



VMHP

het
professionele
politie platform

123e jaargang • nummer 4 • november 2016



**INTERVIEW
SANNA EICHORN**

**MIGRATIE-
CONTROLE**

**SPIEGEL VOOR
POLITIECULTUUR**



Aangesloten bij de
European Confederation
Of Police

Colofon

REDACTIEADRES VMHP:

Postbus 91460, 2509 EB Den Haag
tel: (070) 419 19 41
fax: (070) 419 19 42
e-mail: redactie@vmhp.nl

EINDREDACTIE:

Henk Klap

REDACTIE:

Saskia van Bruinessen

AAN DIT NUMMER WERKTEN O.A. MEE:

Kees van Dijk, Jacques Dijkgraaf, Jan Dikkers, Madelon Donna, Willem Doppenberg, Hans Kamphuis, Henk Klap, Rogier van Koetsveld, Margot de Koster, Wim Michels, Bob Nagel, Jan Nap, Evert Onink, Kees Schoonen, Willy Valckx, Reginald Visser, Cees van der Voet, Sander van Vuuren, Henk van Zwam

VORMGEVING & DRUK:

GBU media, www.gbu.nl

FOTOGRAFIE:

Wim Michels, Hes van Huizen, Evert Onink, istock

KOPIJ AANLEVEREN BIJ:

redactie@vmhp.nl

SECRETARIAAT,

LEDENADMINISTRATIE, ABONNEMENTEN:

Bereikbaar van maandag t/m vrijdag
tel: (070) 419 19 41,
fax: (070) 419 19 42,
e-mail: secretariaat@vmhp.nl

ABONNEMENTSGELD:

€ 25,00 per jaar
Banknummer VMHP:
NL78 INGB 0000 3633 36

DAGELIJKS BESTUUR VMHP:

Sanna Eichhorn, voorzitter
Cees van der Voet, secretaris
Willem Doppenberg, penningmeester

CONTRIBUTIE LEDEN:

Actieve leden € 12,00 per maand
Postactieve leden € 44,00 per jaar
Bankrekeningnummer contributies:
NL23 INGB 0000 1329 81

COVERFOTO:

Sanna Eichhorn neemt na tien jaar
voorzitterschap op 14 december afscheid.

BELANGENBEHARTIGING

Voor belangenbehartiging kun je terecht
bij belang@vmhp.nl.

DE KRACHT VAN DE VMHP

Ruim tien jaar geleden werd ik tijdens een letterlijk stormachtige algemene vergadering op Urk door jullie gekozen als voorzitter. Ik dacht dat binnen vier jaar de nationale politie een feit zou zijn. Ik dacht dat het voorzitterschap goed te combineren zou zijn met een parttime functie als leidinggevende in de opsporingsexpertise. En ik dacht dat ik in het weekend gewoon mijn wedstrijden met mijn paard zou kunnen blijven rijden (en daar is dagelijkse training voor nodig). Ik hoopte velen van jullie, andere collega's en veel mensen in het politievakverenigingsnetwerk te leren kennen. Dat heb ik gedaan en daar bovenop leerde ik mensen uit andere sectoren, vakbonden, politiek, pers, departementen en gewoon uit de maatschappij kennen.

Na een korte inwerkperiode met Michiel Holtackers ben ik aan de slag gegaan. Ik wist dat het af en toe een wissel zou trekken op mijn vrije tijd, maar daar deed Michiel tijdens de inwerkperiode luchtigjes over. Maar het grapje tussen bondsvoorzitters was als een niet nader te noemen oud-NPB voorzitter naast een weekje wintersport ook in juni een week wegging: vakantie is een keuze! Als je er niet bent, gaan wij gewoon door met onderhandelen. Ik heb respect voor Math, mijn man, die tijdens cao-onderhandelingen wist dat de cao bijna altijd voor ging. Die dan ook vaak zei: 'wat ben ik blij dat jij aan mijn kant staat!'. De enige keer dat het cao-overleg niet voor ging, was afgelopen jaar na Sinterklaas. Toen zijn wij met een terminaal zieke vriend van ons uit eten geweest. Over het feit dat ik voor hem de onderhandelingen onderbrak, was hij heel vrolijk: belangrijker dan de Minister van Veiligheid en Justitie: wie maakt dat mee in zijn leven! Het was een heel speciaal diner voor ons allemaal.

Ik heb ruim tien jaar mogen genieten van de geweldige passie van VMHP'ers voor het politievak zowel in de uitvoering als in de ondersteuning. Er is in die jaren veel veranderd: wij zijn er voor de politieprofessionals, het overleg wordt op landelijk niveau gevoerd met de Minister, met de nationale politie aan zijn zijde. Er zijn de afgelopen tien jaar heel veel themadagen georganiseerd, er is veel ontwikkeld, geleerd, gemaakt en gecommuniceerd met elkaar. De vereniging is gegroeid, wij zijn internationaal gegaan en de fijne, warme contacten zijn altijd gebleven.

In die tien jaar heb ik ook diverse malen afgeschermd trajecten en overleggen meegemaakt. Collega's die moesten vrezen voor mensen in de eigen politieorganisatie. Van alles heb ik meegemaakt. Wij zijn er met elkaar doorheen gekomen en dat blijven wij als VMHP doen.

De mooie momenten van argumenteren, echte VMHP onderhandelpunten binnenhalen tijdens nachtelijk cao-overleg, VMHP'ers zien groeien en bloeien: ik heb het allemaal dankzij en met jullie mogen en kunnen meemaken. Ik ben en blijf VMHP'er in hart en nieren en hoop jullie op 14 december te zien op mijn afscheid.

Sanna Eichhorn
voorzitter

Meer informatie over het afscheid van voorzitter Sanna Eichhorn wordt op www.vmhp.nl gepubliceerd. Noteer alvast 14 december in je agenda.

INLEVEREN KOPIJ

Deadline voor het volgende Blauwtje/VMHP-Nieuws: 9 januari 2017

SANNA EICHHORN: 'HET BLIJFT GEWOON LEUK'



10 JAAR VOORZITTER

Tien jaar geleden nam Sanna Eichhorn het stokje over van Michiel Holtackers. Zij zorgde ervoor dat de VMHP aan de onderhandelingsstafel het verschil maakt. En dat de VMHP meegroeit met de tijd waarin professionaliteit van het vak een centrale rol speelt. Sanna blikt terug op haar voorzitterschap. Op 1 januari 2017 neemt Caroline Bonekamp het roer van haar over.

‘Elke dag begint voor mij met het gevoel van ‘ik mag weer’. Voorzitter van de VMHP zijn blijft gewoon leuk. De functie heeft zich ook door de jaren heen ontwikkeld,’ zegt Sanna met een glimlach. Wat ontwikkelingen betreft noemt zij de invloed van de VMHP bij de cao-onderhandelingen. De positie van onze vereniging aan de onderhandelingstafel is groot: ‘Wij maken echt het verschil. De VMHP houdt altijd oog voor de kwaliteit van de politie.’

GROTE INVLOED

Wat Sanna wel jammer vindt, is het resultaat van de landelijke reorganisatie. ‘Wij hebben veel gelobbyd maar het ontwerp van de organisatie is niet de politie geworden die wij voor ogen hadden.’ Sanna noemt de knip tussen beleid en uitvoering als voorbeeld. Ook had de VMHP liever alles veel fijnmaziger gezien en er had veel meer verantwoordelijkheid bij de politiechefs moeten blijven.

NAAMSBEKENDHEID

Verantwoordelijk is een belangrijk begrip binnen VMHP-land. De VMHP richt zich op politie professionals, mensen die veel verantwoordelijkheid binnen hun vak en/of binnen teams en afdelingen dragen. Volgens Sanna is het belangrijk om voor de jonge professionals binnen deze groep als politievakorganisatie aanspreekbaar te



zijn. Daarin ligt de uitdaging voor haar opvolger. Sanna: ‘Ik heb er vertrouwen in dat Caroline de VMHP meer naamsbekendheid zal geven.’

KRENTEN

Als Caroline op 1 januari 2017 het voorzitterschap van Sanna overneemt, wat betekent dit dan voor de voormalig voorzitter? ‘Ik zal de informele, politieke gesprekken missen. Dat waren voor mij de krenten in de pap. Als je aan de onderhandelingstafel zit, ben je ook rechtstreeks op de hoogte.’ Inmiddels zit Sanna aan ‘de andere kant’ van deze tafel. De korpschef heeft haar gevraagd om de onderhandelaarspositie van het korps in het CGOP in te vullen. De politie moet weer een betrouwbare partner worden en daarvoor is het nodig een brug te slaan tussen beleid en uitvoering bij HRM.

PASSIE

Bruggen slaan daarin ligt ook de kracht van de VMHP. Sanna vervolgt: ‘En als je lid van de VMHP bent, kun je een beroep doen op mensen met ervaring, mensen die je willen helpen. Daar heb ik zelf altijd veel steun aan gehad.’ Ook heeft Sanna veel steun aan haar paard gehad, die helaas onlangs is overleden. ‘Paarden zijn mijn passie. Als ik om tien uur ‘s avonds nog ging rijden, was ik moe en had eigenlijk geen zin. Zodra ik op mijn paard zat, kon ik alles



uit mijn hoofd weggrijpen. Het gaf me nieuwe energie en heeft me fris gehouden. Zo kan ik de wereld aan.’

Op 14 december te Den Haag neemt Sanna afscheid van de VMHP. Wil je haar de hand schudden? Informeer dan vooraf bij het secretariaat (zie colofon voor contactgegevens).





Reginald Visser, voorzitter CMHF: 'Ik heb Sanna in de afgelopen jaren leren kennen als een betrokken, bevlogen en verbindende bestuurder. Een scherpe analyticus die op het juiste moment adequaat wist te handelen in vaak lastige omstandigheden in moeizaam verlopende arbeidsvoorwaarden onderhandelingen. Daarnaast niet alleen oog voor de belangen van de VMHP, maar zeker ook voor het wel en wee van de centrale CMHF. Als persoon een heel plezierige medebestuurder. Ik wens haar alle succes in haar nieuwe functie.'

Willem Doppenberg, penningmeester VMHP (rechts op foto): 'Het samenwerken met Sanna heb ik als heel plezierig ervaren. Het was altijd concreet, geen discussie om de dingen die er niet toe doen. Niet vergaderen om te vergaderen en in ons onderling afstemmingsoverleg waren we altijd 'kort van stof'. Er was ook veel onderling vertrouwen en respect. Ik vond het een eer om met haar te mogen samenwerken.'

'Er ging in het begin van onze samenwerking wel eens iets mis met de laptop; I-book was er nog niet. Dan foeterde Sanna en haar excuus was dat ze weer op de verkeerde knopjes had gedrukt. Math (red.: echtgenoot) wist dan beter op welke knopjes gedrukt moest worden en... ja hoor, dan deed het ding het weer.'

'Sanna gaf aan dat ze soms van alles op de bureaus zag liggen waar ze niet over ging maar waar ze wel een mening over had. Die mening gaf ze dan in diplomatieke taal door maar altijd met de intentie die geen afbreuk deed aan de bedoeling van de opsteller.'



Cees van der Voet, secretaris VMHP (links op foto): 'Bij Sanna weet je dat ze enorm taakgericht zaken oppakt, steeds weer vanuit een groot integriteitsgevoel en steeds met oog voor de menselijke maat. Haar gedrevenheid als mens en als voorzitter is een bron van inspiratie voor mij. Sanna staat open voor een andere kijk op de zaak en beschouwt inbreng en tegenspraak altijd vanuit de inhoud. Met haar intuïtieve gevoel voor verhoudingen vertegenwoordigt ze de VMHP op alle niveaus in de vakbonds-, politie-, ministeriële en politieke organisatie als een constructieve en serieuze gesprekspartner. Met respect kijk ik naar een politievrouw die op vele borden schaaft zonder haar eigen identiteit te verliezen.'

Geert Priem, voorzitter ANPV: 'Sanna had het vaak over het moment dat zij thuis met Math (red.: echtgenoot) de dag nog eens doornam. Dit noemde zij telkens haar 'keukentafelgesprek'. Ik heb Sanna bijna twee jaar meegemaakt als voorzitter van de VMHP. Sanna kwam als vakbondsbestuurder steeds op voor haar achterban, maar had ook oog voor alle politiecollega's en wist een goede balans te houden met het organisatiebelang. Sanna was steeds een stabiele factor die vrijwel overal aanwezig was. Zij was ook diegene die bij oplopende discussies de partijen terug kon brengen tot de kern van de zaak. Sanna maakte altijd aantekeningen tijdens elke vergadering of bijeenkomst. Dit hielp mij nog weleens als ik iets was vergeten. Sanna, bedankt voor alles en namens de ANPV wens ik jou veel succes in jouw nieuwe functie en werkomgeving maar ook met je paardencarrière.'





