

# INHOUD

- Voorwoord Voorzitter
- Prestatie Nederlandse Politie omhoog
- BZK – Veiligheid en Politie
- Toespraak Ter Horst bij CPE
- Meld Misdaad Anoniem
- Prejudiciële beslissing
- Besluiten ALV 2008
- Ingekomen via APV@APV.NL
- Reactie RBC
- Ontboezemingen van een Medezeggenschapshart
- CAO 2008 – 2010 : Akkoord en veel gestelde vragen
- Het Limburgse transport ....



## COLOFON:

Amsterdamse Politie Vakorganisatie APV  
Postbus 94735 - 1090 GS Amsterdam  
tel. 06-53 98 59 03  
e-mail: apv@apv.nl

### VOORZITTER

Bert Verdijk: 06 - 22 71 13 22  
(grip 7220) e-mail: verdijk@apv.nl

### Ere voorzitter:

Bart Driessen: 06 - 53 65 74 93

### VICE-VOORZITTER

Ronald Pronk: 06 - 51 39 12 28  
(grip 7268) e-mail: pronk@apv.nl

### LEDENADMINISTRATIE

Esme Rijsbergen: 06 - 51 30 61 03  
(grip 7209) e-mail: esme@apv.nl

### PENNINGMEESTER

Nelly Schmitz: 06 - 51 30 61 52  
(grip 4138) e-mail: schmitz@apv.nl

### EVENEMENTEN & LEDENWERVING

Clara Cools-Rietveldt: 06 - 51 24 86 11

### WOORDVOERDERS

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

### RECHTBIJSTANDSCOMMISSIE

Coördinator Hans Cools:  
06 - 51 45 59 59 (grip 7307)

### ONDERNEMINGSRAAD

Hans Cools: 020 - 559 3124 DEO  
Baukje Boorsma: 020 - 559 0256 D4  
Monica Post: 020 - 559 9287 DCIV  
Michael Zwart: 020 - 559 9215 D4  
Wilma van Stek: 020 - 559 2673 APAA  
Hennie Goeree: 020 - 559 5646 DCR

### BEHEER WEBSITE

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

### REDACTIE

Bert Verdijk  
Hennie Goeree

### 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 Zwaailicht juli 2008

Collega's, Het is weer tijd voor het volgende voorwoord.

We hebben 2 weken geleden onze jaarlijkse Algemene Ledenvergadering gehad en er waren weer meer collega's dan vorig jaar.

We zijn aan het onderzoeken of we de notulen van onze vergaderingen op een afgeschermd gedeelte van onze site kunnen zetten, zodat alle leden ze snel na de vergadering kunnen lezen.

We zijn bezig met de voorzitters en de actieleiders van alle in Amsterdam actieve bonden de acties rond de nieuwe CAO te evalueren en dat dan ook te doen met onze Korpsleiding.

Ik kom net terug ( 4-6-08 ) van de leiderschapsbijeenkomst "ons leiderschap" werd gepresenteerd met daarin ook de uitleg over de nieuwe leergang Diversiteit in Leiderschap.

Voor die tijd hadden we allemaal een uitgebreide vragenlijst moeten invullen om zo ons MDI-Profiel bovenwater te krijgen. (Roos van Leary). Dit heeft iets te maken met een uitleg over kleuren en bij veelleiders zie je in ons korps de kleur rood opduiken.

Er waren diverse presentaties, die best interessant waren, maar waaruit ook bleek dat men niet altijd goed weet welke capaciteiten de meeste plaatsvervangers bezitten, want daar zitten veel collega's die de blauwe kleur hebben ontwikkeld. Deze kleur staat onder andere voor de borging van alle creatieve processen. Dit is helemaal niet zo gek, want de meeste plaatsvervangers zitten veel langer op hun plaats dan de district, dienst- en bureauchefs. Het personeel beter kennen enz.

In een workshop waren interessante vragen, waar je met je tafel over moest

praten. Eén vraag was onder andere wie je voorbeelden waren als leider. De discussieleaders liepen met een microfoon door de sporthal en stelde na de discussie vragen.

Er was een antwoord van ene Lex, die de meesten van ons behoorlijk emotioneel raakte. Zijn voorbeeld was zijn vader, die hem vroeger altijd voorhield dat hij voor galg en rat opgroeide en op deze manier nooit wat zou bereiken. Hij heeft altijd het tegendeel wilde bewijzen en hij vond het jammer dat zijn vader er nu niet meer was.

Ik wil mijn voorbeelden op dit vlak hier ook wel noemen. Allereerst is daar mijn eerste Projectleider Bob de Vries. Hij heeft mij geleerd om aandacht voor de mensen te hebben aan wie je leiding geeft en waar je regelmatig voor moet gaan staan. Samen hebben we ervoor gezorgd dat ons hele team werd bevorderd naar schaal 8. Op andere teams volgde men de richting dat je de 4 beste collega's van je team moest aanwijzen en die werden 8. Al onze mensen hadden een goede beoordeling gehad en dat hebben we als basis gebruikt en naar veel moeite is het ons gelukt.

Vervolgens was daar ons toenmalige Bureauchef bij Verdovende Middelen Leo Zaal, die ons wees op onze mogelijkheden en die ons die liet gebruiken en ons een bepaalde richting opstuurden.

Bernard Welten als chef DCR was het volgende voorbeeld. Hij heeft mij in een bepaalde positie gebracht en vragen beantwoord, waar ik mee zat tijdens mijn opleiding. Na zijn uitleg en na de uitleg van onze toenmalige HC Jelle Kuiper, was ik niet meer onzeker en heb besloten om ook als leider gewoon mezelf te blijven.

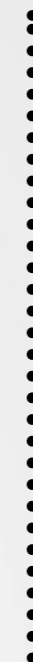
Natuurlijk heb ik veel geleerd op het operationele vlak van Joop van Riesen en op het strategische vlak van Jelle Kuiper en ik schaam me er helemaal niet voor dat ik op het operationele vlak af en toe een kloon ben van Joop.

Ik heb in mijn tijd als voorzitter van de Ondernemingsraad 2 jaar heel nauw met ze mogen samenwerken en dat was niet altijd plezierig, maar er was sprake van wederzijds respect en daardoor kwamen we altijd uit diverse lastige en grote problemen.

Dat respect voor elkaar mis ik nu zeer regelmatig.

De open sfeer tijdens deze bijeenkomst vond ik zeer plezierig en sprak mij erg aan. Ik kijk uit naar deze opleiding en ik hoop dat Leo Wilde zijn woorden kan waarmaken, dat hij een 100% aanwezigheid eist van alle leidinggevendenden, dus ook van de Korpsleiding, ondanks hun drukke agenda's, want het is tenslotte maar 1 dag in de 6 weken.

Mvrg  
Bert Verdijk  
Voorzitter



Even voorstellen:  
Sylvia Schwarz  
onze nieuwe plv. Secretaris  
grip 120427



# Nieuws

## Hoogte verkeersboetes onzinnig?

Uit een interne enquête onder personeel van Rotterdam Rijnmond blijkt dat 90% van de politieambtenaren de verhoging van de boetes ziet als het spekken van de staatskas.

## Repressief werk

Het politiewerk wordt steeds repressiever. De politiek verplicht politieambtenaren om boetes uit te delen. Als je aan het eind van het jaar te weinig bekeuringen hebt uitgedeeld, word je daar in je functioneringsgesprek stevig op aangesproken. Boetes zijn niet langer een middel, maar een

doel. Politieambtenaren verliezen hierdoor het respect van de burger. Daarnaast wordt het steeds moeilijker om zelf beslissingen te nemen, om een keer het gesprek aan te gaan in plaats van die bekeuring uit te delen. Steeds meer politieambtenaren hebben het gevoel in dienst te zijn van de belastingdienst. Met als schrikbeeld dat het enige contact van politiemensen met burgers het moment is dat ze een bonnetje aan het uitschrijven zijn.

## Hoogte van boetes

Naast een verandering van de aard van het werk, worden ook de boete-

bedragen steeds verder opgeschroefd. Een politieke keuze die niet zichtbaar wordt in Den Haag, maar bij politiemensen op straat. Niet de 150 leden van de Tweede Kamer, maar politieambtenaren worden geconfronteerd met scheldende, huilende en boze burgers. Veelzeggend is dat dit kabinet heeft verklaard dat het benodigde geld voor de gratis schoolboeken (deels) wordt gefinancierd uit de verhoging van de boetes.

Wat is uw mening. Deze kunt u kwijt op onze site [apv@apv.nl](mailto:apv@apv.nl)

## Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

### Veiligheid en Politie

#### Opsporing

Eén van de kerntaken van de politie is het voorkomen, opsporen en beëindigen van strafbare feiten. De politie wordt voor die taak aangestuurd door het Openbaar Ministerie (OM). Het OM draagt de verantwoordelijkheid voor het verloop van het opsporingsonderzoek. Daarnaast maakt het OM de keuzes voor de inzet van opsporingsmethoden en -bevoegdheden. De politie moet bijvoorbeeld toestemming aan het OM vragen om een telefoontap te kunnen zetten.

#### Programma's

Doel van het huidige kabinet is dat de criminaliteit in 2010 met 25% gedaald moet zijn ten opzichte van 2002. Twee van de afspraken hierbij zijn dat de opsporing versterkt wordt en dat georganiseerde misdaad, financieel economische criminaliteit en cybercrime steviger aangepakt worden. Hiervoor zijn speciale programma's ontwikkeld of nog in ontwikkeling:

#### • Programma Versterking Opsporing en Vervolging (PVOV)

Dit programma loopt nu twee jaar en is ontwikkeld naar aanleiding van de Schiedammer Parkmoord. Het doel van het programma is de kwaliteit van de opsporing te verhogen door een aantal waarborgen in te bouwen die 'tunnelvisie' voorkomen. Zo worden de verhoren bij zwaardere delicten straks opgenomen door Audio- en Visuele Registratie, vindt er bij de grotere opsporingsonderzoeken tegenspraak en review plaats, en start er een experiment om bij onder meer moordzaken een advocaat toe te laten bij het eerste politieverhoor.

Betrokken partijen zijn de ministeries van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en van Justitie, de politie, het OM en het Nederlands Forensisch Instituut (NFI);

#### • Programma versterking aanpak financieel economische criminaliteit (in ontwikkeling)

Dit programma moet de aanpak van witwassen en diverse fraudesoorten een impuls geven. Daarnaast moet dit programma ervoor zorgen dat de politie, meer dan nu het geval is, gebruik gaat maken van het instrument financieel rechercheren. Verder moet er meer geld van criminelen worden afgepakt. Misdaad mag immers niet lonen. Hierbij zal ook de samenwerking met de FIOD worden gezocht;

#### • Programma versterking aanpak Cybercrime (in ontwikkeling)

Digitalisering vindt breed in de samenleving plaats en vindt ook zijn weerslag in de criminaliteit. Het programma is erop gericht de politie zo goed mogelijk op deze ontwikkeling in te laten spelen, zodat bijvoorbeeld met digitale sporen gewerkt kan worden om zaken op te lossen. Betrokken partijen zijn de ministeries van Justitie en van Binnenlandse Zaken, de Raad van Hoofddelictcommissarissen en het College van Procureurs-generaal;

#### • Programma Georganiseerde misdaad

Dit programma is bedoeld om de strijd tegen de georganiseerde misdaad in Nederland te intensiveren. Dit gebeurt op drie manieren: via versterking van de strafrechtelijke aanpak, de bestuurlijke aanpak en van de internationale aanpak van georganiseerde misdaad. Het ministerie van Binnenlandse Zaken is verantwoordelijk voor het onderdeel bestuurlijke aanpak. Doel hiervan is gemeenten te ondersteunen bij het voorkomen en verminderen van georganiseerde misdaad. Hiervoor wordt momenteel een actieplan opgesteld. Via het programma wordt ook gewerkt aan het intensiveren van de aanpak van specifieke thema's in de bestrijding van de georganiseerde criminaliteit. Deze thema's zijn: o mensenhandel, o georganiseerde hennepcultuur, o vastgoed o project Emergo (gericht op de aanpak van het Wallengebied in Amsterdam).

