

# ANPV Beleidsplan (2019-2023)



## Inhoud

INLEIDING .....	3
VISIE .....	4
MISSIE .....	4
STRATEGIE .....	4
DE ANPV EN HAAR LEDEN .....	5
COLLECTIEVE BELANGENBEHARTIGING .....	6
ALGEMEEN.....	6
LOOPBAANONTWIKKELING .....	6
WERK EN ZORG.....	6
INDIVIDUELE BELANGENBEHARTIGING (IBB) .....	7
OVERLEG EN MEDEZEGGENSCHAP .....	7
OUDERDOMSPENSIOEN .....	7
WERVING VAN NIEUWE LEDEN .....	8
SAMENWERKING .....	8
COMMUNICATIE.....	8
FINANCIËN .....	8

## INLEIDING

De ANPV is een professionele organisatie met ruim 5700 leden. Een organisatie die op landelijk niveau een vaste gesprekspartner is aan de onderhandelingstafel.

Hoewel er met regelmaat sprake is van ad-hoc beslissingen zou de basis van de organisatie een vastgesteld beleid moeten zijn. Aan de hand van dat beleid zou het bestuur keuzes bij het afwegen van een in te nemen standpunt moeten nemen. Dit is de laatste jaren niet het geval geweest. Er was geen geactualiseerd beleidsplan voorhanden.

Het hoogste orgaan van onze vereniging, de Algemene Vergadering heeft uiteindelijk het laatste woord, Daaraan voorafgaand hebben onze vertegenwoordigers uit de regionale eenheden (voorzittersoverleg) vanzelfsprekend ruim de mogelijkheid om de gedachten en gevoelens die leven in hun afdeling aan het bestuur kenbaar te maken.

Het bestuur van de ANPV legt jaarlijks verantwoording af over het gevoerde beleid.

De leden kunnen op die manier het handelen van het Hoofdbestuur beoordelen aan de vooraf gemaakte afspraken.

Het beleidsplan 2019-2023 is geen statisch document. Indien de omstandigheden het wenselijk en noodzakelijk maken dat het beleidsplan aangepast dient te worden dan is dat mogelijk.

De uitgangspunten voor de komende jaren zijn vastgelegd in het beleidsplan 2019-2023 en zijn voor eenieder inzichtelijk.

Het beleidsplan 2019-2023 dient gezien te worden als een geactualiseerd beleidsplan dat als basisdocument dient. Naast dit basisdocument kunnen afzonderlijke beleidsnotities op andere beleidsterreinen de basis vormen voor het te voeren beleid in de komende jaren. Het vorige beleidsplan dateert uit 2012 en was het beleidsplan (2013-2015).

## VISIE

De ANPV is een landelijke politievakbond, welke haar oorsprong reeds méér dan 100 jaar geleden vond. De vereniging is een laagdrempelige politiebond van én voor politiemedewerkers waar de leden de koers bepalen. De ANPV staat 24 uur per dag, 7 dagen in de week voor haar leden klaar en behartigt hun individuele en collectieve belangen.

1. De ANPV is dé enige écht onafhankelijke belangenorganisatie voor en door medewerkers van de politie.
2. Ons ledenbestand is een afspiegeling van alle bij de politie en verwante organisaties werkzame groepen medewerkers.
3. De ANPV streeft ernaar een invloedrijke, aansprekende en op termijn ook een grotere belangenorganisatie binnen het werkveld te zijn

## MISSIE

De ANPV beoogt een sterke, inspirerende, invloedrijke, goed geprofileerde en toegankelijke organisatie te zijn voor haar leden, de media en partners in de ambtelijke en politieke omgeving.

De ANPV is betrouwbaar, betrokken, professioneel, slagvaardig, transparant, oplossings- en servicegericht.

De kerntaken van de ANPV zijn het leveren van tijdige en kwalitatieve belangenbehartiging op individueel en collectief gebied. Leden moeten kunnen vertrouwen op de Politiebond ANPV

Voor leden en kaderleden die zich inzetten voor de ANPV vormt zij een uitdagende omgeving waarin geluisterd wordt naar de kennis en kunde van die leden en waar zij hun talenten verder kunnen ontwikkelen.

