



VMHP

het
professionele
politie platform

125e jaargang • nummer 2 • juni 2018



**ALGEMENE
LEDEN-
VERGADERING**

MEDIATION

VMHP IN LISSABON



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:

Piet Bisschop, Caroline Bonekamp, Kees van Dijk, Jan Dijkers, Gijs de Kievid, Marilien Koldewijn, Bob Nagel, Willy Valckx, Jantine Walraven

VORMGEVING & DRUK:

GBU media, www.gbu.nl

FOTOGRAFIE:

VMHP, Pixabay, Elisabeth Ismael (cover)

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 algemene ledenvergadering op 25 mei in Baarn. 's Middags sprak Ben Tiggelaar over vernieuwing binnen organisaties. Foto door Elisabeth Ismael.

BELANGENBEHARTIGING

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

GROEI

Positief, inspirerend en magisch, zo mogen we gerust de dag van onze algemene ledenvergadering met themamiddag noemen. Ruim 70 leden bezochten 's ochtends de vergadering. 's Middags mochten we meer dan 200 belangstellenden verwelkomen. Het was anders dan anders. Wij hadden een knip gemaakt tussen de vergadering en de themabijeenkomst.

Loslaten van iets dat in het verleden veel goeds gebracht heeft, doet altijd pijn. Als daar weer iets moois en nieuws voor terugkomt met perspectief voor de toekomst, dan zien en voelen we waar we het voor doen. En uiteraard behouden we veel van wat ons krachtig maakt: korte lijnen, een ijzersterk netwerk, en veel kennis en deskundigheid. De VMHP is een vereniging met een lange traditie. Onze kracht is dat wij aanvoelen wat nodig is om onze sterke positie te blijven behouden. Met de bewegingen die we in zetten, maken en houden we onze vereniging toekomstbestendig.

Die bewegingen die wij inzetten, werpen hun vruchten af. Niet alleen de grote opkomst bij onze themamiddag laat zien dat wij veranderen. Uit onze jaarlijkse cijfers blijkt dat wij maar liefst 6% nieuwe leden mochten bijschrijven ten opzichte van voorgaande jaren en dat we in ledenaantal groeien. Wij blijven wel een relatief kleine vereniging, als we naar de andere bonden kijken.

Daarin zit trouwens onze kracht: de laagdrempeligheid om met elkaar in contact te komen en de kennis over de specifieke onderwerpen die vooral bij onze leden en postactieven spelen. Leden en postactieven die weten dat ze bij de VMHP die gerichte aandacht krijgen die nodig is om hun vak goed uit te oefenen of daarna van een zo goed mogelijk pensioen te kunnen genieten. Of dat nu in de ondersteuning of in blauw is. Wij blijven ons vooral richten op vakspecialisten, hoger opgeleiden en leidinggevend. Wij blijven ons onderscheiden doordat we de kracht van het

argument en ons talent om te verbinden in alle lagen van de politie en daarbuiten inzetten.

Verbinding is hard nodig als wij kijken naar de cao-onderhandelingen. Wij en de andere bonden hebben een sterke intentie om het cao-proces in gezamenlijkheid te doorlopen en uiteindelijk af te ronden. Ons gewaardeerd lid Willy Valckx en ik vertegenwoordigen bij deze onderhandelingen onze vereniging. Samen met de andere bonden hebben we een herstelplan nationale politie geformuleerd. Onze voorstellen in dit plan zijn veelal gebaseerd op de uitkomsten van diverse onderzoeken naar het functioneren van de politie, onder andere door de commissie Kuiken.

Ons plan beoogt een aantal fundamentele zaken te verbeteren om de uitvoering en bedrijfsvoering van de politieorganisatie in de basis te versterken. Wij vinden die voorgestelde verbeteringen noodzakelijk om als fundament te kunnen dienen. Dit fundament hebben we nodig om vervolgens afspraken te kunnen maken over flexibiliseringvoorstellen gedaan door de werkgever. Bij de publicatie van dit blad worden in het hele land door de gezamenlijke bonden diverse bijeenkomsten hierover georganiseerd. Daarbij voeren wij de dialoog met jou en je collega's over de inzet van de werkgever. Kom jij ook?

Caroline Bonekamp
Voorzitter

INLEVEREN KOPIJ

Deadline voor het volgende Blauwtje/VMHP-Nieuws: 15 oktober 2018



Verslag

GESLAAGDE VERGADERING EN INSPIRERENDE MIDDAG

De VMHP in een schaapskooi midden in het bos: veel gelach, applaus en inspiratie.

Zo kun je de jaarlijkse algemene ledenvergadering met themamiddag op deze mooie locatie in Baarn samenvatten. De organisatie lag in goede handen bij onze afdeling Noord-Holland en kenniskring Conspire2inspire.



De voorzitter, penningmeester en secretaris gaven de leden een verslag van het afgelopen jaar en blikten vooruit. Leden reageerden, dachten mee en gaven ideeën. Daarna kregen twee externe sprekers 's middags het podium over duurzaam innoveren. Voorzitter Caroline Bonekamp meld-

de een groei van onze vereniging. Dat neemt niet weg dat we voorzichtig blijven met onze financiën; penningmeester Willen Doppenberg verzekert dat continuïteit gewaarborgd blijft. We gaan verder op de ingezette weg van vernieuwing en ook komend jaar investeren we in vakinhoudelijke bijeenkomsten.

STATUTENWIJZIGING

Met goedkeuring van de algemene ledenvergadering worden de statuten aangepast, onder andere zodat kerngroepen mogelijk worden. Naast een geografisch georiënteerde binding, zoals we nu met de bestaande afdelingen hebben, is er namelijk behoefte aan een thematische afdelingsoverstijgende verbinding.

Kerngroep afgestemd op de behoefte

KERNGROEPEN

Kerngroepen kunnen bestaan in de vorm van bestaande afdelingen, die hier één op één in over kunnen gaan. Inrichting van bestuursfuncties hierbinnen (een voorzitter, penningmeester en secretaris) is losgelaten. Maar ook biedt het mogelijkheden voor nieuwe verbindingen van leden. Iedere kerngroep kan zelf de naamgeving bepalen, kan bijvoorbeeld gewoon afdeling Midden Nederland blijven. Je kan ook voor iets anders kiezen. Als het aan de orde is, kan de kerngroep kandidaten voor de medezeggenschap aandragen en individuele belangenbehartiging bieden. Een thematische kerngroep kan weer heel anders leden ondersteunen, afgestemd op de behoefte, zoals onlangs de discussie over een nieuw functieprofiel voor de operationeel specialist,





een afdelingsoverstijgend onderwerp. Een kerngroep kan langere of kortere tijd bestaan, al naar behoefte.

