

Jaarverslag NPB

2016



Inhoudsopgave

VOORWOORD	3
DE VERENIGING NPB	4
HET CONGRES	4
DE BONDSRAAD	4
HET HOOFDBESTUUR	4
DE ADVIESORGANEN	5
DE AFDELINGEN	5
SPEERPUNTEN 2016	6
ALGEMEEN	6
INDIVIDUELE BELANGEN	6
COLLECTIEVE AANGELEGENHEDEN	7
MEDEZEGGENSCHAP	8
SCHOLING EN VOORLICHTING	8
INTERNATIONALE SAMENWERKING/ SOLIDARITEIT	11
COMMUNICATIE & ACTIVITEITEN	12
COMMUNICATIE	12
ACTIVITEITEN	12
LEDENONTWIKKELING 2016	14
FNV VEILIGHEID	15

Voorwoord

Voor jullie ligt het NPB jaarverslag 2016. Anders dan het financieel jaarverslag, bevat dit verslag minimale kwantitatieve informatie, maar is het juist een beschrijving van de belangrijkste activiteiten van onze bond in het afgelopen kalenderjaar.

Belangrijk om op voorhand op te merken is dat dit verslag geen uitputtende beschrijving is. Er zijn zoveel mooie en inspirerende activiteiten op landelijk en lokaal niveau van NPB-leden, dat het niet mogelijk is om deze allemaal in dit verslag samen te vatten. Al deze (grote en mindergrote) NPB-initiatieven zorgen ervoor dat wij zichtbaar zijn op de werkvloer en een krachtig geluid aan de werkgever kunnen laten horen.

Langs deze weg wil ik dan ook iedereen bedanken die zich het afgelopen jaar weer voor de NPB heeft ingezet.

Saskia Dorrestein
bondssecretaris

De vereniging NPB

Het congres

Conform de statuten (versie 2014) komt het congres eenmaal in de vier jaar bijeen. Het eerstvolgende statutaire congres staat gepland voor mei 2018. Op 24 mei is er een thematisch congres georganiseerd (zie onder scholing). Vanwege het aftreden van Han Busker als voorzitter, is dit thematisch congres deels ingevuld als buitengewoon congres. Tijdens dit buitengewoon congres heeft de verkiezing van de nieuwe voorzitter plaatsgevonden.

De bondsraad

Per afdeling kunnen er vier leden (en vier plaatsvervangende leden) aan de bondsraad worden afgevaardigd. Dat betekent dat bij een optimale bezetting, de bondsraad uit 52 leden bestaat, exclusief de afvaardiging vanuit de adviesorganen (max. 2 leden per orgaan) en de leden van het hoofdbestuur.

De bondsraad kwam in 2016 9 keer bijeen, waarvan 7 reguliere vergaderingen (20-01, 08-03, 07-06, 12-07, 23-08, 04-10 en 15-11) en 2 extra vergaderingen (09-02 en 12-04).

Het hoofdbestuur

In 2016 was het NPB-hoofdbestuur als volgt samengesteld:

Bezoldigd (tot en met mei)

- Han Busker (bondsvoorzitter)
- Saskia Dorrestein (bondssecretaris)
- Albert Springer (bondspenningmeester)

Onbezoldigd

- Latifa Al Ayachi (Midden Nederland)
- Rob Andringa (Noord Nederland)
- Hans Booij (Noord Holland)
- Wieger van den Bos (Zeeland-West Brabant)
- Mona Brugman (Oost-Brabant)
- Frans Coumans (Limburg)
- Herman Dirkmaat (Politieacademie)
- Reyer Gerritsen (Oost-Nederland)
- Olof Huizink (Amsterdam)
- Evert-Jan de Haan (Den Haag)
- Jacqueline Rademaker (PDC)
- Jon van Veen (Landelijke Eenheid)
- Ibrahim Yilgör (Rotterdam)

Tijdens het (buitengewoon) congres in Rotterdam is Jan Struijs gekozen als nieuwe NPB-voorzitter. Hij volgt hiermee Han Busker op, die het bestuur de afgelopen acht jaar heeft geleid. Vanaf 1 juni 2016 zag het dagelijks bestuur er als volgt uit:

