

nummer 6 december 2017

depolitie



Ledenmagazine van de
Nederlandse politiebond



**NATIONALE POLITIE
ZWEDEN NA VIJF JAAR
OOK GEEN SUCCES**

**STAND VAN
ZAKEN**

**WAPENSTOK,
STROOMSTOOTWAPEN
EN FIT@NP**

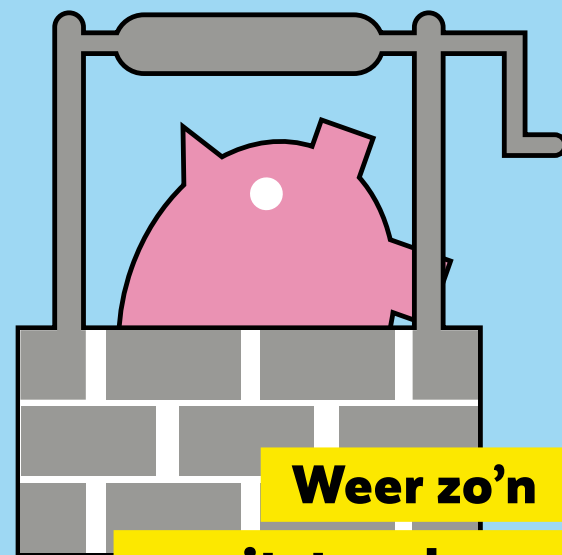


**INTENSIEVE
OR-CAMPAGNES
NPB WERPEN
VRUCHTEN AF**



NPB-INZET POLITIE-CAO 2018

PENSIOEN IN DE PUT



**Weer zo'n
onuitstaanbaar
Haags spelletje**



EN VERDER:

**THEMADAG INCLUSIVITEIT
'KOM UIT JE BUBBEL
EN NEEM STELLING!'**

**WAT DOET EDWIN VAN KEULEN?
'BOA-WERK IS NIET
ZONDER RISICO'**

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

KLAAR VOOR
MEER

#IWAshow

IWA
OUTDOOR
CLASSICS 2018

High performance in target sports,
nature activities, protecting people

NÜRNBERG, DUITSLAND:
EEN STAD, 2 BEURZEN
KOOPT UW TICKET NU

9 T/M 12 MAART 2018

IWA.INFO/READY

ENFORCETAC

International Exhibition & Conference
Law Enforcement, Security and Tactical Solutions

7 EN 8 MAART 2018
ENFORCETAC.COM

Congrespartner



Personen onder 18 jaar
en particulieren worden
niet toegelaten.
Legitimatie is verplicht.

Wij informeren u graag!
Beech Business Promotion B.V.
T +31 (0) 5 47.27 10 71
info@beechbp.nl

NÜRNBERG MESSE

INHOUD

- 04 GROOT MOMENT**
Overlijden politiepaard
- 06 HOT TOPIC**
NPB-inzet politie-CAO 2018
- 10 BONDIG – WERK EN INKOMEN**
- 12 HOT TOPIC**
Beter loopbaanbeleid
- 13 ZO ZIT DAT**
OR-verkiezingen 2018
- 14 COLUMN**
Dikke tien
- 15 WAT DOE JIJ?**
BOA Edwin van Keulen
- 16 ZO ZIT DAT**
Pensioen in de put
- 18 BIJBLIJVEN**
Veilig & gezond werken 2018
- 20 BONDIG - RECHTSHULP**
- 22 INTERNATIONAAL**
Nationale Politie Zweden
- 25 HOT TOPIC**
Actieplannen januari 2018
- 26 INCLUSIVITEIT**
Veiligheid Binnenstebuiten
- 29 COLUMN**
Een roerig jaartje
- 30 BONDIG – VERENIGING**
- 32 KERSTPUZZEL**
- 34 FNV LEDENVOORDEEL**
- 36 DAAROM**

COLOFON REDACTIE: Saskia Dorrestein, Cara Koesoemo Joedo, Dick Harte (NPB), Annemiek Sinnige (MPG) FOTOGRAFIE Menno Binsma, Lonia Kassi, Ron Rutten, Alex Groothedde VORMGEVING Ron Rutten (LOGO, Oss) DRUK Senefelder Misset ADVERTENTIES PSH Media Sales Frank Roosenbeek (0314 – 355830), Suzanne Weijl (0314 – 355836). VERSCHIJNING EN OPLAGE de Politie verschijnt vier keer per jaar. Oplage: 25.000 exemplaren. ADRES: Hertogswetering 159, 3543 AS Utrecht; Postbus 9124, 3506 GC Utrecht.

COVER Ook actiebereid voor een goede nieuwe cao: aspirant-rechercheur Jilly Bisschops (NPB Jong) en Robin de Jager, teamleider FinEc bij de Landelijke Eenheid.

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 maanden tijdens zijn werk heeft opgedaan.

JAN STRUIJS



In EenVandaag live gereageerd op het evaluatierapport over de eerste vijf jaar Nationale Politie, eerder die dag door voorzitter Wim Kuijken (links op de foto) overhandigd aan Ferd Grapperhaus, de kersverse minister van Justitie en Veiligheid. Belangrijkste conclusie: door een overhaaste, op bezuinigingen gerichte invoering is het nieuwe korps nog lang niet de beloofde 'volwassen en uitgebalanceerde organisatie met ruimte voor professionaliteit'. Een stevig rapport en mooi op tijd, want het nieuwe kabinet lijkt de problemen bij de politie flink te onderschatten.



Aanwezig bij het begrotingsdebat over Justitie en Veiligheid. Politiebudget voor 2018 wordt dankzij het regeerakkoord met 150 miljoen vergroot. Altijd welkom natuurlijk, maar het zet geen zoden aan de dijk. SP dient een motie in: bij de onderhandelingen over een nieuwe politie-cao moet de werkgever inzetten op een lagere pensioenleeftijd voor politiepersoneel. Krijgt alleen steun van SP, PVV, PvdD, FvD en 50+. Er is nog een hoop werk aan de winkel!



Aanwezig op de kaderdag van de NPB, dit keer in Driebergen, met cabaret van Joep Stassen. Altijd een gezellige bedoening, deze speciale bijeenkomst om onze kaderleden te bedanken voor hun inspanningen voor de vereniging in het afgelopen jaar, successen te delen en ervaringen uit te wisselen. Wat ben ik toch trots op deze club!

Ik wens iedereen een gelukkig en gezond 2018 en alle collega's die met Oud & Nieuw moeten werken een rustige en veilige dienst!

Jan Struijs,
voorzitter NPB

PS De papieren NPB-agenda 2018 is nog tot 15 januari verkrijgbaar via www.politiebond.nl!





ONVERWACHT AFSCHIED

Het is de nachtmerrie van elke politieruiter: het abrupt overlijden van het paard waarmee je al jarenlang traint en werkt. Op 26 november overkwam het de vaste ruiter van de 17-jarige ruiter Undercover. Ze was die zondagmiddag met hem in Nijmegen voor het bewaken van de openbare orde tijdens een demonstratie. Terwijl Undercover op rust stond met andere paarden, maakte het dier ineens een vreemde beweging, zakte door zijn hoeven en overleed. Aan hartfalen. De verslagenheid onder de collega's was groot: 'Als ruiter ben je een eenheid met je paard. Het is alsof je een maatje verliest.' Undercover was betrouwbaar en dapper. Volgens de dierenarts was zijn conditie prima en zijn vroege overlijden een noodlottig toeval. 'Het had net zo goed op stal of in de bak kunnen gebeuren.'

Begin 2018 starten de onderhandelingen over een nieuwe politie-cao. Via een digitale ledenpeiling hebben bijna 2.000 collega's laten weten wat zij belangrijk vinden om mee te nemen in deze onderhandelingen.

Ook hebben we tijdens diverse bijeenkomsten input opgehaald.

Hieronder de belangrijkste wensen op een rij.
Een compleet overzicht tref je op de website/app.

NPB-INZET POLITIE-CAO 2018

1

BELONING

Medewerkers van de Nationale Politie zetten zich elke dag volledig in om Nederland veiliger te maken. Zowel in de uitvoerende functies, maar ook in de bedrijfsvoering. En hier hoort een volwaardige beloning bij. De NPB zet in op een loonsverhoging van € 125 bruto per maand. Dat is meer dan 3,5 procent voor een collega op het maximumbedrag in schaal 7. Er is bewust voor een bedrag gekozen in plaats van een percentage, omdat we vinden dat de lager betaalde collega's dit keer het meest moeten profiteren van de beloningsverbetering.

TOESLAGEN

De toeslagen zijn al lang niet verhoogd. De NPB zet in op een verhoging van de onregelmatigheidstoelage met € 2 per uur. Ook vindt de NPB dat de OT op doordeweekse dagen moet worden toegekend vanaf 18.00 uur en niet pas vanaf 21.00 uur. Voor wat betreft de piketvergoeding pleit de NPB opnieuw voor een verhoging tot € 4 per uur. ■

**Wij zetten in op een structurele
salarisverhoging van 125 euro bruto
per maand vanaf 1 januari 2018**



‘Ook wij willen straks een goed (vroeg)pensioen’

Tom Voortman (36) en Ulku Karagan (34) werken voor Basisteam Apeldoorn als Generalist Gebiedsgebonden Politiezorg (GGP). In onze CAO-inzet vindt Ulku de erkenning van het politiewerk als een zwaar (slijtend) beroep erg belangrijk. ‘Het is een risicoberoep, zowel mentaal als fysiek.’ Ze verwacht dat politieke erkenning daarvan de terug-

keer van een verstandige (vroeg)pensioenregeling mogelijk zal maken. Dat is ook wat Tom betreft een cruciale cao-eis: ‘Tot je 67-ste in de noodhulp is voor jezelf en voor je collega’s onwenselijk. Politie mensen verdienen na tientallen jaren hard werken een fatsoenlijke vertrekregeling.’

'Politiek moet haar verantwoordelijkheid accepteren'

Inspecteur Willem Schenderling (63) werkt als Operationeel Expert voor de eenheid Den Haag. 'Gezien mijn leeftijd zal het je niet verbazen dat ik de uitstroommogelijkheden een erg belangrijk onderwerp vind. Onbegrijpelijk dat de politiek haar verantwoordelijkheid op dat punt volledig heeft afgeschud (zie pagina 16 en 17). Wie 25 jaar op straat heeft gewerkt, heeft meer meegemaakt dan een ander in zijn hele leven. Maar ook de gewone arbeidsvoorwaarden moeten beter. Het draaien van ploegdienst is bewezen slecht voor een mens en toch kan de werkgever het niet laten om te bekibbelen op onze bezoldiging. Ik vrees dat ook in 2018 acties nodig zullen zijn om een redelijke cao op tafel te krijgen. Ik ben er weer bij!'



2

VEILIG EN GEZOND WERKEN

Sinds jaar en dag zet de NPB zich in voor veilig en gezond werken. Zo ook bij de nieuwe CAO. Gezonde en veilige werkomstandigheden kunnen wat ons betreft mede worden gerealiseerd met een politiesterke die aansluit op de gestelde taken en gewenste prestaties. Om deze sterkte zorgvuldig vast te stellen, pleit de NPB in de nieuwe CAO voor onafhankelijk onderzoek.

