politiebond.nl

In de dagelijkse politiepraktijk zijn discriminerende opmerkingen snel gemaakt. Het is goed dat we ons daarvan bewust worden.

ZET 29 NOVEMBER IN JE AGENDA!

Het komende jaar zullen er diverse bijeenkomsten en initiatieven worden ontplooid. ‘Bij de NPB zijn we nu druk bezig met de voorbereiding van een onwijs inspirerende themadag over inclusiviteit in het veiligheidsdomein op 29 november. En in 2018 zijn er vier themadagen onder de noemer Samen kracht. Verschillende NPB-eenheden en externe partners van de politie sluiten zich hierbij aan. Ik hoop mijn collega’s dan ook snel te mogen ontmoeten!’ Voor hen heeft ze een uitnodigende boodschap: ‘Mocht je bij voorbaat ideeën willen uitwisselen of willen helpen bij het bouwen aan een veilige werkomgeving, schroom dan niet om mij te benaderen.’

De NPB vindt een levendige informatie-uitwisseling met en tussen zijn leden erg belangrijk. Om die communicatie te bevorderen heeft de bond een eigen app ontwikkeld. Daarmee heb je als NPB-lid altijd volop informatie in the pocket en communiceer je snel en gemakkelijk met collega's. Wat kun je allemaal met de app? En waarom moet je hem downloaden?



Download de app en ontdek de voordelen



ALTIJD EN OVERAL OP DE HOOGTE

Met de app ben je altijd en overal op de hoogte van het laatste nieuws. Je ontvangt direct een notificatie op je telefoon, waardoor je nooit iets mist. Ook de nieuwste blogs lees je in de app. Ben je alleen geïnteresseerd in nieuws uit een bepaalde afdeling/organisatie? De app filtert het voor je uit. Via de poll deel je je mening over een actueel onderwerp en zie je ook die van je collega's.

ALTIJD EN OVERAL CONTACT

Communiceren was nog nooit zo gemakkelijk. Via het digitale prikbord deel je supersnel informatie met al je medeleden. Ook kun je op elkaar reageren en zo een gesprek starten. In de agenda vind je overzichtelijk alle NPB-activiteiten terug.

ALTIJD EN OVERAL EEN ANTWOORD

Met de NPB-app heb je de meestgestelde vragen over werk en inkomen bij de politie altijd paraat. Staat je vraag er niet tussen? Stuur hem via de app naar de NPB en je krijgt binnen twee werkdagen antwoord. Snel een beroep doen op de eerste klas rechtshulp van de bond? Ook daarvoor heb je via de app alle informatie bij de hand.

ALTIJD EN OVERAL EXTRA'S

Als NPB-lid kun je profiteren van heel wat kortingsacties en aanbiedingen. In de app staan ze allemaal op een rij. En doe mee aan de NPB-quiz en neem het op tegen je medeleden! Wie weet ben jij wel de volgende prijswinnaar ... ■

ADVERTENTIE

Met de Zakboeken Politie handelt u uw zaken snel en efficiënt af!



Wilt u zaken beter en sneller afwerken? En wilt u onnodig herstelwerk en vertraging bij de verdere afhandeling van strafzaken voorkomen? Gebruik dan de Zakboeken Politie!

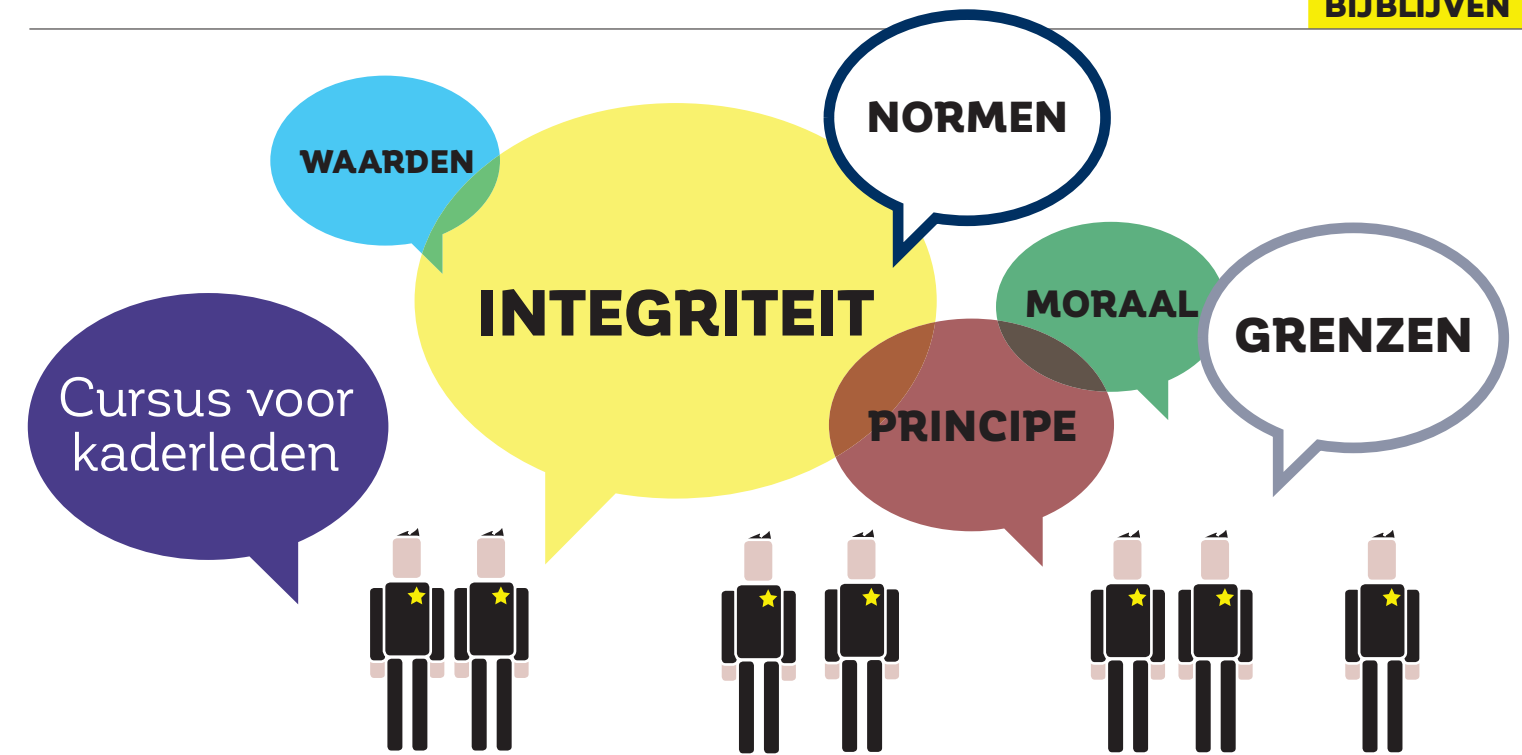
Onmisbaar in uw dagelijkse praktijk

De Zakboeken zijn stuk voor stuk handzame uitgaven met overzichtelijke, actuele en betrouwbare informatie die u in uw dagelijkse praktijk nodig heeft. Onmisbaar voor hulpofficieren van justitie en overige algemene en buitengewone opsporingsambtenaren. En een ideale ondersteuning voor specialisten in de opsporing, advocaten, officieren van justitie en strafrechters.

