

Postactievendag 10 oktober 2019

THEMA: Politie in Nederland; Verleden, Heden en Toekomst

Zo'n 65 postactieve leden van de VMHP verzamelden zich op 10 oktober in het oude vertrouwde Politiestudiecentrum te Warnsveld. Een mooie dag met rustig droog en zonnig weer, waardoor iedereen veilig naar Warnsveld kon rijden.

Bob Nagel, de dagvoorzitter, opende krek om 11.00 uur de bijeenkomst.

In zijn woord van welkom memoreerde hij nog even het overlijden van Sanna en het verheugende feit dat haar man Math weer een nieuwe echtgenote heeft. Hij bedankte de uitmuntende opvolgster Caroline Bonenkamp, die na 3 jaar het stokje overgeeft aan Miriam Barendse; een opvolgster waar iedereen blij en verwachtingsvol mee is. Bob bedankte Caroline voor haar inzet en daarbij ook Wim Doppenberg die jaren penningmeester was in het Hoofdbestuur en die taak overgeeft aan Thijs Valkengoed.

Er zijn 2 zieke leden gemeld: Trouw lid en oud commissievoorzitter Hans Kamphuis die aan een hernia werd geopereerd en nu weer aardig aan het genezen is, met veel beweging en wat kilo's eraf; en erelid Koen de Maat, onze trouwe vertolker van het Pensioenbelang, die inmiddels weer aardig opgeknapt is.

Ook memoreerde Bob even het aanmeldproces, waarbij op de lijst soms 3x een naam voorkwam maar met de hulp van de secretaresse....een heuse aanmeldcoach, is alles weer goed gekomen en er is weer wat geleerd.

Het thema van de dag; Politie in Nederland, verleden heden en toekomst wordt door hem ingeleid; De eerste spreker is Guus Meershoek; geboren in Voorburg, woonachtig in Hengelo; heeft zijn studie met een promotieonderzoek naar "De Amsterdamse Politie in Oorlogstijd";

Is momenteel sinds 8 jaar 50% als lector Politiegeschiedenis werkzaam aan de Politieacademie en 50% docent Bestuurskunde aan de Universiteit Twente.

Samen met Annika Smit geeft hij leiding aan de onderzoekslijn Integriteit en Weerbaarheid bij de Politieacademie.

Door de transitie naar de Nationale Politie is er een idee bij Guus ontstaan om een soort Company film te maken waarin de identiteit van de politie en haar geschiedenis tot uitdrukking komt. Hij heeft lang op het geld daarvoor moeten wachten maar nu zijn er financiën uit drie bronnen. Hij is druk bezig met de film die wordt opgebouwd uit 4 deelfilms en wordt ook gebruikt en geïntegreerd in het studiemateriaal voor de hedendaagse politiestudenten. Zodat de roots van de politie, haar geschiedenis tot en met nu goed visueel wordt vastgelegd.

De **eerste** film (die het laatste zal worden gemaakt) behandelt de periode tot en met 1918:

Nederland is een laatkomer vergeleken bij andere landen als het om de moderne politie gaat. Pas toen de samenleving meer in beweging kwam door de industriële revolutie en de trek van het platteland naar de steden, in de jaren 70/80 van de 19<sup>e</sup> eeuw, vonden de stedelijke elites het nodig politie te organiseren. Bv. het stadsbeeld in Amsterdam was hier en daar nog ruraal, met boerderijen, op wat nu het Rokin is liep nog gewoon kleinvee rond; de rijken woonden aan de straat en de armen in de stegen. Bedelaars en prostitutie werden steeds meer zichtbaar. In 1844 was er in Amsterdam al eens gepoogd moderne agenten van politie aan te stellen, deze moest vooral dienstbaarheid uitstralen, maar zonder duurzaam resultaat. PAS in de jaren zeventig ontstond in de grote steden meer modernere politie, weliswaar slecht betaald en met een wazige taak. Het is de tijd van Domela Nieuwenhuis, arbeiders werden gemobiliseerd, het feminisme kwam op en ook het politievak moest verheven worden. De burgemeester van Ouderkerk aan den IJssel, Jacques van Waning, vond dat de politie vooruit geholpen moest worden, en hij maakte het tijdschrift De Nederlandsche Politiegids. Onder het motto "verheft Uzelve" ga zelf studeren; hij zorgde ervoor dat er een politie examen kwam wat tot 1940 heeft bestaan. Als je bij de politie wilde, kon je privéles van inspecteurs of commissarissen krijgen om je voor te bereiden op een landelijk examen dat was

ingesteld door de politievakbonden. Als dat behaald was, kon je met het meeste succes solliciteren; de identiteit was een morele politie versus een politieke politie. De politie moest het morele baken in de samenleving zijn, een voorbeeld voor wie dreigde te ontsporen.

Tweede film gaat de periode 1918-1940 behandelen. In deze periode ontstaat meer aandacht voor opsporing en techniek, de idee van een meer professionele politie. Na de eerste wereldoorlog kwam een sterke uitbreiding van de politie en ontstonden de specialismes: kinderpollitie, zedenpolitie, inlichtingendiensten en forensische onderzoek, alsmede verkeer. De specialisten waren hoog opgeleid en werkten op het Hoofdbureau en er werden talloze kaartenbakken ontwikkeld. Er ontstond vakliteratuur, bijvoorbeeld over het eerste optreden bij het plaats delict; Willem Schreuder, een jonge ambitieuze inspecteur vervaardigde deze handboeken.

De derde film, die bijna af is, behandelt de periode 1940-1945 en het thema integriteit. Wat gebeurt er met politieke kernwaarden als integriteit en loyaliteit als deze politiek en maatschappelijk onder druk komen te staan. Er waren veel dilemma's in de bezettingstijd en talloze politiemensen maakten ervan wat zij konden. Zij moesten vaak ingrijpende beslissingen zelf nemen en deze periode is tot op de dag van vandaag nog actueel.

De vierde film, die al af is en die we vanochtend gaan bekijken, gaat over de periode van de Jaren 60 tot heden en het thema de relatie politie-publiek en het gebiedsgebonden werken. We bekijken met ons allen de film waarin de ons bekende thema's rondom afstand van de politie met de burgers, waarbij het nodeloos gesprek verboden was en een afnemend gezag en ook weer de reactie van de politie daarop met bv buurtonderzoeken. Meer vrouwen bij de politie, jonge inspecteur die undercover gingen bij de kraakbeweging. Waar door vrouwelijke commissaris Anneke Visser meer gepleit werd om meer samen te werken met ketenpartners zoals het toenmalige JAC om jongeren in het oog te houden en gezamenlijk op te treden.

De Urencobezetting waarbij de politie eindeloos in gesprek gaat met de bezetters om gewelddoos de



werkenden binnen te kunnen laten en tot een geweldloze oplossing te komen. Politie in Verandering; aan de hand van gesprekken met Ries Straver en Peter IJzerman worden in deze film de

veranderingen getoond. De vele rellen, de stadsoorlog in Amsterdam, de beruchte Kroningsrellen, maar ook het pleidooi om de wijkgerichte aanpak weer te introduceren, en de samenwerking met partners te intensiveren. De wijkagent als de "gezicht-bare politie" en de ME voor de harde hand. Dit had later weer tot gevolg dat de wijkgerichte aanpak de recherchetaak uitholde. In de nieuwe eeuw is het nog steeds zoeken naar balans in wijkgerichte aanpak en recherche. Elke periode heeft daarin eigen vernieuwing:

**Er kunnen na het verhaal en de film vragen worden gesteld:**

Opmerkingen zijn: we missen de laatste 20 jaar in de film: er is daarin ook veel gebeurd;

Wordt erkend door Meershoek: de company- film is nog niet af.  
Rechercheontwikkeling moet ook worden beschreven;  
Er wordt gezegd dat de samenleving de politie aan het kwijtraken is;



**Wim van Vemde:**

Er is momenteel een goed functionerend IT systeem met de Samsung telefoons die veel gegevens in zich hebben, fijnmazig wijkagentschap 1 op 5000 inwoners; Ruud Bik: Op dit moment is ondermijning het belangrijkste thema. De vorm nu is: Gebiedsgebonden en Functioneel.