EXTERNEN LID?

Naast kerngroepen kwamen ook externe leden ter sprake. Je kon, als je bij een veiligheidsregio of een ministerie ging werken, lid blijven van de VMHP. De ervaring leert dat belangenbehartiging moeilijk is omdat wij buiten de politie noch het netwerk noch de rechtspositionele kennis hebben. Dit is dus onevenredig kostbaar. De algemene ledenvergadering gaf toestemming om de statuten te wijzigen: vanaf nu kunnen alleen collega's die bij de nationale politie werken, lid worden. Mensen die elders werken en al lid zijn, blijven nog wel gewoon lid. Dit is alleen van toepassing op nieuwe leden.

BINDENDE BONDEN

Over nieuwe leden gesproken. Jesper van Putten vroeg tijdens de algemene ledenvergadering het woord. Hij sprak namens een aantal jonge leden die lid geworden zijn van de VMHP. Voorstel is onder andere om meer in te haken op de nieuwe generaties en de ontwikkelingen. Hij gelooft in bindende bonden, bijvoorbeeld een bond

die als netwerk georganiseerd is met meetups, cao als cocreatie in plaats van een harde onderhandeling en wie het weet mag het zeggen. Voorzitter Caroline Bonekamp gaf aan dat er het komende jaar zeker met deze ideeën aan de slag gegaan wordt. De kerngroepen sluiten in elk geval aan op het dynamischer organiseren en zo kunnen we als VMHP sneller inspelen op ontwikkelingen.

EN MEER

Andere onderwerpen die in de goedgekeurde statutenwijziging zijn opgenomen, betreffen een aanpassing van het stemprotocol, de mogelijkheid voor een digitale stemming, een kortere zittingstermijn van hoofdbestuurleden naar twee termijnen, in totaal zes jaar (was drie termijnen, totaal negen jaar) en een andere benadering van de algemene vergadering namelijk de algemene ledenvergadering.

Heb je de vergadering gemist en wil je meer hierover weten? Spreek dan een van de bestuursleden aan of lees de notulen die later dit jaar volgen. Links naar de jaarrede van de voorzitter en de speech van Jesper van Putten zijn via de nieuwsbrief verstuurd en kun je nog opvragen via het secretariaat.

DUURZAAM INNOVEREN

Na de algemene ledenvergadering spraken Ben Tiggelaar en Jan Reinders over duurzaam innoveren. Ben ging in op de essentie van verandering en Jan inspireerde met zijn magie. Hieronder vind je een beeldverslag. Wil je meer over de inhoud weten? De link naar Ben's presentatie is via de nieuwsbrief naar de aanwezigen verstuurd en op te vragen bij het secretariaat.



Jesper van Putten

VOORSTELLEN NIE

De VMHP is goed vertegenwoordigd in het dagelijks bestuur van de centrale ondernemingsraad. Misschien ken je ze al.

Lees hier meer over Gerry, Roel en Marjan.

De centrale ondernemingsraad bestaat uit vertegenwoordigers van de ondernemingsraden uit alle eenheden, de Landelijke Eenheid, de Bedrijfsvoering/Korpsstaf en de Politieacademie. Dossiers waar de centrale ondernemingsraad zich over buigt, zijn bijvoorbeeld ziekteverzuim, uitstroom, reorganisaties na de nationale reorganisatie en capaciteit. Het dagelijks bestuur, dat de leden van de centrale ondernemingsraad kiezen, bestaat uit een voorzitter, twee vicevoorzitters, twee secretarissen en een lid belast met het financieel beheer.

De VMHP bemant nu, dit werd dus na de kaderdag bekend, drie van deze posten namelijk:

- Gerry Smit is een van twee vicevoorzitters.
- Marjan Glerum is een van de twee secretarissen
- Roel de Raad heeft de portefeuille financiën.



ROEL DE RAAD

Roel de Raad heeft als lid van het dagelijks bestuur de portefeuille financiën. Hij blikt terug op zijn benoeming: 'In januari werd gevraagd wie een functie in het dagelijks bestuur zou willen. Dat waren tien mensen en toen is besloten om het dagelijks bestuur ook te vullen met deze groep, waarvan ik er dus een was. Recentelijk is het definitieve DB gekozen van zes personen. We komen wekelijks bij elkaar. Bij de

vorige centrale ondernemingsraad, de eerste voor de nationale politie, was ik plaatsvervanger voor onze VMHP-afgevaardigde, Bert Bos. Ik zat er dus al wel vaak bij en kreeg het een en ander mee. In deze nieuwe centrale ondernemingsraad zijn er weinig mensen van de oorspronkelijke centrale ondernemingsraad. De ervaring van destijds kan ik nu goed inzetten. We borduren namelijk wel op de onderwerpen voort, dat varieert van ICT tot auto's. Rondom HR wordt ons advies ook veel gevraagd. Als dagelijks bestuur heb je een extra taak: ervoor zorgen dat de centrale ondernemingsraad haar medezeggenschapswerk kan doen. Dat heeft alles te maken met faciliteiten regelen, agenda's opstellen en informeel overleggen met de korpschef.' Voor Roel begon het medezeggenschapswerk op de basisschool van zijn kinderen. Hij heeft ook al eerder in de ondernemingsraad voor Bedrijfsvoering gezeten. Roel: 'Ik vind het belangrijk om je stem te laten horen, maar ik ben niet van het actievoeren. Daarom spreekt de VMHP mij juist aan.'



