



# VMHP

het  
professionele  
politie platform

125e jaargang • nummer 1 • februari 2018

**ARBEIDSMOBILITEIT**

**ARBEIDSMARKT**

**INKOMEN**

**UITSTROOM**

**SPAN OF CONTROL**

**CAO  
2018**

**TOESLAGEN**

**LOOPBAAN**

**WERVING**

**VROEGPENSIOEN**

**VGW**

**DUURZAAM  
INZETBAAR**

**INSTROOM**

**OPLEIDING**

**OR  
SUCCES**

**CAO INZET**

**TERRORISME**



Aangesloten bij de  
European Confederation  
Of Police

# Colofon

## REDACTIEADRES VMHP:

Wassenaarseweg 2, 2596 CH Den Haag  
tel: (070) 200 20 02  
e-mail: redactie@vmhp.nl

## REDACTIE:

Saskia van Bruinessen

## AAN DIT NUMMER WERKTEN O.A. MEE:

Caroline Bonekamp, Jan Dikkers,  
Willem Doppenberg, Wim Michels,  
Roel de Raad, Joke Schake-Sammels,  
Willy Valckx, Sander van Vuuren,  
Jantine Walraven

## VORMGEVING & DRUK:

GBU media, www.gbu.nl

## FOTOGRAFIE:

o.a. Pixabay, Herman Wiltink

## KOPIJ AANLEVEREN BIJ:

redactie@vmhp.nl

## SECRETARIAAT,

## LEDENADMINISTRATIE, ABONNEMENTEN:

Bereikbaar van maandag t/m vrijdag  
tel: (070) 200 20 02  
e-mail: secretariaat@vmhp.nl

## ABONNEMENTSGELD:

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

## DAGELIJKS BESTUUR VMHP:

Caroline Bonekamp, voorzitter  
Cees van der Voet, secretaris  
Willem Doppenberg, penningmeester

## CONTRIBUTIE LEDEN:

Actieve leden € 14,00 per maand  
Postactieve leden € 50,00 per jaar  
Bankrekeningnummer contributies:  
NL23 INGB 0000 1329 81

## COVERFOTO:

De VMHP cao-insteek, zie verder pagina 16.

# CAO OP KOMST EN OR OP DREEF

**N**iet iedereen heb ik persoonlijk een gelukkig nieuwjaar kunnen wensen. Als je dit leest, is het inmiddels februari en is 2018 al weer in volle gang. Ik wens dat onze leden een goed jaar met voldoening in het werk en privé tegemoet gaan.

Als VMHP vinden wij creativiteit binnen het loopbaanbeleid en de ontwikkeltrajecten voor individuele medewerkers belangrijk. Wij willen dat iedereen binnen de politie voldoening kan halen uit zijn of haar werk. Creatief en voldoening noem ik bewust. Dat gaat niet lukken met een standaard HR-beleid, een te grote span of control, beperkte arbeidsmobiliteit en een lage waardering.

Daarom heeft dit volop onze aandacht bij de cao-onderhandelingen de komende tijd. Want door de verwachte grote uitstroom en de nadruk op duurzame inzetbaarheid, vinden we dat de politie maatwerk voor iedere individuele collega moet bieden. Ons beroep is belastend, het vraagt veel van geest en lichaam, daar bestaat geen twijfel over. Dat de pensioenleeftijd in Nederland omhoog is gegaan, wil niet zeggen dat dat voor alle beroepsgroepen en voor elke politicollega's goed is.

De VMHP voert samen met de andere politievakorganisaties acties om meer aandacht te krijgen voor de uitzonderingspositie van politiemensen als het om (vroeg) pensioen gaat. Ze, lees de politiek, kan ons niet over een kam scheren. Daarom vragen wij jou en je achterban om je handtekening te zetten voor een goed pensioen. Bij het schrijven van dit voorwoord naderden we de 40.000 handtekeningen onder deze petitie. Daarmee kunnen we bij de Tweede Kamer eisen dat dit onderwerp op de parlementaire agenda komt.

Loopbaanbeleid en pensioen zijn niet de enige onderwerpen waar we ons voor inspanssen. Wil je meer weten over onze insteek bij de cao-onderhandelingen, lees dan de brief die we voor de Kerst naar de minister gestuurd hebben (zie pagina 16). Bijvoorbeeld over de span of control van

leidinggeevenden, duurzame inzetbaarheid en de loonruimte van 3,5% per jaar voor iedereen.

Onze afdelingen, kenniskringen, OR- en COR-leden hebben op de kaderdag in december meegedacht met de koers die wij als VMHP bij de cao gaan varen. Bovendien zijn we toen de diepte ingegaan wat onze eigen vereniging betreft. Zoals hoe we de themabijeenkomsten, kaderdagen en algehele communicatie komend jaar willen aanpakken. Wij houden je hiervan op de hoogte via de bijeenkomsten, de site, dit blad en de digitale nieuwsbrief. En kom zeker naar de jaarlijkse VMHP-dag, dit keer georganiseerd door de kenniskring Conspire2inspire in samenwerking met de afdeling Noord-Holland op 25 mei.

Over organiseren gesproken, wil ik hier eveneens stilstaan bij de verkiezingen voor de ondernemingsraden (OR). Dat vergde veel organisatietalent van zeer vele, enthousiaste en gemotiveerde leden. We wilden het liefst in elke eenheid minimaal een zetel behalen. Dankzij de medezeggenschap wordt namelijk jouw belang en dat van meer dan zestigduizend collega's zorgvuldig afgewogen. Als VMHP zijn we gespecialiseerd in het belang van professionals, hogeropgeleiden en leidinggeevenden. Met de kracht van het argument altijd voorop zijn we een belangrijke gesprekspartner aan de OR-tafels. Gelukkig en met dank aan iedereen die onze wervingscampagne vormgegeven en ondersteund heeft, zagen vele collega's onze meerwaarde en haalden we 13 zetels (zie pagina 3 en 4). Ik wens alle pas gekozen OR-leden veel succes toe in hun (nieuwe) rol in de verschillende raden.

De VMHP blijft oog houden voor het individuele- en organisatiebelang. Wij weten op basis van argumenten de juiste balans hier-tussen te vinden.

*Caroline Bonekamp*  
Voorzitter

## BELANGENBEHARTIGING

Voor belangenbehartiging kun je terecht bij [belang@vmhp.nl](mailto:belang@vmhp.nl).

## INLEVEREN KOPIJ

Deadline voor het volgende Blauwtje/VMHP-Nieuws: 16 maart 2018



*Verkiezingen ondernemingsraden*

# **MOOI RESULTAAT VOOR KRACHT ARGUMENT**

Maar liefst 13 zetels wisten wij bij de afgelopen verkiezingen voor de ondernemingsraden te behalen. Veel meer collega's dan dat wij leden hebben, stemden op de VMHP. Een mooi resultaat. Het bewijst dat de kracht van het argument waarmee wij ons onderscheiden, toch echt gewaardeerd wordt binnen de politiek.

| VMHP ZETELS<br>ONDERNEMINGSRADEN |   |
|----------------------------------|---|
| Bedrijfsvoering                  | 4 |
| Den Haag                         | 0 |
| Rotterdam                        | 2 |
| Limburg                          | 1 |
| Midden-Nederland                 | 3 |
| Noord-Holland                    | 1 |
| Politieacademie                  | 2 |

## COR

In de COR zijn we momenteel met drie zetels vertegenwoordigd, Gerry Smit (Amsterdam), Marjan Glerum (Landelijke Eenheid) en Roel de Raad (Bedrijfsvoering). De COR-leden worden gekozen uit de bestaande OR. Per OR zijn er twee afgevaardigden (26 leden).

## VMHP IN ONDERNEMINGSRADEN

In de afgelopen maanden zijn er in alle eenheden, behalve Amsterdam en de Landelijke Eenheid, bij de Politieacademie en Bedrijfsvoering/Korpsstaf verkiezingen gehouden voor de ondernemingsraden. Bij Amsterdam en de Landelijke Eenheid loopt de zittingstermijn nog.

Voor een kleinere vakvereniging als de onze zijn deze verkiezingen altijd span-

nend. Dankzij de inzet van vele, gemotiveerde collega's hebben we een mooie campagne op touw gezet.

### VERANTWOORDELIJKE TAAK

Wij benaderden zowel leden als niet-leden met argumenten waarom het zo belangrijk is om juist op de VMHP te stemmen. Zo onderscheidt de VMHP zich als politievakvereniging voor professionals, hoogopgeleiden en leidinggevenden. Wij kennen onze achterban

door en door en omdat we klein zijn, kunnen we ook persoonlijke maatwerk bieden en zijn de lijnen kort. In het vorige blad kon je al lezen hoe de verschillende collega's die zich verkiesbaar gesteld hadden, erover dachten. En nu is het aan de 13 VMHP-leden die een plek in de nieuwe ondernemingsraden hebben verworven, om waar wij voor staan, uit te dragen. Wij wensen onze OR-leden veel plezier, voldoening en succes met hun nieuwe verantwoordelijke taak.

## ACHTERGRONDEN OR

- Limburg kwam slechts 10 stemmen te kort voor een tweede zetel.
- Den Haag had een te hoge drempel voor onze vereniging, maar liefst 75%.
- Bij de Politieacademie hebben we twee volledige zetels behaald, de verloren derde zetel was voorheen de restzetel. We hebben ons dus gezien het geringe aantal VMHP-leden bij de Politieacademie dat na de reorganisatie nog resteert, heel goed gehandhaafd. Dat zegt iets over de waardering die er ook bij niet-leden voor ons bestaat.
- Wij hadden helaas geen kandidaten, ondanks de enthousiaste wervingsinzet van diverse VMHP-leden, in Oost-Nederland, Oost-Brabant, Noord-Nederland en Zeeland-West-Brabant.
- Amsterdam en de Landelijke Eenheid hadden geen verkiezingen omdat ze nog in een al bestaand verkiezingsritme zitten die niet gelijk loopt met de overige eenheden en korpsonderdelen.

