

# INHOUD

- Inhoud
- Voorwoord Voorzitter
- Rechtsbijstandcolumn
- Jaaroverzicht Rechtsbijstand 2010
- Vacature Ledenwerbers
- LFNP (Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie)
- Van der Laan: meer toezicht delinquenten
- Aanwijzing Regioburgemeesters
- Gepensioneerd, ja en...
- Gerard Bouman kwartiermaker nationale politie
- Interview Gerard Bouwman
- Nationale politie
- ICT politie 2010
- Gebrek weerbaarheid politie kost kapitaal
- Vergrijzing bij de politie
- Van Levensloop naar Vitaliteitsregeling
- Gedragscode voor uitstraling politie
- Gedragscode lifestyle-neutraliteit
- Reageren op artikel
- Doorberekening politiekosten bij evenementen

## COLOFON:

Amsterdamse Politie Vakorganisatie APV  
Postbus 94735 - 1090 GS Amsterdam  
tel. 06-53 98 59 03  
Secretariaat: 06 - 52 32 65 01  
(grip 120427) schwarz@apv.nl  
e-mail: apv@apv.nl

### VOORZITTER

Ronald Pronk: 06 - 22 71 13 22  
(grip 127220) e-mail: pronk@apv.nl  
Ere voorzitter:  
Bart Driessen: 06 - 53 65 74 93

### VICE-VOORZITTER

Fred Driessen: 06 - 51 39 12 28  
(grip 127268) e-mail: driessen@apv.nl

### LEDENADMINISTRATIE

Esme Rijsbergen: 06 - 51 30 61 03  
(grip 127209) e-mail: esme@apv.nl

### PENNINGMEESTER

Nelly Schmitz: 06 - 51 30 61 52  
(grip 124138) e-mail: schmitz@apv.nl

### EVENEMENTEN & LEDENWERVING

Coördinator:  
Fred Driessen 06 - 5398592  
e-mail: driessen@apv.nl (grip 126826)

### WOORDVOERDERS

Bert Verdijk: 06 - 22 71 13 22  
Ronald Pronk: 06 - 51 39 12 28

### RECHTBIJSTANDSCOMMISSIE

Marcel van Tooren 06 - 31 02 54 32  
(grip 120652) rechtsbijstand@apv.nl

### ONDERNEMINGSRAAD

Wilma van Stek: 020 - 559 0389 APAA  
Monica Post: 020 - 559 9287 DCIV  
Fred Driessen 06 - 5398592  
Rob Kuijper 06 - 11622909 (grip120256)  
Hennie Goeree: 020 - 559 7209 DRR

### BEHEER WEBSITE

Jos Wiersema:  
e-mail: webmaster@apv.nl

### REDACTIE

Ronald Pronk  
Sylvia Schwarz

### Vormgeving en druk

Drukkerij Koopmans 020-497 30 70  
Zwanenburg

Kopij voor het zwaailicht kunt u sturen naar:  
"Zwaailicht APV"  
Antwoordnummer 39222  
1090 VC Amsterdam

Copyright: Artikelen of illustraties uit dit Zwaailicht mogen geheel of gedeeltelijk worden overgenomen, mits met bronvermelding. De redactie stelt het op prijs als u laat weten waar u de teksten en/of illustraties voor gebruikt.

## Voorwoord Voorzitter

Collega's,

Ik ben op de Algemene Leden Vergadering vroeger dan gepland afgetreden als voorzitter.

Dit heeft een medische oorzaak. Zoals bekend heb ik suikerziekte en wat kleinere probleempjes, die ongemakkelijk zijn. Die problemen waren ook niet de reden van mijn aftreden. Het probleem lag bij mijn ogen. Ik ben eerder geopereerd aan mijn oog i.v.m staar. Nu kreeg ik weer last van mijn oog en ik dacht in eerste instantie dat het daar mee te maken had. Na diverse onderzoeken bleek het echter iets aan het netvlies te zijn, waardoor ik normale stukken bijna niet meer kan lezen.

Dat is vervelend en lastig. Op mijn computer zijn de letters groter te maken en gaat het goed. Maar je krijgt veel stukken, die men i.v.m de vertrouwelijkheid niet per computer verstuurt. Je scant ze om diezelfde reden niet in op 'n computer.

Ik heb Ronald benaderd of hij het 'n probleem zou vinden om zich nu al kandidaat te stellen voor het voorzitterschap. Hij zit in de matchingprocedure van de buurtregisseurs en krijgt een andere buurt. We zouden wachten tot hij wat langer in zijn nieuwe buurt zat en ik volgend jaar op zou houden met werken, de realiteit vereiste eerder handelen.

Ronald is op dezelfde vergadering gekozen als de nieuwe voorzitter van de APV en we zijn druk bezig om alles snel en netjes over te dragen. Een onderdeel daarvan is het aanbrengen van veranderingen in allerlei akten, Kamer van Koophandel, bank, stichtingen enz.

Hij kan meteen flink aan de slag, want er moet veel gedaan worden voor de Nationale Politie. Ik wens jullie daar allemaal veel sterkte mee, want ik houd mijn hart vast. Ik lees veel stukken,

maar ik vind ze meestal maar half afgemaakt, niet goed doordacht en niet altijd reëel.

De keuzes voor personen zijn niet altijd te verdedigen. Ik krijg 'n beetje de indruk van vriendjespolitiek. Men laat kansen liggen om het nu eens anders te gaan doen met nieuwe mensen en op een andere manier. Wat gaat er straks met een groot aantal leden van Korpsleidingen gebeuren? Worden ze op wachtgeld gezet? Voor sommige collega's zal het ook einde carrière zijn, maar gelukkig hebben die een eigen vakbond / vereniging.

Ik verwacht veel problemen met het nieuwe functiehuis. Kortom van alles te organiseren en te lezen. We hebben niet voor niets de rechtsbijstandcommissie uitgebreid en de leden daarvan cursussen laten volgen.

Ik blijf nog wel in het bestuur van de APV zitten om indien nodig en alleen als hij hierom vraagt Ronald advies te geven en te helpen.

Ik heb het al die jaren graag gedaan en bedank alle medebestuurders voor het vele werk dat zij hebben verzet. Ook bedank ik de actieve leden die altijd bereid waren om wat extra stapjes te zetten en ons te helpen maar natuurlijk ook de leden van de APV.

Ik wens jullie allemaal veel gezondheid toe en hoop dat mijn pessimisme over de Nationale Politie straks ongegrond blijkt te zijn.

Bedankt.

Mvrg  
Bert Verdijk

# Rechtsbijstandcolumn

De eerste aanzet van het Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie (LFNP) hebben we achter de rug. Ik heb diverse collega's daarover gesproken. Over onze uitleg heb ik berustende, ontevreden en ook boze reacties gehad. Er moet toch iets zijn, geef me dan tenminste een voorbeeldje, etc. Ik begrijp deze reacties en heb telkens hetzelfde antwoord gegeven. Er is nog geen LFNP. Dus een goed advies of je functieonderhoud aan moet vragen of bedenkingen moest indienen, was in de meeste gevallen gewoonweg niet te geven. Hoe moet je een advies geven over iets wat er nog niet is? Misschien wed je op het verkeerde paard met alle gevolgen van dien. Natuurlijk hebben we de collega's die hulp nodig hadden op weg geholpen, maar het is en blijft een ingewikkeld verhaal.

Het is uiteraard van de zotte dat er op deze wijze met ons omgesprongen wordt. In beeldspraak deelt onze werkgever ons mee dat we gaan verhuizen en vraagt ons om vast in te pakken. Waar we heen gaan verhuizen is echter nog totaal onbekend, maar wel dat we dat gaan doen met terugwerkende kracht tot 1 januari 2010! Mijns inziens is hier gewoonweg sprake van onbehoorlijk bestuur en had ik graag van Opstelten willen horen wat hij hier nu van vindt.

Nu ik de naam Opstelten toch heb laten vallen, wat moeten we in hemelsnaam met deze man? Allereerst worden door hem 3000 extra agenten beloofd. Vervolgens deelt hij doodleuk mee dat hij geen 3000 agenten zal ontslaan, dus alsjeblieft, daar heb je die 3000 collega's die ik beloofd heb. Daar komt hij nog mee weg ook!

Vervolgens wil hij het drugsbeleid gaan aanpassen met de invoer van een wietpas. Geconfronteerd met de kritiek uit Amsterdam dat deze pas voor de hoofdstad alleen maar zal leiden tot openbare ordeproblemen met de invoer hiervan, luidt het welgemeende advies van deze onvolprezen bestuurder dat die toeristen dan maar moeten stoppen met roken.....

Tot slot wil ik het idee van deze Minister in herinnering roepen over het bewapenen van stads- en parkwachten en deze benoemen als toezichthouders, natuurlijk om de politie te ontlasten. Wederom geconfronteerd met veel voorspelbare kritiek trekt hij ogenblikkelijk dit snode plan in, wel met de toevoeging dat de bezuinigingen toch ergens vandaan moeten komen.

Juist in deze toevoeging schuilt volgens mij het gevaar. Wedden dat we die bezuinigingen straks bij de CAO onderhandelingen op ons bordje krij-

gen? Deze Minister, die zo verschrikkelijk zijn best doet om niet serieus te worden genomen, zit straks aan de onderhandelingstafel met bovengenoemde openstaande rekening. Deze zelfde Minister zit achter de onbegrijpelijke tijdslijn en het complete rookgordijn rondom de invoering van het LFNP en deze zelfde Minister wil van de Levensloopregeling af en deze ombouwen naar een Vitaliteitregeling. Van de landelijke bonden, die bij hem aan tafel zitten, krijg ik niets te horen. Is het nu gek dat ik hier een ernstig ongerust gevoel bij krijg?

Elders in dit Zwaailicht staat het overzicht van het aantal zaken waarbij door de APV rechtsbijstand is geleverd het afgelopen jaar. Dit is wederom gestegen. Dat verbaast me niet, wel maak ik me zorgen over de toekomst. De volgende fase van het LFNP zal, vrees ik, deze toename alleen maar explosief versterken. Overigens hoop ik dat er net zo naast zit als die man die recent het einde van de wereld voorspelde. Zeker weet ik dat we onze uiterste best zullen doen om onze leden te helpen om door deze onvoorspelbare tijd te komen.

Marcel van Tooren

---

## Jaaroverzicht Rechtsbijstand 2010

In 2010 zijn er bij de APV 98 verzoeken om rechtsbijstand binnengekomen.

77 daarvan zijn er doorgestuurd naar de bij de APV aangesloten advocaat, Terlingen. Deze doorgestuurde zaken zijn weer onder te verdelen in 64 arbeidsgerelateerde zaken en 13 disciplinaire, dan wel strafrechtelijke zaken.

3 aanvragen zijn door mij, na voorlegging aan het bestuur, geweigerd omdat deze zaken betrekking hadden op zaken die buiten het gebied van de door

de APV aangeboden rechtsbijstand vielen.

15 zaken zijn afgehandeld zonder dat de inzet van advocaat Terlingen noodzakelijk bleek.

3 zaken zijn niet in een van bovengenoemde categorieën in te delen.

Van de 98 verzoeken die zijn binnengekomen, hadden er 18 betrekking op zaken die al eerder bij de APV waren aangemeld. Dat betekent dat er in

2010 80 nieuwe zaken zijn aangemeld. Uit het overleg dat is gevoerd met advocaat Terlingen is gebleken dat er na de forse daling in het aantal disciplinaire zaken in het jaar 2009, stabiliteit is ingetreden. De daling in 2009 was o.a. het resultaat van de duidelijkheid die destijds over deze materie is verschaft en gepubliceerd op onze website en in het zwaailicht. Wel is er over 2010 een toename te zien in het aantal arbeidsgerelateerde zaken. Dit wordt

bevestigd door de cijfers van advocaat Terlingen. In 2009 besteedde hij 316 uur aan deze zaken en in 2010 390 uur. Het beeld van 2011 is dat deze toename van arbeidsgerelateerde zaken stabiel is. Tot dusver (peildatum 7-6-2011) zijn er 56 verzoeken tot rechtsbijstand

binnengekomen. Daarnaast hebben 15 leden beroep gedaan op hulp bij het vaststellen van de uitgangspositie voor het Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie (LFNP). Voor het vervolg van het LFNP is de verwachting dat het beroep op bijstand door de APV veel

groter zal worden. Om deze reden is de rechtsbijstandcommissie recentelijk dan ook uitgebreid met 3 belangenbehartigers.