GERRY SMIT

Gerry Smit is vicevoorzitter in het nieuwe dagelijks bestuur van de centrale ondernemingsraad. Vorig jaar blikte hij voor ons in dit blad terug op de centrale ondernemingsraad. Gerry sprak toen ook zijn ideeën uit over de toekomst: 'Herstel van vertrouwen voor de centrale ondernemingsraad is een eerste opgave.' Hij vindt het belangrijk voor de VMHP om op vele fronten ver-

UWE COR-LEDEN

MARJAN GLERUM

Marjan Glerum is secretaris bij de centrale ondernemingsraad sinds 1 januari. Zij is lid van de ondernemingsraad van de Landelijke Eenheid en een van de twee OR-leden van de Landelijke Eenheid die zijn afgevaardigd naar de centrale ondernemingsraad. Zij heeft binnen de ondernemingsraad al de nodige ervaring opgedaan, onder andere rondom het thema veilig en gezond werken: 'Ik vind meedenken over de vormgeving van de politie leuk: kijken waar het beter kan en processen aan elkaar verbinden.' In haar rol als secretaris van de centrale ondernemingsraad zorgt zij samen met de tweede secretaris dat alle vergaderingen geregeld worden. 'Wij zijn met twee, zodat we de taken kunnen verdelen en elkaar kunnen vervangen.' Verder voert ze met het dagelijks bestuur van de centrale ondernemingsraad strategisch overleg met het dagelijks bestuur van de decentrale ondernemingsraden en onderhoudt contact met het secretariaat van de korpsleiding. 'Ik neem ook deel aan het informele uurtje met de korpschef en het dagelijks bestuur van de centrale ondernemingsraad. Dat is een keer in de twee weken. Het formele overleg met de korpschef is een keer per maand, dan is de hele centrale ondernemingsraad aanwezig.' Marjan heeft daarnaast elke vrijdag overleg met haar collega's van de raad. 'Dat is soms een benen-op-de-tafel-overleg zonder agenda of een themadag.' Haar agenda zit goed vol met inhoudelijk zeer interessante en relevante overleggen en Marjan is enthousiast om namens de VMHP, in haar nieuwe rol, een positieve bijdrage te blijven leveren.



tegenwoordigd te zijn in de medezeggenschap. 'De huidige centrale ondernemingsraad richt zich op een transparante, integere en professionele medezeggenschap die permanent op strategisch niveau werkt aan een zorgvuldige belangenafweging van de medewerkers versus de organisatie.' Gerry met zijn enorme ervaring binnen de VMHP en medezeggenschap helpt hierbij. Hij is ruim 15 jaar actief als kaderlid bij de VMHP, eerst als lid van het Regionaal Georganiseerd Overleg en OR-lid van oud-regiopolitie Amsterdam Amstelland. In 2009 werd hij gekozen als vicevoorzitter van de VMHP en was hij lid van het hoofdbestuur tot 2016. Vanaf 2 januari 2017 vertegenwoordigt Gerry de ondernemingsraad van de Eenheid Amsterdam in de centrale ondernemingsraad en vervult hij hier de functie van vicevoorzitter.



OR-verkiezingen

LIJST LANDELIJKE EENHEID

Werk je bij de Landelijke Eenheid? Dan kun je tussen 18 en 29 juni meedoen met de verkiezingen voor de ondernemingsraad. Kies voor de kracht van het argument. Jouw stem telt! Stemmen verloopt via het politie-intranet.

VMHP-KIESLIJST

1. Marjan Glerum (zie foto)
2. Sophie van Rooijen
3. Hubertien Vermeulen-Schutter
4. Harry van der Grinten
5. Rose Speelman
6. Kirsti van Pelt
7. Dick Pijl

Carrousel, cao en meer

Selectie leidinggevenden en samenwerking andere bonden. Slechts een paar van veel inhoudelijk besproken thema's op de kaderdag. Je vindt hier een korte impressie van 11 april toen de actieve VMHP-leden in ondernemingsraden, besturen, commissies en kenniskringen bij elkaar kwamen.



SELECTIE LEIDINGGEVENDEN EN CARROUSELS

Het korps lijkt leidinggevenden zonder de afgesproken selectieprocedure aan te stellen. Dit strookt in tegen de formele afspraken. Eenheidsleidingen maken afspraken over de invulling van leidinggevende functies met hun eigen ondernemingsraden. Echter dit is een onderwerp dat thuishoort op de overlegtafel van het centraal georganiseerd overleg politie (CGOP), het overleg met alle bonden, de werkgever en het ministerie. Wij hebben de carrousel samen met de andere vakbonden aangekaart in dit gremium. Wij zijn op zich niet per definitie tegen nieuwe of andere afspraken maar er moet wel helder zijn onder welke nieuwe (uniforme) rechtspositionele kaders er gewisseld kan worden.

SAMENWERKING ANDERE BONDEN

Wat de samenwerking met andere bonden betreft zijn we het eens dat wij onze eigen identiteit willen behouden en dat blijft voorop staan. Ook voor de andere bonden is dit van essentieel belang.

Wij verdiepen ons wel, zoals het afgelopen jaar al gemeld, vooral in de samenwerking met de ACP. Met de ACP blijven wij in gesprek om te onderzoeken hoe we de toekomstige samenwerking op het gebied van ondersteuning, denk daarbij aan administratie, secretariael, ledenservice en beleid, verder kunnen verbreden. De eigen zelfstandigheid, onafhankelijkheid en identiteit staan daarin centraal en niet ter discussie.

DAGELIJKS BESTUUR COR

Tijdens de kaderdag kwam ook de centrale ondernemingsraad (COR) aan de orde, omdat een paar dagen na deze dag de samenstelling van het dagelijks bestuur bekend zou worden. Na de verkiezingen van de meeste ondernemingsraden vorig jaar, kreeg de centrale ondernemingsraad een andere samenstelling. Deze bestaat immers uit vertegenwoordigers van alle decentrale ondernemingsraden. Elke eenheid is vertegenwoordigd met twee leden. Het dagelijks bestuur van de centrale ondernemingsraad bestaat uit een voorzitter, twee vicevoorzitters, twee secretarissen, en een lid belast met het financieel beheer. De VMHP bemant nu, dit werd dus na de kaderdag bekend, drie van deze posten namelijk:

- Gerry Smit is een van de twee vicevoorzitters.
 - Marjan Glerum is een van de twee secretarissen.
 - Roel de Raad heeft de portefeuille financiën.
- Elders in dit blad vind je interviews met dit drietal.

CAO

Met alle bonden werken we samen als het om de cao-onderhandelingen gaat. Willy Valckx en Caroline Bonekamp vertegenwoordigen bij deze onderhandelingen onze vereniging. In het najaar hebben we de VMHP-inzet bepaald (zie vorig nummer). Daarna, in december, hebben we een gezamenlijke inzet als vier politiebonden opgesteld. Vervolgens zijn er procesafspraken gemaakt met de minister en de korpschef. Wij voerden vier informele gesprekken over flexibilisering, duurzame inzetbaarheid, kwaliteit opleiding (management development) en loopbaan. Na de kaderdagen hebben we met de andere bonden een 'herstelplan nationale politie' opgesteld. Daarin zijn de uitkomsten van onderzoeken naar het functioneren van de politie verwerkt. Wij vinden dat een aantal fundamentele zaken verbeterd moet worden om de uitvoering en bedrijfsvoering van de nationale politie in de basis te versterken. Onze voorgestelde verbeteringen zijn noodzakelijk om als fundament te kunnen dienen. Dit fundament hebben we nodig om vervolgens afspraken te kunnen maken over flexibiliseringvoorstellen gedaan door de werkgever. Wij organiseren momenteel in het hele land bijeenkomsten waarbij de dialoog gevoerd wordt met onze collega's over de inzet van de werkgever. Wat is mogelijk en bespreekbaar, onder welke randvoorwaarden, waarom niet en waarom wel?