De NPB zet in op een verhoging van het aantal verplichte trainingsuren naar 48 uur per jaar. Oudere collega's moeten leeftijdsafhankelijk maatwerk krijgen bij hun Integrale Beroepsvaardigheidstraining (IBT). Ook vindt de NPB het hoog tijd voor twee extra vakantiedagen per jaar. Chronisch zieke politiemedewerkers zouden voor consultatie van een arts kortdurend verlof met behoud van bezoldiging moeten krijgen. ■

3

COMBINATIE WERK/PRIVÉ

Werken kan op veel manieren aangenamer en gezonder worden, onder andere door Het Nieuwe Werken. Wij zetten in op het uitbouwen van de mogelijkheden voor telewerken. Collega's hebben aangegeven hinder te ondervinden van onnodige 'onrust in de roosters'. In de CAO-inzet pleiten wij ervoor om het dagrooster voortaan zeven in plaats van vier dagen van tevoren vast te stellen. Daarnaast wil de NPB dat de werkgever maatregelen neemt om te waarborgen dat partners en familieleden van medewerkers zo snel mogelijk worden geïnformeerd als er iets misgaat tijdens het werk en hun geliefde of dierbare daar mogelijk bij betrokken is. ■

4

UITSTROOMMOGELIJKHEDEN

De NPB wil dat de werkgever erkent dat politiewerk een zwaar beroep is en voldoende uitstroomvoorzieningen beschikbaar stelt. Wij pleiten in de CAO-inzet voor de herinvoering van een (nieuwe) vroegpensioenregeling voor de politie, met als uitgangspunt dat een functie waaraan nu een Toelage Bezwarende Functie (TBF) gekoppeld is maximaal 30 jaar kan worden vervuld. Daarna moet een passende andere functie gevonden zijn. Het volmaken van 25 TBF-dienstjaren zou aanspraak moeten geven op vervroegde uittreding: maximaal vijf jaar voor de AOW-leeftijd met 80 procent van je middelloon.

VERTREKREGELING

De NPB zet in op een vertrekregeling van vijftien maanden voor alle collega's die vijf jaar voor hun AOW-gerechtigde leeftijd zitten. Deze oudere collega's hebben een aantal jaren een verhoogde pensioenopbouw gehad (toen dat fiscaal nog haalbaar was) en kunnen daardoor een vervroegde uittreding mede financieren door hun ABP-kapitaal iets eerder aan te spreken. Bij een later vertrek wordt de regeling naar rato verminderd (vier jaar voor de AOW-leeftijd 12 maanden een uitkering, drie jaar voor AOW-leeftijd 9 maanden een uitkering et cetera). ■

Hoe nu verder?

Nu onze CAO-inzet door de bondsraad is vastgesteld, gaan we met de drie andere politiebonden overleggen over een gezamenlijke CAO-inzet. Dat zou ons natuurlijk een sterkere onderhandelingspositie geven. Volg het laatste nieuws op onze app en website!

**Het Nieuwe Werken
wordt te weinig door
het korps ondersteund.**

RUTTE III HOUDT POLITIE KORT

De NPB heeft teleurgesteld gereageerd op het aangekondigde politiebeleid van het nieuwe kabinet. Voorzitter Jan Struijs: 'Wie niet beter weet, zou na het lezen van het regeerakkoord kunnen denken dat de overgang van 26 regiokorpsen naar één landelijk politiekorps de afgelopen jaren vlekkeloos is verlopen en dat de Nationale Politie eind 2017 min of meer 'normaal' draait. Het tegendeel is waar.

Waarom is dan toch besloten het politiebudget slechts te verhogen met 150 miljoen in 2018, in de jaren daarna oplopend tot 267 miljoen? Dat is veel te weinig om van het korps alsnog een gezonde organisatie te maken. Met eersteklas ICT-voorzieningen, een serieus trainingsbeleid, goede bewapening, fatsoenlijke huisvesting, volop contact met de burgers en voldoende mensen in dienst. Het lijkt erop dat Ferdinand Grapperhaus, de minister van Justitie en Veiligheid, willens en wetens met één arm op zijn rug gebonden aan het werk is gegaan. Dat belooft niet veel goeds.'



Arjan Lubach kon de verleiding niet weerstaan...
Politieke grappen op een genadeloze beat:
vpro.nl/grapperhouse of YouTube.

ANW- COULANCEREGELING

Op aandringen van de bonden en werkgevers heeft pensioenfonds ABP besloten dat de nabestaanden van al ongeneeslijk ziek verklaarde ambtenaren aanspraak houden op de ANW-compensatie die in 2018 komt te vervallen. De enige voorwaarde is dat terminale collega's zich melden door middel van een speciaal formulier dat bij de ABP-klantenservice op te vragen is. Bonden en werkgevers zoeken nog naar een alternatief voor de medewerkers die vanaf februari het recht op ANW-compensatie verliezen. Gestreefd wordt naar een aanvullende verzekering op vrijwillige basis.

PAUZEPROBLEMEN

Een onbetaalde en onverstoorbare pauze van een half uur, behalve voor collega's in de noodhulp en tijdens ME-inzet. Dat was het doel van de nieuwe landelijke pauzeregeling. Op onderbezette afdelingen (meldkamer, Intake & Service) blijkt daar weinig van terecht te komen. Bovendien krijgt men voor een onderbroken pauze vaak geen half overuur toegekend (zoals afgesproken), maar mag men een half uurtje eerder naar huis of meeruren schrijven. Als tijdelijke oplossing hebben de politiebonden voorgesteld om voor medewerkers van duidelijk onderbezette te afdelingen toch ook maar weer betaalde pauzes in te plannen. Maar de werkgever wil alleen praten over het herzien van de hele regeling, inclusief de huidige uitzonderingsgroepen. Daar voelen de bonden niets voor en dus blijft de pauzeregeling vooralsnog ongewijzigd.

**'De Nationale Politie is
nog allesbehalve een
goed geoliede machine'**

Evaluatiecommissie-Kijken, november 2017

MEDICIJNGEBRUIK IN HET VERKEER

Sinds juli van dit jaar is het Besluit alcohol, drugs en geneesmiddelen in het verkeer van kracht. Als gevolg daarvan is de bekende blaastest uitgebreid met een speekseltest die medicijn- en drugsgebruik vaststelt. Op zich een goede ontwikkeling, ware het niet dat er geen onderscheid tussen beide wordt gemaakt. Gebruik je dus medicatie voor bijvoorbeeld ADHD of een andere aandoening en word je een keer gecontroleerd, dan ben je in overtreding van de wet en dus strafbaar. Dat kan zowel strafrechtelijke als disciplinaire gevolgen hebben. Uiteraard zijn er ook politiemensen die medicijnen gebruiken en dus het risico lopen bij een controle 'gepakt' te worden. De NPB heeft de werkgever gevraagd hoe hij hiermee denkt om te gaan en erop aangedrongen dat we bij het ontwikkelen van het beleid betrokken worden.



FOTO: RON RUTTEN

‘Ook politiemensen lopen het risico op ‘drugsgebruik’ betrappt te worden’

Een politie-uniform na bekogeling met een Cobra 8.

VUURWERK

Tijdens de vorige Nieuwjaarsnacht sloeg de vlam in de pan toen in Den Haag een collega het slachtoffer werd van een verkeersongeval en omstanders vuurwerk gooiden naar de hulpverleners. Ook op andere plaatsen in Nederland bleek men dat heel gemakkelijk te vinden. Niet voor niets deed korpschef Erik Akerboom in juni al een oproep om knalvuurwerk en vuurpijlen te verbieden. ‘We kunnen onze mensen en dieren er eenvoudigweg niet meer tegen beschermen,’ zei Akerboom destijds. ‘Het is echt vijf voor twaalf.’ Van een verbod is het dit jaar nog niet gekomen, dus pas goed op jezelf!



LOOPBAAN-ADVIES

Toe aan een nieuwe stap in je carrière? Wil je werken aan je persoonlijke effectiviteit? Een loopbaanbegeleider of loopbaancoach kan je hierbij helpen.

Als NPB-lid kun je gratis naar de spreekuren van FNV Loopbaanadvies en gebruik maken van het aanbod aan trainingen en workshops.

Kijk voor meer informatie op www.fnv.nl onder Lidmaatschap > voordelen > loopbaanadvies.

Vanaf het vierde kwartaal van 2018 wordt de afgeschafte basisopleiding op niveau 3 weer ingevoerd. Een eerste stap op weg naar een beter loopbaanbeleid, die door inspanning van de NPB gezet is.

Op de bres voor beter loopbaanbeleid

Bij de politie komt het nogal eens voor dat medewerkers na hun basisopleiding langdurig geplaatst worden in functies beneden hun opleidingsniveau. In de politie-CAO 2015/2017 is vastgelegd dat zowel de werkgever als de bonden dat onwenselijk vinden en samen vaste 'eerste loopbaanpaden' gaan uitstippelen. Die moeten ervoor zorgen dat instromers binnen een redelijke termijn in de functie terecht komen waarvoor ze geworven zijn. De beoogde loopbaanpaden – aldus de CAO-tekst – bestaan uit 'een combinatie van opleiding, leren in de praktijk en het opdoen van werkervaring in verschillende functies'.

ALLEEN NOG NIVEAU 4

Begin september kwamen wij samen met de andere politiebonden in botsing met de korpsleiding over zijn besluit de basisopleiding op niveau 3 af te schaffen en alleen nog op niveau 4 aan te bieden. Het korps hoopte daardoor een impuls te geven aan een hoger gemiddeld opleidingsniveau binnen de politie. Daar is niets mis mee, zolang de collega's die

Voor een degelijk loopbaanbeleid op langere termijn is meer (geld) nodig.

de opleiding op niveau 4 hebben voltooid ook op redelijke termijn aan de slag kunnen op dat niveau. En daar wringt de schoen: er zijn te weinig arbeidsplaatsen op niveau 4 beschikbaar.

DOORSTROOMKANSEN

Het focussen op de opleiding op niveau 4 pakte ook ongunstig uit voor een andere loopbaanafsprake: het uitwerken van overgangsbeleid voor zittend personeel. Hoe meer nieuwe medewerkers er immers instromen op niveau 4 (schaal 8), hoe kleiner de doorstroomkansen voor de huidige collega's in een functie op schaal 7.

De politiebonden drongen dan ook aan op het stopzetten van de instroom voor niveau 4 en het opnieuw starten met niveau 3. Wij zijn blij dat de korpschef aan deze oproep gehoor heeft gegeven. Veel verder wil hij voorlopig niet gaan helaas. Het opleidingsbeleid vanaf 2019 laat het korps afhangen van de uitkomst van de komende CAO-onderhandelingen.

