

03

MEI 2017

NPb

de Politie

LEDENMAGAZINE VAN DE NEDERLANDSE POLITIEBOND



In dit nummer o.a.:

VERLOFSPAREN

Beoogde Regeling
Levensfase-uren
(LFU) uiteengezet

PTSS-SMARTENGELD

moet altijd worden
opgewaarderd met
inflatiecorrectie

POLITIEPARTNERS

Is de afstand tussen
werk(omgeving) en
thuisfront te groot?

***Vanaf 6 juni
verhuist de NPb
naar Utrecht***

***Meer info op
www.politiebond.nl!***



STRUIJS

Chronisch overbelast

Een van mijn ambities als NPB-voorzitter is onze bond actief te laten bijdragen aan de publieke discussies over het optimaliseren van de veiligheid en eerlijkheid in de Nederlandse samenleving en de rol die de politie daarbij kan en moet spelen. Dat is namelijk een effectieve manier om voor iedereen duidelijk te maken hoeveel tijd, geld en energie er nodig is voor goed politiewerk. Dat inzicht blijkt bij veel politici voortdurend te moeten worden opgefrist – en dan nog geven ze op cruciale momenten vaak voorrang aan andere belangen. Er wordt nu in Den Haag hard gewerkt aan een regeerakkoord. Ik ben benieuwd wat daarin overblijft van alle verkiezingsbeloften op politiegebied. Mocht dat tegenvallen, dan zal de NPB zijn ontevredenheid daarover niet onder stoelen of banken steken.

Het zou een nieuw kabinet sieren als het regeerakkoord serieuze maatregelen bevat om eindelijk iets te doen aan de chronische overbelasting van de Nederlandse politie. De NPB wijst er al sinds de eeuwwisseling op dat er een steeds grotere kloof ontstaat tussen de prestaties die van de politie worden verwacht en de daarvoor inzetbare, goed gekwalificeerde medewerkers. Deze negatieve ontwikkeling is de afgelopen jaren nog aangejaagd door een serie jammerlijke politieke besluiten, waaronder de overhaaste invoering van de Nationale Politie (in wezen een ordinaire bezuinigingsoperatie) en het onbetaalbaar maken van een fatsoenlijke vroegpensioenregeling voor politiemensen.

Verhoogde werkdruk

Het onverwachte verlies van Feyenoord in de 'kampioenswedstrijd' tegen Excelsior op zondag 7 mei legde een enorme druk op het laatste weekend van de Eredivisie (13 en 14 mei). Liet Feyenoord 'de schaal' alsnog uit zijn handen glippen? Werd Ajax toch nog kampioen? Hoe zouden de supporters reageren? Hoeveel relschoppers zouden hun kans schoon zien? In de aanloop naar dat weekend heb ik er in de media nog maar eens gewezen dat dit voor de zoveelste keer op rij een enorme extra inzet van politiemensen betekende. De vraag is: hoe lang kun je dit soort verhoogde werkdruk blijven opleggen aan een al chronisch overbelast korps? Welke hoogte moet het ziekteverzuim bereiken voordat de politiek snapt dat er een vicieuze cir-

kel doorbroken moet worden – bijvoorbeeld door te stoppen met bezuinigen op de politie en te kiezen voor een royale investering in de gezondheid van het korps?

Werk- en rusttijden

Ik hoefde niet ver te zoeken om dit pleidooi met verse cijfers te kunnen onderbouwen. Op maandag 24 april maakte het korps bekend dat de politie in 2016 meer dan honderdduizend keer de Arbeidstijdenwet heeft overtreden. Daarbij gaat het niet om de gevallen waarin gebeurtenissen tijdens een dienst langer doorwerken 'onvermijdelijk' maken: agenten lopen niet weg bij een vechtpartij, rechercheurs niet bij een zojuist gestart onderzoek et cetera. Het gaat om de gevallen waarin collega's op ongezoneerde wijze moeten inspringen omdat er geen andere medewerkers inzetbaar zijn. Daarvoor betaalt de werkgever flinke boetes, maar ja – de politiek blokkeert het aannemen van extra capaciteit. Het korps lijkt zich (dan ook?) bij deze situatie neer te leggen en ernaar te streven dat ALLE Atw-overtredingen bij de politie gaan gelden als 'onvermijdelijk'. Ik vind dat een rond-uit a-sociale opstelling.

Dat een kat in het nauw rare sprongen kan maken, blijkt trouwens ook uit een andere opvallende actie van het korps die begin deze maand de publiciteit haalde. De Eenheid Amsterdam maakte een vacature voor een teamchef in het Wallengebied bekend en liet weten dat de voorkeur uitging naar 'kandidaten met een andere culturele achtergrond'. Een rare uitgljider, want dit soort voorsorteeracties maakt niemand blij. Ook collega's met een migratieachtergrond niet. Die zitten er echt niet op te wachten dat er twijfel wordt gezwaaid over de manier waarop zij aan hun functie zijn gekomen en of ze eigenlijk wel op hun kwaliteiten zijn geselecteerd. Geschiktheid moet altijd het belangrijkste criterium zijn.

Daarmee is uiteraard niet gezegd dat de NPB de werkgever niet volop steunt in zijn streven naar diversiteit op de werkvloer. Meer over onze ideeën op dat gebied een volgende keer!

Jan Struijs,
bondsvoorzitter

4



LEVENSFASE-UREN

De werkgever en de bonden zijn het eens geworden over de opzet en inhoud van een spaarplan voor levensfaseverlof bij de politie. Het plan voorziet in de toekenning van 53,8 uur extra verlof voor elk politiedienstjaar. Het saldo kan naar eigen inzicht worden benut voor bijvoorbeeld zorgtaken, studie of een sabbatical. Van maandag 10 tot en met vrijdag 21 april hebben de NPB en de andere politiebonden informatiebijeenkomsten gehouden over de beoogde Regeling levensfase-uren. In mei houden ze daarover digitale ledenraadplegingen.

PTSS-SMARTENGELD

Het bedrag aan smartengeld dat politiemedewerkers krijgen toegerekend op basis van de Coulanceregeling PTSS moet door de werkgever zijn opgewaardeerd met een bedrag aan inflatiecorrectie (indexatie). Dat heeft de Centrale Raad van Beroep op 23 maart 2017 bepaald in een door NPB aangespannen rechtszaak. Door deze uitspraak krijgen flink wat collega's met PTSS recht op een extra bedrag, dat kan oplopen tot duizenden euro's.

10



VASTE PRIK

STRIJIS	2
Prijspuzzel	27
FNV Voordeel	28
Contact met de NPB	30
Maak een collega lid!	33
Het vaste voordeelhoekje	34
De Blauwe Diender	35

COVERFOTO **RON RUTTEN**

Het volgende bondsblad verschijnt op 1 juli 2017. Kopij uiterlijk dinsdag 13 juni 2017 aanleveren/aanmelden bij de redactie (dharte@politiebond.nl).

Werk en inkomen algemeen

Verlofsparen LFU	
- op weg naar gezonder en veiliger politiewerk	4
Politie en vroegpensioen	8
Wat is CAO-compensatie?	16
Wanneer maak ik overuren?	17
Wat zijn meeruren?	17
'Afstand tussen korps en politiepartners is te groot'	18
NPB-enquête 'Thuis bij de politie'	19
'Meedraaien in een OR is boeiend en leerzaam'	20
NPB-training Integere besluitvorming	23
Voetbalvervelia's [column Marijke Kemna]	25
Politiewerk en rechts-populisme	25
Krom als een hoepel [column Marco Sondermeijer]	26

Individuele belangenbehartiging

PTSS-smartengeld altijd met inflatiecorrectie	10
Gezondheidsklachten na MH-17-inzet?	11
NPB-themadag Mentale blessures	12
NPB-hulp bij PTSS	13
Amsterdam stopt onderbenutting DROS-agenten	14
Te weinig doorbetaling bij ouderschapsverlof?	15

Afdelingsnieuws

Ron Derogee koninklijk onderscheiden	22
In Memoriam Jan Hazenoot	23
Zeventig jaar NPB-lid: dhr. Fluijt uit Renesse	36

Verenigingsnieuws

Dodenherdenking 4 mei 2017	15
Nieuw hoofdstuk voor rapper Boef	19

Verlofsparen LFU

Op weg naar gezonder en veiliger politiewerk

De werkgever en de bonden zijn het eens geworden over de opzet en inhoud van een spaarplan voor levensfaseverlof bij de politie. Volgens dit spaarplan krijgen medewerkers voor elk dienstjaar bij de politie extra verlof toegekend. Dat kunnen ze naar eigen inzicht gebruiken voor zorgtaken, studie, een sabbatical of eerder met pensioen gaan (al dan niet in deeltijd). Van maandag 10 tot en met vrijdag 21 april hebben de NPB en de andere politiebonden 26 informatiebijeenkomsten gehouden om de overeengekomen regeling toe te lichten. Vanaf half mei houden ze daarover digitale ledenraadplegingen – zie www.politiebond.nl.

Het uitgewerkte verlofspaarplan is officieel de Regeling levensfase-uren (LFU) gaan heten. Op 1 februari 2016 ondertekenden de toenmalige minister van Veiligheid en Justitie (Ard van der Steur) en de vier politiebonden de zwaarbevochten politie-CAO 2015-2017. Een van de afspraken daarin is het gezamenlijk streven naar de invoering van een vorm van verlofsparen voor – in ieder geval – alle nieuwe medewerkers vanaf 1 januari 2018.

Het afgelopen jaar heeft een werkgroep van deskundigen namens de werkgever en de bonden zich met de uitwerking van het beoogde spaarplan voor extra (volledig doorbetaald) verlof beziggehouden. Na het nodige passen en meten binnen de wettelijke en fiscale mogelijkheden is uiteindelijk een haalbare/betaalbare regeling uit de bus gekomen. Dat kostte meer tijd dan verwacht, waardoor de nagestreefde invoerdatum is opgeschoven naar 1 juli 2018.

Koerswijziging personeelsbeleid

Bondsvoorzitter Jan Struijs is enthousiast over het resultaat dat de werkgroep heeft bereikt. 'Het gaat hier om een historische koerswijziging in het personeelsbeleid van de Nederlandse politie. Tot nu toe heeft de werkgever altijd zeer weinig aandacht gehad voor de fysieke en mentale belasting van politiemensen in de eerste twintig jaar van hun loopbaan. Twintigers en dertigers werden gewoon geacht 'volle bak' voor het werk te gaan en van tijd tot tijd langdurig op hun reserves te teren – ongeacht de gevolgen op lange termijn.'

Tot op de dag van vandaag gaat dat eigenlijk net zo lang door totdat politiemedewerkers last krijgen van allerlei blijvende slijtageproblemen – zowel lichamelijk als mentaal. Struijs: 'Het gevolg van de huidige aanpak is dus dat oudere collega's in veel gevallen op een of andere manier beschadigd zijn en daardoor minder goed inzetbaar dan zichzelf EN de werkgever zouden willen. Om daar een mouw aan te passen is tot nu toe steeds dezelfde soort oplossing gehanteerd: flink wat geld steken in maatregelen om senioren in de laatste fase van hun loopbaan te ontsien (parttime vroegpensioen bijvoorbeeld) of met een behoud van een fatsoenlijk inkomen voortijdig te laten uitstromen.'

Door de invoering van het verlofsparen krijgen politiemedewerkers vanaf het begin van hun loopbaan de (door de werkgever betaalde) mogelijkheid om zelf te bepalen wanneer ze extra verlof nodig hebben om hun gezin op te bouwen, te studeren of gewoon even geen politiewerk te doen. Struijs: 'Op die manier hopen we te bereiken dat politiemedewerkers minder kans lopen onherstelbaar beschadigd of versleten te raken tijdens de eerste twintig jaar van hun loopbaan. Het ultieme doel is natuurlijk dat zoveel mogelijk collega's ook op langere termijn zo volledig mogelijk inzetbaar blijven – en wie weet gewoon langer leuk leven.'

Save the date!
vrijdag 23 juni
NPB-iftar 2017

Meer weten?
www.politiebond.nl

LFU in vijf hoofdpunten

1. Jaarlijks 53,8 uur extra verlof

Politiedewerkmakers met een volledig dienstverband van 36 uur bouwen jaarlijks 53,8 uur extra verlof op. Bij een dienstverband van minder dan 36 uur per week ontvang je jaarlijks een evenredig aantal levensfase-uren. Werk je meer dan 36 uur per week, dan blijft het aantal toegekende uren 53,8. Heb je twee aanstellingen, dan heb je per aanstelling een aanspraak naar evenredigheid, maar in totaal blijft je aanspraak maximaal 53,8 uur per jaar.

Voor de toekenning maakt het niet uit wat voor soort werk je doet binnen het korps: executief of niet-executief. Wie hetzelfde dienstverband heeft, krijgt hetzelfde aantal LFP-uren.

De jaarlijkse toekenning door de werkgever is voorlopig de enige manier waarop je LFU-budget wordt aangevuld. Het toevoegen van overwerk, meeruren of vakantieverlof is dus (nog) niet mogelijk. Dat zou in de toekomst kunnen veranderen, maar voor een verantwoorde invoering van deze opties is meer tijd (en studeerwerk) nodig.

Belangrijk om te weten: de LFU-regeling heeft als uitgangspunt dat het extra verlof belastingvrij bij elkaar wordt gespaard. Daar zit een wettelijke begrenzing aan: volgens de Wet op de Loonbelas-

ting 1964 mag een werknemer maximaal 50 weken verlof onbelast opbouwen. Om te voorkomen dat het korps fiscale boetes krijgt opgelegd – die de regeling enorm duur zouden maken – mag dus de verlofreserve van een politiedewerkmaker – dat is zijn nog niet opgenomen gewone verlof plus zijn nog niet opgenomen LFU-verlof – nooit meer zijn dan 50 weken. Bij een aanstelling van 36 uur of meer komt dat neer op maximaal 1.800 verlofuren. Werk je 24 uur, dan mag je maximaal 1.200 verlofuren belastingvrij bij elkaar sparen. Dit wordt jaarlijks op 31 december getoetst.

Over het aantal opgebouwde levensfase-uren ontvang je geen rente. De LFU-regeling levert immers geen aanspraak op geld op, maar een aanspraak op tijd. Wel stijgt de waarde van je levensfase-uren in de loop der jaren mee met je uurloon. Als dat stijgt door algemene salarisverhogingen en/of loopbaanstappen is vervolgens uiteraard ook elk opgebouwd extra verlof meer waard op het moment dat je het (volledig doorbetaald) opneemt.



Maandag 10 april 2017: De informatiebijeenkomsten over het verlofspaarplan werden in de regel goed bezocht; in Dordrecht zat het auditorium van het bureau aan de Vissersdijk Beneden helemaal vol.

2. Opnemen naar behoefte

Politiedewerkmakers mogen op elk gewenst moment levensfase-uren opnemen, mits de dienst dat toelaat. Dat laatste dient te worden vastgesteld in overleg met de leidinggevende. De aanvraagprocedure – bijvoorbeeld de termijn waarop een aanvraag moet worden ingediend – wordt nog uitgewerkt. Bij de invoering van de regeling Levensfase-uren volgt hierover nadere informatie.

Bij het opnemen maakt het niet uit wanneer levensfase-uren zijn opgebouwd en wanneer ze worden benut. Het verschil in uurloon bij de toekenning en bij het opnemen (in de regel is het uurloon dan hoger) speelt geen rol. Een eenmaal toegekend uur blijft altijd een uur in tijd waard.