LFU

Met de Regeling levensfase uren (LFU-regeling) bouw je tijdens je loopbaan jaarlijks extra verlof op. Je bepaalt zelf wanneer en waarvoor je het verlof opneemt. Dat kan zijn voor extra vakantie, studietijd, een 'sabbatical' of extra verlof voorafgaand aan het pensioen. De LFU-regeling volgt uit de cao-afpraak om te komen tot een stelsel van verlofsparen (Politie Cao 2015-2017). En sluit aan op de wens om de duurzame inzetbaarheid te bevorderen. De invoering is op verzoek van de bonden naar aanleiding van ledenraadplegingen enige tijd uitgesteld. Als VMHP waren we destijds trouwens wel voor de invoering. Naar verwachting geldt deze regeling niet eerder dan 1 juli 2019.

NIEUWE NAAM?

In het februari-nummer is al bericht over een eventueel nieuwe naam voor onze vereniging. Dat gaat niet over een nacht ijs. Conclusie is dat potentiële en jonge leden zich vaak niet direct aangesproken voelen door onze huidige naam. Zo begrijpen zij het woord middelbaar niet; dit verwijst naar het middenkader dat binnen de huidige politieorganisatie niet meer als term gebruikt wordt. De VMHP richt zich vooral op vakspecialisten, hoger opgeleiden en leidinggevendenden. Dat moet meer uit onze naam en uitstraling blijken. Daar denken we verder over na; we willen wel tot een zorgvuldig besluit komen. Tijdens de kaderdag hebben we dan ook besloten om in de algemene ledenvergadering op 25 mei niet de naam ter discussie te stellen. We stellen wel een aantal wijzigingen in de statuten voor om de ingezette vernieuwing kracht bij te zetten (zie elders in dit nummer).



Eurocop Committee

VMHP in Lissabon



Waarom kent Portugal nog steeds verschillende politieorganisaties voor het stedelijk en het plattelandsg gebied, met verschillende arbeidsvoorwaarden en vakbondsrechten, terwijl ze hetzelfde werk doen? En kan Europa net als de Verenigde Staten ook statische criminaliteitsgegevens over heel het continent publiceren? Zo maar twee vragen die de revue passeerden op 3 en 4 mei in Lissabon. Toen vond de voorjaarsvergadering van het Eurocop Committee plaats. VMHP-leden Jan Dikkers en Willy Valckx doen verslag.

In de week dat Eurocop haar Committee hield, demonstreerden elke avond Portugese politiecollega's voor het paleis van de president van Portugal. Op deze wijze vroegen zij aandacht voor hun arbeidsomstandigheden en -voorwaarden. Om deze actie Europese kracht bij te zetten en morele steun te betuigen bezochten wij en andere vergaderdeelnemers 's avonds onze Portugese collega's.

Cesar Nogueira, voorzitter van de Portugese zustervereniging APG/GNR en gastheer van dit Eurocop Committee, memoreerde dat er bij de Guarda Nacional Republicana, de politie voor het rurale Portugese gebied, politievoertuigen rondrijden met 800.000 kilometer op de teller. Voor vervanging is geen geld, terwijl veel geld wordt uitgegeven aan een ceremoniële viering in het kader van het 107-jarige bestaan van de Guarda. Ook dankte hij voor de morele steun bij de demonstratie voor het presidentieel paleis.

MEER INVLOED

In haar welkomstwoord stipte Eurocop voorzitter Angel Bosch aan dat Eurocop steeds meer naamsbekendheid en invloed krijgt binnen de Europese burelen van de





GEZAMENLIJKE EUROPESE WAARDEN

Onder leiding van medewerkers van de European Trade Union Confederation (ETUC) werd in Lissabon een workshop gehouden over de belangrijkste Europese waarden bij onderhandelingen. ETUC is een koepelorganisatie van vakbonden op Europees niveau en telt 83 leden uit 36 landen en daarnaast 12 Europese vakcentrales. Eurocop is één van die centrales. In totaal vertegenwoordigt ETUC ongeveer 60 miljoen werknemers. De hoofdzetel is in Brussel.

Eerst werden de verschillen in onderhandelingsculturen en -resultaten tussen de Europese windstreken helder en duidelijk gepresenteerd. Vervolgens gingen deelnemers in vijf werkgroepen uiteen en voerden levendige discussies. Het resultaat was dat op het einde van de dag, ondanks de windstreekverschillen, een aantal gezamenlijke Europese waarden vastgesteld werd (zie foto). Deze moeten in ogenschouw worden genomen bij onderhandelingen in welk land dan ook.

Europese Commissie en het Parlement. Je kunt dit teruglezen op de VMHP-site in het halfjaarlijkse verslag van het dagelijks bestuur van Eurocop. In het kort: de nodige Europarlementariërs waren weer bezocht, afvaardigingen van Eurocop werden uitgenodigd voor hoorzittingen en er werd gesproken met Eurocommissaris King. De gesprekken gingen over de behoefte aan een betere informatiedeling tussen de landen, het bestaan van vele politieorganisaties binnen sommige EU-landen en dat binnen een democratisch georganiseerd Europa sommige landen nog steeds politieorganisaties kennen op militaire basis.

UITBREIDING EUROCOP

Hoewel een kleine politievakbond en tegen de richting van de Brexit in, werd de Guernsey Police Association (GPA) welkom geheten binnen Eurocop.

RULES OF LAWS

In zijn toespraak verwees Antonio Bernardo, oud-raadsheer van het Portugees Constitutionele Hof, naar het voor de Westerse wereld belangrijk geldende rechtsbeginsel van de 'Rules of Laws'. Ook binnen de Europese Unie geldt dit beginsel. Een uitwerking van dit beginsel is dat de politie in de aangesloten landen dient te bestaan uit

burgers en niet uit militairen, zoals nog steeds het geval is in Portugal, Spanje, Italië en Frankrijk. Bovendien dient de politie te beschikken over een goede uitrusting en goede arbeidsvoorwaarden. Zo geldt voor het personeel van de Guarda Nacional Republicana nog steeds een verbod om zich te organiseren in vakbonden en is het alternatief een associatie. Waarom kent Portugal nog steeds twee politieorganisaties van PSP voor het stedelijk en GNR voor het plattelandgebied, met verschillende arbeidsvoorwaarden en vakbondrechten, terwijl ze hetzelfde werk doen? Deze tweespalt wordt door de 'Rules of Laws' en democratische rechtsbeginselen niet ondersteund. Daarom is het goed dat APG/GNR volwaardig lid is geworden van Eurocop.