# GELD VOOR GOED DOEL



Politiemedewerkers uit het hele land hebben met elkaar 28.058,10 Euro bijeengebracht voor Serious Request. Er werd gespind in een eigen glazen huis in het Oranjepark in Apeldoorn (vlakbij het echte glazen huis), groepen collega's kwamen vanuit alle eenheden naar Apeldoorn gefietst en gerend en er was een Escape Room, waar publiek tegen betaling uit kon ontsnappen. Conspire2inspire hield een bingo en haalde met allerlei genoemde onzinnige vergadertermen in totaal 185 euro op. Ook heeft Madelon Dona van Conspire2inspire vier uur lang midden in de nacht meegespinnd in het glazen huis van stichting Wep. Met deze spinningactie is door in totaal 200 spinnende collega's maar liefst meer dan 17.000 euro opgehaald gedurende de hele week. Tijdens het spinnen werden we midden in de nacht verrast door een telefoontje van de 3FM DJ's in het echte glazen huis. Dit is via deze link [http://www.youtube.com/watch?v=pO\\_ODQHFA8](http://www.youtube.com/watch?v=pO_ODQHFA8) terug te luisteren.

# VMHP vernieuwt nog meer

Op 13 december 2017 kwamen de kaderleden bij elkaar om terug en vooruit te blikken. Onderwerpen op de agenda waren onder andere de OR-verkiezingen (zie pagina hiernaast) en de cao-onderhandelingen (zie vanaf pagina 16). Ook de stand van zaken uit de Commissie Vernieuwing werd besproken en bediscussieerd. Lees er hier meer over, zodat je weer helemaal op vlieghoogte bent.

## ALGEMENE VERGADERING ANDERS

Besloten is dat de afdeling Noord-Holland samen met de VMHP Kenniskring Conspire2inspire de volgende vergadering op 25 mei aanstaande organiseert en dat er geen partnerprogramma georganiseerd zal worden. Bij het statutaire deel zijn (ere-)leden en postactieve leden uitgenodigd, aansluitend komt een themadeel waar ook potentiële leden welkom zijn. Uiteraard blijft er volop ruimte om te netwerken en bij te praten. Het programma wordt afgesloten met een buffet.

### NAAM EN LOGO?

Wij horen regelmatig dat wij een vereniging zijn voor alleen de top van de politie. Natuurlijk is dit niet zo, alleen bij navraag blijkt met name onze naam dit beeld op te roepen. De VMHP richt zich vooral op vakspecialisten, politieprofessionals en leidinggevendenden. Dat moet meer uit onze naam en uitstraling blijken. Daar denken we momenteel verder over na.

### COMMUNICATIE ONDER DE LOEP

In 2017 hebben wij ons voorlichtings- en communicatiemateriaal vernieuwd: het promotiepakket, nieuw beeld en tekst voor onze website, een vernieuwde en meer frequente nieuwsbrief met meer beeld. Bovendien sluiten we meer dan in het verleden aan bij de wervingsactiviteiten van het korps, zoals bij de Politieacademie. Verder zijn we bezig om de website aan te passen.



## STRUCTUUR EN TOEKOMST

De VMHP is van oudsher een vereniging met afdelingen. Alleen zijn deze soms moeilijk te bemensen en niet overal zijn er op dit moment nog afdelingen. Elke afdeling is op de kaderdag gevraagd hoe zij de toekomst ziet. In het kader van de vernieuwing is destijds afgesproken dat ook 'het vak' via kenniskringen vertegenwoordigd is binnen ons hoofdbestuur. Niet alle kenniskringen zijn echter even actief. Dit vroeg op de kaderdag om een moment van bezinning.

De gedachte is over te gaan tot kerngroepen op thema's of (grotere) geografische kerngroepen met één aanspreekpunt in het hoofdbestuur. Een lid van het hoofdbestuur is meer dan alleen vertegenwoordiger van een thema of geografische eenheid: je bent ook de aanjager voor een VMHP breed thema om zo de samenhang in onze activiteiten meer te kunnen borgen.

## THEMABIJENKOMSTEN VOOR NIET-LEDEN

Afgelopen jaar hebben we geïnvesteerd in kwalitatief hoogwaardige themabijeenkomsten. Dat pakt goed uit, dat zie je aan het boven verwachting hoge aantal deelnemers. Belangrijk is dat we dit ook komend jaar voortzetten, geografisch en in tijd gespreid aanbieden ook voor niet-leden en thema's agenderen die voor collega's van de Bedrijfsvoering interessant zijn. Goed bevallen is dat het themagedeelte losgekoppeld werd van de afdelingsvergaderingen en dat ook niet-leden hier van harte uitgenodigd waren. Belangrijk blijft dat we deze bijeenkomsten breed aankondigen, collega's persoonlijk uitnodigen en vooraf betrekken.

Idee voor een themabijeenkomst? Meld dit dan bij het bestuur van je afdeling of via [secretariaat@vmhp.nl](mailto:secretariaat@vmhp.nl).

## KADERDAGEN MET DIEPGANG

Op de kaderdagen komen alle VMHP-leden die actief zijn voor de vereniging, zoals in besturen, afdelingen, ondernemingsraden, kenniskringen en commissies. Wij willen op deze dagen naast het sociale deel ook een deel voor kaderleden om van gedachten te wisselen over zaken die de vereniging aangaan. Verder willen we dat er een knip tussen kaderdagen (voor kaderleden) en themabijeenkomsten komt, zodat ook niet-(kader)leden nog meer kunnen aansluiten. Zo bieden we potentiële leden de kans kennis te maken met onze vereniging.

Postactievendag 2017

# Terugblik op the

Waarom heeft Nederland sinds de moord op Van Gogh geen aanslag door jihadisten meegemaakt maar onze buurlanden wel? Vier inleiders tijdens de VMHP-themabijeenkomst op 11 oktober 2017 vertelden over hun ervaringen, het Nederlandse beleid en de aanpak ter voorkoming van terrorisme. Enerzijds een geruststelling: Nederland doet het niet slecht. Anderzijds zijn garanties nooit te geven. Joke Schake-Sammels doet verslag. Zij is lid van de Commissie Postactieven die dit soort themadagen elk jaar organiseert.



De Postactievendag 2017 had wederom een zeer interessant onderwerp. Helaas actueel gezien de aanslagen in onze buurlanden. Maar hoe zit het met de situatie in Nederland? Moeten we ons zorgen maken over jihadistische uitreizigers en terugkeerders? Hoe moeten we daarmee omgaan? Wat is wijs? Vele vragen waarvan het antwoord niet in twee zinnen is te geven. Terrorisme, radicalisering, jihadisme, extremisme, salafisme, extremistische ideologieën. Het is wennen dat Nederland rekening moet houden met deze zaken. De sprekers lieten zien dat er in beleid en aanpak op dit gebied al veel gebeurt.

## Niemand wordt als terrorist geboren

Als eerste aan het woord hierover is **Paul Vos, Kolonel Koninklijke Marechaussee (KMar)** die gezien zijn achtergrond kan bogen op brede nationale en internationale ervaringen. Zijn inleiding met als titel "De brede benadering, de Nederlandse strategie en de rol van de KMar" startte met de opmerking dat nationaal terrorismebeleid iets is voor ons allemaal. In Nederland blijven binnen en buiten de overheid veel

organisaties betrokken bij dit onderwerp. Uitgangspunt voor Nederlands beleid en aanpak is overleg, repressie alleen indien echt nodig. Niemand wordt als terrorist geboren. Nederland blijft in alles toch vooreerst de mens zien.

### DREIGINGSNIVEAU

Volgens de laatste berichten lijkt het kalifaat geïmplodeerd, verbrokkeld,

# ma terrorisme

niet meer te bestaan. Dat betekent niet dat onze aandacht kan verslappen. Uitvoerig geeft hij aan wat de rol van de KMar is in de bestrijding van radicalisatie en het voorkomen van terroristische aanslagen. De kern is vroegtijdige onderkenning en interventie én een intensieve samenwerking tussen de disciplines. Mede door bevindingen van de KMar stelt de Nationaal Coördinator Terrorismebestrijding en Veiligheid (NCTV) ieder kwartaal het dreigingsniveau vast. Dat is momenteel nog steeds niveau 4 (substantieel). Dus in principe zijn aanslagen, zoals in Brussel en Parijs, ook in Nederland voorstelbaar. Dat die hier nog niet zijn geweest, is mogelijk te danken aan de zorgvuldige aanpak die de vele betrokken organisaties en disciplines in Nederland met elkaar hebben afgesproken. Maar zeker weten doen we dat niet.

Het doel van de activiteiten van de KMar is naast het voorkomen van aanslagen ook het voorbereiden wie wat moet doen als er onverhoopt toch een aanslag gebeurt. Zeker als het om een luchthaven als Schiphol gaat, moeten diverse disciplines dan direct weten wat hun te doen staat.

## UITWISSELEN

Waren de mogelijkheden voor het gebruik van privacygevoelige gegevens aanvankelijk beperkt, na de aanslagen in de Europese Unie (EU) is er een omslag. Zo moet ieder EU-land nu gegevens gebruiken om aanslagen te voorkomen. Zo worden passagiersgegevens voor aankomst in Nederland vergeleken met gegevens in de KMar-systemen van personen die worden verdacht van radicalisering of terrorisme. Ook kunnen de EU-landen deze

gegevens zo nodig met elkaar uitwisselen. Alle EU-landen willen onderkennen wat er mogelijk speelt en bewegingen van potentiële kwaadwillenden volgen. Dat kan zelfs zo ver gaan dat bepaalde personen geweigerd worden voor een vliegtuig naar Nederland. Indien nodig zijn er bevoegdheden om gepaste interventies te plegen. Hierover is altijd vooraf overleg met bijvoorbeeld de lokale overheid, politie, internationale organisaties en in sommige gevallen zelfs de premier.

## IDENTITEIT

Identiteit en het onderkennen van een valse identiteit is helaas nog steeds een probleem. Een nadrukkelijke eerste controlerol ligt bij gemeenten en ambassades bij verlening van paspoorten en visa. Verder is er een check in luchthavens bij vertrek en aan-

komst. Grensbewaking blijft nodig. Camerabewaking is enorm toegenomen, maar de KMar wil niet de illusie geven dat een waterdichte grenscontrole mogelijk is. Dat is onmogelijk en ongewenst. Ten tijde van de sterk verhoogde migratiestroom in 2015 heeft Nederland er juist voor gekozen de grensbewaking in Griekenland te intensiveren. Enerzijds om de instroom van migranten tegen te houden, maar vooral ook om te proberen potentiële terroristen uit Syrië of elders te onderkennen. Ook het afnemen van vingerafdrukken en het maken van foto's van alle irreguliere migranten die overstaken van Turkije naar Griekenland, hadden een direct belang bij het bestrijden van terrorisme.