Nieuw in 2018

Een kleine greep uit de verwerkte actualiteiten:
Wetswijzigingen: rechts-, consultatie- en verhoor-bijstand, ophouden onderzoek, witwassen, enz.
Jurisprudentie: overzichtsarresten oplichting en witwassen, onderzoek inbeslaggenomen voorwerpen (zoals pc's/smartphones), peilbaken, controle voertuigen, enz. Zie voor een compleet overzicht per zakboek zakboekenpolitie.com

Meer informatie of bestellen:
wolterskluwer.nl/politie



MORELE OORDEELSVORMING

Hoe beoordeel je of een beslissing integer is? Hoe spreek je een collega of leidinggevende aan op grensoverschrijdend gedrag? In de cursus morele oordeelsvorming voor NPB-kaderleden komen integriteitsvragen en een praktische 7-stappenprocedure aan de orde.

Reflectie op de integriteit binnen de politie en op de eigen moraal, waarden en normen. Met dat actuele onderdeel begint de cursus morele oordeelsvorming. Deelnemers inventariseren vragen die kunnen variëren van: maken je kinderen huiswerk met de pennen van het werk?, tot: wie betaalt een overleg in een horecagelegenheid, en waarom? Vervolgens leren ze een methode om eigen en andermans keuzes tegen het licht te houden. Cursusleider Julien Topal van Governance & Integrity Nederland: 'De 7-stappenprocedure dwingt de deelnemer de eerste intuïtie te parkeren en te onderzoeken. Door dit gezamenlijk te doen start een gedeeld leerproces, waarin we de nuances van onze vraagstukken in beeld krijgen en beter leren inschatten hoe we recht doen aan alle mensen met wie we in ons werk te maken hebben.'

'Werken bij de politie is voortdurend koorddans', zegt Eric Lakenman (35, senior GGP en coördinator NPB-afdelingsbestuur Noord-Holland), die de cursus vorig jaar volgde. 'Bij alles wat je doet, bevraag je jezelf: doe ik hier goed aan, is dit integer? Als je de basisprincipes ziet, lijken morele grenzen helder, maar er is een groot grijs gebied, waarin grenzen voortdurend schuiven onder invloed van veranderende maatschappelijke normen en waarden.' De cursus morele oordeelsvorming geeft je handvatten om problemen zelf op te lossen. 'Iedere deelnemer brengt een eigen integriteitskwestie in. Mijn vraag ging over een meerdere die mij onheus had bejegend, wat me al heel lang dwarszat. Na de cursus ben ik het gesprek aangegaan. Moeilijk, want het is nog altijd not done om een meerdere aan te spreken. Heel langzaam komt hier verandering in. Deze cursus kan hieraan bijdragen.'

De gratis cursus morele oordeelsvorming wordt opnieuw gegeven op 5 december 2017. Leden kunnen zich aanmelden op de NPB-website.

OR-VERKIEZINGEN

Dit najaar vinden in elf van de dertien eenheden van de Nationale Politie verkiezingen plaats voor de Ondernemingsraad.

Wie worden de komende vier jaar de vertegenwoordigers van het personeel met wie de werkgever moet overleggen over bedrijfskwesties die de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van het personeel raken en over de bedrijfsvoering? Zo overlegt de korpschef met de OR over welke functies in aanmerking komen voor toekenning van een dienstauto en welke procedure je moet volgen om verlof aan te vragen.

Om onze medezeggenschappers te helpen om optimaal vorm te geven aan hun rol in het besluitvormingsproces, faciliteren we hen graag met gerichte scholing en ondersteuning. Wij verwachten van hen niet alleen een sterk moreel kompas, maar ook een actieve ondersteuning van de missie en visie van de NPB en de kernwaarden van onze bond, waaronder solidariteit, 'eigenwijsheid', strijdbaarheid, deskundigheid en eerlijkheid. Kortom: de kandidaten op de NPB-lijsten zijn de moeite waard om je stem op uit te brengen. Vergeet niet te stemmen!

**'DE KANDIDATEN
OP DE NPB-
LIJSTEN ZIJN
DE MOEITE VAN
HET STEMMEN
WAARD!'**



NPB-congres 2018

Op dinsdag 29 en woensdag 30 mei 2018 vindt in Enschede het vierjaarlijkse NPB-congres plaats. Uit alle delen van het land komen dan NPB-leden twee dagen bij elkaar in het sfeervolle Wilminktheater. Daar kiezen zij namens de overige leden een nieuw hoofdbestuur en ze bepalen welke beleidsopdrachten dat bestuur meekrijgt voor de komende vier jaar. Wil je meer weten of heb je ideeën? Mail dan naar congres@politiebond.nl.

INCLUSIVITEIT IN HET VEILIGHEIDSDOMEIN

Op woensdag 29 november presenteert FNV Veiligheid op de Basis in Doorn een themadag over inclusiviteit in het veiligheidsdomein, waarbij Inspiratie, Interactie en Inclusie centraal staan. Deze themadag is gratis toegankelijk voor leden van de NPB, de AFMP en MARVER. Het programma heeft interessante sprekers, waaronder Erik Akerboom (Korpschef Nationale Politie), Dwight van de Vijver (wijkagent Utrecht) en Désirée Verweij (hoogleraar Militaire Ethiek en Filosofie) en inspirerende workshops. Kom ook en meld je nu alvast aan via binnenstebuiten@fnvveiligheid.nl!

VRAAG JE CONTRIBUTIE (DEELS) TERUG



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

Hoe vraag je dit bedrag terug? Heel simpel: voor 1 december in Youforce aangeven dat je van deze mogelijkheid gebruik wilt maken. De werkgever kan de inhouding zelf vaststellen als de inning via het salaris loopt. Als je de NPB-contributie hebt betaald via een automatische machtiging ligt het anders. In dat geval kun je bij de afdeling ledenadministratie op het NPB-hoofdkantoor een betalingsverklaring voor de werkgever aanvragen via la@politiebond.nl.