Tijdens het opnemen van levensfase-uren gaan je opbouw en uitbetaling van vakantiegeld en eindejaarsuitkering gewoon door.

Je kunt LFU-verlof gedurende een langere periode opnemen, maar ook flexibel, bijvoorbeeld één dag per week. Ook is het in principe mogelijk levensfase-uren op te nemen in combinatie met het opnemen van een levenslooptegoed. Dit laatste kan moet dan wel gebeurd zijn voor de definitieve vervaldatum van de levenslooptegeregeling (1 januari 2022).

3. Uitbetaling

De levensfase-uren kunnen niet worden omgezet in geld. Op deze regel zijn twee uitzonderingen voorzien. Bij ontslag wordt 50 procent van je LFU-saldo uitbetaald, op basis van je dan geldende bruto-uurloon. Wel geldt als uitgangspunt dat voor de ontslagdatum zo veel mogelijk levensfase-uren opgenomen zijn. Deze regeling geldt niet als je met pensioen gaat; dan word je geacht je LFU-saldo (direct) voorafgaand aan je pensioen op te nemen.

Bij overlijden wordt het gehele opgebouwde verlof-saldo aan nabestaanden in geld uitgekeerd. Over het uitbetalingspercentage nadat een politiemedewerker volledig arbeidsongeschikt is geraakt vindt nog overleg plaats.

4. Deelname mogelijk tot 55 jaar

De LFU-regeling gaat automatisch gelden voor medewerkers die vanaf 1 juli 2018 – de beoogde invoeringsdatum – bij de politie in dienst treden. Voor aspiranten treedt de regeling echter pas in werking vanaf het tweede studiejaar – als ze ook echt op de werkvloer komen. Daarnaast vallen vanaf 1 juli 2018 ook alle medewerkers van 45 jaar of jonger automatisch onder de regeling. Deze verplichte deelname was aanvankelijk niet voorzien, maar blijkt toch wenselijk om te voorkomen dat nog veertig jaar lang twee stelsels naast elkaar blijven bestaan. Dat geeft na verloop van tijd veel kans op fouten in de uitvoering.

Politiemedewerkers die bij de start van de LFU-regeling 46 tot en met 54 jaar oud zijn vallen in principe ook onder de regeling, tenzij zij er vooraf voor kiezen om daaraan niet deel te nemen. De kernvraag daarbij is of ze vanaf 1 juli 2018 nog voldoende LFU-saldo kunnen opbouwen om serieus van de regeling te profiteren. Dat is een persoonlijke beslissing, die groten-deels van de individuele situatie zal afhangen.

Politiemedewerkers die 55 jaar of ouder zijn op 1 juli 2018 vallen per definitie niet onder de nieuwe regeling. NPB-voorzitter Jan Struijs: 'Het gaat hier om een spaarplan en deze collega's hebben simpelweg onvoldoende dienstjaren te gaan om te sparen. Daar staan twee dingen tegenover. Ten eerste hebben de huidige 55-plussers (veel) meer financieel profijt gehad van de levenslooptoelagen die de werkgever sinds 2006 heeft betaald, met name van de persoonsgebonden inhaal-Toelage Bezwarende Functie. Ten tweede houden zij aanspraak op alle bestaande voorzieningen voor senioren, zoals de RPU (Regeling partieel uittreden), leeftijdsdagen, de algemene levenslooptoelage en de toelage bezwarende functie.



Donderdag 20 april, informatiebijeenkomst in de kantine van bureau Holstmeeweg in Leeuwarden. Onderaan de pagina: NPB-voorzitter Jan Struijs aan het woord tijdens de presentatie op maandag 10 april bij de Politieacademie in Apeldoorn.

Collega's die in 2006 een aanspraak op i-TBF hebben gekregen (zie pagina 8 en 9) blijven deze ontvangen tot de eerste dag van de maand na de maand waarin ze 60 jaar zijn geworden.'

Volledigheidshalve: omdat de collega's boven de 55 jaar deze financiële aanspraken behouden moeten ze ook blijven bijdragen aan de daarvoor in de politie-CAO 2005/2007 afgesproken tegenprestatie: onbetaald 1 procent meer werken (18 uur per jaar).

De huidige politiemedewerkers die vanaf 1 juli 2018 aan de LFU-regeling gaan deelnemen krijgen een individueel startbudget aan verlofuren toegekend. In hun geval betekent het omslaan van vier aanspraken op geld of tijd (in uiteenlopende perioden) naar één aanspraak op tijd (per dienstjaar) dat er nog wat te verrekenen valt om tot een eerlijke overgang te komen. Van de aanspraak op deeltijd-vroegpensioen (RPU) hebben deze collega's bijvoorbeeld nog geen gebruik kunnen maken (pas mogelijk vanaf 55 jaar). Die moet dus in de tijd naar voren worden gehaald.



Bij de berekening van het startbudget wordt vastgesteld welke verlofaanspraken je volgens de LFU-regeling hebt op basis van het aantal dienstjaren en je leeftijd (inclusief dus de in verlofuren omgezette waarde van je RPU-aanspraak). Op de uitkomst wordt in mindering gebracht wat je al hebt ontvangen aan algemene levenslooptoelage en eventueel TBF (omgerekend naar de waarde in verlofuren) en wat je al hebt opgenomen aan leeftijdsdagen. Dat is niet zo rechttoe-rechtaan als het klinkt, want de TBF-aanspraak gold tot nu toe voor 25 executieve dienstjaren en wordt onder de LFU-regeling omgeslagen over een hele loopbaan. ATH-medewerkers hadden voorheen geen TBF-aanspraak; om in hun geval tot een eerlijk startbudget te komen wordt bij de berekening gedaan alsof dat wel zo was.

Sinds dinsdag 9 mei staat op het intranet van het korps een rekentool die je kunt gebruiken om een indicatie van je startbudget te krijgen.

Senioren in de kou?

Veel oudere collega's hebben de afgelopen tijd teleurgesteld gereageerd op de inhoud van de LFU-regeling. Zij hadden blijkbaar gehoopt dat het verlofspaarplan het ook mogelijk zou maken dat zij (alsnog) met 60 of 62 jaar konden stoppen met werken.

Bondsvoorzitter Jan Struijs: 'De NPB en de andere bonden hebben van begin af aan duidelijk gezegd dat het verlofsparen geen remedie zou kunnen bieden voor het gebrek aan vroegpensioenopties binnen de politie. Om dat probleem op te lossen moet worden bereikt dat de politiek allerlei fiscale struikelblokken opheft. De LFU-afspraken voldoen aan de bestaande fiscale voorschriften, bijvoorbeeld dat een werknemer op 31 december van elk jaar maximaal 50 weken belastingvrij opgebouwd verlof in de boeken mag hebben staan. Onder zo'n fiscaal regime kun je dus nooit voldoende extra verlof opsparen om je pensioen enorm op te rekken. En dat is precies waar de politiek de afgelopen decennia op heeft aangestuurd.'

Struijs benadrukt nog maar eens dat de NPB volop oog en zorg heeft voor de positie van de 55-plussers. 'Zowel op eigen houtje als samen met de FNV zijn we volop bezig de politiek onder de neus te wrijven dat het dichttimmeren van de voormalige uitstroombmogelijkheden van politiemensen te rigoureus is aangepakt en dat er snel verbetering moet komen in de mogelijkheden voor vervroegde uittreding van de huidige senioren.'

5. Inruil arbeidsvoorwaarden

Politied medewerkers die op basis van de LFU-regeling 53,8 extra verlofuren per jaar toegekend krijgen, raken in ruil daarvoor een aantal bestaande rechtspositionele voorzieningen kwijt. Ze krijgen als senioren geen leeftijdsdagen meer toegekend en kunnen dan ook geen gebruik meer maken van de huidige Regeling partiële uittreding (tien tot dertig procent uren minder werken tegen vijftig procent doorbetaling). Ook komen twee toelagen te vervallen: de algemene levenslooptbijdrage (0,75 procent van het pensioengevend salaris) en de toelage bezwarende functie (1,8 procent van het pensioengevend salaris).

NPB-voorzitter Jan Struijs: 'Het is waar dat de extra verlofuren gedeeltelijk betaald gaan worden met het geld dat de werkgever nu kwijt is voor het uitbetalen van de algemene levenslooptoelage en de toelage bezwarende functie (TBF). Maar zoals het woord toelage al aangeeft, zijn die uitkeringen geen onderdeel van het salaris. Ze zijn een extra bedrag dat wordt uitbetaald om een met de vakbonden afgesproken reden. In dit geval gaat het om twee toelagen die sinds 2006 aan het politiepersoneel worden uitbetaald om in te leggen in een belastingvrije levensloopt spaarpot. De bedoeling was dat iedere diender op die manier op tijd voldoende extra pensioenkapitaal bijeen kon sparen om in combinatie met zijn ABP-pensioenvoorziening vanaf 60 jaar vervroegd met werken te kunnen stoppen.' Dat kon vanaf 2006 niet langer op basis van de ABP-pensioenvoorziening alleen – zie pagina 8 en 9.)

Deze door de politiek afgedwongen noodsporg (bijsparen via de levenslooptregeling) bleek al snel een hoofdpijndossier. Om te beginnen koostachtig procent van de collega's ervoor de levenslooptoelagen niet te gebruiken als spaargeld. Voor de collega's die het geld wel gebruikten als inleg voor extra vroegpensioenkapitaal had het kabinet Rutte-II in 2013 de onaangename mededeling dat het levenslooptsparen vanaf 2022 werd afgeschaft.

Met andere woorden: zowel de algemene levenslooptoelage als de TBF zijn hun oorspronkelijke doel volledig kwijt. Struijs: 'Het zou onrealistisch zijn om van de werkgever te verwachten dat hij deze toelagen desondanks automatisch blijft doorbetalen. Dat zou betekenen dat hij er uit eigen beweging een loonsverhoging van maakt en dat zit er echt niet in! Wat mij betreft is het een goede zaak dat we erin geslaagd zijn een andere besteding voor dit geld te vinden. Eentje die zowel het veilig en gezond werken van de medewerkers ten goede komt als de door de werkgever gewenste duurzame inzetbaarheid.'

De overgang van de huidige regelingen naar het nieuwe stelsel gaat 'waardeneutraal'. Dat wil zeggen: de totale waarde van de vier af te schaffen regelingen is net zo groot als de totale waarde van de nieuwe regeling. Als bonus vervalt voor de deelnemers aan de LFU-regeling de verplichting om jaarlijks onbetaald één procent extra te werken. Deze afspraak tussen de werkgever en de bonden was in 2005 noodzakelijk om de politiek (het kabinet Balkenende-II) akkoord te laten gaan met de zeer kostbare vroegpensioen/levenslooptregeling (zie pagina 8 en 9).



Ledenpeilingen

Sinds half mei houden de NPB en de andere politiebonden ieder voor zich een digitale ledenpeiling over de LFU-regeling. Kijk voor het laatste nieuws op www.politiebond.nl!

Politie en vroegpensioen

Anno 2017 zijn de meeste oudere politiemedewerkers gedwongen tot ver na hun 60-ste door te werken. Belangrijke oorzaak is het politieke besluit om de mogelijkheden voor het opbouwen van een (extra) vroegpensioen de wereld uit te helpen. Een keuze die haaks staat op het eerdere (verstandige) beleid om versleten dienders vanaf een bepaalde leeftijd naar de kant te halen, om te voorkomen dat ze een risico worden voor de veiligheid van de burgers, hun collega's en zichzelf. Hoe is dat allemaal in zijn werk gegaan? Een terugblik.

Tot 2001 moesten executieve politieambtenaren verplicht vanaf 60 jaar stoppen met werken; ze gingen dan met Functioneel Leeftijds Ontslag (FLO). Dat betekende vijf jaar lang – tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd van 65 jaar – een uitkering van 80 procent van hun laatstverdiende salaris, volledig door de werkgever betaald.

Kapitaalrechten sparen

Vanaf 2001 gingen ook executieve politieambtenaren samen met de werkgever sparen voor hun vervroegd pensioen. De rest van de Nederlandse ambtenaren en het administratief, technisch en huishoudelijk personeel binnen de politie (ATH-medewerkers) deden dat al sinds 1997. Het voordeel van deze aanpak was dat je per dienstjaar persoonlijke kapitaalrechten opbouwde en dus niet langer afhankelijk was van de bereidheid van de werkgever/de politiek om te zijner tijd je vroegpensioen te betalen.

Het spaarplan voor de politie heette de AFUP en kende verschillende spaardoelen voor executieve politieambtenaren en ATH-medewerkers. De eerste groep hield de mogelijkheid om vanaf 60 jaar te stoppen. Na 35 dienstjaren en minstens 25 executieve dienstjaren kregen ze vijf jaar lang 80 procent van hun gemiddeld verdiende salaris (middelloon). Wie op zijn 60-ste meer dienstjaren had, kreeg een hogere uitkering. Wie na zijn 60-ste nog wat langer bleef doorwerken, kreeg op het moment dat hij wel stopte een hogere uitkering.

Op aandringen van de bonden kregen bij de invoering van de AFUP ook de ATH-medewerkers meer vroegpensioenmogelijkheden dan 'gewone' ambtenaren buiten de politie. In hun geval was het spaardoel stoppen met werken vanaf 61 jaar met een uitkering van 70 procent. Ook bij hen leidde (iets) langer doorwerken al snel tot een hoger percentage.

Garantierchten

Uiteraard was het niet voor alle medewerkers mogelijk om nog 35 dienstjaren lang te sparen. De oudste groep executieve politieambtenaren – degenen die het dichtst tegen 60 jaar aan zaten – behielden de aanspraak op stoppen vanaf 60 jaar met 80 procent van het laatste salaris. De overige collega's kregen garantierchten. De werkgever zou hun spaarpot te zijner tijd aanvullen met het kapitaal dat ze tijdens hun eerdere dienstjaren niet samen bij elkaar hadden kunnen sparen, simpelweg omdat de spaarregeling toen nog niet bestond.

Slechts vier jaar later (2005) besloot het kabinet Balkenende-II de belastingvrije mogelijkheden voor het COLLECTIEF sparen voor vroegpensioen drastisch te beperken. Voortaan moest het sparen om eerder te kunnen stoppen met werken beperkt blijven tot het INDIVIDUELE en aan duidelijke grenzen gebonden levensloopsparen.

Geconfronteerd met deze beleidswijziging gingen de sociale partners en het pensioenfonds voor de ambtenarenssector (ABP) op zoek naar manieren om binnen de kaders van de wet toch een vorm van collectief gefinancierd vroegpensioen overeind te houden. In de zomer van 2005 sloten ze een akkoord. Met ingang van 1 januari 2006 gingen (politie)ambtenaren sparen voor een 'versterkt' ouderdomspensioen vanaf 65 jaar. Voorheen was het spaardoel een inkomen vanaf 65 jaar (pensioen plus AOW-uitkering) van 70 procent van het middelloon. Nu werd dat doel 82 procent. Er werd dus voortaan meer kapitaal opgebouwd.



NPB-voorzitter Jan Struijs in gesprek met CDA-partijleider Sybrand Buma.

Dinsdag 21 april, Maastricht: voor de bijeenkomst over het verlofsparen houden de aanwezigen één minuut stilte voor een doodgeschoten Franse collega.



Tegelijkertijd werd afgesproken de pensioneringsdatum te flexibiliseren: vanaf 2006 kon iedereen zijn (ouderdoms)pensioen ook eerder laten ingaan dan vanaf zijn 65-ste, met 60 jaar als ondergrens. Dit ABP Keuzepensioen maakte het voor ambtenaren mogelijk een vervroegde uittreding te financieren door het ouderdomspensioen eerder aan te spreken.