Lokaal maar ook internationaal;

Overall wordt gezegd:

**De aanpassing is niet altijd even snel;**

**waar moet de politie zich op richten? Op verbinding met de maatschappij**

In het middagprogramma zijn er 4 sprekers die een korte pitch geven over hoe zij de hedendaagse samenleving en de politie ervaren.



**Suzanne Hermans is wijkagent te Nijkerk**, zit nu 20 jaar bij de politie, is als surveillant begonnen.

Haar relaas heeft ze op papier gezet en is hieronder te lezen;

“Goedemiddag allemaal,

Ik voel me vereerd om hier voor jullie te staan. Een groep mensen die belangrijk is geweest voor de Nederlandse politie en haar ontwikkeling.

Ik zal me eerst even voorstellen; Ik ben Suzanne Hermans, 43 jaar oud samenwonend met twee jongens van 17 en 19 jaar oud. Ik zette mijn eerste stap over de drempel van De Cloese in Lochem in 1995 om de surveillanten opleiding te gaan volgen. Er ging een nieuwe en totaal vreemde wereld voor me open. Na mijn opleiding werd ik geplaatst in Barneveld/Nijkerk. Hier waren de sporen van de vorige reorganisatie nog vers. Samengevoegde teams, bevorderingen die niet begrepen werden en alle frustraties die daarmee gepaard gingen. Als 20 jarig meisje snapte ik totaal niet waar die “oude” mannen het over hadden. Ik vermeld ook bewust mannen, want we werkten toen met 4 vrouwen op

het bureau Barneveld tegenover heel veel mannen. 23 jaar later werk ik weer in Barneveld/Nijkerk en is het aantal vrouwen dat er werkt is gelukkig enorm toegenomen. Ik besef me nu dat de "oude" mannen van toen mijn leeftijd hadden en daarmee ook dat ik langzaam richting de oude generatie ga.

Een aantal maanden geleden heb ik gesproken met Mariette Christophe. Zij woont in mijn wijk en was even geen oud-collega, maar een burger die ons, de politie, nodig had. Mijn collega wijkagent heeft de melding bij haar afgehandeld. Mariette vroeg ons of wij hier iets wilden komen vertellen over hoe het is om in de huidige tijd bij de politie te werken. Ik ben niet representatief voor de hele Nederlandse politie. Met 60.000 collega's heeft iedereen zijn eigen persoonlijkheid en ervaringen. Elke combinatie is anders. Wie ben je als persoon en op welk basisteam werk je? Past dit als een warme jas of ontstaan er fricties, omdat misschien de combinatie niet de beste is. Dit zeg ik, omdat mijn visie en ervaringen totaal niet hoeven aan te sluiten bij die van andere collega's. Binnen de Nationale politie waarin wij nu werkzaam zijn, zijn de verschillen nog steeds groot. Ik vind dit niet vreemd. Er zijn zo ontzettend veel culturen en werkwijzen ontwikkeld in de ruim 400 jaar dat we in Nederland politie hebben, dat dit ook niet met een paar jaar veranderd is. En we hoeven ook niet allemaal hetzelfde te zijn. Elk gebied heeft zijn eigen blauwdruk en vraagt daardoor om een andere aanpak vanuit de politie. De problemen in een grote stad zijn niet te vergelijken met die van in een klein plattelanddorp. Maar we kunnen wel ons basisteam hetzelfde inrichten en daarbij de naamgeving van functies uniform maken. Met de invoering van de nationale politie is getracht hier enige uniformiteit in aan te brengen. Hier zijn we voor een groot deel in geslaagd, maar we blijven eigenwijs en creëren toch weer eigen functies of vullen de functies naar eigen inzicht in. Een voorbeeld: Elke dag is er een op elk basisteam een OPCO in dienst. Een operationeel coördinator die de dagelijkse gang van zaken op het bureau coördineert en daarnaast een sturende rol op straat heeft. Ik belde een tijdje geleden naar Rotterdam om een OPCO te spreken. Ik kreeg de ACO aan de telefoon. De algemeen coördinator. Dit is een brigadier die de sturing op straat op zich neemt. Met de invoering van de Nationale Politie zijn er functies verdwenen, maar ook functies bijgekomen. Een van deze nieuwe functies is die van operationeel expert wijkagent. In grote lijnen houdt deze OE wijk zich bezig met wijk overschrijdende problematiek. Echter, de functieomschrijving was zodanig algemeen dat deze open stond voor eigen invulling van de teamchefs. Op ons basisteam werden de OE wijk direct ingezet als HOvJ en als OvD. In een buurbasisteam werd de OE wijk enkel opgeleid tot HOvJ. Op sommige basisteams kreeg de OE wijk P-zorg in zijn portefeuille. In een ander basisteam niet. Nu, 6 jaar na de invoering van de Nationale Politie merk ik dat men de functie gelijk gaat trekken en men dezelfde taken krijgt.

Voor mij als wijkagent is het een enorm voordeel dat de virtuele grenzen tussen de verschillende regio's weg zijn. Met een paar drukken op de knop kan je nu zien wat iemand in het verleden heeft gedaan. Mondjesmaat verdwijnen ook de fysieke grenzen. Steeds vaker komt het voor dat een melding met een buurbasisteam wordt opgepakt, zelfs met een buurbasisteam uit een andere regio. Door C2000 is het steeds makkelijker om te schakelen naar een naastgelegen gespreksgroep. Door capaciteitsproblemen ontstaan er steeds vaker combiauto's. Een collega uit het ene basisteam rijdt dan de contextdienst met een collega uit het naastgelegen basisteam en bedienen zo beide basisteams. Wat de samenwerking nog meer kan optimaliseren, is een landelijk BVH, zodat je zaken kan invoeren waar je wilt en met wie je wilt. Ik besef met dat het nog een hele tijd kan duren voordat alle obstakels omver geworpen zijn en we ons allemaal Nationale Politie voelen. Maar we zijn op de goede weg. Aan de korpsleiding wil ik meegeven; luister naar de wensen en ideeën van de collega's en laat hun zien dat er ook daadwerkelijk geluisterd wordt. Jaren geleden hoorde ik iemand zeggen: als de werkvloer van een bedrijf verdwijnt, ligt het bedrijf stil. Als het management verdwijnt, draait het bedrijf nog een tijd door. Wees dus zuinig op de collega's. Ze zijn loyaal, koester dit en maak er geen misbruik van!

Waar we ook zuinig op moeten zijn, zijn onze oudere collega's. Er wordt veel gesproken over de verhoging van de pensioenleeftijd. We worden ouder, pensioen kost veel geld, maar wat ik in dit

verhaal mis is, is wat we doen met de collega's die steeds ouder worden. Ik heb collega's van boven de 60 in ons basisteam en de verschillen zijn groot. Iedereen wordt anders ouder en niet iedereen heeft het vermogen om soepel met de snel veranderende maatschappij mee te gaan en zich de ontwikkelingen eigen te maken. Is het realistisch om collega's op die leeftijd nog vol in blauw mee te laten lopen? We maken er wel eens grappen over en zeggen dat tegen de tijd dat wij die leeftijd hebben, we met twee nieuwe heupen en rollator de hindernisbaan lopen. Zonder gein, we hebben straks te maken met een grote groep oudere collega's. Is er voor al die collega's een andere functie binnen de organisatie waarbij de kennis en kunde niet verloren gaat? We missen een ouderenbeleid bij de politie. Een beleid dat er voor zorgt dat iedereen tot aan zijn of haar pensioen met plezier naar het werk kan gaan en gewaardeerd wordt.