INVESTERINGEN VEREIST

Voor een degelijk loopbaanbeleid op langere termijn is meer (geld) nodig. De gewenste verhoging van het gemiddelde opleidingsniveau kan alleen met meer 'duurdere' medewerkers in de vaste personeelsbezetting van het korps. Ook moet de doorstroming worden verbeterd door het aanpakken van de vergrijzing. Mede om die reden zijn wij samen met de andere politiebonden acties gestart voor de herinvoering van fatsoenlijke vroegpensioenmogelijkheden voor politiemensen. ■

OR-verkiezingen 2018



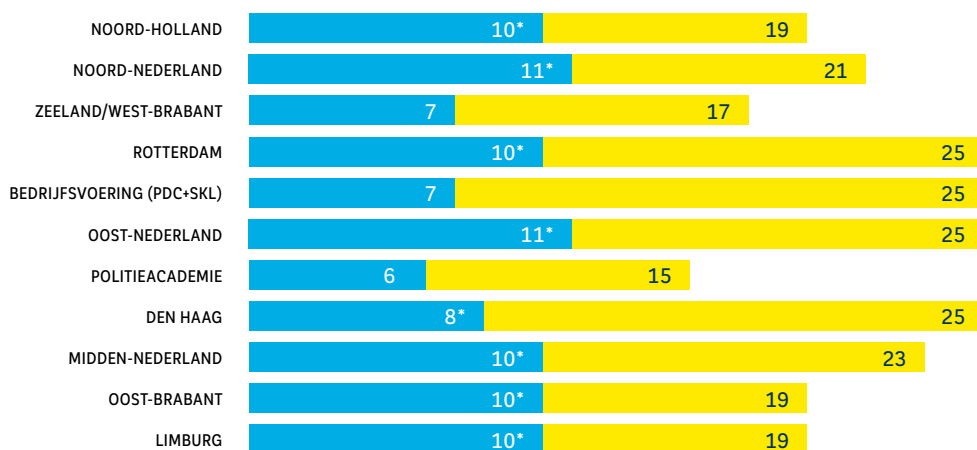
Intensieve NPB-campagnes

Ter promotie van de kandidaten op de NPB-lijsten is in estafettevorm drie maanden lang campagne gevoerd. Wekenlang hebben kaderleden bureaus bezocht om met collega's te praten over hun werkervaringen en hun wensen op OR-gebied. Ook zijn duizenden posters en flyers verspreid, allemaal in de nieuwe NPB-huisstijl. Albert Springer: 'Het bestuur bedankt alle collega's die zich met hart en ziel voor de NPB-campagnes hebben ingezet. Mede dankzij hun inspanningen zitten de komende jaren op honderd nieuwe OR-zetels personeelsvertegenwoordigers met het NPB-keurmerk en dat is een prestatie om trots op te zijn.'

De NPB heeft het goed gedaan bij de OR-verkiezingen die dit najaar in elf van de dertien politie-eenheden zijn gehouden. In acht van de elf nieuwe ondernemingsraden is de NPB de grootste fractie gebleven of geworden.

Al tijdens de OR-verkiezingen is de NPB gestart met een nieuw initiatief om een goede samenwerking en afstemming te realiseren tussen de collega's die namens de NPB zitting hebben in de medezeggenschap, de kaderleden binnen de afdelingen, de afdelingsbesturen en het hoofdbestuur. Dagelijks bestuurder Albert Springer, portefeuillehouder medezeggenschap: 'Eén keer per maand komen zoveel mogelijk van deze personen bij elkaar op het NPB-hoofdkantoor om actuele kwesties te bespreken en ervaringen te delen. Dat gebeurt niet toevallig op de maandag voor de donderdag dat de NPB deelneemt aan het maandelijks Centraal Georganiseerd Overleg Politie – het hoogste overlegorgaan over arbeidsvoorwaarden in de politiesector. Mijn indruk is dat deze bijeenkomsten tot nu toe een groot succes zijn en zeer bevorderlijk voor het contact tussen vakbond en medezeggenschap.' ■

Uitslagen OR-verkiezingen



* = De NPB is hier de grootste fractie binnen de OR



PAUL LATHOUWERS (34) is eenheidsbestuurder van de NPB. Tot zijn werkgebieden behoren de eenheden/afdelingen Midden-Nederland, Rotterdam en Politiedienstencentrum (Bedrijfsvoering).

DIKKE TIEN

De NPB is regelmatig gedwongen kritische uitspraken te doen over de Nationale Politie, ook op het gebied van verzuimbegeleiding. Ooit sprak ik bijvoorbeeld een collega die anderhalf jaar ziek thuis had gezeten voordat hij iets van de werkgever hoorde. Maar het omgekeerde gebeurt ook en daar wil ik graag eens een voorbeeld van geven. Zo ben ik alweer twee jaar betrokken bij een 44-jarige collega die lijdt aan de erfelijke ziekte frontotemporale dementie (FTD). Daarbij zijn de hersengebieden beschadigd die een rol spelen bij besluitvorming, gedrag, emotionele reacties en taalvaardigheid. Kenmerkend zijn vooral persoonlijkheids- en gedragsveranderingen. Het is een terminale ziekte; de levensverwachting na een diagnose is zes tot acht jaar. Deze collega werkte voor de eenheid Den Haag. Inmiddels is hij na meer dan twee jaar ziekte ontslagen. Hij is volledig afgekeurd en ontvangt de maximale uitkering van het UWV met aanvullingen van pensioenfondsen ABP en Loyalis. Op deze manier afscheid nemen van de politie was voor hem vreselijk, maar hij en zijn gezin hebben er inmiddels vrede mee. De leiding van zijn team verdient een groot compliment voor de ruimte die ze deze zieke medewerker hebben gegeven en het begrip dat ze voor zijn tragische lot hebben getoond. ME-inzet en werken op straat waren niet meer mogelijk, maar omdat hij graag zo lang mogelijk betrokken wilde blijven bij

het politiewerk mocht hij parttime licht administratief werk gaan doen aan zijn eigen vertrouwde bureau. Toen ook dat niet meer ging mocht hij gaan werken op een zorgboerderij.

In zijn laatste twee jaar bij het korps vonden regelmatig voortgangsgesprekken plaats tussen de collega, de mensen om hem heen en de teamleiding. Als hij met vragen of problemen zat, werd er geluisterd en actie ondernomen. Men

zorgde er zelfs uit eigen beweging voor dat zijn salaris volledig werd doorbetaald. Zijn teamleiding organiseerde ook een drukbezocht afscheid op het bureau en een afscheidsetentje voor een wat kleiner gezelschap. Door zijn slechte gezondheid moest de collega daar zelf helaas als eerste vertrekken.

Ook na zijn ontslag is de teamleiding blijven informeren hoe het gaat. Ze zijn ook nog bij hem thuis geweest om hem persoonlijk te feliciteren met zijn 25-jarig ambtsjubileum. Al die tijd heb ik niets dan betrokkenheid en begrip gevoeld, iets wat erg veel betekende voor de collega en zijn gezin. Grote klasse en een mooi voorbeeld van hoe dit soort trajecten kunnen en zouden moeten lopen. ■

‘De leiding van zijn team verdient een groot compliment voor de ruimte die ze deze zieke medewerker hebben gegeven en het begrip dat ze voor zijn tragische lot hebben getoond’



FOTO: RON RUITEN

‘BOA-WERK IS NIET ZONDER RISICO’

Edwin van Keulen, 52 jaar, boswachter en nautisch handhaver bij Recreatie Midden-Nederland. ‘Ik doe dit werk al 29 jaar met veel plezier.’

‘Dagelijks vaar ik uit van mijn standplaats de Loosdrechtse Plassen om toezicht te houden op natuur en milieu en te controleren of binnenvaartschippers zich aan de regels houden. Daarnaast geef ik les aan collega’s en studenten in de HTV (Handhaving Toezicht en Veiligheid). Ik doe dat voor een landelijke onderwijsinstelling en sinds kort ook voor NPB-BOA. Ik vind het namelijk belangrijk dat BOA’s elkaar weten te vinden en kennis delen. Ik werk in mijn eentje in gebieden waar gewapende stropers op pad zijn. Als BOA ben ik daarom volledig bewapend, iets wat veel mensen niet beseffen. Maar geweldsmiddelen zijn voor BOA’s geen overbodige luxe. Ik spreek trouwens liever over verdedigingsmiddelen, want ik draag die spullen om me te kunnen verdedigen.

Steeds vaker zijn BOA’s de eerste handhavers met wie burgers te maken krijgen. In het geval van kwaadwillende exemplaren lopen wij daarbij risico’s. Op messteken bijvoorbeeld. Een inbreker had laatst maar liefst twaalf messen bij zich – en toen kwam tijdens het fouilleren nog een vlindermes tevoorschijn. De politie heeft vandaag de dag andere prioriteiten; die zien we nauwelijks nog op het water en in de natuur. Als wij het korps om ondersteuning vragen is de aanrijtijd dan ook vaak een half uur of meer. In NPB-BOA heb ik een platform gevonden die er samen met mij voor gaat om de erkenning en waardering van het BOA-vak te vergroten. Samen laten zien hoe divers het BOA-werk is en hoe belangrijk de samenwerking met de politie.’ ■



NPB-BOA streeft naar meer erkenning van de variatie in het BOA-werk, de risico’s die eraan verbonden zijn, maar vooral ook de successen die het oplevert. Wil jij een bijdrage leveren aan het vervullen van deze ambitie? Neem dan eens vrijblijvend contact op met Eric Lakenman, consultant NPB-BOA via e.lakenman@fnvveiligheid.nl.

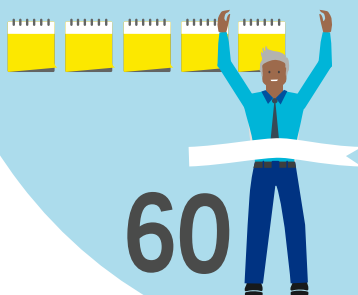
Pensioen in de put



2006

AFUP vervangen door VPL-regeling

Politie mensen kunnen door extra levensloopsparen met premiesteen van de werkgever genoeg kapitaal blijven opbouwen voor vroegpensioen vanaf 60. Uitzicht agenten wordt 5 jaar 76% middelloon; uitzicht AT-personeel 4 jaar 66% middelloon.



2013

AOW-leeftijd van 65 jaar losgelaten

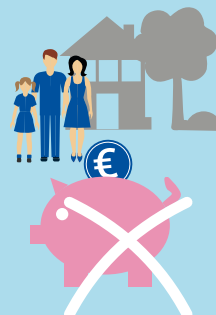
Kabinet Rutte II start met het verhogen van de AOW-leeftijd naar 67 jaar en verder. Gevolg: de VPL biedt te weinig kapitaal voor een vroegpensioen vanaf 60 jaar.



2013

Levensloopsparen afgeschaft

Kabinet Rutte II wil meer belastinggeld binnenhalen en schrapt deze belastingvrije spaaroptie. Gevolg: politiemensen kunnen niet langer genoeg kapitaal opbouwen voor 5 jaar vroegpensioen.



2005

Acties politiebonden

In de strijd om de AFUP-regeling voeren de bonden oa een tiendaagse Blauwe Belegering uit, met op de slotdag 10.000 boze collega's in Den Haag.



2005

Bonden, werkgevers en ABP bedenken samen een list!

Ambtenaren gaan meer pensioen-kapitaal opbouwen en kunnen dat voortaan ook voor de AOW-leeftijd van 65 jaar aanspreken (Keuzepensioen).



Vijftig jaar geleden besloot de overheid politiemensen van 60 voortaan verplicht met vervroegd pensioen te sturen. Dat was beter voor hun veiligheid & gezondheid en voor die van hun collega's en de burgers. Volg dit bordspel en ontdek hoe de politiek dat verstandige besluit stukje bij beetje volledig heeft teruggedraaid.



Rode pion = foute boel!



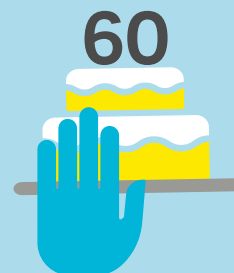
Groene pion = goede zaak!



1967

Invoering Functioneel Leeftijdsontslag (FLO)

Agenten moeten vanaf 60 jaar stoppen met werken. Ze krijgen dan 5 jaar (tot AOW + pensioen) 80-85% van hun laatste loon doorbetaald door de werkgever (overheid).



Weer zo'n onuitstaanbaar bordspel uit Den Haag!



2013-18

**Versobering
pensioenopbouw**

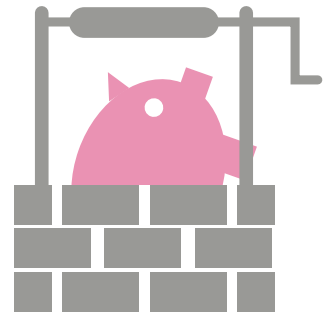
Kabinet Rutte II wil minder premie betalen en beperkt de pensioenopbouw tot 75% middelloon na 40 dienstjaren. Gevolg: geen extra opbouw van vroegpensioenkapitaal meer mogelijk.