Extra voorzieningen

Deze maatregelen waren echter niet voldoende om de vroegpensioenmogelijkheden bij de politie in stand te houden. Na langdurige en intensieve vakbondsacties (met name de Blauwe Belegering van het ministerie van Binnenlandse Zaken) ging de toenmalige politieminister Remkes akkoord met extra maatregelen. Aangezien de politiesector laat was overgestapt op het collectief sparen voor een vroegpensioen, was er jarenlang belastingvrije ruimte onbenut gelaten. De werkgever ging die ruimte met terugwerkende kracht zoveel mogelijk gebruiken om de in 1999 toegezegde garantierechten te realiseren (de zogenaamde Inkoop Max).

Daarnaast werd afgesproken twee aanvullende belastingvrije spaarpotten te creëren. Ten eerste gingen bij de politie werkgever en werknemers voortaan samen sparen voor een nabestaandenpensioen van 5/7-de deel van het ouderdomspensioen. Dat was twee keer als vóór 2006; het extra kapitaal was ook te gebruiken voor extra vroegpensioenuitkeringen.

Ten tweede ging de werkgever vanaf 2006 aan alle politiemedewerkers toelagen uitkeren om (belastingvrij) door te storten in een levenslooptfonds en ook op die manier extra kapitaal te vergaren. Er waren drie soorten: de algemene levenslooptoelage voor iedereen, de Toelage Bezwarende Functie (TBF, alleen voor executieve medewerkers) en de inhaal-Toelage Bezwarende Functie. Deze i-TBF was uitsluitend bedoeld voor collega's met garantierechten. Zij konden deze toelage gebruiken om door levenslooptsparen het deel van hun garantierechten te verkrijgen dat niet langer via een collectieve (belastingvrije) regeling bij elkaar te sparen was. De hoogte en ook de uit-

keringstermijn waren gebaseerd op het streven naar een vervroegde uittreding vanaf 60 jaar. Vandaar dat de uitbetaling van de i-TBF vanaf die leeftijd stopt (ook als de collega in kwestie blijft doorwerken).

Schade beperkt gebleven

Al met al bleven bij de politie de mogelijkheden voor vervroegde uittreding nagenoeg overeind. Voor executieve medewerkers werd de maximale uitkering vanaf 60 jaar 76 procent van het middelloon; voor ATH-medewerkers werd de maximale uitkering vanaf 61 jaar 66 procent. Wilde je meer, dan moest je twee of drie maanden blijven doorwerken. Daarna kreeg je dan een aanzienlijk hogere uitkering.

Er zat één addertje onder het gras: politiemedewerkers waren niet verplicht hun levenslooptoelagen te gebruiken om te sparen voor een (extra) vervroegde uittreding. Ze konden deze bedragen ook laten uitbetalen. Zo'n tachtig procent van de collega's heeft daarvoor gekozen en dus een deel van zijn vroegpensioenmogelijkheden 'opgegeten'.

Uitgeholde regeling

Anno 2017 is deze regeling nog steeds van kracht. Als een politieambtenaar met voldoende (executieve) dienstjaren vanaf 2006 zijn levenslooptoelagen heeft gebruikt om te sparen, heeft hij uiteindelijk een spaarpotje achter de hand van vijf jaar 76 procent van zijn middelloon.

Tot 2013 was dat voldoende om de periode van 60 jaar tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd te overbruggen. Vanaf dat jaar ging echter een geleidelijke verhoging van de AOW-leeftijd naar 66 en 67 jaar van start, waardoor het steeds lastiger werd om op 60-jarige leeftijd te stoppen. Het in 2005 afgesproken streefkapitaal is niet toereikend om zes of zeven jaar vroegpensioen financieel te overbruggen.

Het was echter een ander besluit van het kabinet Rutte II uit 2013 dat de doodsteek voor de VPL-regeling betekende: vanaf 2022 wordt het belastingvrije levenslooptsparen afgeschaft. Praktisch gevolg: van alle collega's die sinds 2006 hun VPL-toelagen hebben gebruikt om te sparen zal slechts een kleine groep senioren op tijd genoeg levenslooptkapitaal hebben vergaard om voorafgaand aan zijn ABP Keuzepensioen vervroegd te kunnen stoppen met werken. En ook in hun geval zal dat dan sowieso niet meer vanaf 60 jaar zijn.

En hoe nu verder? Terug naar het FLO? NPB-voorzitter Jan Struijs vindt van wel: 'Politie mensen verdienen een door de maatschappij betaalde mogelijkheid om eerder te stoppen met werken dan op de AOW-gerechtigde leeftijd. De NPB zal zich er sterk voor blijven maken dat de politiek deze wegbezuinigde voorziening in ere herstelt.'



PTSS-smartengeld altijd met inflatiecorrectie

Het bedrag aan smartengeld dat politiemedewerkers krijgen toegekend op basis van de Coulanceregeling PTSS moet door de werkgever zijn opgewaardeerd met een bedrag aan inflatiecorrectie (indexatie). Dat heeft de Centrale Raad van Beroep op 23 maart 2017 bepaald in een door NPB aangespannen rechtszaak. Door deze uitspraak krijgen flink wat collega's met PTSS recht op een extra bedrag, dat kan oplopen tot duizenden euro's.

Sinds 1 januari 2013 kent de Nationale Politie een officieel PTSS-beleid, dat voorziet in allerlei met de bonden afgesproken (financiële) voorzieningen. Een verzoek om daarvoor in aanmerking te komen kan worden ingediend tot vijf jaar nadat PTSS is vastgesteld. Daarnaast kent het korps sinds 1 januari 2015 een met de bonden overeengekomen Coulanceregeling PTSS. Die is bedoeld om alsnog 'een redelijke compensatie' te bieden aan collega's die in een eerdere fase PTSS hebben opgelopen maar door de verjaaringstermijn van vijf jaar geen aanspraak meer kunnen maken op de nieuwe voorzieningen.

Indexatie vergeten

De zaak bij de Centrale Raad van Beroep was door de NPB aangespannen namens een collega die op grond van de Coulanceregeling PTSS in 2015 het maximale smartengeld van € 150.000 toegekend had gekregen. De NPB diende tegen dat besluit een bezwaarschrift in, want bij het vaststellen van het uit te betalen bedrag was de werkgever helaas vergeten indexatie toe te passen. Dat wil zeggen: het bedrag was niet verhoogd om tot inflatiecorrectie te komen.

Het korps liet weten dat indexatie niet aan de orde was bij toegekende bedragen aan smartengeld op basis van de Coulanceregeling PTSS. Sterker nog: een dergelijke opwaardering was volgens de werkgever zelfs nadrukkelijk uitgesloten doordat in die regeling het maximumbedrag van € 150.000 was opgenomen.

Verminderde koopkracht

De NPB was het daar niet mee eens. In de Coulanceregeling stond duidelijk dat bij het realiseren van de beoogde 'redelijke compensatie' zoveel mogelijk aansluiting werd gezocht 'bij bestaande rechtspositionele voorzieningen'. Volgens de NPB een verwijzing naar



artikel 54a van het Besluit algemene rechtspositie politie (Barp). Daarin wordt voorgeschreven dat vastgestelde bedragen aan smartengeld vanwege dienstongevallen en beroepsziekten geïndexeerd moeten worden tot op het moment van het toekenningsbesluit. Deze ingreep staat los van de mate of oorsprong van de smart, maar dient ertoe de waarde van de compensatie te beschermen tegen de in de loop der tijd opgetreden inflatie (verminderde koopkracht per euro).

Jaarlijkse opwaardering

De NPB besloot de zaak voor te leggen aan de rechter en werd op 23 maart in het gelijk gesteld door de Centrale Raad van Beroep – de hoogste rechter in ambtenarenzaken. Als extra argument voerde de Raad aan dat in de politie-CAO 2012-2014 nota bene was afgesproken om artikel 54a uit te breiden met de bepaling dat het maximumbedrag aan smartengeld vanaf 2012 jaarlijks zou worden geïndexeerd op basis van de consumentenprijsindex. Citaat: 'Als het de bedoeling van de minister was geweest om in de Coulanceregeling te regelen dat het maximumbedrag van € 150.000 inclusief indexering is, dan had het op zijn weg gelegen dat daarin uitdrukkelijk op te nemen.'

De Centrale Raad was het ermee eens dat het NPB-lid in kwestie bovenop het bedrag van € 150.000 een extra bedrag toegekend had moeten krijgen ter correctie van de inflatie tussen 2012 en de toekenning van het smartengeld in 2015. Volgens de consumentenprijsindex van het CBS ging het daarbij om een inflatie van 6,2 procent – oftewel een bedrag van € 9.320. De werkgever werd dan ook veroordeeld tot het alsnog uitkeren van dit bedrag.

NPB-jurist Michiel Welter: 'Deze uitspraak is van belang voor iedereen die nog recht heeft op smartengeld. Ter zitting bij de Centrale Raad heeft het bevoegd gezag bovendien nog herhaald dat de uitspraak van toepassing zou zijn op alle uitkeringen die in het verleden zonder indexering zijn gedaan. Wij vinden dat het korps de daad bij het woord moet voegen.'



Heb jij recent een PTSS-besluit gekregen op basis van de Coulanceregeling en is daarbij geen indexatie toegepast? Dan is het verstandig om daartegen een bezwaarschrift in te dienen. De NPB helpt zijn leden daar graag bij (zie pagina 30). Heb je dat besluit langer dan zes weken geleden ontvangen, dan is een bezwaarprocedure niet meer mogelijk. Over wat je in dat geval het beste kunt doen (samen met de NPB) komen we later met een juridisch advies.



Gezondheidsklachten na MH-17-inzet?

TEKST DICK HARTE

Ben jij in 2014/2015 als politiemedewerker ingezet bij de crisisbeheersing na de vliegtuigramp met de MH-17, hetzij in Oekraïne, hetzij in Nederland? En heb je sindsdien last gekregen van lichamelijke en/of geestelijke klachten, die mogelijk samenhangen met die toenmalige inzet? Meld je dan bij onze afdeling Individuele Belangenbehartiging!

Aanleiding voor deze oproep is het rapport van de Nationale Politie dat demissionair minister van Veiligheid en Justitie Stef Blok op dinsdag 18 april naar de Tweede Kamer heeft gestuurd. Dat rapport bevat een interne evaluatie van de politie-inzet na de vliegtuigramp op 17 juli 2014 en de voorlopige conclusies die het korps op basis daarvan heeft getrokken.

De opdracht van het evaluatieteam was de rol van de politie binnen de Rijkscrisisstructuur tegen het licht te houden en ook de operationele samenwerking met defensie. Daarnaast moest een oordeel worden geveld over 'de interne crisisorganisatie, het operationele repatriërings- en identificatieproces en de eigen communicatie'. De evaluatie beslaat de periode vanaf de vliegramp tot en met 31 december 2015. Ze vond plaats door middel van documentanalyses, verdiepende interviews en participerende observaties.

Zorgvuldigheid

De vrijgegeven tekst heeft bij de NPB vragen opgeroepen over de zorgvuldigheid waarmee de inzet van collega's bij de crisisbeheersing heeft plaatsgevonden. Zo meldt het evaluatieteam bijvoorbeeld dat bij het aanwijzen van collega's voor bepaalde taken (Staf grootschalig en bijzonder politieoptreden, afreizen naar Oekraïne) louter de beschikbaarheid soms beslissend was. Citaat: 'Er is niet altijd gekeken of mensen beschikken over de juiste eigenschappen die nodig zijn voor een dergelijke situatie en of ze passen binnen het team.'

Overbelasting

Ook sommige aanbevelingen doen vermoeden dat niet alles optimaal verlopen is bij het voorkomen van emotionele en fysieke overbelasting, bijvoorbeeld door van begin af aan te werken met een buddiesysteem en/of het regelen van vrijstelling van reguliere werkzaamheden en personele vervanging bij een inzet over een langere periode. Ook op het gebied van de voor- en nazorg en de passende waardering worden de nodige 'verbeterpunten' genoemd.



Het wachten is op de definitieve versie van de conclusies en aanbevelingen. De NPB wil zijn mogelijk gedupeerde NPB-leden dan graag snel en effectief kunnen adviseren en bijstaan. Behoor jij tot die groep collega's, laat dat dan vooral weten via ibb@politiebond.nl

NPb

**Thema-
dag**

Mentale blessures

Op woensdag 31 mei 2017 presenteert de NPB op de Basis in Doorn van 10.00 tot 16.00 uur een themadag over een onvermijdelijk gevolg van het politiewerk: mentale blessures.

Sprekers zijn onder andere NPB-voorzitter Jan Struijs, Jakob Bos van het Platform Chronisch zieken Politie en Sanne van Loon, portefeuillehouder Politie vanuit de Basis.

Deel van het programma is een prikkelende training over mentale blessures. Ook is er volop gelegenheid tot netwerken, onder andere tijdens de afsluitende borrel.

Welke voorzieningen kent de Nationale Politie voor collega's met mentale blessures en hun partners? Wat zijn de ervaringen met de toepassing van deze regelingen? Wat zijn de meest recente juridische ontwikkelingen? Wat kan en moet er beter volgens de NPB?

Een interessante dag voor NPB-kaderleden en andere collega's die zich betrokken voelen bij het onderwerp!

Ook iets voor jou? Meld je dan **UITERLIJK WOENSDAG 24 MEI** als deelnemer aan via www.politiebond.nl.



NPB-hulp bij PTSS

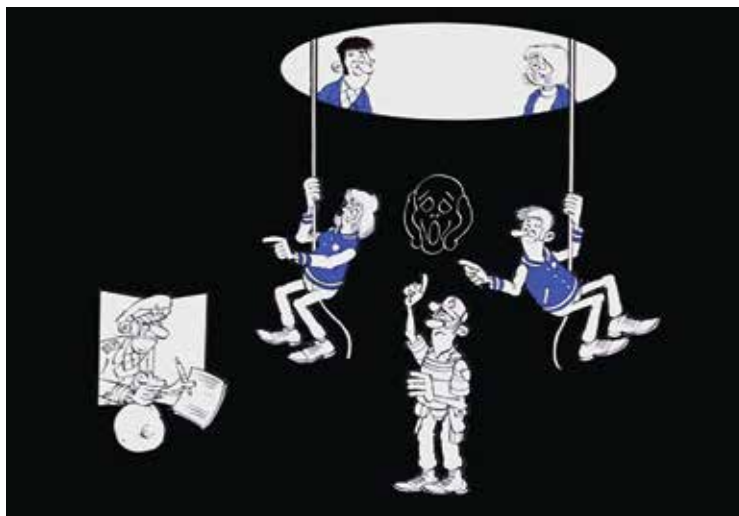
Erkenning beroepsziekte

Heb je gezondheidsklachten die door een arts zijn gediagnosticeerd als een posttraumatische stressstoornis en is die aandoening volgens jou het gevolg van je politiewerk? Dan is het van belang dat de werkgever laat weten het daarmee eens te zijn door jouw PTSS officieel te erkennen als een beroepsziekte. Dat geeft je namelijk aanspraak op allerlei ondersteunende (financiële) voorzieningen die de bonden met de werkgever hebben afgesproken.

Heeft een medicus vastgesteld dat een politiemedewerker aan PTSS lijdt, dan moet de werkgever de Adviescommissie PTSS laten beoordelen of de ziekte werkgerelateerd is. Deze aanpak maakt deel uit van het PTSS-beleid dat de werkgever en de bonden in 2012 zijn overeengekomen. De commissie bestaat uit een arts namens de werkgever, een arts namens de bonden en een onafhankelijk voorzitter.