Ik als vrouw kan het toch niet laten om de positie van de vrouw binnen de organisatie aan te halen. In de afgelopen 23 jaar is deze enorm verbeterd. Niet alleen in aantallen, maar ook in begrip voor het feit dat wij vrouwen andere wezens zijn en daarmee andere behoeften, maar ook vooral andere inzichten hebben. Toen ik 20 jaar geleden zwanger was van de oudste werd ik als vervelend gezien. Ik was niet inzetbaar zoals ze bedacht hadden en was een tijd afwezig. Deze signalen zie ik tegenwoordig gelukkig, op een paar verdwaalde opmerkingen na, veel minder. Vrouwen op leidinggevende posities waren er 20 jaar geleden nauwelijks. Gelukkig zijn er steeds meer vrouwen op leidinggevende posities gekomen, maar ik heb het nog steeds het gevoel dat onze mooie regio wordt bestuurd door blanke 50+ mannen en dat wij vrouwen aan deze standaard moeten voldoen om ergens te komen. Ik denk dat je dan voorbij gaat aan het feit dat mannen en vrouwen, sowieso mensen, hun eigen kwaliteiten hebben en dat het een uitdaging is om deze kwaliteiten te onderkennen en op de juiste positie in te zetten. Daarbij wel rekening houdend met de wensen van ieder persoonlijk. Waarom bekruipt mij het gevoel dat de leiding nog steeds neigt naar dezelfde mensen en te weinig streeft naar diversiteit, terwijl daar zo hard om geroepen wordt. Op eenheidsniveau zie je inderdaad het aantal vrouwen stijgen. Maar in de uitvoerende dienst blijft het aantal naar mijn gevoel achter. Ik heb geteld hoe de verdeling mannen en vrouwen is bij de operationeel expert wijkagent. Volgens de landelijke bereikbaarheidsgids zijn er in Oost-Nederland 119 operationeel expert wijk. Hier zijn 24 collega's vrouw en 95 man. Dit is omgerekend 20%. En nieuwsgierig als ik ben heb ik in Amsterdam dezelfde telling gedaan. Ik was verbaasd dat procentueel gezien dit aantal ongeveer hetzelfde is: namelijk 22%. Van de 199 OE wijk, zijn er 44 vrouwen en 155 mannen. Uiteraard is dit geen wetenschappelijk onderbouwd onderzoek, maar naar mijn mening een ontwikkeling waar nog hard aan gewerkt moet worden. Waar blijven alle vrouwen? Hebben zij andere ambities dan mannen? Ik weet het niet. Maar dit geldt natuurlijk ook voor allochtone collega's. In het basisteam waar ik werk hebben wij geen allochtone collega's. Ik zie dit als gemis in de contacten naar de allochtone burgers en netwerkpartners. Hoe komt het dat we in het Oosten

zoveel moeite hebben met het binnenhalen van allochtone collega's? En waarom verdwijnen die collega's na een tijdje weer?

Als wijkagent wordt er onder andere van mij verwacht dat ik in contact kom met de burger. Tegenwoordig hebben we met de komst van het internet laagdrempelige manieren om tot dit contact te komen. De burger weet met een paar drukken op de knop wie zijn wijkagent is en hoe hij in contact kan komen. Ook via diverse social media kanalen is de wijkagent te volgen. Tot februari 2016 had ik samen met mijn collega een post in Hoevelaken. We hadden alle faciliteiten en twee keer in de week spreekuur. Voor ons ideaal. We konden werken vanuit de post, er stonden fietsen die we gebruikten om de wijk in te gaan en burgers konden bij ons langskomen met hun verhaal. Helaas zijn alle politiestations gesloten. Ik werk nu vanuit Nijkerk en ik krijg regelmatig te horen dat men geen politie ziet in Hoevelaken. Ik moet ze daarin gelijk geven. Door veel administratief werk kom ik minder in Hoevelaken dan ik zou willen. Ik pak niet meer even de fiets, maar ik moet met de auto en daar zit nu reistijd bij. Om de burger tegemoet te komen heb ik nu 1 keer in de twee weken spreekuur in de bibliotheek. Een prima oplossing, maar niet ideaal. Als mensen komen, kan ik ze niet de privacy bieden die ze verdienen. Alle alternatieven wegen niet op tegen menselijk contact.

Ik wil mijn lezing graag sluiten met het woorden "vertrouwen" en "waardering". De laatste maanden zijn er een aantal discussies geweest die betrekking hebben op deze onderwerpen. Deze wil ik hier niet aanhalen, maar mijn inziens zijn we nog ver verwijderd van een veilige werkomgeving waarbij we vrij zijn om onze mening te ventileren. Dit is zeker niet op feiten gebaseerd, maar een gevoel wat heerst bij de medewerkers.

We zijn als organisatie op de goede weg, maar er is nog veel te verdienen bij de ontwikkelingen van de Nationale Politie"  
Aldus Suzanne Hermans.

### **Tweede spreker is Joyce de Leij: werkzaam bij de opsporing in de Eenheid Rotterdam**



Joyce heeft mooie stappen mogen maken bij de politie. Ze heeft vrijheid gekregen zich te ontwikkelen als de vreemde eend die zij is. En dat is belangrijk vindt Joyce.

De term zij-instromer wordt in het kader van inclusie bewust niet altijd meer gebruikt. Deels begrijpelijk, maar juist die andere achtergrond van collega's biedt kansen en de term zij-instromer is regelmatig de trigger voor een gesprek. En ben je na 10 jaar nog zij-instromer? Joyce benoemt dat als zij niet meer die vreemde eend zou zijn, zij haar meerwaarde verliest voor deze organisatie. Recherchekundige zij-instromers zijn divers in achtergrond en competenties. De positie waar zij in hun kracht kunnen staan is net zo divers. Sommigen maken het verschil binnen de opsporing, anderen werken bijvoorbeeld als bestuursondersteuner. In het bieden van carrière perspectief mist de organisatie een kans. De ondernemende recherchekundigen ziet Joyce wel op geschikte plekken landen, maar het is geen makkelijke weg en vergt een lange adem. Zeker met een goed ander diploma op zak is het niet

vreemd dat collega's afhaken.

Samen met de teamleider heeft Joyce in Rotterdam in 2017 het cybercrimeteam opgezet. Het team draait mooie zaken en werkt (internationaal) met veel partijen samen. Joyce hoort wel eens zeggen dat de politie achter loopt op digitale ontwikkelingen. Een aantal jaar geleden was dat wellicht het geval en inmiddels is daarin een grote inhaalslag gemaakt.

Het kennisniveau van het team wordt op peil gehouden, maar ontwikkelingen in het cyberdomein gaan snel en helemaal bij ben je nooit. Belangrijker is flexibel en leergierig te zijn zodat het team een nieuw fenomeen snel kan doorgronden voor een succesvolle interventie.

Joyce benoemt de drie kwetsbare doelgroepen waar vanuit bestrijding van cybercrime op gefocust wordt. Dit zijn jongeren, het MKB en senioren. De opmerking van Joyce dat het publiek in de zaal doelwit is van cybercriminelen zorgt voor de nodige rumoer.