NPB-DAGEN VOOR PENSIONADO'S

Dit najaar presenteert de NPB vier informatieve en gezellige themadagen voor gepensioneerde leden. Het gaat om kleinschalige bijeenkomsten op vakbondslocaties, die zijn bedoeld als try-outs. De opgedane ervaringen worden gebruikt bij het organiseren van nieuwe NPB-dagen voor gepensioneerden in 2018.

Op het programma staan in ieder geval besprekingen van de Wet maatschappelijke ondersteuning (WMO), de Wet langdurige zorg (WLZ) en het Nederlandse erfrecht. We willen ook graag praten over wat gepensioneerde leden bezighoudt en hoe de NPB nog meer kan betekenen. Wegens groot succes presenteert de NPB dit najaar ook weer zes speciale bijeenkomsten voor 50-plussers in actieve dienst. Aanmelden voor de laatste drie is nog mogelijk. Die vinden plaats op 30 oktober in Borger, 2 november in Alkmaar en 28 november in Roermond.

Meld je vandaag nog aan voor een van deze bijeenkomsten op www.politiebond.nl!

**'50-plusbijeenkomsten
worden wegens groot
succes herhaald.
Check de data op de
site!'**

DATA EN LOCATIES

Donderdag 9 november
Vakbondscentrum (VC)
(zaal 1)
Enthovenseweg 6, 5017
JP Tilburg

Woensdag 22 november
Regionaal
Vakbondshuis (zaal
A+B)
Gotlandstraat 2b, 7418
AZ Deventer

Vrijdag 1 december
Regionaal
Vakbondshuis (zaal 2
en 3)
DerKinderenstraat 2-8,
1062 DB Amsterdam

Maandag 11 december
Regionaal
Vakbondshuis (zaal 1+2)
Pegasusweg 200,
3067 KX Rotterdam

OR-VERKIEZING



LOES THISSEN (51)
Teamchef van de
afdeling Analyse en
onderzoek, eenheid
Noord-Nederland.

'MENSEN GAAN BEWEGEN ALS JE HUN PASSIE WEET TE RAKEN'

Met de or-verkiezingen in aantocht vroegen we drie kandidaat-leden naar hun hot topic. Wat wil Loes Thissen veranderen. En hoe dan?

'Mijn hot topic is het vertrouwen in onze mensen en hun professionaliteit. Als teamchef is het voor mij iets wezenlijks, kunnen bouwen op je mensen vanuit dat vertrouwen. Medewerkers gaan bewegen als je hun passie weet te raken en aan te moedigen. Bijvoorbeeld door interessant werk en regelruimte te bieden, te vertrouwen op hun professionaliteit en het weghalen van de bureaucratie.

De verantwoordingscultuur is de dood in de pot voor een gezonde politieorganisatie. Je ziekenadministratie moet bijvoorbeeld op orde zijn, maar belangrijker is het om de zieken op je afdeling echt in beeld te hebben, als mens. Met hen in gesprek te gaan, vragen: wat heb jij nodig zodat je op den duur weer met plezier naar je werk toe gaat? Dat is wat écht telt, niet de administratieve staatjes.

Ik ben in mijn werk altijd op zoek naar het grotere geheel. Waarom doen we het zoals we het doen? Mijn loyaliteit aan de politie staat voorop, maar als ik de logica van regelingen niet meer kan ontdekken, kan ik ze niet goed doorgeven. Dan ontkracht het mij, als teamchef en hetzelfde geldt volgens mij voor elke collega.



**BLIJF OP DE HOOGTE!
DOWNLOAD DE APP**

GETOUWTREK OM PENSIOENEN

Vanaf 1 januari 2018 gaat de pensioenregeling voor (politie)ambtenaren bij pensioenfonds ABP op de schop. Het huidige pakket afspraken tussen werkgevers en werknemers is niet langer houdbaar omdat de regeling steeds ingewikkelder is geworden. Dat komt omdat er de afgelopen jaren, vaak onder politieke tijdsdruk, veel veranderingen zijn doorgevoerd waardoor de kans op fouten en misverstanden bij het uitvoeren ervan flink is toegenomen. Zowel het pensioenfonds zelf als de wettelijke toezichthouder – De Nederlandsche Bank – hebben daarover aan de bel getrokken bij de werkgevers en de overheidsbonden. Daarnaast zijn de aanpassingen nodig omdat vanaf 1 januari de Belastingdienst andere voorwaarden stelt aan collectieve pensioenregelingen. Als de pensioenregeling van het ABP op nieuwjaarsdag hieraan niet voldoet, is zij vanaf dat moment niet langer ‘fiscaal zuiver’. Dat kan het fonds – en dus indirect alle deelnemende ambtenaren – heel veel geld kosten aan fiscale boetes.

Premieverlaging voordeel overheid

Het CBS stelde vorig jaar dat een 65-jarige Nederlander in 2028 naar schatting ruim 86 jaar wordt. Door de koppeling die in 2012 in de wet is vastgelegd, leidt deze hogere levensverwachting ertoe dat vanaf 2018 ook de pensioenrichtleeftijd van 67 naar 68 stijgt. De overheid gaat ervan uit dat pensioenregelingen op dit punt worden aangepast. Het opbouwen van het beoogde aanvullend pensioen gaat dus een jaar langer duren, waardoor er per jaar dus minder rendement en minder inleg nodig is. Dat biedt ruimte voor een premieverlaging, waar het de overheid natuurlijk om te doen is. Ze is als werkgever minder geld kwijt aan pensioenpremie, en krijgt meer geld omdat ambtenaren over een hoger brutobedrag loonbelasting gaan afdragen. De verhoging van de pensioenrichtleeftijd is een verslechtering van de waarde die de pensioenvoorziening via het ABP voor een deelnemer kan hebben. In feite maakt de overheid een uitkeringsjaar minder mogelijk: een waardedaling van pakweg 6 procent. Die doet zich niet meteen voor, want alle tot 1 januari 2018 opgebouwde pensioenrechten blijven in stand. Het zijn vooral deelnemers die nog niet veel pensioenjaren hebben opgebouwd die (uiteindelijk) de gevolgen zullen ondervinden.