Aan de hand van de gestelde PTSS-diagnose en de feiten die de werkgever en jij aandragen stelt de commissie vast of jouw PTSS verband houdt met je werk bij de politie. Dat gebeurt op basis van een protocol waarin de werkwijze van de commissie en haar beoordelingskader zijn vastgelegd. Het bevoegd gezag krijgt vervolgens een 'advies' over het te nemen besluit, waarna hij jouw PTSS al dan niet erkent als beroepsziekte.

Valt dat besluit van de werkgever negatief uit? Dan kun je altijd bij de NPB terecht, om te beginnen om onze deskundigen te laten beoordelen of jouw erkenningsverzoek terecht is afgewezen. Indien nodig starten we vervolgens samen een bezwaarprocedure. Wijst de werkgever ons bezwaarschrift af, dan spant de NPB namens jou een rechtszaak aan.



De juiste vergoedingen

Erkent de werkgever dat er in jouw geval sprake is van een beroepsziekte, dan krijg je daardoor aanspraak op ondersteunende (financiële) voorzieningen. De met de bonden gemaakte afspraken daarover zijn vastgelegd in het Besluit algemene rechtspositie politie (Barp) en het Besluit bezoldiging politie (Bbp).

Bij het opkomen voor je rechten kun je op bepaalde punten ondersteuning krijgen van het Meldpunt PTSS van het korps. Mocht je daarmee onvoldoende geholpen zijn, dan kun je altijd een beroep doen op de NPB. Onze individuele belangenbehartigers staan met raad en daad voor je klaar als er bijvoorbeeld problemen opduiken bij de vergoeding van de medische kosten of als je hulp nodig hebt bij het aanvragen van een smartengeldvergoeding.

Verhalen van restschade

Ben je van mening dat de schadevergoeding die je op grond van de rechtspositionele regelingen gekregen hebt ontoereikend is? Dan kun je het korps voor de restschade aansprakelijk stellen. Belangrijk om te beseffen is wel dat aan een aansprakelijkstelling voor psychische aandoeningen hoge eisen worden gesteld.

Zo moet aantoonbaar sprake zijn van schending van de zorgplicht door de werkgever. Ook hanteert de rechter in dit soort zaken een buitensporigheidsvereiste. Dat wil zeggen: aansprakelijkheid kan alleen aan de orde zijn als de schade veroorzaakt is doordat een medewerker zeer uitzonderlijke inspanningen heeft moeten verrichten of in zeer uitzonderlijke omstandigheden heeft moeten werken.

Het vereist dus flink wat juridische deskundigheid om goed te kunnen afwegen of een aansprakelijkstelling kans op succes heeft. Als NPB-lid kun je altijd een beroep doen op de expertise van een bondsmedewerker om samen zo'n beoordeling te maken.

**Afdeling Individuele
Belangenbehartiging (IBB)**

Telefoon: 0348 - 707 433
E-mail: ibb@politiebond.nl

Amsterdam stopt onderbenutting DROS-agenten

De Eenheid Amsterdam heeft besloten alle agenten die momenteel worden ingezet bij DROS Flexibiliteit vanaf 17 juni 2017 (periode 7) aan een basisteam te plaatsen. Ze hoeven dus niet tot april 2018 te blijven werken in een functie onder hun LFNP-niveau. NPB-regiobestuurder Natasja van Nus: 'Door een overtuigende krachtenbundeling op de werkvloer is het gelukt de eenheidsleiding ertoe te bewegen alsnog het juiste besluit te nemen.'

De Amsterdamse Dienst Regionale Operationele Samenwerking (DROS) heeft een flexteam dat onder andere wordt ingezet voor arrestantentaken en surveillancediensten. Voor het draaiende houden van dit 'uitzendbureau' worden sinds jaar en dag ook medewerkers ingezet die eigenlijk al zijn doorgestroomd naar agent. Het gevolg is dat deze collega's soms jarenlang onder hun niveau werken en bijvoorbeeld geen noodhulp draaien of aangiften opnemen. Bovendien krijgen ze niet of nauwelijks opleidingen of beoordelingen.

Plaatsingsbesluit

In het kader van de personele reorganisatie zijn de huidige agenten bij het flexteam van de DROS sinds 1 juli 2016 officieel geplaatst in een LFNP-functie binnen het vakgebied Gebiedsgebonden Politie (GGP). Volgens de afspraken met de bonden zouden medewerkers daarna 'zo snel mogelijk' in staat worden gesteld in hun nieuwe functie aan het werk te gaan. De Amsterdamse collega's in kwestie gingen er dan ook vanuit dat ze op basis van hun plaatsingsbesluit snel terecht zouden komen waar ze horen: op een basisteam.

Helaas bleek dat de eenheidsleiding van plan was ze tot april 2018 te laten meedraaien in het flexteam van de DROS. Dat slechte nieuws kregen ze op 10 juni 2016 per e-mail toegestuurd, vier dagen voor ze het definitieve besluit over hun LFNP-plaatsing ontvingen. De werkgever liet weten dat hun blijvende tewerkstelling bij de DROS noodzakelijk was, omdat het flexteam anders te maken zou krijgen met een onderbezetting van 125 fte's.

Rechtszaak

De NPB diende bezwaarschriften tegen deze e-mail in, maar de eenheid liet weten deze niet in behandeling te nemen. De werkgever achtte zich daartoe bestuursrechtelijk niet verplicht, aangezien de inhoud van de e-mail volgens hem geen officieel besluit was. De NPB spande een rechtszaak over deze kwestie aan en werd daarin op 31 maart in het gelijk gesteld door de rechtbank Amsterdam. Die sommeerde de werkgever binnen zes weken alsnog een inhoudelijke beslissing op bezwaar te nemen met inachtneming van de overwegingen in de rechterlijke uitspraak. Ook diende de eenheid de gedupeerde collega's alsnog de dwangsommen uit te betalen die de NPB gevraagd had wegens te trage besluitvorming.

In de eerste week van mei werd duidelijk dat de Eenheid Amsterdam eieren voor zijn geld had gekozen. Vanaf 17 juni 2017 (periode 7) gaan alle agenten die nu nog worden ingezet om het flexteam van de DROS draaiende te houden alsnog aan de slag op een basisteam.

Samen sterk

NPB-regiobestuurder Natasja van Nus: 'Dat is uiteraard goed nieuws voor alle betrokken collega's, die deze uitkomst overigens voor een groot deel aan zichzelf te danken hebben. Cruciaal is hun besluit geweest om in deze kwestie samen op te trekken. Daardoor sta je gewoon een stuk sterker en krijg je opeens op allerlei manieren extra ruimte, bijvoorbeeld in het overleg met de eenheidsleiding. Zeker als de bestuurlijke en juridische inspanningen vanuit de vakbonden – in dit geval vanuit de NPB – worden gecombineerd met inhoudelijke steun van de ondernemingsraad. Die krachtenbundeling verliep in dit geval prima; met name OR-voorzitter Ronald Lonnee heeft zich enorm sterk gemaakt voor een goede afloop.'

Van Nus: 'Het motto van de NPB is zoals bekend samen sterk. Dit is wat mij betreft een goed voorbeeld van hoe je dat ideaal in de praktijk kunt brengen. En nogmaals: het begint ermee dat gedupeerde collega's met elkaar het besluit nemen: wij gaan dit gevecht samen aan.'

Te weinig doorbetaling bij ouderschapsverlof?

Naar aanleiding van vragen van leden heeft de NPB ontdekt dat bij het opnemen van ouderschapsverlof in veel gevallen 75 procent van het salaris wordt doorbetaald. Volgens de NPB is dat in strijd met het Besluit algemene rechtspositie politie (Barp). Daarin is geregeld dat tijdens ouderschapsverlof 75 procent van de bezoldiging moet worden doorbetaald.

Het begrip 'bezoldiging' is ruimer dan het begrip 'salaris'. Het omvat naast het salaris ook iemands toelagen, zoals zijn operationele toelage of zijn toelage werving en behoud. Politiedewerkmakers die normaal gesproken toelagen betaald krijgen, ontvangen over hun ouderschapsverlofuren dus mogelijk te weinig doorbetaling.

Wat te doen?

Als je contact met de NPB opneemt, bekijken we samen of het zinvol is een bezwaarschrift in te dienen tegen reeds uitbetaalde bedragen voor ouderschapsverlofuren en/of een verzoek in te dienen om de betaling per direct in overeenstemming met het Barp te brengen.

Voor de NPB is het geen moeite om namens jou een bezwaarschrift/verzoek in te dienen en de termijnen voor je te bewaken. Wil je liever zelf de regie voeren? Dat kan uiteraard ook. In dat geval sturen we je een voorbeeldtekst en informatie over de termijnen.



Wat hebben we nodig?

Indien mogelijk ontvangen we graag de salarisstrook waarop de eerste uitbetaling van opgenomen ouderschapsverlofuren staat. Ook is het voor ons handig om te weten tot wanneer je ouderschapsverlof geniet en welke toelagen je voorafgaand aan dat verlof ontvangt.

Beschik je over een besluit waarin de hoogte van de vergoeding van de ouderschapsverlofuren vermeld staat, dan is een afschrift daarvan ook zeer welkom.



Mail je stukken naar:
ibb@politiebond.nl.



Dodenherdenking 4 mei 2017

Ook dit jaar nam de NPB deel aan de Dodenherdenking bij het Internationaal Homomonument in Den Haag. Na de twee minuten stilte brachten bondssecretaris Saskia Dorrestein en de voorzitter van de NPB-afdeling Den Haag, Willem Schenderling, een eerbetoon aan de homoseksuelen slachtoffers van de Tweede Wereldoorlog door een fikse rouwkrans bij het monument te leggen.

Ook aanwezig bij de plechtigheid waren afdelingsbestuurder Gabriëlle Caspers, hoofdbestuurder Evert-Jan de Haan, kaderlid Alwin de Kok en niet te vergeten een delegatie van NPB Proud.



NPB Veelgevraagd



Wat is CAO-compensatie – en wanneer kan ik die krijgen?

Om de veiligheid en/of gezondheid van een politiemedewerker te beschermen kan een leidinggevende hem de dienststopdracht geven eerder dan het officiële einde van een dienst naar huis te gaan of later aan een volgende dienst te beginnen. In dat geval worden de kwijtgescholden uren beschouwd als gewerkte uren en gewoon van het jaarwerkplan van de medewerker afgetrokken. Deze kwijtschelding wordt CAO-compensatie genoemd.

Met andere woorden: op basis van praktische omstandigheden kan de werkgever besluiten dat het beter is iemand op korte termijn een of meer uren niet te laten werken. De werknemer ondervindt daar dan geen nadeel van: hij krijgt die uren gewoon doorbetaald en ze hoeven niet te worden ingehaald. Deze afspraak is door de werkgever en de bonden vastgelegd in de politie-CAO 2005/2007; vandaar wellicht de wat vage aanduiding CAO-compensatie.



Geen afdwingbaar recht

Het toekennen van CAO-compensatie is een discretionaire bevoegdheid van de leidinggevende. Dat wil zeggen: hij bepaalt per geval of hij het noodzakelijk vindt dat een medewerker om veiligheid- of gezondheidsredenen eenmalig eerder ophoudt of later begint met werken dan zijn rooster voorschrijft. Die leidinggevende stelt daarbij ook de duur van de CAO-compensatie vast: het aantal werkuren dat hij de medewerker kwijtscheldt.

Er bestaat dus geen afdwingbaar recht op CAO-compensatie. Er is geen lijst beschikbaar van situaties waarin een leidinggevende verplicht is een medewerker eerder naar huis te sturen of later met een volgende dienst te laten beginnen. Zonder uitdrukkelijke toestemming van je chef zelf een paar 'compensatie-urrtjes' opnemen is dan ook niet zonder risico's.

Voorbeeld A

Wanneer is het aannemelijk dat een leidinggevende CAO-compensatie toekent? Bijvoorbeeld als een medewerker 's nacht heeft overgewerkt of is opgeroepen uit piket en zijn volgende dienst gepland staat om 7.00 uur 's morgens. In dat geval kan een chef besluiten dat het voor iedereen beter is als de collega de nodige rust neemt en wat later begint dan 7.00 uur.

In zo'n geval komen de kwijtgescholden uren niet voor eigen rekening. Maar nogmaals: een chef kan ook tot een ander besluit komen en dan is dat jammer maar helaas. LET OP: in geen geval kan het eerder naar huis gaan worden verrekend met de overuren die eerder die nacht zijn gemaakt. Voor de verrekening daarvan geldt een ander regime.

Ook NPB Jong – hier samen met regiobestuurder Frank Kuiper (links) – steunt de campagne voor een goede politieparagraaf in het nieuwe regeerakkoord.

Voorbeeld B

Ander voorbeeld: een medewerker staat gepland voor een ME-dienst op zondag van 8.00 tot 20.00 uur om toezicht te houden bij een demonstratie. Om 15.00 uur blijkt er geen publiek meer aanwezig te zijn en is er eigenlijk geen werk meer te doen. Er zijn leidinggevers die je dan vriendelijk doch dwingend aansporen voor de resterende tijd overuren op te nemen, maar die opdracht kun je rustig negeren. Een chef heeft in de genoemde situatie twee opties: of hij zoekt voor jou vervangende werkzaamheden of hij stuurt je naar huis. In dat laatste geval krijg je vijf uur CAO-compensatie (van 15.00 tot 20.00 uur).

Voorbeeld C

Op de werkvloer bestaat veel onduidelijkheid over het fenomeen CAO-compensatie, mede doordat leidinggevers er nogal verschillend mee omgaan. Onlangs kwam bij de NPB bijvoorbeeld dat melding binnen dat een collega tijdens een piketdienst 's nachts om vier uur was opgetrommeld en vervolg-

gens tot 13:00 uur aan het werk was geweest. Zijn ingeplande rooster die dag was van 7:30 tot 17:00 uur. Zijn leidinggevende meldde vervolgens dat er wat hem betreft sprake was geweest van een verschoven dienst; de geplande dagdienst van de collega was in feite 3,5 uur eerder begonnen. Dat gaf hem dus extra recht op een verschuivingstoelage, maar niet op CAO-compensatie.

De collega in kwestie was het daar niet mee eens en terecht: als je tijdens een piketdienst wordt ingeschakeld gelden die extra uren als overuren. Hij had dus voorafgaande aan zijn geplande dagdienst 3,5 overuur gemaakt. Als zijn leidinggevende hem vervolgens om 13:00 uur naar huis stuurde omdat hij er al negen uur achter elkaar op had zitten, zou hij de resterende vier uur van zijn dagdienst als CAO-comp toegekend moeten krijgen – met behoud van zijn 3,5 overuur in de nacht. Die uren zouden niet als overuren erkend worden als zijn inzet werd afgedaan als een naar voren getrokken dagdienst. 

Wanneer maak ik overuren – en wat staat daar tegenover?

Overuren zijn door omstandigheden extra gewerkte uren bovenop het vermelde aantal uren in je rooster. Kenmerkend voor overuren is dat ze niet van tevoren waren ingepland.

Een politieambtenaar moet na het verrichten van overwerk door de werkgever in staat worden gesteld de extra gewerkte uren op te nemen als verlof – en wel in dezelfde periode of in de eerste twee periodes daarna. Gebeurt dat niet, dan worden de overuren uitbetaald, tenzij in overleg een andere periode wordt afgesproken waarin de overuren als verlof worden opgenomen.