2018

In de pensioenput

Politie mensen moeten voortaan tot 67, 68, 69 jaar doorwerken. Is dit het eind van een politiek spel om de knikkers ten koste van de veiligheid & gezondheid van agenten, hun collega's en... de burgers?



einde <

Einde? Welnee!

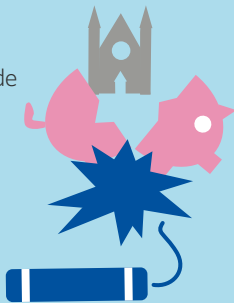
Ga door naar pagina 25.



2004

**Aanval op collectief
vroegpensioen politiek**

Kabinet Balkenende II legt een fiscale bom (hoge boetes) onder de FPU/AFUP. Deze regelingen worden daardoor in feite onbetaalbaar.



2001

**FLO vervangen door
AFUP***

Ook politie mensen gaan samen met de werkgever vroegpensioenkapitaal opbouwen. Hun speciale regeling (AFUP) geeft agenten uitzicht op 5 jaar 80% middelloon en AT-personeel op 4 jaar 70% middelloon.



1997

**VUT vervangen
door FPU**

Werknemers bouwen voortaan met premiesteen van de werkgever kapitaal op voor vroegpensioen (FPU). Voor beide partijen voordelig! Ambtenaren met 40 dienstjaren kunnen nu vanaf 62 jaar stoppen met 3 jaar 70% middelloon doorbetaald. Dankzij de politiebonden blijft voor agenten het FLO bestaan.



1977

Invoering van de VUT

Overheid bestrijdt jeugdwerkloosheid: wie wil kan na 40 jaar werken stoppen met 80% doorbetaling. Een agent kan nu ook weg voor zijn 60-ste.



1987

**Massaal gebruik van
de VUT**

Tijdelijk karakter VUT lijkt vergeten. Gezien de oplopende kosten wordt van werkenden VUT-premie gevraagd, die gestaag blijft stijgen.



* Aanvullende Flexibele Uittredingsregeling Politie



MEGHAN BURGER (41) is NPB-beleidsmedewerker. Ze vertegenwoordigt de bond in onder andere de projectgroep Veilig en gezond werken (VGW) en de commissie Bewapening, uitrusting en kleding (Buk).

Afschrikken is beter dan genezen

Veilig en gezond werken (VGW) blijft onverminderd een belangrijk thema op arbeidsvoorwaardengebied. NPB-beleidsmedewerker Meghan Burger praat je bij over de laatste ontwikkelingen.

Gehoorschade door het werk

Er komt steeds meer aandacht voor gehoorschade als gevolg van het werken bij de politie. Wij hebben de afgelopen periode de nodige klachten binnengekregen over porto-oortjes waarvan de volumeregeling te wensen overliet. Ook ontvingen we meldingen van gehoorproblemen door langdurige blootstelling aan wind en hard geluid op de motor of door verkeerde of verouderde gehoorbescherming op de schietbaan. Bij de werkgever hebben wij aangedrongen op landelijke afspraken en te horen gekregen dat landelijk beleid in de maak is, inclusief een meldingsprocedure voor beroepsgerelateerde gehoorschade of tinnitus.



Marechaussees kregen de uitschuifbare wapenstok eind 2016 ter beschikking.

Uitschuifbare wapenstok

In de tweede helft van 2018 wordt de oude maar niet meer zo geliefde korte wapenstok vervangen door een uitschuifbaar exemplaar met een maximale lengte van 51 centimeter. Er zijn dan vijf jaar verstreken sinds in de toenmalige politieregio IJsselland een pilot met deze wapenstok werd gehouden. Over zijn gebruiksgemak en aanzienlijk betere draagcomfort (ingeschoven is hij slechts 21 centimeter lang; de huidige stok is 40 centimeter) waren de collega's zeer te spreken. Ook bleek de stok effectiever bij het afschrikken van (mogelijke) belagers dan de huidige korte wapenstok. Door gebrek aan geld en opleidingscapaciteit kon de Nationale Politie destijds niet meteen tot invoering overgaan. Vorig jaar viel dat besluit alsnog en inmiddels is de aanbesteding afgerond. De nieuwe wapenstok wordt geleverd door het Duitse bedrijf Bonowi IPE GmbH.

Stroomstootwapen

Eind november heeft minister Grapperhaus van Justitie en Veiligheid de Tweede Kamer laten weten dat de politiemedewerkers die meedoen aan de pilot met het stroomstootwapen erg enthousiast zijn over hun ervaringen in de eerste zes maanden. In 71 procent van de 167 gevallen waarin agenten het wapen trokken, bleek de waarschuwing genoeg en deed de verdachte wat de politie wilde. Daardoor is tientallen keren het gebruik van zwaarder geweld voorkomen. De pilot loopt sinds februari 2017 bij de basisteams Amersfoort en Zwolle, de Hondenbrigade Rotterdam en de Ondersteuningsgroep Noord-Nederland. Medio 2018 wordt het eind-evaluatierapport van de Politieacademie verwacht. Op basis daarvan wordt besloten of het stroomstootwapen deel gaat uitmaken van de standaardbewapening van de politie.



FOTO: POLITIE.NL

Politiestudente na een KWF-sponsorklim in Frankrijk, gesteund door de NPB.



Fit@NP

Begin november heeft de werkgever bekendgemaakt dat Fit@NP definitief wordt ingebed in de Nationale Politie. Het in 2014 gestarte gezondheidsproject is een succes gebleken. In drie jaar hebben ruim 24.000 collega's gebruik gemaakt van Fit Online, Fit Plus en/of Fit Maximaal. Een mooie stap in de goede richting, maar daarmee zijn we er nog niet. Wij zullen ons de komende tijd hard maken voor een vitaliteitsbeleid dat aansluit bij de functie-eisen die aan collega's worden gesteld. Dat vraagt van de werkgever meer dan een kleine bijdrage voor sportschoenen. Wij streven naar een goede combinatie van faciliteiten in tijd en geld.

In 71 procent van de gevallen waarin agenten het stroomstootwapen trokken, bleek de waarschuwing genoeg en deed de verdachte wat de politie wilde.

Uniform FO en VOA

Na jaren van gesteggel heeft de werkgever de knoop doorgehakt: de collega's bij FO (Forensische Opsporing) en VOA (Verkeersongevallenanalyse) gaan allebei het toekomstige dienstenuniform met de grijze polo gaan dragen. Dit betekent dat nu nog gewapende FO- en VOA-collega's op termijn hun geweldsmiddelen moeten inleveren.



Werk jij bij VOA en is dit besluit voor jou reden om je toekomst binnen het korps te herzien? Overweeg je bijvoorbeeld een overstap over naar een functie binnen het Verkeersteam, waardoor je het operationeel tenue met bewapening kunt blijven dragen? Laat me dat dan even weten via mburger@politiebond.nl. Wij kunnen jouw info goed gebruiken bij het maken van rechtspositionele afspraken voor een zo soepel mogelijke overstap.

BEDRIJFSARTS MOET PRESTEREN



Weigert de werkgever jouw gezondheidsklachten te erkennen als een beroepsziekte? Daar komt hij alleen mee weg als hij beschikt over een rapport van de bedrijfsarts dat aan hoge zorgvuldigheidseisen voldoet. Dat blijkt uit een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep – de hoogste rechter in ambtenarenzaken – in een door de NPB aangespannen rechtszaak.

De zaak betrof een collega die zijn RSI-klachten erkend wilde krijgen als beroepsziekte. Volgens de rechtspositie is dat het geval als de problemen 'in overwegende mate' veroorzaakt zijn door het politiewerk. De bedrijfsarts schreef een onbegrijpelijk rapport met een negatieve conclusie, waarna de werkgever het verzoek afwees. Dat kon juridisch niet door de beugel, aldus de Centrale Raad van Beroep. Die vernietigde het korpsbesluit en meldde en passant dat 'in overwegende mate' moest worden gelezen als 'meer dan 50 procent' – en niet als '75 procent of meer', zoals de bedrijfsarts had gedaan. Ook onderstreepte de Raad dat in verweer komen tegen het oordeel van een bedrijfsarts niet per se vereist dat je een *second opinion* presenteert. Je kunt ook met succes 'alleen maar' een punt maken van de (on)zorgvuldigheid waarmee de bedrijfsarts in de onderzoeks- en adviesfase te werk is gegaan. Wat de NPB betreft volop redenen om blij te zijn met deze belangrijke uitspraak.

VAN AT NAAR EXECUTIEF

Bij de personele reorganisatie binnen de Nationale Politie kunnen voormalige AT-medewerkers ook geplaatst worden in uitvoerende functies waarvoor ze (nog) niet volledig bevoegd zijn. Dat hebben de bonden en de werkgever eind 2015 afgesproken. Twee jaar later zitten veel van deze collega's met smart te wachten op de vereiste opleidingen om hun nieuwe functie volledig te kunnen vervullen. Helaas voert het korps het overgangsbeleid op nogal starre wijze uit, een houding die de

NPB op meerdere manieren probeert te doorbreken. Dat heeft onlangs in ieder geval duidelijkheid opgeleverd over de sollicitatiemogelijkheden van voormalige AT'ers. Als die bij een ander team en/of op een andere plaats van tewerkstelling solliciteren naar hun huidige executieve functie blijft de uitgestelde volledige kwalificatie-eis van kracht. Politiechefs mogen zo'n sollicitatie dus niet bij voorbaat afwijzen omdat de kandidaat de functie (momenteel) slechts gedeeltelijk kan uitoefenen.

**'Helaas voert
het korps het
overgangsbeleid
op nogal starre
wijze uit'**

NPB-LID ZIJN IS FISCAAL VOORDELIJG

Als politieambtenaar in actieve dienst kun je een flink deel van je jaarlijkse vakbondscontributie terugkrijgen door dit bedrag uiterlijk in december te laten aftrekken van je brutoloon. Daardoor betaal je eenmalig over een lager bedrag loonbelasting en sociale premies en krijg je een hoger nettoloon overgemaakt. Indirect krijg je daardoor 40 tot 50 procent van de betaalde NPB-contributie terug.

Uiteraard kan de werkgever verlangen dat je aantoont dat je NPB-contributie hebt betaald. Dat is geen probleem als de inning via het salaris loopt. De werkgever (lees: de salarisadministratie) kan de inhouding dan zelf vaststellen. Het ligt anders als je hebt betaald via een automatische machtiging. In dat geval kun je bij ons een betalingsverklaring voor de werkgever aanvragen.

LET OP: Maak je in een bepaald jaar geen of te laat werk van deze mogelijkheid, dan is je kans definitief verkeken. Er is niets dat jij en/of wij daar achteraf nog aan kunnen doen.

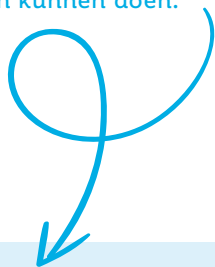


FOTO: RON RUITEN

OUDERSCHAPSVERLOF

Het aanvragen en opnemen van ouderschapsverlof mag voor een politiemedewerker geen nadelige gevolgen hebben op het gebied van werk en inkomen. Dat is vastgelegd in Europese regelgeving en in onze Wet arbeid en zorg (Waz). Via een rechtszaak heeft de NPB juridisch duidelijk gekregen dat ook de loopbaanontwikkeling onder deze bescherming valt. Maak jij gebruik van je recht op ouderschapsverlof tijdens het waarnemen van een hogere functie, dan mag die waarneming niet voortijdig worden beëindigd omdat de werkgever niet blij is met je afwezigheid. (Dat had hij moeten bedenken bij het toestaan ervan.) Zo'n besluit benadeelt jou in je loopbaankansen en is daarom onrechtmatig, aldus de Centrale Raad van Beroep.