Bezoldigd (vanaf 1 juni)

- Jan Struijs (bondsvoorzitter)
- Saskia Dorrestein (bondssecretaris)
- Albert Springer (bondspenningmeester)

Het hoofdbestuur kwam in 2016 twaalf keer in de volledige bezetting bijeen (ziektes en vakanties daargelaten), waaronder twee keer voor een tweedaagse: op 22 en 23 maart en op 11 en 12 oktober. Daarnaast zijn er met grote regelmaat werksessies/ themabijeenkomsten met enkele afgevaardigden vanuit het hoofdbestuur georganiseerd.

De adviesorganen

De NPB zet zich in voor de emancipatie van vrouwen, allochtonen, homoseksuelen en andersvaliden binnen de politie. Het hoofdbestuur laat zich op dat punt (gevraagd en ongevraagd) adviseren door de adviesorganen NPB Vrouw, NPB Color, NPB Proud en NPB Andersvaliden. Daarnaast kent de NPB adviesorganen die zich bezighouden met de specifieke vraagstukken van jongeren, ouderen en AT-medewerkers: NPB Jong, NPB Senioren en NPB AT.

Sinds 2012 werken de adviesorganen samen in NPB Inclusief.

Ook heeft de bond een adviesorgaan dat zich bezighoudt met het promoten van dingen die je kunt doen om als politiemedewerker fit en gezond te blijven: NPB Health.

In 2016 zijn alleen de adviesorganen NPB Proud, NPB Jong en NPB Senioren actief geweest. Hun activiteiten varieerden van deelname aan en betrokkenheid bij voor de doelgroep belangrijke evenementen tot informatieberichten in het bondsmagazine.

Medio 2016 heeft NPB Senior een naamswijziging ondergaan en is zij zich NPB 50+ gaan noemen. Onder deze titel heeft zijn, samen met de werkorganisatie van de NPB, in 2016 meerdere informatiebijeenkomsten georganiseerd (zie hieronder).

Onder de noemer van NPB Health zijn in 2016 meerdere recepten in het bondsmagazine gepubliceerd. Verder hebben er geen activiteiten plaatsgevonden.

De afdelingen

Sinds het congres van 2014 kent de NPB 13 afdelingen, gelijk aan de eenheden van de politieorganisatie, inclusief de Politieacademie.

Iedere afdeling heeft een bestuur, bestaande uit een voorzitter, secretaris, penningmeester en (activiteiten)coördinator. Gedurende het jaar 2016 zijn er bij verschillende afdelingen mutaties geweest. Ook zijn er afdelingen die bepaalde tijd een vacature hebben gehad, dan wel afdelingen waar het bestuur wordt aangevuld door extra bestuursleden.

Iedere afdeling heeft een eigen hoofdbestuurder (zie hierboven) en vanuit de werkorganisatie van FNV Veiligheid een eenheidsbestuurder toegewezen gekregen.

2016 was met name voor de NPB-afdeling PDC een belangrijk jaar, omdat dit het jaar is waarin zij feitelijk van start is gegaan. Deze afdeling behartigt de belangen van de NPB-leden die bij Politie Diensten Centrum en Staf Korps Leiding werkzaam zijn. De kaderleden die deze afdeling runnen hebben ook de komende tijd nog het nodige werk te verzetten. Op 15 november 2016 vond de eerste jaarvergadering plaats.

Speerpunten 2016

Algemeen

De NPB heeft een grote maatschappelijke rol. Alhoewel de focus ligt op de politieorganisatie, gaat deze rol verder. In onze statuten staan het doel, grondslag en middelen van de NPB beschreven. Het primaire doel is het behartigen van de individuele en collectieve belangen van onze leden in de breedste zin van het woord is. Voorts stellen wij ons ten doel om:

- de kennis en kunde van onze collega's te bevorderen;
- het saamhorigheidsgevoel van de collega's te verbeteren;
- het verantwoordelijkheidsbesef tegenover de samenleving enerzijds maar anderzijds de waardering vanuit de samenleving te vergroten;
- te investeren in de internationale solidariteit tussen onze leden en de politiecollega's in het buitenland.