## PREVENTIE

Er is verder een aantal Europese maat-



regelen in voorbereiding om nog meer zicht te krijgen op mobiliteit, alles om redenen van veiligheid, om de dreiging van risico's en risicovolle personen te verminderen. De ervaring is dat het zichtbaar aanwezig zijn van de Marechaussee al preventief werkt. De capaciteit is daarop uitgebreid en trainingen en opleidingen geïntensiveerd: de extra 360 man bij de afdeling Hoog Risico Beveiliging is daar iedere dag druk mee in steden als Den Haag, Amsterdam en Rotterdam. De KMar is voor onderkenning en voorkoming; eventueel optreden ligt meer in handen van gemeenten en politie. Zo is de rolverdeling. Militairen op straat, als te zien in Brussel en Parijs na de aanslagen, wil Nederland voorlopig niet. Gerechtigd vervolgen is in onze rechtstaat overigens nog best lastig. Het strafrecht is ontoereikend bij terrorisme. Hier werkt de politiek aan, zoals ook is neergelegd in het nieuwe Regeerakkoord. Er zijn meer miljoenen beschikbaar gesteld voor de bestrijding van radicalisering. Het blijft een vraagteken hoeveel geld nodig is, 100 procent veiligheid is immers een illusie. Niet alles is met geld op te lossen. Juist als aanslagen uitblijven, is het noodzaak scherp te blijven. Processen kunnen altijd beter, soepeler, efficiënter en effectiever. Het betekent continu aanpassen. De Westerse wereld is daarmee nooit klaar.

## OVERLEGGEN

Ook voor **Edwin Bakker**, hoogleraar terrorisme en contraterrorisme aan de Universiteit van Leiden en directeur van het Institute of Security and Global Affairs in Den Haag, is het toverwoord 'overleg'. Nederlanders zijn gewend om te overleggen. Wij zijn goed in samenwerken, gewoon informatie met elkaar delen, advies inwinnen van anderen en die ook aannemen. Van hoog naar laag en van laag naar hoog. Dat is niet gebruikelijk in landen als Marokko en Tunesië en ook niet in hiërarchisch Frankrijk. De Nederlandse aanpak werpt vruchten af. Er zijn vele systemen in gebruik voor vroegtijdige onderkenning. Die informatie-uitwisseling van diensten is heel belangrijk en bewijst zijn nut bij zo

nodig tijdig ingrijpen op terrorismegevoelige plekken als Schiphol. Alertheid blijft altijd noodzakelijk. Terroristische aanslagen van eenlingen, de 'lonely wolves', zijn niet altijd te voorkomen. Maar je moet op elke (poging) tot een aanslag direct adequaat reageren. Het onderwerp van de inleiding van Bakker is: Nederlandse jihadisten – van naïeve idealisten tot geharde terroristen. Samen met Peter Grol schreef hij een boek onder dezelfde titel. In zijn onderzoek is Bakker nagegaan wat er gebeurt in het leven van islamitische jongeren om lid te worden van een criminele organisatie met een terroristisch oogmerk. Jihadisme betekent dat ze bereid zijn geweld toe te passen en de democratische rechtsorde omver te werpen.

## Wij zijn goed in samenwerken



## PRAKTIJKVOORBEELDEN

Met praktijkvoorbeelden schetst hij de ontwikkeling in het terrorisme. Er zijn altijd groepen geweest die dwars waren op de samenleving. Na '9/11' kwamen islamitische groepen nadrukkelijker in beeld en die verhardden zich. De invloed van imams is sterk. Doordat deze uitstekend de grenzen weten op te zoeken, konden ze nooit worden veroordeeld.

Voor 2012 is er nog sprake van amateur-uitreizigers. Jongeren die naar Syrië reisden en dachten het daar wel eventjes te maken. Syrië zat echter niet te wachten op deze avonturiers, jongeren met geen militaire ervaring en die weinig gewend waren. Een eenduidig profiel van dit soort jongeren is niet te geven. Zij vertonen pubergedrag, voelen zich niet geaccepteerd in de Nederlandse samenleving of zien geen kansen. Terug in Nederland kregen deze jongeren in de ogen van hun vrienden wel een heldenstatus. Dat hadden ze toch maar gedurfd.

In Nederland is geweld en vooral politiek geweld niet geaccepteerd. Het Nederlands beleid is om terroristische organisaties kapot te maken, te verstoren en te ontregelen. En dit beleid blijkt effectief. Terugkeerders wacht meestal de gevangenis, maar voor sommigen is er hulp om uit die terroristische omgeving te stappen. In de gevangenis is er inzet om zaken positief om te buigen, te deradicaliseren, deze jongeren uit de 'scene' te halen.

## IDENTITEITSPROBLEMEN

Na 2012 is er een sterke omslag. In Syrië en Irak zijn er door politiek en Islamitische Staat (IS) massale slachtpartijen met als gevolg een massale uitstroom van bewoners. De wereld doet niks. Zelfs de Verenigde Naties, die als credo heeft 'responsibility to protect', doet niks. Dit roept de reactie van moslims op om op te komen voor hun eigen mensen. Er is een grote invloed van sociale media. Moslims voelen zich uitverkoren: niet de sukkel zijn in Delft maar de held worden in Syrië om moeders en kinderen te redden.



Moslims zijn toch allemaal broeders? De groep uitreizigers zijn het meest Marokkanen. Deze blijken meer identiteitsproblemen te hebben, vaak is er sprake van gebroken gezinnen en persoonlijke problemen (drugs, loverboy, recidivisten) en veel minder sociale controle dan in Turkse families.

## SYRIË

De drempel om naar Syrië te gaan is dan verlaagd, goedkoper. Het is makkelijk om de grens over te gaan. Het IS-kalifaat en organisaties als Al Qaida werden gezien als elite. Daar moet je bij horen. Maar jongeren hadden geen idee waar ze zich bij aansloten en wat de consequenties waren. In Syrië bleek het in de praktijk ook zeer tegen te vallen. Redenen voor terugkeer liepen uiteen van heimwee naar moeder tot heimwee naar de veiligheid en zorg van Nederland. Terug in Nederland worden ze gezien als oorlogsmisdadigers. Nu kom je Syrië moeilijk binnen. Het is gebureaucratiseerd. Je moet formulieren invullen wat je wil en kan. Dat varieert van administratieve functies bij IS, militair, tot of je bereid bent zelfmoord te plegen in een aanslag. Vergeleken met andere landen kent Nederland weinig terugkeerders. De aanname is dat het overgrote deel van de Nederlandse jihadistische mannen is omgekomen.

## TERUGKEER

Het uiteenvallen van het kalifaat betekent eigenlijk nieuw risico met mogelijke nieuwe bedreigingen. IS is daarmee niet uit de wereld en kan ondergronds gaan. Er zijn nog ongeveer 190 Nederlandse jihadisten in het voormalige kalifaat. Als ze niet inmiddels gesneuveld zijn, kunnen die terugkeren. In deze groep zijn echtgenotes en kinderen. Deze eventuele jihadistische terugkeerders zijn geen zorgpunt voor Nederland. Ze zijn bekend in alle systemen. Een zorgpunt kan wel zijn hun echtgenotes – de vrouwen blijken niet zo onschuldig te zijn als ze lijken. Ook de kinderen vanaf negen jaar zijn een zorgpunt. In het kali-



faat worden kinderen vanaf die leeftijd militair getraind met wapenbeheersing en al geconfronteerd met gruwelijke gewelddadigheden. Dat was hun wereld. Die kinderen kan je niet zomaar terugzetten op een gewone school. Daar moeten wij wat mee.

Bakker heeft vele persoonlijke contacten met jihadisten gehad. Zijn conclusie is dat het vaak kwetsbare personen zijn. De politieke islam speelt een belangrijke rol, maar niet alles heeft met de islam te maken. Trauma's moeten behandeld worden, aangezien terugkeerders anders een risico vormen in de Nederlandse samenleving. Hoe zet je dit soort mensen terug in een woongemeenschap? Grote vraag is: wat nu? Het is lastig voor de overheid. Sommigen willen zich laten helpen, anderen niet. Als ze in de scene blijven, blijven ze een risico. Aanslagen kosten meer geld en leed. Daarom is veiligheid het belangrijkste argument om dit soort jongeren te helpen en alles te doen om ze weer op de goede weg te krijgen.

## DERADICALISEREN

Lange gevangenisstraffen of niet? Er zijn argumenten voor lang. Lang gevangen betekent los raken van de groep, vriendjes kwijt raken want hun leven gaat door, je komt alleen te staan en raakt dan rijp voor deradicalisering, wat overigens jaren kost. Een gevangenis is daarvoor de ideale omgeving. Het Nederlands paspoort ontnemen

mogelijkheid voor bestaan hebben. Zij kunnen uitstromen over Europa met de stroom migranten mee. Van deze groep weten wij niets. Ze staan niet in systemen, zijn moeilijk te pakken te krijgen. En wij weten niet waartoe ze in staat of bereid zijn. Het probleem blijft bestaan. Alertheid blijft geboden. Het verhaal van Bakker geeft veel te denken.

## ROTTERDAM

Als laatsten aan het woord over terrorisme zijn **Esther Kipp** en **Rivka Miedema**. Beiden zijn beleidsadviseur van de Directie Veiligheid van de gemeente Rotterdam. Hun onderwerp is: "De Rotterdamse aanpak van radicalisering". Vanuit veiligheidsperspectief is de noodzaak vooral in grote steden enorm toegenomen om aandacht te hebben en te houden voor islamitische radicalisering en gewelddadig jihadisme. De gemeenten proberen ook meer zicht te krijgen op andere vormen van radicalisering, waaronder rechts- en linksextremisme. Helaas is er in de maatschappij sprake van een toename van polarisatie. Zie de onrust in de Turkse gemeenschap, bijvoorbeeld na de coupepoging in juli 2016. Dit heeft ook zijn weerslag in Rotterdam.