Met vriendelijke groet,  
Marcel van Tooren APV Rechtsbijstand  
Telefoon 06 - 31 02 54 32

## Vacature Ledenwerwers

### De APV en ledenwerving Oproep voor leden die deel uit willen maken van het wervings-team van de APV

Door de andere kijk van de maatschappij op het fenomeen "Vakbonden" merken wij dat het aantal collega's dat lid is van een vakbond gestaag aan het afnemen is. De leden die wij hebben zijn over het algemeen de oude getrouwen. Was in het verleden bij de politie de organisatiegraad heel hoog, altijd zo rond de 98 %, nu zie je dat het nog maar op circa 60% ligt.

Mensen zijn niet meer zo overtuigd van het nut om lid te zijn van een vakbond. Maar realiseren zich niet dat de arbeidsvoorwaarden niet zomaar uit de lucht komen vallen. Het zijn de vakbonden die dit voor elkaar weten te boksen. Als er geen vakbonden waren geweest had de CAO er veel rampzaliger uitgezien. Natuurlijk is er wel aanwas van de collega's die recent zijn ingestroomd, hetzij als zij-instromer dan wel als student via de initiële opleiding. Maar in absolute getallen is dat niet heel veel. Er staat de komende periode genoeg op stapel, denk aan de vorming van de Nationale Politie, een nieuwe CAO, wijziging van bevoegdheden (hoeveel mandaat heeft de nieuwe regiochef) en ga zo nog maar even door. Wees dan maar blij dat er toch nog een grote groep collega's is die zich zonder morren inzet voor de belangen van de collega's, als bestuurslid van een vakbond maar ook door plek te nemen in de medezeggenschap zoals de Ondernemingsraad en de Onderdeelscommissie's.

Op de Algemene Ledenvergadering van januari 2011 is er een werkgroep geformeerd die zich wilde gaan richten op de werving van nieuwe leden voor de APV. Deze werkgroep is inmiddels bij elkaar geweest. Uitkomst hiervan was dat wij ons willen richten op 2 vormen van ledenwerving.

Het eerste is het belonen van collega's die al lid zijn van de APV en die een nieuw lid aan brengen. Na de zomervakantie wordt er door het bestuur een beslissing genomen hoe we dit vorm kunnen gaan geven. De huidige regeling werd te duur. Ook wij moeten op de juiste manier met de contributie van de leden om gaan, vandaar deze wijziging. De collega's die heel veel leden aanbrengen willen wij extra gaan belonen.

Het tweede is het bemannen van een wervingsstand gedurende 4 dagen per jaar op de Politieacademie te Amsterdam. Hierbij heb je de mogelijkheid om de collega's die net zijn aangesteld als student, dan wel doorstromer zijn, te overtuigen om lid te worden van een vakbond. Natuurlijk proberen wij ze dan lid te maken van de APV. De APV is immers de enige onafhankelijke vakbond in de Randstad, met daarbij de goedkoopste contributie en een goede rechtsbijstand voor als je te maken krijgt met een arbeidsgeschil. In het verleden hebben wij daar regelmatig gestaan, echter het waren stevast dezelfde collega's die daar stonden en vaak ook nog de bestuursleden die al heel veel tijd en energie in het besturen van de APV steken. Het bemannen

van die stand is hierdoor wat in het slop geraakt. Daarom zoeken wij nu collega's die deze wervingstand willen bemannen.

Faciliteiten hiervoor worden door het bestuur geregeld. Materiaal is aanwezig, maar er is een grote mate van vrijheid om jouw creatieve ideeën die je hiervoor heb te kunnen realiseren. Overtuig de collega's dat de APV niet gaat voor de grote cadeaus, die je in feite zelf betaald via je contributie, maar voor de belangen van de collega's in de specifieke Amsterdam-Amstelland situatie.

Denk niet van ach dat doet een ander wel..... De kracht van de APV is altijd de saamhorigheid geweest. De bewuste keuze en de trots om een diender in Amsterdam-Amstelland te zijn. Breng die trots ook op andere collega's en laat zien dat een bijzonder regio een bijzondere vakbond verdient die breed gedragen wordt in het korps.

Heb jij de motivatie om 1 tot 4 maal per jaar de wervingsstand te gaan bemannen op de Politieacademie schroom niet en meld je aan bij de wervingscoördinator Fred Driessen, liefst via de mail: [driessen@apv.nl](mailto:driessen@apv.nl) of bel met 06-53985892 of Grip (12)6826.

En anders, schroom niet en probeer je collega die nog geen lid is van een vakbond of wel al lid is van een andere bond, lid te maken van de APV. De besluiten die genomen door het bestuur na het zomerreces hebben een terugwerkende kracht tot 1 juli 2011 !!! Dus ieder lid dat je nu aanbrengt wordt beloond.

Wij zijn er klaar voor. Jij ook ?

# LFNP (Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie)

In week 16 heeft iedereen, met uitzondering van de initiële aspiranten, de brief uitgangspositie ontvangen. In deze brief wordt het persoonlijk overzicht uitgangspositie op 31 december 2009 tot en met 31 maart 2011 weergegeven.

Indien een medewerker niet akkoord ging met de geregistreerde gegevens kon hij/zij dit aangeven op het formulier "Bedenkingen Uitgangspositie(s) LFNP 2011". Een bedenking is niet meer dan het aangeven dat de formele functie niet klopt met een laatste besluit wat een medewerker uitgereikt heeft gekregen. Ook kan er sprake zijn van een foute ingangsdatum, of een specifieke werkafspraken die wel in het PD vastligt maar nu niet in de brief staat. Dus het ging niet om toelages, waarnemingen of betaald worden in een andere schaal.

Indien de medewerker van mening is dat hij/zij gedurende minstens 1 jaar wezenlijk andere werkzaamheden doet of deed, dan in de functiebeschrijving en/of afspraken staat, kon functieon-

derhoud aangevraagd worden. Bij een functieonderhoud aanvraag kan hij/zij dus met taken komen die hij/zij minimaal één jaar doet en die niet terug te vinden zijn in de typering. Dan gaan we aan de hand van die lijst en/of nog een gesprek met betrokkene (of groep betrokkenen) kijken of het past binnen de typering of dat een andere (generieke Amsterdamse) typering beter past.

Vele medewerkers (hebben) een e-mail ontvangen omdat ze zowel een bedenking als een functieonderhoud hebben ingestuurd, waarbij duidelijk te zien is dat de bedenking geen bedenking is, maar een functieonderhoud aanvraag. De vraag in de mail is om de bedenking in te trekken aangezien het geen bedenking is. Wat na 24 mei 2011 binnen is gekomen, wordt niet meer in behandeling genomen als niet de verzenddatum uiterlijk 23 mei is. Op dit moment is O&B druk bezig met het ontvangen en registreren van alle reacties (dit zijn er veel). Elke medewerker ontvangt een mail met een ontvangstbevestiging.

Komende tijd is het projectteam druk bezig om de reacties te voorzien van een antwoord. Collega's kunnen hiervoor benaderd worden en eventueel uitgenodigd worden voor een gesprek. Ook de leidinggevenden worden indien nodig hierbij betrokken. Vanwege de grote hoeveelheid reacties zullen we een pragmatische aanpak moeten kiezen. Daarbij denken we aan dag-sessies waarbij mensen worden uitgenodigd op een bepaald tijdstip, conform aanpak PAC-commissies bij reorganisatie. Flexibiliteit in tijdstip en datum kunnen we helaas door de hoeveelheid werk niet bieden. Graag begrip hiervoor.

Uiterlijk 1 augustus 2011 is naar iedereen een brief verzonden met de definitieve uitgangspositie waarin ook het antwoord op de bedenkingen dan wel functieonderhoud staat. Tenzij er door de enorme werkdruk uitstel van termijn wordt aangevraagd. Als uitstel nodig is dan wordt de betreffende medewerker daarvan op de hoogte gesteld.

Bron: DPA alinea nummer 5 (mei 2011)



## Van der Laan: meer toezicht delinquenten

Burgemeester Eberhard van der Laan van Amsterdam (foto) wil dat rechters bij veroordeling van zware geweldsdelinquenten en pedoseksuelen maatregelen treffen om te voorkomen dat zij weer in contact komen met hun slachtoffers als ze hun straf hebben uitgezeten. Dat heeft zijn woordvoerder zaterdag gezegd na een bericht hierover in Het Parool.

Amsterdam doet nu mee aan een proef waarbij de gemeente een waarschuwing krijgt van justitie als een ernstige gewelds- of zedendelinquent vrijkomt. De gemeente kan dan maatregelen ne-

men om maatschappelijke onrust in de wijk te voorkomen en om de slachtoffers te waarschuwen, zodat ze niet onverwachts tegenover de dader komen te staan.

### Mogelijkheden

Maar volgens de burgemeester heeft hij daarvoor niet de mogelijkheden. Hij wil dat de rechter naast zijn vonnis ook aanvullende maatregelen treft, zoals bijvoorbeeld een verhuisplicht of straatverbod. In een onlangs verstuurd brief aan staatssecretaris Fred Teeven (Veiligheid en Justitie) pleitte de burgemeester voor dergelijke maatregelen. Van der Laan vindt dat het

Openbaar Ministerie dit soort maatregelen standaard moet meenemen in de strafeis voor de rechtbank.

### Wettelijke bepaling

'Er zijn gevallen dat we via justitie weten dat een pedoseksueel terugkeert naar Amsterdam als hij zijn straf heeft uitgezeten, maar dan is er verder niets geregeld. Er is geen wettelijke bepaling om iemand uit huis te zetten of een gebiedsverbod op te leggen', aldus de woordvoerder. Het experiment waarbij de gemeente door justitie op de hoogte wordt gebracht, wordt eind dit jaar geëvalueerd.

Bron: ANP

# Aanwijzing Regioburgemeesters

Zoals in de transitieafspraken is overeengekomen heeft de minister van Veiligheid en Justitie de beoogd regioburgemeesters aangewezen voor de tien regionale eenheden. Samen met de beoogd hoofdofficieren van justitie hebben zij een adviserende rol met betrekking tot de kandidaten kwartiermaker regionale eenheden. Deze

kwartiermakers regionale eenheden -tevens de toekomstige politiechefs van de regionale eenheden- worden uiterlijk 1 juli 2011 aangewezen.

De beoogd regioburgemeesters treffen bovendien voorbereidingen voor het opstellen van het regionale beleidsplan. Zij doen dit in overeenstem-

ming met de beoogd hoofdofficier van justitie binnen de regionale eenheid. Totdat de wet, waarmee de nationale politie wordt ingevoerd, formeel van kracht is, worden geen onomkeerbare stappen gezet. Bij inwerkingtreding van de wet, vervullen de regioburgemeesters hun formele rol en taak zoals dan in de wet opgenomen.

Nieuwe regionale indeling (voorlopige werknamen arrondissementen)	Grootste Gemeente	Regioburgemeester	Hoofdofficier van Justitie
1. Noord-Nederland (Groningen, Fryslan, Drenthe)	Groningen	J.P. Rehwinkel	J. Eland
2. Oost-Nederland (IJsselland, Twente, Noord-Oost Gelderland, Gelderland-Midden, Gelderland-Zuid)	Nijmegen	Th. C. de Graaf	N.G. Zandee
3. Noord-West-Nederland (Kennemerland, Isoord-Holland-Noord, Zaanstreek-Waterland)	Haarlem	B.B. Schneiders	B.J.W. Steensma
4. Amsterdam (Amsterdam-Amstelland)	Amsterdam	E.E. van der Laan	G.Th. Hofstee
5. Flevoland-Utrecht (Utrecht, Gooi en Vechtstreek, Flevoland)	Utrecht	A. Wolfsen	J.R. Bac
6. Haaglanden (Haaglanden, Hollands Midden)	Den Haag	J.J. van Aartsen	H. Korvinus
7. Rotterdam Rijnmond (Rotterdam-Rijnmond, Zuid-Holland-Zuid)	Rotterdam	A. Aboutaleb	F. Westerbeke
8. Oost-Brabant (Brabant-Zuid-Oost, Brabant-Noord)	Eindhoven	R. van Gijzel	A.J.A.M. Nieuwenhuizen
9. Limburg (Limburg-Zuid, Limburg-Noord)	Maastricht	O. Hoes	J.M. Penn-te Strake
10. Zeeland-West-Brabant (Midden-West-Brabant, Zeeland)	Tilburg	P.G.A. Noordanus	H.M.P. Hillenaar

Bron: [www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl)

## Gepensioneerd, ja en .....

Als gepensioneerd lid, behoud u ons bondsblad "het Zwaailicht", de nieuwsbrief en heeft u recht op de belasting-service. Wij kunnen u een lidmaatschap aanbieden tegen een gereduceerd tarief, te weten €4,40 per maand. (Met een verhoging van de contributie, stijgt uw contributieverhoging maar voor 50% mee) Mocht u gebruik willen maken van deze service dient u dit zelf schriftelijk aan te geven bij onze leden administratie of via mail naar [esme@apv.nl](mailto:esme@apv.nl).