Al deze programma's zijn terug te vinden in de zogenoemde landelijke prioriteiten voor de politie voor 2008-2011, die de ministers van Binnenlandse Zaken en van Justitie in samenspraak met de politie hebben vastgesteld. De programma's worden door beide ministeries betaald en uitgevoerd.

## Partijen

Het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties heeft naast het ministerie van Justitie en het OM vooral contact over de opsporing met de regionale politiekorpsen, het Korps Landelijke Politie Diensten (KLPD), de bijzondere opsporingsdiensten en het NFI.

## Verantwoordelijkheden

De minister van Justitie is verantwoordelijk voor de opsporing. De minister van Binnenlandse Zaken is –deels met de minister van Justitie– verantwoordelijk voor de invulling van de beheersmatige randvoorwaarden bij de politie voor de opsporing, zoals de organisatie van de recherche, het personeel bij politie en het slim organiseren van de opsporing. Daarnaast probeert Binnenlandse Zaken de aanpak van speciale delicten te bevorderen, bijvoorbeeld mensenhandel.

## Recherche

Binnen de politie is de recherche op verschillende niveaus georganiseerd:

- De Nationale Recherche doet de opsporing van de internationale zware georganiseerde criminaliteit en valt onder het KLPD.

- Zes Bovenregionale Recherches houden zich voornamelijk bezig met criminaliteit over de regiogrenzen heen, de zogenoemde regio-overstijgende middencriminaliteit (bijvoorbeeld woninginbraken, overvallen, ramkraken).

- De politieregio's hebben ook elk hun eigen recherche die verdachten van allerlei vormen van criminaliteit opsporen. Dit zijn bijvoorbeeld wijkrecherches, districtsrecherches, of divisie recherche. Deze laatste houdt zich bezig met zware georganiseerde criminaliteit, ernstigere delicten als moord, en heeft specialistische taken in huis als observatie- en arrestatieteams.

mer 0900-8844 laat te wensen over: slechts 12 van de 26 korpsen slagen erin om 80 procent van de telefoontjes binnen 20 seconden aan te nemen. Wel is het publiek tevreden over de kwaliteit van de telefonische dienstverlening. Bij telefoontjes naar het alarmnummer 1-1-2 halen bijna alle korpsen de nieuwe, verhoogde norm om 90 procent van de oproepen binnen 10 seconden aan te nemen.

Dat blijkt uit het Jaarverslag Nederlandse Politie over 2007, dat de ministers Ter Horst (Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties) en Hirsch Ballin (Justitie) naar de Tweede Kamer hebben gestuurd. In het jaarverslag staat welke bijdrage de politie, samen met het openbaar ministerie, gemeenten en maatschappelijke organisaties, heeft geleverd aan het verminderen van criminaliteit en overlast. Het kabinet streeft naar een vermindering met 25 procent in 2010 vergeleken met 2002.

Een greep uit het jaarverslag:

- De politie is in 2007 gegroeid met 765 mensen naar 52.002 mensen (omgerekend naar voltijdfuncties, en het werk van de aspiranten niet meege-

rekend). De doelstelling voor 2010 van 52.500 mensen komt duidelijk in zicht. Als gevolg van extra geld van het vorige en het huidige kabinet zal de politie nog verder groeien naar ongeveer 55.000 mensen in 2014;

- Het aantal allochtonen bij de politie is licht gestegen van 6,4 naar 6,5 procent. Het aantal vrouwen is licht gestegen naar 33,6 procent;

- Het aantal overtredingen van de Arbeidstijdenwet door de politie zelf is met ongeveer 30 procent afgenomen (van afgerond 585.000 naar 412.000). Afgesproken was een daling van 40 procent;

- De politie heeft verschillende maatregelen genomen om de opsporing en de vervolging te versterken: professionalisering van de Teams Grootchalige Opsporing, herbeoordeling van onderzoeken die nog niet voor de rechter zijn gebracht door deskundigen van buiten en het organiseren van tegenspraak;

- Voor de politie zijn landelijke prioriteiten vastgesteld: geweld, veilige wijken, jeugdcriminaliteit, risicojeugd en versterking van de opsporing. Deze landelijke prioriteiten zijn per korps vertaald naar of aangevuld met regionale doelstellingen



## Prestaties Nederlandse politie omhoog

De Nederlandse politie heeft vorig jaar 251.591 verdachten bij het openbaar ministerie aangeleverd, ruim 8.500 meer dan in 2006. De stijging zit 'm vooral in verdachten van vernielingen, aantasting van de openbare orde, geweld tegen personen en verkeersmisdrijven. Wel is het aantal verdachten zo'n 4.000 minder dan was afgesproken, maar dat komt doordat er in 2005 een daling was die nog niet helemaal is ingehaald.

Het publiek is in de meeste gevallen tevreden over het contact met de politie. Ook beoordeelt het publiek de beschikbaarheid van de politie beter dan was afgesproken. De telefonische bereikbaarheid van het num-

## NFI

Het Nederlands Forensisch Instituut valt onder verantwoordelijkheid van het ministerie van Justitie en doet de complexe forensische onderzoeken. De politie stelt de sporen op het plaats delict veilig en doet sommige onderzoeken zelf. Ingewikkelder onderzoeken zoals DNA onderzoek worden op het NFI gedaan.

## Andere instrumenten

Andere instrumenten waarover de ministeries van Binnenlandse Zaken en Justitie afspraken hebben gemaakt

met de politie zijn de criminaliteitsbeeldanalyses (CBA) en de verdachtenratio. Een CBA wordt door de politie gemaakt en gaat over de eigen regio. Het is een inventarisatie van de meest voorkomende vormen van criminaliteit, waar deze plaats vinden, het soort daders en brengt criminele groepen in beeld. Aan de hand van deze informatie kunnen prioriteiten in een regio beter benoemd worden.

Op dit moment wordt voor het beoordelen van de prestaties van de politie op het gebied van de opsporing gekeken naar het aantal verdachten dat de

politie overdraagt aan het Openbaar Ministerie. Afgesproken is om daarnaast te gaan kijken naar de verdachtenratio. De verdachtenratio zal in eerste instantie alleen voor geweldsdelicten worden gebruikt (link dossier geweld). De uitkomst van de ratio wordt gebruikt om slimmer te kunnen sturen op de aanpak van criminaliteit. Als de verdachtenratio geëvalueerd is en geschikt bevonden, dan zal de ratio voor alle soorten criminaliteit gebruikt worden.

de inzet van de Belastingdienst en zonder de inzet van het openbaar bestuur kunnen we de criminaliteit niet effectief bestrijden.

Nederland is één van de landen die werk maakt van deze bestuurlijke aanpak. Misschien denkt u als stoer politiemans: *administrative measures, dat klinkt als geschuif met papier. Bureauwerk. U associeert het misschien niet direct met het vangen van boeven. Dat is ten onrechte. Vraagt u het maar na aan Job Cohen, de burgemeester van Amsterdam. Hij kent de harde kanten van deze vorm van samenwerking tussen verschillende overheidsdiensten. Vergunningen worden opgezegd of geweigerd, wanneer er vermoedens bestaan dat de financiering van een onderneming dient voor het witten van zwart geld. Vraagt u deze week naar de ervaring van Amsterdam in het Red light district en het bouw-project de Zuid-As en laat u overtuigen.*

*Mijn boodschap aan u is: neem deze ervaringen mee naar uw eigen land. Kaart de aanpak aan met uw partners binnen de overheid. Gebruik uw invloed.*

*Want als we ons beperken tot een nationale aanpak, dan bereiken we niet meer dan verplaatsing van criminele activiteiten. Bijvoorbeeld van Amsterdam naar Londen of Berlijn. Dat wilt u niet. Daarom is Nederland bezig om voor deze bestuurlijke aanpak internationale aandacht te krijgen – bij de Europese Unie en bij de Europese Commissie. Het gaat langzaam, maar er is beweging.*

*Ook op een ander punt kunnen we elkaar versterken. Ik heb het over het verschijnsel van polarisatie en radicalisering en extremisme.*

*U kent allemaal het probleem want alle Europese hoofdsteden karakteriseren zich door een heterogene bevolking. Het debat over de positie van nieuwkomers heeft zich verscherpt, zeker in Nederland. Het is een debat dat plaatsvindt in de politiek, maar*

*ook op straat. Aanleiding is vaak de botsing van culturele en religieuze opvattingen, normen en gebruiken.*

*Wat betekent die spanning voor een grootstedelijk politiekorps? Ten eerste bent u zelf een deel van de oplossing. Ik ben ervan overtuigd dat een divers samengesteld politiekorps een sterker politiekorps is. Een korps dat een afspiegeling is van de samenleving wekt acceptatie en vertrouwen in de hand.*

*Een blank politiekorps in een multiculturele hoofdstad werkt contraproductief. Daarom heeft de Nederlandse politie een nationaal expertise centrum voor diversiteit, en daarom beloon ik jaarlijkse de beste initiatieven op dit terrein met een bedrag van 1,5 miljoen euro.*

*Ten tweede heeft iedere grootstedelijke politiekorps te maken met het verschijnsel van polarisatie en radicalisering. Het probleem in een multiculturele samenleving is niet het openbare debat. Het probleem is het isolement. Het isolement dat sommigen verkiezen om wat voor reden dan ook. Het probleem is dat mensen zich afkeren en afsluiten van de samenleving en de democratische spelregels niet willen onderkennen, zoals het basisprincipe van gelijkwaardigheid. Polariseren en radicaliseren lijken in Nederland toe te nemen. Vooral onder jongeren onder 30 jaar. Het gaat daarbij vooral om de islamitische radicalisering en de rechts-extremistische radicalisering.*

*Vorig jaar heeft de Nederlandse regering een actieplan gepresenteerd en een van de uitgangspunten is community policing. De politie is één van de spelers. Samen met scholen, kerkgemeenschappen en lokale ambtenaren pakken we signalen van radicalisering op en gaan ze tegen.*

*Nederland heeft de wijsheid niet in pacht en we zijn benieuwd naar uw mening over die aanpak. U werkt in de grote steden, u heeft de ervaring. Laat ons weten wat u vindt van die aanpak want dat kunnen we meenemen*

*in een Europese aanpak die we nu aan het opzetten zijn.*

*Ik kom tot een afronding. Ik stel vast dat er veel gebeurt op het gebied van Europese veiligheidssamenwerking. We hebben de afgelopen 10 jaar grote vorderingen gemaakt als het gaat om wet- en regelgeving. Er is meer uitwisseling van informatie mogelijk. Is dit genoeg? Nee. Het is nog te veel papier en te weinig praktijk. Neem autodiefstal. Het is al jaren mogelijk om gegevens over gestolen auto's onderling uit te wisselen om te kunnen achterhalen waar een gestolen auto zich bevindt. Maar in de praktijk gebeurt dit weinig, simpelweg omdat de technische en organisatorische mogelijkheden er nog niet zijn.*

*Het gevolg is dat er in Nederland zo'n 8.000 auto's per jaar worden gestolen die vermoedelijk naar het buitenland zijn gegaan. Van de 17.000 gestolen voertuigen wordt "maar" 50% teruggevonden. Het is dus nodig dat verantwoordelijke autoriteiten op Europees niveau wakker liggen van dit uitvoeringsprobleem. Het is nodig dat uw internationale werk beter kan worden afgestemd. Ik vind het daarom van belang dat er op Europees niveau een Permanente Comité komt dat dit uitvoeringsaspect van de interne veiligheid bewaakt. Een voorstel dat is opgenomen in het nieuwe Verdrag van Lissabon.*

*Maar met het optuigen van Europese organisaties alleen komen we er niet. Wil Europese samenwerking echt van de grond komen dan zijn daar mensen voor nodig zoals u die elkaar opzoeken. Daar begint het mee. U heeft daar deze week alle gelegenheid voor. Ik wens u daarbij veel inspiratie en plezier.*