Jan Nap, lector bij de Politieacademie: 'Jezelf zijn, maar niet met jezelf bezig zijn, die mooie uitspraak van Martin Buber over authentieke mensen, past goed bij Sanna, vind ik. Ze is niet met zichzelf bezig maar met 'de goede zaak', met de ander. Ze heeft daarbij het lef om vertrouwen te schenken, ze eist het niet op. Maar door haar houding, ontvangt ze het ook weer. En terecht!'

Hans Kamphuis richtte namens de Postactievencommissie tijdens de postactievendag op 13 oktober het woord aan de voorzitter: 'Sanna, bedankt voor je aanwezigheid gedurende vele jaren, het geschonken vertrouwen in onze commissie en alle medewerking van het bestuur rond de organisatie van onze postactievendagen. Wij stellen ook het mogen deelnemen aan de kaderdagen zeer op prijs.' Sanna kreeg bloemen aangeboden en grapte: 'Het duurt nog zeker dertien jaar voordat ik weer op deze dag erbij zal zijn.' Ze duidt hiermee op de tijd dat zij zelf ook post-actief lid zal zijn.



Jacques Dijkgraaf, huisadvocaat VMHP: 'Een voorzitter met oog voor het collectief en met een groot hart voor het individu. Mij is het voorrecht ten deel gevallen dat ik de afgelopen tien jaar nauw met Sanna heb mogen samenwerken. Zij is niet alleen een zeer bijzonder mens, maar ook nog een kei van een voorzitter.'

'Een vakbondsvoorzitter is een belangenbehartiger met een (bijna) schizofrene opdracht: Kom op voor ons allemaal, maar in ieder geval ook voor ieder van ons apart! Het is duidelijk dat die opdrachten regelmatig botsen, want wat goed is voor iedereen, is nog niet per se goed voor mij. Sanna verstaat de kunst deze beide vormen van belangenbehartiging op zodanige wijze op elkaar af te stemmen dat zowel het individu als het collectief recht wordt gedaan.'

'Als huisadvocaat ben ik bij uitstek de vertolker van het belang van het individuele lid. Immers als advocaat mag ik mij niet laten belemmeren door de afweging dat het voor mijn cliënt weliswaar nadelig is, maar dat het 'voor de groep toch echt heel goed is'. Dit leverde tussen Sanna en mij altijd heel bijzondere en constructieve discussies op. Ik denk bijvoorbeeld aan de wijziging in 2013 van het beleid ten aanzien van de dienstauto. De kwartiermakers van de nationale politie zagen zich geconfronteerd met een politieke opdracht het privégebruik van de dienstauto te beëindigen.'

'Tijdens haar voorzitterschap heeft de politie op het terrein van de arbeidsvoorwaarden en rechtspositie zeer turbulente tijden gekend. Met name de invoering van het LFNP heeft bij veel leden het gevoel gewekt dat de werkgever geen oog had voor de inzet van menigeen en voor hun verdiensten voor het korps. Sanna heeft steeds getracht te voorkomen dat leden van de VMHP door dit massieve proces vermalen werden. Dat is uiteraard niet altijd gelukt, maar soms wel en dat is een heel knappe prestatie.'

'Beste Sanna, er rest mij op deze plek niets meer en niets minder dan mijn dank neer te schrijven voor de mooie jaren dat ik met je mocht werken. Het ga je goed en ik beloof je dat ik in samenwerking met Caroline de collectieve en individuele belangen van de VMHP leden zal blijven dienen.'

Spreken over vernieuwing

De najaars kader tweedaagse op 29 en 30 september in Veenendaal kreeg een wat andere inhoud. Het geplande professioneel platform op vrijdagochtend kon helaas niet doorgaan. De hele tweedaagse stond vooral in het teken van onze vereniging en de vernieuwing daarvan.

Donderdagmiddag wisselen de kaderleden in de Ondernemingsraden, de Centrale Ondernemingsraad, de afdelingen, commissies, kenniskringen en het arbeidsvoorwaarden overleg informatie uit over lopende en komende zaken.

Onze aankomende voorzitter Caroline Bonekamp deed verslag van de bijeenkomst waar de korpsleiding een inkijkje gaf in de lange termijn maatschappelijke ontwikkelingen, de gevolgen daarvan voor de politie en de strategie die de korpsleiding wil gaan volgen. De bijdrage van Caroline werd goed ontvangen door de kaderleden.

VERNIUWING

Vrijdagochtend werd besteed aan informatie-uitwisseling. Ook stonden de deelnemers uitgebreid stil bij de vernieuwing van de VMHP. Jan Dogger, die aan de wieg stond van de 'Beacon' vernieuwingsvoorstellen, deed verslag van de tussenresultaten van de Commissie Vernieuwing die sinds het voorjaar van 2016 de draad weer heeft opgepakt.

Wil je meer weten over deze dag of heb je ideeën die je wilt delen? Neem dan contact op met je kaderlid of het betreffende commissielid. Contactgegevens staan op pagina 30.

Verkiezingen 2017

Ondernemingsraad: iets voor jou!



Binnen een groot aantal eenheden vinden de verkiezingen voor de ondernemingsraad plaats in het najaar van 2017. Bij de afgelopen verkiezing heeft de VMHP maar liefst 17 zetels weten te vererven.

De Kenniskring Medezeggenschap is al gestart met de voorbereidingen om in 2017 weer een goed resultaat te behalen. Als je meer wilt weten over de komende verkiezingen

of je ambitie hebt voor een eventueel lidmaatschap van een ondernemingsraad, neem dan contact op met Roel de Raad, Leo Smalt, Gerry Smit of Sander van Vuuren. Voor alle contactgegevens zie pagina 30.

KENNISKRING MEDEZEGGENSCHAP

Contactpersoon: Sander van Vuuren

Mobiel: 06-52565868

E-mail: sander.van.vuuren@politie.nl

Terugblik postactievendag

Onderwijs & opvoeding



‘In mijn opinie is opleiding: onderwijs én opvoeding. In Nederland zijn de scholen en universiteiten slechts opleidingsfabrieken. Aan opvoeding en verantwoordelijkheidsbesef wordt nauwelijks aandacht besteed. Daarom heb ik de University College opgericht.’

Aan het woord Hans Adriaansens, oprichter van de University College Utrecht en de Roosevelt Academy Middelburg. Hij heeft na een korte introductie van dagvoorzitter Hans Kamphuis het woord gekregen en de 52 aanwezigen op de postactievendag 2016 hangen meteen aan zijn lippen.

‘In bijvoorbeeld Berkeley zijn de studenten even goed als onze VWO’ers. Ook onze docenten zijn niet minder als die in Berkeley. Dat er dan toch zo’n verschil in reputatie bestaat, moet wel aan de organisatiecontext liggen. Dus context is bepalend voor de prestaties en het succes,’ dat is het startpunt van de professor. In Nederland kent die context een paar eigenaardighe-

den. Zo hebben we 483 studierichtingen waaruit studenten moeten kiezen. Grote kans dus dat ze verkeerd kiezen en afhaken. ‘Een student merkt dan na een paar maanden dat de keuze verkeerd was. Gevolg: 35% uitval en gedemotiveerde jongeren.’

BREDE BERG

Het University College werkt anders. Hans: ‘Een hoge berg bouw je van onderaf breed op. Zo werkt het bij ons ook. Eerst werken we aan die onderdelen die in elke studie terugkomen: hoe doe je onderzoek, hoe schrijf je een paper, hoe presenteer je je gegevens. Daarna gaan we specialiseren op basis van de kwaliteiten en interesse van de individuele student, zodat hij of zij in drie jaar ook echt kan afstuderen.’

Bij de start krijgen de studenten een T-shirt met het geplande jaartal van afstuderen, en wee je gebeente als je daarna nog op het college moet rondlopen. Drie jaar is normaal voor een universitaire bachelor. Daarna beginnen de meeste studenten meteen aan hun master, al stijgt het aantal afgestudeerden dat eerst nog een pauze neemt.'

Belangrijk element van zo'n gunstige context is ook de fysieke omgeving, vindt de professor. 'We zitten bij voorkeur in iconische gebouwen met statuur en uitstraling, zoals de Kromhoutkazerne in Utrecht of het middeleeuwse Stadhuis in Middelburg. Door de kleine schaal met nooit meer dan 600 studenten kennen studenten en docenten elkaar. Studenten wonen er ook, zitten veel bij elkaar en leren van elkaar. Diversiteit is belangrijk en zorgt voor een verscheidenheid aan perspectieven. Minister Plasterk vond de University Colleges ooit een 'crèche voor rijkeluijskinderen', maar moest daar gelukkig van terugkomen, want het tegendeel is waar.'

BUITENLAND

'De eerste University College studenten zijn in 2001 afgestudeerd. Die zitten inmiddels op topfuncties in bedrijven, overheidsinstellingen en Ngo's in binnen- en buitenland.' Opvallend noemt Hans dat Nederlandse studenten vaak verder studeren in het buiten-

land, terwijl de buitenlandse studenten juist in Nederland blijven studeren.

Op zo'n college komen opleiding en opvoeding weer bij elkaar: je vergaart er niet alleen kennis maar ontwikkelt ook verantwoordelijkheidsgevoel. In het buitenland zijn die twee aspecten onlosmakelijk onderdeel van 'education'. Het zou een zegen zijn als ook in ons eigen land opvoeding en onderwijs weer in één adem genoemd kunnen worden. Dat vergt het een en ander voor scholen en universitei-



Meine Pieter van Dijk, Erasmus University Rotterdam

ten, maar het helpt voorkomen dat de jeugd uit de bocht vliegt. Hans blijft wel optimistisch: 'Ik zie wel ontwikkelingen. Die duren nog wel even, maar gaan door.'

INTERMEZZO

Voor de lunch komt onze nieuwe voorzitter Caroline Bonekamp voor het voetlicht. Zij stelt zich uitgebreid voor en licht het tijdelijke duovoorzitterschap toe: 'Ik leid een veranderingsproject en zit in de laatste fase. In maart moet dat afgerond zijn.' Sanna is al begonnen met haar nieuwe functie bij de nationale politie. Zij moest vandaag naar een vergadering. Vervolgens levert erelid Koen de Maat de laatste nieuwtjes op het gebied van pensioenen, zorg en inkomen.

jard. De dekking is een politiek verhaal. De rekenrente gewoon veel te laag.' Koen sluit af met de verzekering dat er absoluut geen pensioengeld naar de EU gaat.

HOVO

Na de voortreffelijke lunch en uiteraard de traditionele bordesfoto in eveneens traditioneel mooi weer is het podium voor Meine Pieter van Dijk, als professor verbonden aan het International Institute of Social Studies van de Erasmus University Rotterdam. Hij legt in een levendig, humoristisch en gloedvol betoog uit waarom HOVO (Hoger Onderwijs Voor Ouderen) zo leuk is, en ook nuttig. Een after-lunch-dip? Geen sprake van.

Studenten en docenten kennen elkaar

'Prinsjesdag laat zien: lonen omhoog in stapjes, pensioenen in grotere stappen omlaag. De zorglasten gaan van 3,5% naar 10%. De lonen zijn vanaf 2000 met 30% gestegen, maar de gepensioneerden staan op de O-lijn.' Het ABP heeft 835.000 gepensioneerden en 380 miljard in kas. Dat is voldoende voor uitbetalen en dan nog blijft er elke maand over. Koen: 'We eten de kas niet leeg. In de afgelopen crisisjaren is het vermogen van de pensioenfondsen toegenomen van 600 miljard naar meer dan 1.200 mil-

'Kijk,' zegt hij, 'we hebben alleen geïnteresseerde studenten. We leren door discussie, verdieping en stimuleren. De sociale interactie speelt een belangrijke rol. De studenten komen meestal al vroeg op college, drinken koffie met elkaar en praten af en toe bij tijdens een lunch. We gaan op excursie, waardoor je waardevolle inzichten kunt krijgen. Je kunt verhalen vertellen en je oratorisch vermogen vergroten. Nadeel, we weten niet alles en geven soms uitleg zonder kennis. Die vergaren we samen.'