Het thema cybercrime is in ontwikkeling en roept vragen op, bijvoorbeeld over de rol van de politie in het digitale domein. Hoe vind je daarin de samenwerking met partners? Maar ook over toepassingsmogelijkheden van Kunstmatige Intelligentie, waar zowel de politie als criminelen gebruik van maken. Hoe verhoudt zich dat tot de rol en bevoegdheden van opsporingsambtenaren?

Ondanks de ruimte die Joyce in Rotterdam kreeg en waar zij dankbaar voor is, merkt Joyce dat zij toe is aan een volgende stap om verder te groeien. Een positie waar zij kan bouwen met meer verantwoordelijkheid en invloed.

Ten tijde van het schrijven van dit verslag geeft Joyce aan dat zij per februari 2020 met veel energie van start zal gaan in het landelijk programma Digitalisering & Opsporing.

Joyce laat het gezelschap met vele vragen achter waar over doorgepraat kan worden.

In ieder geval is het de bedoeling van de commissie om het thema van volgend jaar daarop aan te laten sluiten: Big Data en Kunstmatige Intelligentie

**De derde spreekster is Letty Demmers, burgemeester Noord Beveland:** haar bijdrage wordt hier integraal geplaatst.

“Was, is en wordt”

Toen ik eind 2008, na 12 jaar burgemeesterschap, de overstap maakte naar de politie, middels het programma Politietop Divers, werd ik toegevoegd aan de korpsleiding van de KLPD, met als korpschef Ruud Bik. In de korpsleiding: Fred Westerbeke, Pim Miltenburg en Anja Schouten. Een warm bad. Ik voelde me zeer welkom en samen met Anja maakten we een introductieprogramma, gingen we “winkelen” en spraken we door waar ik zoal tegenaan liep. En wat zij, ook van buiten komend, herkende en kon duiden.

Al heel snel merkte ik dat als je oprechte belangstelling toont voor het politiewerk je de knop “aan” maar hoeft in te drukken en men stroomde over van informatie, die men graag en spontaan wilde delen. Laatst vond ik in mijn archief nog mijn schrift waar ik al die gesprekken in heb genoteerd en ze teruglezend wederom genoot van hetgeen ik las.

Enthousiast over het vak, loyaal naar elkaar en bereid om anderen, echt anderen, met een andere achtergrond, zoals ik, daarin mee te nemen. Ik heb geen echte weerstand ervaren, soms een wat begrijpelijke afwachtende houding. Daar Patricia Zorko toen van IPOL naar de korpsleiding ging, kwam de functie van diensthoofd bij IPOL tijdelijk vrij. En op verzoek van Ruud, maar ook omdat dat prima bij mijn leerontwikkeling paste, heb ik dat op mogen pakken. Samen met Leen van Duyn. Heel veel van geleerd omdat dat de eerste keer was dat ik echt in een lijnorganisatie werkzaam was.

Ook daar meer dan welkom. En nog steeds als ik mensen uit die tijd tegenkom, zoals Leen, maar ook Ido e.a. Dan kijken we samen op een fijne tijd terug.

Idealiseer ik?

Neen. Want toen ik Ruud Bik vroeg wat belangrijk voor mij was, zei hij en ik weet niet of hij het nog weet: “blijf vooral verwonderd”.

En ik voegde daar zelf aan toe: “en volg je gevoel”. Mensen zijn belangrijk en niet systemen. Houd dit vast ivm de rest van mijn verhaal.

Geworsteld heb ik met de vraag om te solliciteren naar Zeeland als korpschef, omdat ik het heel erg naar mijn zin had bij IPOL, en de KLPD.

Uiteindelijk gedaan, ook weer door jou Ruud. Pak die kans, zei je. Jij kunt daar het verschil maken.

In Zeeland was veel gebeurd. Een korpschef weg. Hans Vissers, die tijdelijk de rol had ingevuld, en een nieuwe organisatiestructuur had neergezet, die de instemming had gekregen van het toenmalig regionaal college. Achteraf bleek, zij waren akkoord gegaan, omdat ze van de discussie af wilden zijn. Maar het hoe en waarom van de nieuwe structuur was onduidelijk. In en extern.

En een korps, dat door loyaliteit aan zijn omgeving, zijn werk goed deed, maar waar het vertrouwen weg was.

Samen met Els Brekelmans zijn we toe begonnen om daar aan te werken. Hebben de bestaande kwaliteitssystemen, de KPI's aan de kant geschoven, ( dat kon toen nog als korpschef), en zijn gaan bouwen rondom de door ons aangegeven belangrijke kwaliteitseisen/waarden voor de politie.

V. Vertrouwen

V. Verbinden

V. Verantwoordelijkheid

V. Vakmanschap

V. Veiligheid.

Kleine blik naar de situatie van nu:

Deze kwaliteitsnormen/waarden zijn nu, aangevuld met een paar anderen, de waarden van het huidige kwaliteitsprogramma van de nationale politie. En daar ben ik heel blij mee. En waarom?

Waarden, intrinsieke kwaliteit is slechts ten dele, of niet in cijfers uit te drukken.

Cijfers moeten ondersteunend zijn en niet bepalend.

Alleen uit cijfers conclusies trekken leidt tot verwijdering.

Het gaat om mensen, onze mensen.

In Zeeland zijn we met deze waarden gaan werken. Het hele korps deed mee.

We mochten in die periode Koninginnedag organiseren. Aankomst in Wemeldinge en Middelburg.

Het jaar na Apeldoorn.

En vanuit die waarden hebben we, werkend vanuit vakmanschap, met het hele korps hieraan gewerkt.

Niet volgens bestaande systemen, maar met nieuwe ideeën, door mensen zelf bedacht. Met gebruik making van mijn contacten met de KLPD. Waardoor de diensten NR, maar ook de DKDB, met Dick Pijl en de dienst van Jan van Loosbroek als geen ander meedachten om langs de lijnen van vakmanschap en betrokkenheid invulling te geven aan de politie taak.





En wat een mooi compliment kregen we toen de koningin zei: jullie hebben mij Koninginnedag teruggegeven. Werken met mensen, vertrouwend op de professionaliteit van de mensen, maar ook verantwoordelijkheid hoog in het vaandel, dus het gesprek aangaan.  
Praten met mensen, en niet over mensen.

2012, de aankondiging en eerste uitrol van nationale politie.

Ook ik heb, in de raad van korpschefs hiermee ingestemd. Want het was niet efficiënt en duidelijk als op het gebied van de PIOFCA taken elk van de 26 korpsen zijn eigen ding deed.

Dat daar naar een lijn werd gezocht, helder. Maar in mijn optiek kan de politie er voor een ieder alleen zijn als er oog blijft voor de verschillen. Amsterdam is geen Zeeland. Blauwdruk denken vind ik en vond ik "de dood in de pot". Natuurlijk snap ik wel dat zo' n gigantische operatie een structuur nodig heeft, maar benoem dat dan.

"Mensen" raakten verloren.

Ik mocht als hoofd operatie door, maar heb daar afstand van genomen omdat ik me in dit denken heel ongelukkig voelde.

Niets ten nadele van Gerard Bouwman. Hij heeft een geweldige klus moeten klaren, maar de politieke wens van minister Opstelten: ik wil in de

geschiedenisboeken als de minister, die de nationale politie heeft opgericht, ging voorbij aan de wat en hoe vraag. Hij had aan moeten geven wat hij wilde. Voor welk probleem nationale politie de oplossing is. Welke doelen hij wilde bereiken.

En "hoe" is de professionaliteit van de politie.