## Toespraak minister Ter Horst bij opening 30e internationale conferentie Capital Policing Europe

*terhoofd: het is bijzonder dat u deze week – zonder oorlog neem ik aan – met elkaar doorbrengt!*

*Er is heden ten dage meer eenheid in Europa. Mijn boodschap is dat we daar nog veel beter van kunnen profiteren. Door van elkaar te leren en samen te werken. Dat is wat de burgers van ons mogen verwachten. Om twee redenen:*

*Ten eerste hebben we als overheid de morele plicht om voor onze inwoners alles te doen wat in ons vermogen ligt om de veiligheid te bevorderen en criminaliteit tegen te gaan. We hebben die morele plicht des te meer omdat we binnen de EU onze grenzen hebben opengesteld waardoor een vrij verkeer van mensen en middelen mogelijk is. Ten tweede vragen de veiligheidsvraagstukken van deze tijd om een internationale aanpak. Ik noem een aantal van deze vraagstukken die rechtstreeks verband houdt met het thema van het congres: "ondermijning en ongelijkwaardigheid".*

*Bijvoorbeeld het groeiend probleem van georganiseerde criminaliteit. Zoals de activiteiten van criminelen in de vastgoedsector, een van de meest ongecontroleerde branches en iets*

*wat juist speelt in de hoofdsteden met alle grote bouwprojecten.*

*Criminelen gebruiken de schemering van die branche om hun vermogen te investeren of te witten. Alleen in Nederland al schatten we het bedrag dat daarin omgaat op zo'n 19 miljard euro per jaar. Hiervan lijkt 14 miljard afkomstig te zijn van internationale criminele activiteiten.*

*Wat is 14 miljard? Om u een idee te geven: daar kunnen we bijna vier jaar de Nederlandse politie mee financieren.*

*Andere typisch grootstedelijke voorbeelden zijn de mensenhandel en de handel in drugs. Illegale activiteiten die vaak plaatsvinden achter een masker van legaliteit. Achter een afgegeven vergunning voor een horecavestiging kan een bloeiende handel in drugs of mensen plaatsvinden. Als we niet oppassen lopen we gevaar dat de onderwereld zich sluipenderwijs nestelt in de bovenwereld. Die vorm van ondermijning is natuurlijk voor geen enkel land acceptabel. Als wij deze zaken daadwerkelijk willen aanpakken, dan kunnen we het niet overlaten aan alleen justitie en politie. Zonder*

Goedemorgen!

Hartelijk welkom in Amsterdam.

*Ik realiseer me dat ik in dit gezelschap eigenlijk een vreemde eend in de bijt ben. U heeft gemeenschappelijk dat u allemaal in een Europese hoofdstad werkt. Ik niet.*

*De Nederlandse regering zetelt in Den Haag. Ik ga u niet vermoeien met de historische achtergrond daarvan. Wel wil ik wijzen op één bijzonder historisch feit: dit jaar is het precies 200 jaar geleden dat Amsterdam de hoofdstad van Nederland werd.*

*Tweehonderd jaar terugkijkend is één ding zeker: zo'n bijeenkomst als vandaag was toen onmogelijk. Europa was sterk verdeeld. We gingen elkaar te lijf. Het waren de jaren van het keizerrijk van Napoleon. Hij voerde strijd tegen Engeland, Rusland en de Pruisen. Nederland mocht van de Fransen niet handelen met Engeland. Voor de kust lag een blokkade.*

*Houdt u deze achtergrond in het ach-*

**JU KENT DE DADER,  
MAAR DE DADER  
KENT JOU OOK?**

**MELD MISDAAD  
ANONIEM**

## Melden integriteitschending moet mogelijk blijven

Minister Ter Horst en haar ambtgenoot Hirsch Ballin (Justitie) willen dat het mogelijk blijft om integriteitschending gepleegd door overheids-

funtionarissen anoniem te melden bij meldpunt M. Bij het meldpunt kunnen zowel ambtenaren als mensen die met de overheid te maken hebben een melding doen. Een proef hiermee is inmiddels afgerond. In de afgelopen periode heeft M. 37 meldingen overgedragen aan organisaties in de publieke sector.

Het merendeel van de meldingen bleek bruikbaar.

### Betere regeling klokkenluiders bij overheid nodig

Minister Ter Horst wil daarnaast de klokkenluidersregelingen bij de overheid verbeteren. Wanneer iemand, die werkzaam is bij bijvoorbeeld een ministerie, gemeente of de politie een misstand vermoedt, moet hij of zij dit veilig, vertrouwd en eenvoudig kunnen

melden. De huidige regelingen voor klokkenluiders bevorderen slechts in beperkte mate het intern melden en opsporen van misstanden. Ze bieden geen (rechts)bescherming aan ambtelijke klokkenluiders. Dat concluderen onderzoekers van de Universiteit Utrecht in een evaluatie van klokkenluidersregelingen in de publieke sector, dat zich richtte op ambtenaren. In een derde van de gevallen wordt het vermoeden van een misstand niet intern gemeld, omdat men bang is voor de negatieve gevolgen voor zichzelf. Minister Ter Horst vindt de onderzoeksresultaten zorgelijk en reden om met de betrokken partners maatregelen te nemen. Zij heeft het onderzoeksrapport 'Evaluatie klokkenluidersregelingen publieke sector' vandaag aan de Tweede Kamer aangeboden.

## Prejudiciële beslissing

Europees Hof van Justitie,  
9 september 2003

### Begrippen arbeidstijd en rusttijd. Beschikbaarheidsdienst.

Landeshauptstadt Kiel tegen Norbert Jaeger verzocht om een prejudiciële beslissing over de uitlegging van richtlijn 93/104/EG van de Raad van 23 november 1993 betreffende enkele aspecten van de organisatie van arbeidstijd. Het EHvJ heeft in dit arrest bepaald dat een beschikbaarheidsdienst in zijn geheel als arbeidstijd moet worden gezien. Ook wanneer de werknemer op zijn werkplek mag rusten. Dit betekende dat bepalingen over beschikbaarheidsdiensten / aanwezigheidsdiensten in ons Arbeidstijdenbesluit in strijd waren met Europese Gemeenschapsrecht. De Europese richtlijn zal worden gewijzigd.



SLAAPUREN  
OF WACHTUREN  
= ARBEIDSTIJD

Na dit arrest werd er gewerkt aan een nieuwe Europese richtlijn. Overeenstemming over de inhoud bleef echter uit, waardoor er nu nog steeds geen nieuwe richtlijn is.

#### NOTE REDACTIE:

Intussen heeft de Rechtbank in Arnhem in 2005 bepaald dat de bepaling in het Arbeidstijdenbesluit waarin wacht- of slaapuren gelijk worden gesteld met rusttijd, in strijd is met de jurisprudentie van het EHvJ. Daarom heeft de rechtbank enkele bepalingen over aanwezigheidsdiensten van de Arbeidstijdenwet en het Arbeids-

tijdenbesluit buiten toepassing verklaard.

Ingang 1 juni 2006 is het Arbeidstijdenbesluit aan de jurisprudentie van het EHvJ aangepast. In principe zal deze aanpassing tijdelijk zijn, in afwachting van een nieuwe Europese richtlijn.

Per 1 april 2007 is de Vereenvoudigde Arbeidstijdenwet van kracht. Deze wet voorziet in de mogelijkheid om met vakorganisaties een sectorale arbeidstijdenregeling vast te stellen die tot uiterlijk een jaar later mocht ingaan, dus per 1 april 2008.

Voor de sector Politie is een eigen regeling in ontwikkeling in de vorm van een Landelijke Arbeidstijdenregeling (hierna: LAR). Het overleg met de vakorganisaties daarover is nog niet afgerond. Hierdoor kan deze regeling niet per 1 april 2008 worden ingevoerd. Omdat de LAR niet per 1 april 2008 wordt ingevoerd is de Vereenvoudigde Arbeidstijdenwet per 1 april 2008 onverkort van toepassing op alle regiokorpsen en politieorganisaties. Hierover is een brief uitgegaan van de minister van BZK aan de korpsbeheerders, de korpschefs en andere direct betrokkenen.

Ieder regiokorps had nog een regionale overlegregeling (ROR). Deze regionale overlegregelingen zijn gebaseerd op de "oude" Arbeidstijdenwet die voor de sector Politie op 1 april 2008 definitief eindigt. Met de invoering van de Vereenvoudigde Arbeidstijdenwet is het systeem van (regionale) overlegregelingen komen te vervallen. In sommige regionale overlegregelingen waren afspraken gemaakt over het al dan niet betaald zijn van pauzes. Met

de vakorganisaties is afgesproken dat deze afspraak van kracht blijft voor de desbetreffende regio's totdat hierover landelijk een afspraak wordt gemaakt.

Door de afspraak over het sluiten van de LAR met de vakorganisaties is er voor korpsen geen mogelijkheid meer om volgens de bevoegdheid die in artikel 12 lid 2 Barp aan het bevoegd gezag is verleend met de ondernemingsraad of onderdeelcommissie afspraken te maken. De bepalingen uit artikel 12 van het Barp blijven overigens in stand. Er treedt dus hierdoor geen wijziging in op het aantal vrije zondagen.

De korpsen en de politieorganisaties zullen vanaf 1 april 2008 de normen uit de nieuwe Arbeidstijdenwet moeten toepassen. Deze normen zijn/worden ingevoerd in de systemen PCS, SAP en CMS Basaal.

Daarbij is aan de vakorganisaties toegezegd dat niet de uiterste grenzen van de Vereenvoudigde Arbeidstijdenwet worden gehanteerd uit bescherming van de veiligheid, gezondheid en welzijn van de medewerkers. Dit geldt zowel voor de korpsen als voor de medewerkers. Naar verwachting zullen de normen die met de vakorganisaties worden afgesproken in de LAR ook niet op deze uiterste grenzen zitten.

Zodra het overleg met de vakorganisaties over de inhoud van de LAR is afgerond, wordt informatie gegeven over het eindresultaat en datum waarop de LAR ingaat.

Namens de redactie,

Hennie Goeree

**Onze ledenadministratie is van 25 juni tot 25 juli niet bereikbaar i.v.m. vakantie.**

**Voor spoedgevallen kunt u terecht bij Hennie Goeree, goeree@apv.nl /  
hennie.goeree@amsterdam.politie.nl**

## Besluiten Algemene Ledenvergadering 2008

In afwachting van de notulen wil het bestuur u mededelen dat de volgende besluiten zijn genomen.

1. Tijdens de jaarvergadering van de APV op 27 mei 2008 hebben de aanwezigen (12 aanwezige leden, waaronder 1 gevolmachtigde voor 1 stem en 5 bestuursleden) unaniem toegestemd met een verhoging van de contributie met 0,50 eurocent. (van € 8,25 naar € 8,75) De laatste verhoging van de contributie heeft plaatsgevonden in september 2004, deze bedroeg toen ook 0,50 eurocent.
2. Als plaatsvervanger Secretaris is Sylvia Schwarz benoemd.
3. Als versterking van onze ledenwerking is Fred Driessen benoemd.



## Ingekomen via APV@APV.NL

### (1) ONZINNIGE FOTO MET DOMME TEKST IN ZWAAILICHT APRIL

Ik heb me waanzinnig geërgerd aan een "note redactie" van APV zwaailicht plus compleet misplaatste en onzinnige foto met net zo domme tekst op pagina 14 van APV Zwaailicht april 2008. Er is een stukje overgenomen uit NRC Handelsblad van 15 maart 2008. Ter Horst wil meer allochtonen en vrouwen bij de politie(leiding).

De note van de redactie was: *"Krijgen witte mannelijke leidinggevenden met talent eindelijk eens dezelfde frustraties te verwerken als collega's op de werkvloer. Kwaliteit wordt kennelijk meer afgemeten aan geslacht en kleur dan aan talent of ervaring. Over personeelsbeleid gesproken."* (letterlijk overgenomen). Vervolgens is er een foto geplaatst van een zo te zien jonge blonde langharige vrouw met een strippervariant op het politie-uniform aan (klein bloesje, blote buik, minirok plus netpanty).