Bij een voltijdsaanstelling van 36 uur mogen op jaarbasis maximaal 240 overuren worden opgedragen. In bijzondere gevallen kan hiervan voor bepaalde groepen medewerkers worden afgeweken als de Ondernemingsraad daarmee in stemt. Alle overuren boven het maximum van 240 moet de werkgever automatisch uitbetalen.

Opgedragen extra rusturen

LET OP: Het is de werkgever niet toegestaan gemaakte overuren meteen in de eerstvolgende dienst te laten opnemen. Als een medewerker bijvoorbeeld de hele nacht heeft gewerkt na een oproep tijdens een piketdienst en hij krijgt van zijn leidinggevende de opdracht later aan een geplande dagdienst te beginnen, dan komen deze niet-gewerkte uren volledig voor rekening van de werkgever. Het is niet de bedoeling dat deze extra rusturen in mindering worden gebracht op de overwerkaanspraken van de medewerker (zie ook het bovenstaande gedeelte over 'CAO-compensatie'). 

Wat zijn meeruren – en wat leveren die me op?

Naast overuren kennen we ook meeruren. Meeruren zijn de uren die je in een kalenderjaar door extra inroosting meer hebt gewerkt dan je op basis van je aanstelling verplicht bent. Kenmerkend voor deze uren is dus dat ze – in tegenstelling tot overuren – wel vooraf zijn ingepland. De eindstand van BVCM-periode 13 laat zien of het jaarwerkplan in jouw geval op nul is uitgekomen of dat er sprake is van minderuren of meeruren.

Heb je aan het eind van het jaar meer dan meeruren staan, dan moet de werkgever het aantal meeruren boven de negen uitbetalen alsof het overuren zijn (= je reguliere uurloon plus de overwerktoeslag van € 6 per uur). Over de eerste negen meeruren krijg je bij uitbetaling in geld gewoon je reguliere uurloon. Daar staat tegenover dat je er ook voor kunt kiezen deze uren op een gegeven (later) moment te laten uitbetalen in de vorm van extra verlof (half uur per meeruur). 

‘Afstand tussen korps en politiepartners is te groot’

De Nationale Politie zou als werkgever meer moeten doen om partners en familieleden van politiemensen bij hun werk(omgeving) te betrekken. Die oproep deed Lonia, de vrouw van een collega uit Eenheid Den Haag, begin dit jaar op Facebook. De NPB steunt haar streven, om te beginnen door het houden van een digitale enquête over de behoeften en ideeën op dit gebied – zowel bij politiemensen als natuurlijk bij hun partners en familieleden.

Tijdens de afgelopen jaarwisseling was het opnieuw op allerlei plaatsen in Nederland raak: te hulp geschoten politieagenten, brandweerlieden en ambulancebroeders werden door omstanders bekogeld met vuurwerk of op een andere manier agressief benaderd. Ook in Den Haag speelden zich dat soort heftige taferelen af, terwijl veel politiemensen al van slag waren doordat collega Mario Prosperi daar zwaargewond was geraakt bij een (niet opzettelijke) aanrijding. Hij zou negen dagen later overlijden aan de gevolgen.

Een van de collega's die tijdens de jaarwisseling in Den Haag dienst hadden was Mourad Kassi, de echtgenoot van Lonia. In haar geval betekende dat niet alleen dat ze Oudejaarsavond alleen met hun twee kinderen moest doorbrengen, maar ook een groot

deel van haar verjaardag. Zoals ze een dag later op Facebook schreef: ‘Twee verdrietige kinderen blijven achter op de bank samen met een moeder die haar teleurstelling probeert te onderdrukken tijdens de Dag-alvast-gelukkig-nieuwjaar-kus. Het is bijna ieder jaar hetzelfde liedje, dus ik weet dat het erbij hoort, maar het blijft vervelend je verjaardag weer zonder man af te moeten sluiten en hem niet als eerste een dikke nieuwjaarspakkerd te kunnen geven.’

In plaats daarvan ontving ze even na middernacht een berichtje van Mourad en daar was ze dan toch ook wel erg blij mee. ‘Voor ik ga slapen stuur ik nog even een antwoordje, maar ik weet dat hij nu vast erg druk is, dus ik verwacht geen berichtje terug. Als ik verderop in de nacht wakker schiet kijk ik toch even op mijn telefoon, maar inderdaad: nog geen reactie. Heel even gaan er allerlei scenario's door mijn hoofd, maar die kan ik gelukkig gelijk weer parkeren. Dat heb ik in de afgelopen jaren wel geleerd. Je kan het je als partner van een politiemedewerker niet permitteren om je bij iedere dienst zorgen te gaan maken. Dat zou betekenen dat ik nooit meer een oog dicht doe. Ik slaap weer even verder.’

De volgende ochtend om negen uur had ze nog geen berichtje van Mourad ontvangen. Ze ging op het nieuws kijken hoe de jaarwisseling was verlopen. De koppen stemden haar niet bepaald gerust: ‘Hulpdienst medewerkers bekogeld met vuurwerk’, ‘Agenten gewond geraakt tijdens gevecht’ en ‘Politie-agent zwaargewond door een aanrijding’. ‘Ik lees het en vraag me toch even af waarom mijn man nog niet naast me ligt. Op dat moment gaat de slaapkamerdeur open: daar is die dan. Ik voel opluchting maar kan het niet laten om meteen te vragen waarom hij mij niets meer heeft laten horen. Ik besef me dat ik me toch stiekem zorgen heb gemaakt.’

Meteen daarna zag ze hoe aangeslagen haar man voor haar stond. Hij bleek een heftige dienst achter de rug te hebben met meerdere incidenten. Ook was zijn ME-peloton als een van de eerste ter plaatse bij de zwaargewonde Mario Prosperi. Lonia op Facebook: ‘Hij vertelt wat hij daar heeft gezien en wat voor een indruk het op hem en zijn collega's heeft gemaakt. Hij zegt: ‘Ik had het kunnen zijn die gisteren ‘Tot morgen lief’ tegen jou zei en nu niet thuis komt.’ (...) Uiteindelijk geven we elkaar een stevige knuffel, heb-

Mourad Kassi met zijn kinderen



‘Je kan het je als partner van een politiemedewerker niet permitteren om je bij iedere dienst zorgen te gaan maken.’

ben nog even een politievriend aan de telefoon en dan sluit Mourad zijn ogen. Ik sta op en ga een ontbijtje maken voor de kinderen.’

De openhartigheid van Lonia op Facebook riep veel positieve reacties op. Op 16 februari was ze te gast bij Omroep West en brak daar een lans voor meer ‘partnerbetrokkenheid’. Het korps zou in haar ogen wel wat meer contact mogen onderhouden met de sociale thuisbasis van zijn medewerkers – hun partners, kinderen, ouders, broers en zussen. ‘Het zou mooi zijn als we elkaar wat beter kenden en het thuisfront daardoor wat meer thuis was in de werkorganisatie. Wij zouden dan sneller aan geruststellende informatie kunnen komen als er bijvoorbeeld in de media verontrustende berichten verschijnen.’

Meer betrokkenheid van het thuisfront bij het politiewerk kan volgens Lonia ook voor het korps gunstig uitpakken. ‘Ten eerste kan dat soort contact bijdragen aan het voorkomen van onnodige spanningen tussen werk en privé. Ten tweede kunnen wij ook bijdragen aan tijdige signalering van overbelasting en aan goede (gezamenlijke) nazorg bij mentale blessures.’

NPB OPROEP

De NPB steunt het streven naar meer partnerbetrokkenheid en gaat zich beraden over voorstellen daarover die bij de komende CAO-onderhandelingen (dit najaar) op tafel kunnen worden gelegd. Als eerste stap willen we graag te weten komen welke behoeften en ideeën er op dat gebied bestaan – zowel bij politiemensen als bij hun partners en familieleden.

Help ons bij het verkrijgen van die informatie: doe vandaag nog mee aan de digitale NPB-enquête ‘Thuis bij de politie’ en laat hem daarna ook invullen door je dierbaren. De enquête is te vinden op onze website www.politiebond.nl.



Lonia Kassi-van Vliet

Nieuw hoofdstuk voor rapper Boef

Op donderdag 4 mei heeft NPB-vicevoorzitter Albert Springer een goed gesprek gehad met rapper Boef. De dag daarvoor had Springer felle kritiek geuit op het besluit van Boef om in hoger beroep te gaan tegen zijn taakstraf van 20 uur voor het vernielen van een politiewagen. Dit besluit bleek echter te berusten op een misverstand.

‘Boef accepteert alle gevolgen van zijn daad,’ aldus Ali B, die de rapper begeleidt. ‘Zijn advocaat vroeg of hij uitstel moest regelen. Dat wilde Boef wel, omdat hij het momenteel erg druk heeft. Maar hij begreep niet dat zijn advocaat met die vraag bedoelde of hij hoger beroep moest aantekenen. Dat wilde Boef namelijk helemaal niet.’ De advocaat is ontslagen.

Boef zou ook de eis van het OM – een werkstraf van 40 uur – hebben geaccepteerd. ‘Op het dak van een politiewagen klimmen behoort tot een vorig hoofdstuk in zijn leven,’ aldus Ali B. ‘Boef is een nieuw hoofdstuk ingegaan. Hij wil de positiviteit vasthouden.’

Springer is blij dat Boef toch niet in hoger beroep gaat. ‘Het was een heel plezierig gesprek. Ik ben ook blij dat Boef zich laat begeleiden door Ali B. Ik heb een goed gevoel bij die twee.’



‘Meedraaien in een OR is boeiend en leerzaam’

Dit jaar vinden in de meeste eenheden binnen de Nationale Politie verkiezingen plaats voor een nieuwe ondernemingsraad. De NPB vindt medezeggenschap van het personeel over de bedrijfsvoering van het korps een groot goed en draagt zoals gebruikelijk een steentje bij door een lijst met uitstekende kandidaten uit zijn achterban te presenteren. Misschien ook iets voor jou? Lees ter inspiratie het onderstaande interview met collega Gert Haan (39).



Samen sterk voor een betere bedrijfsvoering

In 2017 worden binnen de eenheden van de Nationale Politie verkiezingen gehouden voor nieuwe ondernemingsraden. In zo'n OR overlegt de werkgever met vertegenwoordigers van het personeel over zaken die te maken hebben met de veiligheid, de gezondheid en het welzijn op de werkvloer en over de bedrijfsvoering, zoals de toekenning van een dienstauto (welke functies wel of niet) en over hoe een verlofaanvraag moet plaatsvinden.

Zoals gebruikelijk draagt de NPB als vakbond een steentje bij aan deze verkiezingen door uit zijn achterban een lijst met uitstekende kandidaten te presenteren.

Ben jij geïnteresseerd in de mogelijkheden om als OR-lid invloed uit te oefenen op het eenheidsbeleid? Wil je helpen om die manier de medezeggenschap van het personeel handen en voeten te geven? Wil je meer weten over de praktische kant van het OR-lidmaatschap?

Meld je dan bij je NPB-afdeling voor een vrijblijvend oriëntatiegesprek! Kijk voor de contactgegevens op pagina 31 van dit bondsblad of op de NPB-website.

NPB | Nederlandse Politiebond

Gert Haan werkt in de basispolitiezorg bij de eenheid Noord-Nederland, om precies te zijn op het Basis-team Ommelanden-Noord in de provincie Groningen. Hij woont samen met zijn vriendin en haar twee kinderen. In zijn vrije tijd doet hij aan volleybal en is hij slagwerker bij een muziekvereniging en 'mooi-weermotorrijder'. De afgelopen drie jaar was hij daarnaast ook actief als personeelsvertegenwoordiger in de OR van de eenheid Noord-Nederland.

Hoe ben je in de OR terechtgekomen?

Na mijn opleiding ging ik met veel plezier aan de slag in het team Groningen Centrum. In eerste instantie ben je dan vooral met het werk bezig. Maar op een gegeven moment werd me gevraagd of ik namens de NPB actief wilde worden als personeelsvertegenwoordiger in de onderdeelcommissie (OC) van het toenmalige district Groningen/Haren. Sinds de komst van de Nationale Politie bestaan die commissies niet meer, maar ten tijde van de regiopolitiekorpsen was dat het kleinschaligste overlegorgaan op medezeggenschapsgebied – heel dicht op de werkvloer georganiseerd. De Ondernemingsraad (OR) overlegde met de leiding van het regiokorps; de OC's overlegden met de leidinggevendenden van een district of onderdeel van het korps. Ik ben als OC-lid aan de slag gegaan en dat beviel prima. Uiteindelijk ben ik zelfs het laatste jaar voorzitter geweest.

De overschakeling op een landelijk korps met dertien territoriale eenheden bracht in 2013 ook een nieuwe opzet van de medezeggenschap met zich mee. Iedere politie-eenheid kreeg haar eigen OR en landelijk kwam er een overkoepelende Centrale Ondernemingsraad (COR), gevuld met afgevaardigden van de ondernemingsraden in de eenheden.

In het oude district Groningen/Haren hadden we onze OC op het laatst georganiseerd naar werkggebied. Dat heeft geleid tot het ontstaan van de huidige klankbordgroepen in Noord-Nederland. In feite niets meer dan een groep collega's, samengebond van uit de huidige districten, die graag willen meedenken over onderwerpen die speciaal hen aangaan. De OR Noord-Nederland heeft daardoor een brede input vanaf de werkvloer. Ik kan uit ervaring zeggen dat dat enorm goed werkt. De collega's van zo'n klankbordgroep komen maandelijks bij elkaar, onder voorzitt

terschap van een OR-lid. Dan wisselen ze informatie uit en worden er echt problemen opgelost. Ik draaide daarin mee als lid van een klankbordgroep en op een dag werd me gevraagd of ik me op de NPB-lijst kiesbaar wilde stellen voor de OR Noord-Nederland.'

Hoe kijk je terug op je periode in de OR?

Sowieso positief. Het is heel belangrijk dat er een OR is. Ik ken het beeld dat de collega's op de werkvloer vaak van de medezeggenschap hebben: ze doen niets anders dan vergaderen, maar geen idee waarover. Toch is het ontzettend belangrijk dat het personeel goed vertegenwoordigd is in dat overleg met de werkgever. De communicatie daarover moet beter, dat is zeker waar, al vind ik dat we in Noord-Nederland goed op weg zijn met de genoemde klankbordgroepen. We zijn begonnen met onder andere collega's die hun basisteams vertegenwoordigden. Vervolgens zijn we die gaan uitbreiden met medewerkers vanuit alle onderdelen binnen het district. We merkten dat steeds meer collega's zich gingen melden; zo telt de klankbordgroep van het district Groningen momenteel twintig leden!

Waar ben je trots op?

Ik ben trots op de invloed die je kunt uitoefenen. De OR Noord-Nederland heeft bijvoorbeeld samen met de klankbordgroep een verbetervoorstel geschreven voor bewust belonen, dat volledig is overgenomen door de eenheidsleiding. Het is wel de kunst om het daarna ook echt ingebed te krijgen in de organisatie en goed zicht te houden op de verdere uitvoering van voorstellen. Ik ben ook trots op de rol van de klankbordgroepen in Noord-Nederland. Eén van de landelijke uitgangspunten van de Nationale Politie is medewerkersparticipatie, maar in de praktijk gaan leidinggevendenden daar heel verschillend mee om. In Noord-Nederland is in ieder geval een begin gemaakt vanuit de medezeggenschap. Onze OR heeft ook wel eens beleidsstukken aan de werkgever teruggegeven met de boodschap deze te herzien, omdat we nergens zagen dat bij het maken ervan collega's betrokken waren geweest.