Geen blauwdrukken, maar ruimte voor verschillen. In mensen en organisaties.

Creëer een flexibele organisatie, waar de lokale verschillen en wensen besproken kunnen worden.

Waar de gemeenten het hebben over hun mensen, hun wijkagenten, die samen met alle gemeentelijke mensen en burgers zorgen voor de veiligheid, die toch in elke enquête weer blijkt het grootste goed te zijn.

Toen dat allemaal niet kon, heb ik met pijn in het hart afstand gedaan van de op zich mooie aanbieding van hoofd operatie. En mocht verder vorm geven aan het transitieakkoord van de LMO. Prima traject samen met Bas Eenhoorn, die ik goed kende. In september klaar. En bezig met de sollicitatie naar directeur LMO.

En toen kwam de vraag voor waarnemend burgemeester in Vlissingen.

Ik heb dagen geworsteld met de loyaliteitsvraag. Want wat hield ik van de politieorganisatie zoals ik die had leren kennen.

Maar de opmerking van Han Polman, wees loyaal aan jezelf, heeft mij over de streep geholpen, om die stap te maken. Via buitengewoon politiek verlof mocht ik dat doen.

Maar de politieorganisatie heb ik nooit los kunnen laten.

Via voorzitter van de plaatsingscommissie en nog regelmatig gesprekken heb ik met heel veel pijn gezien hoe mensen zich in die periode hebben gevoeld.

Door hun grote loyaliteit, die soms ten koste ging van henzelf, is alles blijven draaien.

Trainingen op het gebied van strategisch leiderschap werden niet of nauwelijks meer gegeven. De ontwikkeling van mensen stond nagenoeg stil. En dit was toch altijd een heel sterk punt van de politie, in tegenstelling tot gemeenten, waar dat veel minder gebeurt.

Met Maaïke de Graaf heb ik nog verschillende cursussen gegeven aan teamchefs: in de huid van de burgemeester, maar ook die stopten.

Gelukkig en ik ben daar heel blij mee, zie ik een kentering.

Kwaliteitsdenken vanuit waarden is gestart.

Het strategisch leiderschap, de ontwikkeling daarvan, krijgt weer vorm.

Want je moet je realiseren dat met de wetenschap dat er 11.000 mensen het korps gaan verlaten, je mensen moet scouten, moet klaarstomen om de grote verantwoordelijkheid als leider in de voor onze maatschappij zo cruciaal belangrijke politie organisatie op te willen en kunnen nemen.

De huidige maatschappij is in transitie. Jan Rotmans, hoogleraar in Rotterdam stelt terecht dat we niet in een tijdperk van verandering zitten, maar in een verandering van tijdperk.

En hoe stel je je als politie, die er voor iedereen is, je dan hierin op.

Er dreigt een tweedeling in de maatschappij.

Heel rechts en heel links. En een grote versnippering.

Daar je weg in vinden en dat doen vanuit de waarden die wij (het blijft voor mij wij ) samen delen, daar moeten we met de mensen aan werken.

Ik vind dat we op de goede weg zijn.

Ik schrik weer wel, als ik de huidige minister bij een overigens verschrikkelijke gebeurtenis als de moord op de advocaat, weer direct in de hoe-vraag zie schieten.

Minister, deel je gevoel, bespreek samen wat we ongetwijfeld samen voelen, en laat het aan de politie over hoe we dat gaan doen.

En faciliteer hen dan met middelen etc omdat te kunnen gaan realiseren.

Dan creëer je draagvlak. Ook bij de burgemeesters, die dan bereid zijn mee te denken in oplossingen.

Maar nu ontstaat er veel commotie.

Omdat die extra mensen, die de minister toezegt moeten komen uit de basisteams.

De zogenaamde robuuste teams. Met 1 wijkagent op 5000 inwoners. Die 80 % van hun tijd beschikbaar zijn voor de gemeente.

Wat overigens nergens zo is. Maar in de politiewet is opgenomen om deze positief te kunnen laten landen. Het vertrouwen van de burgemeesters slinkt. En dan helpt deze toezegging van de minister niet. Burgemeesters zijn de partners voor de politie. Zij worden ter verantwoording geroepen als er problemen zijn in een gemeente. En zij hebben het advies van de politie hard nodig.

Minister, het wordt tijd dat je je dat realiseert.

En politietop luister bij het doen van beloftes naar de burgemeesters.

Ik was blij toen ik Erik Akerboom afgelopen week de opmerking hoorde maken over het wiebelend beleid. Erbij, eraf, ge jojo.

Reageren op incidenten, Kamervragen.

Ik roep de korpschef op om zijn opmerking verder te brengen in een duidelijke visie en van daaruit de minister en het departement ervan overtuigen dat het echt anders moet. Context gedreven.

De politiemans en -vrouw wil dat contact en heeft dat ook nodig, naast toepassing van alle nieuwe technieken.

Dus korpsleiding laat je niet meeslepen door de waan van de dag van het rijk. Maar luister naar de politiemensen op straat en de burgemeesters die staan voor hun burgers."

Als laatste spreker voor het heden van de politie

**Wim van Vemde;** Wim is Directeur HRM van het Politie Dienstencentrum. Het Politiedienstencentrum is het uitvoerende apparaat van de bedrijfsvoering bij de Politie. Boven hem is er de Directie HRM bij de Staf Korpsleiding die samen met de Korpsleiding het wat formuleert. Het PDC doet het hoe, de uitvoering.

Wat hij belangrijk vindt in zijn werk is de menselijke maat en maatwerk.

In de lijn heeft de leidinggevende de P zorg. De chefs Basisteams en de chefs van de functionele teams, maar niet iedere leidinggevende snapt dat en schuift dat naar beneden of naar boven. Hij ziet ook dat mensen afhaken. De nationale politie heeft te veel ambities en er is te veel ja gezegd in het verleden. Ja tegen de politiek, terwijl de realisatiekracht achterbleef.



Wat wel goed werkt is de snelheid van opschaling en de grote backoffice achter de noodhulp: Indien een plaats delict ontstaat, is er binnen no time een organisatie op gang die het van de noodhulper overneemt. Ook heeft de hedendaagse agent op straat de beschikking over een zeer goede ict om haar of hem te ondersteunen. Een ook maar één soort automatisering.

Onderstaand vindt u zijn verhaal: Het is zeer boeiend om deze sheets te lezen. Zij geven u inzicht in de nationale politieorganisatie anno 2019; o.m. ziekteverzuim, in- door- en uitstroom, diversiteit



Presentatie VMHP -  
Wim van Vemde.ppt

Enigszins vermoeid van al dit enthousiasme en de mooie verhalen gaan de deelnemers naar de thee pauze en het foto moment.



Na terugkomst in de zaal geeft **Ruud Bik** als architect van de Nationale Politie, inmiddels zelf ook gepensioneerd, een reactie op de verhalen van de middag.

Hij voert ons mee naar 2011 waar Gerard Bouman en hijzelf, de 28 pagina dikke opdracht kreeg van de minister van Veiligheid en Justitie (toen nog zo geheten) met direct daarbij een bezuinigingsopdracht van 230 miljoen euro.

24 van de 26 regionale korpschefs hadden ingestemd met de transitie naar een nationale Politie.

Wat was er toen aan de hand: operationeel en qua bedrijfsvoering

Operationeel: Motorgangs, mensenhandel, grensoverschrijdende criminaliteit, mobiel banditisme. project X in Haren (via sociale media had een tiener 10.000 mensen uitgenodigd, die ook kwamen). Hoek van Holland; snelle opschaling was moeilijk door gebrekkige samenwerking tussen de regio's.