Deze doelen zijn leidend geweest voor de speerpunten 2016. Onderstaand overzicht van activiteiten is niet uitputtend of volledig. Binnen deze speerpunten heeft de NPB waar mogelijk ingezet op de thema's innovatie en diversiteit.

Individuele Belangen

NPB-leden kunnen op meerdere manieren bij de NPB aankloppen voor informatie, bemiddeling of juridische bijstand. De werkorganisatie van FNV Veiligheid beschikt over een landelijke afdeling Individuele Belangenbehartiging (IBB), waar een team van zaakwaarnemers, juristen en advocaten de leden bijstaat.

In 2016 bestond dit team uit circa 25 medewerkers. Deze medewerkers worden naast aangelegenheden voor NPB-leden ook ingezet voor de leden van de AFMP en Marver. In het kader van de reorganisatie Politie en de veelvoud aan (extra) zaken dat hieruit voortvloeide, zijn in 2016 tijdelijk circa 5 extra fte aangesteld.

In 2016 zijn er door de afdeling IBB ruim 4000 hulpvragen behandeld. Daarnaast zijn er bijna 2000 IB-zaken in Woerden in behandeling is genomen. Hiervan betreft het in circa 680 van de gevallen, zogenaamde 'Politie Reorganisatie-zaken', oftewel de plaatsingsbesluiten.

Daarnaast was er in 2016 een grote nawerking van het LFNP en zijn er veel bezwaren ingediend als gevolg van de administratieve chaos bij de organisatie.

Naast het hoofdkantoor in Woerden kunnen NPB-leden kunnen ook via hun afdeling aankloppen voor informatie, bemiddeling of rechtshulp. Deze afdelingen worden bestuurd door onze kaderleden. Ook in 2016 is er vanuit de afdelingen heel veel IB-werk verzet

All Solutions

In 2014 zijn er eerste stappen gezet om het ledensysteem All Solutions ook voor andere doeleinden in te zetten. Zo zijn vanaf 2016 de vergaderstukken voor o.a. de bondsraadvergaderingen via All Solutions

digitaal te benaderen. In 2016 is het echter nog niet gelukt om ook de IB-zaken via All Solutions door de afdelingen in te zien. In 2017 dient dit gerealiseerd te worden.

Belastingsservice

In februari en maart 2016 hielpen de leden van het NPB-belastingnetwerk geheel gratis 6.000 à 7.000 politiecollega's bij het optimaliseren van hun belastingaangifte over 2015. Onder de FNV Veiligheids-vlag vlogen Frans van der Heiden (Landelijke coördinator Belastingnetwerk NPB) en Bert Weeren (AFMP) begin maart naar de Antillen om daar in een paar dagen tijd ruim 150 uitgezonden politieambtenaren, marechaussees en militairen op Curaçao, Bonaire, Sint Maarten en Aruba te helpen bij hun belastingaangifte.

Collectieve aangelegenheden

Algemeen

Ook in 2016 heeft de NPB zich hard gemaakt voor de collectieve belangen van haar leden. Of dit nu om een juiste toepassing van het Sociaal Statuut ging, over bewapening en uitrusting of de AOW-gat-discussie, de NPB was op veel overlegtafels zicht- en hoorbaar aanwezig. De landelijke onderhandelaars zaten gemiddeld een aantal malen per week voor overleg met de werkgever en/ of het Ministerie van V&J om de tafel. Maar ook in de eenheden was de NPB daar waar het nodig was, denk bijvoorbeeld aan de onrust bij de Landelijke Eenheid.

Het is bijna ondoenlijk om een compleet overzicht te maken van de onderwerpen waar de NPB in 2016 bij betrokken is geweest. Twee onderwerpen die de boventoon hebben gevoerd, zijn (het staatje van) de Politie CAO 2015/2017 en de Personele Organisatie, en alles wat daaruit voortvloeide.