NPB-BELASTINGNETWERK 2018

Ook in 2018 valt er niet aan te ont-komen: voor 1 mei moet het digitale aangifteformulier voor de inkomsten-belasting over 2017 worden ingevuld. NPB-leden kunnen daarvoor GRATIS een beroep doen op de deskundigheid van het NPB-belastingnetwerk. Ruim veertig door de bond opgeleide kader-leden staan klaar om jou van fiscale bijstand te voorzien. Ze zijn door het hele land actief; hun contactgegevens vind je op de NPB-app en op www.politiebond.nl.

HULP BIJ HET INVULLEN

Wil je in maart of april samen met een belastingnetwerker je aangifte invullen of nalopen? Neem dan contact op met de coördinator bij jou in de afdeling en maak met hem een afspraak. Heeft jouw NPB-afdeling geen coördinator, benader dan een van de genoemde kaderleden.

FISCALE DOE-HET-ZELVER

Ben je een fiscale doe-het-zelver en wil je alleen een tip of een advies? Geen probleem! Ook daarvoor kunnen NPB-leden altijd (GRATIS) contact opnemen met het belastingnetwerk. Doe net als jaarlijks duizenden andere leden en maak gebruik van deze eersteklas NPB-service!

Meer info vind je op de NPB-app of op politiebond.nl!

A long bridge with a series of streetlights extends over a body of water. The sky is a mix of blue and orange, suggesting sunset or sunrise. The bridge has a metal railing and the lights are on. The water is dark blue.

‘Nationale politie **Zweden** een stuurloos schip’

Net als in Nederland heeft ook de politieorganisatie in Zweden vijf jaar geleden een abrupte centralisatie ondergaan. Professor in de rechtsgeleerdheid Bo Wennström staat bekend als de eerste die deze hervorming uitriep tot een faliekante mislukking. Eind november was hij in Nederland om met de NPB te spreken over de parallellen tussen het Zweedse fiasco en de vorming van onze Nationale Politie.

Natuurlijk zijn er ook verschillen tussen de politieorganisaties in Zweden (bijna 10 miljoen inwoners) en Nederland (ruim 17 miljoen inwoners). De Zweedse

politie heeft een operationele sterkte van 19.000 voltijdsbanen; die van de Nationale Politie is momenteel 50.700 fte's (aspiranten als volledig inzetbaar meegeteld). De bestuurlijke cultuur in Zweden is uitgesproken decentraal. Elk van de 290 gemeentes (kommuner) heeft een raad van bestuurders die door de bevolking wordt gekozen, meestal uit (zeer) lokale partijen. De positie van de voorzitter van zo'n raad is (mede daarvoor) aanzienlijk zwakker dan die van onze burgemeester. Het is onmiskenbaar: Zweden houden ervan zaken 'in eigen kring' te regelen – ook wat betreft politie en veiligheid.

SCHAALVERGROTING

Een paar jaar geleden besloot de landelijke politiek daar verandering in te brengen en de politieorganisatie drastisch te centraliseren: van 21 regiokorpsen naar één landelijk korps. En hier beginnen de overeenkomsten met Nederland, waar in 2011 en 2012 een soortgelijk besluit (nieuwe Politiewet) door het parlement werd gejaagd door toenmalig minister van Veiligheid en Justitie Ivo Opstelten. In beide gevallen was het streven vooral zoveel mogelijk bezuinigen op het politiebudget. Bo Wennström: 'Het politieke doel van de hervorming was meer politie voor hetzelfde geld. De doorgevoerde schaalvergroting moest leiden tot een korps waarbinnen zo doelmatig mogelijk gewerkt wordt, bijvoorbeeld door op

grotere schaal in te kopen. De focus lag dus vrij eenzijdig op de bedrijfsvoering. Daar zag men de meeste ruimte voor kostenbesparingen.'

Net als in Nederland werd voor elke ondersteunende dienst (personeel, ICT, financiën, inkoop, huisvesting, communicatie) een organisatorische pijler in het leven geroepen, die zo strak mogelijk van bovenaf zou worden aangestuurd. Wennström: 'Het gevolg is een ongeken- de bureaucratisering. Stel dat men ergens in een bureau een muurtje een meter verplaatst wil zien. Dan moet daarover op landelijk niveau een besluit worden genomen en door een manager een handtekening worden gezet. Dat duurt vaak maanden.'

TOEZICHTHOUDERS

Het opleggen van een gecentraliseerde bedrijfsvoering wringt behoorlijk met de van oudsher gebiedsgebonden politie- zorg. Wennström: 'In Zweden hebben we sinds de hervorming zeven regionale politie-eenheden. De chefs daarvan hebben weinig te zeggen. Niet alleen over de bedrijfsvoering, maar ook over hun operationele sterkte. Die wordt van hogerhand verdeeld en daar moet een eenheid het dan mee doen.' Het gevolg is dat op lokaal niveau een steeds groter deel van de beveiliging en bewaking wordt toevertrouwd aan gemeentelijke toezichthouders en commerciële bureaus. Wennström: 'Lokale politici en ondernemers willen meer greep op de veiligheid en bouwen hun eigen politie op. Het landelijke korps is bezig zichzelf overbodig te maken.' ➔

**Tot hun eigen verwarring
werken Zweedse agenten meer
en bereiken minder**



FOTOF: ALEX GROOTHEDDE

Professor Wennström (links op de foto, naast hem NPB-voorzitter Jan Struijs) is verbonden aan de universiteit van Uppsala en in Zweden een veelgevraagd adviseur (minister, korpschef, vakbond) over de politiereorganisatie.

NIEUWE UITDAGINGEN

Net als in Nederland bleek in Zweden de timing van het abrupt doorvoeren van een reorganisatie om bezuinigingsredenen ronduit slecht. De hervorming was nog niet begonnen of ontwikkelingen in de wereld (digitalisering, terrorisme, migratiestromen) begonnen duidelijk te maken hoe slecht er tot dan toe was nagedacht over het politiewerk in de 21-ste eeuw. Over de veranderende inhoud, de nieuwe uitdagingen en de vereiste organisatorische gevolgen.

Wennström: 'Over die zaken had de politiek ook moeten nadenken en niet alleen over mogelijkheden voor een efficiëntere bedrijfsvoering. Natuurlijk riep men ook dat het nieuwe korps effectiever zou zijn en de medewerkers meer professionele ruimte zou geven. Maar daar is niets van terechtgekomen, mede door de verwarring en onzekerheid die de centralisering met zich meebracht. Al met

al is er minder blauw op straat en worden steeds meer zaken door tijdgebrek niet of slordig onderzocht – ook schokkende verkrachtigingszaken en schietpartijen. Door de toenemende publiciteit daarover is het gezag van en het draagvlak voor het korps de laatste twee jaar flink onder druk komen te staan.'

IMAGOSCHADE

Het gevolg daarvan is weer dat de politie als werkgever behoorlijke imagoschade heeft opgelopen. Wennström: 'Sinds de reorganisatie hebben duizend medewerkers uit eigen beweging het korps verlaten, onder wie veel jongeren. Een heleboel anderen schijnen serieuze plannen te hebben om binnenkort elders aan de slag te gaan. Ze hebben het gevoel zich aan boord van een stuurloos schip te bevinden. Ze werken meer en meer, maar bereiken minder. In veel andere sectoren kunnen ze bovendien beter verdienen dan bij de politie.'

NPB-voorzitter Jan Struijs vindt veel van de Zweedse problemen vergelijkbaar met die van de Nationale Politie. 'Ik roep de Nederlandse politiek op alsnog tot bezinning te komen en fors bij te sturen. Ten eerste moet er een eind komen aan de onderbezetting. Dat is hard nodig. De politie moet snel terug de wijken in en de recherche op orde. Daarnaast moet er zowel in Zweden als in Nederland een richtinggevend verhaal komen over waarom de politie in de 21-ste eeuw nodig is en wat ze moet kunnen. Op basis daarvan kan dan de beste organisatie gemaakt worden, met voldoende financiële middelen. Zolang consensus over zo'n verhaal ontbreekt, blijft de politie een speelbal van de politieke waan van het jaar op begrotingsgebied.' ■

TIJD VOOR FUNDAMENTELE VERANDERING TIJD VOOR EEN OFFENSIEF!



GOED VOORNEMEN 2018:

KOM NAAR ONS OFFENSIEF!

- Vind jij ook dat er een eind moet komen aan de doorgeslagen flexibilisering?
- Wil jij gezond je pensioen halen en dan kunnen rekenen op een goed inkomen?
- En vind jij dat het sociaal minimum omhoog moet in plaats van omlaag?

Er zijn fundamentele veranderingen nodig en die komen niet vanzelf. Met het nieuwe kabinet lijken ze zelfs verder weg dan ooit. Het is dus tijd om in beweging te komen. De FNV start samen met jou en duizenden andere leden een langdurig offensief voor échte verandering.

Doe mee en kom op **zaterdag 13 januari** naar de landelijke aftrap in Utrecht, samen met je collega, man, vrouw, zoon, dochter, vriend, vriendin, oom, tante, neef, nicht, buurman of buurvrouw!

NPB-leden kunnen (voor zichzelf) digitaal een gratis treinkaartje aanvragen bij de FNV. Kijk voor meer informatie en de aanmeldbutton op de NPB-app en -website!

Kom in beweging en laat van je horen!

#POLITIEPENSIOEN

De NPB en de andere politiebonden zijn dit najaar gestart met acties om een nieuwe vroegpensioenregeling voor de politiesector gerealiseerd te krijgen. Zo zijn de afgelopen maanden door het hele land werkonderbrekingen van twee uur gehouden. De bonden riepen de collega's op in die tijd naar speciale informatiebijeenkomsten te komen. Daar kregen ze een presentatie over de volledig wegbezuinigde voorzieningen om versleten agenten vervroegd met werken te laten stoppen (zie ook pagina 16 en 17). Ook werd besproken welke politieke besluiten nodig zijn om de invoering van een nieuwe vroegpensioenregeling voor de politie mogelijk (betaalbaar) te maken.

BURGERPETITIE

Daarnaast willen we behandeling van het onderwerp politiepensioen door de Tweede Kamer afdwingen via een burgerpetitie. Daarvoor zijn minstens 40.000 handtekeningen nodig. We zijn zeer dicht in de buurt van dit aantal, maar zouden liever met een flinke meerderheid bij de Kamer aankloppen. Help ons daarbij door zoveel mogelijk mensen – collega, man, vrouw, zoon, dochter, vriend, vriendin, oom, tante, neef, nicht, buurman of buurvrouw – hun digitale handtekening te laten zetten op www.politiepensioen.nl.



FOTO: RON RUITEN

ONTDEK DE VOORDELEN VAN DE NPB-APP

De NPB vindt een levendige informatie-uitwisseling met en tussen zijn leden erg belangrijk. Om die communicatie te bevorderen hebben we 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.

Download onze app vandaag nog!

‘Kom uit je bubbel en neem stelling!’