‘Deelnemers die nog niet veel pensioenjaren hebben opgebouwd, zullen uiteindelijk de gevolgen ondervinden’

Succesvolle onderhandelingen

De inzet van de overheid bij de onderhandelingen over de nieuwe ABP-pensioenregeling was dit keer dat de ‘vrijvallende’ pensioenpremie (1,2 procentpunt) volledig zou terugvallen aan de werknemers en aan de werkgever (de overheid zelf). De onderhandelaars namens het overheidsperoneel hebben echter voor elkaar gekregen dat een deel van het geld opnieuw wordt geïnvesteerd in de pensioenvoorzieningen. Zo wordt de opbouw van nabestaandenpensioen weer verhoogd naar 70 procent van het ouderdomspensioen voor alle deelnemers. Een terugkeer naar de situatie van voor 2005, toen de opbouw voor deelnemers onder de 65 jaar werd verlaagd van 70 naar 50 procent van het ouderdomspensioen. Bovendien wordt overgestapt op volledige kapitaaldekking. Daardoor kun

je de opgebouwde rechten ‘meenemen’ naar een ander pensioenfonds, maar ze desgewenst ook uitruilen voor een hoger ouderdomspensioen. Nog een positieve wijziging: een eenmaal ingegaan nabestaandenpensioen wordt niet meer verlaagd als de partner hertrouwt. Dit gaat ook gelden voor mensen die nu al een nabestaandenuitkering hebben. Ook het wezenpensioen wordt verbeterd.

DE PENSIOENKAMER

Onderhandelen over veranderingen in de pensioenregeling van ABP doet de NPB niet zelf. Dat gebeurt door vertegenwoordigers van het Verbond Sectorwerkgevers Overheid (VSO) en de Samenwerkende Centrales voor het Overheidspersoneel (SCO). De bijeenkomsten van deze onderhandelaars worden ook wel ‘de Pensioenkamer’ van de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid (ROP) genoemd. Als FNV-bond was de NPB in dit pensioenoverleg op het hoogste niveau vertegenwoordigd door deskundigen namens de ACOP – de Algemene Centrale van Overheidspersoneel.

Fiscaal welwillende overheid

Het opbouwen van voldoende pensioenkapitaal via een collectieve regeling is alleen mogelijk als de overheid fiscaal meewerkt. Zij moet toestaan dat de pensioenpremie rechtstreeks uit het brutoloon wordt overgemaakt naar het pensioenfonds, dus zonder belastingheffing. Door deze noodzakelijke fiscale welwillendheid heeft de overheid een stevig machtsmiddel in handen om pensioenregelingen te beïnvloeden en desgewenst inhoudelijke veranderingen af te dwingen.

De kabinetten-Rutte I en -Rutte II hebben deze mogelijkheid maximaal benut. Tot en met 2012 was het Nederlandse pensioenbeleid een openeinderegeling: de overheid ondersteunde de beschikbaarheid van zowel AOW als aanvullend pensioen vanaf 65 jaar. Er werd niet gekeken naar het aantal jaren dat Nederlanders daarna nog leefden en hoeveel pensioenkapitaal er dus nodig was om iedereen tot aan zijn overlijden te kunnen blijven uitbetalen. Deze vaste startleeftijd van het pensioen is in 2012 losgelaten en gekoppeld aan de levensverwachting (zie kader).

LOSLATEN VASTE STARTLEEFTIJD PENSIOEN

In de jaren negentig van de vorige eeuw begon de levensverwachting van Nederlanders toe te nemen. Daardoor moest de overheid steeds meer belastinggeld uitgeven aan de AOW. Als werkgever was ze steeds meer premiegeld kwijt voor de ambtenarenpensioenen. In de nasleep van de banken- en kredietcrisis begon ze bovendien steeds meer buikpijn te krijgen van de belastinginkomsten die ze misliep door de fiscale vrijstelling van de pensioenpremies. In 2012 was de maat vol en volgde een historisch politiek besluit: de vaste startleeftijd van de Nederlandse pensioenen werd losgelaten en vervangen door een wettelijke koppeling aan de levensverwachting. In de periode 2000-2009 hadden Nederlanders vanaf hun 65ste gemiddeld achttien jaar een AOW-uitkering gekregen. VVD-premier Rutte besloot dat aantal vanaf 2013 als plafond te gaan hanteren. Voortaan beperkte de overheid haar fiscale ondersteuning tot de opbouw van achttien pensioenjaren. De startleeftijd van een aanvullend pensioen (de pensioenrichtleeftijd) werd wettelijk vastgelegd in een formule: de gemiddelde levensverwachting volgens het CBS minus achttien jaar.

ANW-compensatie afgeschaft

Anno 2017 krijgen achtergebleven partners van ambtenaren tot hun eigen AOW-gerechtigde leeftijd vaak niet alleen hun nabestaandenpensioen, maar ook nog een aanvullende uitkering, de Algemene nabestaandenwet- of ANW-compensatie. Die wordt aan nabestaanden tot 39 jaar maximaal één jaar uitgekeerd. Oudere nabestaanden krijgen een uitkering totdat ze met pensioen gaan. Het enige echte pijnpunt in het onderhandelaarsakkoord over de ABP-regeling is eigenlijk de afschaffing van deze ANW-compensatie voor alle nieuwe gevallen vanaf 1 januari 2018.

Door het verhogen van de opbouw van het nabestaandenpensioen naar 70 procent voor alle deelnemers is er vanaf 2018 geen fiscale ruimte meer om deze ANW-compensatie te handhaven. Bij de meeste achterblijvende partners

zal dat verlies worden goedge maakt door het opgebouwde hogere nabestaandenpensioen. Dat geldt echter niet voor de partners van ABP-deelnemers die veertig jaar of ouder zijn. Die lopen het risico op een flink financieel nadeel als hun partner voor zijn pensioen komt te overlijden.

Na overleg met de bondsraad heeft het NPB-bestuur de ACOP laten weten 'in principe' tevreden te zijn over het bereikte akkoord. De NPB betreurt weliswaar de politiek opgelegde versobering van de pensioenregeling, maar vindt dat de onderhandelaars van de nood zo goed mogelijk een deugd hebben gemaakt. Wel is aangedrongen op het organiseren van een 'vangnet' voor de groep levenspartners die de dupe zouden kunnen worden van het afschaffen van de ANW-compensatie.

SITE EN APP

Kijk op onze site en app en blijf op de hoogte van de laatste ontwikkelingen over flexibele AOW voor Nederlanders met zware beroepen. www.politiebond.nl

LEEFTIJD AOW EN PENSIOEN TERUG NAAR 65 JAAR

Politie-, brandweer-, defensie- en ambulancepersoneel moet snel vervroegd kunnen uittreden. NPB-voorzitter Jan Struijs, tevens voorzitter van FNV Veiligheid, doet deze oproep aan het nieuwe kabinet en de vier partijen die deze coalitie zijn aangegaan.



Door het kabinetsbeleid van de afgelopen jaren zijn publieke hulpverleners in hoogrisicoberoepen gedwongen jaren langer door te werken dan fysiek en geestelijk verantwoord is', aldus Struijs. 'Het wordt tijd dat de politiek onder ogen ziet welke persoonlijke en maatschappelijke risico's dat met zich meebrengt. Er moet een eind komen aan de verwaarlozing van de zorgplicht die zij voor deze loyale medewerkers heeft. Dat is een dure plicht waar de overheid zich al vijftien jaar te goedkoop van af probeert te maken.'