Voor wat betreft de betaling dient u zelfstandig over te maken, gezien u geen salaris meer ontvangt waar de contributie maandelijks van kan worden ingehouden.

U heeft hiervoor een tweetal mogelijkheden.

1. U maakt het bedrag van € 4,40 per maand over op rekeningnummer: 868838 t.n.v. Amsterdamse Politie Vakorganisatie;

of

2. U kiest ervoor om jaarlijks het gehele bedrag in een keer te storten, u betaald dan € 45,00 (u krijgt dan dus ook nog een extra korting) om het gehele jaar lid te zijn.

Indien u nog vragen heeft kunt u altijd contact opnemen met Esme Rijsbergen 06-51306103 (ledenadministratie APV).

## TOE AAN EEN STUKJE ZWEDEN?



In de mooiste provincie van Zweden, Värmland verhuren wij diverse vakantiehuizen, oa een bungalow prachtig gelegen aan een groot meer.

Exclusief voor APV-leden vanaf 200 euro per week.

### Nieuwsgierig?

Email: [vakantiehuizenzweden@hotmail.com](mailto:vakantiehuizenzweden@hotmail.com) of 0046738208502 (Mieke/Henrik)

## Gerard Bouman kwartiermaker nationale politie

Op maandag 11 april jl. is mr. G.L. (Gerard) Bouman aangesteld als kwartiermaker nationale politie. In opdracht van de minister van Veiligheid en Justitie zal de kwartiermaker voor het einde van het jaar een plan opstellen voor de inrichting en de realisatie van de nationale politie. De heer Bouman is momenteel nog hoofd van de Algemene Inlichtingen en Veiligheidsdienst (AIVD) van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Op 16 mei start hij in zijn nieuwe functie bij het ministerie van Veiligheid en Justitie. De kwartiermaker nationale politie is tevens beoogd korpschef van de nationale politie.

### "Politie Nederland gelooft erin!"



Op zijn werkkamer bij de AIVD in Zoetermeer vertelt Gerard Bouman dat hij geen tel hoefde na te denken toen hem gevraagd werd kwartiermaker voor de nationale politie te worden. "Toen ik 3,5 jaar geleden startte bij de AIVD was ik er echt van overtuigd dat dit mijn laatste baan zou worden. Mijn vrouw heeft dat nooit geloofd en

ze kreeg gelijk. Deze functie is een geweldige uitdaging en vormt een mooi vervolg van mijn loopbaan, nu alweer 41 jaar. Je moet erachter staan en erin geloven, en dat doe ik. Wel zal ik er scherp op moeten zijn dat het werk me niet opvreet. Ik heb thuis een gezin en drie fantastische kleinkinderen waar ik tijd aan wil besteden. Zodra je de beslissing hebt genomen, merk je dat het kompas zich gaat richten en gaat iedereen aan je trekken. Ik moet nog even wennen aan dat andere perspectief. Daar komt bij dat ik mijn huidige baan netjes wil afronden. Het ging allemaal zo snel."

### Korpschefs

"Ik heb inmiddels alle korpschefs gesproken. Nu is het de vraag wie er in de landelijke leiding komt. Het klinkt misschien wat vaag, maar ik zoek een team van mensen die elkaar aanvullen en die loyaal zijn aan de opdracht. Er moet chemie zijn. Ik heb behoefte aan een kritische massa, houd niet van jaknikkers. De minister benoemt deze mensen, maar ik moet het er in de praktijk mee doen. Over de opdracht is er bij de korpschefs geen twijfel mogelijk, ze gaan het doen. Ze voelen ook dat het huidige systeem (van 25

politieregio's) op zijn einde loopt. Het is tijd voor verandering en men denkt: "Laat het dan maar snel gebeuren!"

### **Tussenfase**

"In 1998 was ik Hoofdofficier van Justitie in Middelburg. Samen met mijn collega in Breda vonden we toen al dat er eigenlijk één gezamenlijk arrondissementsparket moest komen. We waren onze tijd ver vooruit! Ik heb de reorganisatie van 1994 (red. van rijkspolitie en gemeentepolitie naar regionale politiekorpsen en KLPD) altijd als een noodzakelijke tussenfase beschouwt. Het systeem van 26 korpsen loopt nu ten einde, de tijd is rijp voor nationale politie."

### **Goede mensen op goede plekken**

"Het is belangrijk dat de goede mensen op de goede plekken komen. De zittende korpschefs verliezen allemaal hun huidige functie, dus er gaat voor iedereen wat veranderen. Je merkt dat ze er nu al volop op anticiperen. De korpschefs die geen kwartiermaker worden zijn geen oud vuil! Ze hebben hun sporen ruimschoots verdiend. Er komen nog diverse grote projecten die vormgegeven moeten worden, dus werk genoeg. De kennis en kunde van deze collega's moeten we zeker benutten, we hebben ze hard nodig. Overigens spelen er naast de chemie en de groepssamenhang ook nog externe factoren bij de kandidaten zoals de locatie en het werk van de partner. Maar bij zo'n proces horen nou eenmaal ook teleurstellingen."

### **Noodzakelijke randvoorwaarde**

"De operatie heeft een enorme om-

vang, het gaat om ruim 60.000 mensen. Ook de ICT is een complex proces. Het is een noodzakelijke randvoorwaarde met een hele andere dimensie dan het werken met typemachines van vroeger. Als er dan één kapot was, haalde je gewoon een nieuwe. De HEC-rapporten (red. Het Expertise Centrum) over de VtsPN zijn behoorlijk kritisch. Ik wil daar op terugkijken om te leren en niet om schuldigen aan te wijzen. Automatisering is ervoor om de operationele mensen te faciliteren en moet nu eenmaal goed geregeld zijn. Het draait uiteindelijk allemaal om een onderwerp dat ertoe doet; veiligheid. De politieorganisatie moet straks efficiënter opereren en tegelijkertijd moet Nederland nog veiliger worden, ga er maar eens aan staan."

### **Kern politiewerk niet veranderd**

"Zo'n 4,5 jaar geleden heb ik voor het laatst een dienst meegedraaid in de noodhulp op straat. In mijn tijd als korpschef Haaglanden merkte ik dat de kern van het politiewerk in de tijd niet veranderd is. Hoewel er wel sprake is van verharding. Iedereen heeft altijd wat te zeuren over de politie, soms terecht, maar vaak ook niet. Het werk verdient respect. Veiligheid en het veiligheidsgevoel van het publiek zijn twee compleet verschillende dingen. In Haaglanden hebben we het ooit voor elkaar gekregen het aantal woninginbraken met 40% te verlagen. Toch hadden inwoners het gevoel dat het onveiliger werd. Dat is een vreemd verschijnsel. Als politieorganisatie kun je alleen maar de objectieve cijfers laten zien, meer niet."

### **Bureau Zoetermeer**

"De dienders op straat, bijvoorbeeld van het politiebureau hier in Zoetermeer en elders wens ik vooral toe, dat ze dit jaar nog weinig van de reorganisatie merken. Ze moeten juist de dingen blijven doen die ze altijd gedaan hebben. Maar van belang is dat Politie Nederland de noodzaak van de veranderingen inziet, en ik ben ervan overtuigd dat het grootste deel dat ook doet."

### **Politie en de burger**

"Als je een burger vraagt naar de taak van de politie, wil die dat het veilig is in Nederland. En dat is het ook. Een burger denkt hierbij niet direct aan bijvoorbeeld een P&O'er, dat is logisch. Toch heb je deze mensen ook nodig om het werk van de operationele politiemensen te faciliteren. De dienders moeten als het ware in de watten gelegd worden om hun werk uit te kunnen oefenen. Ze moeten werkende systemen en verbindingen hebben, gebriefd worden en met een goede uitrusting de straat op. Daarbij is het belangrijk dat de bazen weten wat het straatwerk precies inhoudt. De leiding moet vóór de dienders staan en er voor ze zijn, want dat is toch de kern van het politiewerk."

### **CV**

Gerard Bouman (58) begon zijn carrière op zijn 17e als motoragent bij de gemeentepolitie in Rotterdam en werkte zich na een avondstudie rechten uiteindelijk op tot hoofdofficier van justitie (in Middelburg en Den Haag), korpschef van politie Haaglanden en hoofd van de Algemene Inlichtingen en Veiligheidsdienst (AIVD).

# Interview Gerard Bouman:

## *De politie heeft zich laten wegspelen*



### Wie is Gerard Bouman?

'Daar valt heel veel over te zeggen en niks. Wat aardig is dat ik 40 jaar geleden met 1 streep op de Coolasingel voor het stadhuis met een collega een auto stond te controleren. Ik vind het na 40 jaar wel mooi, een gesloten cirkel. Als 17-jarig jongetje ging ik naar de gemeentepolitie Rotterdam. Dus als late puber ben ik daar begonnen. Ik heb dat acht jaar gedaan en ben als jong volwassene weggegaan en naar het OM overgestapt. Die acht jaar zitten in zo'n kritieke fase van je leven dat dit je heeft gevormd. En dat is bij mij ook zo geweest. Ik heb het waanzinnig naar mijn zin gehad. Met veel collega's van ploeg A van het Haagse Veer heb ik nog steeds contact. Jaarlijks een reünie. Maten voor het leven.'

### Hoe heeft die periode jou gevormd?

'Kameraadschap. Het was een hele indrukwekkende periode. Het was een bijzondere tijd met veel grote incidenten zoals de treinkaping in Wijster, rellen met Molukkers, een hoofdagent die werd doodgeschoten voor de Indonesische residentie, een bomaanslag tegen de Bank of America in Rotterdam. Het was een turbulente tijd. En in die periode was niemand bang, althans – dat zei je niet.'

### En hoe gaat dat nu?

'Dan sla ik even een periode over en ga naar de tijd dat ik door Deetman gevraagd werd om korpschef van Haaglanden te worden. Ik heb overigens het

Op 11 april jl werd bekendgemaakt dat Gerard Bouman is aangesteld als kwartiermaker nationale politie. Bouman is sinds 2007 hoofd van de AIVD en was daarvoor korpschef van de regiopolitie Haaglanden en hoofdofficier van justitie. Gerard Bouman begon zijn loopbaan in 1970 met één streep bij de gemeentepolitie Rotterdam. Bouman zal 16 mei beginnen met de vorming van de nationale politie. Het Tijdschrift voor de Politie sprak hem over zijn loopbaan en de opdracht als kwartiermaker korpschef.

gevoel dat ik nooit ben weggeweest bij de politie want ook in mijn OM-tijd sprak ik heel veel met dienders. Ik heb van de Antillen tot Bangkok onderzoeken met ze gedaan. Ik zat alleen op een andere schijf. Maar terug naar Den Haag. In 2003 liep ik in uniform mee met dienders op straat en heb ervaren dat ik na een reanimatie naar het bureau geroepen werd om te vertellen hoe het met me ging. Een inspecteur nam de tijd voor mij en de collega omdat iets ingrijpends had plaatsgevonden. Goed dat die aandacht er was. Toen ik de dag erna ook nog een mailtje kreeg van het bedrijfsopvangteam of ik hierover wilde praten, vond ik het wel wat doorschieten.'



een korpschef volledig bewapend was. Iets wat in mijn begintijd (jaren '70) zeker niet vanzelfsprekend was. Veel leiding had geen benul van wat er op straat gebeurde. Een commissaris was een godheid. Het waren gescheiden werelden. Zo herinner ik me nog een voorbeeld van een ME-peloton dat heftig opgetreden had rond de jaarwisseling en terug op het bureau Eendrachtsplein even de spanning moest afreageren. De pelotonscommandant,

een ijzeren Hein, stond dat niet toe en ging volledig over de rooie toen er met vuurwerk gegooid werd. Ik heb dat staan aanschouwen en kon niet begrijpen dat een leidinggevende niet snapt dat de adrenaline bij de ploeg er even uit moet.'

### Wat zijn de belangrijkste lessen die je geleerd hebt uit je vorige functies?

'Zorg voor je mensen! Ik ben nooit zwaar aan het lobbyen geweest om populair gevonden te worden en ik ga dat in deze functie ook niet doen en niet redden. Alleen al bijvoorbeeld om het feit dat er van de ongeveer 100 toppers van de Nederlandse politie er 30 à 35 overblijven in lijnfuncties is de keerzijde dat er meer dan 60 moeten afvallen. De kunst is wel hoe je, nog meer dan met de mensen die doorgaan, je omgaat met diegenen die afvallen. Het is niet zo dat ze geen fantastische dingen hebben gedaan maar uitleggen dat ze nu niet de beste persoon voor deze plek zijn. Dat is waar je zorg aan moet besteden.'