Politie CAO 2015/2017

2015 stond in het teken van grote acties rondom de nieuwe politie CAO. Na maanden van actievoeren en onderhandelen is op woensdag 20 januari 2016 de bondsraad in overgrote meerderheid akkoord gegaan met het bereikte onderhandelingsresultaat voor een politie-CAO 2015/2017. Van 7 tot en met 18 januari 2016 zijn er 25 ledenbijeenkomsten door het hele land georganiseerd. Deze ledenbijeenkomsten werken in de regel goed bezocht. Aan het slot werd telkens een stemming gehouden en de uitkomst bleek bijna overal hetzelfde: alle plus- en minpunten afwegend vond een voergrote meerderheid dat de NPB akkoord moest gaan met het bereikte onderhandelingsresultaat. Van 15 t/m 19 januari 2016 werd in dit kader tegelijkertijd een digitale ledenraadpleging gehouden, die door 1.335 leden werd ingevuld. Van deze respondenten gaf 82% aan dat de NPB moest instemmen met het door de onderhandelaar bereikte afsprakenpakket.

Personele reorganisatie

In december 2013 sloten de politiebonden, het ministerie van Veiligheid en Justitie, de korpsleiding van de Nationale Politie en de Centrale Ondernemingsraad een akkoord over de aanpak van de personele reorganisatie. Afsproken werd dat het korps zoveel mogelijk medewerkers relatief snel zou plaatsen in nieuwe teams of afdelingen zonder te kijken naar over- of onderbezetting. Vervolgens zou het korps de ontstane bezetting in maximaal vijf jaar tijd in overeenstemming brengen met de beoogde personeelsformatie (de verdeling van het personeel over de LFNP-functies), zoals vastgelegd in het Inrichtingsplan Nationale Politie.

Begin 2015 zijn de werkgeversbesluiten in het kader van de personele reorganisatie uitgereikt. Het betrof hier twee besluiten: het besluit oorspronkelijke (LFNP-)functie en het besluit dat de werkgever van plan is te nemen over eenieders (her)plaatsing als gevolg van de personele reorganisatie.

2016 stond in het teken van deze (her)plaatsingsbesluiten. Zowel op individueel niveau alsook op collectief niveau vloeide hier voor de NPB veel werk (lees: belangenbehartiging) uit voort.

De NPB heeft korpschef Akerboom op 26 mei officieel verzocht om zeventien soorten informatie uit interne documenten die een rol hebben gespeeld bij de totstandkoming van het Personeelsplaatsingsplan. Dat is gebeurd met een beroep op de Wet openbaarheid van bestuur. Op 10 juni hebben alle politiemedewerkers het definitieve besluit ontvangen over de functie waarin ze vanaf 1 juli binnen de Nationale Politie geplaatst worden. Van 14 tot en met 29 juni 2016 zijn er door het hele land ruim 30 ledenbijeenkomsten annex spreekuren over het plaatsingsbesluit georganiseerd, met als doel de NPB-leden zo goed mogelijk te informeren over de totstandkoming en betekenis van het definitieve plaatsingsbesluit en de mogelijkheden om daartegen desgewenst in het geweer te komen, ondersteund door de NPB.

Medezeggenschap

Het doel van medezeggenschap is het uitoefenen van invloed op de arbeidsomstandigheden, arbeidsplaatsen, arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen, arbeidsvoorwaarden (mits niet in de CAO geregeld) en de arbeidsorganisatie om daarbij medewerkers maximaal te betrekken bij de totstandkoming van besluiten die worden genomen. Wanneer medewerkers kunnen meedenken, meepraten en meedoen, komen talenten tot ontwikkeling en stimuleert dit de groei van de organisatie. Via medezeggenschap kunnen de werknemers invloed uitoefenen op het beleid en de dagelijkse gang van zaken. De visie van de NPB is dan ook dat medezeggenschap herkenbaar moet zijn in alle lagen van de organisatie en in verbinding moet staan met de werkvloer. Hierbij is een diverse samenstelling geen doel op zich, maar een noodzakelijk goed om de kwaliteit van de medezeggenschap te borgen.