LEEFTIJDSONTSLAG

Decennialang heeft de overheid het onvermijdelijk slijtende karakter van het werk van publieke hulpverleners in hoogrisicofuncties erkend als een gegeven. Als werkgever accepteerde zij in die tijd de verantwoordelijkheid om medewerkers bij de ambulancedienst, brandweer, defensie en politie vanaf een bepaalde leeftijd te laten stoppen met werken met behoud van een redelijk inkomen tot aan hun AOW-gerechtigde leeftijd. Dit verplichte leeftijdsontslag moest voorkomen dat hulpverleners in een minder dan optimale conditie hun werk bleven doen, met alle risico's van dien voor de burgers, hun collega's en zichzelf.

VERSOBERD OF AFGESCHAFT

De afgelopen jaren hebben opeenvolgende kabinetten de mogelijkheden voor een vervroegde uittreding van publieke hulpverleners in hoogrisicofuncties stukje bij beetje laten verdwijnen of versoberd. Medewerkers bij politie, brandweer, defensie en ambulancevervoer zijn ook door de nieuwe pensioenregels gedwongen jaren langer door te werken dan fysiek en

geestelijk verantwoord is. Dat brengt grote persoonlijke en maatschappelijke risico's met zich mee.

OPGEBRAND

Struijs: 'Het gevolg van deze maatregelen is dat medewerkers in de hulpverlenende overheidssectoren erg bezorgd zijn over de leeftijd waarop ze met behoud van een redelijk inkomen kunnen stoppen met werken. De bonden krijgen van veel oudere leden de melding opgebrand te zijn. Door het kabinetsbeleid van de afgelopen tien jaar zien ze de uittredleeftijd steeds hoger worden en worden ze geconfronteerd met een (steeds groter) AOW-gat. Voor de politiesector heeft het kabinetsbeleid bijvoorbeeld tot gevolg gehad dat er geen enkel uitzicht meer op een vervroegde uittreding bestaat.'

Struijs: 'Als belangenbehartigers van de publieke hulpverleners roepen wij de politiek op een eind te maken aan deze riskante praktijk. Het lijkt ons niet meer dan redelijk en zorgvuldig dat de huidige situatie wordt beëindigd door voor overheidssectoren met publieke hulpverleners de AOW/pensioengerechtigde leeftijd terug te brengen naar 65 jaar.'

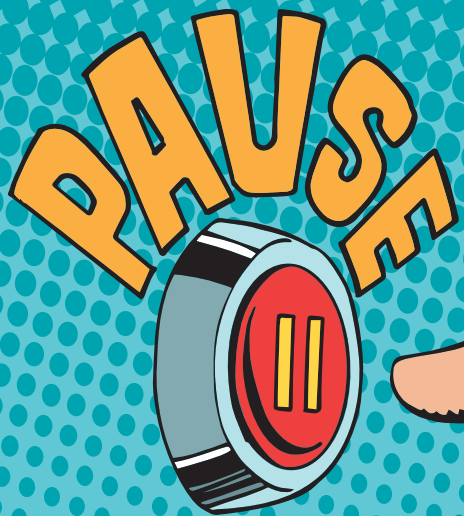
VROEGPENSIOENREGELING

'Daarnaast zou het weer mogelijk moeten worden dat elke overheidssector een passende eigen vroegpensioenregeling treft', aldus Struijs. 'Een regeling die inspeelt op de specifieke kenmerken van het werk in die sector en de mate van verzwarende omstandigheden waardoor je dat werk boven een bepaalde leeftijd niet verantwoord meer kunt doen. Nu wordt elk initiatief op dat gebied afgestraft met een fiscale boete van 52 procent en daardoor onbetaalbaar. Daar moet verandering in komen!' ■

Training 'Mindfulness in a frantic world'

RUST IN HET HOOFD

'Mindfulness is niet zweverig.' Collega's die een training volgden merken ook nu nog, maanden later, wat mindfulness met ze doet. Als je in de dagelijkse hectiek af en toe 'een adempauze' neemt, werkt dat als 'een reset van je systeem', vinden ze. Precies waar UvA-professor Susan Bögels op hoopte:



Het is druk in het hoofd van Pieter Koopman (30, senior GGP). Het researchewerk vraagt

veel van hem. De agenda is altijd vol, hij maakt lange dagen. Niet dat hij overspannen is of fysieke klachten heeft – vier keer per week voetbalt hij bij VVSB, het tweededivisieteam van de Bollenstreek, en dat is 'een geweldige uitlaatklep' – maar toch. Als hij de aankondiging van de NPB ziet voor een mindfulness training meldt hij zich meteen aan. Hij hoopt op handvatten waarmee hij meer rust in zijn hoofd kan krijgen.

Pieter is een van de zestig collega's die afgelopen voorjaar een pilottraining mindfulness volgden van UvA Minds You. Dit academisch trainingscentrum, onderdeel van de Universiteit van Amsterdam, geeft bewezen effectieve cursussen die ook zelf weer onderwerp van studie vormen. Uit de resultaten van het NPB Mindfulness Pilot-onderzoek blijkt dat vrijwel alle deelnemers vinden dat ze een betere aandachtscontrole hebben, minder werkgerelateerde stress ervaren, beter slapen en zich positiever, gelukkiger voelen.

GELUKKIGE POLITIE

'Gelukkige politie op straat, dat gun je toch iedereen?', zegt Susan Bögels, hoogleraar orthopedagogiek, gezondheidszorgpsycholoog en directeur van UvA Minds You. Zij en haar collega's bestuderen al meer dan zeventien jaar de effecten van mindfulness op verschillende groepen, zoals ouders, kinderen, werknemers uit verschillende sectoren en mensen met geweldgerelateerde problemen. Al voordat

de NPB haar benaderde had Bögels de wens om effecten van mindfulness op politiemensen te onderzoeken. Juist deze beroepsgroep kan veel baat hebben bij mindfulness technieken, betoogt ze: 'Politiemensen lopen niet weg van bedreigende en gevaarlijke situaties, ze moeten de problemen oplossen. Daardoor hebben ze vaak te maken met hogedruk-situaties, lopen ze een groter risico op beroepsgerelateerde stress en maken ze significant meer schokkende gebeurtenissen mee. Mindfulness helpt hen een goede inschatting te maken van wie ze voor zich hebben en van zichzelf. Op het moment dat ze zich bewust worden van de opwindende in hun hoofd

maken ze contact met hun lichaam en met de aarde. Daardoor reageren ze minder impulsief en meer overdacht.'