Bedrijfsvoering:

ICT issues; financiën; er waren 12 regiokorpsen onder toezicht gesteld en 7 stonden op de nominatie; In de grote korpsen was veel geld en er waren drempels om bij dat geld te komen; er waren grote verschillen in functies in de regio's en daarmee ook salarisverschillen.

En de transitie was een dimensie meer dan een reorganisatie: immers alle hoofdrolspelers kregen een andere rol.

Ruud Bik: Ik moet dan altijd aan Jelle Kuiper denken, een van de beste politiechefs die ik gekend heb. Hij zei altijd dat "de politie altijd asymmetrisch moet organiseren als hitteschild tegen de politiek"

De aard en strekking van de politie is ingrijpend gewijzigd door problematiek buiten, terreur en migratie en sociale media. Bouwen van een organisatie geeft dan zijn eigen dynamiek.

Er zijn 2 essenties niet positief veranderd:

Meer bureaucratie en meer hiërarchie met name Den Haag.

De politiek bemoeit zich elke dag ermee.

In 2015 hadden we naast 58.000 vluchtelingen ook de aanslag op Charlie Hebdo en in 2016 Nice en Brussel:

Elke dinsdag zaten we met Rutte aan tafel met commissie Nationale Veiligheid en bespraken onze opschaalsnelheid. Door deze terreuraanslagen moesten de organisatie ook op de schop: opschalen binnen 1 uur naar 28 minuten. Dus: de politisering verandert onze aard en strekking van de politie. Daarom is het van essentieel belang dat in de strategische top mensen zitten die ons blauwe vak goed kennen.



Onze energie zat vanaf 2011 op het planvormingsproces plus ontwikkeling en uitvoering van missie, visie en strategie en een eenduidige structuur. Robuuste basisteams en een ratio voor de wijkagent 1 op 5000.:Er zijn nu 3500 wijkagenten die merendeels in de wijk werken en 20%

wellicht in de noodhulp. Er zijn roostervraagstukken zeker nu de bewaken en beveiligen taak, excessief toeneemt: de arbeidstijdenwet wordt vaak overschreden. We wilden dat topbazen dicht op de uitvoering zaten; met de nationale politie. In briefings organiseerden we info uitwisseling, deelden casuïstiek en bespraken we incidenten, maar organiseerden we ook schaamte.

Vanaf 2013 is veel tijd besteed aan het operationaliseren van nieuwe samenwerking.

Resultaten vanaf dan:

Daling High impact crime

Motorbendes onder control. DSI in 12 minuten ter plekke (sic: na 45 x geoefend te hebben)

Inbeelden NL starten ook grootschalige netwerken op

Waar zat het chagrijn?

Er moest nog een landelijk functiehuis komen. Dat leverde 15.000 bezwaarschriften op die individueel afgehandeld moesten worden, voordat de implementatie kon worden gestart:

Nauw en intensief overleg met vakbonden, departement en Regio's en de governance was zeer belangrijk.

We hebben ons vertild aan de grote omwenteling. We moesten meer als Raad van Bestuur gaan werken maar dat was moeilijk. Een voorbeeld: 'normaal was de fout marge van de salarisadministraties in het oude bestel tienden van procenten. Als dat met de introductie van een nieuw salarisadministratiesysteem voor de NP bv enkele procenten zou zijn geweest dan hadden we echt een heel groot probleem gehad. Gelukkig bleek dat in de eerste salaris betaling van januari 2015 niet het geval.'

Er is een herijking van het ambitieniveau gekomen en de personele reorganisatie werd topprioriteit. De reorganisatie werd 230 miljoen euro duurder: we dreigden met de instroom te stoppen. Pas daarna is er weer geld bijgekomen.

Als reactie op Suzanne: vrouwenquota leveren spanning op.

Joyce: er zitten 28.000 mensen in de basisteams. Niet eens zoveel meer als voor de reorganisatie.

Veel mensen extra in specifieke functies



20% recherche moet HBO opgeleid zijn: dit is ingebouwd in de organisatie, het functiehuis. Op communicatief niveau blijft de politie een ingewikkelde organisatie; optreden in de media is ook sterk afhankelijk van het soort journalist/interviewer. De lezing van Ruud werd goed ontvangen "we hangen aan zijn lippen" en "het mag nog wel wat langer duren" werd gehoord. Na bijdrage van Ruud Bik kwam de **nieuwe voorzitter van de VMHP,**

Miriam Barendse aan het woord: hieronder haar bijdrage.

Geachte oud-leden / post actieve leden

Het is voor mij een eer om hier voor het eerst te staan als voorzitter van de VMHP. Een kersverse voorzitter, op 17 mei gekozen, en nog geen half jaar in uw dienst.

Voor degenen die mij nog niet kennen: de verkorte versie

Miriam Barendse

Jaargroep 1984

Afkomstig uit Naaldwijk, uit een tuindersgezin, oudste van 6

Was al een cultuurshock voor mijn familie dat ik ambtenaar werd (bij de politie, was wel de minst erge soort), maar nu vakbondsvoorzitter....dat heb ik mijn 85-jarige vader voorzichtig gebracht.

Opgegroeid onder Jan Wiarda, GP Utrecht, regio Utrecht, korpchef Twente, korpchef Brabant Noord, de laatste korpchef van regio Utrecht en vervolgens politiefchef Midden NL.

Na ruim 30 jaar blauwe lijn oprechte behoefte aan iets anders, iets nieuws, van betekenis. De functie voorzitter VMHP voldeed aan alle criteria.

Altijd lid geweest, en in de jaren 90 voorzitter van de afdeling midden NL.

Ter voorbereiding van mijn nieuwe rol heb ik de Geschiedenis van de Nederlandse Politie van Ronald van der Wal, (onderdeel van het project van Cyrille Fijnaut) het deel "De vakorganisatie en het beroepsonderwijs" grondig gelezen.

Een boeiend boek 600 blz en een boeiende geschiedenis.

Zo ging in 1894 de commissaris van Hilversum, dhr. Tuinenburg er met de kas van de voorloper van onze vereniging en zijn vriendin er vandoor naar Zuid Frankrijk. Hij werd opgespoord en gearresteerd. Kon de schande niet verdragen en pleegde zelfmoord in de cel in Nederland.

Vervolgens werd onze Vereniging op 15 oktober 1902 is opgericht onder de naam: Bond van inspecteurs van de gemeentelijke politie in Nederland.

Een serieuze noot; het is goed om je eigen geschiedenis (en van anderen) te kennen. Geeft begrip maar ook relativering.

Een mooi boek om te lezen met als rode draad dat er altijd gedoe is geweest; tussen bonden, in de bonden, tussen bonden en bevoegd gezag, naamswijzigingen, structuurwijzigingen etc.

Maar de eerlijkheid gebiedt te zeggen dat er ook veel is bereikt op gebied van arbeidsomstandigheden, rechtspositie, loopbaan en opleiding, professionalisering van ons belangrijke werk.

Mij is gevraagd voor deze bijeenkomst kort de actualiteit te schetsen waar onze vereniging nu mee te maken heeft. Ik wil er bij deze een viertal kort schetsen en mogelijk dat daarna nog gelegenheid is tot het stellen van vragen.

## 1. Allereerst Capaciteitsvraagstuk

De druk op de politie neemt enorm toe. Vanuit mijn ervaring als politiefchef Midden Nederland heb ik dat de laatste jaren al mogen ervaren. Tegelijk met de vorming van de Nationale Politie kwamen er grote/nieuwe vraagstukken in de buitenwereld bij zoals terrorisme en migratie. De meest recente ontwikkeling zijn de geweldadige liquidaties rondom het kroongetuige traject. Gestart vorig jaar met de moord op de broer van de kroongetuige en met als dieptepunt de moord op advocaat Derk Wiersum.