'In zijn algemeenheid is het leuk om aandacht te besteden als iemand in zijn werk of privé iets leuks meemaakt. Veel belangrijker is er te zijn bij ellende. Ik was bijvoorbeeld bij de begrafenis van de Groningse collega. Ik moet en wil daar absoluut bij zijn. Toen in het Laakkwartier collega's van het AT een handgranaat naar zich toegegooid hadden gekregen, zat ik naast het bed van een collega toen hij weer bijkwam.

Of een motorrijder die tijdens de bijzetting van prins Bernard een ernstig ongeluk overkwam, daar heb ik nog steeds contact mee.'

**Opvallend in je verhaal tot nu toe is de aandacht voor mensen en betrokkenheid van leiding bij de werkvloer. Hoe komt het dan dat je imago "bot, hard en zakelijk" is?**

'Het is het allebei. Ik kan hard zijn maar mensen die mijn hulp nodig hebben krijgen die ook. Het is kul om me alléén hard en zakelijk te noemen. Overigens maakt het me ook niet uit als de buitenwereld me bot, hoekig en rechtlijnig vindt. Je kunt van dingen ook een karikatuur maken.'

**Wat wordt je zwaarste, moeilijkste opgave?**

'Ik denk dat het wel de grootste reorganisatie is die ooit in Nederland heeft plaatsgevonden. We hebben zoiets al wel eerder bij uitkerende instanties gehad maar dat is toch anders. Wat een lange aanpassing zal vragen en opnieuw moet settelen is het nieuwe krachtenveld dat ontstaat en nu ook bezig is om positie te zoeken. Het aardige is, ik ben nooit burgemeester geweest, maar verder heb ik op alle stoelen gezeten. Ook de zittende korpsbeheerders zullen zich moeten aanpassen. Misschien het moeilijkste is, dat daartussen weer een nieuw evenwicht moet ontstaan. Daar moeten we aan werken. Je moet snappen dat je nu een andere relatie hebt, maar niet losstaat van het bestuur, je staat niet los van de burger en wat er op straat gebeurt. Het ontstaan van die nieuwe relatie wordt onze grootste opgave.'

'Terecht zegt politiek en maatschappij dat wij moeten zorgen voor veiligheid. Daar ben je als burger zelf ook verantwoordelijk voor, maar wij zijn wel het apparaat dat het moet gaan maken. En dan moet het én veiliger worden in Nederland én natuurlijk moet het effi-

ciënter en effectiever. En tegelijkertijd moet er fors gereorganiseerd worden. Alles wat bedrijfsvoering is moet ge-centraliseerd worden. En ja, daar is winst uit te behalen. Maar de combinatie van die dingen, om dat mogelijk te maken, dat is een waanzinnige ambitie. Ik moet daarbij wel opmerken dat Nederland al erg veilig is. Ik reis in mijn huidige functie de hele wereld rond en ervaar dan altijd weer de veiligheid van Nederland als ik terug ben.'

**We gaan voor het eerst zo dicht op de ministeriële verantwoordelijkheid zitten. Wat betekent dat?**

'In deze huidige baan als hoofd AIVD zit ik dicht bij de politiek dan ooit. Er gaat geen week voorbij dat ik of in de Kamer zit of met ministers praat, met de MP of Buitenlandse zaken in het torentje, BZK of Justitie, de commissie IVD ook wel de commissie stiekem genoemd, de Raad voor de Inlichtingen- en Veiligheidsdiensten, ik heb nog nooit zoveel politiek gezien.'

In die tijd is het wel gelukt om aan de politiek duidelijk te maken waarom de AIVD er moet zijn en waarom het een belangrijke schakel is. De politie is te veel uit positie gebracht. Mensen zeggen niet meer dat ze veel waardering voor de politie hebben. Toen er gesproken werd over de brede herwaardering heb ik een aantal korpschefs gebeld om te zeggen dat ze zich moesten laten zien in Den Haag. Je moet aan tafel zitten als het gebeurt. Ik weet inmiddels hoe dat in het Haagse werkt.'

**Wat betreft het inrichtingsplan van de nationale politie: gaan de 10 onderdelen op elkaar lijken?**

'Ik ga je teleurstellen. Ik heb er nog niet over nagedacht. Ik ben nu bezig met de dingen die volgordelijk zijn. Ik ben eerst aan het praten met de zittende korpschefs, met korpsbeheerders en vele anderen. De eerste slag die moet wor-

den gemaakt, is dat er een nationale directie moet komen. Daarna moeten de kwartiermakers van de regionale en landelijke onderdelen benoemd worden. Er zit een nogal groot probleem bij de vtsPN. Ik heb rapporten gelezen en de ict-situatie is kritiek.

Ik weet dat er straks 100 dingen op ons bord liggen die allemaal van belang zijn en allemaal nu moeten gebeuren. Ik weet van eerdere reorganisaties dat je moet kiezen welke punten je als eerste tien wilt aanpakken. Nummer elf moet dan dus even wachten. Met de inrichting ben ik dus nog niet bezig. Als je het me abstract vraagt dan wil ik twee dingen zeggen. Wat het gemakkelijkst is vanuit een nationale structuur, is dat alles in Utrecht hetzelfde georganiseerd is als in Den Haag. Dan kan je vanuit nationaal niveau ook gemakkelijker in control zijn. De keerzijde is dat Amsterdam geen Biggekerk is. De manier hoe je politie organiseert in Amsterdam zal toch anders zijn. Het liefst organiseer je vanuit een zelfde generieke structuur maar met de mogelijkheid tot diversiteit waarbij je het kunt aanpassen aan je omgeving.'

**Hoe ziet het profiel eruit van de kwartiermakers?**

'Het moeten alleskunnners zijn. In alles sterk zijn. Die het politievak snappen en snappen wat er gebeurt. Die de verbinding kunnen maken tussen al die verschillende onderdelen. Die oog moeten hebben voor de belangen van de bestuurders. Die in contact kunnen komen met burgers en ook echte vaktypes moeten zijn. Bovendien moeten de landelijke directie en de overige kwartiermakers een samenhangend team zijn met chemie. Mensen die vol in de wind durven te gaan staan, want het is een gigaklus.'

Ik weet zelf inmiddels dat ik vanaf nu weinig thuis zal zijn. Ik ben opa van drie kleinkinderen. De oudste kleindochter van vier heb ik beloofd een



boomhut te bouwen. Ik moet dat nu razendsnel gaan doen anders komt het er niet meer van.'

### **Gaan we de nieuwe onderdeelchefs ook in de media zien?**

Over media ga ik nog nadenken. Wat ik zie, ook waarvan ik zeg dat de politie uit positie is, heeft ook te maken met de manier waarop wij in de media verschijnen. We doen dat in uniform, met strepen, zonder strepen, met of zonder pet, met of zonder stropdas met klompen of puntmuts. Daarin valt een wereld te winnen. Als je denkt in termen dat het een bedrijf is en dat je jezelf moet verkopen dan moeten mensen er naar kunnen kijken en zeggen: "kijk, daar zijn we nu trots op". Dat is met deze geweldige diversiteit niet herkenbaar.

### **Even heel iets anders. Gaan we een goede dierenpolitie krijgen?**

Op het moment dat er nog geen besluit genomen is, moet je zorgen dat je kunt

beïnvloeden. Nu is er een politiek besluit genomen en dat is nu de politieke realiteit. Of ik het zelf gekozen had? Ik was er niet en het is niet aan mij gevraagd. Als zo'n besluit valt kun je maar twee dingen doen: of je gaat weg of je voert het uit.

### **Vanaf wanneer gaat de landelijke beoogd korpschef zich bemoeien met lokale incidenten?**

Vanaf 16 mei gaat hij zich ermee bemoeien. Met grote incidenten moet hij er zijn. Voorbeelden als Alphen aan de Rijn en Hoek van Holland en Baflo, dan zal ik er zijn. Je moet goed begrijpen hoe het hier werkt. Als er iets gebeurt, gaat de minister direct de landelijke korpschef bellen. Het is dan onbestaanbaar dat ik dan moet antwoorden dat ik het niet weet. Ik moet goed geïnformeerd worden, 24/7, en als het ergens niet goed gaat, zal ik me er ook daadwerkelijk mee gaan bemoeien.

### **Allerlei regio's zijn al aan het reorganiseren / transformeren op weg naar de landelijke politie. Districten afschaffen, bedrijfsvoering centraliseren, kleinere teams of andere aansturing van de opsporing. Hoe slim is dat?**

Dat is relatief onhandig. Alle energie hierin moet je stoppen. Zet het maar on-hold. In oktober uiterlijk moet het inrichtingsplan er zijn. Denk je dat de wereld vergaat in vijf maanden als je hierop moet wachten? Als je nu al kijkt hoe je als regio's die straks worden samengevoegd, alvast wat dingen kunt samendoen, dan is dat prima. Maar als je nu al dingen gaat aanpassen die niet in het landelijke passen dan moet je weer veranderen.

### **Wat wordt je belangrijkste boodschap voor de Nederlandse politie?**

Ik hoop -als het al niet is- dat de politie trots is op datgene waarvoor ze staat. Elke dag. En dat dit het allergrootste respect verdient van de hele samenleving. Als er echt gedonder is, dan loopt iedereen weg behalve een paar die er naar toe lopen. En dat zijn wij. En ik hoop dat we meer in staat zullen zijn om het respect af te dwingen wat we zo verdienen. En daar hoort bij dat je een prestatie kan neerzetten die er mag zijn, die ook transparant is, wel samen met anderen en waarvan je kunt zeggen: "dat is wat wij bereikt hebben". Drs. P. Holla is districtschef Haarlem, regio Kennemerland. Mr. M. A. Hanrath MPA is Hoofd afdeling Strategie & Communicatie, vts Politie Nederland, divisie Bestuursondersteuning/NPI

Bron: [www.websitevoordepolitie.nl](http://www.websitevoordepolitie.nl)

# APV

# Nationale politie: minder bureaucratie, meer kwaliteit

De huidige 26 politiekorpsen verdwijnen en er komt één landelijk korps onder verantwoordelijkheid van de minister van Veiligheid en Justitie. De landelijke organisatie van de politie leidt tot minder bureaucratie, grotere eenheid, meer professionaliteit, betere en snellere samenwerking tussen de verschillende onderdelen van de politie en meer politiemensen die bezig zijn met het uitvoerende politiewerk. Het doel is een veilige leefomgeving en een effectievere opsporing. Dat schrijft minister Opstelten van Veiligheid en Justitie in een brief aan de Tweede Kamer. Daarin staan de hoofdlijnen van het wetsvoorstel tot invoering van een nationale politie. De ministerraad heeft op voorstel van minister Opstelten ingestemd met verzending ter consultatie van het wetsvoorstel.

## Politie meer in de wijk

De minister wil onder meer dat de politie meer aanwezig is in de wijk. Wijkagenten brengen nu 65 procent van hun tijd in de wijk door, de minister wil dat percentage verhogen naar 80 procent. Ook wordt het aantal uren recherchewerk uitgebreid, het aangifteproces vereenvoudigd en de hetero-daadkracht vergroot. De bureaucratie en overhead worden beide met 25 procent teruggedrongen.

## Sterke lokale basis

Omdat de nationale politie haar basis heeft dicht bij de burger, blijft het gezag over de politie op lokaal niveau. De burgemeester blijft de politie aansturen bij het handhaven van de openbare orde en hulpverlening in zijn gemeente. De officier van justitie blijft de politie aansturen bij de opsporing. Minister Opstelten wil de rol van de gemeenteraad versterken bij het bepalen van doelen voor de politie. Ook wil hij de democratische controle van de politie op landelijk en lokaal niveau vergroten.

## Eén landelijk politiekorps

Er komt één landelijk politiekorps, onder de verantwoordelijkheid van de minister van Veiligheid en Justitie. De bestaande regiokorpsen, het Korps landelijke politie diensten, de Voorziening

tot samenwerking Politie Nederland en alle andere bovenregionale voorzieningen gaan op in dit ene korps.

Dat zal bestaan uit tien regionale eenheden en één of meer landelijke operationele eenheden zoals nu de Nationale Recherche. De regionale eenheden zorgen voor de uitvoerende politietaken in hun gebied. Zij doen dat als onderdeel van het landelijke korps. De grenzen van de regionale eenheden komen overeen met de voorgestelde grenzen van de arrondissementen (herziene gerechtelijke kaart). Daardoor zal de samenwerking in de justitiële keten worden vereenvoudigd.