Boven de foto staat de tekst: *Is dit uniform, de toekomst, volgens Ter Horst???(letterlijk overgenomen).*

Eerst maar even de foto en de opmerking bij de foto. Deze slaan totaal nergens op, niet op de tekst van het krantenartikel en zelfs niet op de geweldige note van de redactie. Compleet maar dan ook werkelijk compleet belachelijk en misplaatst! Geef mij 1 reden, 1 goede reden waarom deze foto is geplaatst en waarom het grappig is om daarbij te zeggen: is dit uniform, de toekomst, volgens Ter Horst???

Goed, dan de note, want daar gaat het eigenlijk om. Ik weet niet of er in de redactie witte mannen (of vrouwen) zitten die zich nog kunnen herinneren dat bureau Warmoesstraat in een nog helemaal niet zo grijs verleden als laatste bureau van Amsterdam weigerde vrouwen aan te stellen ( omdat vrouwen niet geschikt waren voor politiewerk) "omdat er geen vrouwen WC's aanwezig waren in het bureau". Ik vraag me ook af of er mensen bij de redactie werken die zich nog kunnen

herinneren dat het doodnormaal was dat er tijdens de nachtdiensten door alle aanwezige witte mannen pornofilms gekeken werden (in een helemaal nog niet zo grijs verleden). Welnu, ik kan de redactie in ieder geval wel vertellen dat als de politieorganisatie niet ooit een actief voorkeursbeleid richting vrouwen was gestart, de politieorganisatie nog steeds een hele mannelijke, witte en sexistische organisatie zou zijn. Niet echt van deze tijd dus!

Het is mede dankzij dit voorkeursbeleid dat er bij de politie met heel veel plezier heel veel getalenteerde vrouwen werken. En ik zeg je, je zult maar weinig oudgedienden tegenkomen die het bij de politie niet veel gezelliger en prettiger werken vinden door de aanwezigheid van al die getalenteerde vrouwen.

Samenvattend, een groot gedeelte van de 20e eeuw is politiekwaliteit standaard afgemeten aan een mannelijk geslacht en witte kleur, want vrouwen en allochtonen waren niet echt geschikt voor politiewerk of pas-

ten niet in de politieorganisatie (dus zeker niet in de leiding). Dat er nu een inhaalslag afgedwongen is/wordt door omgekeerd meer te letten op geslacht en kleur (in combinatie met talent natuurlijk!) en men daarmee dus in zekere zin de bestaande, dominante politiecultuur wil beïnvloeden is derhalve niet meer dan logisch (en verstandig).

Ik heb het met vier collega's van de werkvloer, oud en jong gehad over het stuk en over mijn reactie. Fijn om te horen misschien voor degene die de note had geplaatst, alle vier hadden ze de pest aan voorkeursbeleid. Ik begrijp het wel, maar verwacht dan vervolgens ook dat men gaat nadenken over waar het goed voor zou kunnen zijn en daar is men nauwelijks toe in staat helaas. Over wat een moeite het vrou-

wen ooit kostte om als een volwaardig collega of chef te worden gezien denkt men niet na, hoogstens komen dan de ergernissen en clichés over de verschillen in de sporttest naar boven.

Vandaag las ik in de volkskrant (van 10 mei) een stukje over de Baak, het kenniscentrum van werkgeversorganisatie VNO-NCW die een leiderschapswedstrijd organiseerde voor bicultureel talent (talentvolle allochtonen). Ze stoppen er mee. Talent is er genoeg maar: "Het topmanagement heeft de mond vol van diversiteit, het middenmanagement wil er niks van weten,....op de werkvloer kiezen ze liever iemand die zoveel mogelijk op de collega's lijkt, weinig mensen zien de meerwaarde van biculturelen." (Yesim Candan, de Baak).

Precies dit mechanisme speelt bij de politie ook, "bovenin" probeert men een mentaliteitsverandering te forceren en van "onderaf" is de weerstand zo groot dat een groot gedeelte van de "allochtonen" op den duur liever ergens anders gaat werken.

Toch ben ik van mening dat als het niet "goedschiks" gaat dat het dan maar "kwaadschiks" moet met alle frustratie en gepasseerde collega's ten spijt. Het heeft tenslotte voor vrouwen bij de politie en zeker voor de organisatiecultuur heel goed gewerkt. En zeikers en cliché-emmerars zul je altijd houden.

groeten,  
Andrea Prins

### (2) REISKOSTEN

Beste APV,  
Vandaag (10 juni) de brief van ons korps ontvangen betreffende de reiskostenvergoeding en meteen even aan het rekenen geslagen: Mijn reisafstand bedraagt nu volgens de Easy Travel routeplanner 43 km (stond in de brief, ga er maar van uit dat dit juist is).

Ik werk gemiddeld 4 dagen in de week. Volgens de formule (en ik heb het nagekeken, dat ding klopt wel) ga ik vanaf juli aanstaande ontvangen:

$€ 0,18 \times 43 \times 2 \times 206 / 12 \times 4 / 5 = € 212,59$   
25% eigen bijdrage = € 53,15  
Reiskostenvergoeding = € 159,44 per maand

Tot op heden ontving ik volgens mijn salarisopgave € 217,35 per maand. Verschil: € 57,91.

Het resultaat van de Cao-onderhandelingen valt dus TOCH weer tegen; of maak ik een rekenfout?

Met vriendelijke groet, Ad

### Beste bondsleden;

De nieuwe reiskostenregeling is bijna ingegaan. Dit vraagt wat spoedoverleg. Wat is het geval:

De dienst heeft waarschijnlijk gezocht naar de routeplanner welke het minst aantal kilometers aangeeft (Falkplan).

Met deze routeplanner word ik in mijn geval dwars door het centrum van Amsterdam gestuurd in plaats van via de snelweg. Dit is absoluut milieuvriendelijk!!! Deze routeplanner geeft 21,94 km. Deze planner geeft dus 5 km enkele reis minder aan dan bijna alle andere. In totaal dus 10 km per dag. Als ik dan kijk naar de vergoeding

van 0,18 eurocent/km op jaarbasis van ongeveer 200 dagen dan wordt eigenlijk de loonsverhoging teruggenomen middels deze routeplanner.

Nagenoeg alle andere routeplanners geven 26,3 km aan via de snelweg.

M.vr.grt. Sip

Het was een mooie woensdagavond begin 2008. Ajax gaat voetballen tegen PSV in de Arena. De bonden hadden als actie "het uitdelen van folders" aan de bezoekers van de Arena. Er waren collega's die tegen me zeiden "dat doe je toch niet". Ik ga daar niet voor... staan. Maar eigenwijs als ik ben, ging ik daar toch naar toe. Ook ik stond daar niet voor mij lol.

Maar ik had het gevoel dat het voor een goeie zaak was. Uiteindelijk gaan we er dan ook goed in salaris op vooruit. Omdat een meerderheid van een klein groepje stemmers dit voor mij hebben bepaald. Maar goed, dit is democratie. Vanmorgen bleek waarvoor ik bij de Arena had gestaan. Aan de ene kant krijg je er wat bij en aan de andere

kant gaat er wat vanaf. Deze keer dus de reiskosten. 30 euro in de maand inleveren. Ik ga er dit jaar dus goed op vooruit.

Maar ik kan natuurlijk altijd nog met de bus naar mijn werk.

Met een vriendelijke groet, René

## Reactie APV op reiskosten

Beste leden,  
Helaas maken jullie geen fouten en is het echt zo. Kijk even wat ik in maart schreef op het web-log. ([http://apv.web-log.nl/apv/cao\\_acties/index.html](http://apv.web-log.nl/apv/cao_acties/index.html))

De nieuwe reiskostenregeling komt nog uit de oude CAO. De landelijke bonden hebben vooral gekeken naar de kleine afstanden en hielden, zoals vaak, geen rekening met de collega's

in de Randstad die verder van hun werkplek af wonen. Laat duidelijk zijn dat de APV tegen was en tegen blijft hetgeen we destijds al gecommuniceerd hebben. Hopelijk worden de collega's die lid zijn bij de landelijke bonden eens wakker en ziet men in dat landelijk beleid zonder rekening te houden met specifieke omstandigheden in de Randstad hen geen geld brengt. We zullen het er helaas voorlopig weer mee moeten doen. Ik zal wel aan onze fractie in de OR vragen om een krachtig geluid richting

KL af te geven met daarbij het verzoek aan de KL om eindelijk weer eens iets voor de collega's in onze regio te doen en dan bedoel ik geen mooie woorden want daar los je geen hypotheek mee af. Ook de waarop mensen hun keuze bekend moeten maken staat de APV niet aan, voor 27 juni anders heb je in juli geen reiskosten, schande.

Ook dat gegeven geef ik mee aan de OR fractie van de APV.

Vriendelijke groet, Ronald Pronk

## Reactie van de Rechtsbijstandcommissie

Geacht bestuur en collega's,  
Zoals gebruikelijk legt de rechtsbijstandcommissie ook dit jaar weer verantwoording af voor wat betreft haar werkzaamheden in het afgelopen jaar. Hoewel de leden van de APV hun rechtsbijstand niet hebben hoeven missen; heeft het overlijden van Jaap Weeling niet alleen een persoonlijk gemis opgeleverd maar heeft het ook zijn invloed gehad op de rechtsbijstand. Zijn persoonlijke verbondenheid met de APV had een extra voor de sfeer waarin ik en de leden die rechtsbijstand nodig hadden ons zeer prettig bij voelden. Mr. Guido Terlingen, die Jaap Weeling al jaren bijstond, kent de politie en haar mores inmiddels ook van binnen en buiten. Samen trekken wij nu op in het belang van de leden. Het was en is druk voor de rechtsbijstand van de APV.

Bij mij is de indruk ontstaan dat het Korps doorschiet in haar streven naar

een volstrekt zuiver bedrijf. Zuiver in zijn ogen dan. Aan beoordelingen en het optreden tegen collega's in disciplinaire trajecten is te merken dat het Korps meer en meer zijn eigen ethische verplichtingen opzij zet; kennelijk onder het motto "het doel heiligt de middelen". De langdurige verhoren van de collega's van de hondenbrigade, die volgens het EHRM al onder het kopje 'kwellend' vallen, zijn daar tot nu toe het meest schrijnende voorbeeld van. Dit nog afgezien van de uiterst bizarre argumenten waarmee men tot het aannemelijk zijn van voorvallen komt. Ik heb daar voor de OR al eens een stukje geschreven onder de titel 'Barbertje moet hangen'. Vwb de hondengeleiders heeft de APV inmiddels een brief op poten geschreven richting Korpsbeheerder.

De houding van het Korps maar uiteraard ook het bij tijd en wijle wat aparte handelen door collega's leidt niet alleen tot meer tijdsdruk op de commissie en zijn advocaat; maar jaagt ook de kosten voor de APV tot

grote hoogte. Wij zullen het bestuur dan ook op korte termijn adviseren de statuten zodanig aan te passen dat tot meer beperking in bijstand kan worden overgegaan. Dat zal niet aan de rechten komen van collega's die buiten hun schuld of huns ondanks de 'fiolen van toorn' van RPAA over zich heen krijgen.

Het handelen van het Korps valt wel binnen de ontwikkelingen die in de maatschappij en politiek vallen waar te nemen. Het heeft er alle schijn van dat men bezig is met een vorm van Jacobijnse zuivering van alles wat maar enigszins de schijn heeft van een onangepast zijn.

Wat daar ook van is; de rechtsbijstandcommissie van de APV zal zich op alle terreinen waar zij mogelijkheden ziet blijven inzetten voor de rechtszekerheid van haar leden.

Voorzitter RBC, Hans Cools

## ONTBOEZEMINGEN VAN EEN MEDEZEGGENSCHAPSHART

Inmiddels ben ik zo'n 15 jaar actief in de medezeggenschap (MC DEO, OC DCR, LORD/COP (landelijke OR-politie organisatie), 4 x volledige OR periode o.a. als plv. voorzitter, secretaris en meerdere malen als fractievoorzitter APV. Daarnaast doe ik voor de APV al bijna drie jaar de redactie van het zwaailicht en ben ik ook nog bestuurslid / secretaris. Ik durf dan ook te stellen dat ik een echt medezeggenschapshart heb. En al die tijd voor de APV omdat dat een vakorganisatie is waar de inhoud altijd zwaarder telt dan "partij" politiek en individuele inbreng altijd meer gewaardeerd werd dan "fractiediscipline" en aan een kritische opstelling meer waarde wordt gehecht dan aan het de dienst- of korpsleiding naar de mond praten.