Leon Kuijs, Politieacademie

Vervolgens geeft de prof een heldere samenvatting over de excursies die hij samen met studenten heeft ondernomen naar China. 'China heeft een snelgroeiende ondergrondse kerk. Over tien jaar is China het grootste Christelijke land. Er is wel een Communistische partij, maar daarin komt het beste toch boven drijven. China bewandelt de Derde Weg, met

In korte tijd is er voor 40 miljoen euro bezuinigd. Leon: 'Die bezuiniging komt vooral uit het snijden op personeelskosten in de staf en ondersteunende activiteiten. We richten ons geheel op onderwijs en onderzoek. Alle ondersteunende activiteiten zijn ondergebracht bij het Politiedienstencentrum (PDC). Werving & Selectie is ondergebracht bij HRM. Het College van Bestuur is opgeheven. Nu is er een

geleiders wordt gewerkt. Leon: 'De vraag naar kwaliteit en flexibiliteit gaat niet altijd samen. Voorbeeld is het blauw vakmanschap. Politie zou een zelflerende organisatie moeten zijn. Fysieke en mentale weerbaarheid zijn belangrijk. Te weinig collega's worden te vaak naar te veel impactvolle incidenten gestuurd. Daardoor lopen collega's vast. Die cursus wordt nu opgepakt, samen met de vakbonden en het ministerie. De opleiding duurt drie dagen. Dat moet wel voorbereid en gepland worden. Een nieuwe opleiding voorbereiden duurt één jaar. Aanpassing van een opleiding kunnen we in een half jaar realiseren.'

De intentie is om te sturen op basis van formatie. Maar, zo waarschuwt de directeur: 'het duurt nog wel drie tot vier jaar voor we echt in staat zijn om vraaggestuurd te werken.'

AFSLUITING

Na dit zeer interessante inkijkje in de keuken van de Politieacademie wordt VMHP-voorzitter Sanna Eichhorn voor het voetlicht gehaald. Zij wordt uitge-

Van elke opleiding en cursus slechts één variant

een eigen manier en eigen model. Het is een land met twee gezichten. In China is het recht op voedsel belangrijker dan het recht op vrijheid.'

Na deze gedreven inleiding sluit de prof af met de quote: 'College geven is leuk. College krijgen ook.'

POLITIEACADEMIE

De laatste inleider is voor de aanwezige postactieven wel heel interessant: Leon Kuijs, directeur van de Politieacademie. In een korte presentatie schetst hij de belangrijkste ontwikkelingen van zijn opleiding. 'We willen een kwaliteitsinstituut zijn voor onderwijs en kennis. Voor voorbereiding en vorming op het beroep. We hebben ongeveer 25.000 studenten per jaar die deelnemen aan 400 opleidingen op negen vakgebieden. We hebben regelmatig debatten met Bob Hoogenboom. Dat discours wordt ook op YouTube gezet.'

Directie Politieacademie, waarbij de directeur uit het blauw komt. Volgend jaar komt er een aparte paragraaf voor de Politieacademie in de Politiewet en is onze opleiding weer binnen de nationale politie verankerd.'

De connectie met de onderwijswereld blijft wel gewaarborgd. Leon: 'De initiële opleiding is verbonden met de ROC's in het land, waarbij studenten vrijstelling kunnen krijgen voor meerdere modules. Het politiediploma is volwaardig aan een Mbo-opleiding en we hebben accreditatie voor vijf opleidingen voor bachelor en master.' Ook aan de kwaliteit van de opleidingen wordt hard gewerkt. Er komt van elke opleiding en cursus slechts één variant, in plaats van 26 of 10. Het docentschap wordt onderdeel van het loopbaanbeleid. Docenten krijgen bijscholing en ook aan de verhoging van de kwaliteit van de praktijkbe-

breid bedankt voor alle ondersteuning en ruimte die zij de commissie postactievendag heeft gegeven (zie ook pagina 6), waarop zij op haar beurt de commissie bedankt voor alle inspanningen die deze doet om de postactievendag elk jaar weer te laten slagen, met elke keer een ander topic. Sanna sluit af met de constatering dat het nu nog wel dertien jaar zal duren voor zij weer voor een postactievendag zal worden uitgenodigd.

Dagvoorzitter Hans Kamphuis rondt af met de mededeling dat de volgende postactievendag gepland staat op woensdag 11 oktober 2017, met als onderwerp: Terrorisme.

Met dank aan postactief VMHP-lid Evert Onink voor het verslag en de foto's.

*Oud-politiefchef
stapt over naar zorgsector*

WIE IS...

HENK VAN ZWAM

Meer dan dertig jaar politie, waaronder regiokorpschef, liet hij achter voor een top functie in de zorg. Henk van Zwam is nu de voorzitter van de raad van bestuur bij zorginstelling Carinova. Bij zijn afscheid verwoordde zijn toen negenjarige zoon het treffend: 'Ik hoor dat jullie hem gaan missen, maar er zijn ook mensen blij dat papa weggaat. Ik krijg een papa die mij naar school brengt.' Tijdens de algemene vergadering van Oost-Nederland gaf Henk een persoonlijk verslag over zijn keuze.



'Ik voel me nog steeds op en top politiemann. Zo raakt het mij als de politie negatief in het nieuws komt. Maar wat ik mis, bestaat bij de politie niet meer.' Henk begon ooit in Amsterdam. Daar vertelde zijn recherchechef dat hij een 007 zou worden en nooit meer als 000 weg zou gaan. Recherche blijft ook na zijn vertrek bij de politie in zijn bloed. Als je Henk ernaar vraagt, kijkt hij wel een beetje weemoedig. Toch heeft hij geen spijt van zijn besluit. Nu kan deze ex-politieman zijn zoon naar school brengen, vervolgens met de fiets naar werk waar hij plezier in heeft en 'gewoon' 's avonds voor het eten thuis zijn.

LOOPBAAN

Zo gewoon was dat al die jaren in dienst van de politie niet. Henk werkte hard, eerst in Amsterdam, later als leidinggevende bij de gemeentepolitie Almere en aansluitend bij

regiokorps IJsselland als chef van het Interregionaal Recherche team Noord-Oost Nederland. 'Ik was nooit thuis, maar vond het werk geweldig. Mijn mooiste tijd was als districtschef in regiokorps IJsselland. Ik deed daar mijn eerste ervaring op met burge-

'Ik ga er weer over'

meesters, bijvoorbeeld bij de monden klauwzeer crisis.' Daarna werd hij gevraagd om eerst als plaatsvervangend- en later als regiokorpschef in Gelderland-Zuid de bedrijfsvoering op orde te brengen: 'Ik hoefde niet perse korpschef te worden, het is wel gebeurd en achteraf heb ik er ook veel van genoten. Ik werd gevraagd voor de board Ondersteuning en mocht

ook de cao-onderhandelingen voeren in het CGOP.'

KRANTEN

Toen kwam de reorganisatie en zag hij de vacatures voor de korpsleiding en de top 61. Henk: 'Ik heb gesolliciteerd, een brief naar Bouman geschreven. In de krant las ik dat iemand anders het werd. Weer een sollicitatie, weer geen afwijzing maar een andere naam in de krant. Ondertussen had ik het in Gelderland-Zuid erg naar mijn zin. Het korps was van een organisatie met grote problemen in de bedrijfsvoering naar een uitstekende presterend korps gegaan.'

ONTEVREDEN

Dan 1 januari 2014: 'Ik was ineens geen korpschef meer. Wel kreeg ik de functie van hoofd Operaties bij de Landelijke Eenheid en plaatsvervangend eenheidschef aangeboden. Ik



Henk van Zwam wordt bedankt door Corry van Ballegooijen, voorzitter VMHP-afdeling Oost Nederland.

kwam oude bekenden tegen, dat wel, maar ging er niet meer over. Verder vertrok ik om 6 uur van huis en kwam pas om 20 uur terug. Het voelde alsof ik mijn gezin tekort deed en ook was ik minder tevreden bij de politie. Ik zag steeds meer mensen om me heen die wel op de loonlijst stonden maar niet tevreden waren. Als ik dit langer blijf doen, gaan anderen aan mijn gezicht zien dat ik het niet leuk vind, dacht ik toen. Dit alles, gekoppeld aan een zorgbehoefte thuis, maakte me vatbaar voor signalen van buitenaf.'

KANS

Henk kreeg de vraag van een werkvingsbureau of hij een functie in de zorg met hoofdkantoor in Deventer zou willen. Hij begreep dat de kans klein zou zijn dat hij het zou worden, omdat er forse veranderingen in die sector gaande waren en ze voor zekerheid wilden gaan. Dus een erva-

ren zorgbestuurder. 'Dat daagde me uit,' lacht de voormalig politieman als

Thuis voor het eten

hij eraan terugdenkt. Henk bereidde het gesprek goed voor, verdiepte zich in de gesprekspartners en kreeg de baan: 'In de zorg werken veel betrokken mensen. Ik vind het leuk werk en ga er ook voor. Wel is er sprake van gender ongelijkheid: van de 4.000 mensen die er werken, ken ik alleen alle mannen; het zijn er maar 5.'

OPDRACHT

Henk had als opdracht om snel te reorganiseren. 'Ik houd van opdrachten. Binnen één jaar hebben we een heel niveau van management eruit gehaald. Nu zijn 120 teams zelfstandig verantwoordelijk en het werkt fantastisch. Er

zitten alleen twee zorgdirecteuren tussen. We hebben de mensen het vertrouwen gegeven dat ze het zelf kunnen. Medewerkers wilden beslist niet dat de cliënten last hadden van weef fouten door de reorganisatie. Die weef fouten werden dan ook als het ware dicht gefietst door medewerkers zelf.' Een keer per week loopt Henk mee met de teams: 'Noem me maar stagiair, zeg ik dan, als we bij cliënten binnenshuis komen.' Verder ontmoet hij deels dezelfde wethouders als in zijn politietijd en heeft makkelijk entree bij burgemeesters.

Naast plezier in zijn werk heeft het thuisfront vader en echtgenoot weer terug. Hoewel Henk wel de kameraadschap en de inhoud van het politiewerk mist, is voor hem per saldo de balans positief: 'Als je er ontvankelijk voor bent, dan dient de juiste kans zich wel op je pad.'

Doorstart twinningproject POASY Griekenland

Van 13 tot en met 17 september werd een hernieuwd bezoek gebracht aan de Griekse zustervereniging POASY om het twinningproject in het kader van de mondiale solidariteit door te starten. Als gevolg van de effecten voor de Griekse politie van de financiële en economische crisis was het eerste bezoek in 2014 niet optimaal. Jan Dikkers en Willy Valckx kunnen berichten over een succesvolle doorstart.



Het eerste twinningbezoek eind augustus 2014 kende als gevolg van de financiële en economische crisis en vooral de effecten daarvan op de Griekse politie en de zustervereniging POASY een slecht gesternte. Terwijl de VMHP-gedachte was om juist in zo'n situatie te willen ondersteunen, had het toenmalige POASY-bestuur vooral nationale financiële en economische zorgen aan het hoofd en stond, geheel begrijpelijk, niet echt open voor internationale samenwerking. Inmiddels is een nieuw bestuur aangetreden en met de vice-voorzitter hiervan werd uitgebreid gesproken over het hoe en wat van een twinningproject. Het gaat om uitwisselen van elkaars kennis en ervaring, nationale problematieken vanuit een bilaterale of internationale gezichtshoek belichten, elkaar daarbij in woord en daad helpen en ondersteunen. Dit alles op een informele wijze.

SITUATIE EUROCOP

In een avondbijeenkomst met de voorzitter en leden van het bestuur van POASY werd de doelstelling van het twinningproject herhaald en kon op instemming van het POASY-bestuur rekenen. Met hen werd gesondeerd over de ontstane situatie in Dublin in november 2015. De Duitse Gewerkschaft der Polizei (GdP) en de

Nederlandse NPB hebben toen hun vertrek uit Eurocop per 1 januari 2016 aangekondigd. POASY hangt de visie aan dat Eurocop essentieel is voor politiebonden uit de landen van de Europese Unie. Een Eurocop met visie en power om de belangen van de Europese politiecollega's op de kaart te zetten bij de Europese pers en instellingen. Zo kan Eurocop de rol vervullen van 'The voice of police in Europe'.