En wat vond je lastig?

Een lastig punt vind ik dat je niet overal invloed op hebt en dat tijd ook altijd een rol speelt. Je wilt niemand passeren, maar daardoor loopt alles over meerdere schakels. Het is soms frustrerend hoe dingen gaan en dat je daar je vinger dan niet achter kunt krijgen. De rol van de OR is ook lastig. Je kunt signaleren en adviseren, maar je gaat niet aan de slag met de uitvoering. Dat doet de werkgever.

Naast de klankbordgroep was mijn aandachtsgebied als OR-lid capaciteitsmanagement en planning. Echt iedereen heeft daar een mening over! En dan heb je ook nog te maken met een landelijke opdracht. Bij de uitvoering daarvan blijkt er van alles langs elkaar heen te lopen. Het ene team is nog met de eerste stap



bezig en het andere team loopt tien stappen vooruit. De collega's bij planning worden geconfronteerd met de gevolgen, maar ook de collega's aan de basis. Probeer daar maar eens de verbinding in te krijgen!

Hoe zie jij de toekomst van medezeggenschap?

Het zou goed zijn als er weer meer invloed bij de eenheden terugkomt. Heel vaak hoor je het excuus dat dingen nu eenmaal landelijk zijn bepaald. Dat maakt het voor een OR niet makkelijk om zich met een eigen beleid te profileren. Wat betreft de COR: die moet nu echt een signaal afgeven als ze weer serieus genomen willen worden door de collega's en door de burgers. De OR Noord-Nederland heeft besloten geen vertegenwoordigers meer naar de COR te sturen zolang de bezetting daarvan niet volledig vernieuwd is. Dat is gebeurd met instemming van 97 procent van de achterban. Ik wil niets afdoen aan het goede werk dat zittende COR-leden ook hebben gedaan, maar het is hoog tijd om nieuwe collega's het stokje te laten overnemen en op die manier een poging te doen het vertrouwen terug te winnen.

Hoe zou jij jongere collega's motiveren voor de OR?

Het gekke is dat iedereen het politiewerk prachtig vindt, maar dat je over de organisatie vaak alleen maar negatieve dingen hoort. Je kunt blijven klagen natuurlijk, maar je kunt er ook wat aan doen. In de medezeggenschap praat je mee op verschillende

niveaus. Het is hartstikke interessant om te zien hoe besluiten tot stand komen en welke belangen daarbij een rol spelen. Op de werkvloer denk je: hoe hebben ze dit nou kunnen doen? Binnen de OR heeft men daar vaak een goed en begrijpelijk verhaal voor. De kunst is om deze twee werelden weer met elkaar te verbinden.

Ik heb een zeer interessante en leerzame tijd gehad in de OR. Met de visie van de organisatie kun je het eens zijn of niet. Het is de kunst om die visie en de besluiten naar de praktijk te vertalen. Daar zit de moeilijkheid in: hoe krijg je iedereen mee? Onlangs heb ik ervoor gekozen me volledig te gaan wijden aan mijn nieuwe functie als operationeel expert. Dat betekende dat ik al na drie in plaats van vier jaar een punt moest zetten achter mijn OR-lidmaatschap. Dat vond ik lastig, want ik maak een klus graag af. Maar goed, ik kijk wel met veel voldoening op die drie jaar OR en vijf jaar medezeggenschap terug. Ik heb als OR-lid ontzettend veel kennis en ervaring opgedaan en een deel daarvan helpt me ook echt in de ontwikkeling en uitvoering van mijn nieuwe functie.

Ron Derogee koninklijk onderscheiden

Als blijk van waardering voor zijn vele vrijwilligerswerk, onder andere als kaderlid van de NPB, is collega Ron Derogee (1955) op woensdag 26 april benoemd tot lid in de orde van Oranje-Nassau. Hij ontving deze koninklijke onderscheiding uit handen van burgemeester Lenferink van zijn geboorteplaats Leiden. Die begon zijn toespraak met de fraaie typering: 'Je zou een groepsfoto kunnen vullen met Ron Derogee. Niet vanwege zijn postuur, maar vanwege de vele activiteiten die hij verricht.'

Een van de organisaties die Ron hebben voorgedragen voor een koninklijke onderscheiding is de NPB – en dan met name de afdeling Amsterdam. Afdelingssecretaris Marja Timmers: 'Ron is al meer dan tien jaar actief betrokken bij het vakbondswerk, onder andere als coördinator van het NPB-belasting-netwerk in Amsterdam. Ieder jaar is hij weer veel tijd kwijt aan het helpen van (oud-)collega's bij hun aangifte voor de inkomstenbelasting. Daarnaast heeft hij jarenlang de rechtshulp binnen de afdeling Amsterdam gecoördineerd en staat hij zelf ook collega's bij als individuele belangenbehartiger.'

Timmers: 'Als het gaat om het organiseren en uitvoeren van vakbondsacties doet de NPB nooit verkeers een beroep op Ron. Ook heeft hij zich voor de belangen van zijn collega's ingezet als personeelsver-

Persoonlijk vind ik dat je nooit langer dan twee periodes in de OR zou moeten zitten. Een OR kan niet zonder leden met een zekere ervaring, maar een tijdige verjonging is ook van groot belang. Nieuwe vertegenwoordigers kijken immers weer met een frisse blik.

Geïnteresseerd in het OR-lidmaatschap? Zie het als een periode waarin je jezelf kunt ontwikkelen en veel kunt leren, om daarna met meer bagage verder te gaan in de organisatie. Ligt je interesse niet op dat gebied, ga dan in ieder geval wel stemmen bij de komende OR-verkiezingen. Een sterke, op de werkvloer breed gedragen OR is belangrijk voor iedereen!



tegenwoordiger binnen de medezeggenschap en als vertrouwenspersoon. Wij kennen hem als een betrokken, leergierig, actief en zelfstandig denkend persoon en we hopen nog lang te kunnen profiteren van zijn hulp en advies.'

Een trotse en nog beduusde Ron Derogee

Verenigingsman

Maar de NPB was niet de enige club die de toekenning van een koninklijke onderscheiding aan de Amsterdamse politieveteraan (ruim 35 dienstjaren inmiddels) van harte ondersteunde. Dat deden ook Voetbalvereniging Leiden, de International Police Association (IPA) en wijkvereniging Stevenshof in Leiden – nog drie verenigingen waarvoor hij al jaren actief is.

Ron werd ook voorgedragen door zijn Amsterdamse wijkteam. Niet alleen omdat hij de geestelijke vader is van de plaatsing van spinningfietsen in het bureau, maar ook omdat hij in vrije tijd al jarenlang collega's traint in spinning. Timmers: 'Last but not least heeft hij zijn onderscheiding te danken aan zijn trouwe mantelzorg voor zijn ouders – eerst voor zijn vader en moeder samen, nu alleen nog voor zijn moeder.'

In Memoriam Jan Hazenoot

De NPB is bedroefd over het onverwachte overlijden van collega en prominent NPB-kaderlid Jan Hazenoot op slechts 62-jarige leeftijd.

Jan was een geboren vakbondsman en heeft zich jarenlang voor onze vereniging ingezet als kaderlid, onder andere als afdelingsbestuurder (Hollands Midden, later Den Haag) en als ledenvertegenwoordiger in de bondsraad van de NPB. Daar kon hij bij tijd en wijle stevig uit de hoek komen met vragen en opmerkingen richting het bestuur, maar hij bleef de club en het vakbondswerk altijd trouw steunen.

Tijdens CAO-acties was hij in zijn element; ook tijdens de massabijeenkomsten in Den Haag in 2015 was hij weer van de partij in een rood hesje – dat wil zeggen: als actie-coördinator. In 2008 opende hij als voorzitter van de toenmalige NPB-afdeling Hollands-Midden het NPB-congres in Leiden, dat plaatsvond in een oude kerk. Groot waren zijn verbazing en zijn plezier toen bleek dat hij geacht werd zijn toespraak te houden vanaf een ouderwetse preekstoel.

Jan begon zijn loopbaan 43 jaar geleden en werkte jarenlang in Alphen aan den Rijn, waar hij uiteindelijk chef planbureau van Hollands Midden werd. Sinds de reorganisatie werkte hij als bedrijfsvoeringspecialist B in het team Planning en Capaciteitsmanagement op verschillende locaties in de eenheid Den Haag.

De laatste tijd ging zijn gezondheid achteruit. Hij bleek een verminderde hartfunctie te hebben en moest meerdere onderzoeken ondergaan. Op woensdag 5 april overleed hij geheel onverwacht.

Onze gedachten gaan uit naar zijn vrouw, kinderen, kleinzoon en verdere familie. Wij wensen hen heel veel sterkte met dit zo plotselinge verlies.



Jan Hazenoot (links) op het Malieveld in Den Haag tijdens de CAO-actie "Van der Stuur, beken kleur" (april 2015)

NPB-training Integere besluitvorming

Een goed besluit is het halve werk. Dat is een ervaring die veel afdelingsbestuurders en actieve kaderleden binnen de NPB zullen kennen. Maar hoe neem je in de praktijk een besluit dat door iedereen wordt gezien als redelijk? Als een besluit dat deugt?

Dat vereist enig inzicht in de manier waarop onze beslissingen tot stand komen. Welke dilemma's kunnen daarbij in het spel zijn? Welke rol spelen onze persoonlijke overtuigingen en angsten? Welke praktische handvatten zijn beschikbaar om ondanks alles tot een moreel verantwoord besluit te komen?

Deze vragen (en de antwoorden daarop) staan centraal tijdens de eendaagse NPB-training Integere besluitvorming, bedoeld voor leden van de afdelingsbesturen en actieve kaderleden. De organisatie is in handen van de NPB en Governance Integrity.

Dit jaar kun je aan de workshop meedoen op 20 juni of op 20 september. De locatie is in beide gevallen het NPB-hoofdkantoor. De training duurt van 09.30 tot 16.30 uur.

Meld je vandaag nog aan via www.politiebond.nl



Arbeidsongeschiktheidsverzekering Politie

Altijd een goed inkomen? Zó geregeld!



Met dé collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering speciaal voor u en uw collega's kunt u altijd rekenen op minstens 70% inkomen tot AOW-leeftijd.

- ✓ Werkgever betaalt 25% mee
- ✓ Geen medische vragen tot 1 oktober 2017
- ✓ Eerste twee maanden geen premie

Ga naar www.aovpolitie.nl

jij, je pensioen en **Loyalis**

Voetbalvervelia's



Ach en wee. Het grotere Feyenoord kreeg op zondag 7 mei met 3-0 de oren gewassen door kleintje Excelsior. Nog geen man overboord, Feyenoord bleef nog altijd in de race voor 'de schaal'. Ik ben geen voetbalfan, ik heb even moeten opzoeken over welk stuk serviesgoed we het dan eigenlijk hebben. Goed, het is vervelend, maar het overwinningsestje moet dus een weekje worden uitgesteld. Je zou zeggen dat je na 18 jaar wachten niet op een weekje meer of minder zou kijken. Maar dat is buiten de mentale armoe van veel supporters gerekend.

Een vriendin van mij stuurde me zondagavond, even voor acht uur, een paar filmpjes door. Zij woont namelijk in Rotterdam-Centrum en zat dus zeg maar op de eerste rang naar de ongeregelheden te kijken. Op de kop af 72 uur na de dodenherdenking schalde 'Joden! Joden! Joden!' over het Schouwburgplein. Ik weet niet hoe dat met u zit, maar ik vind dat schokkend.

Ontzettend veel schik

Er werden straatstenen uit het trottoir getrokken. Er sneuvelen winkelruiten. Winkeliers sloten geschrokken hun deuren en zaten samen met klanten urenlang in hun winkels opgesloten. De politie werd belaagd door een dolle meute. Er werd met flessen en stenen gegooid. Afgaande op de breed lachende gezichten in de vele filmpjes die ervan gemaakt werden had de meute daar ontzettend veel schik in. Zingend en lachend zochten ze de confrontatie met de politie. Dat alles leidde tot zo'n honderd aanhoudingen.

Ondankbaar

Vooraf waren al zo veel maatregelen getroffen. Diverse bouwputten moesten dicht, op het Oostplein bijvoorbeeld en de Coolingsingel. Er werd zevenhonderd man aan politiepersoneel opgetrommeld. Sommige winkels moesten sluiten vanwege de drukte. Dat kost allemaal wat zeg! En dan heb ik het nog niet eens over de 135 miljoen belastingeuronen die aan de gemeente gevraagd is als bijdrage aan de bouw van een nieuw Feyenoordstadion. Je zou zeggen dat voetbalfans de stad Rotterdam erkentelijk zouden zijn. Echt hoor, het minste dat je dan kunt doen is haar straatstenen netjes laten liggen en haar winkeliers en politiemensen met rust laten.

Huldiging in de Kuip

Even niet als politiemedewerker, of bondslid, maar gewoon als belastingbetalend burger van Rotterdam: laat die huldiging op de Coolingsingel maar zitten. Dat huldigen doe je maar gezellig in je eigen Kuip. Ja, dat is jammer voor de rest, maar nee, het is niet erg. Het zelfreinigend vermogen is in dit wereldje zo schrij-



nend afwezig, ik heb Feyenoord zelfs nog niet mogen horen over de misdragingen van een deel van haar achterban.

Lieve dames en (vooral) heren supporters, los dit probleem nou eerst maar eens binnen de eigen gelederen op. Daarna mag je cluppie weer op dat bordes. Tot die tijd breek je je eigen tent maar af.

NPb

Cursus

Politiewerk & rechts-populisme

Op 12 en 13 juni 2017 presenteren de NPb en de afdeling Noordrijn-Westfalen van de Duitse politiebond GdP een gezamenlijk scholingsseminar over internationale politiesamenwerking in tijden van toenemend extremisme en rechts-populisme.

In Schloß Gimborn in Marienheide (Duitsland) zullen politiemensen dit onderwerp dan van meerdere kanten onder de loep nemen en hun inzichten en ervaringen delen.

Wil jij daar als NPb-lid bij zijn? Meld je dan vandaag nog aan op www.politiebond.nl!

Deelname (inclusief overnachting) is gratis en je kunt er vakbondsverlof voor opnemen.

Krom als een hoepel

Na jaren van stilstand was het dan eindelijk zover bij de afdeling arrestantentaken Oost-Nederland. Er werden vacatures opengesteld voor de functie medewerker beveiliging (schaal 6). Dat was goed nieuws voor de collega's bij de parketpolitie die al jaren coördinerende werkzaamheden verrichtten en daar in sommige gevallen zelfs een toeslag voor kregen. En ook voor de collega's op de cellengangen die structureel extra werk op zich namen en meedachten over de verbetering van processen binnen arrestantentaken. Zij zagen nu een kans op erkenning voor hun inzet: de mogelijkheid om 'officieel' door te stromen.

Massaal gingen collega's aan de slag om hun sollicitatiebrief te schrijven en hun cv te updaten. Natuurlijk hielden ze in hun achterhoofd dat ze tijdens de procedure afgewezen konden worden als een andere collega zich net wat beter profileerde. De gedachte dat er serieus naar hun werkhouding en inzet gekeken zou worden stemden de mensen echter positief.

Groot was dan ook de teleurstelling toen ze een telefoontje kregen van de HRM-afdeling IDU (Instroom, Doorstroom en Uitstroom) met de mededeling dat ze werden afgewezen omdat ze geen mbo 3-diploma bezaten of op een andere manier konden aantonen dat ze over dat werkniveau beschikten.

Diploma maatgevend?