Ik vond en vind dat je als lid van een medezeggenschapsorgaan het personeel dient te vertegenwoordigen samen met het in balans houden van de organisatie. Als OR vertegenwoordig je de belangen van ruim 6000 collega's; althans zo zou het moeten zijn.

Maar steeds vaker constateer ik dat individuele opvattingen en emoties zwaarder wegen dan de belangen van 6000 collega's. Natuurlijk geldt dat niet voor iedereen binnen de OR. Maar door de bank genomen komt het daar wel op neer.

Enkele voorbeelden:

o Buurtregie: een onderwerp waar ik me vanaf het begin intensief mee bezig heb gehouden. Aan de voorkant uitstekend en voor meerdere jaren goed geregeld. Tot de KL vond dat er gedwongen gematched moest gaan worden tussen Buurtregisseurs en de buurten. Na enig gesputter heeft de KL uiteindelijk zijn zin gekregen, ondanks de in het verleden gemaakte afspraken. Nu is het bij uitstek een functie voor MD-ers die geen leidinggevende ambities hebben.

o Recherchekundige: een beleid dat voor een kleine selecte groep (HBO-

ers) zou gaan gelden maar voor een grote groep collega's een slot op verdere groei zou betekenen dan wel een manier waarop met jarenlange ervaring in het vak eenvoudig zou kunnen worden afgerekend. Ook deze functie is bij uitstek een functie geworden voor MD-ers die geen leidinggevende ambities hebben.

o Competentiemanagement: een voorstel om vooruitlopend op (en geheel uit de pas met) de landelijke ontwikkelingen op dat punt maar met een eigen vorm van competentie management aan de slag te gaan. Enige garantie voor mensen die al jarenlang in het korps werken en hun sporen ruimschoots verdient hebben was echter niet ingebouwd. Bovendien waren de gedachte competenties vooral bedoeld voor het lagere personeel terwijl voor leidinggevend er gemakshalve van werd uitgegaan dat die over alle benodigde competenties beschikken om hun medewerkers op inspirerende, motiverende en zorgvuldige wijze aan te sturen, bij te staan in hun verdere ontwikkeling en zo de kwaliteit van het korps als geheel omhoog te brengen. Zoals iedereen ongetwijfeld uit eigen ervaring weet hebben wij uitsluitend leidinggevend die aan dat ideale profiel voldoen en wordt er niet aan vriendjespolitiek of afrekenen gedaan.

o Mobiliteitsbeleid: een onderwerp dat ieder korpslid raakt (behalve leidinggevend natuurlijk) en dat oorspronkelijk stamt uit 1993. Toen bedoeld om normafwijkend gedrag tegen te gaan maar inmiddels bedoeld om het vastroesten van collega's te voorkomen. Maximaal om de zeven jaar van plaats veranderen (80% doet dat al uit zichzelf, dus voor welk probleem is dit een oplossing?) maar dan wel eerst gedwongen horizontaal voordat je verticaal (omhoog) kunt gaan. Wel eerst tegen je (op "coaching" ingestelde) leidinggevende vertellen waar je in de toekomst naar toe zou willen (alsof je nu al vier jaar of meer vooruit kunt kijken) zodat hij/zij kan beoordelen of je daar überhaupt wel toe in staat kunt worden geacht.

o Buiten MO: eens in de zoveel maanden gaat de KL met alle diensthoofden en DC's de hei op om over belangrijke thema's van gedachten te wisselen. Sinds Nordholt was het gebruikelijk dat de voorzitter van de OR daarbij werd uitgenodigd. Alweer twee zittingsperiodes geleden is daar de klad in gekomen. Nu zou de huidige voorzitter weer welkom zijn maar onlangs kreeg hij kort tevoren te verstaan dat het deze keer niet zo goed uitkwam. De hele OR in rep en roer omdat de voorzitter zich hevig in de kuif gepikt voelde.

o RGO: voorlopig geen nationale politie maar op voorhand was alvast het RGO afgeschaft waar over specifieke AA-Arbeidsvoorwaarden werd overlegd met de KL. Niemand die op het idee komt het RGO weer in ere te herstellen terwijl de wetgever dat wel zo heeft bedoeld.

o Zo zou ik nog een hele lijst met grote en kleine voorbeelden kunnen noemen maar het is niet mijn bedoeling een algemene klaagzang te houden. Het gaat even om de grote lijnen.

In de OR dus geen ophef over buurtregie, competentie management, mobiliteitsbeleid of andere onderwerpen die voor grote groepen collega's of zelfs voor alle korpsleden van belang zijn maar wel in de gordijnen klimmen als de voorzitter zich opzij gezet voelt. Deze en vorige Ondernemingsraden hebben zich bij allerlei onderwerpen voorbij laten lopen of (hooguit met een beetje symbolisch gesputterd) zonder echt een idee te hebben of zelfs maar na te denken over de toekomst van het korps en daarmee over de toekomst van de collega's die men zegt te vertegenwoordigen.

*(Ik denk nog vaak met weemoed terug aan de tijd van Gerard de Rouw, Petra Beutick, Thomas de Rond en Derk-Jan Bult)*

Vaak heb ik het gevoel als een Hansje Brinker als enige met mijn vingers in het gat van de dijk te zitten in de hoop een overstroming te voorkomen.



Zelf heb ik er met regelmaat een nat pak aan overgehouden maar dat was steeds mijn eigen keuze.

Anderhalve maand geleden heb ik alle OR leden gevraagd te reageren op een stuk over mobiliteitsbeleid zodat we als OR daarover een goed doordacht standpunt zouden kunnen innemen. Tot vandaag heb ik daar nul reacties op ontvangen. Inmiddels ben ik zover dat ik geen zin meer heb om (in mijn gevoel) als een soort Don Quichotte tegen windmolens te vechten. Ik wil best mijn steentje bijdragen aan het verbeteren van de korps maar ik krijg steeds meer het gevoel zo'n beetje de enige (of op zijn best één van de zeer

weinigen) te zijn die met stenen loopt te sjouwen. En degenen die denken dat zoiets is voor eigen gewin moet ik teleurstellen. Ik zit al jaren op mijn maximum en ondanks alle activiteiten zijn er bijvoorbeeld OC-leden die daarvoor meer uren schrijven dan ik met al mijn activiteiten bij elkaar. Nog los van de vele vrije tijd die ik er in heb gestoken en nog steeds steek. Maar ja, je "gaat ergens voor" of niet, vind ik. Medezeggenschap moet je doen maar dan wel met z'n allen. Medezeggenschap is niet vanzelfsprekend, ook al is er een wet voor.

Misschien heb ik al teveel gezien in de loop der jaren en kom daardoor wel-

licht wat cynisch over. Dat is niet mijn bedoeling want ik hecht nog steeds aan medezeggenschap. Ik voel mij nog steeds verantwoordelijk voor de mensen die ik probeer te vertegenwoordigen en degenen die op mij persoonlijk hebben gestemd. Ik ben er nog niet uit maar twijfel ernstig of ik nog door moet gaan.

En dat wou **IK** nou eens een keertje kwijt.

Hennie Goeree

## Wat is een cao?

In je cao (collectieve arbeidsovereenkomst) staan afspraken over arbeidsvoorwaarden, zoals bijvoorbeeld salaristabellen, vakantiedagen, werktijden en pensioenen. De landelijke vakbonden zijn betrokken bij verschillende cao's. Zo sluiten zij bijvoorbeeld met de minister van binnenlandse zaken de politie-cao af. Daarnaast zijn zij ook aan de slag voor de leden die vallen onder de vakgroep Toezicht, Handhaving en Opsporing (in het publieke domein!), de THO. Anders gezegd, dan hebben zij het over de cao die geldt voor de stadswachten en de cao die geldt voor het personeel dat in dienst is bij gemeentelijke opsporings- en handhavingdiensten.

### Cao en arbeidsovereenkomst

Behalve in de cao staan er ook afspraken over de arbeidsvoorwaarden in je arbeidsovereenkomst. In je arbeidsovereenkomst staan afspraken die alleen voor jou gelden. Mochten er in de arbeidsovereenkomst afspraken staan die botsen met de cao, dan gelden de afspraken uit de cao.

### De Cao en de wet

Over arbeidsvoorwaarden bestaan ook allerlei algemene wetten. Maar als er een cao is, geldt deze in plaats van de wet. In de cao staan over het algemeen meer en betere afspraken dan in de wet. Beter wil zeggen dat je meer verdient dan het minimumloon en meer vakantiedagen krijgt dan de wet voorschrijft. Meer wil zeggen dat in de cao vaak ook afspraken staan over bijvoorbeeld mogelijkheden om een opleiding te volgen.

## Het CAO-akkoord voor de sector politie 2008-2010

Tussen de werkgever in de sector politie en de vakorganisaties NPB, ACP, ANPV en VMHP is op 21 april 2008 overeenstemming bereikt over de inhoud van het CAO-akkoord voor de sector politie 2008-2010.

### 1. looptijd arbeidsvoorwaarden-akkoord en ingangsdatum

Dit arbeidsvoorwaardenakkoord heeft een looptijd van 1 januari 2008 tot en met 31 december 2010. Tenzij anders vermeld gaan de afspraken in op datum van de ondertekening van het akkoord.

### 2. structurele salarisverbetering

De huidige salarissen worden als volgt verhoogd:

- per 1 februari 2008: 3,50%
- per 1 januari 2009: 3,30%
- per 1 januari 2010: 3,25%

Betaaldatum: De uitbetaling vindt uiterlijk in de maand juni plaats. De salarisverhoging over de achterliggende maanden (februari 2008 tot maand van uitbetaling) wordt met terugwerkende kracht in één bedrag uitbetaald.

Doelgroep: de salarisverbetering is van toepassing op alle politieambtenaren die op de respectievelijke verhogingsdata in dienst zijn, en werkt op reguliere wijze door voor het voormalige politiepersoneel, te weten de aanvulling dienstongeval gewezen ambtenaren (art. 39 lid 10 Bbp), de ambtenaar die FLO-aanspraken geniet (art. 2 lid 4 Regeling bijzondere ontslaguitkering politie), de bovenwettelijke en oudwachtgelder (art. 19 Bbwp) en de suppletie gedeeltelijk arbeidsongeschikte (art. 6 lid 2 Suppletierегeling)

### 3a. algemene uitkering

Politieambtenaren ontvangen, vanaf 1 januari 2008 tot en met december 2008 per maand een uitkering van maximaal 100 euro bruto en vanaf 1 januari 2009 tot en met december 2009 per maand een uitkering van maximaal 50 euro bruto. Deze maandelijkse uitkering wordt voor het laatst verstrekt in december 2009 en is daarmee een tijdelijke uitkering. De hoogte van de maandelijkse uitkering wordt pro rata berekend op basis van een dienstverband van maximaal 36 uur per week.

Betaaldatum: De uitbetaling vindt voor het eerst in de maand juni plaats. De uitkering over de achterliggende maanden van het dienstverband wordt in één bedrag uitbetaald. Bij dienstverbanden die in de loop van een maand beginnen of eindigen heeft de ambtenaar, in de maand waarin het dienstverband begint of eindigt, aanspraak op de volledige voor hem geldende uitkering voor die maand.