KLEINE RESET

Ludo Haakman (48, brigadier) zit in de noodhulp. Regelmatig maakt hij situaties mee die terug blijven komen in zijn hoofd. 'Tijdens voetbalrellen hebben we eens zeven uur zonder onderbreking met de wapenstok moeten opereren. Het duurt een tijd voordat zo'n heftige ervaring wegeeft. En soms ebt een ervaring niet weg. Ik moest een keer een kindje weghalen bij de mama – het ergste wat ik ooit heb moeten doen. De beelden bleven me achtervolgen.' Toen hij de oproep voor de mindfulness training zag, schreef hij zich meteen in. 'Mindfulness is even je systeemje uitzetten, even nergens aan denken. In elk geval niet aan wat je hebt meegemaakt. Het is een kleine reset.'

ADEMPAUZE

Toen Pieter Koopman de mindfulness training deed, nam hij het huiswerk weleens mee naar het bureau. 'Adempauze!', zei hij dan en vertelde collega's hoe dat ging met die mindfulness. 'Even alles laten vallen, op je ademhaling focussen en nergens aan denken. Je hoort misschien vogels, een motor of een sirene, je wordt je bewust van een kriebel in je teen.' Echt rustig in zijn hoofd verwacht hij nooit te worden, net zo min als Ludo Haakman zijn heftige herinneringen zal kwijtraken, maar beide collega's zijn ervan overtuigd dat de mindfulness hen goeddoet – ook al schieten de oefeningen er weleens bij in. ■

MINDFULNESS VOOR LEDEN

Ook volgend jaar organiseert de NPB voor zijn leden meerdere mindfulness trainingen. Hou de scholingskalender op de website en app in de gaten of maak je interesse alvast kenbaar via scholing@politiebond.nl. Natasja van Nus (NPB): 'Wij zien veel collega's in de knoei komen door de zwaarte van het werk. Als belangenbehartiger willen we hen helpen zichzelf weer op de rit te krijgen en hun werk gemotiveerd en goed te doen.'

NPB BEPLEIT AANPASSING ONTSLAGBELEID

Door psychische problemen kunnen mensen tijdens het werk risicovol gedrag gaan vertonen, bijvoorbeeld door drugs-, alcohol- of medicijngebruik. In het geval van een politiemedewerker gaat het korps dan over tot automatisch strafontslag. Daarbij wordt geen enkel gewicht toegekend aan de oorzaak van het gedrag, ook niet bij een werkgerelateerde burn-out of een posttraumatische stressstoornis (PTSS). Defensie hanteerde tot voor kort hetzelfde beleid, maar werd daarop aangesproken door de Veteranenombudsman. Sindsdien verdiept die werkgever zich bij problematisch middelengebruik van medewerkers zorgvuldig in de achtergronden daarvan. Blijkt het gedrag samen te hangen met traumatische ervaringen tijdens het werk, dan biedt Defensie hulp en voorzieningen en bekijkt of een aanpassing van de ontslaggrond gerechtvaardigd is. De NPB heeft bij de werkgever bepleit dat de Nationale Politie deze humane beleidslijn overneemt.

‘Defensie kijkt bij problematisch middelengebruik of er een relatie is met een traumatische ervaring’

ZSM-FUNCTIE OP KOMST

Eind februari brak NPB-voorzitter Jan Struijs een lans voor de collega's die zich al vijf jaar bezighouden met het terugdringen van de criminaliteit in de wijken door snelrecht toe te passen (ZSM-aanpak). Dezomer maakte de korpsleiding bekend dat zij de definitieve inrichting van de ZSM-teams met voorrang ter hand heeft genomen. ‘De situatie van deze teams en hun medewerkers geniet de volle aandacht van de korpsleiding’, aldus plaatsvervangend korpschef Henk van Essen. ‘De ZSM-werkwijze heeft haar meerwaarde overduidelijk

bewezen en wij zijn ervan doordrongen dat deze collega's duidelijkheid verdienen wat betreft hun toekomstperspectief.’ De NPB heeft in reactie op dit bericht de rechtspositie van de huidige ZSM-medewerkers opnieuw op de agenda van het CGOP laten zetten. Het voorstel van de korpsleiding ligt voor advies bij de Centrale Ondernemingsraad. De COR hoopt dat de zaak voor de kerst kan zijn geregeld. ‘Dat zou een geweldig eindejaarsgeschenk zijn voor veel collega's’, aldus COR-voorzitter (en NPB-lid) Rob den Besten.



Kandidaat-vesten werden eind september getest.

ZICHTBAARHEIDSVEST

Op 25 en 26 september hebben NPB-leden op uitnodiging van de bond meegewerkt aan het beoordelen van mogelijke opvolgers van het nieuwe zichtbaarheidsvest. Dat gebeurt tijdens zogenaamde winkelsessies – bijeenkomsten waarop aanbieders hun modellen presenteren. De sessies waren georganiseerd door de dienst Politie-uitrusting van de Nationale Politie in Apeldoorn. De kandidaat-vesten werden getest op draagcomfort, pasvorm en stofkwaliteit.

‘Reorganisaties die op de rol staan, moeten landelijk worden gemeld’



Controle op reorganisaties opgefrist

Nieuwe voorstellen voor wijzigingen op eenheidsniveau vliegen je om de oren. Onze aandacht voor het controleren van dit soort plannen mag niet verslappen. ‘Het is de bedoeling dat alle door de eenheden gewenste reorganisaties landelijk gemeld worden’, aldus NPB-beleidsmedewerker Paul Roeland. ‘Dus ook heel kleine wijzigingen, die bijvoorbeeld maar één collega raken. Die meldingen worden gedaan aan het hoogste overlegorgaan over de arbeidsvoorwaarden binnen de politiesector, het Centraal Georganiseerd Overleg Politie.’ Namens dat CGOP controleert een aantal deskundigen, onder wie Paul

Roeland, of een reorganisatieplan gevolgen heeft voor medewerkers. Zo ja, dan bekijken ze of de bestaande regelgeving toereikend is om te zorgen dat die collega's netjes behandeld worden. Roeland: ‘Vinden wij extra maatregelen nodig, dan leggen we dat voor aan de onderhandelaren van de minister, de korpsleiding en de bonden (meestal de voorzitters) in het CGOP. Die moeten het daar dan over eens worden. Meldingen van plannen die naar verwachting leiden tot minstens twintig herplaatsingskandidaten moeten sowieso op dat hoogste niveau goedgekeurd worden.’

OR-VERKIEZING



ALWIN DE KOK (57) Vrijgesteld ondernemingsraadslid, voorzitter van de medewerkersparticipatieraad binnen de ondernemingsraad Den Haag.