De eerste vraag die bij mij opkwam was: wordt er dan niet gekeken naar kwaliteit, werkhouding en inzet? Is een diploma echt maatgevend? Moet een professionele organisatie zo met zijn mensen omgaan? Een teamchef weet toch of iemand uit zijn team geschikt is als medewerker beveiliging, al heeft deze persoon geen mbo 3-diploma op zak.

Ik zal het uitleggen. Een willekeurig iemand heeft vijftien jaar geleden zijn Havo-diploma gehaald en beschikt daardoor aantoonbaar over een mbo 3-werkniveau. Die persoon zou dus mee kunnen solliciteren en een kans maken om de functie van medewerker beveiliging te krijgen. Terecht, maar in mijn beleving zou dat ook nog steeds afhankelijk moeten zijn van een goede werkhouding, inzet en kwaliteit.

Werkervaring telt niet!

Nu een willekeurige collega die vijftien jaar geleden de LTS heeft gedaan. Met zijn diploma's kan hij geen mbo 3-niveau aantonen. Omdat hij niet wist dat de afdeling IDU deze eis stelde, is het bij hen nooit opgekomen een assessment te doen om zijn mbo 3-werk/denkniveau aan te tonen.

Deze collega zal de kans op een doorstroom niet krijgen, hoe goed hij de afgelopen jaren ook zijn best heeft gedaan om de afdeling arrestantentaken naar een hoger niveau te tillen en als vraagbaak voor de overige collega's te fungeren, omdat hij de finesses van het vak kent en exact weet hoe je met de pappenheimers om moet gaan. Waarom krijgt hij die kans niet? Puur omdat er wordt gekeken naar een papertje in zijn mapje.

Is dit de mentaliteit die je van het korps zou verwachten? Is dit het gedrag van een organisatie waar kwaliteit voorop staat? Getuigt dit van waardering voor collega's die net dat stapje extra inzet tonen? Ik denk van niet: dit HRM-beleid druist volledig tegen je rechtsgevoel in!



'Dit HRM-beleid druist volledig tegen je rechtsgevoel in!'

Gelijke cijfers zijn gelijke letters. De oplossing omvat een zestal speurders.

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

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	.

- A. Door Leonard Cohen bezongen vrouw
 C. Geweldig
 E. Baobab
 G. Geweldig
 I. Buurland van D.
 K. Land in Zuid-Amerika, aan de Pacific
 M. Geweldig
 O. Door Jacques Herb bezongen vrouw
 Q. Geweldig
 S. Boom met hangende bloemtrossen
 U. Esp
 W. Bordspel met miljonairsvilla
 Y. Buurland van P.

- B. Bordspel dat op triptrak lijkt
 D. Land van Pablo Escobar en Shakira
 F. Uitvinder van de stoommachine
 H. Uitvinder van de gloeilamp
 J. Bordspel met letterblokjes
 L. Naaldboom
 N. Door Hans de Booy bezongen vrouw
 P. Land in Zuid-Amerika, met pampa's
 R. Bordspel met straten en hotels
 T. Bordspel met schijven
 V. Uitvinder van de telefoon
 X. Door de Beatles bezongen vrouw
 Z. Snel groeiende loofboom

Prijswinnaars Puzzel 2 - 2017

Van 130 NPB-leden ontvingen we de juiste oplossing van de puzzel in het vorige bondsblad: oorlogsdreiging. Notaris J. Woudt selecteerde met een blinddoek om de prijswinnaars.

Kadobon van € 10

Beitske Boekema, Wergea - Henk Heling, Beilen en Arie Slijkerman, Warmenhuizen

NPB-pen

M. van den Breekel, Oisterwijk en Kitty snijders, Geertruidenberg

Mededingen naar een puzzelprijsje?

Stuur dan de oplossing van deze puzzel voor dinsdag 6 juni naar

Nederlandse Politiebond
 Postbus 68
 3440 AB Woerden

of naar:

dharte@politiebond.nl

U maakt dan kans op één van de vijf prijzen:

- drie kadobonnen van € 10
- twee authentieke NPB-pennen

PROFITEER VAN AANTREKKELIJKE KORTINGEN MET LEDENVOORDEEL FNV

Ledenvoordeel FNV biedt FNV-leden flinke kortingen op allerlei producten, diensten en uitjes. Naast de jaarvoordelen waar je het hele jaar gebruik van kunt maken, bieden we ook tijdelijke voordelen. Deze vind je elke maand op ledenvoordeelfnv.nl. Je kunt je ook inschrijven voor de maandelijkse nieuwsbrief, zodat je nooit een voordeel mist! De tijdelijke voordelen zijn geldig van 10 maart t/m 31 mei 2017.

TIJDELIJK VOORDEEL

Maandelijks vele nieuwe voordelen op ledenvoordeelfnv.nl

GRATIS RIT BIJ GREENWHEELS

Hoe meer auto's er op de weg zijn, hoe meer vervuiling, files en kosten. Dat is vervelend, voor het milieu en voor je portemonnee. Greenwheels maakt het mogelijk om een auto te delen. Hierdoor zit je niet vast aan een eigen auto en hoeft je je niet druk te maken om verzekeringen, wegenbelasting, onderhoud etc. Ideaal als je af en toe een auto nodig hebt of als extra auto binnen het gezin. Maak nu als FNV-lid een gratis rit bij Greenwheels ter waarde van € 25,- en ontdek zelf alle voordelen!

Kijk voor meer informatie
op ledenvoordeelfnv.nl



€25
RIJTEGOED

greenwheels

MET 25% KORTING NAAR JOUW FAVORIETE WELLNESSLOCATIE

Ben je toe aan een ontspannen dagje uit? De Select Wellness Group biedt een verscheidenheid aan sauna- en wellnessfaciliteiten, (beauty)behandelingen en culinaire verrassingen. De perfecte ingrediënten om van top tot teen te ontspannen! Als FNV-lid ontvang je 25% korting op de entree. Op basis van je entreebewijs kun je vrij gebruik maken van alle sauna- en wellnessfaciliteiten en deelnemen aan opgietingen bij meer dan 25 wellnesslocaties.

Kijk voor entreetickets en meer
informatie op ledenvoordeelfnv.nl



25%
KORTING



25% KORTING OP EEN RONDVAART DOOR AMSTERDAM

Vaar nu voordelig mee met een rondvaart door de Amsterdamse grachten. Gaat je voorkeur uit naar de Rijksmuseum rondvaart inclusief toegang tot het Rijksmuseum, de City Canal Cruise waarbij je in 75 minuten de highlights van Amsterdam ziet? Of vaar je liever mee op de Kids Cruise waar kinderen avonturen beleven met Harold de kat en Sjonnie de muis. Tickets voor de rondvaarten zijn verkrijgbaar via de website en geldig t/m 30 juni 2017.

Kijk voor tickets en meer informatie
op www ledenvoordeelfnv.nl



25%
KORTING



JAARVOORDEEL

10% KORTING OP EEN FIETS BIJ MATRABIKE

- Al 25 jaar de voordeligste in fietsplezier!
- 10.000 fietsen direct op voorraad
- Vandaag besteld, morgen GRATIS bezorgd
- Elektrische fietsen al vanaf € 799,-
- Negen fietsenwinkels in Nederland en België

Bekijk alle fietsen op
matrabike.nl/fnv



10%
KORTING

matrabike
AL 25 JAAR DE VOORDELIGSTE IN FIETSPLEZIER!

JAARVOORDEEL

10% TOT 50% KORTING BIJ KWIKFIT

Is jouw auto toe aan onderhoud, een APK of moeten er onderdelen worden vervangen? Dan ben je bij KwikFit aan het juiste adres. Je krijgt 50% korting op een APK, 20% korting op een kleine- of grote onderhoudsbeurt en 10% korting op alle overige producten.

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



**10-
50%
KORTING**

KwikFit

5-20% KORTING OP JE VAKANTIE MET KRAS

Kras biedt scherp geprijsde en uitstekend verzorgde vakanties aan. Boek als lid van de FNV voordelig een zomervakantie met of zonder huurauto, een rondreis, cruise, fly-drive, stedentrip, actieve-, single-, bus- of autovakantie. En bespaar minimaal 5%. Je korting kan oplopen tot wel 20%!

Boeken? Bel 0900 9999 969 (€ 0,70 per gesprek) of ga naar voordeelvakanties-fnv.nl



**5-20%
KORTING**



BEPAAAL ZELF JE DEKKING VAN DE UNIVÉ REISVERZEKERING

Bij Univé bepaal je in grote mate zelf hoe jouw reisverzekering eruit ziet. Standaard ben je in Europa verzekerd voor hulp, vervoer en bagage. Daarnaast kun je kiezen voor aanvullende dekkingen zoals medische kosten, annuleringsverzekering, pechhulp en/of werelddekking. Via Ledenvoordeel FNV ontvang je 10% collectieve korting op de Univé doorlopende reis- en annuleringsverzekering. Daarnaast kun je bij meerdere schadeverzekeringen profiteren van max. 10% pakketkorting.

Vragen? Kijk op unive.nl/ledenvoordeelfnv. Bel 0592-348 999 of bezoek één van de 130 vestigingen.



**10%
KORTING**

UNIVÉ
VERZEKERINGEN

CHECK WEKELIJKS JE SALDO EN UITGAVEN

Door regelmatig je saldo en uitgaven te checken heb je beter grip op je geld. De Nibud-vuistregel is om dit minstens één keer per week te doen. Je ziet dan waar je geld blijft en je kunt tijdig actie ondernemen als je rood staat of als er een verkeerd bedrag is afgeschreven. Het Nibud heeft handige producten om je hierbij te helpen. Speciaal voor FNV-leden met 15% korting!

Kijk voor de geselecteerde producten op ledenvoordeelfnv.nl



**15%
KORTING**



Onze jaarpartners:



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

Onder voorbehoud van druk- en zetfouten.

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



Altijd bereikbaar!

NPB-hoofdkantoor

Postadres

Postbus 68
3440 AB Woerden

Bezoekadres

Houttuinlaan 3
3447 GM Woerden

Telefoonnummer algemeen

(0348) 707 444

Fax

(0348) 707 411

E-mail

info@politiebond.nl

Routebeschrijving

Op aanvraag of via de NPB-website
www.politiebond.nl ([OVER DE NPB](#))



Afdeling Individuele Belangenbehartiging (IBB)

De afdeling IBB op het NPB-hoofdkantoor in Woerden is RECHTSTREEKS te bereiken

per telefoon

(0348) 707 433

via e-mail

ibb@politiebond.nl

per post

Postbus 68
3440 AB Woerden

via de website

Klik op [OVER DE NPB](#)
en daarna op [CONTACT MET DE NPB](#)



Afdeling ledenadministratie (LA)

De afdeling ledenadministratie van de NPB is RECHTSTREEKS te bereiken

per telefoon

(0348) 707 432

via e-mail

la@politiebond.nl

per post

Postbus 68
3440 AB Woerden

via de website

Klik op [OVER DE NPB](#) en
daarna op [CONTACT MET DE NPB](#)

NPB-leden worden vriendelijk verzocht de afdeling Ledenadministratie tijdig te informeren over

- Veranderingen in hun persoonsgegevens (naam, adres).
- Het uit dienst treden bij de politie om elders te gaan werken.
- Uw Functioneel Leeftijdsontslag (FLO); uw NPB-contributie wordt dan verlaagd tot € 7,25 per maand (zie pagina 34). Uiteraard kun je ook altijd bij de afdeling LA terecht voor het melden van administratieve fouten of problemen, zoals een onjuistheid op uw ledenpas of het niet ontvangen van het bondsblad.

NPB-adviesorganen

De NPB zet zich in voor de emancipatie van vrouwen, allochtonen, homoseksuelen en andersvaliden binnen de politie. Het hoofdbestuur laat zich op dit punt adviseren (gevraagd en ongevraagd) door de adviesorganen NPB Vrouw, NPB Color, NPB Proud en NPB Andersvaliden. Daarnaast kent de NPB adviesorganen die zich bezighouden met de specifieke problemen van jongeren, ouderen en AT-medewerkers: NPB Jong, NPB Senioren en NPB AT. Ook heeft de bond een adviesorgaan dat zich bezighoudt met het promoten van dingen die je kunt doen om als politiemens fit en gezond te blijven; NPB Health.

De NPB-adviesorganen zijn te bereiken via onderstaande e-mailadressen.

andersvaliden@politiebond.nl

npbproud@politiebond.nl

npbcolor@politiebond.nl

npbsenioren@politiebond.nl

npbjong@politiebond.nl

at@politiebond.nl

health@politiebond.nl

Sinds 2012 werken de adviesorganen samen in NPB Inclusief. Contact opnemen met deze denktank is mogelijk via: npbinclusief@politiebond.nl.

NOORD-NEDERLAND



Hoofdbestuurder

Rob Andringa
randringa@politiebond.nl



Contactpersoon

Roelf Koning
(06) 52 55 27 55

OOST-NEDERLAND



Hoofdbestuurder

Reyer Gerritsen
rgerritsen@politiebond.nl



Contactpersoon

Marjan Mellendijk
(06) 30 32 44 78

MIDDEN-NEDERLAND



Hoofdbestuurder

Latifa al Ayachi
lalayachi@politiebond.nl



Contactpersoon

Alexander de Groot
(06) 40 66 07 44

NOORD-HOLLAND



Hoofdbestuurder

Hans Booij
hbooij@politiebond.nl



Contactpersoon

Eric Lakenman
(06) 29 34 96 75

AMSTERDAM



Hoofdbestuurder

Olof Huizink
ohuizink@politiebond.nl



Contactpersoon

Ronald Lonnee
(06) 23 36 29 17

DEN HAAG



Hoofdbestuurder

Evert-Jan de Haan
edehaan@politiebond.nl



Contactpersoon

Nol Antonisse
(088) 96 49 206

ROTTERDAM



Hoofdbestuurder

Ibrahim Yilgor
iyilgor@politiebond.nl



Contactpersoon

Fred Burnet
(06) 37 19 29 83

ZEELAND/WEST-BRABANT



Hoofdbestuurder

Wieger van den Bos
wvandenbos@politiebond.nl



Contactpersoon

Marinus van Deudekom
(06) 27 06 39 30

OOST-BRABANT



Hoofdbestuurder

Mona Brugman
mbrugman@politiebond.nl



Contactpersoon

Ger van Meurs
(06) 15 01 86 40
(040) 23 32 768

LIMBURG



Hoofdbestuurder

Frans Coumans
fcoumans@politiebond.nl



Contactpersoon

Jan Krouwel
(06) 27 08 35 19

LANDELIJKE EENHEID (LE)



Hoofdbestuurder

Jon van Veen
jvanveen@politiebond.nl



Contactpersoon

John Jansen
(06) 46 23 69 35

POLITIEDIENSTENCENTRUM (PDC)



Hoofdbestuurder

Jacqueline Rademaker
jrademaker@politiebond.nl



Contactpersoon

Sjoerd Ruiter
(06) 31 96 55 04
(06) 14 43 68 04

POLITIEACADEMIE (PA)



Hoofdbestuurder

Herman Dirkmaat
hdirkmaat@politiebond.nl



Contactpersoon

Ron in 't Veld
(06) 13 59 64 47

Colofon

Redactie

Dick Harte

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

Contact

E-mail: dharte@politiebond.nl
Telefoon: 06 - 53 54 83 26

Postbus 68 - 3440 AB Woerden

Vormgeving

LOGO grafisch ontwerp, Oss

Druk

Senefelder Misset BV

Advertenties

PSH Media Sales

Frank Roosenbeek

Telefoon: (0314) 35 58 30

Suzanne Weijl

Telefoon: (0314) 35 58 36

Abonnement

Abonnementsprijs voor niet-leden
€ 22 per jaar, over te maken naar:

Rabobank nr. NL41RABO0331128411
ten name van NPB Woerden

Verschuiving en oplage

De Politie verschijnt acht keer per jaar
met een oplage van 25.000 exemplaren.