Doelgroep: met de politieambtenaren wordt bedoeld de politieambtenaren bedoeld in artikel 1, eerste lid onder b, c, d en e van het Besluit Algemene Rechtspositie Politie (Barp). Onder de doelgroep die in aanmerking komt vallen dus ook: de ambtenaar die ongeschikt is tot het verrichten van arbeid wegens ziekte (artikel 38 Bbp), de gedeeltelijk arbeidsongeschikten, de ambtenaar die op grond van artikel 41 Barp ouderschapsverlof geniet, de ambtenaar die RPU op grond van artikel 13.a Barp geniet, de ambtenaar die gebruik maakt van tussentijds verlof en eindeloopbaanverlof in het kader van de levensloopregeling en de ambtenaar, die ingevolge artikel 13.b Barp TOR geniet. Voor de ambtenaar die deelneemt aan de TOR geldt een percentage van 80% van deze uitkering, conform de gebruikelijke systematiek. De gewezen ambtenaar die een uitkering ontvangt wegens functioneel leeftijdsontslag komt in aanmerking voor deze uitkering overeenkomstig het voor de ambtenaar geldende uitkeringspercentage (80-85%). De algemene uitkering telt voor de doelgroep mee in de berekening van de pensioengrondslag, niet in de berekening van andere uitkeringen.

### 3b. bijzondere uitkering

Politieambtenaren die per 1 juli 2008 respectievelijk 1 juli 2009 zijn ingedeeld in een salarisschaal tot en met schaal 9 krijgen per 1 juli 2008 een eenmalige uitkering van 1200 euro bruto en per 1 juli 2009 een eenmalige uitkering van 600 euro bruto. Deze eenmalige uitkeringen zijn onafhankelijk van de betrekkingsovergang.



Betaaldatum: Deze eenmalige uitkering wordt uitbetaald tegelijk met het salaris over de maand juli 2008, respectievelijk juli 2009.

Doelgroep: met de politieambtenaren wordt bedoeld de politieambtenaren bedoeld in artikel 1, eerste lid onder b, c, d en e van het Besluit Algemene Rechtspositie Politie (Barp). Onder de doelgroep die in aanmerking komt vallen dus ook: de ambtenaar die ongeschikt is tot het verrichten van arbeid wegens ziekte (artikel 38 Bbp), de gedeeltelijk arbeidsongeschikten, de ambtenaar die op grond van artikel 41 Barp ouderschapsverlof geniet, de ambtenaar die RPU op grond van artikel 13.a. Barp geniet, de ambtenaar die gebruik maakt van tussentijds verlof en eindeloopbaanverlof in het kader van de levensloopregeling en de ambtenaar, die ingevolge artikel 13.b. Barp TOR geniet. De bijzondere uitkering telt voor de doelgroep mee in de berekening van de pensioengrondslag, niet in de berekening van andere uitkeringen.

#### 4. politie specifieke maatregelen

##### a) Tijdelijke tegemoetkoming in de premie van de ziektekostenverzekering

De (gewezen) politieambtenaar met studerende kinderen van 18 jaar of ouder komt vanaf 1 januari 2008 tot en met 31 december 2010 in aanmerking voor een tijdelijke tegemoetkoming van € 69,- bruto per maand per kind. Deze maandelijks toelage wordt voor het laatst verstrekt in december 2010. Onder studerende kinderen worden verstaan kinderen (inbegrepen pleegkinderen of aangehuwde kinderen) die:

- per 1 januari 2008 18 jaar of ouder zijn of in de loop van 2008, 2009 en 2010 de leeftijd van 18 jaar bereiken én
- zijn ingeschreven bij een door het Ministerie van OCW erkende onderwijsinstelling, én
- aanspraak hebben op een basisbeurs op grond van de wet studiefinanciering 2000 of een tegemoetkoming op grond van de Wet tegemoetkoming

onderwijsbijdrage en schoolkosten, dan wel aanspraak op basis van een andere Nederlandse onderwijswet. Per kind wordt slechts één tijdelijke tegemoetkoming verstrekt.

Doelgroep: met de politieambtenaar wordt bedoeld de politieambtenaar in artikel 1, eerste lid onder b, c, d en e van het Besluit Algemene Rechtspositie Politie (Barp), Hier vallen dus ook onder : de ambtenaar die ongeschikt is tot het verrichten van arbeid wegens ziekte (artikel 38 Bbp), de gedeeltelijk arbeidsongeschikten, de ambtenaar die op grond van artikel 41 Barp ouderschapsverlof geniet, de ambtenaar die RPU op grond van artikel 13.a. Barp geniet, de ambtenaar die gebruik maakt van tussentijds verlof en eindeloopbaanverlof in het kader van de levensloopregeling en de ambtenaar die ingevolge artikel 13.b. Barp TOR geniet. Ook de inactieve en postactieve politieambtenaar komt voor deze tijdelijke tegemoetkoming in aanmerking. Onder deze doelgroep vallen, onder meer de gewezen politieambtenaar die een wachtgeld/werkloosheidsuitkering dan wel een uitkering wegens functioneel leeftijdsontslag geniet en gepensioneerden.

Betaaldatum: De uitbetaling van de tegemoetkoming vindt plaats zo spoedig mogelijk na ondertekening van het akkoord en rekening houdend met administratieve uitvoeringsmogelijkheden. De uitbetaling van de tegemoetkoming over de achterliggende maanden (uiterlijk vanaf 1 januari 2008) wordt met terugwerkende kracht in één bedrag betaald. De tijdelijke tegemoetkoming wordt nadien maandelijks uitbetaald. Als het kind gedurende de looptijd van dit akkoord de leeftijd van 18 jaar bereikt wordt in de eerstvolgende maand na de verjaardag de tegemoetkoming voor het eerst betaald, mits tijdig de bewijsstukken door de politieambtenaar zijn aangeleverd. Deze tijdelijke tegemoetkoming stopt in de eerstvolgende maand na uitschrijving van het kind bij een door het Ministerie van OCW erkende onderwijsinstelling, en uiterlijk

in de maand december 2010. Steekproefsgewijs kan door het bevoegd gezag worden gecontroleerd of het kind daadwerkelijk onderwijs geniet. Er zal een nadere regeling worden afgesproken die voorzien in procedures waarlangs toekenning en intrekking plaatsvinden. Voor alle doelgroepen geldt dat om aanspraak te krijgen zij zich moeten melden bij het eigen dan wel het voormalige korps.

##### b) Verruiming tijdvak operationele toelage

Vanaf 12 juli 2008 wordt het tijdvak, waarover de operationele toelage wordt toegekend, van maandag tot en met vrijdag vervroegd van 22.00 uur naar 21.00 uur. Het tarief van deze uren is € 3,82 bruto per uur.

##### c) Verruiming arbeidsduur

In situaties waarin een bijdrage kan worden geleverd aan het vergroten van het aandeel arbeidsproductieve uren worden de mogelijkheden voor verruiming van de arbeidsduur vergroot door medewerkers te laten kiezen voor een gemiddelde arbeidsduur per week van 38 of 40 uur. Elk verzoek daartoe, dat niet eerder kan worden geëffectueerd dan 1 januari 2009, wordt beoordeeld aan de hand van algemene criteria. Het is de intentie van partijen om politieambtenaren die dat wensen zo mogelijk voor de gevraagde uitbreiding van de arbeidsduur in aanmerking te laten komen. Het kan echter zijn dat het bedrijfsbelang hier niet mee is gediend. Concretisering van deze afspraak vindt daarom door het (regionaal) bevoegd gezag in overleg met de ondernemingsraad plaats. Criteria die daarbij gebruikt kunnen worden zijn:

- ruimte in formatie binnen het korps/organisatie
  - beschikbaar budget
  - tekort aan capaciteit om doelstellingen/werkzaamheden te bereiken.
- Jaarlijks rapporteert het bevoegd gezag aan de Ondernemingsraad over de uitvoering van de regeling. Het recht op bovenstaande verruiming van de arbeidsduur is van overeenkomstige toepassing op deeltijders. Daarnaast zullen partijen in de tweede

helft van 2008 verdere mogelijkheden verkennen om de arbeidsproductiviteit te verhogen. Nieuwe medewerkers die op of na 1 januari 2009 worden aangesteld, krijgen een feitelijke arbeidstijd van gemiddeld 40 uur per week, tenzij door hen de keus wordt gemaakt voor een arbeidsduur van 36 of 38 uur. Het bevoegd gezag maakt actief aan de nieuwe medewerker kenbaar dat er ook kan worden gekozen voor een arbeidsduur van gemiddeld 36 of 38 uur.

Voor aspiranten geldt bij een 40-urige werkweek een feitelijke uitvoering van gemiddeld 38 uur per week. De bezoldiging is gebaseerd op een 38-urige werkweek. Tijdens de korpskwartelen zijn zij 40 uur per week werkzaam en tijdens de schoolkwartelen 36 uur per week. Na afronding van de opleiding wordt de medewerker aangesteld voor een feitelijke arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week, behalve als op grond van de Wet aanpassing arbeidsduur verzocht is om gemiddeld minder uren per week te werken. Dit geldt mutatis mutandis voor de mogelijkheid om 38 uur te werken. Artikel 99 lid h Barp wordt aangepast om tevens te kunnen kiezen voor een feitelijke 40-urige werkweek. De aanspraken in rechtspositie blijven gebaseerd op een volledige betrekking van 36 uur. Bij verlenging van de arbeidsduur geldt een feitelijk maximum van gemiddeld 40 uur per week.

##### d) Afbouwregeling operationele toelage

Om de doorstroom vanuit functies met onregelmatigheid naar een functie met geen of minder onregelmatigheid te bevorderen wordt de bestaande afbouwregeling bij onregelmatigheid als volgt verruimd.

###### 1. Afbouwperiode en staffel

De afbouwperiode wordt verlengd van drie naar vier jaar. Hierbij zal bij de afbouw de volgende staffel worden toegepast

Eerste jaar 80%

Tweede jaar 60%

Derde jaar 40%

Vierde jaar 20%.

De afbouwtoelage treedt in werking,

als er als gevolg van de overgang naar een andere functie een blijvende verlaging van de operationele toelage wordt verwacht en het gemiddeld bedrag dat in de twaalf voorafgaande maanden aan operationele toelage is ontvangen tenminste 3% van het salaris in de nieuwe situatie na de verlaging bedraagt.

###### 2. Toekenning

Naast de situaties waardoor buiten toedoen van de ambtenaar de operationele toelage wordt beëindigd of verminderd, wordt de toelage ook toegekend bij een vrijwillige verplaatsing of op eigen initiatief veranderen van functie of plaats van tewerkstelling.

###### 3. Berekeningswijze

De "Regeling aflopende toelage inconveniëntentoeelage en toelage onregelmatige dienst politie" waarin de berekeningswijze van de aflopende toelage is vastgelegd zal vervangen worden door een eenvoudiger en beter uitvoerbare regeling. Hierbij wordt door toepassing van de staffel op het gemiddelde bedrag dat in de twaalf voorafgaande maanden aan operationele toelage is ontvangen de aflopende toelage vastgesteld. De aflopende toelage wordt maandelijks verminderd met de operationele toelage die de ambtenaar tijdens de afbouwperiode ontvangt. Overige wijzigingen in de bezoldiging leiden niet meer tot aanpassing van de aflopende toelage en de maandelijks 3%-toets vervalft.

###### 4. Tijdelijke beëindiging

Bij een tijdelijke beëindiging of vermindering van de operationele toelage van minimaal vier weken tot maximaal twaalf maanden vanwege door het bevoegd gezag opgedragen tijdelijke of periodieke veranderingen in de werkzaamheden van de ambtenaar wordt met inachtneming van de 3%-toets van de operationele toelage op gelijke wijze deelgenomen aan de staffel en de verrekeningswijze. Nadien herleeft de operationele toelage.

###### 5. Ingangsdatum

De afbouwtoelage gaat in per 1 januari 2009. Voor medewerkers op wie

voor 1 januari 2009 een afbouwregeling van toepassing was en die qua duur doorloopt in 2009, komen per 1 januari 2009 te vallen onder het nieuwe regiem. De regionale regelingen komen te vervallen per 1 januari 2009.