HOOFDKANTOOR

Een bezoek werd gebracht aan het hoofdkantoor van POASY. Hier werd

uitgebreid gesproken met de voorzitter van POASY en de POASY-vertegenwoordiger in het Executive Committee van Eurocop. Het kantoor is gelegen op het terrein van het hoofdbureau van de Griekse politie in Athene en naast het terrein van de officiersopleiding van de Griekse politie. Dit kantoor staat dus ook fysiek als een spin in het web. Sinds de val het toenmalige kolonelsregiem kent Griekenland een nationale politie. Daarmee is zij Nederland ruim 25 jaar voor geweest en valt er voor Nederland in menig opzicht te leren van Griekenland. Wat zijn hun 'do's en



Voor het hoofdkantoor van POASY met Georgios Stamatakis, de Griekse vertegenwoordiger in het hoofdbestuur van Eurocop en collega Angelica, die tolkte.

don'ts'? Een onderwerp voor een volgend werkbezoek.

AMBASSADEUR

Tijdens het werkbezoek had de voorzitter van POASY aangegeven dat hij een memorandum over de benarde situatie en positie van de Griekse politie in de vluchtelingen crisis had geschreven. De VMHP werd verzocht om deze aan de Nederlandse ambassadeur te overhandigen tijdens het gebruikelijke bezoek aan de Nederlandse ambassade gedurende een twinningbezoek. Na de ruime kennismaking met de ambassadeur Caspar Veldkamp werd over het memorandum en andere in het kader van het twinningproject van belang zijnde aangelegenheden uitgebreid gesproken met Marten de Vries van de Economische Afdeling en Natascha Apostolidi van de Politieke Afdeling en Migratie van de ambassade. Zoals de

Griekse cultuur en de volgende salariskorting voor de Griekse politie. De visie van Eurocop is dat in tijden van financiële en economische crisis het handhavingsapparaat van de overheid op orde moet zijn en niet door salariskortingen in een corruptieve situatie moet worden gebracht. Ook werden vijf statements van Eurocop over de Europese en Griekse vluchtelingensituatie overhandigd en besproken (zie website Eurocop). Na bestudering zouden zij de documenten ter beschikking stellen van de ambassadeur.

INTERVIEW

Op verzoek van POASY gaven Jan Dijkers en Willy Valckx op de laatste dag van het werkbezoek een intern POASY video-interview waarin zij werden gevraagd naar hun indrukken en zienswijze opgedaan tijdens het werkbezoek. Het interview zou ook ter

beschikking worden gesteld aan de filmmende pers.

Tijdens dit interview werd de VMHP gevraagd naar haar visie op de bewering van POASY dat Europees geld voor de aanpak van de vluchtelingen crisis in Griekenland niet altijd daarvoor werd gebruikt. De Griekse politie is daardoor nog steeds niet optimaal toegerust om deze crisis tegemoet te treden. Het VMHP advies was, als dit waar is, om als POASY de Europese pers en instellingen te benaderen.

VERVOLG

Er werd afscheid van elkaar genomen onder de afspraak om en marge van de vergadering van het Eurocop Committee in Barcelona in oktober, dat in het teken staat van terrorisme, het werkbezoek te evalueren. Ook wordt er dan met anderen stilgestaan bij de situatie binnen Eurocop.

Oproep ILSA Law Journal

Jouw werk laten publiceren?

HHS ILSA Journal is op zoek naar artikelen, essays, papers en opiniestukken over internationaal recht. Heb jij kennis en wil je deze delen of ken je iemand binnen je netwerk die dit zou willen? Lever dan je Engelse tekst voor 16 december in.

HHS ILSA Law Journal is opgezet door European & International Law studenten van de Haagse Hogeschool. De journal wordt dus voornamelijk verspreid onder de honderden studenten van de European & International Law studie. Ook is deze journal te vinden in de bibliotheek van het Vredespaleis.

INTERNATIONAAL RECHT

Inzendingen moeten gerelateerd zijn aan internationaal recht. Het zou dus mogen

gaan over internationale wetgeving en internationale rechtelijke instanties. Mogelijke onderwerpen zijn bijvoorbeeld Europol, Eurojust, internationale tribunaal en rechtbanken en wetgeving van de Europese Unie of de Verenigde Naties. Inzendingen over nationaal recht en nationale wetgeving worden niet opgenomen.

PRAKTISCHE INFO

Inzendingen moeten tussen 1.000 en 5.000 woorden en in het Engels zijn.



De tekst en voetnoten moeten een dubbele regelafstand hebben. Je kan je werk inzenden in een Word-document naar ilsajournal.hhs@gmail.com tot 16 december.

Ga voor meer informatie naar

www.ilsahhs.nl/journal

Voor vragen e-mail

ilsajournal.hhs@gmail.com

Of neem contact op via Facebook:

HHS ILSA Law Journal

Portugees twinningproject

Uitbreiding met de maritieme politie



Binnen het kader van het Portugese twinningproject brachten Jan Dikkers en Willy Valckx van 12 tot en met 16 juli een werkbezoek aan hun partners. Partner in meervoud! De ASPPM, de associatie van de Portugese Maritieme Politie heeft zich namelijk bij het twinningproject aangesloten. Onderstaand het verslag van Jan en Willy.



Cesar Nogueira, voorzitter APG/GNR: Dankzij twinningproject een samenwerkingsin plaats van een vechthouding

Tijdens het werkbezoek van vorig jaar werd het eerste contact gelegd met de Associação Sócio-Profissional Polícia Marítima (ASPPM), de associatie van de Portugese maritieme politie. De uitnodiging werd gedaan om hen op te nemen in het twinningproject. Dit werd in dank aanvaard, waardoor het twinningproject, naast de APG/GNR (Associação dos Profissionais da Guarda Nacional Republicana), nu een uitbreiding kent met de ASPPM. In de avond van de aankomstdag werd met gebruikmaking van de vaste tolk Lut Caenen uitgebreid gesproken met leden van het dagelijks bestuur van de APG/GNR, ASPPM en hun adviseur Antonio Bernardo, oud-raadsheer van het Portugese Constitutionele Hof.

JURIDISCHE BENADERING

De ASPPM had tot op heden vier congressen georganiseerd over de demilitarisering van ook de maritieme poli-

tie. De leiding van de maritieme politie was daarbij aanwezig. De congressen kenden een juridische benadering. Redenerend vanuit de Portugese grondwet dat de binnenlandse veiligheid een taak is van de civiele en niet van de militaire politie. Militairen waken over de buitenlandse veiligheid van Portugal. Ondanks de vier congressen is een resultaat over demilitarisering uitgebleven.

VAN BUITEN

Systemen verander je niet van binnenuit, maar van buitenaf was het advies van de VMHP. Waarom is als vakbond niet de maatschappelijke verantwoordelijkheid genomen om in de publieke opinie de discussie op gang te brengen? Dat het in standhouden van zo

veel los van elkaar opererende politiediensten structurele meerkosten en afstemmingsverliezen met zich meedraagt? Dat met minder diensten en structureel minder kosten een hogere service kan worden geboden aan de Portugese bevolking? Geredeneerd vanuit het Verdrag van Lissabon is het de vraag hoe internationaal informatie kan worden uitgewisseld als de Portugese informatiehuishouding niet op orde is. Wat is dan de Portugese bijdrage aan de internationale terreurbestrijding, welke veiligheid krijgt de Portugese bevolking? Vanuit de visie van Eurocop voeren binnen de EU-lidstaten civiele politiediensten de politietoekening uit en niet militaire politie. Stof tot nadenken.

NOTITIE

De volgende ochtend werd verder en diepgaander gesproken met de voorzitter van de APG/GNR en een lid van het dagelijks bestuur. Er was een open mind en zij wilden meer weten. Hoe het een en ander aan te pakken? Dit resulteerde erin dat op verzoek van de voorzitter het dagelijks bestuur een notitie gaat schrijven. Deze notitie dient als aanzet om als APG/GNR de besproken onderwerpen op de agenda te krijgen van onder andere zusterbonden, leiding van de politiediensten, politiek en media. Doel is om zo de publieke discussie op gang te krijgen en veranderingen van buitenaf aan te vliegen.

ATTITUDEVERANDERING

Tijdens het gesprek gaf de voorzitter aan dat hij veel aan het twinningproject had gehad. De gevoerde gesprekken tijdens de bezoeken van de VMHP hadden hem veel tot nadenken aangezet. Hij bespeurde bij zichzelf een attitudeverandering. De voorzitter stond niet meer in de vecht- of confrontatiemodus voor de korte termijn, maar in die van overleg- en onderhandelingsattitude voor de langere termijn.

FULLMEMBERSHIP EUROCOP

Na een aantal jaren van APG/GNR als observer binnen Eurocop, staat zij nu voor de keuze om full member van de Europese koepel te worden. Eurocop en het twinningproject heeft APG/GNR veel gebracht, aldus de voorzitter, en hij ziet in de VMHP een betrouwbare partner. Vandaar dat de VMHP werd gevraagd om advies over het aangaan van het full membership. Gelet op het vertrek van de Duitse vakbond GDP en de Nederlandse NPB was het advies om dit jaar nog af te wachten hoe Eurocop zich verder ontwikkelt en daarmee de aanvraag pas in 2017 te doen.

40-URIGE WERKWEEK

Het bestuur van APG/GNR was in afwachting van een brief van de Minister van Binnenlandse Zaken. Hierin wordt geregeld dat het per-



soneel van de GNR als uitgangspunt een 40-urige werkweek krijgt en niet meer 24 uur per dag in dienst is. De civiele politie, de PSP in de grote Portugese steden, kent al een 36-urige werkweek. Met deze brief wordt een belangrijke stap gezet dat ook de GNR onder arbeidstijdenregelingen gaat vallen.

LEGERGENERAALS

Portugal heeft inmiddels een linkse regering. De nieuwe Minister van Binnenlandse Zaken heeft aangegeven dat de komende vijf jaren de top van de GNR, bestaande uit elf legergeneraals, wordt vervangen door hoofd-officieren voortgekomen uit de GNR en niet meer uit het leger. Ook dit is een belangrijke stap in de doorontwikkeling van demilitarisering binnen de GNR.

MARITIEME POLITIE

In de middag werd een bezoek gebracht aan de maritieme politie. Deze bestaat uit ongeveer 600 personeelsleden en staat onder commando

do van een driesterrenadmiraal van de Portugese marine. De VMHP werd door de commandant en zijn voltallige staf ontvangen. In het kennismakingsgesprek gaf de commandant aan dat hij er geen bezwaar tegen had als de ASPPM lid werd van Eurocop en een twinningproject aanging met de VMHP. Waarvan akte! Toezeggingen die bij de start van het twinningproject met de APG/GNR voor een aantal jaren terug minder voor de hand lagen.

DANK

De volgende dag bedankte Antonio Bernardo, de oud-raadsheer, per mail de VMHP voor haar gesprek met de admiraal en de toezeggingen die hij in dat gesprek had gedaan. Een hele stap voorwaarts. In het vervolgggesprek met de APG/GNR gaf zij aan dat ook zij reeds had vernomen van het gesprek. In het samen optrekken binnen het twinningproject met de ASPPM gaf dit een goede basis. Waarvoor ook van de APG/GNR dank.

BEZOEK AMBASSADEUR

In de middag werd zoals gebruikelijk gesproken met de Nederlandse ambassadeur Govert Jan Vrij de Vroe en de nieuwe politieliaison op de ambassade René Cupido. De VMHP sprak hen bij over de ervaringen van de afgelopen dagen. Zij zouden de ontwikkelingen binnen Portugal volgen en bij het bezoek volgend jaar aan de ambassade met de VMHP delen.

TOT SLOT

De collega's van de APG/GNR en ASPPM dankte de VMHP voor haar bezoek, steun en advisering en zagen uit naar het volgende bezoek in 2017, evenals de ontmoetingen en marge van de vergaderingen van Eurocop.



KENNISKRING INTERNATIONALAAL

Contactpersoon: Willy Valckx
Mobiel: 06-11356048
E-mail: valckx.cgop@vmhp.nl

Ontmoeting hoogste baas EC

Geen no-go areas en niet meer wapens

Eurocop zorgt voor zichtbaarheid van politie in Europa. Op 29 september gingen de president en vicepresidenten dan ook op bezoek bij de president van de Europese Commissie (EC) Jean-Claude Juncker. Vooral de terreurdreiging en de impact daarvan op het politiewerk stond op de agenda.