EUROPESE POLITIERICHTLIJN

De voorbereidingen om op vragen van drie leden van het Europees Parlement en de antwoorden daarop van Eurocommissaris mevrouw Thyssen te komen tot een Europese studie voor een Europese richtlijn voor de politie vergen meer tijd. De mogelijke aanvraag wordt dan ook doorgeschoven naar 2019. In de tussentijd heeft de Europese zusterkoepelorganisatie EPU een onderzoek gedaan naar de minimale uitrustingseisen voor de politie

(zie www.europeanpoliceunion.eu). Deze eisen zijn in april 2018 officieel vastgesteld in de vergadering van EPU in Sofia. Daarbij was een afvaardiging van de regering aanwezig. In het gesprek met de vice-premier heeft deze aangegeven om het EPU-project op de agenda van de EU te zetten en hierover te spreken met de inkomend voorzitter van de Europese Raad, afkomstig uit Oostenrijk. Afsproken is dat de drie voorzitters van de Europese politiekoepels CESP, EPU en Eurocop elkaar in het vroege najaar van 2018 treffen om een en ander met elkaar te bespreken.

FBI EN EUROSTAT

Op het einde van de vergadering werd uitgebreid stilgestaan bij een presentatie van statische criminaliteitsgegevens van de Verenigde Staten van Amerika. Uitgebreid werd kennisgenomen van statistische gegevens die de VS sinds vele decennia verzamelen en met elkaar in relatie brengen (zie www.ucr.fbi.gov). Dit was in elk geval aanleiding voor een verzoek aan het dagelijks bestuur om contact op te nemen met het Eurostat van de Europese Commissie. Doel is om te onderzoeken of voor Europa ook uitgebreide criminaliteitsstatistieken kunnen worden ontwikkeld, waaronder statistieken van geweld tegen politieambtenaren.

Politievoertuigen met 800.000 km op de teller

Los het niet altijd juridisch op

De nationale politie is jaarlijks maar liefst 71 miljoen Euro kwijt door het niet, te laat of verkeerd aanpakken van interne conflicten. Als je nou eens mediation inzet... Hoe kan deze vorm van interventie de nationale politie helpen om interne conflicten op te lossen? Zorg in elk geval eerst voor een duidelijke klacht- en bezwaarprocedure waarin mediation een duidelijke positie heeft. Daarnaast is, tijdens een conflict, goede communicatie en persoonlijk contact zeer belangrijk. Dit komt onder andere uit het onderzoek van collega Gijs de Kievit uit de Eenheid Rotterdam.



Voor zijn hbo-rechtenstudie dook Gijs in deze materie. Aanleiding was een artikel in het Akkoord arbeidsvoorwaarden sector politie (2012-2014) waarin staat dat de nationale politie mediation moet gaan gebruiken om het aantal bezwaren terug te dringen. De reden dat Gijs niet voor het recenter akkoord koos, is dat daarin niets over mediation staat. Een doorn in het VMHP-oog. De meeste conflicten moeten toch samen op te lossen zijn, zou je denken, zeker als je het motto van onze vereniging neemt en de kracht van het argument centraal stelt. In de cao 2012-2014 werd afgesproken om mediation meer bij conflicten in te zetten. Mediation kreeg in die periode echter geen officiële plaats. Wel stuurt de nationale politie momenteel steeds meer aan op de informele behandeling van klachten. Immers 'dejuridise-

ring' staat tegenwoordig hoger op de agenda. Dit betekent dat je bij geschillen minder een beroep doet op formele rechtsregels. Je bevordert daarmee ook de eigen verantwoordelijkheid van betrokkenen bij de oplossing van een geschil. Dat klinkt al veel beter.

DEJURIDISERING

Uit het onderzoek van Gijs komt naar voren dat mediation hierin past, omdat het een vorm van informele conflictinterventie tussen partijen is. Zo kun je naar aanleiding van een ingediend bezwaarschrift een formeel gesprek voeren tussen (een vertegenwoordiger van) het bevoegd gezag en de belanghebbende of je kunt een bemiddeling- of mediationtraject inzetten. De informele behandeling bestaat uit een palet aan niet juridische mogelijkheden om in contact te komen met de leiding. Een eerste vraag tijdens

Mediation is een vorm van bemiddeling in conflicten, waarbij een neutrale bemiddelingsdeskundige, de mediator, de communicatie en onderhandelingen tussen partijen begeleidt om vanuit hun werkelijke belangen tot een gezamenlijk gedragen en voor ieder van hen optimale besluitvorming te komen.

'Bemiddeling vraagt vaak oplossingen buiten de lijntjes'

het contact na een bezwaar kan zijn: kunt u mij vertellen wat er speelt? Vervolgens wordt in overleg besproken hoe het conflict het beste kan worden behandeld. 'De informele behandeling kan gebruikt worden om de tendens tot juridisering te keren, ofwel dejuridisering,' aldus Gijs.

DURVEN BESLISSEN

Bij de VMHP zijn we groot voorstander van dejuridisering: wij proberen een conflict op te lossen met mediation zonder direct een bezwaar in te dienen. Als we rekening moeten houden met het verstrijken van de termijnen voor het indienen van een bezwaar, dienen we uiteraard wel een pro forma bezwaar in. We starten eigenlijk altijd met bemiddeling om het conflict op te lossen. We komen echter steeds minder ver met een bemiddelingstraject dan enkele jaren geleden.