De ANPV komt op vóór en verbetert de rechtspositie van haar leden.

De ANPV behartigt zowel de individuele als de collectieve belangen van haar leden.

De ANPV is onafhankelijk van enige politieke stroming.

De ANPV eerbiedigt ieders geloofsovertuiging of levensbeschouwing.

De ANPV is landelijk actief en dient lokaal herkenbaar te zijn.

## STRATEGIE

Missie en visie vormen het fundament van een strategie. Missie en visie beschrijven de identiteit van een organisatie, de bestaansredenen en een globaal toekomstbeeld.

Een strategie concretiseert dit toekomstbeeld in termen van doelstellingen die in de gewenste situatie bereikt moeten zijn. We willen onze doelen bereiken door het volgende te doen:

## DE ANPV EN HAAR LEDEN

Een professionele organisatie staat of valt bij de gratie van haar leden. Zeker in deze tegenwoordige tijd waarin de vanzelfsprekendheid om lid te worden of te blijven van een vakbond niet meer zo “gewoon” is als enkele decennia geleden is het van belang om jezelf als organisatie goed te profileren. Eén van de sterke punten van de ANPV is de strikt onafhankelijke positie die wij bekleden binnen de politieorganisatie.

De ANPV verkeert in de positie dat het ledenbestand dalend is. Deze dalende lijn is in 2018 ingezet. Als hoofdzaak is daarvoor aan te wijzen het vermeende gedrag van enkele leden die destijds het hoofdbestuur vormden en een lid belast met wervingsactiviteiten. De ANPV heeft minder positief als gewenst in het nieuws gestaan.

Er kan in hoofdlijnen wel sprake zijn van een vastgesteld beleid maar daarbij dient aangetekend te worden dat dit speelveld continue in beweging is. Leden beïnvloeden vanuit hun eigen verantwoordelijkheid en positie, in een continue proces het vorm te geven en uit te voeren beleid van de ANPV. Leden bepalen en de organisatie voert uit. De ANPV dient er zorg voor te dragen dat er een voor de leden heldere en duidelijke structuur aanwezig is binnen de politiebond en dat er duidelijke mogelijkheden zijn voor de leden om hun inspraak te waarborgen. Immer zal er een gedegen afweging plaats dienen te vinden tussen het individuele persoonlijke belang van één of meerdere leden ten opzichte van het collectieve grotere maatschappelijke belang. Op dit snijvlak van belangen dient de ANPV een gedegen en goed onderbouwde afweging te maken waar in dat specifieke geval de voorkeur naar uitgaat. In de huidige maatschappelijke ontwikkelingen is het helaas nog zo dat de grote “zwijgende meerderheid” niet of nauwelijks gehoord wordt. Wij willen als ANPV deze grote “zwijgende meerderheid” ook een stem geven.

Ieder lid dient in beginsel zijn of haar eigen belangen te behartigen. De ANPV kan desgewenst dat lid hierin ondersteunen door advisering en bijstand in de meest ruime zin van het woord. Indien men om wat voor reden dan ook hiertoe niet in staat is dan draagt de ANPV zorg voor een doeltreffende begeleiding en belangenbehartiging namens het individuele lid. Zij zorgt voor goed opgeleide en materiedeskundige medewerkers die in staat zijn om de belangen van het individuele lid maximaal te behartigen.

Indien er sprake is van collectieve belangenbehartiging voor een groep of groepen van medewerkers dan zal de ANPV deze groep/groepen raadplegen om een heldere positie te bepalen. Hiertoe dient een proces gestuurd te worden waarbij elk betrokken lid aan kan geven wat de voor- en nadelen van bepaalde standpunten zijn. De politiebond draagt er zorg voor dat er een democratische besluitvorming plaats kan vinden en dat het genomen besluit naar buiten toe ook als dusdanig verwoord zal worden.

De statuten en het huishoudelijk reglement van de ANPV zijn hierin leidend.