##### e) Diversiteit

Partijen zullen in overleg nagaan of en in welke mate de eerder met de korpsbeheerders gemaakte afspraken over diversiteit aangevuld kunnen of moeten worden met als doel het bijdragen aan het werven en langdurig behouden van tenminste de in genoemde afspraken omschreven doelgroepen voor de politie. Werknemersorganisaties worden betrokken in dit proces en zullen de binnen hun organisaties aanwezige kennis en ervaring inbrengen. Partijen zullen in de tweede helft van 2008 met betrokkenheid van de Taskforce Diversiteit nagaan, of en zo ja, welke aanvullende afspraken of activiteiten nodig zijn.

#### 5. modernisering functiewaardering en loongebouw

##### a) Functiewaardering

Partijen hebben de volgende afspraken gemaakt om te komen tot vernieuwing van de functiewaardering binnen de sector:

- De aanpassing van het waarderingsstelsel wordt afgerond voor 1 januari 2009
- De omschrijving en waardering van de organieke functies die samen het Landelijk Functiehuis Nederlandse Politie zullen vormen, vindt plaats in de eerste helft van 2009
- In de tweede helft van 2009 wordt de invoering van de organieke functies van het Landelijke Functiehuis Nederlands Politie binnen de korpsen voorbereid
- Toekenning van de organieke functies aan medewerkers gebeurt per 1 januari 2010.

Over de invulling van de aanpassing van het waarderingsstelsel wordt nader overlegd in een paritaire begeleidingsgroep. Mede ter voorbereiding op de vernieuwing zal een onderzoek gestart worden met als doel een geobjectiveerd en door alle betrokken

partijen gedragen overzicht en inzicht te krijgen:

- of bij de functiewaardering en beloning van de politie in voldoende mate rekening wordt gehouden met politie-specifieke elementen
- of bij de functiewaardering ook in voldoende mate rekening is gehouden met de huidige en toekomstige arbeidsmarktpositie
- of de maatschappelijke waardering van de politie in voldoende mate tot uitdrukking komt in het functiegebouw.

Bestaande onderzoeken en verkenningen zullen daarbij worden betrokken. In het overleg over de vernieuwing zullen in ieder geval de navolgende punten als elementen in de waardering betrokken worden:

- politie-specifieke aspecten als confrontatie met menselijk leed, confrontatie met geweld en geweldsmonopolie
- mate van zelfstandig handelen, reikwijdte van handelen en beslissen, breedte en diepgang in de processen
- complexiteit van het werk in bestuurlijke, maatschappelijke, politieke, multi-nationale en multiculturele context
- leiding geven in complexe processen
- leiding geven met een hoog afbreukrisico
- vakdeskundigheid en/of competenties die ver uitgaan boven het opleidingsniveau
- resultaatgerichtheid gekoppeld aan competenties
- werk- en denkniveau in de functie
- confrontatie met 'criminele druk' in de opsporing

Verder zal het nieuwe waarderingssysteem transparant en daarmee toetsbaar moeten zijn. Bij de input voor, en ombouw naar het nieuwe systeem worden externe deskundigen betrokken. Bij de inrichting van het nieuwe functiehuis zal aandacht worden besteed aan zo te noemen functieladders als ondersteunend instrument voor onder andere functiemobiliteit.

Uitvoering:

De opdracht voor het onderzoek wordt in overeenstemming met de

vakorganisaties vastgesteld. Dit geldt eveneens voor de inrichting van de paritaire begeleidingsgroep.

#### *b) Vereenvoudiging loongebouw*

Het bestaande loongebouw wordt vereenvoudigd door periodieken in schalen te uniformeren en de maxima van de schalen in een logischer verband te brengen. Deze vereenvoudiging zal geen negatieve gevolgen voor de politieambtenaren hebben anders dan in incidentele situaties als bij promotie naar een hogere schaal sprake is van een positie die voor de vereenvoudiging lag binnen de bandbreedte van een zogenoemde dubbele periodiek.

#### *c) Financiering Functiewaardering en Loongebouw*

Voor het in 2010 in te voeren landelijk functiegebouw, het nieuwe functie waarderingssysteem en het vereenvoudigde loongebouw is maximaal structureel 2,2% van de loonsom beschikbaar. 1% van deze ruimte zal door middel van inderijneffecten worden gerealiseerd.

### **6. Overige afspraken**

#### *a) Aanpassing adoptieverlof*

De volledige bezoldiging tijdens het adoptieverlof wordt verlengd van 3 naar 4 weken.

#### *b) Oordeel bedrijfsarts en wijzen op second opinion*

De verplichting wordt in het Barp opgenomen om de medewerker te wijzen op de mogelijkheid van het aanvragen van een nieuw medisch onderzoek en de termijn daarvoor te verlengen naar 5 kalenderdagen na de mededeling.

#### *c) Beslistermijn naar aanleiding van de uitspraak van de commissie arbeidsmodaliteiten*

In de rechtspositie wordt een termijn bepaald waarbinnen het bevoegde gezag een beslissing moet nemen op basis van het advies van de commissie. Deze termijn wordt vastgesteld op 6 weken na dagtekening van het advies van de commissie. Bij overschrijding van deze termijn waarbij het advies van de commissie in het voordeel is van de werknemer, dient het korps ge-

urende één jaar dit advies uit te voeren, na het verstrijken van de periode van zes weken na dagtekening van het advies. Deze verplichting wordt indien noodzakelijk in de politiewet opgenomen

### **7. cao-overleg en langere termijn ontwikkelingen**

In het overleg over de cao politie is vastgesteld dat dit cao-overleg onvoldoende mogelijkheden biedt om een verbinding te leggen tussen het cao-overleg als moment waarop de arbeidsvoorwaarden voor een beperkte periode worden vastgesteld en het bespreken van analyses en visies op langere termijn ontwikkelingen. Om aan deze lange termijn visie gezamenlijk vorm te kunnen geven wordt een overlegplatform ingesteld:

- Waarin vertegenwoordigers uit politievakorganisaties, ministeries, KBB, RHC, Openbaar Ministerie en deskundigen van buiten de politieorganisatie deelnemen
- Waarin ruimte voor debat is vanuit de diverse belangen en vanuit de buitenwereld
- Waarin actuele en toekomstige ontwikkelingen binnen en rond de politie besproken worden, gebruikmakend van bestaande visies (o.a. politie in ontwikkeling en werkgeversvisie), met het volgende doel:
  - Een gemeenschappelijke visie op de ontwikkeling van de politiefunctie en de maatschappelijke positionering daarvan
  - Een gemeenschappelijk gedeelde opvatting over de problematiek van waardering en respect zoals dat ervaren wordt binnen de politieorganisatie en vanuit die erkenning een visie te ontwikkelen op mogelijke beleidsmaatregelen om deze problematiek weg te nemen.

Er zal sprake zijn van een overlegplatform waarin onder leiding van een buitenstaander met statuut en kennis van de sector ontwikkelingen inzichtelijk gemaakt worden die relevant zijn voor de organisatie en de medewerkers binnen de politie. Binnen een nader vorm te geven ondersteuning zal het overleg en de discussie binnen

het platform inhoudelijk voorbereid worden. De instelling van het overlegplatform zal in (of namens) het cao-overleg vastgesteld worden. De minister van BZK zal in het tweede halfjaar van 2008 een voorstel voorleggen voor inrichting van dit overlegplatform.

## **Veelgestelde vragen over de CAO**

### **1. Welke eenmalige uitkeringen zijn er in deze CAO afgesproken?**

Als het gaat om de eenmalige uitkeringen dan zijn de volgende afspraken gemaakt.

#### *Algemene uitkering*

Iedereen die bij de politie werkt (alle politieambtenaren dus executief, studenten en ATH, ongeacht schaal) krijgen vanaf 1 januari 2008 per maand een toelage van 100 euro bruto en vanaf 1 januari 2009 per maand een toelage van 50 euro bruto. Deze maandelijkse toelage wordt voor het laatst verstrekt in december 2009. De hoogte van deze maandelijkse toelage wordt berekend op basis van maximaal 36 uur. Werk je minder dan 36 uur per week dan krijg je het bedrag naar rato (in verhouding) uitgekeerd.

#### *Bijzondere uitkering*

Iedereen die bij de politie werkt (alle politieambtenaren dus executief, studenten en ATH) die op 1 juli 2008 en/of op 1 juli 2009 zijn ingedeeld in een salarisschaal tot en met schaal 9 krijgen per 1 juli 2008 een eenmalige uitkering van 1200 euro bruto. Per 1 juli 2009 een eenmalige uitkering van 600 euro bruto.

Kortom: t/m schaal 9 krijg je in de periode 2008-2010 de algemene + de bijzondere uitkering = € 3600,- euro bruto. Vanaf schaal 10 en hoger krijg je de algemene uitkering, dat wil zeggen: € 1800,- bruto. Maar let op! Voorwaarde is wel dat de politieambtenaar op 1 juli van het betreffende jaar in dienst zijn!

### **2. Wanneer krijg ik voor het eerst (eenmalig / incidenteel) geld uitgekeerd?**

De algemene uitkering tot en met schaal 9 wordt voor het eerst in juni uitgekeerd. De bijzondere uitkering (eenmalig € 1200,-) wordt tegelijk met het salaris van juli 2008 (respectievelijk € 600,- juli 2009) uitgekeerd.

### **3. Waarom gaan niet alle eenmalige uitkeringen in op 1 januari?**

Onderhandelen is een proces van geven en nemen. Daarom wordt af en toe met ingangsdata geschoven. De uitkomst van de onderhandelingen zijn de afspraken zoals die nu op tafel liggen.

### **4. Voor wie zijn de eenmalige uitkeringen?**

De eenmalige uitkeringen zijn voor iedereen die bij de politie werkt (alle politieambtenaren dus executief, studenten en ATH). De hoogte van de eenmalige uitkeringen is afhankelijk van de schaal waarin je zit. T/m schaal 9 krijg je in de periode 2008-2010 de algemene + de bijzondere uitkering = € 3600,- euro bruto. Vanaf schaal 10 en hoger krijg je de algemene uitkering, dat wil zeggen: € 1800,- bruto.

### **5. Ik ben student. Heb ik ook recht op de eenmalige uitkeringen?**

Ja, als student ben je aangesteld volgens artikel 1, onder b van het BARP en val je gewoon onder de afspraken die gemaakt zijn voor de Algemene uitkering (€ 100 per maand in 2008 en € 50 per maand in 2009) en de bijzondere uitkering (2008 € 1200 en 2009 € 600).

### **6. Ik werk bij de parketpolitie. Heb ik ook recht op de eenmalige uitkeringen?**

Ja, als je een aanstelling hebt bij een regiokorps en je bent aangesteld volgens artikel 1, onder c van het BARP en val je gewoon onder de afspraken

die gemaakt zijn voor de Algemene uitkering (€ 100 per maand in 2008 en € 50 per maand in 2009) en de bijzondere uitkering (2008 € 1200 en 2009 € 600). De bijzondere uitkering is van toepassing voor alle collega's tot en met schaal 9.

### **7. Ik krijg uitbetaald volgens schaal 10, maar werk op schaal niveau 9. Heb ik recht op de eenmalige bijzondere uitkering?**

Ja, je komt in aanmerking voor de bijzondere uitkering van (2008: € 1200 en 2009:€ 600). Van belang is in welke salarisschaal je op 1 juli uitbetaald krijgt. Je salarisschaal is te vinden in je aanstellingsbesluit. Heb je een functie in schaal 9 maar krijg je uitbetaald in schaal 10 dan krijg je de eenmalige bijzondere uitkering niet.

### **8. Ik word op 1 juli 2008 bevorderd naar schaal 10. Krijg ik de bijzondere eenmalige uitkering?**

Nee, de voorwaarde is dat je op 1 juli 2008 (respectievelijk 1 juli 2009) aangesteld bent in een schaal t/m 9. Ben je per 1 juli bevorderd dan ontvang je de bijzondere uitkering niet.

### **9. Ik ga per 1 juli met ontslag. Hoe zit het met de salarisverhoging en eenmalige uitkering?**

Je hebt nog recht op de salarisverhoging (van 1 februari 2008). Deze wordt met terugwerkende kracht over de maanden januari t/m juni aan je uitbetaald. Voor wat betreft de eenmalige algemene uitkering krijg je met terugwerkende kracht de 100 euro bruto per maand van de maanden januari t/m juni. Voor de eenmalige bijzondere uitkering in juli 2008 (€1200) kom je niet meer in aanmerking. Je bent immers niet meer in dienst van de politie op 1 juli.