‘MEEDENKEN OM RELEVANT TE BLIJVEN’

Met de OR-verkiezingen in aantocht vroegen we drie kandidaat-leden naar hun hot topic. Wat wil Alwin de Kok veranderen. En hoe dan? ‘Mijn doelstelling: als ondernemingsraad meer aan de voorkant zitten bij vorming en uitvoering van beleid. Meedenken, ons veel actiever opstellen naar de eenheidsleiding maar ook naar de eenheid. Niet alleen meer verbondenheid met onze achterban kweken, maar ook meer gebruikmaken van hun input bij het formuleren en uitvoeren van beleidsdoelstellingen. Tegenwoordig krijgen wij alleen het resultaat te zien van beleidsplannen. Als je als OR ook betrokken bent geweest bij de ontwikkeling, werkt het volgens mij voor alle partijen beter. Mijn eerste taak binnen de nieuw te vormen OR is de handen hiervoor op elkaar krijgen. Als dat lukt, moeten we vervolgens tot goede afspraken komen met de eenheidsleiding. Ik hoop echt dat we zo tot een eenheid Den Haag komen waar medewerkersparticipatie lééft. Dat medewerkers echt kunnen meedenken. Uiteindelijk moeten we onze organisatie zo structureren dat je met elkaar het beste resultaat haalt. Tenslotte moeten we de klus samen klaren.’



BLIJF OP DE HOOGTE! DOWNLOAD DE APP

PUZZELCIJFERCODE

Om u een beetje op weg te helpen zijn de codes van de letters S (=1), V (=2) en P (=3) al gegeven. Tip: de X is de enige letter die slechts eenmaal voorkomt in de puzzel. Pas op: zowel de IJ als de Y komen voor en hebben beide een eigen cijfer. Bij juiste invulling vormen de letters van de gekleurde vakjes het oplossingswoord.

25	21	23	1	14	17	26		1	17	24	13	17	9		2		25	
21		22		8		21		17		13			17	19	17	9	17	6
		11												4				
26	8	19	22	6		15	21	20	9	4	5	25	14		26		26	
4		17		4		22		14		9			14	10	27	8	8	6
18	17	9	15	5	21	1	1	17	14	14	17		17		20		2	
			7												12			
		27				10		26		14			26	22	16	4	17	9
	6		2	9	17	17	1	14	8	23	21	21	14		21		26	
6	21	12	22		11		14		17		9		7		1	3	17	9
	14		27		21	23	17	13	12	9	17	23	17	6	14		6	
														6				
24	13	8	14	13	23		17		17		13					4		
				1														
	13		4		17		23	21	9	21	26	4	21	9	22	15	17	26
21	26	1	17	17	6			6		3		6		17		4		4
	16		6		2	17	26	7	21	26	17	6		18	26	8	17	14
							9											
16	17	9	15	26	21			17		4		4		4		8		23
	14		17		20	8	3	26	8	9		18	26	8	8	14	7	17
		3													5			

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
S	V	P											
15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	

OPLOSSING:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		

©PIPuzzels, 2017

VUL DE PUZZEL ZODANIG IN DAT ER CORRECTE WOORDEN ONTSTAAN. GELIJKE CIJFERS ZIJN GELIJKE LETTERS.

DIT ZIJN DE PRIJSWINNAARS:
KADOBON VAN € 10
Kitty Sniijders-Henkens,
Geertruidenberg
Jop van den Berg, Tiel
Robin van der Poel, Vught

NPB-PEN
G. Klop-van Buuren,
Waddinxveen
Arie Slijkerman, Warmenhuizen

MEEDINGEN
NAAR EEN
PUZZELPRIJSJE?

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

Onder de inzenders verloten we drie kadobonnen van € 10 en twee authentieke NPB-pennen.





MARIJKE KEMNA (41) 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. Marijke is gelukkig ongetrouwd, heeft geen kinderen (maar wel vier katten) en ziet dat graag zo blijven. Schrijven is haar passie, lezen haar liefste tijdverdrijf (al is Netflix natuurlijk ook heel fijn, vooral met de kat op schoot) en ze is verslaafd aan de actualiteit.

BEROUW NA DE ZONDE

O p 7 mei deden relschoppers een poging de Rotterdamse binnenstad en de plaatselijke politiemensen en -voertuigen te verbouwen. Onlangs moesten de eerste elf voor de rechter verschijnen.

Via social media heb ik dat eens gevolgd. Dat levert een allernaardigst inkijkje op in het brein van deze mensen. Deze lieden, die op 7 mei stoer straatstenen uit het trottoir trokken, winkelruiten vernielden en lachend en zingend – ‘Rotterdam, Hooligan!’– de politie belaagden, hadden in de rechtszaal heel wat minder praatjes. Ze waren zelfs als de dood voor de tekenaar in de rechtszaal. Velen betuigden spijt, al dan niet ingefluisterd door een advocaat. Allemaal hadden ze zich laten meeslepen ‘door de groep’.

Een van die bangeriken bleek in het dagelijks leven docent. Dat is lastig, want dan heb je toch een voorbeeldfunctie en op school wisten ze nog niets van zijn geweldplegingen. Tegen hem werd 180 uur werkstraf geëist. Ik ben benieuwd hoe hij dat aan zijn pupillen gaat uitleggen.

Een ander erkende dat hij zich inderdaad ‘een beetje misdragen had’ door een hek op te tillen en met stenen te gooien. Zijn advocaat nam het op voor zijn cliënt, die volgens hem emoties wel snapte, maar ze niet voelde. Ik weet niet of dat zo’n beste verdediging is, want dan had die cliënt dus niet uit emotie, maar juist weloverwogen gehandeld.

Weer een ander had wel stenen gegooid, maar hé, het waren geen stoeptegels hoor! En dan was er ook nog eentje die bewust geen stenen naar politiemensen had gegooid, maar ‘alleen’ naar hun busjes. In een verhoor had een van die lichten gezegd dat ME-busjes ‘gemaakt worden om te bekogelen’.

Een van de verdachten mishandelde eerder zijn vriendin. Een ander sneu geval had net zes weken geleden gehoord dat zijn vriendin zwanger was, maar niet van hem. Voor hem waren de rellen blijkbaar een vorm van prenatale therapie. Van roze wolk tot rode waas, zeg maar. Of we dat dan maar in de juiste context willen zien?

O, en het was ook de schuld van de gemeente Rotterdam. Want die was er ‘niet klaar voor’. Het was te druk. Er was geen drooglegging. En we moeten natuurlijk ook niet vergeten dat het allemaal de schuld is van de ME. Die lokken dat geweld uit met hun optreden. Die beginnen met het gooien van stenen, parasolvoeten, einden hout en ... O, wacht. ■

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

Ledenvoordeel **FNV**

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 t/m 30 november 2017.