De inrichting en de procedures van de ANPV dienen helder te zijn en slechts voor één uitleg vatbaar. Leden dienen tijdig en juist geïnformeerd te worden over alle zaken waarbij sprake is van collectieve besluitvorming. Buiten de traditionele vormen zoals internet, de periodieke nieuwsbrieven, afdelingsvergaderingen en andere vormen van bijeenkomsten dient extra aandacht geschonken te worden aan de “nieuwe” vormen van communicatie namelijk de sociale media. Twitter, Facebook en dergelijke zijn niet meer weg te denken in de huidige maatschappij en hebben een hoog bereik bij met name jongeren. Vaak wordt het effect hiervan nog onderschat maar een moderne organisatie kan eenvoudigweg niet meer zonder deze vorm van communicatie.

Naast deze vormen van communicatie is het van belang dat de ANPV ook de andere vormen van media, zoals radio, TV en (landelijke) dagbladen effectief weet te benaderen om haar boodschap uit te dragen. Wij zijn ons ervan bewust dat ook deze vorm een effectieve schakel is tussen leden en organisatie. Mogelijkheden die er gevraagd of ongevraagd komen om op deze wijze de boodschap van de ANPV uit te dragen zullen zoveel als mogelijk benut worden. Van belang hierbij is dat er sprake dient te zijn van goede verhoudingen met de pers

welke taak primair is weggelegd voor de leden van het hoofdbestuur maar secundair voor alle leden van de ANPV.

Tevens is het van belang dat de website van de ANPV actueel en recent nieuws uit de politiewereld weet te brengen. De aantrekkelijkheid van een website is maatgevend om mensen te motiveren om regelmatig een bezoek aan die website te brengen. Snelle berichtgeving is eenvoudigweg te realiseren en voldoet aan een grote behoefte.

Statutair zijn een groot aantal vormen van (regulier) overleg vastgelegd. Echter in het kader van voorlichting en communicatie met en voor leden probeert de ANPV ook op andere wijze zoveel mogelijk leden te betrekken bij het te voeren beleid. Indien er uitnodigingen komen voor voorlichtingsbijeenkomsten, werkbezoeken en dergelijke zullen deze met een positieve insteek bekeken worden en in principe altijd worden aangenomen. Indien er regionale of landelijke bijeenkomsten bekend zijn bij met name kaderleden van de ANPV dan wordt het wenselijk geacht om deze door te geven aan het ANPV secretariaat. Ook wordt er verwacht van onze kaderleden dat zij zelf een actieve en stimulerende rol op zich nemen in het communicatietraject binnen onze bond.

De ANPV hecht sterk aan een goed opgeleid potentieel van kaderleden. Daartoe gaan we jaarlijks opleidingen en trainingen verzorgen die bijdragen aan de persoonlijke ontwikkeling van onze kaderleden. Voor opleidingen en trainingen wordt jaarlijks een budget vastgesteld. Binnen het Hoofdbestuur is een vast aanspreekpunt, bij wie onze kaderleden terecht kunnen. Daarnaast verzorgen wij ook trainingen en opleidingen waarbij leden van harte worden uitgenodigd.

In de eenheden zijn de ANPV leden die zitting hebben in een OR belangrijke bakens binnen die eenheden. De ANPV draagt zorg, wanneer gewenst, voor opleiding en scholing voor deze OR leden en zorgt ervoor dat de juiste informatie ook op de juiste plaats terecht komt. Daartoe worden o.a. meerdere terugkomdagen georganiseerd en is er binnen het Hoofdbestuur een vast aanspreekpunt waarbij deze OR leden terecht kunnen.

## COLLECTIEVE BELANGENBEHARTIGING

### ALGEMEEN

De Politiebond ANPV is van mening dat politiemedewerkers recht hebben op een respectvolle behandeling door de werkgever. Dat zij dan ook dezelfde rechten en plichten hebben als andere werknemers in dienst van een andere werkgever. Wel kan er sprake zijn van bijzondere arbeidsvoorwaarden voor (delen van) het politiepersoneel welke bijzondere taken -in de meest brede zin van het woord- opgedragen krijgen.