Al deze ontwikkelingen hebben geleid tot uitholling van de politie in de wijk, de succesvolle identiteit van de Nederlandse politie. Veel capaciteit is direct/indirect weggehaald ten behoeve van bewaken en beveiligen, opsporing, terreur e.d.

Dit gegeven, in combinatie met de uitstroom van 17000 politiemensen in komende jaren heeft ervoor gezorgd dat de politie door het ijs is zakt. Ik spreek deze woorden niet graag en niet snel uit. Wie je ook spreekt; van leiding tot uitvoering in de eenheden, zal dit erkennen.

Sterkte, capaciteit van de politie is het thema van de strategische politietop, maar ook van de vakbonden. Hier is ook onze legitimiteit mee verbonden. Ook onze achterban spreekt ons aan op deze problematiek. De leidinggevendenden zitten minstens zo klem tussen schaarste en werkdruk. Dit heeft ervoor gezorgd dat we in ieder geval op dit thema met de vier bonden samen aan de slag willen; liefst ook nog gezamenlijk met de korpsleiding; optrekken richting de politiek. Met hamvraag; wat verwacht u van de politie en heeft u daar voldoende middelen voor beschikbaar gesteld.

## 2. Het Pensioenaccord

Het zal niemand ontgaan zijn dat er een pensioenaccord is. Ook de huidige pensioenen staan onder de druk. Na mij zal Joke Schake u bijpraten over de huidige pensioensituatie.

Het pensioenaccord wat nu is afgesloten zorgt voor heropening van de huidige CAO. Daarin is immers afgesproken dat als er landelijk een mogelijkheid gecreëerd wordt om eerder met pensioen te gaan. De cao-partners gaan opnieuw om de tafel.

Een van de onderdelen van dit accord is, is dat de mogelijkheid is gecreëerd om ongeveer 19000 euro per jaar vrij te stellen van de RVU-heffing, maximaal 3 jaar voor ingang aow-datum.

Per sector moet de invulling/uitvoering hiervan worden geregeld. Voor de sector politie zijn inmiddels de technische gesprekken tussen politieleiding, minister en vakbonden gestart. Van groot belang is de bepaling van de groep collega's die hiervoor in aanmerking komt. Hierbij speelt de invulling van het begrip "zwaar werk" een belangrijke rol. Het mag ook duidelijk zijn dat een extra uitstroom van collega's als gevolg van dit accord, nog eens extra pijn geeft op het eerste thema wat ik net aan de orde heb gehad. De capaciteitsproblemen van de politie.

Om een eerste beeld te geven van omvang van de doelgroep die tussen 2021 – 2025 hiervan gebruik mogen maken: (deze regeling geldt nl maar 5 jaar en in de tussentijd moet gewerkt worden aan een meer structurele oplossing)

Ruim 9000 mensen in de operationele sterkte, 2800 in de niet-operationele sterkte, totaal zo'n 12000 collega's over 5 jaar, zouden hiervoor in aanmerking kunnen komen. In percentages is dit 19 % van de operatie en bijna 25 % van de ondersteuning.

Het mag duidelijk zijn dat dit ingewikkelde onderhandelingen gaan worden; niet alleen om te bepalen wie onder het begrip zwaar werk valt, maar ook hoe de consequenties voor de uitstroom kunnen worden opgevangen.

### 3. De legitimiteit van de VMHP

Voor onze legitimiteit van de Vereniging, dwz gezag van spreken zijn van 2 zaken afhankelijk:

- De kwaliteit; de kracht van het argument
- De kwantiteit; onze omvang

Hoewel we een sterk merk zijn; we bestaan immers al 100 jaar, gebiedt de eerlijkheid te zeggen dat de continuïteit onder druk staat. Dit heeft diverse oorzaken; sowieso is de jeugd minder geïnteresseerd in vakbondswerk, maar we ontberen ook de politieacademie oude stijl, waar leidinggevend bij aanvang gelijk lid werden van de VMHP.

Ook de Nationale Politie, met een nieuw functiehuis, met minder leidinggevende functies, is van invloed.

Dit heeft als gevolg dat ons ledental inmiddels onder de 1000 leden is gezakt tot ongeveer 970, waarvan zo'n 200 postactief zijn.

Het vorige bestuur heeft dit onderkend en in 2018 de Statuten op een aantal punten aangepast.

Een van de belangrijkste wijzigingen betreft artikel 2 waarin beschreven staat voor wie wij zijn.

**De collectieve belangenbehartiging van de vereniging richt zich op de belangen van de politieambtenaar die werkzaamheden krijgt opgedragen op HBO/academisch niveau danwel die voor het werk op dat niveau wordt toegerust of opgeleid.**

Doelgroep:

1200 leidinggevend

5000 operationeel specialisten

5500 bedrijfsvoeringspecialisten

Bijna 12000

Totaal schaal 9 en hoger: 17000

Op grond van deze veranderende doelgroep is ook besloten dat de naam van de vereniging aangepast gaat worden. De huidige naam sluit niet meer aan bij de doelgroep en schrikt potentiële jonge leden af.

We zitten nu midden in het proces van nieuwe naamgeving en creëren van draagvlak. Een werkgroep bestaande uit een dwarsdoorsnede van onze leden trekt dit proces. Bottom-up.

Het streven is om eind van het jaar een nieuwe naam aan de ALV voor te leggen.

Vervolgens zal 2020 worden gebruikt voor implementatie van de nieuwe gekoppeld aan een grote ledenwerfactie.

### 4. Toenemende samenwerking tussen de vakbonden

Als laatste ontwikkeling wil ik noemen de intensivering van samenwerking tussen vakbonden.

De VMHP maakt deel uit van 2 samenwerkingsverbanden.

Samen met de ACP en ANPV zitten wij in de stichting samenwerking Nederlandse politiebonden.

Doelstelling van deze stichting is samen optrekken waar kan (zonder identiteit in gevaar komt) en gezamenlijke lobby naar de politiek,

Daarnaast wordt komend jaar de stichting Coalitie van de Veiligheid opgericht waar een groot aantal vakbonden uit de veiligheidsketen deel van uitmaken. Hierbij moet u denken aan Politie, O.M., DJI, Defensie, boa's etc.

Doelstelling is de gezamenlijke belangen op gebied van werving, selectie, opleiding, loopbanen af te stemmen maar ook een inhoudelijk statement af te geven voor de volgende verkiezingen.

Als laatste hebben de NPB en de ACP recent te kennen gegeven dat zij hun samenwerking willen gaan vergroten; de inhoud hiervan is een "organisch proces", waarbij niets wordt uitgesloten. Een eerste stap is mogelijk gezamenlijke huisvesting.

Het mag duidelijk zijn dat vanuit de ANPV en VMHP dit proces met meer dan gewone belangstelling wordt gevolgd.

Kortom, er is veel in beweging.

De kunst zal zijn om niet interne perikelen leidend te laten zijn; maar de samenleving.

Want dat is wat mijn nieuwe rol voor mij zo relatief eenvoudig maakt. Ik mag namelijk hetzelfde doen als politiechef.

Heel hard werken voor een mooie politieorganisatie, met als doel het buiten veiliger te maken.

Dank u wel."

**Joke Schake -Sammels** (de nieuwe voorzitter van de BPPol) als vervangster van het helaas afwezige erelid Koen de Maat, licht daarna de laatste pensioenontwikkeling toe.