Voedingsbodems voor radicalisering zijn naar ervaring van de gemeente divers en bestaan bijvoorbeeld uit gevoel van achterstelling in de Nederlandse samenleving, discriminatie, polarisatie, onrecht, slecht sociaal netwerk, persoonlijke crisis en psychische problematiek. Hoe probeert een gemeente deze grootstedese problematiek in de vingers te krijgen?

## Contact achterblijvers is belangrijk

klinkt stoer, maar is in de praktijk lastig. Marokko en Tunesië zitten niet te wachten om dit soort landgenoten terug te nemen.

Een groot zorgpunt zijn de meer dan zeventuizend niet-Nederlandse jihadisten die nog in Syrië en Irak zitten en die – nu het kalifaat is weggefallen – niet meer worden beschermd of daar een

Met een praktijkvoorbeeld van een Marokkaanse vader met een onverwacht uitgereisde zoon schetst het Rotterdams tweetal wat de aanpak van hun gemeente is. Het komt neer op gesprek, gesprek en nog eens gesprek. Proberen te achterhalen wat de redenen van vertrek naar Syrië zijn. Wat vindt de familie ervan? Hebben ze hulp nodig?



Het is belangrijk contact te hebben met deze achterblijvers om te horen wat er leeft en om risico's in te schatten.

### SLEUTELPERSONEN

Kipp en Miedema geven aan dat bij het Meld- en Adviespunt Radicalisering (MAR) eind 2016 in totaal 66 casussen in behandeling zijn. Meldingen komen uit diverse hoeken, zowel het netwerk van sleutelpersonen in de gemeente, zoals politie, scholen, doctoren, (jongeren)organisaties en gemeentelijke professionals, maar ook van familie zelf of van imams. Niet alles is bekend of wordt gemeld uit angst of onwetendheid. Genoemd aantal blijkt weinig voor een grote stad als Rotterdam, maar geeft wel alle reden voor een persoonsgerichte aanpak. Daartoe zijn verschillende gemeentelijke instanties ondergebracht in het Veiligheidshuis Rotterdam-Rijnmond, alsook is er samenwerking met diverse andere gelegingen en andere gemeenten. Een mel-

ding wordt onderzocht op ernst en risico's, gevolgd door een beoordeling op aanpak tot de-escalatie of anderszins. Rotterdam heeft voor dit werk tien fte ingezet.

### WEERBAARHEID

Met preventie loopt Nederland voorop. Wij doen veel aan het faciliteren van dit soort groepen om integratie in en begrip voor de samenleving te bevorderen. Van belang is duidelijkheid te geven over de aanpak en je niet te verliezen in diverse stromingen, meningen en sentimenten. In twee korte filmpjes wordt dit duidelijk gemaakt. Daaruit blijkt intensief contact met jongeren op scholen en met hen praten over wat hen beweegt, de rol van de media, hun visie op de maatschappij. Niet alle scholen zijn in voor dit experiment. Enerzijds zijn ze bang voor stigmatisering, anderzijds moeten zij al aan zoveel meewerken. Het is een moeilijk, eng onderwerp en lastig om hiermee om te gaan

of hierover uitspraken te doen. Er zijn veel dilemma's. Toch blijft de gemeente investeren in voorlichting en trainingen en het opzetten van trajecten gericht op weerbaarheid.

De uitwisseling van gegevens van personen is aan regels gebonden. De gemeente gaat daar prudent mee om. De privacywetgeving is nog strikt, maar er is al een modelconvenant en een wetwijziging op stapel om meer te mogen doen. En dat is gewoon nodig. Het delen van informatie is absoluut noodzakelijk. Niet alle gemeenten beschikken over een organisatie als die in Rotterdam. Wat in Rotterdam werkt, hoeft niet te werken in een andere gemeente. Soms gaan dingen volstrekt mis, maar daar leer je van. De samenwerking met de politie is essentieel en uitstekend in Rotterdam.

### HOLLEN OF STILSTAAN

Rotterdam heeft voor deze aanpak financiën uit eigen middelen maar doet ook een beroep op de versterkingsgelden van het Ministerie van Veiligheid en Justitie (nu Justitie en Veiligheid), die hiervoor tot het jaar 2020 financiën beschikbaar stelt. In het nieuwe Regeerakkoord is 13 miljoen extra geld voor de bestrijding van terrorisme bestemd, maar de besteding waaraan is nog niet duidelijk. Met terreur is het altijd hollen of stilstaan. Het is belangrijk dat het politieke systeem dit niet uit de handen laat vallen voor andere prioriteiten. Voorlopig zijn we nog niet van deze dreiging af. Kennis moet behouden blijven.



### GRANAATAPPELS

Herman Wiltink, de dagvoorzitter, blikt met alle aanwezigen terug op een zeer geslaagde dag met uitstekende, boeiende sprekers over het onderwerp terrorisme. Duidelijk is geworden hoeveel er achter de schermen wordt gedaan in ons land. Hij dankt de inleiders voor hun inbreng en inzet met een cadeaubon en een zak granaatappels, past bij het dagthema. Op donderdag 11 oktober is er weer een Postactievendag met als onderwerp 'Ondermijning'.





# Poasy Griekenland

*Cultuurverschillen: Memento mori of carpe diem*



In het kader van onze samenwerking met Griekenland brachten Jan Dijkers en Willy Valckx van 18 tot en met 20 oktober 2017 een werkbezoek aan de Griekse politievakbond POASY. Het bezoek stond vooral in het teken van de macro cultuurverschillen tussen Griekenland en Nederland en hoe deze micro doorwerken in organisaties en mensen en dus ook in dit project. Bovendien werd voorwerk verricht voor het mogelijk maken van de ontmoeting van de voorzitters van de drie Europese koepels tijdens het Eurocopcommittee in Bilbao (zie pagina 14).

**G**ewapend met de theorie van Geert Hofstede tijdens het werkbezoek van de VMHP aan de Portugese zustervereniging APG/GNR in augustus 2017 werd deze gebruikt voor de voorbereiding van het werkbezoek aan POASY. Hofstede onderkent een zestal cultuurkenmerken en vergelijkt

deze tussen de landen. De kenmerken zijn machtsafstand, individualisme, masculiniteit, onzekerheidsvermindering, lange of korte termijn denken en toegeeflijkheid. Hofstede onderwijst dat de landelijke kenmerken doorwerken in organisaties van en mensen van een land. Kennis van de verschillen van de kenmerken tussen de landen

helpt om de context van een internationale samenwerking te kunnen begrijpen en uit te leggen. Daardoor is het mogelijk om samen te werken dankzij de verschillen. Wil je meer weten over Hofstede: [www.hofstede-insight.com](http://www.hofstede-insight.com), tabblad *our models, country comparison tool* en vul vervolgens 'Greece' en 'Netherlands' in. De zes cultuurver-

schillen worden in een grafiek helder gemaakt, met daaronder een toelichting.

### UNIVERSITEIT ALS VRIJPLAATS

Tijdens het werkbezoek werd uitgebreid gesproken met Dimitris Mertzanis, hoofdbestuurslid van POASY. Een jonge, bereisde en leergerige collega, die openstond om over cultuurverschillen in al zijn facetten te praten. Hetgeen dan ook niet werd nagelaten. Zo vertelde hij over de vele en grimmige demonstraties de afgelopen jaren in Athene. Als lid van de mobiele eenheid heeft Dimitris vele malen in de linie gestaan en het nodige doorstaan. De kern van de demonstranten werd en wordt gevormd door enkele honderden anarchisten. Anarchisten, die veelal op de campus van de universiteit van Athene verblijven, gebruiken deze als verzamelen- en vrijplaats. Een campus die niet door de mobiele eenheid mag worden betreden. Immers, de onderdrukking van het toenmalige kolonelsregiem was aan de Griekse universitaire wereld niet voorbijgegaan. Vandaar dat sinds de val van het regiem de politie niet meer op universiteitsterreinen mag optreden. Het zijn plaatsen waar de (door) ontwikkeling van ideeën ongestoord haar gang heeft te gaan. Dit denken mag niet worden verstoord door een politieoptreden.

Om maar een Grieks (historisch) cultuuraspect te benoemen, terwijl vanuit Nederlandse optiek de vraag wordt gesteld waarom bij demonstraties steeds weer dezelfde harde kern aanwezig is?

Tijdens een voor Grieken normale, maar voor Nederlanders uitgebreide en lange lunch werd het gespreksonderwerp voortgezet met Dimitris, George Stamatakis, hoofdbestuurslid (ook bestuurslid van Eurocop) en de directeur van POASY. Veel Griekse en Nederlandse (politiële) cultuuraspecten werden uitgewisseld. Zo heeft de Griekse collega zelf in zijn vuurwapen te voorzien en is het normaal dat je vlak van te voren te horen krijgt welke dienst je de volgende dag hebt. Grieken plan-



De godin Artemis,  
beschermster van de  
Griekse politie

nen niet, hooguit een dag van tevoren. Ze weten dat het in december en januari koud wordt en stookolie voor de kachel moet worden gekocht. Toch bestellen ze, net als alle anderen pas olie als morgen de eerste koude dag wordt aangekondigd, terwijl ze weten dat de olie niet wordt geleverd, omdat

iedereen dan bestelt.

Uiteraard bleef de – in de ogen van de Grieken – harde houding van Nederland over de geldleningen aan Griekenland niet onbesproken. Een harde houding tegenover een trots volk...

Kennis van en inzicht in elkaars cultuur plaatst samenwerking in een bila-

terale context met een ander perspectief dan in een unilaterale benadering. Overbrug verschillen niet. Het gaat om waardering en respect voor elkaars verschillen om vandaaruit samen te werken. Vruchtbare samenwerking dankzij de verschillen.

### **VMHP OP GRIEKSE TV**

POASY beschikt over een eigen nieuwsrubriek op een Griekse commerciële zender dat elke woensdagavond tussen 19.00 en 20.00 uur wordt uitgezonden. In de rubriek worden door de ogen van POASY en veelal met gebruikmaking van opiniemakers maatschappelijk relevante ontwikkelingen belicht, zoals door de VMHP. Uiteraard ging het interview met ons over de verschillen tussen de Nederlandse en Griekse politie, de rol die de vakbonden daarbij hebben en wat er over en weer van elkaar valt te leren. Het interview werd een week later uitgezonden op de Griekse tv.