De NPB is van mening dat er een goede samenwerking en afstemming dient te zijn tussen de mensen die namens de NPB zitting hebben in medezeggenschap, de kaderleden binnen de afdelingen, het afdelingsbestuur er het hoofdbestuur. Maar ook tussen de medezeggenschap en vakbonden in algemene zin. Naast samenwerking moet er ook altijd sprake zijn van een gezonde tegenspraak in alle lagen van de vereniging. Alleen op deze wijze kunnen de krachten optimaal worden gebundeld en wordt de realisatie van het (regionale) NPB-beleid geborgd.

Voor 2016 moeten we constateren dat de verbinding met de fractie van de Centrale Ondernemingsraad (COR) niet optimaal is geweest, waardoor de NPB onvoldoende in staat was invloed uit te oefenen op interne aangelegenheden. Er is in 2016 een fase geweest waar er negatieve publiciteit is geweest rondom – het DB van – de CORde centrale medezeggenschap. Dit heeft helaas ook een – ontrechte – uitstraling gehad op de totale medezeggenschap. Door de eerder genoemde verbinding tussen NPB en COR-fractie was het moeilijk voor de NPB om de negatieve publiciteit te keren.

In 2016 hebben er in de verschillende afdelingen geen verkiezingen plaatsgevonden.

Scholing en voorlichting

Ook in 2016 had de NPB een uitgebreid en gevarieerd scholingsaanbod beschikbaar, gericht op het ondersteunen van kaderleden in hun vakbondswerk en het aantrekken van nieuwe actieve leden. Het accent van het scholingsaanbod lag in 2016 enerzijds op het opbouwen en enthousiasmeren van

nieuwe kadergroepen, contacten onderhouden met bestaande netwerken en het uitbouwen van bestaande afdelingen. Anderzijds bevatte het scholingsaanbod diverse opleidingen en themadagen voor o.a. de medezeggenschap, op het gebied van nieuwe media en rondom het thema diversiteit.

In 2016 is de samenwerking met de FNV Kaderacademie en Loopbaanadvies verder uitgebouwd en zijn er weer stappen gezet met betrekking tot het online aanmelden via All Solutions.

De volgende opleidingen zijn in 2016 uitgevoerd:

Opleiding	Frequentie
IBB-opleiding Rechtspositie en conflicthantering	Tweemaal (4 dagen)
IBB-nascholing Disciplinair	Tweemaal (1 dag)
IBB-opleiding PTSS	Eenmaal (1 dag)
Opleiding Belastingnetwerkers	Eenmaal (2 dagen)
Algemene Kadercursus	Tweemaal (3 dagen)
Themadag Grensoverschrijdende politie-inzet (GdP/NPB)	Eenmaal
Effectieve Nieuwe afdelingen	Per afdeling wisselend
Themadag: Reorganisatie/PAC	Eenmaal
Workshop Sociaal Media	Tweemaal (1 dag)
Training Hoe overleef ik mijn reorganisatie?	Viermaal (1 dag)
Training Morele Oordeelsvorming	Driemaal (1 dag)
Trainingsprogramma Mindful2Work met de NPB	Eenmaal (6 dagdelen)
Themadag Diversiteit/Dag van de verdraagzaamheid	Eenmaal
DAS Financiële coaching	Tweemaal (1 dag)

Kaderdag

Op 15 december 2016 is de jaarlijks terugkerende kaderdag georganiseerd. Deze kaderdag is speciaal voor leden die zich het hele jaar in het zweet hebben gewerkt voor de NPB, zoals leden van de NPB-afdelingen en adviesorganen, IB-ers, of belastingvrijwilligers, maar ook leden die op wat voor manier dan ook bij de NPB betrokken zijn.

Tijdens een bijeenkomst in Amersfoort, voorzien van een leuke activiteit en een diner zijn deze leden in het zonnetje gezet.