TIJDELIJK VOORDEEL

Maandelijks vele nieuwe voordelen op ledenvoordeelfnv.nl

EXCLUSIEF VOORDEEL BIJ SAMSUNG

In de maanden september, oktober en november ontvang je exclusieve kortingen op een breed assortiment Samsung producten. Zo ontvang je korting op smartphones, tablets en smartwatches maar ook op tv's, wasmachines en andere huishoudelijke producten. In de speciale webshop worden alle producten met FNV-korting weergegeven. Bekijk snel het aanbod en profiteer!

Kijk voor het productaanbod en meer informatie op ledenvoordeelfnv.nl



EXCLUSIEF VOORDEEL

SAMSUNG

MET 25% KORTING NAAR HET THEATER

Dit kwartaal kun je voordelig naar het theater! Als lid van de FNV ontvang je 25% korting op vier, door de Nationale Theaterkassa geselecteerde theatervoorstellingen. Je kunt kiezen voor de spannende voorstelling 'Terror', de waanzinnig grappige en swingende show 'Stomp', de must-see musical van het seizoen 'de Marathon' en de leuke familievoorstelling 'Buurman en Buurman worden beroemd'!

Kijk op ledenvoordeelfnv.nl voor de speeldata, prijzen en actievoorwaarden



25% KORTING

**NATIONALE
THEATERKASSA**

20% KORTING OP CARTRIDGES EN TONERS BIJ INKTWEB.NL

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 heel het assortiment huismerk cartridges en toners. Je herkent de huismerkproducten aan het label 'Compatible' of 'Remanufactured'. Bestel nu je cartridges en/of toners bij Inktweb.nl en profiteer!

Kijk voor meer informatie, de kortingscode en de voorwaarden van het voordeel op ledenvoordeelfnv.nl



20% KORTING

inktweb.nl

JAARVOORDEEL

WIJ DOEN JE GRAAG EEN PERSOONLIJK AANBOD!

Samen 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 bestaande klanten van Greenchoice.

Kijk voor meer informatie op fnv.greenchoice.nl



BLIJVEND VOORDEEL

**GREEN
CHOICE**

JAARVOORDEEL

PROFITEER: GRATIS EXCLUSIEVE MANTELZORGSERVICE

Ben jij mantelzorger, ontvanger of heb je binnenkort mantelzorg nodig? Dat kan zwaar zijn, maar je staat er niet alleen voor als je als lid van FNV verzekerd bent bij het Zorgcollectief FNV/Menzis! Dan maak je gratis gebruik van de exclusieve Mantelzorgservice Zorg voor elkaar. Hier staan deskundigen voor je klaar die je daadwerkelijk verder helpen. Met een persoonlijke zorgadviseur, de mantelzorgkaart, antwoord op al je vragen en praktische oplossingen.

Kijk op www.fnvmenzis.nl/mantelzorg. FNV-leden krijgen tot 10% korting op een (aanvullende) zorgverzekering bij het Zorgcollectief FNV/Menzis



TOT 10% KORTING

Zorgcollectief FNV menzis

UNIVÉ EN DE WOONVERZEKERINGEN 'GEEF DE INBREKER GEEN KANS'

Inbrekers voelen zich fijn in het donker. Zet 's avonds een buitenlamp aan, zorg voor lampen met bewegingsmelders rond de woning en sluit de deuren en ramen goed af. Dat schrikt inbrekers af. En zorg voor goed hang- en sluitwerk, zodat ze niet snel binnen kunnen komen. Met deze maatregelen is de kans op schade weer veel kleiner geworden. Voor jou lekker slapen, voor ons een lagere schadelast. Samen houden we de verzekeringen betaalbaar!

Vragen? Kijk op unive.nl/ledenvoordeelfnv, bel 0592 348 999 of bezoek één van de 130 winkels



TOT 11% KORTING

**UNIVÉ
VERZEKERINGEN**

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. Je krijgt 50% korting op een APK, 20% korting op een kleine- of grote onderhoudsbeurt en 10% korting op alle overige producten.

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



10- 50% KORTING

KwikFit

SCOOE 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.NL**

Onze jaarpartners:

KwikFit

NIBUD

matrabike
AL 25 JAAR DE VOORDEELIGSTE IN FIETSPLEZEN!

nha

KRAS

**GREEN
CHOICE**

**UNIVÉ
VERZEKERINGEN**

**PLUTO
SPORT.NL**

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

Onder voorbehoud van druk- en zetfouten.

Kijk ook op de website voor **de speciale maandaanbiedingen!**

DAAROM

BEN JIJ GEBOREN MET HET VAKBOND-DNA?

Eigenlijk niet. Het was in eerste instantie alleen een onderbuikgevoel dat de bond belangrijk was. Rond de cao-onderhandelingen merkte ik hoeveel energie de bond investeert om ons een betere cao te geven. Ik wil graag iets doen aan de zaken die minder goed geregeld zijn. En bij de NPB kan ik concreet iets betekenen.

HOE ZIE JIJ DE ROL VAN DE NPB?

De vakbond is er niet om het de werkgever moeilijker te maken of te zeuren, maar we mogen best kritisch zijn. Ik houd van daadkracht en de NPB voegt de daad bij het woord. Bovendien, de NPB beïnvloedt zo veel beslissingen: denk aan keuzes voor bewapening, kleding en uitrusting.

WANNEER HEB JE VOORAL HET GEVOEL DAT JE NPB-ROL ERTOE DOET?

Als het om individuele casussen gaat: een collega helpen bij een conflict als onafhankelijke derde, bij problemen rondom de toelating op de opleiding of als er vragen zijn rondom de bezwaarprocedure. Denk ook aan ziekte en re-integratie, disciplinair onderzoek of juridische hulp. Je kan het zo gek niet verzinnen of de bond is er voor je.

WAT DOE JIJ ALS KADERLID?

Adviesrapporten schrijven, uitgezette vragen uitzoeken. Zo zijn we bezig geweest om de geluiden in het land over de sporttesten te bekijken en ben ik betrokken bij wervingscampagnes om nieuwe collega's te vertellen over het nut en de noodzaak van een vakbond.

KORTOM, IEDEREEN HEEFT DE BOND NODIG?

Ik hoop dat geen van mijn collega's ooit de bond nodig heeft bij een individuele zaak, want dan gaat alles super. Je kan het vergelijken met een autoverzekering: die heb je ook, maar je hoopt er nooit gebruik van te maken. Maar achter de schermen speelt er meer. Dus ja, iedereen zou lid moeten zijn van de bond als je het aan mij vraagt.

VOOR EN ACHTER DE SCHERMEN HET VERSCHIL MAKEN

Hoofdagent Nick Kroon (27) is sinds een jaar NPB-kaderlid. 'Het is een dankbare taak om de zaken beter op orde te maken voor de collega's.'