## Beheer onder verantwoordelijkheid minister

Het beheer van de politie komt onder directe verantwoordelijkheid van één minister, de minister van Veiligheid en Justitie. Dit draagt bij aan de eenheid van de politie in beheer en aan het gemeenschappelijk functioneren, waardoor de politie flexibel en slagvaardiger kan inspelen op continu wijzigende veiligheidsproblemen. De ondersteunende bedrijfsvoeringstaken ICT, huisvesting, inkoop, personeel en organisatie en financieel beheer worden, waar dat doelmatigheidswinst oplevert, geconcentreerd in één dienstonderdeel.

Die doelmatigheidswinst zal ten goede komen aan het werk op straat.

## Eén korpschef

De leiding van het landelijke korps wordt opgedragen aan de korpschef, die daarmee ook het boegbeeld is van de nationale politie. De korpschef is de baas van de regionale en landelijke eenheden van het korps. De minister van Veiligheid en Justitie is de baas van de landelijke korpschef en stelt de kaders waarbinnen de korpschef zijn taken vervult.

## Regioburgemeester

Een nieuwe functionaris in het politiebestel is de regioburgemeester. Dat is de burgemeester van de gemeente met het hoogste aantal inwoners in één van de 10 regionale eenheden. De regioburgemeester heeft een bijzondere rol bij het vaststellen van het regionale beleidsplan. Als de gezagsdragers (de burgemeesters en de hoofdofficier van justitie) uit het gebied van een regionale eenheid hierover geen overeenstemming kunnen bereiken, stelt de regioburgemeester het beleidsplan vast. Minister Opstelten streeft ernaar het wetsvoorstel vóór 1 januari 2012 in werking te laten treden.

Bron: [www.infopolitie.nl](http://www.infopolitie.nl)

# ICT politie 2010

De Algemene Rekenkamer publiceerde op 23 juni 2011 het rapport ICT politie 2010. Dit onderzoek is uitgevoerd op verzoek van de minister van Veiligheid en Justitie, nadat de Tweede Kamer medio november 2010 daarop had aangedrongen. Het rapport bevat onder meer een reconstructie van de ontwikkelingen rond de ICT bij de politie en een analyse van knelpunten en risico's in de sturing en beheersing van de ICT. Daarbij speelt de in juli 2006 opgerichte voorziening tot samenwerking Politie Nederland (vtsPN) een centrale rol. In het onderzoek is specifiek aandacht besteed aan de informatiesystemen voor agenten en rechercheurs, zoals de basisvoorzieningen voor handhaving (BVH), opsporing (BVO) en capaciteitsmanagement (BVCM).

Uit ons onderzoek blijkt dat de politie de afgelopen tien jaar weinig vooruitgang heeft geboekt bij het structureel oplossen van de knelpunten in de ICT bij de politie. Informatiesystemen als de BVH en BVO, ondersteunen het politiewerk onvoldoende. De BVH en BVO zijn niet toekomstvast, matig gebruiksvriendelijk en niet eenduidig ingevoerd. Korpsbeheerders hadden te weinig grip op de ICT. De korpschefs hielden in hun regio's vast aan de eigen werkprocessen.

Het toezicht door de minister schoot daarbij tekort. De afstand tussen besluitvormers over ICT en de werkvloer is groot. Daardoor heeft de agent de afgelopen jaren niet centraal gestaan. Dit heeft het vertrouwen van agenten in de ICT aangetast.

## **Kwaliteit en bruikbaarheid basisvoorzieningen**

De korpsbeheerders (de verantwoordelijke burgemeesters van grote steden) konden hun verantwoordelijkheid voor het beheer van ICT nauwelijks dragen. Onder politieke druk legden de korpsbeheerders zich vast op har-

de mijlpalen voor de invoering van de basisvoorzieningen. Zij hoopten daarmee de invoering van een nationale politie te voorkomen. De korpsbeheerders en korpschefs stuurden daardoor vooral op de planning. De kwaliteit en bruikbaarheid van de systemen verdween naar de achtergrond. De besluitvorming rond de invoering van de basisvoorzieningen is niet adequaat verlopen. Zo zijn niet alle kosten in de besluitvorming meegenomen.

De keuze om de BVH en BVO te baseren op verouderde systemen heeft ertoe geleid dat ze niet toekomstvast zijn. De BVH is in 26 versies en BVO in 6 varianten ingevoerd. De korpschefs wilden namelijk vasthouden aan de eigen inrichting van werkprocessen. Ook bestonden er verschillen in de technische infrastructuur. Korpschefs hebben hun medewerkers ook onvoldoende voorbereid op de invoering van de basisvoorzieningen. Dit heeft het draagvlak voor ICT-projecten bij de politie ondergraven. Een ander effect is dat korpsen op eigen initiatief zijn gaan zoeken naar alternatieven en deze her en der ook in gebruik hebben genomen.

## **Inrichting ICT-organisatie**

VtsPN heeft een centrale rol bij de ontwikkeling en het beheer van ICT-voorzieningen voor de politie. De zeven verzorgingsgebieden (zes regionale en één landelijk) van vtsPN leveren ICT-diensten aan de korpsen. De directie van vtsPN is er sinds de oprichting in 2006 onvoldoende in geslaagd om een gezonde ICT-organisatie in te richten. Knelpunten zijn bijvoorbeeld het grote aantal applicaties en de hoge kosten van de verzorgingsgebieden, die kampen met een erfenis aan apparatuur en platformen. Na het aantreden van een nieuw bestuur in 2009 en directiewisselingen bij vtsPN zijn verbeteringen bereikt in de bedrijfsvoering, maar de problemen zijn omvangrijk en hardnekkig.

## **Gebruiksvriendelijkheid basisvoorzieningen en administratieve belasting**

De basisvoorzieningen zijn matig gebruiksvriendelijk. De systemen zijn omslachtig, reageren traag en sluiten slecht aan bij de taken die ermee vervuld moeten worden. De informatiesystemen verhogen hierdoor de administratieve belasting van politiemedewerkers.

## **Productiviteitsverlies door invoering basisvoorzieningen**

We hebben aanwijzingen dat agenten BVH mijden of incidenten 'lichter' classificeren. Ze kunnen dan met een boete afgedaan worden en hoeven dan niet geregistreerd te worden in BVH. Er zijn verder nadelige effecten waarneembaar voor de beleidsinformatie van de korpsen en voor de criminaliteitsstatistieken. Deze effecten zijn echter moeilijk in cijfers uit te drukken. De invoering van BVH heeft mogelijk enig effect op de daling van het aantal zaken dat de politie bij het Openbaar Ministerie aanbiedt. Die dalende trend bestond echter al vóór de invoering van BVH. Daarom spelen hier waarschijnlijk ook andere factoren een rol.

## **Inzichtelijkheid kosten ICT**

De ramingen van kosten voor de drie basisvoorzieningen (BVH, BVO en BVCM) bedroegen bij de start van de ontwikkeling en invoering ongeveer €46 miljoen. De werkelijke uitgaven zijn uitgekomen op €70 miljoen. Dit bedrag omvat overigens slechts een deel van de kosten. Zo zijn bijvoorbeeld de kosten van de inzet van eigen personeel en de implementatie bij de korpsen niet meegenomen. Evenals in 2003 constateren we dat het inzicht in de ICT-kosten bij de politie beperkt is. Een extern bureau heeft de ICT-kosten voor de politie over 2009 becijferd op € 770 miljoen. De kosten voor het onderhoud en beheer leggen een steeds groter beslag op het ICT-

budget. Daardoor slinkt de financiële ruimte voor vernieuwingen in de ICT.

### Slotbeschouwing

De organisatie en aansturing van de ICT bij de politie is complex. Hervorming van de politie van een regionaal naar een nationaal bestel kan helpen om hier grip op te krijgen. Dit leidt echter niet automatisch tot een oplossing van de geconstateerde problemen. De organisatie en aansturing van ICT moet eenvoudiger en krachtiger. Verder dienen de werkprocessen van de politie geharmoniseerd en de administratieve lasten gereduceerd te worden. Ook moet de cultuur bij de politie worden aangepakt om de agent centraal te stellen en het vertrouwen op te bouwen.

### Aanbevelingen

We doen in ons rapport een groot aantal aanbevelingen om de sturing en het beheer van de ICT te verbeteren. De organisatie moet bijvoorbeeld vereenvoudigd worden en de verantwoordelijkheden verhelderd. Daarbij speelt de landelijke *Chief Information Offi-*

cer een belangrijke rol. Verder moeten kostenregistratie, risicomanagement, strategie, verantwoording, audits en toezicht verbeteren. Ook bevelen we aan om van zeven verzorgingsgebieden over te gaan op één centraal verzorgingsgebied.

### Reacties

De minister van Veiligheid en Justitie kondigt in zijn reactie aan onze aanbevelingen over te nemen in zijn plan van aanpak voor de vernieuwing van de ICT bij de politie. Volgens het Korpsbeheerdersberaad heeft het toenmalige bestuur van vtsPN te lang vertrouwd op de leiding van vtsPN en op de betrokkenheid van de korpschefs. De Raad van Korpschefs plaats kanttekeningen bij enkele conclusies. De raad vindt dat het rapport te weinig nadruk legt op de specifieke verantwoordelijkheid van de korpsbeheerders. De korpsbeheerders en de korpschefs delen de opvatting dat de verdeling van verantwoordelijkheden in het nieuwe politiestel zeer duidelijk moet zijn. In ons nawoord wijzen we erop dat nog duidelijk moet worden hoe de minister de aanbevelin-

gen gaat verwerken in zijn plannen.

### Stand van zaken

#### 1. Stel de ondersteuning van de agent door ICT centraal

De politie heeft de afgelopen tien jaar weinig vooruitgang geboekt bij het structureel oplossen van de knelpunten in de ICT bij de politie. De informatiesystemen voor agenten en rechercheurs, zoals de basisvoorzieningen voor handhaving (BVH) en opsporing (BVO), ondersteunen het politiewerk onvoldoende. De BVH en BVO zijn niet toekomstvast, matig gebruiksvriendelijk en niet eenduidig ingevoerd. Korpsbeheerders hadden te weinig grip op de ICT. De korpschefs hielden in hun regio vast aan de eigen werkprocessen en het toezicht door de minister schoot tekort. De afstand tussen besluitvormers over ICT en de werkvloer is groot. Daardoor heeft de agent de afgelopen jaren niet centraal gestaan. Dit heeft het vertrouwen van agenten in de ICT aangetast.

Bron: [www.rekenkamer.nl](http://www.rekenkamer.nl)

## Gebrek weerbaarheid politie kost kapitaal

RIJSWIJK - Het gebrek aan weerbaarheid bij de politie in Nederland kost de organisatie tussen een kwart en een half miljard euro.

Politiemensen krijgen vaak geestelijke en/of lichamelijke problemen door het zware werk dat ze moeten doen. Dat veroorzaakt uitval en het kost inspanning en geld om de dienders weer gezond en fit te krijgen. Dat blijkt uit een nog niet openbaar gemaakt onderzoek dat in opdracht van de top van de politie, de Raad van Korpschefs, is uitgevoerd. Het ANP beschikt hierover. In totaal is er bij ruim een kwart van de politiemensen sprake van verminderde weerbaarheid, blijkt verder uit de analyse.

"Naast hun persoonlijk leed en dat van betrokkenen uit hun omgeving, heeft deze situatie grote invloed op het goed functioneren van de politieorganisatie als geheel", concluderen de onderzoekers.

### Hoog risicoberoep

De eerste stap voor oplossingen en een passende aanpak van dit grote probleem is erkenning van het politiewerk als een hoog risicoberoep. Dat vraagt om erkenning door de politiek en de leidinggevenden van de politie, stelt het rapport.

"Juist nu er een ingrijpende structuurwijziging plaatsvindt bij de politie, bestaat het risico dat de aandacht voor

de problemen met de weerbaarheid beperkt zal zijn", waarschuwen uitvoerders van het onderzoek.

### Drie directe acties

De onderzoekers zeggen dat er bij de politie drie directe acties moeten worden ingezet. Allereerst moet de politie meer op mentale weerbaarheid selecteren. Verder moeten chefs op de werkvloer mentale problemen sneller leren herkennen en aanpakken. Ook moet er een laagdrempelige professionele opvang voor politiemensen komen. Om het gebrek van weerbaarheid binnen de politie structureel te tackelen, is een wetenschappelijk onderzoek nodig om inzicht in de oorzaken te krijgen. Daarna moet er een 'samenhangend'

programma voor de mentale versterking binnen de politie komen, vinden de samenstellers van het rapport.