"Er zijn momenteel nog geen echte ontwikkelingen pensioen. Er is ontzettend veel berichtgeving, veel gedoe en veel verwarring.

In juni is er een z.g. Pensioenakkoord gesloten, waarover minister Koolmees juichend deed, maar in feite was het geen echt Pensioenakkoord, meer een Sociaal Akkoord.

Het is een basis voor de vernieuwing van het pensioenstelsel, maar daaraan moet nog veel gesleuteld worden. Het verhaal was toen, dat kortingen eigenlijk van de baan zouden zijn.

Maar de inkt was nog niet droog toen Commissie Dijsselbloem het resultaat van zijn onderzoek bekend maakte. En in zijn aanbevelingen staat o.a. duidelijk dat de rekenrente nog meer moet dalen.

Met als consequentie stijgende verplichtingen. Dat gaf onrust en verzet.

Vooraf omdat minister Koolmees de aanbevelingen van Dijsselbloem gelijk onaantastbaar heeft verklaard en alle discussie over de rekenrente wijst hij af onder het mom dat het de belangen van jongeren zou schaden. Hij negeert gewoon alles op dit onderdeel.

Het gekrakeel barstte los in media en gremia en dat betreft allemaal die rekenrente. Dit werd versterkt met de berichtgeving dat kortingen, waarschijnlijk ook voor de ABP-pensioenen, in 2020 onvermijdelijk zijn vanwege teruglopende dekkingsresultaten. Oorzaak rekenrente want de beleggingsresultaten van het ABP zijn prima.

Om u een idee te geven:

In augustus 2018 was de rekenrente 1,5% en dat betekende dat voor verplichtingen gereserveerd moest worden 399 miljard. Nog geen 11 maanden later: eind augustus 2019 was de rekenrente 0,3% en de verplichtingen gestegen naar 514 miljard. In die 11 maanden tijd is het vermogen van ABP toegenomen met 37 miljard. In 10 jaar tijd is het ABP-vermogen meer dan verdubbeld!





Er zijn nu twee kampen: wel korten – niet korten; rekenrente handhaven - wijzigen naar de systematiek naar een nieuw rekenrendement – de marktrente èn een prudent deel van de beleggingsrendementen. Dat is reëler, mogelijk en aanvaardbaar.

Het Pensioenakkoord 2019 van juni heeft dus een nadere uitwerking met alle punten en komma's. Daartoe is naar goed Nederlands poldergebruik een organisatie opgetuigd die hier invulling aan gaat geven, t.w. een Stuurgroep, 2 Klankbordgroepen, voorbereidingsgroepen, werkgroepen en begeleidingsgroepen.

De vooruitgang is dat eindelijk ouderenorganisaties zijn vertegenwoordigd in een van de klankbordgroepen (samen met

jongerenorganisaties en senioren uit de vakbonden) en de belofte is dat die ook alles voorgelegd krijgen. Gelijkaardige partners dus in het overleg. Uitgangspunt: over besluiten moet er unanimititeit zijn anders gaat iets niet door.

En natuurlijk is er nu de positiebepaling van partijen in het stelsel van stuurgroep en andere groepen die invulling aan het pensioenakkoord moeten geven: wie er in komt, wie niet en waarom. Dat is nog niet allemaal bekend.

De bedoeling van Koolmees is dat de uitwerking van het nieuwe pensioenstelsel in het voorjaar 2020 gereed is. En wat hem betreft dus uitgaande van de aanbevelingen van Dijsselbloem vooral die met een lage(re) rekenrente.

Het is zeer de vraag of dat lukt. Het rekenrendement wordt het allerbelangrijkste punt in de uitwerking van het pensioenakkoord. Daarover verschillen ouderenorganisaties en de vakbonden niet van opvatting. Mensen willen van de kortingsdreiging af. Kortingen die niet alleen ouderen treffen maar ook jongeren, de werkenden, in de opbouw van hun pensioen. Velen realiseren zich dat niet.

De huidige rekenrente, de z.g. risicovrije rekenrente, is een politiek bepaald en kunstmatig gecreëerd percentage. Een rekenrendement is reëler en rechtvaardiger.

Het totale pensioenvermogen is nu ca. 1500 miljard en neemt nog steeds toe. Jongeren hoeven niet bang te zijn dat er straks niks voor ze overblijft. Wij ouderen moeten flink dooreten eer zo'n vermogen totaal op is. En er zijn ook geen tegengestelde belangen, zowel ouderen als jongeren willen een goed pensioen met indexaties bij positieve rendementen.

Buiten de kwestie over de rekenrente zijn er nog een paar wolven in de lucht:

1. Het voorstel van minister Koolmees dat nieuw gepensioneerden de mogelijkheid krijgen 10% van hun opgebouwde pensioen te kunnen opnemen. Die grap betekent het begin van de doodsteek van solidariteit, want is een aderlating voor de pensioenfondsen. Dat kapitaaldeel kan dus niet meer renderen ten behoeve van de anderen, deelnemers en gepensioneerden. Geld dat weg is, is weg.

2. Verder de kwestie van de doorsneepremie. Prachtig om van de doorsneepremie af te willen, maar wie gaat dat betalen? Deskundigen hebben dit begroot op tenminste 60 miljard, maar misschien wel 100 miljard. Deze kosten graag collecteren bij alle andere instanties en zeker NIET bij de pensioenfondsen!

3. En dan als er een nieuw pensioenstelsel is. Betekent nieuwe contracten bedenken en die dan invoeren. Uitsterf-constructie zou niemand te kort doen, maar is ingewikkeld bij de uitvoering. Een nieuw contract is uitsluitend aanvaardbaar als het uitkeringsbedrag minimaal gelijk blijft en

maatregelen worden ingevoerd om de inflatie op te vangen. De welvaartsvastheid, waarvoor we betaald hebben, zullen we helaas in moeten leveren voor een inflatiecorrectie. Helaas wordt die op grond van "de financiële situatie van het pensioenfonds" ook al jaren niet uit betaald.

4. Mijn vereniging BPPol staat achter de standpunten in het onderhandelingstraject gesteund door de koepel NVOG/KNVG waarbij BPPol als lid organisatie is aangesloten. Met bijna 300.000 leden kunnen die meer een vuist maken. NVOG/KNVG zitten in de klankbordgroep en bewaken hun uitgangspunten.

Wij blijven alert op ontwikkelingen. Iedereen wil een koopkrachtig pensioen en een stabiel pensioenstelsel."



En als slagroom op de taart kon er nog een filmfragment getoond worden van **korpschef Erik Akerboom**, die gefilmd in zijn dienstauto, een woord tot het gezelschap richtte.

In bijgaande link kunt u de film bekijken en horen wat hij te zeggen heeft

Daarna werd iedereen hartelijk bedankt door Bob Nagel die ook weer werd bedankt omdat hij de dag uitstekend had geleid en ook

omdat hij ophoudt met lid zijn van de postactievencommissie. In petit comité nemen we nog afscheid van hem. En verwelkomen we Philip Heijning als nieuw lid van onze commissie.

Iedereen was na deze informatieve dag wel aan een borrel en een diner toe.

Het was een zeer geanimeerd diner goed verzorgd door de kok en keukenmedewerkers van Warnsveld en uitstekend uitgeserveerd. Iedereen ging tevreden en verzadigd weer naar huis.

De volgende bijeenkomst vindt plaats op **vrijdag 9 oktober 2020** te Warnsveld, dus zet deze datum alvast in uw agenda.

Met vriendelijke groet, mede namens

Bob Nagel, Herman Wiltink, Joke Schake-Sammels, Klaas de Vos

Mariëtte Christophe