Nederlandse Politiebond



Nederlandse **Politie**bond

SAMEN STERK

NIEUW LID!

Ondergetekende meldt zich aan als lid van de NPB:

NAAM: ☐ M ☐ V

VOORLETTER(s):

STRAAT EN HUISNUMMER:

POSTCODE EN WOONPLAATS:

TELEFOON PRIVÉ: E-MAILADRES PRIVÉ:

GEBOORTEDATUM:

IN DIENST VAN DE EENHEID: PERSOONSNUMMER KNP:

IN DIENST VAN DE POLITIE SINDS: BRUTO MAANDSALARIS:

TELEFOON WERK: E-MAILADRES WERK:

RANG/FUNCTIE:

Ik wil de digitale NPB-nieuwsbrief ontvangen: ☐ Ja ☐ Nee

Ik wil lid worden van de NPB met ingang van:

MAAND: JAAR:

☒ Hierbij machtig ik de NPB de contributie te innen
via de salarisadministratie van mijn werkgever.

BANKREKENINGNUMMER:

DATUM:

☒ Ik ga akkoord met de algemene voorwaarden van het lidmaatschap.
(U vindt de algemene voorwaarden op www.politiebond.nl onder Rechtshulp.)

Handtekening:

Indien u als NPB-lid bent geworven door een collega,
wat zijn haar/zijn gegevens: *

Naam:

Voorletters: ☐ m ☐ v

Adres:

PC en woonplaats:

* deze collega ontvangt als wervingsbonus een eenvijfde staatslot en een NPB-waardebon.

Ik kies als NPB-welkomstgeschenk:

(één blokje aankruisen)

Kijk voor het actuele overzicht van de welkomstgeschenken
op www.politiebond.nl

- ☐ Sporttas
- ☐ Sportief horloge zwart / wit / rood / blauw / groen
(doorhalen wat niet van toepassing is)
- ☐ Schoudertas zwart / zilver
(doorhalen wat niet van toepassing is)
- ☐ Bowlingtas zwart / zilver
(doorhalen wat niet van toepassing is)
- ☐ Maglite-zaklamp + houder
- ☐ Lederen legitimatiemapje
- ☐ Lederen legitimatiemapje met draagketting
- ☐ Gerber multitool
- ☐ Cadeaubon van € 12,50
- ☐ Staatslot (+ jackpot)
- ☐ Anders, namelijk:

In plaats van een welkomstgeschenk doneer ik € 15,- aan:

☐ Amnesty ☐ ArtsenZonder Grenzen ☐ Warchild

Stuur het ingevulde
aanmeldingsformulier op naar de NPB:

Antwoordnummer 2299
3440 VB Woerden
(een postzegel is niet nodig)

Of fax het naar 0348 707411

Doe jezelf een plezier en werf een NPB-lid!

Wie de moeite neemt om een of meer collega's te overtuigen van de voordelen van het NPB-lidmaatschap, schept geen win/winsituatie, maar een win-win-winsituatie!

1. Je collega kan dan voortaan ook een beroep doen op alle voorzieningen en mogelijkheden die de oudste, grootste en actiefste politiebond van Nederland te bieden heeft.
2. De bond wordt (nog) groter en wint daardoor aan invloed en slagkracht bij het behartigen van jullie belangen.
3. Jij ontvangt **EENVIJFDE STAATSLLOT MET JACKPOT** en bovendien een NPB-waardebon. Daarmee kun je interessante geschenken bij elkaar sparen, zoals een NPB-legitimatieapje (met of zonder draagketting), een Maglite met houder of een sporttas.

NIKE
SPORTTAS



CONVERSE
SCHOUDERTAS



CONVERSE
BOWLINGTAS (ZWART)



MAGLITE
ZAKLAMP MET HOUDER



GERBER
MULTITOOL



LEGITIMATIEMAPJE
MET OF ZONDER KETTING

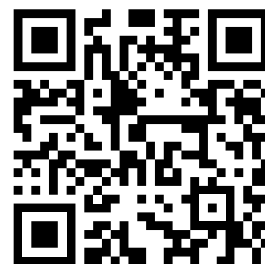


HORLOGE



Zo gepiept!

Hoe maak je iemand zo snel mogelijk lid van de NPB? Anno 2017 is dat simpeler dan ooit. Surf naar de NPB-website www.politiebond.nl en klik op **WORD LID**. Je krijgt dan ogenblikkelijk ons digitale aanmeldingsformulier in beeld.



Uiteraard kun je ook gebruikmaken van het papieren aanmeldingsformulier dat in elk bondsblad te vinden is of gewoon even bellen of e-mailen met de afdeling Ledenadministratie in Woerden (zie pagina 30).

Contributie

De maandelijkse contributie voor het NPB-lidmaatschap is 0,7 procent van uw maandsalaris (brutoschaalbedrag), met een minimum van € 7,25 en een maximum van € 13,80.

Leden van de vrijwillige politie betalen standaard € 7,25 per maand.

Gepensioneerde collega's komen in aanmerking voor het minimumtarief van € 7,25 per maand, evenals collega's die met vervroegd pensioen zijn op basis van de FLO-, AFUP- of levenslooplegeling. Neem voor meer informatie over deze kortingsregeling contact op met de afdeling Ledenadministratie (zie pagina 30).

Inning via de werkgever

De eerste twee maanden van het NPB-lidmaatschap zijn gratis. Daarna wordt de contributie automatisch op uw salaris ingehouden en naar de NPB overgemaakt door uw werkgever.

Opzeggen

NPB-leden zijn zelf verantwoordelijk voor het opzeggen van het lidmaatschap. Dat dient in alle gevallen schriftelijk te gebeuren – per brief of per e-mail. De opzegging wordt vervolgens ook altijd schriftelijk bevestigd door de NPB.

Er geldt een OPZEGTERMIJN van twee volle kalendermaanden. Wanneer uw opzegging bijvoorbeeld op 5 april bij ons binnenkomt, wordt uw lidmaatschap per 1 juli beëindigd.

Deze opzegtermijn geldt ook als u de politie verlaat om elders te gaan werken of met vervroegd pensioen te gaan. Uw lidmaatschap komt in beide gevallen niet automatisch per direct te vervallen.

Het vaste voordeelhoekje

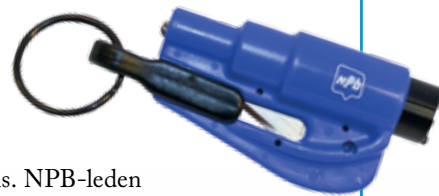
NPB-legitimatiemapje

NPB-leden kunnen bij de bond een exclusief zwartleren NPB-legitimatiemapje kopen, hetzij een groot model met draagketting (€ 12,50), hetzij een kleiner model zonder draagketting (€ 7,50).



Redder in nood

ReSQMe is een apparaatje waarmee je gemakkelijk autoruiten kunt breken en gordels kunt doorsnijden. Het is gemaakt om te worden gedragen aan een sleutelbos, opdat het in noodsituaties altijd te vinden is. NPB-leden kunnen dit handige en fraai vormgegeven instrument via de bond aanschaffen voor € 5 – de helft van de winkelwaarde.



Handige boeiensleutel

Met de unieke langwerpige NPB-handboeiensleutel draai je moeiteloos handboeien los of vast. De sleutel kan met de bijgeleverde sleutelring aan een sleutelhanger meege dragen worden. Je krijgt al een exemplaar toegestuurd voor het vriendenprijsje van € 8.



Bestellen is mogelijk door het juiste bedrag over te maken op IBAN-nummer NL 41 RABO 0331128411 ten name van NPB Woerden.

Vermeld daarbij aub

- het soort artikel;
- bij een mapje: met of zonder ketting;
- het gewenste aantal;
- uw bondsnummer;
- uw adresgegevens.

Samenlevingscontract voor een NPB-prijsje

Ongehuwd samenwonende NPB-leden kunnen via de bond extra voordelig een samenlevingscontract laten afsluiten. Zo'n contract kan erg nuttig zal bij de gezamenlijke huur/koop van een woning, het krijgen van kinderen en de aanspraak op een partnerpensioen of een erfenis.

Via de NPB heb je de keuze uit verschillende samenlevingscontracten. Een basiscontract voor € 108,90 of een uitgebreid contract voor € 199,65.

Het contract wordt afgesloten via Notariskantoor De Tijd, een gerenommeerd notariaat waar we al jaren zaken mee doen. Het kantoor is goed bereikbaar en je kunt er gratis parkeren.



Meer weten?

Surf naar www.politiebond.nl, klik op WORD LID en daarna op LEDENVOORDEEL

Voordelig verzekerd van rechtsbijstand

De NPB staat jou bij in geschillen over je werk en inkomen. Maar wat als je een juridisch geschil hebt in de privésfeer? Bijvoorbeeld met je huurbaas of als je wasmachine het al na dertig wasbeurten begeeft. Profiteer nu als lid van de NPB van de uitgebreide én betaalbare rechtsbijstandverzekering van DAS.

Ledenvoordeel

- Scherpe premie: € 7,03 per maand voor het hele gezin*
- Werk en inkomen voor jouw gezinsleden optioneel mee te verzekeren
- Verzekering sluit naadloos aan op de juridische dienstverlening door NPB

* exclusief 21 procent assurantiebelasting

Meer weten? Ga naar www.das.nl/npb



met DAS kom je verder

Gewoon plannen!

TEKST JACQUES SMEETS | WWW.DEBLAUWEDIENDER.NL

De politie werkt veel te vaak te lang door. De Arbeidstijdenwet (ATW) wordt met voeten getreden, al weet de Nationale Politie die conclusie naar buiten toe vernuftig te omzeilen. Op 24 april maakte het korps bekend dat in 2016 in totaal 244.000 overtredingen hadden plaatsgevonden, waarvan ruim de helft noodgedwongen door gebeurtenissen tijdens de dienst. Slechts (!) 100.417 overtredingen waren het gevolg van een tekort aan inzetbare medewerkers.

Gekkenhuis

Als planners kampen wij al in 2006 met een chronisch gebrek aan mensen om alle taken ingepland te krijgen. Er werd veel creativiteit van ons geëist, want iedereen wilde zijn persoonlijke wensen in het dienstrooster terugzien. Vakanties waren van belang om leeggeraaakte accu's op te laden en ook toen al waren er heel wat collega's langdurig ziek. Leidinggevendend fietsten overal doorheen met nieuwe opdrachten. Hun plannen en ideeën vergden meestal extra inzet. Opnieuw schuiven met mensen. Voor de mensen die de diensten moesten uitvoeren was het soms een compleet gekkenhuis.

Ook in die tijd werd de ATW overtreden. Het kon niet anders: misdadigers houden immers geen rekening met de regeldrift van de overheid en al helemaal niet met die van de politie. Rechercheurs moesten hun zaken binnen wettelijke termijnen afhandelen, zeker als je een boef in de lik had zitten en er sprake was van een voorgeleiding. Sommigen draaiden enkele

grote zaken tegelijkertijd, terwijl oude zaken op hernieuwde aanpak bleven wachten in 'de grote verzamelkast'.

Nul overtredingen?

We zijn het gewend dat de korpsleiding elk jaar opnieuw beterschap belooft en ook dat het doel is om op nul overtredingen uit te komen. Maar in de tussentijd is het takenpakket van de politie enorm uitgebreid door terreurdreiging, vluchtelingenstromen, beveiliging en meer evenementen, terwijl de capaciteit niet is meegroeid. Hoe kan je dan nog zeggen dat het doel is op nul overtredingen uit te komen, als er al sprake is van 144.000 overtredingen die onder uitzonderingen vallen en daarnaast nog altijd 100.417 echte overtredingen?

De politietop streeft ernaar de roosters zo te maken dat ze voldoen aan de ATW. Ze zouden zelf eens een paar maanden moeten gaan plannen. Dan begrepen ze wellicht dat de waan van de dag altijd roet gooit in welke dienstplanning ook.

Gewoon plannen is veel meer dan hokjes vullen. Zeker als blijkt dat er veel te weinig mensen zijn om alle hokjes gevuld te krijgen.



De standpunten in deze column komen niet altijd overeen met de NPB-visie.

npb

Zeeland West-Brabant

Vakbondstrouw!

Onlangs heeft de NPB-afdeling Zeeland/West Brabant een bijzonder innemende jubilaris gehuldigd, te weten de heer Fluijt. Zesennegentig is hij inmiddels en daarvan maar liefst zeventig jaar lid van de NPB.

In zijn prachtige woonomgeving aan de duinrand in Renesse kreeg de nog altijd zelfstandige wonende jubilaris bezoek van bondsvoorzitter Jan Struijs, afdelingsbestuurslid Miranda den Hollander en twee collega's van het team Schouwen-Duiveland, Freek Hullekes en Douwe de Vries.

Tijdens een gezellige koffiebijeenkomst, waarbij ook familieleden aanwezig waren, vertelde de heer Fluijt bijzondere verhalen uit zijn lange leven. Na te zijn opgegroeid in Sirjansland startte hij in 1946 zijn loopbaan bij de politie in Rotterdam. Na een aantal jaren keerde hij echter toch terug naar de Zeeuwse bodem.



Watersnoodramp 1953

Als gevolg daarvan heeft hij levendige herinneringen aan de Watersnoodramp in 1953. Hij had toen nachtdienst en heeft vreselijke tafereelen meegemaakt. De heer Fluijt weet nog als de dag van gisteren welke mensen gered zijn, maar ook wie het allemaal niet overleefd hebben. Op de foto rechts toont hij een deel van zijn uitrusting in die jaren: een gouden hoorn waarmee je bijvoorbeeld de brandweer kon oproepen. Ook zat er een fluitje in verwerkt.

Uit handen van Jan Struijs kreeg de heer Fluijt het tinnen beeldje dat de NPB alleen uitreikt aan leden die in staat en bereid zijn geweest de bond 70 jaar trouw te blijven. Ook was gezorgd voor een mooi felicitatieboekje en een cadeau met ouderwetse lekkernijen van de banketbakker.

NPB-voordeelreis naar Maagdenburg/Wittenberg

In oktober 2017 kunnen NPB-leden (met partners en/of introducés) deelnemen aan een geheel verzorgde vijfdaagse busreis naar Maagdenburg en Lutherstad Wittenburg in Duitsland.

De reis is georganiseerd door de Stichting PolMarCo (politie-marechaussee-combinatie) en wordt twee maal aangeboden: van maandag 9 tot en met vrijdag 13 oktober 2017 (groep 1) en van maandag 23 tot en met vrijdag 27 oktober 2017 (groep 2).

De kosten zijn € 399 per persoon, nagenoeg all-in. Tijdens de reis worden de deelnemers vervoerd in een luxe touringcar (Comfort Class) van Betuwe Express.

Op het programma staan onder andere een boottocht op de Elbe en bezoeken aan de Dom en de monumentale scheepslift van Maagdenburg, het Elbauenpark met de Jahrhundertturm, destilleerderij Abtshof en het Panorama Luther in en de slotkapel van Wittenberg.

Meer informatie?

Telefoon: 06 - 51 57 57 13

E-mail: izak.mauritz@upcmail.nl

www.polmarco.nl

npb

Leden-
voordeel