### Schokkend

Voorzitter Gerrit van de Kamp van politiebond ACP vindt de uitkomst van het onderzoek "schokkend". "De situatie is zelfs veel erger dan wij dachten en wij waarschuwen al jaren", benadrukt hij. Wij gaan minister Opstelten vragen om met spoed in te grijpen."

Eén van de belangrijkste oorzaken is volgens de vakbondsman de behoorlijk hoge gemiddelde leeftijd bij de politie. "De mensen hebben al heel wat meegemaakt en geïncasseerd en er heerst

geen cultuur om hulp te vragen", concludeert Van de Kamp.

### Fors probleem

Een woordvoester van de Raad van Korpschefs erkent dat er een "fors probleem" is. Volgens haar is de politietop nu samen met minister Ivo Opstelten (Veiligheid en Justitie) en de politiebonden aan het overleggen over snelle maatregelen en ingrepen voor de langere termijn. De situatie moet structureel worden verbeterd, vindt de politietop.

Minister Ivo Opstelten (Veiligheid en Justitie) moet snel gaan investeren in de weerbaarheid van politiemensen. Nu

levert de agressie en geweld waarmee agenten in hun werk te maken krijgen nog zoveel stress op dat er te veel dienders ziek thuis komen te zitten.

Dat zei PvdA-Kamerlid Attje Kuiken donderdag in een reactie op een rapport waaruit blijkt dat het gebrek aan weerbaarheid van politiemensen veel geld kost. Kuiken wil dat de minister dit onderzoek snel naar de Tweede Kamer stuurt en duidelijk maakt wat voor actie hij gaat ondernemen. De nazorg voor politiemensen die met geweld te maken krijgen zou net zo goed moeten zijn als de zorg voor militairen die in actie zijn geweest.

Bron: [www.flitsservice.nl](http://www.flitsservice.nl)

## Vergrijzing bij de politie: oudere medewerkers zijn onmisbaar!

We leven een in langzaam, maar gestaag vergrijzende samenleving. Dat merken we in het dagelijkse leven en in de politieke discussies over AOW en pensioenleeftijd die aan de orde van de dag zijn. Binnen de politieorganisatie werd jaren geleden al in de cao 'ouderenbeleid' opgenomen, een beleid dat vooral werd gekenmerkt door het ontzien van ouderen, onder meer via de nachtdienstonthefving voor 55-plussers. Vervolgens kwam 'leeftijdsbewust personeelsbeleid' tot ontwikkeling. In deze benadering heeft iedere generatie andere kenmerken en behoeften en dat vraagt een passende aanpak van leidinggevend en P&O.

Anno 2010 dient zich alweer een nieuwe beleidsrichting aan als opvolger van ouderenbeleid en leeftijdsbewust personeelsbeleid: duurzame inzetbaarheid. Het gaat er nu niet meer om ouderen (alleen maar) te ontzien of personeelsvoorzieningen te bieden die bij hun levensfase passen. Er dient zich een veel groter belang aan: om de politieorganisatie draaiende en betaalbaar te houden,

hebben we oudere medewerkers, net als jongere medewerkers, keihard nodig. Oudere medewerkers zijn (net als alle politiemedewerkers) belangrijk arbeidspotentieel voor de politie en dat kunnen we alleen waarmaken als zo veel mogelijk mensen tot aan de pensioenleeftijd inzetbaar blijven. In dit artikel gaan we in op de vraagstelling wat we (gaan) merken van vergrijzing bij de politie en welke initiatieven genomen (kunnen) worden om goed in te spelen op de veroudering in het personeelsbestand. Dit artikel is gebaseerd op meerdere onderzoeken die gedaan zijn binnen en buiten de politieorganisatie.

### Van probleem naar kenmerk

De neiging is groot om binnen de samenleving in het algemeen en de politie in het bijzonder vergrijzing als een probleem te zien. Op zichzelf is dat begrijpelijk. Het is goed mogelijk de bevolkingsopbouw in het algemeen en de personeelsopbouw van de politie anno 2010 te vergelijken met die van twintig jaar geleden. Als we de situatie van toen als norm stellen is er

zeker een probleem: het aantal ouderen is sterk gestegen! Deze oorzaak-gevolgredenering is echter een veel te sterke reductie van een complexe werkelijkheid. Bovendien leidt deze redenering tot verkeerde beeldvorming en snelle conclusies. Zo bestaat op veel plaatsen in de samenleving en zeker ook in arbeidsorganisaties het negatieve stereotype beeld dat oudere medewerkers minder kunnen en niet flexibel zijn, waardoor ze minder effectief en lastig zijn. Deze beeldvorming zou gebaseerd kunnen zijn op de 'deficiet hypothese' die Lehman in 1953 al postuleerde. Hij stelde dat met het toenemen van de leeftijd kwalificaties en prestaties afnemen. Uit meerdere onderzoeken (Chui, Finkelstein & Burke; Redman & Snape, in Thijssen, 2006) komt echter naar voren dat deze 'deficiet hypothese' niet klopt.

Binnen de politieorganisatie komen deze negatieve stereotype beelden ook voor, zo blijkt uit recent onderzoek (Sprenger et al., 2010). Opvallend is dat deze beeldvorming niet alleen

bestaat bij jongere mensen en managgers, maar ook bij de ouderen zelf heeft postgevat. Dat komt naar voren in de opvatting dat er toch maar weinig loopbaanmogelijkheden zijn voor hen en dat de organisatie niet bereid is te investeren in opleidingen, werkstages of detacheringen die op hun mobiliteit een positieve invloed zouden kunnen hebben. Het bleek echter dat toen deze ervaren medewerkers in het kader van het actieonderzoek 'Kennis in beweging' zelf de mogelijkheden gingen verkennen in samenspraak met leidinggevend en loopbaanadviseurs, ze ervan overtuigd raakten dat zij zelf ook nog stappen in de loopbaan zouden kunnen zetten.

Het zou de werkelijkheid dan ook meer eer aan doen om naast het negatieve perspectief, dat eigenlijk alleen om fysieke veroudering gaat, ook het positieve perspectief van nieuwe mogelijkheden te plaatsen. Dit perspectief verlegt de aandacht van de vraag hoe we kunnen meten wat ouderen niet meer kunnen, naar de vraag wat deze oudere arbeidskrachten wel kunnen en willen.

### **Ervaringsconcentratie voorkomen**

De ervaringsconcentratietheorie (Thijssen, 1996) maakt inzichtelijk hoe loopbaanmogelijkheden en inzetbaarheid van medewerkers in de loop der tijd beperkter kunnen worden als zij hetzelfde werk blijven doen. Deze theorie gaat ervan uit dat met het stijgen van de leeftijd de veelheid aan ervaring doorgaans toeneemt en de verscheidenheid aan ervaring afneemt, waardoor mensen steeds beter thuis raken op een steeds kleiner gebied. Agenten of onderzoekers die jarenlang in dezelfde wijk opereren, aan soortgelijke zaken werken of met een nauwelijks wisselende groep collega's werken, krijgen steeds meer te maken met ervaringsconcentratie. Het

verraderlijke hieraan is dat de betrokkene het zelf nauwelijks waarneemt. Het werkt net als met de gekookte kikkers. Zet je kikkers in een pan koud water die aan de kook gebracht wordt, dan merken ze niet op dat het water steeds heter wordt en gaan ze geleidelijk aan dood. Een agent die jarenlang in dezelfde wijk opereert blijft het gevoel houden dat zijn werk elke dag anders is. Op microniveau beschouwd heeft hij gelijk, als je het met meer afstand bekijkt is duidelijk dat de ervaringen van elke dag veel op elkaar lijken en de kans groot is dat de medewerkers daarin nog maar weinig prikkels tegenkomen om nieuwe ervaringen op te doen in het werk. Het gevolg van het feit dat mensen ervaringsconcentratie zelf niet opmerken, is dat ze op een gegeven moment niet meer zien dat hun werkterrein erg smal is geworden en ze niet meer het vermogen hebben, noch mentaal, noch kwalitatief, om dit versmalde werkterrein te overschrijden, weer op te rekken, te verruimen. Een van de uitingen van te hoge ervaringsconcentratie is dat de betrokken personen ook vaak geen zin meer hebben in scholing die mogelijk tot een andere functie zou kunnen leiden.

Vanuit de optiek van ervaringsconcentratie is het dan ook van belang om de beweeglijkheid binnen en tussen functies in een vroeg stadium te blijven stimuleren en mogelijk te maken. Een maatregel zou kunnen zijn om te werken met tijdelijke functiecontracten. Iedere agent of onderzoeker krijgt in die constructie een baan voor bijvoorbeeld maximaal vijf jaar. Het is echter de vraag of de politiek tot een dergelijke rigoureuze aanpak zou moeten overgaan, want een neveneffect kan zijn dat de veiligheid op straat er niet altijd bij gebaat is, de organisatie een laag rendement haalt uit opleidingsinspanningen en dat medewerkers weinig eigen regie ervaren op hun loopbaan. Het is echter

wel in het belang van de medewerkers en de organisatie dat agenten en onderzoekers zich veel bewuster worden van de effecten en verschijnselen van ervaringsconcentratie. De uitnodiging om zich te blijven oriënteren op de eigen loopbaan en het bieden van loopbaanmogelijkheden, ook binnen de bestaande functie, heeft een verbredend effect op de inzetbaarheid van medewerkers.

### **Meer ruimte voor individuele arrangementen**

Ervaringsconcentratie blijkt een veel betere voorspeller te zijn van de mogelijke inzetbaarheid van medewerkers dan leeftijd. Op hogere leeftijd zijn sommige mensen fysiek nog heel sterk, anderen mentaal nog zeer scherp of juist motivationeel gedreven om nog veel tot stand te brengen. Stereotypering van ouderen en standaardisering van hun inzet doet hun mogelijkheden over het algemeen tekort. Uit onderzoek blijkt juist dat naarmate de leeftijd toeneemt de individuele verschillen tussen mensen ook toenemen. Ouderen compenseren bovendien hun mogelijke fysieke beperkingen door 'wijsheid': de integratie van kennis, ervaring en intuïtie (Boerlijst et al., 1994). Het zou dan ook te prefereren zijn wanneer er een goede afstemming zou kunnen bestaan tussen het werk dat een medewerker doet en de voorkeuren en mogelijkheden die iemand heeft. In dit verband is het ook belangrijk rekening te houden met het feit dat ouderen meer hechten aan autonomie in hun werk dan jongeren. Zij zijn immers ook in hun eigen dagelijks leven gewend 'hun zaakjes te regelen' en willen in hun werk dan ook niet alles voorgeschreven krijgen. Autonomie, zelfsturing en zelfvertrouwen nemen toe in de loop der jaren (Bengtson, Reedy & Gordon, 1985). Het is dan ook juist voor ouderen van belang dat ze zelf meer regelruimte krijgen in het kiezen van hun eigen inzet. Op dit

moment is dat nog niet of nauwelijks het geval in de wijze waarop de capaciteitsplanning binnen de politieorganisatie is geregeld.

Er bestaan bij de politie echter heel wat regelingen en routines die een goede aansluiting tussen ambities, competenties en werk in de weg staan. Zo is er bijvoorbeeld de nachtdienstonthefving die geldt voor alle 55-plussers, al is het wel mogelijk hiervan af te wijken. In de praktijk blijken er echter maar twee mogelijkheden: of je vraagt een ontheffing aan of je doet het niet. In dat laatste geval moet je hele nachtdiensten draaien en dat is nu juist weer wat veel. Ouderen zouden erbij gebaat zijn als er ook halve nachtdiensten bestonden, bijvoorbeeld in de vorm van een zeer late of een zeer vroege dienst. Daarnaast zijn er juist weer jonge collega's met kleine kinderen voor wie de nachtdienst leidt tot veel problemen in hun privéleven. Goed omgaan met vergrijzing vraagt

meer ruimte voor individuele arrangementen. Dat vereist echter van de politieorganisatie meer flexibiliteit en creativiteit in het omgaan met capaciteits- en personeelsplanning dan nu het geval is. Een mooi voorbeeld dat op papier al bestaat en wellicht in de praktijk ingevoerd zal worden, is de flexpool voor (deeltijd) gepensioneerde politiemedewerkers (Van Luijt, 2008). Na pensioen krijgen ouderen een 'nulurencontract' en kunnen ze zelf aangeven hoeveel ze nog willen werken en welke taken ze op zich willen nemen. Het werkt als een arbeidsbureau en biedt veel eigen keuzevrijheid voor oudere medewerkers en een oplossing voor een aantal capaciteitsproblemen binnen het korps.