### **10. Hebben de salarisverhogingen invloed op mijn levensloopbijdragen?**

Ja, iedere salarisverhoging heeft invloed op levensloopbijdragen die je

van de werkgever krijgt. Die vergoeding wordt procentueel berekend aan de hand van je pensioengevend inkomen. Je pensioengevend inkomen stelt men op 1 januari van ieder jaar vast. Een wijziging is dus pas het jaar daarop van toepassing. Als je doorstort op basis van een percentage is er niets aan de hand en zal de werkgever dit volgend jaar vanzelf aanpassen. Als je doorstort op basis van een vast bedrag dan zul je volgend jaar zelf het bedrag van doorstorting (via de salarisadministratie) aan moeten passen.

#### 11. Wat is er in de CAO 2008-2010 afgesproken over de toelage ziektekosten?

Iedereen die bij de politie werkt of heeft gewerkt (alle politieambtenaren dus executief en ATH, ongeacht schaal) en die studerende kinderen heeft van 18 jaar en ouder, heeft in principe met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2008 recht op een toelage van €69,- bruto per maand per kind. In december 2010 wordt de toelage voor het laatst uitgekeerd.

#### 12. Wat zijn studerende kinderen?

In de tekst van het CAO-akkoord staat een definitiebeschrijving van het begrip studerende kinderen. We hebben gemerkt dat daarover veel onduidelijkheid is. Partijen buigen zich inmiddels over een nadere omschrijving van de doelgroep. Zodra wij hier meer informatie over hebben zullen we daarover communiceren.

#### 13. Wanneer krijg ik de toelage ziektekosten voor het eerst uitbetaald?

De precieze datum waarop het geld van de periode vanaf 1 januari 2008 wordt uitbetaald is nog niet bekend. De snelheid is o.a. afhankelijk van de administratieve verwerking bij de salarisadministratie. Het bedrag vanaf 1 januari 2008 krijg je wel in één keer met terugwerkende kracht uitbetaald.

#### 14. Is er ook iets afgesproken over nachtdienstonthefing?

Nee, in deze CAO zijn geen nadere afspraken gemaakt over de nachtdienstonthefing. Hiervoor blijven dezelfde regels gelden zoals die staan beschreven in de Tijdelijke regeling nachtdienstonthefing politie.

#### 15. Wat is er in deze CAO afgesproken over de verruiming van de Operationele Toelage?

Het tijdvak waarover de Operationele Toelage (OT) wordt uitgekeerd wordt vervroegd. De OT wordt op maandag t/m vrijdag niet meer vanaf 22.00 maar vanaf 21.00 uur uitgekeerd. De hoogte van de vergoeding is: € 3,82 per uur. Deze verruiming gaat in op 12 juli 2008.

#### 16. Wat is er in deze CAO afgesproken over de afbouw van de Operationele Toelage?

Naast het verruimen van het tijdvak wordt vanaf 1 januari 2009 ook de afbouwperiode verlengd van 3 naar 4 jaar. Hiervoor geldt de volgende staf-fel: 1e jaar 80 procent, 2de jaar 60 procent, 3de jaar 40 procent en het laatste en 4de jaar 20 procent. Je hebt recht op een afbouwtoelage als de verwachting is dat je blijvend minder OT ontvangt omdat je overgaat naar een andere functie. Voorwaarde is wel dat het bedrag dat je vanwege je nieuwe functie inlevert aan OT minimaal 3% van het salaris is. Ook als je zelf kiest voor een andere baan, je vrijwillig laat overplaatsen dan treedt de afbouwtoelage in werking. Het herberekenen van het bedrag, omdat je salaris stijgt, vindt daarna niet meer plaats. Zit je al in een afbouwregeling dan word je vanaf 1 januari 2009 ondergebracht onder de nieuwe regeling. Voor de periode die nog rest wordt voor deze groep een herberekening gemaakt.

#### 17. Zijn er in deze CAO ook nieuwe afspraken gemaakt over de piketvergoeding?

Nee, er zijn geen nieuwe afspraken gemaakt over de vergoeding van piket. Wel hebben wij ons punt m.b.t. bereikbaarheid en beschikbaarheid uit onze

CAO-inzet Goud Waard ingebracht. Echter de minister heeft gemeend hierover niets in haar voorstellen op te moeten nemen.

#### 18. Wat betekent deze CAO voor collega's met FLO?

Het moment waarop de procentuele salarisverhoging ingaat van collega's met de FLO en actieve collega's verschilt niet. Ook de algemene eenmalige uitkeringen worden gewoon aan FLO'ers uitgekeerd. Hoe het ABP één en ander uitbetaald is nog onbekend. Hierover communiceren wij zodra wij meer weten.

#### 19. Wat betekent deze CAO voor collega's met de TOR?

Als je met de TOR bent, dan ben je feitelijk nog in dienst van de politie en gelden de procentuele loonsverhogingen ook voor jou. Van de algemene eenmalige uitkeringen krijg je 80%. Ook voor de eenmalige bijzondere uitkering kom je in aanmerking.

#### 20. Wat betekent deze CAO voor collega's met pensioen?

De salarisverhogingen van de sector politie worden samen met de verhogingen in andere overheidssectoren gewogen. Op grond van dat gewogen gemiddelde wordt een percentage toegekend. Een werkgroep gaat nader bekijken of het mogelijk is de eenmalige uitkeringen toch effect te laten hebben.

#### 21. Wat betekent deze CAO voor collega's in de WAO/WIA?

De salarismaatregelen die voortkomen uit de CAO 2008-2010 zullen op de reguliere wijze verrekend worden met de WAO-uitkering. Doordat het salaris stijgt, gaat de uitkering omlaag. Zo zit de wet/regeling helaas in elkaar. Een wettelijke bepaling kunnen we niet repareren op de CAO tafel. Overigens is afgesproken dat partijen nog nader beoordelen of de verrekening kan worden voorkomen. De 1% meer werken uit de vorige CAO (2005-2007) voor

WAO-ers is nog steeds van kracht. Het is voor de werkgever niet bespreekbaar geweest deze afspraak af te schaffen, voor geen enkele doelgroep. Er loopt overigens nog een rechtzaak met betrekking tot de (verrekening van) levensloopgelden in relatie tot de gedeeltelijk arbeidsongeschikten.

#### 22. Kan ik mijn 36-urige werkweek verlengen naar 38 of 40 uur?

Ja, je kunt als werknemer een verzoek indienen om in aanmerking te komen voor een 38 of 40-urige werkweek. Dit gaat pas in vanaf 1 januari 2009 en nadat het bevoegd gezag toestemming heeft gegeven. Een korps moet namelijk wel voldoende formatie en budget hebben. Het is dus ook mogelijk dat het bevoegd gezag je verzoek afwijst. Om goede afspraken hierover te maken moet de korpsleiding hierover jaarlijks met de ondernemingsraad afspraken te maken.

#### 23. Krijgt iedereen nu een 40-urige werkweek?

De standaard betrekkingsovervang blijft 36 uur per week. In principe krijgt iedereen de keus om zijn of haar betrekkingsovervang aan te passen. Dit betekent bij 38 uur (5,56% meer salaris t.o.v. de 36 uur) en bij 40 uur (11,11% meer salaris t.o.v. de 36 uur). De verhogingen zijn op basis van het reguliere loon.

Voor nieuwkomers in de sector (vanaf 1-1-2009) wordt de arbeidsweek verlengd naar maximaal 40 uur per week. Maar ook hier krijgt de werknemer de keus: 36-38-40. Voor studenten geldt dat een 38/40-urige werkweek uitsluitend van toepassing is in de korpskwartieren (en dus niet op school). Voorwaarde is wel dat er voldoende ruimte is (in de formatie en financieel). De OR moet hier jaarlijks over spreken met de werkgever.

#### 24. Als ik 40 uur ga werken komt die 1% meer werken daar dan nog bovenop?

Nee, de 40 uur is inclusief de 1%. Je kunt dus nooit meer dan 40 uur per week werken.

#### 25. Blijven de schalen 7+ en 8+ bestaan?

Ja, als je op grond van de afspraken die zijn gemaakt in 1991 een toelage 7 of 8 plus ontvangt, blijft dat volgens de toen gemaakte afspraken gelden. In deze CAO zijn verder geen afspraken gemaakt voor deze groep collega's.

Heeft u meer vragen of is uw vraag nu niet beantwoord, stuur een mailtje naar [apv@apv.nl](mailto:apv@apv.nl), we geven u graag antwoord op uw CAO-vragen.



VOOR DIEGENE DIE HET  
LIMBURGSE TRANSPORT  
VAN BERT GEMIST HEBBEN...



### De verliefde Asperges

Ik lag met jouw in het zelfde bed,  
we sliepen wel rechtop.  
Jij stak er net wat bovenuit, vandaar  
jouw blauwe kop.

Ik was stapel op jouw lange lijf, dat  
mag je best weten.  
Ik vind jou echt een reuze wijf,  
gewoon om op te eten.

Laatste droomde ik de hele nacht,  
aan één stuk door aan jou. Jij werd  
mijn bruid mooi en wit, ik houd van  
sleepasperges.

Plots werd mijn droom verstoord, ik  
bloedde aan mijn kuit.  
Wij werden allebei vermoord, door  
zo'n hovenier van buiten.

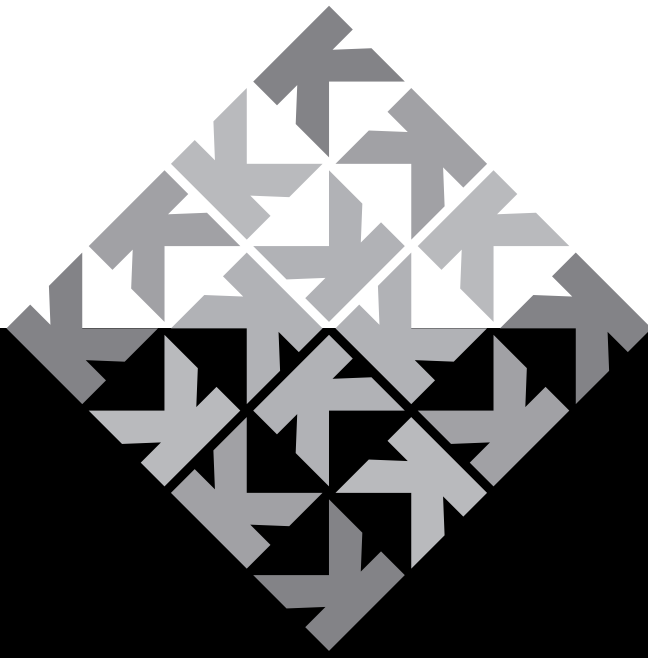
Wij werden in een kist gelegd en  
spoedig daarna gewassen.  
Mijn rug was krom, de jouwe recht, jij  
was dus de eerste keus.

Wat wreed van zo'n hovenier, ons zo  
uiteen te rukken.  
Ik heb jou nooit meer gezien, want ik  
lag bij de stukken.

Weet je wat ik het gekke vind, het is  
eigenlijk heel stom.  
Terwijl ons leven in de grond begint,  
is dat bij de mens net andersom!

Onze ledenadministratie is van 25 juni tot 25 juli niet bereikbaar i.v.m. vakantie.

Voor spoedgevallen kunt u terecht bij Hennie Goeree, [goeree@apv.nl](mailto:goeree@apv.nl) /  
[hennie.goeree@amsterdam.politie.nl](mailto:hennie.goeree@amsterdam.politie.nl)



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, folders, jaarverslagen, kettingformulieren, kleur en zwart-wit kopieën, krasloten, lamineren, muismatten, onderleggers, ontwerp, schrijfblokken, stickers, visitekaartjes, en wat u verder nog kunt bedenken...

KRUISWAAL 9

1161 AL 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)