### **NEDERLANDSE AMBASSADE**

Als gebruikelijk werd een bezoek gebracht aan de Nederlandse ambassade in Athene. De ambassadeur was helaas verhinderd. Gesproken werd met Maarten de Vries, economisch medewerker en Ludo Reneerkens, politie-liaison. Bevestigd werd dat Griekenland geen cultuur heeft van vooruit plannen. Vandaag wordt bezien wat morgen moet worden gedaan. Een afspraak voor over zes weken, betekent, dat duurt nog zo lang, tegen die tijd zullen we wel zien. Je hebt dus geen afspraak. Daarnaast heeft Griekenland een hiërarchische structuur, de baas bepaalt. Grieken zijn wantrouwend en weinig solidair, anders dan met de eigen familie. Waarom heeft een Athener te betalen voor een Kretzenzer? Grieken beschouwen zich als de grondleggers van de Westerse democratieën en zijn daar trots op. Als de vertrouwelijk context er niet is, praat dan niet over cultuurverschillen. Het wordt ervaren als een aanval en betweterigheid.

### **WAARDERING**

Omdat cultuur veelal wordt bepaald door de historie, adviseerden de

Griekse collega's om een bezoek te brengen aan het Grieks oorlogsmuseum. In de vele zalen ontwaart je een volk dat een 3.000 jaar oude krijgsgeschiedenis heeft van de Griekse Oudheid tot heden en dat vele, vele oorlogen heeft gevoerd, dan wel heeft moeten voeren. Vóór de Griekse onafhankelijkheid in 1821 werden de Grieken vier eeuwen onderdrukt door de Turken. Dat zoveel krijgsgeschiedenis zijn weerslag heeft op een volk en haar cultuur behoeft geen toelichting.

## *Samenwerking dankzij de verschillen*

Het feit dat de VMHP het museum had bezocht, waardeerden de collega's in hoge mate. Het op deze manier tonen van respect aan Griekenland door kennis te nemen van hun geschiedenis leidde tot een nog opener en gastvrijere houding van de gastheren.

### **BILBAO**

Er volgde een onderhoud met een zeer open staande Grigorios Gerakarakos, voorzitter van POASY. Hij onderhoudt nauwe contacten met zijn collega op Cyprus, die ook voorzitter is van de Conseil Européen des Syndicats de Police (CESP). Met Grigorios werd uitgebreid gesproken over de aanstaande ontmoeting van de voorzitters van de drie Europese koepels van politievakbonden in Bilbao tijdens het Eurocopcomité. Hij zei alle steun toe en zou zijn evenknie op de hoogte brengen van de laatste ontwikkelingen, waaronder het project van Eurocop om te komen tot een Europese richtlijn voor de politie (zie pagina 14 voor het verslag van het Eurocopcomité in Bilbao). Ook werd met hem nog gesproken over het Eurocopcongres in 2015 in Dublin, waar de Duitse GdP en de Nederlandse NPB afscheid namen van Eurocop. Door de wederzijdse respectvolle manier van benaderen voelde

je een band ontstaan. De VMHP werd dan ook uitgenodigd voor de officiële ceremonie die avond van het naamfeest van de Griekse politie.

### **NAAMFEEST**

Jaarlijks vindt op 20 oktober het naamfeest van Artemis plaats. De godin van de jacht uit de Griekse mythologie. Artemis is de beschermster van de Griekse politie. Op genoemde datum wordt dat gevierd met een grote ceremoniële bijeenkomst. Naast veel politiefunctionarissen uit alle functionele en geografische afdelingen van de Griekse politie zijn veel politici en hoogwaardigheidsbekleders aanwezig. De president van Griekenland reikt medailles uit aan die politiemensen, die zich sinds het vorige naamfeest heldhaftig hebben onderscheiden in hun optreden.

Onder het Griekse motto 'Je leeft maar eens!' werd om 23.00 uur (!) nog een restaurant bezocht om wederom uitgebreid en lang een afscheidsdiner met elkaar te hebben.

### **RESPECT**

Door tijdens het werkbezoek uitdrukkelijk met elkaar te hebben gesproken over cultuurverschillen, kan eigenlijk worden geconcludeerd dat de verschillen tussen het Nederlandse Calvinistische memento mori en het Grieks carpe diem aan den lijve werden ervaren. Een ervaring die de context van dit project nader kleurt. Een kleur die, met respect voor elkaar, juist samenwerking mogelijk maakt. Niet makkelijk, maar wel uitdagend!



**Het embleem van de Griekse Politievakbond POASY**

# Eurocopcommissie Bilbao

## 1,5 miljoen Europese politieambtenaren vertegenwoordigd

Op 25 en 26 oktober 2017 vond in Bilbao de halfjaarlijkse vergadering plaats van het Eurocopcommissie. De eerste dag stond in het teken van de conferentie over terrorisme. Op de tweede dag werd vergaderd, met als bijzonderheid een motie tegen het optreden van de politie in Catalonië bij de voorgestane Catalaanse afscheiding van Spanje. Uniek aan de bijeenkomst was de aanwezigheid van de voorzitters van de drie koepels van Europese politievakbondsorganisaties. Daarmee waren in Bilbao 1,5 miljoen Europese politiemedewerkers vertegenwoordigd. Caroline Bonekamp en Willy Valckx doen verslag.



**B**innen Eurocop was Willy Valckx belast om de voorzitters van de drie koepels van Europese politievakbonden op redelijke termijn bij elkaar te brengen. Het was dan ook uniek dat Andreas Symeo (Cyprus), voorzitter van de Conseil Européen des Syndicats de Police (CESP), Gerrit van de Kamp (Nederland), voorzitter van de European Police Union (EPU), en Angèl Bosch Camprecios (Spanje), voorzitter van de European Confederation of Police (Eurocop), elkaar troffen en spraken tijdens het Eurocopcommissie in Bilbao. Het leidde tot een vervolgspraak om elkaar in het voorjaar 2018 opnieuw te treffen om de kennismaking te verdiepen en eerste verkenningen te doen voor een nadere samenwerking. In elk geval waren door deze ontmoeting 1,5 miljoen Europese politiemedewerkers vertegenwoordigd. Een aantal waar nationale regeringen en Europese Commissie en Parlement niet om heen kunnen!

### TERRORISME

De Eurocopcommissie werd begonnen met een vervolgspraak over terrorisme. In oktober 2016 was in Barcelona een soortgelijke conferentie met de vraag of de politie in Europa klaar was om terrorisme aan te pakken. Nu was het thema: Denk globaal, handel lokaal! De conferentie werd geopend door de

onderminister van Binnenlandse Zaken van Baskenland, Josu Zubiaga. Aan de hand van de presentaties van gerenommeerde sprekers uit België, Finland, Noord-Ierland, Spanje en Zweden werden gesproken over subthema's: politie onder vuur (geweld tegen politieambtenaren) wat is er veranderd sinds Charly Hebdo en wat is de volgende stap naar een open en veilig Europa? Geconcludeerd werd dat veel in beweging is gezet, maar ook nog veel is te doen. De informatie-uitwisseling tussen de Europese landen is nog steeds niet optimaal. Bij het ontbreken van een Europese norm schatten landen informatie over (contra)terrorismen niet altijd hetzelfde in. Bovendien hanteren politie en andere veiligheidsdiensten van de Europese landen veelal verschillende werkwijzen. Kortom er is nog veel te doen. Zeker nu een nieuwe episode aanbreekt waarin IS is teruggeslagen en zij een nieuwe, andere vorm van strijd aangaat.

### EUROPESE RICHTLIJN

Binnen Eurocop is inmiddels een werkgroep benoemd om het oprichten van een Europese richtlijn voor de politie te onderzoeken. De richtlijn moet gaan over minimale veilig en gezond werken (VGW) standaarden voor de politie binnen de EU-landen. De werkgroep bestaat uit collega's uit België, Luxemburg, Noorwegen, Spanje,

Zwitserland en Nederland, met onze eigen Willy Valckx, en wordt wetenschappelijk begeleid door professor Fijnaut van de Universiteit Tilburg en professor van Daele van de Universiteit Leuven, op Europees niveau door de European Trade Union Confederation (ETUC). Een eerste concept subsidieaanvraag voor het onderzoek bij de Europese Commissie is gereed. Zo mogelijk dienen de drie Europese koepels deze aanvraag medio 2018 gezamenlijk in.

De reguliere vergadering van het Eurocopcommissie op 26 oktober werd overschaduwd door een uiterst levendige discussie over het optreden van de politie in Catalonië tijdens het Catalaanse referendum om Catalonië af te scheiden van Spanje. De door de Spaanse bonden ingebrachte motie bevatte naar het inzicht van vooral de noordelijke Europese bonden politieke statements, die niet aan een vakbond zijn om daar iets van te vinden. In de loop van de discussie werd deze statement eruit gehaald en kon na drie uur vergaderen een aangepaste motie worden aangenomen. Daarna werd een persconferentie aan de Spaanse media gegeven (zie [www.eurocop.org](http://www.eurocop.org), *news, luxembourg*, 8 november 2017 FINAL\_resolution). Wij hadden nooit verwacht dat de VMHP zo nauw zou worden betrokken bij de voorgestane Catalaanse afscheiding van Spanje.

# Goed bezochte avond over komst Turkse minister

Ruim 55 belangstellenden bezochten op 7 december 2017 de themabijeenkomst over het ongewenste bezoek van de Turkse minister aan Rotterdam. De VMHP had ook de deuren van Huis 't Velde te Warnsveld opengezet voor niet-leden. Na de afdelingsvergadering kregen zij samen met de aanwezige leden een boeiende vakpresentatie.



**D**eze thema-avond werd georganiseerd door afdeling Oost en werd boven verwachting zeer goed bezocht. Hoewel het de avond van een nieuw record aan files tijdens de avondspits was, konden we op tijd beginnen. De bijeenkomst was een aanrader voor iedereen die bij de politie werkt, en gaf een goed beeld van alle wederwaardigheden die deze dag in maart 2017 zijn voorgevallen in Rotterdam en op de snelwegen daar naar toe.