Thematisch congres: Duurzame inzetbaarheid

Op 24 mei 2016 vond het allereerste thematische NPB-congres plaats. Het doel van dit congres was om op inspirerende wijze een thema inhoudelijk te behandelen, dat voor onze vereniging en onze leden van belang is en dat een directe link heeft met het dagelijks werk. In het verlengde van het congres in mei 2014 is er gekozen voor het thema duurzame inzetbaarheid.

Anders dan de reguliere NPB-congressen is dit geen statutair congres en werd hier niet het (algemene en financiële) beleid besproken. Wel werd een deel van dit congres aangemerkt als een buitengewoon congres, met als doel de nieuwe voorzitter te kiezen.

Internationale samenwerking/ solidariteit

Algemeen

Vanuit zijn historie en solidariteitsgedachte zet de NPB zich sinds jaar en dag in voor politiecollega's elders in de wereld, en dan bij voorkeur via politievakorganisaties. De hulp en steun van de NPB is gebaseerd op een aantal pijlers:

1. Ondersteuning van politievakorganisaties om democratisch en onafhankelijk te worden.
2. Ondersteuning van politievakorganisaties in hun eigen ontwikkeling, waarbij onderlinge afhankelijkheid zoveel mogelijk wordt voorkomen.
3. Ondersteuning van andere maatschappelijke organisaties die een duidelijkheid verbondenheid hebben met de politie van het betreffende land.
4. Ondersteuning van programma's die betrekking hebben op arbeidsomstandigheden.

Ondersteuning kan zowel door (financiële) middelen als door kennisoverdracht plaatsvinden.

Suriname

In 2008, 2009 en 2010 heeft de NPB humanitaire hulp geboden aan gepensioneerde politieambtenaren en kinderen van overleden politieambtenaren in Suriname. Concreet bestond de hulp uit het verstrekken van voedselpakketten en het vergoeden van medische kosten en schoolkosten. De NPB stelde het geld voor deze humanitaire hulp uit eigen middelen beschikbaar. Vanaf 2011 is dit project afgebouwd en in 2016 is dit project helemaal afgerond.

Litouwen

In 2015 zijn er mooie initiatieven ontplooid tussen de NPB en collega's van de Litouwse politievakbond. In 2016 is er veelvuldig contact geweest, maar heeft dit niet tot concrete activiteiten geleid. Inmiddels zijn er plannen voor 2017.

NAPB BES

In november 2015 hebben de voorzitter en secretaris van NAPB BES (Nationale Algemene Politievakbond van Bonaire, Sint Eustatius en Saba) een bezoek gebracht aan de NPB en FNV. Zij hebben hier een aantal problemen gedeeld waar zij in hun overleg (sectoroverleg voor Caribisch Nederland) mee geconfronteerd worden. Zij zijn in het bijzonder ontevreden over de rol die de korpsbeheerder (minister V&J) speelt. Vervolgens hebben zij een aantal hulpvragen bij ons neergelegd, waar de NPB hen in ondersteunt. Dit project zal ook in 2017 de nodige inspanning van de NPB vragen.

Koerdistan-Irak

Het project in Koerdistan-Irak ligt vanwege de oorlog in dit gebied, stil.

GdP

Eind 2015 zijn zowel de GdP als de NPB uit EuroCOP gestapt, de internationale vakbondskoepel van Europese politievakbonden. Een van de redenen was de onvrede van beide bonden over de geringe invloed van EuroCOP op het (politie)beleid binnen de Europese Unie. Om daarin verandering te brengen bleken de GdP en de NPB aanzienlijk verdergaande stappen te willen nemen dan de overige leden van de koepel, met name over huisvesting van het hoofdkantoor in Brussel. In 2016 is door de GdP in Brussel, onder aanwezigheid van de NPB, een kantoor geopend. Een eerste stap op weg naar internationale samenwerking die door de NPB wordt ondersteund.

In 2016 heeft de eerste concrete activiteit plaatsgevonden: een symposium over cybercrime, bedoeld voor collega's in de Europese Unie.