### **Omgaan met vergrijzing is een collectieve opgave**

Een belangrijke factor in het stimuleren van loopbaanmobiliteit bij oudere medewerkers is het collectief maken van de vraag hoe om te gaan met ver-

grijzing. Veel ervaren medewerkers, vanaf 45-plus, zien zichzelf helemaal niet als de doelgroep van ouderenbeleid. Ze herkennen zich niet in de stereotypingen van oudere medewerkers. Het gevolg daarvan is dat zij ook de instrumenten van personeelsbeleid niet herkennen als relevant of zinvol voor zichzelf. Het beleidsuitgangspunt 'wees regisseur van je eigen loopbaan' komt op die manier niet van de grond.

Dat zadelt leidinggevenden samen met personeels- en loopbaanadviseurs op met een gigantische klus. Ze moeten grote groepen medewerkers stimuleren om 'in beweging' te blijven, terwijl de doelgroep daar zelf niet van overtuigd is. Ze zijn gewend van hun leidinggevende te horen of ze 'iets anders moeten gaan doen of naar cursus moeten'. Probeer dat maar eens gedaan te krijgen in een loopbaangesprek van een halfuur. En dat is ook niet de bedoeling. In onderzoek komt naar voren wat ook



uit vele initiatieven in verschillende korpsen al blijkt: gesprekken en informatieverstrekking in een bredere kring collega's samen met leidinggevend en personeelsadviseurs leveren een belangrijke bijdrage aan het zelf in beweging komen. Deze collectieve aanpak heeft bovendien als voordeel dat vergrijzing als 'fenomeen' aandacht krijgt, zonder dat oudere medewerkers meteen het gevoel hebben dat er aan hen getrokken wordt om vooral in beweging te komen. Uit ander onderzoek (Roekel, 2008) komt naar voren dat oudere medewerkers zich juist gaan verzetten tegen het nemen van loopbaanstappen, wanneer ze het gevoel hebben dat ze daartoe gedwongen worden. Recente ervaringen in de korpsen Hollands Midden en Zaanstreek-Waterland geven er zelfs aanleiding toe dat het initiëren en stimuleren van gesprekken onder 'peers' meer effect heeft dan gesprekken met leidinggevend.

### **Vergrijzing: naar een brede collectieve aanpak**

De vergrijzing binnen de politieorganisatie is steeds minder een vraagstuk voor de toekomst. Juist in deze tijd zijn robuuste en stevige stappen nodig om niet in de nabije toekomst voor onverwachte situaties te komen staan. Er zijn al veel voorbeelden van goede en veelbelovende initiatieven in meerdere korpsen rond vergrijzing. Een van de vele creatieve initiatieven is een loopbaanmiddag die in Zaanstreek-Waterland is georganiseerd voor oudere medewerkers waar 21 instanties en bedrijven uit de omgeving zich presenteerden. Het motto van de bijeenkomst was 'grijp je buitenkans' en was een overweldigend succes. Binnen het project Vitale loopbaan van het landelijk bureau HRM zijn nog veel meer van dit soort initiatieven ondernomen.

In dit artikel hebben we aangegeven dat het streven naar duurzame inzet-

baarheid als antwoord op vergrijzing naast deze inspirerende voorbeelden ook vraagt om veel meer structurele maatregelen. De capaciteitsplanning moet flexibeler gebruikmaken van individuele mogelijkheden en de regelruimte van oudere medewerkers rond opleidings- en loopbaanmogelijkheden moet vergroot worden. Daarnaast is het noodzakelijk dat we werk maken van het beïnvloeden van de mindset van de hele grote groep operationele medewerkers, vooral agenten, rechercheurs en ondersteuners. Een substantieel deel van deze 45-plussers heeft – vaak onbewust – nog voor ogen dat ze hetzelfde werk op dezelfde manier wel zullen blijven doen tot hun pensioen. Dit perspectief is in deze tijd absoluut niet meer realistisch en vraagt een grote inspanning om te veranderen.

Bron: [websitevoordepolitie.nl](http://websitevoordepolitie.nl)

Afbeelding bron:

[billyentertainment.nl](http://billyentertainment.nl)

---

## **Van Levensloop naar Vitaliteitsregeling**

Al eerder was door het kabinet bekend gemaakt, dat de spaarloon- en de levensloopregeling zouden opgaan in de vitaliteitsregeling. De afgelopen week heeft minister Kamp de eerste contouren van de regeling geschetst. Vooruitlopend op de precieze invulling die op Prinsjesdag bekend wordt gemaakt, informeren wij u nu alvast over de hoofdlijnen.

### **Doelstelling**

De vitaliteitsregeling is onderdeel van het vitaliteitspakket en heeft tot doel dat werknemers een financiële buffer kunnen opbouwen om bijvoorbeeld de overgang naar een andere baan zo soepel mogelijk te laten verlopen.

De huidige levensloopregeling, waar minder mensen dan verwacht aan meedoen, wordt vaak ingezet voor vroegpensioen. Daarvoor zullen vitaliteitsgelden niet gebruikt kunnen worden.

In het regeerakkoord is aangegeven dat het een regeling wordt die ondersteunt in zorgtaken, in het volgen van

scholing, in het opzetten van een eigen bedrijf, in het kunnen aanvaarden van een lager betaalde functie of in het met deeltijdpensioen gaan. De beoogde invoeringsdatum is 1 januari 2012.

### **Overige onderdelen van het pakket**

Naast de vitaliteitsregeling voorziet het pakket in nog een aantal maatregelen die met name gericht zijn opgezond, langer doorwerken.

Enkele van die maatregelen:

- werkgevers krijgen een bonus als ze 55+ers in dienst nemen;
- er komt één werkbonus voor 62+ers. De ouderenkorting en doorwerkbonus worden

afgeschaft;

- meer aandacht voor scholing(subsidies): o.a. de fiscale aftrekdrempel voor scholingsuitgaven gaat omlaag en het via CAO's regelen van een individueel scholingsbudget die kan worden ingezet bij (dreigend) ontslag;

Werkgevers en werknemers (organisaties) moeten invulling geven aan het pakket. De overheid wil de invulling van het pakket stimuleren.

### **Einde levensloop- en spaarloonregeling**

Om het pakket te kunnen financieren

worden bestaande ouderenparticipatieregelingen en de levensloopregeling afgeschaft. De inleg in de spaarloonregeling wordt per 1.1.2012 afgeschaft, voor de levensloop komt er een overgangsregeling.

Hoe de overgangsregeling er uit komt te zien is nog niet bekend. Het zou kunnen zijn, dat levenslooptegoeden nog kunnen worden ingezet voor de bestedingsdoelen waar ze nu voor kunnen worden ingezet. Dat zou er voor pleiten

om dit jaar het maximale bedrag in te leggen op een levenslooptekening. Let wel: indien dit jaar al wordt deelgenomen aan de spaarloonregeling, kan (dit jaar) geen gebruik meer worden gemaakt van de levensloopregeling.

## Gedragscode voor uitstraling politie

Minister Opstelten van Veiligheid en Justitie heeft met de politievakbonden overeenstemming bereikt over de gedragscode lifestyle-neutraliteit. Deze gedragscode geeft een leidraad voor de gewenste uitstraling voor de gehele Nederlandse politie. De minister en de landelijke vakbonden zijn het erover eens dat politieambtenaren

zich dienen te onthouden van uitingen en versierselen die afbreuk doen aan de gezagsuitstralende, neutrale en veilige houding.

In de gedragscode is afgesproken af te zien van zichtbare uitingen van onder andere levensovertuiging, religie, politieke overtuiging en geaardheid.

Verder moet afstand worden genomen van zichtbare accessoires die op enige wijze voor de politieambtenaar letsel kunnen opleveren. De gedragscode heeft verder betrekking op zichtbare tatoeages, zichtbare piercings, uitzonderlijke haardracht of haarkleur en andere zichtbare opzichtige lichaamsversieringen.

## Gedragscode lifestyle-neutraliteit

### Uitgangspunt:

Een politieambtenaar vertegenwoordigt bij zijn/haar optreden de Nederlandse overheid en het overheidsgezag. Met het oog op het goed functioneren van de politie is het noodzakelijk om afspraken te maken met betrekking tot de uitstraling en het voorkomen van de politie. De politieambtenaar zal in het belang van zijn gezag, neutraliteit en zijn eigen veiligheid, bij zijn optreden, in contact met het publiek, een gezagsuitstralende, neutrale en veilige houding behoren in te nemen.

De Minister van Veiligheid en Justitie, het Centraal Georganiseerd Overleg Politie en het Korpsbeheerdersberaad (i.o.) zijn gelet op het voorgaande van mening dat de politieambtenaar zich dient te onthouden van uitingen, toevoegingen en/of versierselen aan het uniform; aan tijdens de dienstuitvoering gedragen burgerkleding en overige zichtbare kenmerken, die afbreuk doen aan de gezagsuitstralende, neutrale en veilige houding.

Door de genoemde gremia is afgesproken dat dit dient te worden vastgelegd in een gezamenlijk te onder tekenen gedragscode. De gedragscode geeft een leidraad voor de gewenste uitstraling voor de gehele Nederlandse politie. Met de gedragscode is beoogd de politie een landelijk uniforme richtlijn te bieden bij de bespreking van ter zake relevante onderwerpen in het kader van de reguliere functionerings- ontwikkel- en beoordelingsgesprekken en de regelgeving inzake de uitvoering van de functionerings- ontwikkel- en beoordelingsgesprekken die hierbij wordt gehanteerd.

De gedragscode sluit aan op de "Beroepscode Blauw" en de "Beroepscode voor de politie in Nederland" die in 2007 werd vastgesteld in de Raad voor Korpschefs i.o. (24-01-2007).

Georganiseerd overleg sector Politie

Voor de totstandkoming van de gedragscode Lifestyle-neutraliteit is gebruik gemaakt van de adviezen van

het Landelijk ExpertiseCentrum Diversiteit (hierna LECD) en de Commissie Gelijke Behandeling (hierna CGB), die op verzoek van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties zijn uitgebracht.

In de adviezen van CGB en LECD wordt aanbevolen prudent om te gaan met de rechten van politiepersoneel in hun mogelijkheden om blijf te geven van een bepaalde levensstijl- of overtuiging omdat dit een inbreuk kan maken op algemeen geldende grondrechten. In de adviezen van CGB en LECD wordt aangegeven dat er omstandigheden zijn waaronder wel een inbreuk kan worden gemaakt op de algemeen geldende grondrechten, met name daar waar een onpersoonlijke en/of geüniformeerde gezagsuitoefening in het bijzonder van belang is.

Dit doet zich bij uitstek voor in het geval van functies waarbij de overheid zich in de samenleving manifesteert met behulp van de sterke arm, zoals de rechterlijke macht en de politie. De

politie beschikt over het geweldsmo-  
nopolie en maakt daarbij gebruik van  
dwangmiddelen. Geen andere organi-  
satie in de maatschappij is gerechtigd  
deze bevoegdheden uit te oefenen.

Politiemensen oefenen daarmee bij  
uitztek een bijzondere overheidstaak  
uit en daarom is de (rechts)positie van  
politieambtenaren niet zonder meer  
vergelijkbaar met die van 'gewone'  
ambtenaren en andere werknemers,  
althans voor zover de betrokken po-  
litieambtenaar is belast met typische  
politietaken.

De gedragscode lifestyle-neutraliteit  
beoogt richting te geven aan de be-  
perkingen die in verband met de aard  
van de functie aan politiepersoneel  
kunnen worden gesteld. Het betreft  
hierbij verschijningsvormen waarvan  
het verbieden valt onder een normaal  
stuuringsmiddel in ambtelijke verhou-  
dingen danwel raken aan de algemeen  
geldende grondrechten. Nadrukke-  
lijk is ervoor gekozen ruimte te bie-  
den aan bilaterale afwegingen die in  
functionerings-, ontwikkel- en beoor-  
delingsgesprekken naar voren kunnen  
komen. Het is hierbij van belang dat  
leidinggevende en de ambtenaar met  
elkaar de dialoog aangaan. Indien dit  
voor één van de partijen niet tot een  
bevredigende uitkomst leidt, staan de  
juridische instrumenten die volgen  
op bovengenoemde gesprekken open  
voor zover het een mogelijke aantas-  
ting van de grondrechten betreft.

Uit de uitspraken van de Centrale  
Raad van Beroep van 7 april 2005  
(LJN: AT4006)<sup>1</sup> en van 24 december  
2009 (LJN: BK8782)<sup>2</sup> mag worden  
afgeleid dat de rechter een onder-  
scheid zal hanteren naar enerzijds de  
bevoegdheden die voortvloeien uit de  
algemene beheerstaak van de korps-  
beheerder in de ambtelijke verhou-  
dingen en anderzijds bij de beoorde-  
ling van geschillen op het gebied van  
algemeen geldende grondrechten met  
name zal letten op de proportionali-

teit van de eventuele beperking die  
wordt opgelegd.