## SCHIJBEBEWEGINGEN

Theo de Bruin gaf een levendige presentatie. Hij was die avond hoofd opsporing (HOPS) en later hoofd opsporingsexpertise (HOPEX) in de

Staf Grootschalig Bijzonder Optreden (SGBO). Alle zeilen werden die avond in maart bijgezet om de schijnbewegingen van de Turkse minister te volgen en te voorkomen dat zij in het kader van een Turks referendum een toespraak zou houden in Rotterdam bij het consulaat.

## RELLEN

Er was sprake van het intrekken van landingsrechten tot een noodbevel voor de omgeving van het consulaat en het daadwerkelijke tegenhouden van de Turkse minister die daardoor tot op vijftig meter van het consulaat strandde. Later die nacht is de minister weer richting Duitsland onder begeleiding vertrokken. De ernst van de situatie werd nog meer manifest door de

rellen die uitbraken toen de minister weer huiswaarts was gekeerd.

## KENNISDELER

Het samenspel van de politie met de lokale en nationale autoriteiten werd door Theo en Frans Henninger (Hoofd Informatie) als uitstekend gekenschetst en met een vleugje humor uiteengezet. Vanzelfsprekend niet helemaal binnen de tijd gingen de deelnemers geïnspireerd en geïnformeerd weer huiswaarts en kon de secretaris van afdeling Oost (die ook dit verslag maakte) weer nieuwe leden voor de VMHP noteren. De VMHP liet zich deze avond zien als kennisdealer binnen een krachtig netwerk. Het organiseren van professionele ontmoetingen blijkt steeds weer een daverend succes.

## ACHTERGROND

Op 19 december hebben wij de minister onze cao-inzet aangeboden. Een werkgroep heeft hier met vertegenwoordiging vanuit verschillende functies en eenheden hard aan gewerkt. Er zijn drie hoofdlijnen: vraagstukken grote uitstroom personeel, duurzame inzet medewerkers en inkomensontwikkeling. Tijdens de kaderdag is de inzet besproken en vastgesteld (zie ook pagina 5).

### Cao-inzet VMHP 2018-2019

# Duurzaam perspectief voor de professional

Formeel is de reorganisatie van de politie afgerond.

Feitelijk is er echter nog geen rust in de organisatie.

**D**e mismatch tussen formatie en bezetting is nog niet opgelost. En naast het kwantitatief is er ook een kwalitatief vraagstuk. Op diverse plaatsen in de organisatie zijn er wensen om de formatie te wijzigen. De teams worden vaak als te groot ervaren. Dit gaat ten koste van onderlinge betrokkenheid en verbinding. Het LFNP en de wijze waarop dit wordt ingezet, worden bij deze organisatievraagstukken niet altijd als ondersteunend ervaren.

De centralisatie van de ondersteuning heeft gezorgd voor te veel afstand. Herbezinning op de positie en wijze van ondersteuning van het operationele proces is noodzakelijk waarbij de menselijke maat centraal moet staan. Regelgeving moet aan deregulering en deconcentratie worden onderworpen.

Leidinggevendenden hebben hun eerste ervaringen als leidinggevende in de nieuwe politieorganisatie opgedaan. Span of control is daarbij een groot struikelblok gebleken. Terwijl ook de

nieuwe rol van de leidinggevende andere en nieuwe vaardigheden vraagt.

De VMHP heeft zorgen over de groei van gemeentelijke- en particuliere handhavers. Hoe houdt de politie aansluiting bij deze ontwikkeling? Wat betekent dit voor de politie in haar aanwezigheid in de haarvaten van de organisatie en de overdracht van informatie? De VMHP ziet noodzaak en mogelijkheden voor nieuwe samenwerkingsvormen met overige diensten binnen het veiligheidsdomein. Niet naast elkaar, maar met elkaar.

Naast de commissie Kijken zijn diverse onderzoeken uitgevoerd naar het functioneren van de nationale politie waarin allerhande aanbevelingen zijn gedaan die opvolging verdienen. Ook zien we dat collega's in de organisatie roepen om meer ruimte om daarmee goede ideeën van onderaf meer slagkracht te geven.

Het is nu zaak de organisatie te rich-

ten, prioriteiten te stellen en in samenhang vervolgstappen te zetten om de organisatie verder te ontwikkelen. Daarmee Nederland veiliger te maken en voor politiemedewerkers een beter werkklimaat te creëren waar innovatie en ontwikkeling juist van onderaf ontstaan.

De VMHP wil de komende jaren stappen zetten richting een politieorganisatie die zich als vanzelfsprekend weet aan te passen aan de ontwikkelingen in de maatschappij. Die haar medewerkers stimuleert om het beste uit zichzelf te halen en daarin optimaal ondersteunt. Een organisatie waar belemmeringen omgezet worden in kansen die door medewerkers en leidinggevendenden gezamenlijk worden gecreëerd en benut.

De VMHP formuleert haar cao-inzet langs drie hoofdlijnen: vraagstukken rondom de grote uitstroom van personeel, een duurzame inzet van medewerkers en de inkomensontwikkeling.





## 1. GROTE UITSTROOM VAN PERSONEEL

De politie staat aan de vooravond van een grote uitstroom van personeel. Langs diverse lijnen zal moeten worden gehandeld om de politiedienstverlening op niveau te houden.

### A. AANTREKKELIJKE WERKGEVER

De uitstroom en de daardoor benodigde instroom zullen op creatieve wijze moeten worden gefaciliteerd. Waarbij de afgelopen jaren van stagnatie van instroom nu al een nadrukkelijk zorgpunt is. Vergroten van inzetbare capaciteit moet vooral eerst intern worden gezocht: serieuze terugdringing van het ziekteverzuim en versterkt investeren in het in balans brengen van formatie en bezetting. Wil de politie in een gespannen arbeidsmarkt een aantrekkelijke werkgever zijn en blijven, dan zullen daar nadrukkelijk investeringen in moeten worden gedaan. De inzet van opleidingsmogelijkheden en het bieden van loopbaanperspectief zijn hierin cruciaal. Er worden steeds meer vakspecialisten in de organisatie opgenomen; functies die nieuwe posities in het politiewerk met zich meebrengen. Het bieden van reëel en uitvoerbaar loopbaanperspectief aan deze groep medewerkers is noodzakelijk. Modern MD-beleid waarbij reëel

perspectief wordt geboden, is onontbeerlijk voor een grote organisatie als de nationale politie.

### B. ARBEIDSMARKT

Tot nu toe is er nog geen algehele krapte op de arbeidsmarkt. Naarmate de crisis langer achter ons ligt, zal deze echter verder toenemen. Daar komt bij dat de komende decennia als gevolg van de demografische opbouw van ons land de uitstroom op de arbeidsmarkt veel groter zal zijn dan de instroom. De benodigde instroom zal op creatieve wijze moeten worden gefaciliteerd. Door de huidige leeftijdsopbouw van de politie (relatief veel ouderen) leidt dit verhoudingsgewijs eerder tot tekorten. Om in die situatie een aantrekkelijke werkgever te blijven, zal niet vanzelfsprekend blijken. Het gaat hier niet alleen om concurrerende financiële beloning, maar ook om goede loopbaanperspectieven en opleidingsmogelijkheden.

De toenemende complexiteit van het politiewerk, of dit nu in de handhaving is, bedrijfsvoering of (forensische) opsporing, zal zeker ook baat hebben bij hoogopgeleiden. Hierbij vragen wij aandacht voor de aansluiting van opleidingen. De effectiviteit van de politie wordt mede bepaald door

de mate waarin zij in staat is om met haar partners het veiligheidsdomein te versterken. Dat vraagt om samenwerking op alle niveaus, aansluiting bij en aanbieden van opleidingen op alle niveaus.

### C. WERVING EN (INITIËLE) OPLEIDING

De VMHP ziet mogelijkheden voor andere vormen van instroom. Meer differentiatie aan de voorkant. Waarbij er uiteraard veel aandacht moet zijn voor de diversiteit van kwaliteiten en competenties. Door de zeer forse toekomstige uitstroom en het vervangingsvraagstuk komt grote druk te staan op de opleidings- en vormingsmogelijkheden van het korps.

Herbezinning op werving, opleiding, vorming en begeleiding is noodzakelijk. Keuzes over de (opleidings)niveaus en daarmee de inrichting van de nationale politie, met aandacht voor de aansluiting op de overige overheidshandhavers, hoort hierbij. Tevens wordt aandacht gevraagd voor aansluiting van (geaccrediteerde) opleidingen op WO-niveau.

Gezien de daadwerkelijke benutbare capaciteit pleit de VMHP ervoor aspiranten maximaal voor 0,4 FTE mee te laten tellen in de sterkte.

Bij de werving van nieuw personeel is het van belang niet uitsluitend te werven onder schoolverlaters maar ook meer ervaren nieuwe medewerkers met elders opgedane werkervaring aan te trekken. De VMHP pleit ervoor aspiranten die voor aanvang dienstverband bij de politie langer dan twee jaar salaris genoten hebben, standaard in aanmerking te laten komen voor een salaris in plaats van de maandgeld-/zakgeldregeling en als omstandigheden hier aanleiding toe geven meer maatwerk te verrichten in het toekennen van salaris.

## 2. DUURZAME INZETBAARHEID

### A. ARBEIDSMOBILITEIT

Binnen een gespannen arbeidsmarkt is het van belang dat de organisatie medewerkers weet “te binden en te boeien”. Duidelijk loopbaanperspectief (horizontaal, verticaal of extern) past daarbij. Breng de (on)mogelijkheden in kaart en neem belemmeringen weg. Realiseer uitstekende opleidings- en omscholingsmogelijkheden die aansluiten bij de organisatie en persoonlijke behoefte van medewerkers. Dit perspectief moet voor alle groepen van werknemers, jong en oud, beschikbaar zijn. Het vaststellen van méér dan globale loopbaanpaden, waarbij per (beroeps)groep of individu maatwerk mogelijk moet zijn, is een wens van de VMHP. Vergroten van de flexibiliteit tussen OS en NOS kan hieraan bijdragen.