Hoe kunnen we collega's met een andere huidskleur, seksuele geaardheid of chronische ziekte omarmen en een veilige werkomgeving bieden? Hoe moeten we omgaan met negatieve onderbuikgevoelens bij anderen en met de verhitte discussies die daardoor kunnen ontstaan? Daarover en over nog veel meer ging het op de themadag Veiligheid Binnenstebuiten van FNV Veiligheid op de Basis in Doorn.

Désirée Verweij wond er op de themadag geen doekjes om: andersheid wordt pas omarmd als we elkaar leren kennen. Volgens de hoogleraar filosofie en ethiek is leren de sleutel. Aan de waarde van diversiteit moet dan ook meer aandacht worden besteed in onderwijs en vorming. ‘Het belang van waarden moet gezien worden. En gevoeld natuurlijk, anders werken waarden niet. Dat wordt vaak vergeten. Zonder emotionele betrokkenheid stompen mensen af, worden ze cynisch en dat kan leiden tot normoverschrijdend gedrag.’

Een complicerende factor is dat sommige waarden die bij politie en defensie hoog scoren, zoals uniformiteit, wij-gevoel en kameraadschap, op gespannen voet staan met diversiteit. ‘Maar juist daar moet die spanning bespreekbaar worden en is moreel beraad nodig, waarbij men elkaar vragen stelt. Maar alleen als dat lukt zonder agressie, anders wordt het een debat van niks. Zijn mensen vervlakt of cynisch, dan moet het gesprek eerst daarover gaan.’ ➔



FOTO: LONIA KASSI

‘Diversiteit is in de natuur heel gewoon en versterkt de leefomgeving’

Désirée Verweij



Inclusief

Ik ben niet het type dat doet
alsof je zit in college
Ik wil je niet de les lezen
over wit privilege
Maar wat weet je van afgunst
of het horen van verwijten?
Dat je carrière maakt
en men spreekt niet over kwaliteiten
maar over kleur
Ben ik daarom inspecteur?

Ik zou het bijna gaan geloven,
dat de sleutel op de dichte deur
te maken heeft met de kleur
van mijn huid
Je voelt hem niet, ziet hem niet,
maar luister naar een nieuw geluid
Ik ben het zat te strijden tegen
een onzichtbare tegenstander,
want ik ben toch ook
gewone Nederlander?

Maar wil ik dat wel zijn?
Want wat is een Nederlander?
Soms doet het pijn: ben je mijn
tegen- of mijn medestander?
Ik werk netjes, met een netwerk
En dan voel ik me best sterk
We leven in een diversiteitsperk
Maar het woord voelt soms
als een afgeprijsd merk

Het gaat veel verder
dan kleur of etniciteit
Het gaat om visie, kennis
en dan pas beleid
Het gaat om samen, jij en ik,
wij, inclusie
De mensen, de organisatie,
de samenleving, fusie
Zonder ruzie, met respect,
ondanks polarisatie
Ik verzoek de goden om gratie
en een grote traktatie
Samen, voor de mensen
Want wat meer kan ik wensen?

Van de moskee naar de tempel,
de synagoge of de kerk
Er is meer dat ons verbindt
dan dat ons scheidt
En daarom staan we sterk
Homoseksueel, andersdenkend,
chronisch ziek, visueel beperkt
We weten dat het kan
en dat het mooi is
en ook dat het werkt

Geen loze beweringen,
bekeringen, bezwingen
Maar ik zet me wel in
tegen stereotyperingen
We willen Zwarte Piet veranderen,
maar niet in de versnelling
Iedereen tevreden houden?
Neem stelling!

Pijn en ongemak
van het slavernijverleden
En kom me niet vertellen:
beste Dwight, die shit is lang geleden
– het is het heden!
Smokkelaars, mensenhandel
Ik ben vrij om te kiezen
welk pad ik bewandel
terwijl op dit moment
mensen worden verkocht
Libië, 2017
En nee, dat is niet vergezocht

Maar kijk even in de spiegel
Dichtbij, in je hart
Ga je mee, hand in hand?
Inclusief – een nieuwe start!

‘Spoken word’ van Dwight van van de Vijver, derde van links op de foto.



Tip

Wees een ridder!

Adrie de Herdt (foto) hield een geestig betoog over hoe je je het beste kunt verhouden tot mensen uit andere culturen: wees een ridder.

Meer hierover op zijn website: www.ridderfactor.nl.

FOTO: LONIA KASSI

Volgens korpschef Erik Akerboom gaat het streven naar een veilig werkklimaat voor iedereen om veel meer dan de acceptatie van een hoofddoekje, een handicap of andere huidskleur. 'Het gaat om legitimiteit. Zijn we als organisatie betrouwbaar en kunnen we het hoofd bieden aan alle problemen? Hebben we de juiste competenties in huis? Hebben we voldoende mensen die cybercrime tegengaan? Hebben we wel voldoende jongeren?'

Er komen bij dit thema al gauw veel emoties kijken, weet ook Akerboom. 'Maar ik zeg: als ergens in een werksituatie of op een internetforum een ongemakkelijk of pijnlijk verhaal wordt verteld, meng je dan in de discussie! Ook als er extremiteiten worden geuit, want die verdienen tegenspraak. Dus óók als in de auto of tijdens de wacht die foute opmerking wordt gemaakt.'

'We moeten diversiteit niet laten kapen door uiterst rechts of links. Je moet kunnen vertrouwen op een sterk midden.'

Erik Akerboom

'Inclusiviteit kan niet zonder diversiteit, maar andersom ook niet.'

Latifa al Ayachi

Voor Latifa al Ayachi, programmamanager inclusie bij de NPB, werd dat zichtbaar op de door haar georganiseerde themadag van FNV Veiligheid. 'Een van de momenten die er voor mij uitsprong was het spontane debat dat ontstond tussen Elvis Manuela (defensie) en Sarah Izat (politie) over de Code lifestyle-neutraliteit. Prachtig om te zien hoe twee hele verschillende meningen op een respectvolle manier met elkaar gedeeld werden. Met als resultaat begrip voor elkaars standpunt en elkaar echt zien staan.' De spiegel die luitenant-kolonel Mostafa Hilali de aanwezigen voorhield, kwam ook binnen bij Latifa. 'Als je als organisatie wilt of moet veranderen om de aansluiting niet te verliezen, dan vraagt dat vertrouwen en leiderschap. Daarbij is het waarderen, erkennen maar vooral ook benutten van elkaars kwaliteiten essentieel. Alleen al door het gesprek met elkaar te blijven voeren, hoe lastig dat soms ook is, groeien we individueel en blijft onze organisatie zich ontwikkelen.' ■



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.

EEN ROERIG JAARTJE

De politie kan het soms gewoon niet goed doen. Dat bleek wel rondom Sinterklaas. Eind november blokkeerden voorstanders van Zwarte Piet bij Dokkum de snelweg om tegenstanders hun demonstratierecht te ontfangen. Een levensgevaarlijke actie, die terecht door de politie werd beëindigd. Twee weken later kwamen de demonstranten alsnog naar Dokkum, onder begeleiding van een behoorlijke politiemacht (takelwagens inclusief). Naar verluidt werd in de bus warm gedanst op 'Fuck the Police'. Ik kreeg daar de slappe lach van en prees mezelf gelukkig in dit land te wonen. Aan grondrechten torn je niet en ik ben er trots op dat ik voor een politie werk die zorgde dat ook deze mensen konden demonstreren.

De politie zat dit najaar in de hoek waar de klappen vielen. Het rapport van de commissie-Ruys over de misstanden bij de vorige COR. Het rapport-Kuijken over de gebrekkige voortgang van de Nationale Politie. Een regeerakkoord dat het korps geen soelaas biedt. Een absoluut dieptepunt was de geruchtmakende Hoornse zedenzaak, die als geen ander illustreert wat voor ernstige gevolgen inschattingfouten van politiemensen kunnen hebben.

Daarnaast kregen we een ontluisterend beeld van de soms schrikbarend slechte omgangsvormen binnen de politie. EenVandaag bemachtigde de opname van een gesprek waarin een mediator, een politiechef en een politiejurist zich volkomen ongepast uitlieten over een collega met een arbeidsconflict. Een collega met PTSS vertelde NRC Handelsblad hoezeer hij zich in de steek gelaten voelde door zijn collega's en zijn werkgever. Wat hebben we nog een lange weg te gaan!

De NPB rolde de Schijf van Vijf uit, met aanbevelingen om van de Nationale Politie toch nog een succes te maken. Zelf begon ik na vijftien jaar aan een fantastische nieuwe baan als informatierechercheur. Ook mocht ik NPB-lijstduwer zijn bij de OR-verkiezingen in Rotterdam. En tot slot stond ik na tien jaar strijd voor een eerlijke waardering van mijn voormalige functie (hoofdmedewerker Regionaal Service Center) eindelijk voor de bestuursrechter, bijgestaan door een eerste klas NPB-advocaat. De uitspraak verwachten we eind december. Ik heb goede hoop.

Ik wens jullie gezellige, liefdevolle feestdagen toe en vooral een veilig Oud en Nieuw. Kom allemaal veilig thuis, alsjeblieft! ■

EEN ZEER TROUW LID

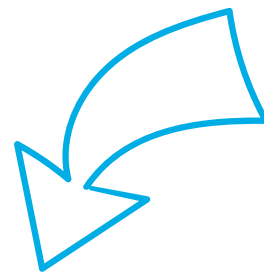


Pieter Beun werd dit jaar door de NPB onderscheiden met het speciale beeldje voor collega's die de bond 70 jaar of langer hebben gesteund.

Pieter Beun is sinds 1 januari 1939 NPB-lid en dat vond de afdeling Zeeland/West-Brabant reden genoeg om hem dit najaar te verrassen met wat gebakjes, een beeldje en bloemen. De 98-jarige heer Beun vertelde dat hij in 1939 lid was geworden van 'het rooie bondje van (Gerrit) van Putten', de Algemeene Bond van Politiepersoneel in Nederland (ABvPN). Voor de Tweede Wereldoorlog moest je namelijk eerst lid worden van een bond als je bij de politie wilde solliciteren. In 1946 zou de ABvPN fuseren met de Algemeene Nederlandse Politiebond (ANPB), de Amsterdamsche Politiebond (APB) en de Rijkspolitie Vereniging (RPV). Daarmee was de Nederlandsche Politiebond (NPB) een feit.

Na de oorlog begon Pieter Beun zijn politieloopbaan bij de Rijkspolitie in Retranchement. Daar kreeg hij veel te maken met smokkelaars, die vaak met spijkerbedden werden tegengehouden. Menigeen belandde daardoor met zijn auto in het kanaal. In 1954 volgde overplaatsing naar Hansweert, ook bekend als 'Klein Antwerpen'. De twee dienders daar arresteerden ook weleens iemand die beschonken was. Die mocht dan in de cel zijn roes uitslapen, terwijl de dienders thuis in hun eigen bed lagen. De volgende ochtend werd hij bij aanvang van de kerkdienst op straat gezet, zodat iedereen hem kon zien.

De heer Beun werd door de jaren heen ook vaak gedetacheerd. Zo had hij met vier weken op en vier weken af Amsterdam goed leren kennen en staat de Maagdenhuisbezetting hem nog goed voor de geest. In 1967 vertrok hij als opperwachtmeester weer naar Zeeuws-Vlaanderen, waar hij postcommandant van Zuiddorpe werd. In 1979 ging hij met pensioen (FLO).



NPB-AGENDA 2018

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 daarna vier jaar telkens een nieuw boekje.

Vraag nu een exemplaar van de NPB-agenda 2018 aan op www.politiebond.nl.