Binnen de nationale politie zitten mensen op andere posities en niet iedereen durft een conflict op te lossen dan wel een beslissing te nemen. VMHP-voorzitter Caroline Bonekamp in het onderzoek: 'Je hebt mensen nodig die creatief naar oplossingen durven te kijken en je hebt mensen nodig die daarover durven te beslissen.' Daarnaast is in de afgelopen tijd alles gecentraliseerd met de wens om uniform te handelen. 'Bij bemiddeling praat je eigenlijk over maatwerk. Dat vraagt oplossingen die soms buiten de lijntjes liggen,' aldus Caroline. 'Maatwerk is vaak buiten de lijntjes kleuren. Daar moeten mensen de ruimte voor krijgen om dat te doen. Je merkt dat er leidinggevendenden zijn die dat willen, maar dat die worden teruggefloten, omdat ze zich niet aan de procedure houden.' Volgens Caroline kan mediation een rol spelen om interne conflicten op te lossen: als iets dreigt te escaleren, pak dit dan direct aan de voorkant op. Daarmee kan beschadiging van mensen voorkomen worden. Het doel van snel reageren om tot een oplossing te komen moet zijn het herstel

van vertrouwen. Dat is op dit moment belangrijker dan dat het kosten kan besparen.

TEAMCHEFS

Gijs vroeg ook teamchefs in Rotterdam naar hun mening; ongeveer de helft (12) deed mee. Nagenoeg alle deelnemende teamchefs vinden dat mediation gebruikt kan worden om interne conflicten op te lossen en daarmee het aantal bezwaren te verlagen. Dit dient dan wel in een voorfase, voor het indienen van een bezwaar, te gebeuren en alle partijen moeten hiermee instemmen. De nationale politie moet sneller reageren op conflicten en moet sneller in gesprek gaan met partijen, al dan niet met de hulp van een derde partij. Als derde partij noemen de teamchefs bijvoorbeeld de HRM-medewerker, belangenbehartigers en vertrouwenspersonen. Uit de enquêtes van Gijs blijkt dat het niet veel uitmaakt of de mediator intern, dan wel extern is.

GEEN BELEID

Uit het onderzoek blijkt verder dat de nationale politie momenteel niet optimaal is ingericht in de omgang met interne conflicten. Er is geen duidelijke conflicthantering. Wel is er het Reglement behandeling bezwaarschriften politie 2013. Doordat mediation hierin niet staat, wordt het ook niet

als mogelijkheid gezien. Bovendien is er geen klachtenregeling te vinden. Wel treedt de vertrouwenspersoon wel eens op, als er een klacht is. Echter niets uit Gijs zijn onderzoek wijst op een beleid voor conflicthantering dan wel een klachtenregeling. Bovendien staat er op het politieintranet geen duidelijke informatie over waar je heen kan gaan bij een 'conflict' of een 'klacht'.

SLECHTE COMMUNICATIE

Conclusie uit het onderzoek is dat de nationale politie momenteel te weinig en te langzaam communiceert bij interne conflicten. Als je een bezwaar indient, heb je uitsluitend per e-mail met elkaar contact. Goede, persoonlijke en duidelijke communicatie blijkt juist belangrijk om interne conflicten te voorkomen, aldus Gijs in zijn onderzoek. Nu volgt te snel een bezwaar. Daarnaast wordt er te weinig gebruikgemaakt van een neutrale derde partij om op te treden in een conflict. Als VMHP hopen wij dat de nationale politie het onderzoek van collega Gijs niet in een lade laat verdwijnen en de aanbevelingen juist zo snel mogelijk opvolgt. Wij blijven mediation inzetten, zoals jullie van ons gewend zijn. Dankzij dit onderzoek hebben we bevestigd gekregen dat deze aanpak een juiste is.



Thema is Ondernijning

ACTIEVEN BIJ POSTACTIEVENDAG

Het hoofdbestuur heeft in goed overleg met de Commissie Postactieven besloten om de komende postactievendag op 11 oktober in Warnsveld bij wijze van proef toegankelijk te laten zijn voor vijftien actieve leden van onze vereniging.

‘Voor deze dag is alom veel waardering, ook bij actieve leden. Wij geven nu gevolg aan de veel gehoorde wens onder deze actieve leden om erbij aanwezig te kunnen zijn. Bovendien maakt dat een lidmaatschap van onze vereniging aantrekkelijker’, aldus voorzitter Caroline Bonekamp. Omdat de dag voor de postactieven ook nadrukkelijk een reünie-karakter heeft, blijven het aperitief en het diner alléén voor hen toegankelijk.

De postactieven zijn in mei per mail of briefpost op de hoogte gesteld van deze aanpassing. Als je geen bericht ontvangen hebt, meld dit dan bij het secretariaat (zie de colofon voor contactgegevens).

In augustus kunnen de postactieven zich aanmelden voor deze dag. Daarna benaderen we in september via de nieuwsbrief de actieven.

PROGRAMMA

Het thema van de komende postactievendag is **Ondernijning**; de onderwereld en de bovenwereld raken in elkaar vervlochten. De geregistreerde criminaliteit mag dan zijn gedaald, de niet geregistreerde is nauwelijks te bevatten en te beheersen. Brabant heeft de twijfelachtige eer de hotspot hierbij te zijn. Naar verluidt is historisch verklaarbaar waarom. Maar ook de Randstad is een grote speler. ‘Nederland narcostaat’ wordt geroepen. Terecht? We gaan het horen.

Zoals gebruikelijk benaderen drie inleiders het onderwerp vanuit hun eigen discipline:

Pieter Tops, hoogleraar bestuurskunde, verbonden aan de universiteit Tilburg en de Politieacademie. Hij spreekt, naar zijn gelijknamige boek, over de ‘achterkant van Nederland’.

Peter Noordanus, oud-burgemeester van Tilburg. Als voorzitter van het Aanjaagteam aanpak ondernijning geeft hij uitleg over de versterkte aanpak van de ondernijning.



Gerrit van der Burg, oud-politieman en hoofdofficier van justitie. De voorzitter van het College van procureurs-generaal gaat in op de preventie, handhaving en vervolging bij ondernijning. De titel van zijn betoog is: ‘Aanpak van ondernijning vergt samenwerking, daadkracht en uithoudingsvermogen’.

Bob Nagel
Commissie Postactieven



Ervaringscertificaat

Neem regie over je loopbaan

Met een Ervaringscertificaat kun je je loopbaankansen vergroten. Collega's die dit traject doorlopen, komen er niet alleen met een onafhankelijk en objectief beeld uit. Zij staan sterker en zelfbewuster in interne sollicitaties en loopbaangesprekken met hun leidinggevende. Marilien Koldewijn, coördinator Ervaringscertificaat bij de Politieacademie, legt ons uit wat dit precies inhoudt.