### B. DUURZAME INZETBAARHEID

Door de verhoging van de AOW-leeftijd is de uitstroomleeftijd in relatief korte tijd sterk gestegen. Vast staat dat met het stijgen van de leeftijd de gezondheid afneemt. Fysieke en mentale weerbaarheid blijven constant de aandacht vragen. Aandacht voor vitale medewerkers wordt hierdoor nog belangrijker dan het al was. Nadenken over duurzame inzetbaarheid start al bij het begin van de loopbaan. Van jong tot oud zal het vanzelfsprekend moeten zijn om constant aandacht te hebben voor duurzame inzetbaarheid. Met het stijgen van de uitstroomleeftijd is langdurig investeren in en door de medewerker noodzaak. Biedt ook de seniormedewerker kansen. Waardeer, als goed werkgever, deze medewerker in zijn kennis, vakmanschap en loyaliteit. Maak en houdt de medewerker mobiel. Biedt een tweede of derde loopbaan, inclusief bijbehorende (om)scholing. Juist ook voor na de uniformdienst. Met mogelijk nieuwe, andere of aangepaste functies. Onderzoek welke en in welke mate functies hiervoor kunnen worden aangewezen en bezet.



Heb aandacht voor de omstandigheden en het individu, maatwerk zal hierin het sleutelwoord zijn.

Onderzoek intersectorale mobiliteitsmogelijkheden. Met name loopbaanperspectieven die aansluiten op ander veiligheidssectoren. Zelfroosteren, capaciteitsplanning, de LAR in het teken van een goede balans tussen werk en privé en individuele keuzevrijheid, programma's als fit & gezond, (gedeeltelijke) nachtdienstonthefing, het nieuwe werken, maken hier allemaal deel van uit. Verdere uitbouw van fit- en gezondheidsactiviteiten en de bewustwording daarvan zijn essentieel.

De oudere groep werknemers beschikt over een enorme schat aan kennis. Voorkomen moet worden dat er een zogenaamde 'braindrain' (verlies aan essentiële kennis en ervaring) ontstaat wanneer zij de organisatie verlaten. Aangezien de komende jaren veel collega's met pensioen gaan, is het van groot belang dat zij in de gelegenheid gesteld worden hun kennis en vaardigheden over te dragen aan hun jongere opvolgers. Dit speelt overal in de organisatie

De VMHP wil dat wordt onderzocht, hoe oudere werknemers ook in hun laatste dienstjaren in gelegenheid kunnen worden gesteld om gemotiveerd, betekenisvol en onder goede omstandigheden te worden ingezet én daarbij tegelijkertijd hun kennis en ervaring kunnen overgedragen op de nieuwe

generaties. Te denken valt aan investering in initiatieven die oudere werknemers / vakspecialisten koppelen aan (hoogopgeleide) jongeren.

Door velen in de organisatie wordt het LFNP en de inzet ervan als belemmering ervaren voor de wendbaarheid van de organisatie. De VMHP vraagt de politie een extern onderzoek te doen naar het LFNP als ondersteunend systeem en de wijze waarop dit wordt ingezet.

Maak rondom duurzame inzetbaarheid samenhangend beleid. Zorg dat dit ook daadwerkelijk beschikbaar komt. Voer tijdig en regelmatig het goede gesprek en zorg dat afspraken tot nakoming komen.

### C. VROEGPENSIOEN

In korte tijd is de AOW-leeftijd fors gestegen. Vooral in functies waaraan fysieke eisen worden gesteld in combinatie met onregelmatige werktijden en mentale belasting, wordt het langer doorwerken zwaar gevoeld. Voor de VMHP is het geen vraag dat politiewerk “zwaar” werk is. Naast bestaande regelingen wil de VMHP mogelijkheden onderzoeken en realiseren om tot meer flexibele invulling tot einde loopbaan te kunnen komen. Dit bevordert ook de doorstroom in relatie tot personeelskosten. Een vorm van “vervroegd pensioenregeling” maakt daarvan deel uit.

### D. LEIDINGGEVENDEN

De geluiden vanuit leidinggevenden en medewerkers over de *span of control* zijn niet te negeren. Op sommige plaatsen leidt dit tot een ongewenste verschuiving van leidinggevende taken naar derden en zeggen medewerkers en hun leidinggevende elkaar niet of nauwelijks te spreken. De VMHP stelt voor een onderzoek te laten uitvoeren naar de *span of control* van leidinggevenden binnen de politie. Ook vindt de VMHP een aanvullende opleiding voor leidinggevenden op het HRM-vlak en het leidinggeven aan professionals van noodzakelijk belang.

### E. VGW

Het ziekteverzuim binnen de politie

is (veel) te hoog. Een onwenselijke situatie. Iedere werknemer wil graag fysiek en mentaal gezond deel uitmaken van het arbeidsproces. Daarnaast zou een deel van de capaciteitsproblemen (en daarmee de oplopende werkdruk) opgelost zijn als dit percentage substantieel zou dalen. Is er een

verband tussen de (forse) omvang van de teams en de omvang van het ziekteverzuim?

De VMHP vraagt te onderzoeken of er een relatie is te leggen met het ontbreken (van de voorheen) uitvoerende ondersteuning door HR, de omvang

van de teams en daarmee de *span of control* van leidinggevenden en het beleggen van de verantwoordelijkheid (met de daarbij benodigde specifieke kennis van onder andere de Wet Poortwachter en PTSS) bij de leidinggevenden.

### 3. INKOMENSONTWIKKELING EN LOOPTIJD



#### A. TOESLAGEN

Alle toeslagen genoemd in het BBP moeten voor alle schalen (met uitzondering van diegene die vallen onder de regeling arbeidsvoorwaarden politietop) beschikbaar komen.

Wij pleiten ervoor de vergoeding voor consignatie meer in overeenstemming te brengen met wat hiervoor wordt gevraagd. Waarbij onderscheid kan worden gemaakt tussen bereikbaarheid en beschikbaarheid. Hiervoor ook geen vast bedrag te hanteren maar een percentage van het uurloon.

Voor bereikbaarheid 15% en voor beschikbaarheid 20% van het uurloon.

#### C. INKOMEN

De VMHP zet in op een loonruimte van

3,5% per jaar. Eventuele toe te kennen toelagen en eenmalige uitkeringen in percentages van het inkomen uit te keren.

De VMHP pleit voor een volledige eindejaarsuitkering (zogenaamde 13e maand) van 8,33%.

Dienstverbanden van 45 en zelfs 50 jaar zullen in de toekomst reëel zijn. Daarbij past waardering voor de jarenlange inzet. De VMHP wil afspraken maken om een gratificatie ambtsjubileum bij 45 jaar toe te kennen.

Gezien de groeiende capaciteitsproblemen wil de VMHP formatieplaatsen aanwijzen waarvan de arbeidsduur met instemming van de betrokkene uitgebreid kan worden naar 39,6

uur. Daarmee wordt een mogelijkheid geschapen capaciteitsproblemen op te vangen, die verder geen wervings- en opleidingsinvesteringen vragen.

Ingeval van volledige arbeidsongeschiktheid of overlijden als gevolg van een dienstongeval of beroepsziekte, bevat de rechtspositie sectorale aanvullingen op wettelijke en bovenwettelijke voorzieningen. De VMHP pleit ervoor het inkomen van de volledig arbeidsongeschikte collega, dan wel de nabestaande, zodanig aan te vullen dat er geen inkomensdaling aan de orde is. Uitgaande van de invoering van de LFU-regeling wil de VMHP de mogelijkheid om opgebouwde overuren (deels) toe te kunnen voegen aan de LFU-regeling.

#### D. LOOPTIJD CAO

Gelet op alle ontwikkelingen bij de politie en omdat de huidige cao afspraken niet allemaal zijn uitgewerkt of voor een deel al wel omgezet zijn in beleid maar nog niet of nauwelijks zijn geïmplementeerd, zet de VMHP in op een cao van maximaal 2 jaar.

# Stand van zaken pensioenen

Tijdens de Postactievendag op 11 oktober 2017 praatte erelid Koen de Maat de aanwezigen bij over de pensioenen. Hij had helaas geen opgewekt verhaal. Uit het nieuwe Regeerakkoord blijkt dat de gewone, normale Nederlander er financieel op vooruit gaat, echter de gepensioneerde niet. En dat al jaren niet.



**D**e ouderenkorting wordt afgebouwd en dat betekent dat die boven een inkomen van € 46.000 bruto, nul wordt. Daarnaast loopt de achterstand door het uitblijven van indexatie op tot 14,74 procent. Dit geldt voor gepensioneerden maar ook voor actieve deelnemers, wat deze laten zich nauwelijks of niet realiseren. De achterstand wordt veroorzaakt door de wettelijke regelingen conform het nieuw Financieel Toetsingskader (nFTK), dat door de Nederlandsche Bank (DNB) strikt worden gehanteerd. Volgens die regelingen moet een lage rekenrente worden toegepast voor de berekening van de verplichtingen van het pensioenfonds in de toekomst.

In tegenstelling tot de optimistische geluiden van Rutte is de koopkracht voor 24 procent van de gepensioneerden in 2017 in totaal 2 procent achteruitgegaan en dat zal voor 2018 niet anders zijn. 'Arbeid moet lonen en pensioen moet versoberen' blijft gewoon van kracht.

## DIGITAAL STEMMEN?

In 2018 zijn er verkiezingen van leden

voor het Verantwoordingsorgaan (VO). Deze leden controleren en adviseren onder andere het bestuur maar hebben geen instemmingsrecht. Volgens de wet hebben alle deelnemers en gepensioneerden het recht om schriftelijk te stemmen bij deze verkiezing, maar daar heeft de uitvoerder ABP geen zin in. Deze vindt dat te duur en wil uitsluitend digitaal laten stemmen, ondanks dat 20% van de ouderen niet in staat is digitaal te stemmen. Dit rikt naar het belemmeren en beletten van een wettelijk toegekend recht. Ook de Nationale Ombudsman is tegen deze vorm van beperkingen voor de ouderen.

## ROL SOCIALE PARTNERS

Verder heeft het bestuur van het ABP een voorstel tot statutenwijziging ingediend, dat niet in het belang van deelnemers en gepensioneerden is.