WIST JIJ DAT

- Het NPB-congres 2018 plaatsvindt in het Willem Wilmink-theater in Enschede?
- Dit theater genoemd is naar een legendarische Twentse tekstschrijver?
- Wilmink ook de bedenker was van het kinderliedje Deze vuist op deze vuist?

Hoofdbestuurders gezocht

Na de jaarwisseling gaan de voorbereidingen voor het NPB-congres in Enschede op dinsdag 29 en woensdag 30 mei in een hogere versnelling. Onderdeel daarvan is ook het houden van verkiezingen voor dertien onbezoldigde hoofdbestuurders. Zij vormen vanaf 30 mei samen met drie bezoldigde krachten (voorzitter, secretaris, penningmeester) het hoofdbestuur.

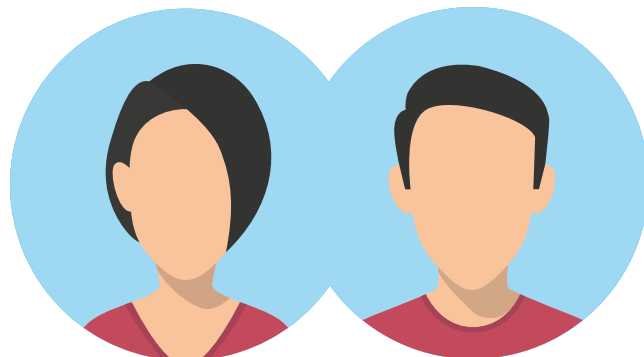
Elke NPB-afdeling heeft recht op één onbezoldigde hoofdbestuurder, te kiezen door de leden van de afdeling. Als richtlijn bij de werving van kandidaten geldt de volgende profielschets, opgesteld door de ledenvertegenwoordigers in de bondsraad.

PROFIELSCHETS

- Het is belangrijk dat je een sterk moreel kompas hebt en de kernwaarden van de NPB onderschrijft.
- Als hoofdbestuurder is het belangrijk dat je enthousiast bent om je in te zetten voor jouw collega's. Je hebt een groot rechtvaardigheidsgevoel en bent in staat je onafhankelijk op te stellen.
- Als hoofdbestuurder ben je de schakel tussen het NPB-hoofdbestuur en de NPB-afdeling in de eenheid en je weet wat er leeft op de werkvloer. Je bent bekend met de 'couleur locale' en speciale behoeften van jouw afdeling. Je bent in staat om hier op in te spelen binnen de bestaande NPB-kaders en hierin een verbindende rol te pakken richting hoofdbestuur, en waar van toepassing andere bondsorganen.
- Van een hoofdbestuurder wordt verwacht dat je minstens één dag in de week beschikbaar bent om de NPB te vertegenwoordigen. Dit doe je in de afdeling en in de eenheid en daarnaast komt het voltallige hoofdbestuur gemiddeld één keer per maand bij elkaar.
- Als hoofdbestuurder ben je daarnaast als ambassadeur – afhankelijk van je kennis, kunde, ervaring en interesse – inzetbaar op één of meerdere landelijke thema's/dossiers.
- De functie van hoofdbestuurder is een vrijwilligersfunctie en voer je uit naast je reguliere functie bij de NP. In principe wordt je voor een termijn van 4 jaar gekozen.

INTERESSE?

Kijk dan voor meer informatie op de NPB-app of –website of neem contact op met je afdeling. De kandidaatstelling sluit op woensdag 28 februari.



RECHTSHULP OP WMO-GEBIED

Sinds 1 januari 2015 zijn gemeenten verantwoordelijk voor het ondersteunen van mensen die niet op eigen kracht zelfredzaam zijn (zelfstandig kunnen wonen). Deze hulp is geregeld in de Wet maatschappelijke ondersteuning, de WMO 2015.

Heb jij als (gepensioneerd) NPB-lid vragen over deze Wet? Of wil je juridisch advies omdat je het niet eens bent met een besluit van de gemeente op jouw WMO-aanvraag? Neem dan contact op met onze afdeling Individuele Belangenbehartiging (IBB). Wij helpen je graag!

Telefoon: 085 – 89 00 430
E-mail: ibb@politiebond.nl



Blijf op
de hoogte!
Download de
NPB-app

HORIZONTAAL

1. Ronde uitwas op het lichaam 9. Kundig 16. Speciaal 17. Carnavalsgroet 20. Zin om te drinken 22. Getijde 24. Haagse voetbalclub 25. Deel van een inktvistentakel 27. ... van der Kroft (voetbalscheidsrechter) 28. Overdrevén 29. Binnenkort 31. Speelgoed 32. Herrie 33. Aride 34. The ... of John and Yoko (The Beatles) 36. Niet zeker 40. In ernst 42. Vetzuchtig 43. Zonder plooiën 44. ... meer slapen (W.F. Hermans) 45. Love me ... (The Beatles) 46. Voorbij 47. ... Guardiola (voetbaltrainer) 49. Snaarinstrument 51. Knudde 53. Tegenpruttelen 56. Moedermelk 57. Namaak 59. Boosaardig 61. Niet-groene groente 64. Erotisch beroep 67. Vulmiddel 68. Vrees 71. Past voor zonde en goed 73. Past voor sta en ren 75. Bergplaats 76. ..., ..., ..., dat was me weer een loei (Johan Cruyff) 77. Modern 79. Dario ... (Italiaans toneelschrijver) 80. Brandbaar gas 83. Papegaaiennaam 85. Tropische wind 88. Kopergravure 89. ... Land (film met Emma Stone) 90. Ondiplomatiek 91. Boom 93. Akkoord 94. Past voor stand en val 95. Past voor en na gen 96. Geen... (weblog) 98. Rubber ... (The Beatles) 100. Hij 101. X min 59 verticaal 102. De helft van CII 103. Benedenwindse zijde 105. Deel van een racewedstrijd 107. Gewricht 109. Tussen kelder en eerste verdieping 110. ... Maria (gebed) 112. Past na Pi en voor delta 113. Lichaam 115. Verstandig 116. Zeebeweging 118. Roem 119. Onderzoek naar geschiktheid 122. Zuidvrucht 124. ... Bloom (acteur) 126. Technische Recherche 127. Canada ... (frisdrank) 128. ... Johnson (acteur) 129. Status ... (rockband) 130. Water in Friesland 131. Plaats in Gelderland 133. Heildronk 135. Belasting die van 6 naar 9% gaat 137. Naaldboom 140. Zeer bewonderen 144. Chinees eiland 145. Geladen deeltje 147. ... Direction (boyband) 148. Windjack 150. Mannelijke equivalent van Barbie 151. Hoofdstad van Wit-Rusland 152. Bouwland 153.nl (nieuwssite) 155. Past voor ven en meren 156. New ... (newwaveband) 159. Bijbelse landstreek 162. Babydoek 164. Uit vlas vervaardigd textiel 166. Niet-dodelijk slachtoffer 168. Waterscooter 169. ... Paloma Blanca (George Baker Selection) 170. Ambtskleed 171. Heg noch ... 172. Japanse munt 173. ... Corbusier (architect) 174. Beverly Hills ... (film) 175. Projectiel 179. Tas 181. ... Havre (Franse havenstad) 182. Russisch gebergte 184. Tafelfles 185. Vogelmeest 187. Zakdoek 188. Vuurwapen

VERTICAAL

2. Past voor en na bij 3. Grootvader 4. Kledingstuk 5. Herman ... (muzikant en schilder) 6. Film van Spielberg 7. Vervoermiddel 8. Vervoermiddel 10. ... Sheeran (muzikant) 11. Zuil 12. Vergelden 13. Onaangepaste 14. Apenstaart 15. Meubelonderdeel 17. Symbool voor goud 18. Symbool voor zilver 19. Past na so en voor do 21. Noordpoolbewoner 23. ... Neger (Steven Brunswijk) 25. Dierentuin 26. Past na op en voor pop 28. ... Een requiemroman (A. F. Th. Van der Heijden) 30. Bier 33. Okselverfrisser 35. Winkel met afgedankte militaire spullen 37. Spoorwegbedrijf 38. ... is ... een jarig (lied) 39. ... vertrek (tv-programma) 41. Hoge onderscheiding 47. Papierbal 48. Fruit 49. Frisdrank 50. Overblijfsel 51. Halfronde buisvormige pasta 52. Vrouwteshond 54. Medezeggenschapsorgaan 55. Nationaal sportevenement 56. Het busje komt ... (Höllenboer) 58. Symbool voor platina 59. X min 101 horizontaal 60. Hooggeschoold technicus 62. Gas met drie zuurstofatomen 63. Monster zoals Shrek 65. Deel van een schip 66. Areaal, buitenkant 69. Boomvrucht 70. Koninklijke aanspreektitel 72. Theatergezelschap 74. Cultuurtelevisiezender 75. Chef 78. Europeaan 79. Tip 81. Rund 82. ... Jarreau (zanger) 83. Pret 84. Vordering 86. Europees sportevenement 87. ... Nicolaas (goedheilig man) 90. Goedkeuring, toejuiching 92. Reusachtig ding 97. Gelijkspel 99. Meneer de ... (De Fabeltjeskrant) 104. Vlijt 105. Trouwe vervoerter 106. De tandeloze ... (A. F. Th. van der Heijden) 107. De Waalse ... (wielerklassieker) 108. Bakske vol met ... (Urbanus) 109. Dringend verzoek 111. Europees statenverband 112. Life of ... (film van Ang Lee) 114. Portugees levenslied 115. Verlangen 117. Dun, los 118. Peppi ... Kokki (komisch duo) 120. Door nadenken een standpunt bepalen 121. Past voor jas en jurk 123. Niet kunnende horen 124. Griekse drank 125. Rotje, ruimtevaarder 131. Azijn 132. Enthousiasme 133. Dik ... (film van Arne Toonen) 134. Militair voertuig 135. Nota ... 136. Arbeid 137. En anderen 138. Symbool voor tin 139. ... Weiwei (Chinees kunstenaar) 141. ... Dijk (Nederlandstalige band) 142. ..., ..., wat is dit? 143. Achter 144. Hoofdstad van Hawaï 146. 1 januari 147. Vleesgerecht 149. Muziekinstrument 154. Plas 155. Afkeer 157. Desoxyribonucleïnezuur 158. Destilleerkolf 159. ... loog tegen mij (Drukwerk) 160. Past voor en na do 161. ... Visser (Mr. Toppop) 162. Erfmaking 163. Internationaal ruimtestation 165. Cactus 166. Kwinkslag 167. Europeaan 168. ... van Nazareth (Islamitisch profeet Isa) 174. Bestuursvoorzitter 176. Rooms 177. Nummer 178. Klaar 180. Medisch specialisme 182. Negatief-kwalificerend voorvoegsel 183. Shangri-... (Gerard Joling) 185. Amerikaanse soldaat 186. Onderofficier

OPLOSSING:

1	2	3	4	5		6	7	8	9		10	11		12	13	14		15	16	17
18	19	20		21	22	23	24	25	26		27	28		29	30		31	32	33	
34	35	36	37	38	39		40	41	42	43	44	45	46	47		48	49	50	51	52
	53	54		55	56	57	58		59	60	61	62	63							

PRIJSWINNAARS
PUZZEL 5 - 2017

Van 146 NPB-leden ontvingen we de juiste oplossing van de puzzel in het vorige bondsblad: UITZONDERLIJK

DIT ZIJN DE PRIJSWINNAARS:

KADOBON VAN € 10

Jack Heerlien, Den Helder
Mark Vermaat,
Alphen aan den Rijn
Jan de Boer, Lemmer

NPB-PEN

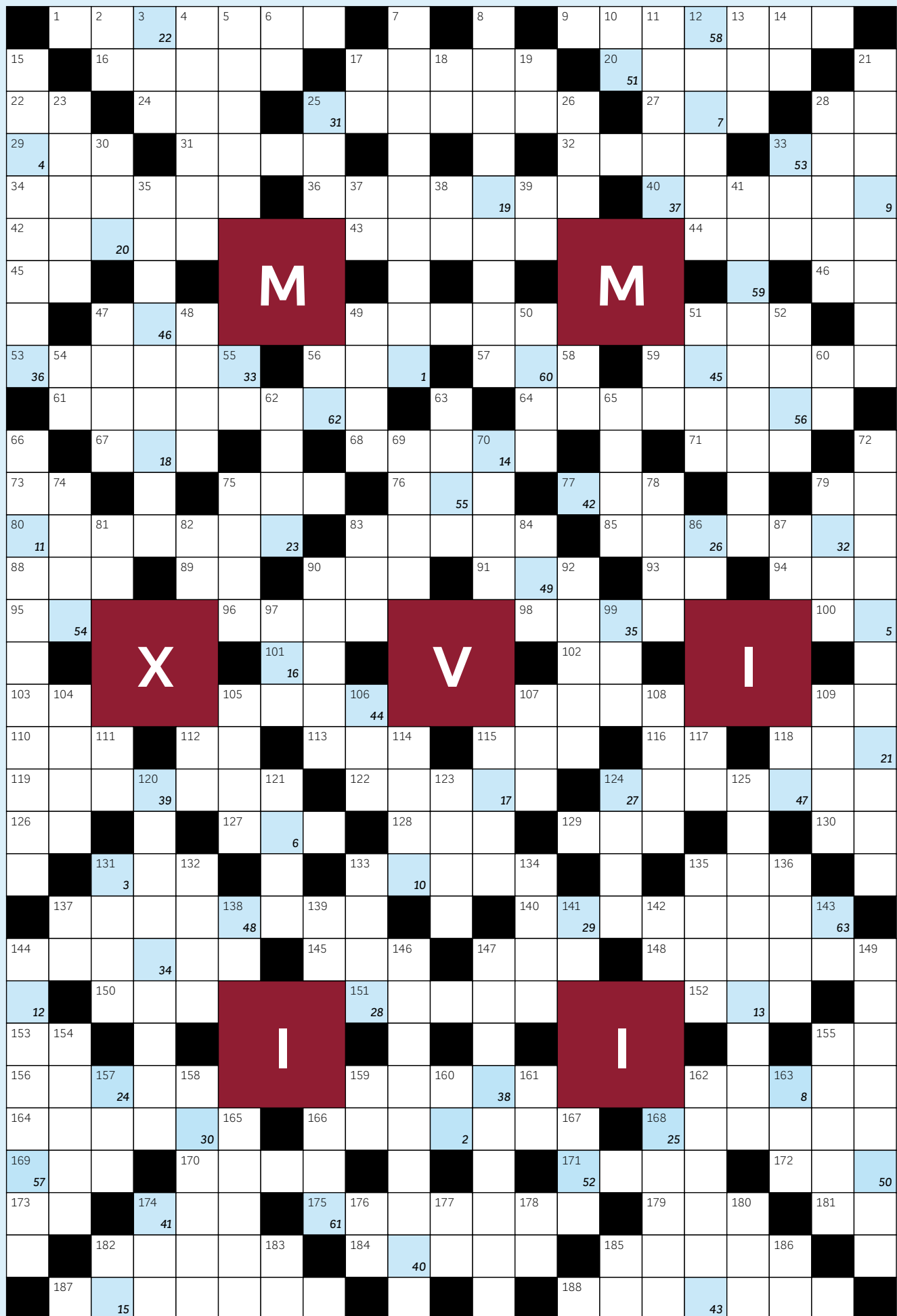
Wil Houtepen, Uithoorn
C.T.Kegel, Reuver

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.





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 inschrijven voor de maandelijkse nieuwsbrief, zodat je nooit een voordeel mist! De tijdelijke voordelen zijn geldig van 1 december 2017 t/m 28 februari 2018.

TIJDELIJK VOORDEEL

Maandelijks vele nieuwe voordelen op ledenvoordeelfnv.nl

75% KORTING OP JE EERSTE TWEE MAANDEN BLENDLE PREMIUM

Blendle is een digitale kiosk met meer dan 120 kranten en tijdschriften. Op basis van je interesses zet Blendle de beste verhalen voor je op een rij. Als lid van de FNV ontvang je de eerste maand Blendle Premium t.w.v. € 9,99 helemaal gratis. Bovendien ontvang je de tweede maand 50% korting op je abonnement. Je betaalt dan slechts € 4,99.

Kijk voor meer informatie op ledenvoordeelfnv.nl



75% KORTING

» Blendle

DRIE MAANDEN GRATIS THUIS SPORTEN MET FITCHANNEL.COM

Met Fitchannel.com kun je lekker thuis sporten. Op je eigen moment en op je eigen niveau, via je laptop, tablet of telefoon. Na een uitgebreide intake krijg je toegang tot alle programma's op je eigen niveau. Zo kun je aan de slag met de effectieve 30-minuten workouts onder begeleiding van ervaren personal trainers. Bovendien ontvang je wekelijks voedingsschema's en kookvideo's.

Kijk voor meer informatie en de voorwaarden op ledenvoordeelfnv.nl



3 MAANDEN GRATIS

FITCHANNEL.COM

PRIVATE LEASE MET 5% KORTING BIJ ARVAL

Een nieuwe auto leasen voor een vast bedrag per maand? Dat kan met Arval Private Lease. Arval zorgt voor de verzekering, wegenbelasting en het onderhoud van de auto. Met het Keurmerk Private Lease heb je bij Arval de volgende vijf zekerheden: eerlijke voorwaarden, compleet product, bescherming tegen hoge financiële lasten, veertien dagen bedenktijd en zekerheid bij klachten. Kies voor maart 2018 voor Arval Private Lease en profiteer van 5% korting op de leaseprijs!

Kijk voor het aanbod op ledenvoordeelfnv.nl



5% KORTING

ARVAL
BNP PARIBAS GROUP

JAARVOORDEEL

SPORTIEVE VOORNEMENS BIJ PLUTOSPORT

Volgend jaar ga ik écht naar de sportschool, vaker een rondje hardlopen of beginnen met yoga... Goede voornemens, iedereen heeft ze! Al deze voornemens vragen om de juiste outfits en accessoires. Wat jouw sportieve plannen ook zijn, alles wat je nodig hebt om deze uit te kunnen voeren vind je op Plutosport.nl!

Kijk voor de kortingscode op ledenvoordeelfnv.nl



10% KORTING

PLUTO
SPORT.NL

JAARVOORDEEL

WAT IS JOUW GOEDE VOORNEMEN?

Beter met je geld omgaan staat ieder jaar in de top vijf van goede voornemens. Ook bij jou? Ga er dan actief mee aan de slag! Het Nibud helpt je een handje met praktische hulpmiddelen. Zo helpt het boek Inkomsten en uitgaven in balans je bij het behalen van je financiële doelen. De Nibud-tabbladen en het kasboek zorgen voor overzicht en grip op je geld. Bestel deze uitgaven nu met 15% korting en breng je goede voornemen(s) in de praktijk!

Kijk voor de kortingscode op ledenvoordeelfnv.nl



15% KORTING



VEILIG EN VOORDEELIG DE WINTER DOOR MET KWIKFIT!

Tijdens de winter heeft je auto vaak te maken met zwaardere weersomstandigheden. Zorg er daarom voor dat je auto winterklaar is. 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 actievoorwaarden op ledenvoordeelfnv.nl



10- 50% KORTING

KwikFit

TOT 11% KORTING OP SCHADEVERZEKERINGEN

Als FNV-lid profiteer je van korting op particuliere schadeverzekeringen bij Univé. Zo kun je een oldtimer-, camper- of ongevalverzekering met 8 tot 10% korting afsluiten. En het kan nog voordeliger. Sluit je meerdere schadeverzekeringen af bij Univé, dan profiteer je ook nog van pakketkorting. Dit kan oplopen tot maar liefst 10% bovenop jouw collectieve korting.

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



TOT 11% KORTING

UNIVÉ
VERZEKERINGEN

12% KORTING OP ALLE CURSUSSEN EN OPLEIDINGEN

NHA biedt de voordeligste thuisstudies van Nederland! Als FNV-lid krijg je daarbovenop nog eens 12% korting op het lesgeld. Kies uit 450 opleidingen en cursussen, zoals Rechten, Basisopleiding Verzorgende IG, Nagelstyling, een taalcursus Spaans, Kindercoach, Boekhouden en Fotografie. Altijd 15 dagen vrijblijvend op proef!

Vraag een gratis (digitale) studiegids aan of schrijf je direct in, bel 077-3067000 of ga naar nha.nl/fnv



12% KORTING

nha

Onze jaarpartners:



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

Onder voorbehoud van druk- en zetfouten.

Kijk op de website voor de speciale maandaanbiedingen!

**WAT IS JE GESCHIEDENIS
BIJ DE POLITIE?**

Ik heb altijd gewerkt in Den Haag, de eerste achttien jaar in het blauw. Boeven gevangen zeg maar. Helaas kwam daar een eind aan doordat ik bij een dienstongeval blijvend letsel aan mijn hand opliep. Vervolgens heb ik het project Doorlopende Leerlijnen opgezet.

WAT BEHELSDI DAT PROJECT?

Het leek mij een goed idee om VMBO- en MBO-leerlingen door stages binnen het korps kennis te laten maken met het politiewerk. Ik had het vermoeden dat die 'warme overdracht' veel jongeren in ieder geval een ander beeld van de politie zou geven en wie weet zelfs een toekomstperspectief. Een doel om voor te leren. Dat kan heel belangrijk zijn als je jong bent.

**EN DIE STAGES LOPEN NU
AL JAREN?**

Ja, de groepsstages voor VMBO waren vijf jaar gestopt, maar nu gelukkig weer terug. De individuele MBO-stages bij een ploeg of district zijn altijd doorgegaan. Ik vind het superleuk dat ik er nog steeds mee bezig kan zijn, tegenwoordig in de functie van trajectbegeleider. Ik kan me niets leukers voorstellen dan bij 13-, 14-, 15-jarigen het knopje politie aan te zetten.

**HET IS OOK GUNSTIG VOOR
DE DIVERSITEIT...**

Ja, er zitten op het VMBO en MBO veel pubers met een migratie-achtergrond. Maar voor alle duidelijkheid: de lat bij de Politieacademie ligt voor iedereen even hoog. Ik ben tegen positieve discriminatie. Nergens voor nodig ook. Als je jongeren maar genoeg begeleidt bij het ontplooiën van hun kwaliteiten, springen ze uiteindelijk met gemak over die lat heen. Dat is mijn ervaring.

**TOT SLOT: WAT VIND JE
VAN DE NPB?**

Ik ben al vanaf mijn negentiende lid en ze hebben me altijd prima rugdekking gegeven als er wat was. Ik vind het een daadkrachtige, deskundige en zeer laagdrempelige bond. Ik ben het niet altijd met het beleid eens, maar ze zijn altijd bereikbaar, niet bureaucratisch en je kunt uitstekend met ze sparren.

**JONGEREN
INWIJDEN IN
EEN MOOI VAK**

Irma Neijman (48) vindt dat ze het leukste werk ter wereld heeft: VMBO- en MBO-leerlingen laten zien hoe supercool politiewerk eigenlijk is. Dat kost haar weinig moeite.