De meesten kennen het Ervaringscertificaat, de erkenning van verworven competenties, om toegelaten te worden tot het onderwijs bij de Politieacademie of om vrijstelling te krijgen. Minder bekend maar niet minder belangrijk is de arbeidsmarktroute gebaseerd op dit certificaat. Marilien Koldewijn van de Politieacademie: 'Bijvoorbeeld als je binnen de organisatie wilt solliciteren, een nieuwe stap in je loopbaan wilt zet-

ten of zicht wilt krijgen hoe je breder bij de politie inzetbaar kunt zijn. Dan is het Ervaringscertificaat zeer waardevol.' Zij noemt bijvoorbeeld een collega met een functie op mbo 4 die in de praktijk het werk van operationeel specialist doet. Echter als hij solliciteert naar die functie, komt hij niet in aanmerking, omdat hij geen hbo-diploma heeft. Bij het Ervaringscertificaat telt de opgedane werkervaring juist wel mee, dat maakt het zo uniek.

BEWIJS

De Politieacademie biedt dit traject al ruim acht jaar aan voor medewerkers van de politie en de Politieacademie die vooral de 'blauwe' competenties objectief willen laten 'meten' door een instantie die met politiegevoelige informatie mag omgaan. Bij ROC Friese Poort en Libereaux kun je terecht als je binnen de ondersteuning werkt, zoals bij ICT of HRM, en bijvoorbeeld wilt weten of jouw ervaring als mbo'er



gelijk staat aan hbo-niveau.

Als VMHP zijn we een grote voorstander van een goed loopbaanbeleid. Je kunt daarover zelf de regie in handen nemen. Een Ervaringscertificaat is er voor collega's die actief zijn en willen weten wat hun werkervaring waard is. Marilien vult aan: 'Het is vaak lastig om het zelf onder woorden te brengen. Dan helpt het als je ervaring objectief gemeten is. Je moet het Ervaringscertificaat niet zien als een diploma, juist niet. Dit certificaat is een persoonlijke rapportage, een uniek document.'

Dat persoonlijke daar hebben politiemensen vaak moeite mee. We zijn zo gewend om dienstbaar te zijn aan de maatschappij en het in termen van 'wij als team' te hebben. Een portfolio samenstellen met voorbeelden van jouw werkervaring is dan heel andere kost. Beschrijven wat jij in een bepaalde situatie hebt gedaan en hoe je daarop terugkijkt, is heel iets anders dan een proces-verbaal maken', aldus Marilien.

PRAKTISCH

Als je interesse hebt, stuur je een ingevuld aanmeldformulier met je curricu-



lum vitae naar de Politieacademie. Het formulier staat op www.politieacademie.nl/Ervaringscertificaat. Marilien: 'Wij maken dan een afspraak voor een voorlichtingsbijeenkomst, individueel of in groepsverband. Dan word je geïnformeerd over wat je ermee kunt en wanneer het wel en niet geschikt is. Zo denken sommige collega's die geen initiële politieopleiding hebben, dat ze via het Ervaringscertificaat een executieve status krijgen. Dat is niet zo. Als het wel iets voor jou blijkt te zijn, hebben we aanvullend nog een persoonlijk gesprek. Dat kan in Apeldoorn of op een andere locatie in het land.'

HBO-TEST

Je hoort vooraf dus precies wat van je verwacht wordt. Sommige deelnemers zullen ook aanvullend een hbo-test doen. 'We kunnen dat regelen in Apeldoorn of Amsterdam. Je ontvangt zelf de uitkomst van de test', licht Marilien toe. Want dat is wel belangrijk aan dit traject: alles gaat rechtstreeks en alleen naar jou.

Ook een onderdeel voor het portfolio is de 360 graden feedback rapportage. De deelnemer krijgt de link naar de betreffende pagina op het politie-intranet. We geven aan welke competenties moeten worden geselecteerd. Vervolgens vul je eerst zelf een vragenlijst over deze competenties in en dan stuur je deze vragen naar vijf anderen. Het programma voegt alles over jou samen in één overzicht, dat je toevoegt aan je portfolio.

INVESTERING

Met het vullen van je portfolio ben je al en al zo'n zestig tot tachtig uur bezig. Marilien vertelt dat het wel afhankelijk is van de persoon, sommigen ronden het binnen drie weken naast hun baan af, anderen hebben een half jaar nodig.

Als je portfolio klaar is, heb je een interview met twee assessoren. Zij maken een eindrapportage voor jou persoonlijk; niemand anders, ook niet je leidinggevende, krijgt hier inzicht in. Marilien: 'In de rapportage komt alleen wat aangetoond is. Alle activiteiten en competenties die je aangetoond hebt, staan gemotiveerd beschreven in het Ervaringscertificaat. Het is eigenlijk een terugkoppeling op je portfolio. We zorgen ervoor dat er geen privacygevoelige zaken in staan. Dus als je het wilt delen, kan dit. Of je de rapportage aan anderen laat zien, moet je trouwens geheel zelf weten.'

LEIDINGGEVENDE

Moet je leidinggevende eigenlijk toestemming voor een Ervaringscertificaat geven en op de hoogte zijn? Nee. Het kan volgens Marilien wel handig zijn als je bijvoorbeeld van plan bent extern te solliciteren of intern een loopbaanstap wilt zetten. Het starten van het traject Ervaringscertificaat is vaak een gevolg van een resultaat- en ontwikkelgesprek (R&O) met je leidinggevende. Of als je



'Je doorloopt 360 graden feedback'

voor ontbrekende ervaring een beroep op je leidinggevende wilt doen. Zo kun je in je persoonlijk ontwikkelplan (POP) gesprek laten vastleggen dat er uit je Ervaringscertificaat komt dat je al heel

veel gedaan hebt en dat je voor dat ene wat nog ontbreekt, ervaring wilt opdoen. Het Ervaringscertificaat is in elk geval een handig instrument om je loopbaan in eigen hand te nemen.

IN DE PRAKTIJK

Wat heeft het Ervaringscertificaat voor deelnemers veranderd? En wat heeft het hun gebracht?

Rosilda: 'Tijdens het schrijven voor het Ervaringscertificaat kwam een vacature voor operationeel specialist A voorbij. Daarop heb ik gesolliciteerd. Door het ervaringstraject was ik al goed voorbereid op deze sollicitatie en kon ik voorbeelden bij alle gevraagde competenties noemen. Ook ben ik anders teksten gaan opstellen, omdat je voor het Ervaringscertificaat stukken moet maken die voor derden begrijpelijk zijn. Door het Ervaringscertificaat en mijn nieuwe rol ben ik zowel gegroeid als persoon, als in mijn werk. Het vullen van een portfolio was veel werk, maar ik kijk er nu goed op terug.'