Eurocop president Angels Bosch, vice president Roger Mercatoris en tweede vicepresident Calum Steele vertelden over de uitdagingen waarvoor politiemensen over heel Europa op allerlei fronten staan. Met name de terreurdreiging kwam ter sprake. Ondanks deze dreiging en de toenemende vraag voor politiemensen daalt het aantal in Europa en wordt er steeds minder geïnvesteerd in de politie. Bosch liet weten dat het lijkt alsof soberheid belangrijker gevonden wordt dan de veiligheid van burgers.

MEER DAN INFO

EC-baas Juncker kreeg het advies om meer te doen dan alleen het delen van informatie. Eurocop liet weten dat de oplossing ook niet ligt bij meer wapens voor de politie. Wel is het belangrijk om politieagenten goed uit te rusten om zichzelf en inwoners te beschermen. Ook moeten politiecollega's in samenwerkingsverbanden kunnen werken en hun informatiepositie moet zo actueel mogelijk zijn. Er mogen geen *no-go areas* voor politiemensen zijn.

POLITIEKE UITSPRAKEN

Eurocop benadrukte dat de vluchtelingencrisis praktische uitdagingen voor de politie met zich meebrengt. Hierin zijn agenten niet getraind en sommige politiekorpsen worden overspoeld met de grootte van de vluchtelingenstroom. Van



de politie wordt vaak een oplossing verwacht bij issues op hele andere terreinen. Denk aan huisvesting, gezondheid en onderwijs. Bovendien zorgen politieke uitspraken over intolerantie voor verandering en dit belast de politiediensten nog meer.

TRAINING

Volgens Eurocop worden kansen gemist als het om het versterken van de vaardigheden van politiemensen gaat. Dat komt door inconsequenties in politietraining over heel Europa en binnen de lidstaten. Daarom pleit Eurocop voor een Europees trainingsprogramma. Dit kan de basis vormen voor een Europees curriculum wetshandhaving. Het zou dan wel voor alle politiemensen beschikbaar moeten zijn, wil het een succes worden.

MEER ISSUES

Verder heeft de Eurocop delegatie nog een aantal geografische kwesties aan de orde gesteld:

- De Gardo Civil in Spanje en de GNR in Portugal;
- Brexit en de gevolgen voor de politie;
- Problemen bij de Griekse / SKOPE grens;
- De continue staat van paraatheid in Frankrijk en wat dit betekent voor het civiele recht.



KENNISKRING INTERNATIONAAL

Contactpersoon: Willy Valckx

Mobiel: 06-11356048

E-mail: valckx.cgop@vmhp.nl

GOLFDAG

Longest, neary, flight and fun

Jeanne Dijkers sleepte de Theo Stallmann-schaal binnen na een sportieve golfdag. Dit jaarlijks terugkerend evenement bij de VMHP met vier uur wandelen en sporten biedt ook volop ruimte voor bijpraten. Jan Dijkers een van de deelnemers praat ons bij over deze ledendag in Den Bosch.

Vrijdag 29 juli verzamelden een twintigtal enthousiaste golfers zich voor de zevende VMHP-golfdag op de golfbaan Haverleij bij Den Bosch. Het golfspel is ooit gedefinieerd door Youp van 't Hek als 'knikkeren voor oudere jongens die niet willen bukken'. Als deelnemers weten zowel de oudere jongens als de meisjes wel beter.

THEO STALLMAN

Onze (nog) voorzitter Sanna Eichhorn was aanwezig om de nodige sociaal-

emotionele ondersteuning te bieden voor de ongetwijfeld zeer spannende strijd om de Theo Stallmann-schaal. Door Theo werd samen met Kees van Dijk acht jaar geleden een golfwedstrijd georganiseerd voor VMHP-leden. Na zijn overlijden werd in 2009 de wedstrijd voortgezet met als eerste prijs een schaal, vernoemd naar hem, de Theo Stallman-schaal.

DRIE MAAL

Op deze schaal staan nu zeven namen

Van links naar rechts Marianne van Schaik, Jeanne Dijkers met daarachter Jos Molendijk, Henk Jansen en Rose Molenaar

van winnaars, drie keer die van Manuel Mulder. Manuel moest zich terdege voorbereiden om voor de vierde keer zijn naam op de schaal vermeld te krijgen. Na snel een kleine Bossche Bol en kop koffie naar binnen te hebben gewerkt, verdween hij naar de driving range en de putting green om zich 'in te slaan'. Na de briefing door de wedstrijdleiding Kees van Dijk (waar Manuel dus werd gemist) werd er om twaalf uur gestart in flights van drie spelers.



Winnaar Jeanne Dijkers tussen Piet Bisschop (links) en Kees van Dijk (rechts)

SCORE

Het spel golfen doet zijn naam eer aan: de slagen, de afstanden en de gewenste richting van het balletje doen (mede)spelers kreten ontlokken, variërend van 'geweldige slag' tot '*#@%&#'. Na een wandeling van ongeveer vier uur (Mark Twain: *golf is a 4 hour walk, spoiled by a little white ball*) ben je terug bij het beginpunt en lever je de scorekaart met het resultaat van de ronde in bij de wedstrijdleiding. Als dan de spelmaterialen zijn opgeborgen, lees achter in de kofferbak gestouwd, wordt er gedoucht en gaat het spel verder in de negentiende hole: de bar en het restaurant. Zodra alle flights binnen zijn, berekent de wedstrijdleiding het resultaat aan de hand van de scorekaarten uit.

WINNAARS

Er zijn twee bijzondere prijzen uitgelooft: een voor de *longest drive*, de verste afslag op een aangewezen hole, en de *neary*, de bal die het dichtst bij de vlag eindigt met de eerste slag op een korte hole. Bij de heren had Henk

Jansen de *longest* en Marianne van Schaik bij de dames. De *neary* werd als eerste door Diny Stallman gezet, maar Jos Molendijk wist het te verbeteren.

Daarna zijn de gewone prijzen aan bod. De derde prijs (31 punten) ging naar Nico Laagland, de tweede prijs naar Rose Molenaar (32 punten) en de winnaar jawel, geen Manuel, maar echtgenote van ondergetekende, Jeanne Dijkers met 34 punten. Door de wedstrijdleiding, Piet Bisschop, werden nog enkele aanwijzingen gegeven voor onderwerpen die niet in de nabeschuiving van de winnaar vermeld mochten worden. Na deze nabeschuiving werd de wedstrijd afgesloten met een eenvoudige maar voedzame maaltijd.

De baan lag er trouwens geweldig bij: we hebben erg geboft met het weer: flightgenoten, bedankt voor de stimulerende werking: wedstrijdleiding bedankt voor de goede organisatie.

WINNAARS

Eerste prijs: Jeanne Dijkers (34 punten)

Tweede prijs: Rose Molenaar (32 punten)

Derde prijs: Nico Laagland (31 punten)

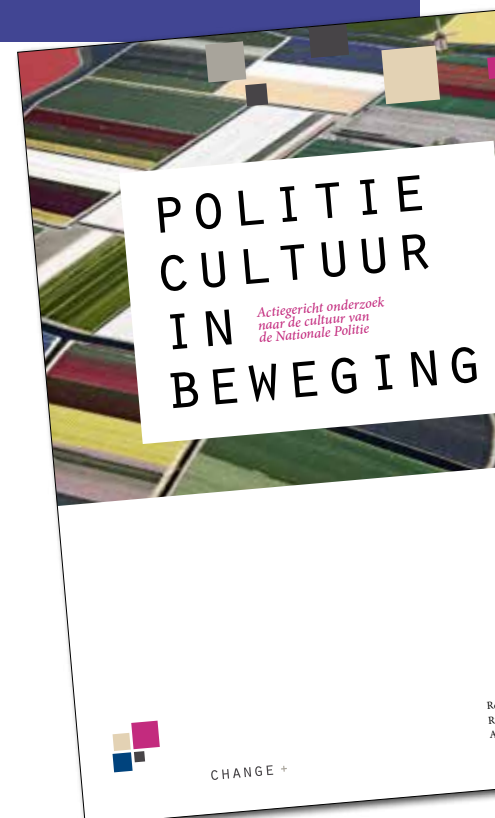
Longest drive: Henk Jansen en Marianne van Schaik

Neary: Jos Molendijk

TIP VOOR LEIDINGGEVENDEN

VRAAG TIJDENS TEAMOVERLEG NAAR CULTUURTHEMA

In het realisatieplan nationale politie staat dit regelmatig. Het is dé manier om een onderwerp onder de aandacht te brengen. Ook wij zien in ons rapport 'het goede gesprek' als een belangrijk gereedschap om cultuur te beïnvloeden. Hoe werkt dat? Het hoeft niet moeilijk te zijn, print één van de zeven cultuurthema's uit de medewerkersversie van het rapport en neem het voor iedereen mee naar een teamoverleg. Laat iedereen het lezen (2 minuten) en maak een rondje. Wat vind je ervan? Herken je het? Wat betekent het voor jouw werk? Zorg ervoor dat mensen een persoonlijk antwoord geven en niet alles wegdereën. Vraag om voorbeelden en anekdotes. Laat medewerkers op elkaar reageren, zonder elkaar te bekritisieren. Hetzelfde recept kan je gebruiken voor de zeven ontwikkelsuggesties. Met vragen als: herken je het uit de praktijk? Hoe doe jij dit? Wat leer je van het verhaal dat je collega zojuist vertelt?



Bij wie ligt de bal?

Wat zijn de eerste reacties op het onderzoek naar onze politie-cultuur? Onderzoekers Rogier van Koetsveld en Ruud Hartmans legden ons in juni met hun onderzoeksrapport een spiegel voor: wat zien we? Belangrijker, wat doen we met de resultaten? En hoe spelen leidinggevenden de bal? Rogier en Ruud blikken speciaal voor de VMHP terug op de maanden na de bekendmaking van het rapport. Een waarschuwing vooraf: er worden helaas geen hapklare antwoorden gepresenteerd.

Schets de politiecultuur en formuleer ontwikkelsuggesties waarmee deze cultuur kan worden ontwikkeld. Dat was onze opdracht voor het onderzoek dat we in 2015 uitgevoerd hebben. Samengewerkt werd met Ard-Pieter de Man (Sioo) en Sanna Eichhorn van de VMHP was er als mee-lezer bij betrokken.

ONDERZOEK

Tijdens het onderzoek zijn met medewerkers dwars door de organisatie verhalen en anekdotes verzameld die samen een beeld geven van de cultuur. Dit beeld is vergeleken met de gewenste cultuur, zoals die onder meer in het realisatieplan van de nationale politie staat. Daarna zijn verklaringen benoemd voor verschillen tussen deze twee kanten van de cultuur. Tenslotte is met een groep medewerkers gewerkt aan mogelijkheden om de cultuur in beweging te krijgen.

Het onderzoek is uitgevoerd in opdracht van het WODC (Ministerie van Veiligheid en Justitie). De begeleidingscommissie bestond dan ook uit een aantal wetenschappers maar ook namen daar mensen uit de politieorganisatie aan deel.

Ook wij als onderzoekers hebben tijdens het onderzoek de politieorganisatie net zo goed als opdrachtgever gezien als het ministerie. Waar de wetenschap vooral oog heeft voor de wijze waarop het onderzoek wordt uitgevoerd, heeft de politie vooral belang bij het resultaat: wat kunnen we ermee? Dit artikel gaat dan ook over het in beweging krijgen van de cultuur.

EERSTE REACTIES

Reacties die we tot nu toe op het rapport hebben gekregen, zijn dat het herkenbaar is, dat het goed zou zijn

als iedereen dit zou lezen en dat mensen zich afvragen hoe 'we' hier nu mee verder gaan. Er zijn tenslotte veel onderzoeken en 'we' (de politie) zijn er goed in om daar weinig mee te doen. Het valt ook op dat iedereen met wie we erover spreken redelijk positief is, terwijl het rapport op papier niet tot veel reacties leidt. Dit past wel bij het belang van persoonlijk contact dat tijdens het onderzoek naar voren is gekomen (lees het cultuurthema 'Eenheid in denken en doen' en de ontwikkelsuggestie 'Collega, maak meer gebruik van het breed gedeelde politieke gevoel').