- 1 De Raad is niet tot de overtuiging  
gekomen dat het in het bestreden  
besluit neergelegde verbod op het  
dragen van bepaalde sieraden (in  
dit geval een piercing) is aan te  
merken als een aantasting van een  
of meer van de door appellandt ge-  
noemde grondrechten. Daarvoor  
acht de Raad vooral van belang  
dat het verbod betrekking heeft op  
een sieraad waarvan niet is geble-  
ken dat dit uiting geeft aan, dan  
wel bepalend is voor de persoonlij-  
ke identiteit van appellandt. Voorts  
acht de Raad van belang dat het  
verbod uitsluitend onder diensttijd  
geldt en appellandt heeft de Raad  
er niet van kunnen overtuigen dat  
het verbod tot het dragen van het  
sieraad tijdens diensttijd, noodza-  
kelijkerwijs gevolgen heeft voor  
het dragen ervan in de vrije tijd.
- 2 De Raad is met appellandt van  
oordeel dat de opdracht om van-  
wege de gekozen haardracht bin-  
dendienst te verrichten raakt aan  
de persoonlijke levenssfeer en de  
onaantastbaarheid van het li-  
chaam van appellandt als bedoeld  
in artikel 10 en artikel 11 van de  
Grondwet en artikel 8 van het Eu-  
ropees Verdrag tot bescherming  
van de rechten van de mens en de  
fundamentele vrijheden. Daarbij is  
in aanmerking genomen dat ap-  
pellandt - naar eigen zeggen - de  
keuze heeft gemaakt zich te on-  
derscheiden door zijn uiterlijk en  
de gekozen haardracht voor hem  
van wezenlijk belang is. Anders  
dan het geval was in de uitspraak  
van de Raad van 7 april 2005, LJN  
AT4006 en TAR 2005, 88, inzake  
het dragen van een - naar belie-  
ven aan te brengen en te verwij-  
deren - wenkbrauwpiercing, kan  
bij deze haardracht kwestie niet  
worden gezegd dat de opdracht  
uitsluitend gevolgen heeft tijdens

diensttijd. De opdracht impliceert  
dat, wil appellandt zijn werk weer  
volledig kunnen verrichten, hij  
zijn kapsel aan de wensen van de  
korpsbeheerder zal moeten aan-  
passen, hetgeen uit de aard der  
zaak ook geldt buiten werktijd.  
Dat brengt een beperking mee van  
de hiervoor genoemde grondrech-  
ten.

### **Gedragscode Lifestyle- neutraliteit:**

De gedragscode lifestyle-neutraliteit  
bepaalt dat de bedoelde politieamb-  
tenaar, in het belang van zijn gezag,  
neutraliteit en zijn eigen veiligheid,  
bij zijn optreden, in contacten met  
het publiek, een gezagsuitstralende,  
neutrale en veilige houding behoort  
in te nemen en dat door het bevoegd  
gezag, in redelijkheid en billijkheid,  
eisen kunnen worden gesteld aan de  
uiterlijke kenmerken van de politie-  
ambtenaar en vormen een onderdeel  
van het werving en selectieproces.  
Vanwege de bijzondere positie van de  
Nederlandse politie dient door politie-  
ambtenaren, in contacten met het pu-  
bliek, in ieder geval afstand te worden  
genomen van de volgende uitingen:

1. zichtbare uiting(en) van (levens)  
overtuiging; religie; politieke  
overtuiging; geaardheid; bewe-  
ging, vereniging of andere vorm  
van lifestyle, die afbreuk doet aan  
de gezagsuitstraling, neutraliteit  
en veiligheid van de politiefunctie<sup>1</sup>;
2. zichtbare accessoires die op enige  
wijze voor de politieambtenaar  
letsel kunnen opleveren<sup>2</sup>;
3. zichtbare tatoeages, zichtbare pier-  
cings of andere zichtbare opzich-  
tige lichaamsversieringen<sup>3</sup>;
4. uitzonderlijke haardracht en/of  
haarkleur<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Toelichting Ad 1: Hieronder wor-

den verstaan uitingen die hieraan uitdrukking dienen of verondersteld worden te geven, zoals een kruisje, een hoofddoekje, een kepeltje, een hierop gerichte baard, insignes, speldjes, herkenningstekens e.d.

2 Toelichting Ad 2: In het kader van Arbowetgeving zijn ter zake de veiligheid van de medewerker bepalingen gesteld. De arbowetgeving geldt zowel voor zichtbare als niet-zichtbare accessoires. Hieronder worden bijvoorbeeld verstaan (grote) oorkingen, grote (scherpe) ringen en andere zicht-

bare versieringen/versierselen die door een opponent kunnen worden beetgepakt en waardoor (meer)letsel aan de politieambtenaar kan ontstaan.

3 Toelichting Ad 3: Tatoeages en piercings kunnen afbreuk doen aan gezaghebbend, neutraal en veilig overheidsoptreden. Tatoeages en piercings dienen in principe niet zichtbaar te zijn. Voor de uitoefening van specifieke politiefuncties kan het bevoegd gezag uitzonderingen op dit uitgangspunt bepalen. Omdat tatoeages moeilijk te verwijderen zijn kan het bevoegd

gezag in voorkomende gevallen uitzonderingen toestaan voor bestaande situaties.

4 Toelichting Ad 4: Bij gezaghebbend, neutraal en veilig overheidsoptreden behoort een verzorgde haardracht. Voor zowel heren als dames dient een uitzonderlijke haardracht te worden vermeden. Hierbij valt te denken aan extreme haarlengtes, en extreme vormen zoals hanenkammen dan wel een opvallende niet-natuurlijke haarkleur.

Bron: Rijksoverheid.nl



## Reageren op een artikel

Dat kan. Het APV bestuur vraagt zich vaak af hoe leden over bepaalde zaken denken. Zo ook dit voornoemde document. Wilt u uw mening terug zien in het volgende Zwaailicht, mail ons dan op [APV@APV.nl](mailto:APV@APV.nl). Anoniem een stuk plaatsen kan ook, geef dit dan van te voren aan.

Met vriendelijke groet,  
Sylvia Schwarz



# Doorberekening politiekosten bij evenementen

De politiekosten voor incidentele, commerciële evenementen met een vergunningplicht zullen worden doorberekend aan de organisator. Dit blijkt uit een wetsvoorstel van minister Opstelten van Veiligheid en Justitie dat vandaag voor advies naar verschillende instanties is gestuurd, zoals de politie, gemeenten, de Vereniging van Evenementenmakers en de KNVB.

Doel van het voorstel is een vermindering van politie-inzet bij evenementen en meer verantwoordelijkheid bij organisatoren neer te leggen. Doen zij dat niet, dan worden de politiekosten voor het in goede banen leiden van een evenement in rekening gebracht. Opstelten wil dat organisatoren zelf meer maatregelen gaan treffen, waardoor de druk op de politiecapaciteit verminderd wordt.

Het gaat om taken waarbij nu vaak een beroep wordt gedaan op politiecapaciteit, maar die ook door beveiligers of verkeersregelaars kunnen worden uitgevoerd. Kosten voor de opsporing van strafbare feiten en het afvoeren van arrestanten blijven buiten beschouwing. Dit geldt ook voor de kosten van hulpverlening door de politie.

In Nederland worden steeds meer (commerciële) evenementen georganiseerd. Op basis van gegevens van de politie wordt geschat dat de handhaving van dergelijke evenementen de politie in 2009 circa 490.000 mensen heeft gekost. Vooral het aantal grote evenementen van meer dan 5.000 bezoekers is toegenomen. Telde Nederland in het begin van de jaren tachtig nog zo'n 150 festivals, in 2007 was dit opgelopen tot circa 700.

## Reikwijdte van het voorstel

Het voorstel heeft uitsluitend betrekking op evenementen met een recrea-

tief karakter die worden bezocht door publiek waarbij sprake is van vermaak of een schouwspel. Een evenement wordt als commercieel beschouwd als het wordt georganiseerd door een ondernemer in de zin van artikel 7 van de Wet op de omzetbelasting 1968, of als sprake is van BTW-plichtige activiteiten. Het is daarbij niet vereist dat de organisator van het evenement een winsttoegmerk heeft. Ook bij aanwezigheid van een verkoper van etenswaren, drank of souvenirs die onder de BTW-plicht valt, is er sprake van een commercieel evenement.

## Uitzonderingen

De wedstrijden van sportorganisaties, die door het NOC\*NSF erkend zijn vallen niet onder de reikwijdte van de wet. Het gaat om sportwedstrijden die in competitieverband gehouden worden of die jaarlijks terugkeren. De intocht van Sinterklaas, Koninginnedag, de viering van Bevrijdingsdag, de Elfstedentocht en benefietvoorstellingen vallen niet onder deze wet en zijn uitgezonderd van een bijdrage.

## Toegang tot het evenemententerrein

In het voorstel wordt onderscheid gemaakt tussen evenementen op terreinen waar uitsluitend bezoekers van het evenement aanwezig zijn en evenementen waar bezoekers en anderen zich mengen. Als een evenement plaatsvindt op een niet-openbare plaats, bijvoorbeeld in een stadion wordt de organisator geheel verantwoordelijk gehouden voor het treffen van alle noodzakelijke maatregelen. De kosten van de politie-inzet worden dan voor 100% aan de organisator in rekening gebracht.

Bij evenementen op een niet afgesloten openbare plaats, bijvoorbeeld in een park of op een plein, is er sprake van vermenging van bezoekers met

bewoners en voorbijgangers. Bij dit soort evenementen – bijvoorbeeld Sail Amsterdam en het Rotterdamse Zomercarnaval – is het niet redelijk dat de organisator alle kosten van politie-inzet moet dragen. Deze kosten worden voor 50% aan de organisator in rekening gebracht, voor zover het gaat om kosten die ook door niet politiepersoneel kunnen worden uitgevoerd.

De burgemeester blijft beslissen over het aantal politieambtenaren dat voor de handhaving van de openbare orde en veiligheid bij het evenement nodig is. Met dit wetsvoorstel zal de burgemeester zal beter in staat is te beoordelen of het voorgenomen evenement verantwoord doorgang kan vinden en zo ja, welke voorschriften hij aan de vergunning verbindt. Verwacht wordt dat de organisator zelf meer maatregelen zal gaan treffen, waardoor de druk op de politiecapaciteit verminderd wordt.

Het wetsvoorstel is een uitvoering van het regeerakkoord waarin deze regeling werd aangekondigd. Minister Opstelten betreft de uitkomsten van de consultatie bij de besluitvorming over het wetsvoorstel, dat na de zomer aan de Ministerraad zal worden voorgelegd.

Bron: Rijksoverheid.nl

# UNIEKE ROLL-BANNER

NU € 99,-

D R U K K E R I J  
**K O O P M A N S**  
Z W A N E N B U R G

D R U K K E R I J  
**K O O P M A N S**  
Z W A N E N B U R G

● VENENWEG 15  
1161 AK ZWANENBURG  
TEL 020-497 30 70  
FAX 020-497 78 01

E-MAIL [INFO@DRUKKERIJKOOPMANS.NL](mailto:INFO@DRUKKERIJKOOPMANS.NL)  
WEB [WWW.DRUKKERIJKOOPMANS.NL](http://WWW.DRUKKERIJKOOPMANS.NL)

AFFICHES, BRIEFPAPIER, BROCHURES, CLUBBLADEN, DIGITAAL DRUKKEN, ENVELOPPEN, FACTUREN, FLYERS, FOLDERS, JAAR-  
VERSLAGEN, KETTINGFORMULIEREN, KLEUR EN ZWART-WIT KOPIEËN, KRASLOTEN, LAMINEREN, MAILINGEN, MUISMATTEN,  
ONDERLEGGERS, ONTWERP, POSTERS, SCHRIJFBLOKKEN, STICKERS, VISITEKAARTJES, EN WAT U VERDER NOG KUNT BEDENKEN...

Nu ook al Flyers  
vanaf 35,- euro



**D R U K K E R I J**  
**K O O P M A N S**  
**Z W A N E N B U R G**

affiches, briefpapier, brochures, clubbladen, digitaal drukken, enveloppen, facturen, flyers, folders, jaarverslagen, kettlingformulieren, kleur en zwart-wit kopieën, krasloten, lamineren, mailingen, muismatten, onderleggers, ontwerp, posters, schrijfblokken, stickers, visitekaartjes, en wat u verder nog kunt bedenken...

VENENWEG 15 1161 AK ZWANENBURG TEL 020-497 30 70  
[WWW.DRUKKERIJKOOPMANS.NL](http://WWW.DRUKKERIJKOOPMANS.NL)