Daarmee zou het ABP kunnen ingrijpen in regelingen van de pensioenen zonder tussenkomst van de sociale partners. Niet alleen een vreemde, maar een zeer foute zaak omdat het in strijd met de wet is. Onze fractie CMHF/AC/FOG-ABP in het VO heeft tegengestemd.

Koen eindigde tenslotte met positieve info. Het ABP beschikt nu over een vermogen van 394 miljard. Aangegeven is dat de levensverwachting van vrouwen 89,0 jaar is en die van mannen 86,9 jaar. Gewoon doorgaan met van het pensioen genieten, we hebben nog een weg te gaan.

## TIP

In onze digitale nieuwsbrief en op onze site staat regelmatig allerlei nieuws, onder andere over pensioenen.

# PensioenPluim 2017 naar politie

Het initiatief van pensioenambassadeurs heeft de PensioenPluim 2017 gewonnen, een wedstrijd van het ABP. Doel van deze wedstrijd is om werkgevers ertoe te bewegen het pensioenbewustzijn van hun werknemers te vergroten.

**J**an van Zijl, vicevoorzitter ABP: 'De jury is onder de indruk van het feit dat de nationale politie het voor elkaar heeft gekregen dat het fenomeen pensioenambassadeurs zowel binnen als buiten de politie een begrip is geworden.' De introductie van pensioenambassadeurs is opgenomen in de cao van de provincies en neemt ook het middelbaar onderwijs het initiatief over.

## KINDJE

Het project Pensioenambassadeurs is 'het kindje' van HRM'ers Mart Strijbos en Jaap Bankert: 'We zijn nu 2,5 jaar bezig om dit initiatief rond te krijgen, zonder geld of wat dan ook. Begin 2017 kregen we de wind in de zeilen, met steun van medezeggenschap, politievakorganisaties en zeker ook de korpsleiding. Leonard Kok gaf eind maart opdracht om de pilot om te zetten in een korpsbreed initiatief. Met hulp van ABP hebben we in de maanden daarna zo'n honderd collega's in het land opgeleid anderen te helpen om inzicht te krijgen in hun pensioen; in de geest van artikel



## *Niet alleen iets voor als je oud bent*

3 van de Politiewet: collega helpt collega.' Onder deze opgeleide collega's zijn VMHP pensioenambassadeurs Jan Dogger en Corry van Ballegooijen. Sinds het initiatief 28 augustus 2017 landelijk ging, hebben ruim duizend medewerkers een voorlichtingsgesprek aangevraagd, en zijn vrijwel alle verzoeken al uitgevoerd.

## RESPONS

Sinds 2015 is de Wet pensioencommunicatie van kracht. Die verplicht werkgevers om het pensioenbewustzijn van werknemers te vergroten. Jaap Bankert: 'Niet iedere werkgever voelt die verantwoordelijkheid even sterk, merk ik uit gesprekken met HRM'ers van andere bedrijven. Daarom gaan Mart en ik ook geregeld naar bijeenkomsten, zoals die van het Verbond Sectorwerkgevers Overheid. We laten daar een film zien over onze pensioen-

ambassadeurs en hoe het in de praktijk werkt. Daar krijgen we goede respons op.'

Bij de politie zijn veel positieve reacties op deze bijzondere dienstverlening. Logisch, want de ambassadeurs kunnen echt iets betekenen voor hun collega's. Die krijgen praktische informatie en antwoorden op hun vragen. Daardoor kunnen zij hun keuzes maken voor hun eigen toekomst.

De komende tijd wordt vooral gericht op de jongere collega's. 'Waarom moet je denken bij trouwen of scheiden, wat betekent voor het gezinsinkomen, enzovoort. Voor veel jongere collega's is het pensioen nog een ver-van-mijn-bed-show, iets voor als je oud bent. Maar als je 60 bent, is het te laat om nog maatregelen te nemen en rest nog maar één optie: langer doorwerken.'

**Bron: Politie-intranet**

## Hoofdbestuur VMHP en taakverdeling

### **Caroline Bonekamp**

voorzitter, lid CGOP, beheerscommissie PZP  
mobiel: 06 - 23 58 33 41  
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

### **Frans Covers** (Amsterdam)

mobiel: 06 - 53 98 59 01  
e-mail: Frans.Covers@politie.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: Wim Gallee-Koeslag (waarnemend)

afdeling Noord-Holland: Onno Kas

afdeling Noord Nederland: vacant

afdeling Rotterdam: Frans Henninger

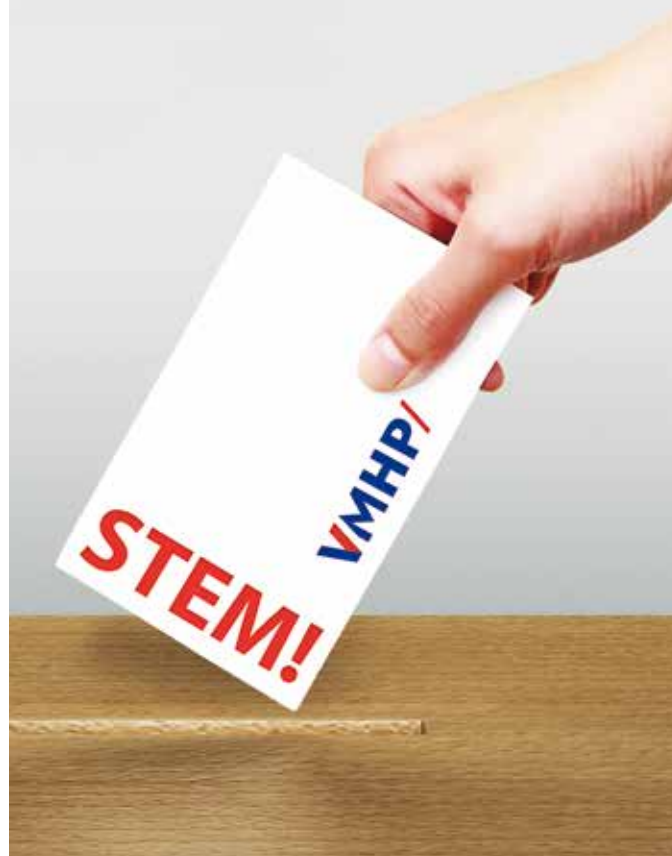
afdeling Midden Nederland: Ger Huijer

afdeling Zuid Nederland: Ine van Praet

**VMHP** / het  
professionele  
politie platform

# VERKIEZINGEN ONDERNEMINGS- RAAD 2017

De kracht van het argument centraal in  
de OR. VMHP behaalt 13 OR-zetels!  
Bedankt aan iedereen die zich  
verkiesbaar gesteld heeft, meegewerkt  
heeft en op ons gestemd heeft.



## In memoriam

Henk Janssen was de zoon van een Rijkspolitieman. In de voetsporen van zijn vader werd Henk aan het begin van zijn carrière geplaatst als Wachtmeester der Rijkspolitie op de groep Echt van het district der Rijkspolitie Roermond. Rond zijn dertigste levensjaar werd hij bevorderd tot Opperwachtmeester der Rijkspolitie en benoemd als postcommandant in de gemeente Meerlo-Wanssum van de groep Horst van district Roermond.

Henk was leergierig, altijd op zoek naar kennis en andere dan gebruikelijke zienswijzen. Geen wonder dat hij ging studeren aan de Katholieke Universiteit van Nijmegen en daar succesvol afstudeerde in het Nederlands Recht. Vrij snel daarna studeerde hij af als extraneus aan de toenmalige Nederlandse Politie Academie in Apeldoorn.

Henk werd bevorderd tot Officier der Rijkspolitie der tweede klasse (luitenant) en geplaatst op de staf van het (in oprichting zijnde) regionale politiekorps Limburg-Noord.

Binnen Limburg-Noord werd hij vervolgens benoemd als hoofd van de Vreemdelingendienst, plaatsvervangend hoofd van de Regionale Recherche en hoofd van de afdeling Beleid Onderzoek en Control.

Henk bleef studeren en na zijn opleiding als executieve master of informationmanagement (EMIM) werd hij benoemd als Chief Information Officer (CIO). Een functie die hij vervulde tot aan zijn vroegpensioen op 63-jarige leeftijd.

Helaas heeft hij hier niet lang van mogen genieten. Door de alom gevreesde ziekte werd Henk slechts 67 jaar oud.

## In memoriam

Onlangs bereikte ons het bericht dat collega Ties Wierda op 31 oktober 2017 is overleden. Ties was een politiemans in hart en nieren die vanaf de Politieacademie bij de politie is komen werken.

Zijn plek was in het noorden van Nederland, eerst in Leeuwarden daarna in Harlingen maar het grootste deel was hij werkzaam in de stad Leeuwarden. Als korpschef in Harlingen was hij trots op het prachtige bureau dat daar onder zijn leiding gebouwd is en nog steeds gebruikt wordt.

We herinneren Ties als een nauwgezet iemand die zijn werk op een zeer behoudende en strikte wijze uitvoerde. Hij was niet de man om op de voorgrond te staan maar trok zich liever terug om zijn taak op een degelijke wijze uit te voeren.

Helaas moest Ties zijn vrouw enkele jaren geleden verliezen. Dat verlies viel hem zwaar.

Een slepende ziekte maakte een eind aan het leven van een gewaardeerde collega. Ties is 71 jaar oud geworden.

## AGENDA

11 APRIL

Kaderdag

(onder voorbehoud)

25 MEI

Algemene

ledenvergadering

27 JULI

Golfdag

11 OKTOBER

Postactievendag

*Thema: Ondernijning*



## MAILS

Ontvang je geen mails van de VMHP maar ben je wel lid? Laat het dan weten via [secretariaat@vmhp.nl](mailto:secretariaat@vmhp.nl). We zijn bezig met een actualisatie van de e-mailadressen voor onder andere de nieuwsbrief.

# Verbindt in het politievak

Dé vereniging voor professionals, hogeropgeleiden, vakspecialisten en leidinggevenden

Belangrijke partner aan de overlegtafels:

- cao
- arbeidsvoorwaarden
- rechtspositie
- medezeggenschap

Behartiger van belangen voor sector politie en politie internationaal

Altijd de kracht van het argument voorop

Een ijzersterk breed regionaal, nationaal en internationaal netwerk