Even terug naar de genoemde herkenning. Dat is aan de ene kant positief: als het herkenbaar is zal het wel een aardige weergave zijn van de cultuur. Aan de andere kant wordt het woord 'herkenbaar' ook gebruikt met als betekenis: 'niks nieuws, dit wisten we al en wat kunnen we hier nu mee?' En dan de opmerking 'het is goed als iedereen dit zou lezen', hoe werkt dat? Enkele reacties die we gehad hebben van mensen die willekeurig gevraagd



Wie doet de aftrap?

SAMENVATTING CULTUURKENMERKEN

FAMILIE

Breed gedeeld binnen de politie is het gevoel deel uit te maken van een grote familie. De leiding spreekt over eenheid, samenhang en samenwerking. Verhalen van medewerkers zitten vol verwijzingen naar samenwerking, saamhorigheid en loyaliteit. Dit wordt gewaardeerd en politiemensen willen er meer van. Daar staat tegenover dat de kracht van de familiecultuur directheid en openheid naar elkaar niet in de weg mag staan. In de praktijk lukt dat niet altijd. Binnen een sterk familiegevoel is er dus wel iets nodig om nieuwsgierigheid, onafhankelijkheid en gastvrijheid te bewaren.

PROFESSIONELE RUIMTE

De ruimte om in bijzondere situaties af te kunnen wijken van vastgestelde werkwijzen, is bedoeld om creatief vakmanschap te stimuleren en samen te leren in het werk. In de praktijk wordt professionele ruimte in de basispolitiezorg gezien als 'geef me de ruimte om mijn werk te doen'. Ook het leren van het werk op straat gebeurt minder dan mogelijk, omdat politiemensen terughoudend zijn om hun twijfels en zwaktes te laten zien.

HIËRARCHISCHE VERHOUDINGEN

We willen leidinggevendenden die kunnen omgaan met meedenken en tegenspraak, waarbij op gelijkwaardige wijze gesproken wordt over het werk. In de praktijk loopt het anders: medewerkers in de basispolitiezorg zijn gewend vaak eerst de chef van dienst te bellen. Deze rolverdeling en de wederzijdse verwachtingen houden elkaar in stand.

INITIATIEF

Op alle niveaus in de organisatie wordt uitgesproken dat initiatief gewenst is. Toch lijkt het nemen van eigen initiatief achter te blijven bij deze wens. Naast het 'vooruit stappen waar anderen een stap achteruit doen' is een andere kant van initiatief de dingen doen die belangrijk zijn maar niet per se nu hoeven te gebeuren. Belangrijke maar niet urgente zaken blijven vaak liggen.

OPERATIONEEL LEIDERSCHAP

Het gevoel bestaat dat operationeel leiderschap ontbreekt. In de praktijk wordt dit gebrek opgelost door veel onderling te regelen. Er is echter ook behoefte aan het verbinden van doelen en prioriteiten op landelijk en regionaal niveau met de activiteiten van de agent op straat.

VERBINDING BEDRIJFSVOERING EN OPERATIE

In de praktijk hebben mensen het gevoel dat ze niet meer weten wie erover gaat, als het de bedrijfsvoering betreft. In de cultuur is empathie over en weer nodig: een houding waarin de executieve collega's en collega's uit de ondersteuning nadenken over wat het effect is van hun handelen op de ander. Dit wordt moeilijk gemaakt door het gebrek aan persoonlijk contact door centralisatie en digitalisering.

EENHEID IN DENKEN EN DOEN

De leiding geeft aan dat de ontwikkeling van dit cultuuraspect best goed loopt. De beleving hiervan in de operatie is eerder negatief. Er wordt geklaagd over roosterdruk en over kleinigheden. Eenheid in denken en doen wordt verschillend geïnterpreteerd: voor de leiding gaat het over gelijke doelen voor de hele organisatie en makkelijk kunnen samenwerken; operationele medewerkers denken bij eenheid in denken en doen meestal aan lastige regeltjes uit Den Haag.

zijn de medewerkersversie te lezen, waren wat dat betreft teleurstellend. Kritiek op de lettergrootte, op het ontwerp van de voorkant en op de kennelijk te kritische toon op de eerste pagina.

Het beeld is duidelijk: cultuur verandert niet door er een rapport over te schrijven, zelfs niet als dat rapport gelezen wordt. Dat is geen nieuws maar het maakt de vraag 'wat kunnen we ermee?' belangrijk én moeilijk te beantwoorden.

EN NU?

Dat is de vraag die nu voorligt. In dit artikel gaan we in op twee vragen die daarbij passen: bij wie ligt de bal nu en hoe kan die gespeeld worden?

De bal ligt bij leidinggevendenden. Eenheden hebben de ruimte om zelf te bepalen of en hoe ze met dit onderzoek aan de slag gaan. Daar wil en kan de korpsleiding zich niet direct mee bemoeien. Binnen de eenheden zullen het de leidinggevendenden zijn die organisatiecultuur op de agenda gaan zetten. Groepen medewerkers gaan niet uit zichzelf het rapport lezen en er een gesprek over voeren

De bal ligt ook bij mensen in de organisatie die 'veranderkundigen' heten. Er zijn echter niet veel mensen binnen de politie die daar onverdeeld hun aandacht aan kunnen geven; het is grotendeels een informele neventaak. Dat leidt tot veel gesprekken onderling over het werk en minder tot concrete actie. Als leidinggevende ga je dus zelf aan de slag: denken én doen.

TIJDGEBREK EN INITIATIEF

Een groot knelpunt dat zich daarbij aandient, is tijd. Het is druk, de personele reorganisatie zit in een nieuwe fase. Teams zijn groot, er beweegt veel. Hoe maak je tijd om eerst jezelf te verdiepen in dit onderwerp en daarna ook nog je medewerkers daarin mee te nemen?

Tijdgebrek is problematisch omdat het onderwerp wel *belangrijk* is maar niet echt *urgent*. Hoe de politie daarmee omgaat, is te vinden in het rapport, onder het cultuurkenmerk Initiatief. Eerst een beeld van wat initiatief bete-

kent in de cultuur van de politie:
Initiatief nemen betekent dat je iets doet zonder dat daar een directe opdracht aan vooraf gaat. Een groot aantal verhalen binnen dit thema gaat over het wel nemen van en ook over het niet nemen van initiatief. Er wordt een aantal situaties beschreven waarin mensen individueel of met hun team 'er iets van willen maken'. Een keerzijde is de ervaring dat initiatief niet altijd gestimuleerd wordt. Denk bijvoorbeeld aan leidinggevers die, als het spannend wordt, de leiding even overnemen. Daarnaast bestaat het gevoel dat in de opsporing expertisegebieden meer centraal zijn belegd. De experts in de districten voelen dit als een beperking van hun eigen vrijheid en mogelijkheden om het goede te doen en initiatief te tonen. Leidinggevers stimuleren eigen initiatief ook lang niet altijd: 'inbreng geven is wel vaak gewenst maar alleen als de leiding erom vraagt.'

Een verklaring voor de behoefte aan initiatief in relatie tot het gevoelde gebrek eraan, is de actiegerichtheid van de politie:
Bij het werk van de politie wordt al snel gesproken over 'vooruit stappen, waar anderen een stap achteruit doen' en 'zo nodig naar bevind van zaken handelen'. Dit zijn schijnbaar situaties waarin de politie initiatief neemt. Dit is echter niet alles. Een andere kant van initiatief is dingen doen die belangrijk zijn maar niet per se nu hoeven te gebeuren. Denk aan samenwerking met partners in de veiligheidsketen of werken aan je ontwikkeling als medewerker: belangrijke maar niet altijd urgente zaken. Om bij dit soort onderwerpen in beweging te komen, zit actiegerichtheid eerder in de weg; er is altijd wel een incident waar je je door kunt laten afleiden. Hoe wordt de nationale politie ook actief bij belangrijke maar niet urgente zaken?

Kortom: veranderen van cultuur is belangrijk, kost tijd en is niet echt urgent. Onderdeel van de cultuur is dat voor niet urgente zaken geen tijd is. Dit houdt zichzelf in stand. Een

begin is van de oplossing ervan. Wij hopen dat bewustwording hiervan het begin is van de oplossing ervan.

HOE

Dan het 'hoe': hoe kan ik als leidinggevende aan de slag met de cultuur in mijn team? Het advies, van ons maar ook van de korpsleiding, is om de ontwikkelsuggesties te lezen, bijvoorbeeld die over 'meer en betere gesprekken voeren in de organisatie': *De behoefte om het gesprek te voeren met collega's uit andere teams in de organisatie wordt meerdere malen benoemd. Daar staat tegenover dat er ook wordt gezegd dat deze gesprekken niet vaak gevoerd worden, dat er weinig tijd voor wordt gemaakt en dat deze gesprekken niet altijd op een gestructureerde manier worden gevoerd. Mogelijkheden om meer en betere gesprekken te voeren in de hele organisatie zijn:*

- Stel een aantal onderwerpen centraal binnen de hele politieorganisatie. Zorg ervoor dat deze in kleine, vaak ongeplande gesprekken aan de orde komen. Twee mogelijke onderwerpen zijn: 'Wat betekent Professionele ruimte eigenlijk?' en 'Wat is eenheid in denken en doen?'
- Gesuggereerd is om 'meer informele momenten te organiseren' of 'het spannende gesprek te initiëren'. Dit kan door groepschefs gedaan worden of door 'buddy's' zoals in sommige teams al gebeurt.
- Verbeter gesprekstechnieken. Bijvoorbeeld door gesprekken een meer divers karakter te geven door het concept van 'denkhoeden' (De Bono) toe te passen waarbij deelnemers op heel verschillende manieren aan het gesprek meedoen.
- Besteed aandacht aan het geven en ontvangen van feedback.
- Scheid het persoonlijke 'hoe is het nu met jou?' van de inhoud 'hoe had je dit beter kunnen doen?'
- Organiseer bewust gesprekken tussen groepen die in de huidige praktijk niet met elkaar in contact komen.

LEESTIP

Vergeet, als je het rapport er toch bij

pakt voor de andere ontwikkelsuggesties, vooral niet de inleidende tekst bij deze suggesties te lezen. De ontwikkelsuggesties zijn namelijk behoorlijk algemeen en zeker niet volledig. Als leidinggevende zal je deze dus passend moeten maken voor je eigen team en situatie. Daarbij helpt het om je bewust te zijn van de mogelijkheden en onmogelijkheden van verandering. Zeker waar het de cultuur betreft. Deze inleidende tekst (pagina's 55-59 van het rapport) eindigt in een samenvatting van criteria waar jouw succesvolle aanpassingen van ontwikkelsuggesties aan voldoen. Om er twee te noemen:

- De ontwikkelsuggestie is gebaseerd op iets wat al bestaat in het gedrag van mensen in de organisatie en het maakt gebruik van de kwaliteiten van de politie. Ontwikkelsuggesties sluiten aan bij bestaande woorden en beelden in de organisatie.
- De ontwikkelsuggestie bestaat uit een aantal kleine acties die op elkaar voortborduren en waarin van elkaar geleerd wordt.

TOT SLOT

Samengevat kan gesteld worden dat cultuurverandering ingewikkeld is. In de eerste reacties lopen we meteen tegen de cultuur van de politie aan. Deze robuustheid maakt verandering moeilijk. Als onderzoekers kunnen we aangeven waar de bal ligt: bij de leidinggevers. Als adviseurs helpen we je graag bij het spelen van deze bal. Maar het initiatief ligt bij jullie.

Succes!

Alle schuine teksten zijn passages uit het rapport.

AUTEURS

Het rapport en de medewerkersversie zijn te downloaden van ideoloog.nl en van wodc.nl. Het onderzoek is uitgevoerd door Rogier van Koetsveld en Ruud Hartmans van onderzoeks- en adviesbureau Ideoloog in samenwerking met Ard-Pieter de Man van Sioo.

Politie en migratiecontrole:



De bejegening van migranten en minderheden door politie en justitie krijgt al jarenlang aandacht in criminologisch en sociologisch onderzoek. Meestal stelt men dan de vraag naar de uitwerking van culturele, etnische of religieuze verschillen in het dagelijks politiewerk en gaat men ervanuit dat het een relatief nieuwe problematiek betreft. Dat is echter niet het geval: de verhouding politie-minderheden kent een lange geschiedenis van pogingen om migratie te reguleren, die de ontwikkeling van het moderne politiewezen in Europa in belangrijke mate bevorderden.