'Eerst veranderde het Ervaringscertificaat niets voor mij. Ik was tijdelijk operationeel specialist A en door te solliciteren op een formatiefunctie van operationeel specialist A, ben ik het formeel geworden. Toen werd niet gekeken of iemand een hbo-diploma of Ervaringscertificaat had. Inmiddels is er binnen de politie het een en ander veranderd: ik merk dat bij verandering van functie hier nu ook om wordt gevraagd. Voor mij geldt dat ik aan de eisen voor mijn functie voldoe. Dat geeft voor mijzelf rust.'

Mertijn: 'Ik heb het Ervaringscertificaat gebruikt omdat dit als (laatste) voorwaarde gold bij een vacature voor operationeel specialist A. Reden voor de werkgever om hiertoe over te gaan was dat bij deze vacature een harde hbo-diploma-eis geldt. Daar voldoe ik niet aan. Nadat ik het Ervaringscertificaat had behaald, heb ik de functie waarvoor ik had gesolliciteerd,

ook gekregen en ben ik bevorderd.'

Miriam: 'Na een aantal jaren als operationeel expert in de opsporing wilde ik mij verder ontwikkelen. Ik had de laatste anderhalf jaar, door omstandigheden, een aantal taken van de teamchef waargenomen. Dat was mede de oorzaak dat het begon te 'kriebelen'. Omdat ik geen hbo-diploma heb, was het aantonen van het hbo-werk- en denkniveau met het Ervaringscertificaat voor mij de oplossing. Tijdens het ervaringstraject heb ik door het beschrijven van de casussen met de STARR-methode en de feedback inzicht gekregen in mijn ontwikkelpunten. Ik kijk hierdoor kritischer naar mijn eigen functioneren en het effect daarvan op mijn omgeving. Het behalen van het Ervaringscertificaat heeft er mede toe geleid dat ik nu werk als operationeel specialist B in de opsporing.'

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)

Corry van Ballegooijen (Oost Nederland)

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 Huijser

afdeling Zuid Nederland: Ine van Praet

UITSLAG ABP-VERKIEZINGEN

ABP heeft de uitslag van verkiezingen voor het Verantwoordingsorgaan gepubliceerd. Ruim 200 mensen stemden op onze VMHP-kandidaat, helaas niet genoeg voor een zetel. Onze belangen worden uiteraard via de CMHF wel in dit orgaan behartigd.

DE UITSLAG LUIDT ALS VOLGT:

Groep actieve deelnemers	
FNV	7 zetels
LOPV	5 zetels
CNV	3 zetels
Ambtenarencentrum	2 zetels
CMHF	1 zetel, Jacqueline van Langeraad (onderwijs)

Groep gepensioneerde deelnemers	
FNV	4 zetels
CNV	4 zetels
Onafhankelijken	2 zetels
ANBO	2 zetels
CMHF	1 zetel, Hans Leijh (defensie)
Overige	1 zetel

De verwachting is dat de CMHF samen met het Ambtenarencentrum en de Federatie van Onafhankelijke Gepensioneerden één gezamenlijke fractie (6 zetels) gaan vormen met Jacqueline van Langeraad als voorzitter (die ook ons vertegenwoordigt).

Onze kandidaat Maarten van de Nieuwenhuijzen behaalde 226 stemmen. Dank voor iedereen die op hem gestemd heeft. Maarten blijft actief via de CMHF als fractievolger en houdt ons op de hoogte van de ontwikkelingen in pensioenland.

TOETSINGSCRITEIA TOEKOMSTIG PENSIOENSTELSEL

Op 7 mei hebben wij als advies naar het CMHF-bestuur de criteria vastgesteld waaraan de uitkomsten van het debat over de toekomstige inrichting van ons pensioenstelsel zullen worden getoetst.

UITNODIGING

TIENDE GOLFDAG

Het tweede lustrum van de jaarlijkse golfdag vindt op 27 juli plaats. Locatie is golfbaan Princenbosch tussen Breda en Tilburg. Aanmelden kan tot en met 22 juli.

Uiteraard gaat de strijd om de hoofdprijs, de Theo Stallmann-schaal. Daarnaast zijn nog vele andere aardige prijzen te verdienen met, vanwege het jubileum, voor iedereen een extra surprise als herinnering (aangeboden door het hoofdbestuur van de VMHP).

VOOR WIE

De golfdag staat open voor zowel (voormalig) VMHP-ers als hun partners en is daardoor een unieke gelegenheid voor een sportief en ontspannen dagje uit. De ervaring leert dat het elkaar ontmoeten voor een gezellige sfeer zorgt.

WAAR

De locatie is golfbaan Princenbosch aan de Bavelseweg 153 in Molenschot, tussen Breda en Tilburg. Zie ook www.princenbosch.nl.

PROGRAMMA

De ontvangst is vanaf 10.30 uur met koffie/thee en appelgebak. De starttijd is vanaf 11.30 uur, en bij een deelname van ten minste 24 spelers een dubbele Tee start. Bij minder deelnemers wordt er vanaf de eerste Tee gestart. Na de golfronde van 18-holes is er een prijsuitreiking met borrel gevolgd door een dagschotel.

KOSTEN

De prijs voor het boven beschreven arrangement is € 70,00. Je kunt bij binnenkomst betalen. Inbegrepen is: koffie met gebak, greenfee 18 holes en een dagschotel. Het hoofdbestuur biedt de borrel met hapjes aan.

AANMELDEN

Liefhebbers worden uitgenodigd zich te melden bij Kees van Dijk via e-mail chvandyk@telfort.nl. Je kunt je uiterlijk op 22 juli aanmelden.

Kees van Dijk en Piet Bisschop
Golfcommissie

AGENDA

27 JULI

Golfdag

NAJAAR

Bijeenkomsten
Bedrijfsvoering &
Den Haag/Rotterdam

11 OKTOBER

Postactievendag

Thema: Ondernijning



VOORZITTER IN ZONNETJE

Tijdens het hoofdbestuur van 8 juni werd onze voorzitter, Caroline Bonekamp, door de overige hoofdbestuursleden in het zonnetje gezet. Een prachtige (en enorme) bos bloemen werd door Sander van Vuuren overhandigd als dank voor haar werkzaamheden voor de VMHP in het algemeen en voor de algemene ledenvergadering in het bijzonder. Sander gaf aan dat het hoofdbestuur erg blij is met Caroline en de (mede) door haar ingezette ontwikkelingen binnen de VMHP. Het was leuk te zien dat Caroline, die meestal niet om een woordje verlegen zit, nu wel even stil was.

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