Communicatie & activiteiten

Communicatie

Website & social media

De website van de NPB wordt redelijk tot goed bezocht. Er is een duidelijke piek te zien in actietijd, zo ook in het begin van 2016. Desalniettemin zijn er ook regelmatig klachten over de vindbaarheid van items op de NPB-site. Voor 2017 ligt een nieuwe website in de planning.

Vanaf eind 2015/ begin 2016 is er een duidelijke stijgende lijn te zien in het aantal volgers op Twitter (@NPBactueel). Desondanks wordt Twitter nog niet voor alle gelegenheden gebruikt. Evenals het gebruik van Instagram en Linked zal hier in 2017 op moeten worden ingezet. Facebook is in 2016 met grote regelmaat ingezet.

Bondsblad & studentenspecial

In 2016 zijn er acht bondsbladen verschenen en verzonden aan alle NPB-leden. De oplage is gemiddeld 25.000 exemplaren per editie. In februari 2016 verscheen de inmiddels zevende editie van 'de Student'.

Nieuwsbrieven

De NPB heeft inmiddels in haar database ruim 13.000 mailadressen van NPB-leden, die kunnen worden gebruikt voor het verzenden van nieuwsbrieven. Dit adressenbestand wordt iedere dag groter.

In 2016 zijn er 7 nieuwsbrieven verstuurd, met allerhande voor onze leden belangrijke onderwerpen.

Activiteiten

Afdelingsactiviteiten

Sinds 2014 zijn de besturen van de afdelingen uitgebreid met een (activiteiten)coördinator. Deze functionaris draagt zorg voor binding met de leden en heeft als taak om activiteiten in de eigen afdeling te organiseren en te coördineren.

In 2016 zijn er vanuit de afdelingen tal van activiteiten ontplooid, die voor een goede zichtbaarheid van de NPB op de werkvloer hebben gezorgd. Voorbeelden van activiteiten zijn een 'POP-UP bureau', soep- en paaseieren tourtjes en activiteiten voor de jubilarissen (zie hieronder).

Jubilarissen

In 2016 kende de NPB maar liefst 1033 jubilarissen. Dit aantal was als volgt opgebouwd:

Jubileum	Aantal jubilarissen
25 jaar	535
40 jaar	396
50 jaar	76
60 jaar	14
70 jaar	12

Het uitreiken van de jubileumspeldjes wordt door de afdelingen georganiseerd, waarbij in veel gevallen iemand van het hoofdbestuur aanwezig was.

Aan de 70-jarige jubilarissen wordt een – speciaal voor de NPB ontworpen – tinnen beeldje uitgereikt.

ABP-sprekuren

Ook in 2016 heeft pensioenfonds ABP meerdere spreekuren op het hoofdkantoor van de NPB in Woerden georganiseerd. Het betreft hier spreekuren voor leden die kort voor hun pensioen zitten. Zij kunnen zich tijdens een persoonlijk gesprek van deskundig advies laten voorzien.

50+ bijeenkomsten

In 2015 is er onderzoek verricht onder de 50+ leden van de NPB, waaruit bleek er veel behoefte bestaat aan informatie over de mogelijkheden rondom (vroeg)pensioen. Daarnaast kwam uit dit onderzoek naar voren dat deze leeftijdsgroep graag persoonlijk contact, groepsgevoel en waardering voor het individuele lidmaatschap wil. Zodoende is er in 2016 voorzien in 8 zogenaamde 50+ bijeenkomsten, met als doel collectieve voorlichting over (vroeg)pensioen en de regelingen daaromheen. Daarnaast was er bij iedere bijeenkomst één van de dagelijkse bestuurders van de NPB aanwezig om zijn visie te geven en te discussiëren over onderwerpen die voor 50+collega's van belang zijn.

Ledenontwikkeling 2016

In 2016 hebben er, samen met de andere bonden, 3 reguliere wervingsmomenten plaatsgevonden. Deze wervingen vonden plaats van 29 februari t/m 10 maart, 6 t/m 16 juni en 31 oktober t/m 10 november op de locaties van de Politie Academie in Apeldoorn (concernlocatie en Seminarielaan), Drachten, Rotterdam, Den Haag, Amsterdam en Eindhoven.