Al in de zestiende eeuw werden, in diverse Europese landen en regio's, allerhande mobiele bevolkingsgroepen en individuen – gaande van seizoenarbeiders, langeafstandsmigranten en rondtrekkende handelaars tot 'reizigers' zoals Roma – het onderwerp van groeiende publieke en officiële bezorgdheid. Het eerste gebruik van

de term 'landloper' (*vagabond*) situeert men in Frankrijk rond 1350. De term had een uitgesproken pejoratieve bijklank: hij verwees naar ongewenst zwerfgedrag. Deze negatieve stereotypering drong rond het begin van de zestiende eeuw door in de populaire literatuur, zoals *Das Narrenschiff* (1494), het *Liber vagatorum* (ca. 1510), en publicaties over de geheime taal van boeven. Deze werken portretteer-

den landlopers en bedelaars als professionele dieven, rovers en bedrivers. Dat beeld had een zeer sterke invloed op de publieke opinie en werd ondersteund door zowel de staat als de kerk. Als gevolg daarvan werden mensen zonder vaste verblijfplaats die als bedelaars en landlopers werden bestempeld, steeds vaker gestigmatiseerd als lui en vatbaar voor crimineel gedrag. Rondtrekkende bevolkings-

een lange geschiedenis

groepen, zoals Roma, werden nog het meest het slachtoffer van deze vooroordelen, omdat hele families onderweg waren zonder zichtbare intentie om zich ergens te vestigen. Zo symboliseerden zij de ongewenste levensstijl bij uitstek, deze van een permanent zwerven, en werden ze alom als 'ultieme vreemdelingen' beschouwd.

MIGRATIEWETTEN

Landloperij werd in de daaropvolgende eeuwen overal in Europa een strafbaar vergrijp. Het etiket van 'landloper' was zodanig rekbaar dat het de meest uiteenlopende vormen van geografische mobiliteit kon omvatten. In de praktijk ziet men dan ook dat de landloperijwetten in de eerste plaats werden gebruikt om ongewenste nieuwkomers van het grondgebied te verwijderen. Vanaf de late achttiende eeuw zorgde de groei van natiestaten voor toenemende bezorgdheid bij centrale overheden over ordehandhaving en sociale stabiliteit. Migranten

mensen het risico om als landlopers en bedelaars te worden bestempeld, omdat ze geen vaste woonplaats en bronnen van inkomsten hadden.

NIEUWKOMERS

Naast pogingen om migranten te controleren en te sturen, leidde de sterk toegenomen geografische mobiliteit, met intensieve migratiegolven naar de stedelijke centra, ook tot grote bezorgdheid over het lot en het vestigingspatroon van nieuwkomers in de steden. Tussen 1750 en 1914 vervijfvoudigde het aantal inwoners in Europese steden van meer dan 5.000 inwoners, waardoor steden exponentieel groeiden. Het controleren, opsporen en bijsturen van gevaarlijke gedragingen van verarmde nieuwkomers kwam meer dan ooit centraal te staan in het stedelijk migratiebeleid. Stedelijke overheden vaardigden een enorm aantal politionele verordeningen en regelgeving uit die specifiek gericht waren op arme immi-



OVER DE AUTEUR

Margo De Koster studeerde Geschiedenis en Sociologie aan de Vrije Universiteit Brussel, waar zij vervolgens van 1998 tot 2006 verbonden was aan de Vakgroep Geschiedenis en in 2003 promoveerde op een proefschrift omtrent meisjescriminaliteit tijdens de eerste helft van de twintigste eeuw. Daarna startte ze post-doctoraal onderzoek op naar jongeren, politie en grootstedelijke criminaliteit in de negentiende en twintigste eeuw. Zij doceert het vak Historische criminologie aan de Vrije Universiteit Amsterdam en ook aan de Vrije Universiteit Brussel. Daarnaast is zij vice-coördinator van het Belgisch interuniversitair onderzoeksprogramma Justice & Populations 1795-2015.

Eeuwenoude vrees voor ongewenste nieuwkomers

die tot de arme en kwetsbare klassen behoorden, werden nu nog vaker als een potentiële bedreiging gezien omwille van hun vermeend opstandig, gevaarlijk of crimineel gedrag. In de negentiende eeuw werden 'landloperij' en migratiecontrole het onderwerp van nationale en internationale conferenties, studies van deskundigen en van nieuwe, nationale migratiewetten. Tegelijkertijd maakten agrarische ellende en proletarisering in deze periode dat steeds meer mensen op zoek waren naar werk, en dat vaak in gebieden die nooit eerder massale immigratie hadden gekend. Tijdens deze periode liepen dan ook steeds meer

granten, zoals bijzondere toegangsregels en paspoortformaliteiten bij de stadspoorten, naast het opleggen van de verplichting aan verhuurders en herbergiers om de vroegere verblijfplaatsen van hun kostgangers bekend te maken bij de lokale overheid. In de negentiende eeuw kwamen daar nog andere lokale verordeningen bovenop die de meest uiteenlopende 'ongeregelde' gedragingen, zoals baldadigheid, dronkenschap en prostitutie, criminaliseerden en specifiek verarmde nieuwkomers viseerden. Tot ver in de achttiende eeuw ontbrak het de nationale, provinciale en lokale overheden die al deze wetten en maatregelen uit-

vaardigden echter aan instanties die ze konden handhaven. Dat zou ingrijpend veranderen.

PLATTELAND

De algeheel toegenomen bezorgdheid over sociale ontworteling en desintegratie bespoedigde vanaf het begin

van de negentiende eeuw de professionalisering en specialisatie van politionele en administratieve instanties. Een eerste belangrijke stap in deze ontwikkeling was de introductie van het achttiende eeuwse Franse model van de *Maréchaussée* in de meeste Europese natiestaten. Deze militaire politie, de eerste volledig gecentraliseerde politiemacht in West-Europa, werd in de meeste landen onder bewind van Napoleon of binnen zijn directe invloedssfeer ingevoerd als de zogenaamde *gendarmérie* en werd in eerste instantie belast met de opsporing en vervolging van landlopers en bedelaars. Landen zoals Frankrijk voerden tegelijk ook globale systemen van identiteitscontrole in. Vanaf 1781 vereiste een koninklijk decreet dat iedere werknemer identiteitspapieren (een *livret*) op zak had, die door zijn opeenvolgende werkgevers konden worden ondertekend. In het begin van de negentiende eeuw bracht het Consulaat een nog strenger systeem: zonder een aangevuld *livret* kon iedere arbeider die op zijn of haar weg onderschept werd door de napoleontische politie als landloper worden opgesloten in de gevangenis.

UITBREIDING POLITIE

Ook in de steden gingen pogingen van de autoriteiten om meer controle en toezicht uit te oefenen op het verblijf en de mobiliteit van nieuwkomers gepaard met uitbreiding en professionalisering van lokale politiediensten en de ontwikkeling van moderne technieken van bureaucratische controle. Daarbij ging veel aandacht uit naar het 'territorialiseren' van het politiewerk: de stad werd in verschillende politiewijken onderverdeeld en voortaan moest de politie-



**Een blinde draailierspeler met familie ontvangt een aalmoes (Rembrandt).
Bron: Rijksmuseum**

gen uit de stad te deporteren. Ook in Parijs bijvoorbeeld, waar een uitgebreide politiemacht onder de leiding van de *lieutenant général de police de Paris* nauwgezet toezicht hield op de

nog grotere rol spelen in de controle op migranten en landlopers. Tot de Eerste Wereldoorlog bleef handhaving van lokale verordeningen de belangrijkste politiestrategie op dit gebied.

Het systematisch verzamelen van inlichtingen

agent tijdens een vaste ronde een strikt afgebakend gebied inspecteren. In de meeste Europese steden werd het verder een standaardbeleid om op gezette tijdstippen de daders van misdrijven en rondtrekkende vreemdelin-

logementen waar arme migranten verbleven en die een sinistere reputatie genoten als toevluchtsoord voor allereerste dieven en schurken. Tijdens de negentiende eeuw gingen stedelijke politiediensten een

Daarnaast drongen hierin met de toenemende professionalisering van politiediensten sinds de late negentiende eeuw ook 'wetenschappelijke' methoden door. Zo werd het verzamelen van inlichtingen over specifieke bevol-

Van de controle op minderheden naar minderheden in de controle

kingsgroepen die als ‘verdacht’ of deviant doorgingen, voortaan beschouwd als de basis van effectief politietoezicht. In Duitsland ging de politie aan het begin van de twintigste eeuw van start met het systematisch verzamelen van inlichtingen over de Roma en bleef ze dat ook gedurende die hele eeuw doen, zij het op verschillende manieren en met veranderende categorieën.

MINDERHEDEN

Hoewel stedelijke politiediensten belangrijke nieuwe bevoegdheden en mogelijkheden hadden gekregen om streng op te treden tegen landloperij en andere verstoringen van de openbare orde, en ze ook onder toenemende druk stonden om dat te doen, mag men niet vergeten dat de politie doorgaans met belangrijke financiële beperkingen en een tekort aan mankracht kampte. Dat maakt dat bepaalde overtredingen oogluikend werden toegestaan zolang ze geen rechtstreekse bedreiging vormden voor de maatschappelijke orde. Voor openbaareordedelicten voerden stedelijke politiediensten meestal een beleid van ‘omsluiting’. De politie besefte dat indien ze zou proberen alle ongeregelde activiteiten in één wijk te elimineren, de problemen zich enkel naar elders zouden verplaatsen. Het leek dan ook meer aangewezen om ordeverstoringen en ‘ontucht’ binnen de grenzen van een goed bewaakt gebied te houden. Daardoor ging men voor bepaalde stadswijken en hun inwoners meer controle nodig achten dan voor andere en kwamen migrantenbuurten met hoge concentraties aan kwetsbare groepen sneller in het vizier van de politie terecht. In sommige steden arresteerden ‘bedelaarpatrouilles’ van politieagenten in burger daarnaast op gezette tijdstippen alle bedelaars die

in de drukke straten van de binnenstad werden aangetroffen.

NA 1945

Na de Tweede Wereldoorlog kwamen voor het eerst veel migranten van buiten Europa hierheen. Het begon met miljoenen postkoloniale migranten met een andere culturele en etnische achtergrond, afkomstig uit gebieden die voordien in West-Europese handen waren (Nederland, België, Frankrijk, Groot-Brittannië). Daarna kwamen vanaf de late jaren 1950 en vroege jaren 1960, als gevolg van de enorme vraag naar arbeidskrachten van de bloeiende Europese economie, gastarbeiders uit Zuid- en Zuidwest-Europa, nadien uit Noord-Afrika en Turkije. De kwesties en spanningen die de opeenvolgende migratiegolven met zich brachten, werden slechts met behoorlijk veel vertraging aangepakt.

STEREOTYPERING

Gedurende de jaren 1960 en 1970 beschouwden zowel Europese overheden als de publieke opinie deze migratie als tijdelijk en waren ze daarom eerder terughoudend om maatregelen te treffen die de integratie van immigranten bevorderen en hun wettelijk statuut regelen. Samen met het groeiende besef dat de migrantengroepen zich permanent in West-Europa vestigden, vooral in de grootstedelijke centra, werd de bejegening van deze groepen bij handhaving en toezicht een belangrijk punt van debat. De politie zelf mengde zich daar aanvankelijk slechts sporadisch en met tegenzin in. Vanaf de jaren 1970 bracht onderzoek door criminologen en sociologen in verschillende landen echter steeds vaker raciale vooroordelen en stereotypering van immigranten door leden van politiediensten aan het licht en

zijn er talrijke beleidsmaatregelen en programma’s geïmplementeerd om de verhouding tussen politie en minderheden te verbeteren.

In de afgelopen decennia heeft een aantal West-Europese landen die uitgroeiden tot immigratiesamenleving, geprobeerd om de verhouding politie-minderheden te verbeteren door leden van minderheidsgroepen in de politie te integreren. Het algemene doel van deze strategie is om de aanwezigheid van minderheidsgroepen onder het politiepersoneel af te stemmen op het globale relatieve aandeel van deze groepen in de samenleving. De meeste politiekorpsen in Europa begeven zich momenteel in deze richting.

DILEMMA

Recente studies tonen echter aan dat politiemensen met een migratieachtergrond vaak te kampen hebben met aanzienlijke druk en problemen bij hun werk, als gevolg van een belangrijk dilemma. Aan de ene kant wordt er van hen verwacht dat ze een normale en neutrale politieagent zijn zoals alle andere. Aan de andere kant worden ze als lid van een minderheidsgroep overladen met verwachtingen van een betere toegang tot minderheden en worden ze dus als ‘bijzonder’ beschouwd. Niettemin kunnen strategieën van inclusie van minderheden in de politie nieuwe kansen voor minderheden openen om hun rol en status te veranderen, na eeuwenlang als bedreiging en risico te zijn bestempeld, door als leden van de politie deel te nemen aan het verzekeren van veiligheid.

Meer lezen: De Koster, M. (2015). Migranten en minderheden in het vizier van staat en politie. Een langetermijnspectief. *Tijdschrift voor Criminologie*, 57(4), pp. 426-441.

Jazz, improviseren en kansenmakelaars

Bijna 200 deelnemers verzamelden zich op 19 september in Doorn voor het tweede *conspire2inspire* congres. Of liever gezegd festival. De deelnemers konden zich laten inspireren door talloze politiecollega's, muzikanten, theatermakers en ondernemers uit andere bedrijven en organisaties. Alles in het thema van 'opstaan' en 'improviseren'.

Als je wilt innoveren of een nieuw idee wilt lanceren, ontmoet je onverwachte situaties en misschien zelfs tegenwerking. Door onszelf zo goed mogelijk te bekwamen in improviseren kunnen we deze situaties het hoofd bieden en innovatie binnen de politie zo kansrijker maken. Om te improviseren moet je ook lef hebben. Je kop boven het maaiveld durven uit te steken. Durven opstaan om niet eerder betreden paden te begaan. Hoe je dat kan doen, werd met allerlei

praktijkvoorbeelden tijdens dit congres duidelijk.

JAZZ

Binnen de jazz en theater is improvisatie de standaard. Deze vaardigheden zijn ook zeer nuttig voor 'de improviserende werknemer'. Hoe dat hoorden de congresdeelnemers op 19 september. Goed kijken wat je 'medespelers' doen en wat er om je heen, in de maatschappij, gebeurt en verandert en daarop acteren, is zo'n voorbeeld

die tijdens de dag toegelicht werd. Maar ook soms een ander in de schijnwerpers laten schitteren door hem of haar te ondersteunen met je vaardigheden.

Hoe laat je als leider je werknemers schitteren? Hoe zorg je dat ze optimaal gefaciliteerd worden en dat je afdeling wendbaar blijft in een steeds veranderende context? Onze IM collega's lieten zien hoe zij dat doen met de managementmethode Agile.

JAAP BRESSERS

In de middag inspireerde spreker, optimist en naar eigen zeggen professioneel gehandicapte Jaap Bressers ons met zijn ontroerende verhaal gebaseerd op zijn gelijknamige boek *Waar een wiel is, is een weg*. Zijn verhaal zet de schijnwerper op kwaliteiten in bijvoorbeeld leiderschap, klantgerichtheid en dienstverlening. Wanneer maak je nu het verschil? Wanneer worden die kwaliteiten ook werkelijk waardevol? In hoeverre benutten we onze talenten? Het werd een voorstelling vol met persoonlijke en ontwapenende verhalen van Jaap, verrijkt met opzienbarende ervaringen uit diverse organisaties. 'Waar een wiel is, is een weg' ging bovenal over het onmogelijke mogelijk maken, over op de hoogste



Een idee goed en haalbaar brengen is een kunst.

berg zien wat er in de diepste dalen groeit.

KANSENMAKELAAR

Op het festival werd de aftrap gegeven voor ons nieuwe *conspire2inspire*

re onderdeel: de kansensmakelaar. Een van de grote pijnpunten die op de werkvloer wordt ervaren, is dat goede innovatieve ideeën geen kans zouden krijgen. Te snel wijst de teamchef of sectorchef op capaciteitsproblemen

of wordt het innovatieve idee zelfs niet begrepen. Dit ligt niet alleen aan de leiding. Een idee goed en haalbaar brengen, denk aan kosten en capaciteit, is een kunst. De kansensmakelaar helpt politiecollega's om enerzijds een goed ondernemersplan te maken voor hun idee en anderzijds om hen in contact te brengen met de juiste mensen en middelen om hun idee ook echt te realiseren. Het is de kracht van de kansensmakelaar dat de bedenker het idee zelf toelicht aan het strategisch management.



*Reeds bestaande innovatiemakelaars binnen de politie ondersteund door invloedrijke kansensponsors uit ons *conspire2inspire* netwerk gaan de kansensmakelaarstaken binnen ons project uitvoeren. Zelf zo'n sponsor worden om collega's te helpen of wil je hulp bij je idee? Mail naar dona.c2i@vmhp.nl.*

Notulen algemene vergadering 2016

De notulen van de algemene ledenvergadering die op 27 mei in de Bataviawerf te Lelystad plaatsvond, zijn beschikbaar. In het vorige nummer stond al een sfeerverslag. In tegenstelling tot voorgaande jaren publiceren we de notulen niet meer in dit blad. De notulen zijn nu beschikbaar via het secretariaat. Een korte samenvatting.

Dit was de tiende en ook laatste algemene ledenvergadering van voorzitter Sanna Eichhorn. De deelnemers aan de vergadering gingen namelijk akkoord met Caroline Bonekamp als nieuwe voorzitter per 1 januari 2017. Sanna begon de vergadering met een warm welkom voor de ereleden Koen de Maat en Leendert Dorst. Daarna werd een minuut stilte gevraagd voor de overleden collega's. Verder werden de jaarverslagen van de secretaris en penningmeester besproken en werd de begroting 2016 en de meerjarenplanning 2018-2019 gepresenteerd.

FINANCIËLE COMMISSIE

Aan het woord kwam ook de financiële commissie die bestaat uit Cor Gorrissen, Han Vriend en Geo Walraad. Zij gaven het bestuur een aantal nuttige adviezen, zoals over de contributie. De termijn voor Geo zit erop. Volgens de statuten is het niet nodig om drie leden te hebben in deze commissie en besloten wordt door te gaan met twee leden.

BESTUURSWIJZIGINGEN

Gerry Smit van de Afdeling Amsterdam, Jan Dogger van de afdeling Noord-Holland en Cees van der Voet van de Afdeling Midden-Nederland zijn herbenoemd als hoofdbestuurslid. Cees is ook herbenoemd als secretaris van het bestuur. Wim Gallée-Koeslag volgt Ruub Petow op als hoofdbestuurslid voor de Afdeling Den Haag en Sander van Vuuren volgt Nico Slikboer voor de afdeling Rotterdam op.

De volgende algemene ledenvergadering is op 2 juni 2017 en wordt georganiseerd door de Afdeling Rotterdam.

Hoofdbestuur VMHP en taakverdeling

Sanna Eichhorn (Zuid Nederland)
voorzitter, lid CGOP, beheerscommissie PZP
mobiel: 06 - 20 60 19 83
e-mail: voorzitter@vmhp.nl

Willem Doppenberg
penningmeester
mobiel: 06 - 36 21 13 61
e-mail: penningmeester@vmhp.nl

Cees van der Voet (Midden Nederland)
secretaris
mobiel: 06 - 10 90 70 61
e-mail: secretaris@vmhp.nl

Wim Gallée-Koeslag (Den Haag)
mobiel 06 - 24 08 03 39
wim.gallee-koeslag@politie.nl / wim.gallee@ziggo.nl

Sander van Vuuren (Rotterdam)
mobiel: 06 - 52 56 85 68
sander.van.vuuren@politie.nl

Gerry Smit (Amsterdam)
mobiel: 06 - 53 27 66 03
e-mail: smit.amsterdam@vmhp.nl

Vacant (Noord Nederland)

Ton van Genabeek (Oost Nederland)
mobiel: 06 - 39 15 06 43
e-mail: tvgenabeek@icould.com

Jan Dogger (Noord-Holland)
mobiel: 06 - 53 35 16 83
e-mail: jan.dogger@politie.nl

Willy Valckx (Kenniskring Internationaal)
mobiel: 06 - 11 35 60 48
valckx.cgop@vmhp.nl

Madelon Dona (Kenniskring Conspire2inspire)
mobiel: 06 - 19 42 31 27
dona.c2i@vmhp.nl

Leo Smalt (Kenniskring Bedrijfsvoering)
mobiel: 06 - 20 67 96 43
e-mail: leo.smalt@politie.nl

Roel de Raad (Kenniskring Medezeggenschap)
mobiel: 06 - 53 57 86 68
e-mail: roel.de.raad@politie.nl

Afdelingsvoorzitters

afdeling Amsterdam: Kees Schoonen

afdeling Oost Nederland: Corry van Ballegooijen

afdeling Den Haag: vacant

afdeling Noord-Holland: Onno Kas

afdeling Noord Nederland: vacant

afdeling Rotterdam: Frans Henninger

afdeling Midden Nederland: Ger Huijter

afdeling Zuid Nederland: Ine van Praet

In memoriam

De VMHP is geschokt door het
plotselinge overlijden op 4 oktober
van de 53-jarige

Ko Schilder

Hij kwam door een tragisch verkeersongeval
om het leven. Wij wensen zijn gezin, familie
en collega's van de FIOD heel veel sterkte
met dit verlies.

Ko is bij de politie vooral in de
(financiële) opsporing actief geweest.
In maart 2014 maakte hij een overstap
naar de FIOD. Ko is de voortgang van het
afpakken tot de laatste dag blijven volgen.
Ook was hij bezig met de afstudeeropdracht
van zijn MBA opleiding.

Ko was naast zijn werk een betrokken
gemeenteraadslid voor de VVD in zijn
woonplaats Opmeer en technisch
coördinator selectie van
voetbalclub SEW Nibbixwoud.



In memoriam

Bé Lutken

is maandag 15 augustus na een periode van ziekte overleden. Bé was een leider met visie en politieman in hart en nieren. Hij heeft een mooie loopbaan gehad en na zijn pensionering is hij de politie actief blijven volgen. Bé was tijdens zijn politieloopbaan VMHP-lid en bezocht de VMHP-bijeenkomsten met regelmaat.

Bé werd geboren in het Drentse plaatsje Odoorn. Na de hbs in Emmen ging hij studeren aan het Rijksinstituut tot Opleiding van Hogere Politieambtenaren in Hilversum.

Na het doorlopen van die opleiding werd hij in 1966 officier bij de Rijkspolitie in Breda. Ongeveer tien jaar later maakte Bé de overstap naar Den Haag waar hij een belangrijke functie kreeg bij de stafafdeling Algemene Inspectie. In 1982 keerde Bé als commandant terug bij het district Breda van de Rijkspolitie. In die periode kreeg hij te maken met acties rond de Vliegbasis Woensdrecht in verband met de geplande plaatsing van kruisraketten met kernkoppen als uitvloeisel van het NAVO-dubbelbesluit. Als gevolg van het in 1987 getekende INF-verdrag zijn die kernwapens daar echter nooit geplaatst.

In 1993 werd in Nederland de regiopolitie ingevoerd waarbij Nederland werd ingedeeld in 25 politieregio's. Al vanaf 1990 was Bé als beoogd korpschef nauw betrokken bij de vorming van de politieregio Midden- en West-Brabant. Daar werd hij zoals verwacht korpschef. Bé volgde later in 1997 Brinkman als korpschef van de regio Rotterdam-Rijnmond op en zou in die functie blijven tot hij eind 2001 met pensioen ging.

In juli 2003 werd Bé benoemd tot lid van de toen ingestelde Commissie van Toezicht betreffende de Inlichtingen- en Veiligheidsdiensten (CTIVD). Op eigen verzoek eindigde dat lidmaatschap op 30 juni 2009.

AGENDA

14 december 2016

Afscheid voorzitter Sanna Eichhorn

2 juni 2017

Algemene ledenvergadering

11 oktober 2017

Postactieavond

Houd ook onze site in de gaten: www.vmhp.nl

GEEF JE OP ALS TOEKOMSTIG OR-LID.
ZIE PAGINA 7.

GEZICHT VOOR VOLGEND NUMMER

Ken jij een VMHP-lid die wel eens in het zonnetje gezet mag worden? Omdat hij of zij een betrokken politiecollega is die het verschil in onze organisatie maakt? Wij zoeken altijd inspirerende personen om te interviewen voor dit blad. Als je zelf iets wilt schrijven, kan dat ook. Mail naar Henk Klap redactie@vmhp.nl.

VMHP / het
professionele
politie platform

ONDERNEMINGSRAAD 2017

STEM!

**De kracht van het
argument in de OR**



Meld je aan als toekomstig
OR-lid voor de VMHP
Verkiezingen in najaar 2017.