Van 28 november t/m 10 december heeft er een tweede werving (de zogenaamde 'veegwerving') plaatsgevonden.

Naast deze georganiseerde wervingsmomenten vindt er een regelmatige toestroom aan nieuwe inschrijvingen via de website plaats.

Het totale instroom van nieuwe leden in 2016 was 850. De uitstroom was 834. Het ledenaantal op 31 december 2016 is daarmee 24.966. Deze is als volgt verdeeld:

Eenheid	Aantal inschrijvingen 2016 *	Aantal uitschrijvingen 2016 *	Ledenaantal 31-12-2016 *
Noord Nederland	76	84	2532
Oost Nederland	114	93	3339
Midden Nederland	64	61	2300
Noord Holland	51	52	1845
Amsterdam	63	74	2458
Den Haag	87	74	2634
Rotterdam	61	130	2449
Zeeland West Brabant	35	45	1545
Oost Brabant	69	39	1391
Limburg	78	40	1394
Landelijke Eenheid	47	56	1717
Politie Dienstencentrum	50	35	541
Politieacademie	16	20	554
EUROPOL	-	5	132
BOA	39	26	135
TOTAAL	850	834	24.966

**) Dit zijn de ledenaantallen die op peildatum 31-12-2016 in het centrale ledensysteem All Solutions stonden ingeschreven. Deze aantallen kunnen iets afwijken van de gegevens die in de afdeling op dat moment bekend waren.*

FNV Veiligheid

Op dinsdag 28 september 2010 ging de bondsraad van de NPB akkoord met de oprichting van FNV Veiligheid: het samenvoegen van de werkorganisatie van de NPB met die van de AFMP/FNV en MARVER/FNV tot één geheel en het onderbrengen daarvan in een aparte vereniging. Op zaterdagmiddag 9 oktober stemden ook de Algemene Vergaderingen van de AFMP/FNV en MARVER/FNV daarmee in. Hiermee werd op 10-10-2010 FNV Veiligheid ‘geboren’.

De samenwerking van de afzonderlijke bonden binnen FNV Veiligheid had en heeft tot doel het versterken van de belangenbehartiging van alle leden. Een goede vorm van samenwerken zou immers kunnen leiden tot synergie waarbij de slagkracht als collectief groter zou worden. Daarnaast zouden schaalvoordelen door samenwerking kunnen leiden tot meer service aan de leden. Tenslotte zou de samenwerking in een collectief ook de individuele kwetsbaarheid kunnen verminderen. Voorwaarde bij dit alles was dat de vorm van samenwerking de herkenbaarheid van de individuele bonden niet mocht aantasten maar waar mogelijk moest versterken.

Anno 2016 kan worden vastgesteld dat er in de achterliggende jaren veel energie is gestoken in het realiseren van de beoogde doelen. De individuele en collectieve belangen van de NPB-leden, maar ook de leden van de AFMP en de MARVER, werden in deze periode als vanouds maar in aanmerkelijk grotere aantallen behartigd, dit alles tegen een gelijkblijvende contributie, maar met een uitbreiding van de dienstverlening en verenigingsactiviteiten. De beoogde versterking van de externe slagkracht is echter niet gerealiseerd. Dit diende namelijk te resulteren in “een grotere invloed in het overleg met de overheid als werkgever, een meer invloedrijke lobby bij de politiek, en een grotere invloed binnen de FNV vakcentrale”. De ambitie was (en is nog steeds) om als FNV Veiligheid de toonaangevende belangenbehartiger te zijn voor werknemers in het gehele publieke veiligheidsdomein. FNV Veiligheid kan echter op basis van de reeds gerealiseerde samenwerking zich succesvol en stabiel door ontwikkelen. Dit vraagt naast een meer gezamenlijke - en externe oriëntatie ook de ontwikkeling van een strategische agenda voor FNV Veiligheid. Doorontwikkeling van FNV Veiligheid kan echter niet zonder profilering. Eerste stappen om te komen tot een gezamenlijke communicatiestrategie zijn in 2016 al gezet.