De arbeidsvoorwaarden zoals die te doen gebruikelijk zijn binnen de Nederlandse arbeidsverhoudingen dienen ook van toepassing te zijn op het politiepersoneel.

### LOOPBAANONTWIKKELING

De ANPV is van mening dat er voor iedere politiemedewerker carrièreperspectief dient te zijn. Er moet sprake kunnen zijn van een loopbaanontwikkeling waarbij de medewerker het beste uit zichzelf kan halen om zo een mooie politiecarrière op te bouwen. De Nationale Politie dient medewerkers hiervoor te faciliteren en te ondersteunen en ook financiële middelen beschikbaar te stellen. Indien een medewerker zijn of haar competenties voor een functie op een hoger niveau wil ontwikkelen dient de Nationale Politie daarin te faciliteren. Dit heeft ertoe geleid dat in de cao 2018-2021 afspraken zijn gemaakt om loopbaanpaden te creëren voor zowel medewerkers die al in dienst zijn van de Nationale Politie als de nieuwe medewerkers.

### WERK EN ZORG

De AOW-gerechtigde leeftijd is opgetrokken van 65 naar ruim 67 jaar. Zoals het er nu naar uitziet is 67 jaar en 3 maanden nog niet de bovengrens. Echter hierbij stelt de ANPV nadrukkelijk de vraag wat fysiek en mentaal nog mogelijk en wenselijk is voor de

medewerkers die werkzaam zijn bij de Nederlandse politie? De ANPV blijft van mening dat het mogelijk moet zijn voor politiemedewerkers om eerder dan deze genoemde leeftijd uit te kunnen treden. Medewerkers die tientallen jaren werkzaam zijn geweest in een zwaar beroep zoals het politiewerk moeten op een acceptabele leeftijd de mogelijkheid hebben om met pensioen te gaan.

De wetgever is in onze ogen verplicht om een levensfasebewust personeelsbeleid te voeren. Zeker gezien de leeftijdsopbouw van de Nationale politie. Dit beleid is tot op heden onvoldoende ontwikkeld en dient met voorrang aangepakt te worden. Kernwoord voor de ANPV hierbij is “maatwerk”. Er dient sprake te zijn van een samenhangend beleid waarbij de verschillende loopbaanfases en individuele mogelijkheden in aanmerking worden genomen.

## INDIVIDUELE BELANGENBEHARTIGING (IBB)

Meer nog dan voorheen wordt er in deze onzekere tijden door politiemedewerkers een sterke behoefte gevoeld om zeker te kunnen zijn van de steun van een vakbond. Niet alleen op het collectieve vlak maar zeer zeker ook in het kader van de individuele belangenbehartiging. Indien er problemen zijn in de arbeidsrelatie dient men verzekerd te zijn van een goede adequate belangenbehartiging die 24 uur per dag 7 dagen in de week klaar staat. Individuele belangenbehartiging is dan ook één van de pijlers van onze bond.

Binnen het Hoofdbestuur is een bestuurslid die zich bezig houdt met de beleidsmatige problematiek binnen de afdeling IBB. Er zal in Q2 van 2019 een beleidsnotitie geschreven worden die zal moeten leiden tot een afdeling IBB waar we als ANPV en ook onze leden trots op kunnen zijn. Een goede individuele belangenbehartiging is reden om lid te worden én te blijven en zorgt ook voor een goede mond op mondreclame die de uitstraling van de ANPV ten goede komt.

## OVERLEG EN MEDEZEGGENSCHAP

Naast het landelijke overleg waaraan de vier politievakorganisaties deelnemen, is er op regionaal niveau altijd sprake geweest van een sterke medezeggenschap bij de politie. Door de komst van de Nationale Politie per 1 januari 2013 is het model van de medezeggenschap ook veranderd. Zo is er een centrale ondernemingsraad en zijn er 10 regionale ondernemingsraden (één in elke regionale eenheid) en meerdere landelijke ondernemingsraden (Landelijke Eenheid & Politie Diensten Centrum en Politie Academie). De wettelijke basis voor medezeggenschap ligt in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR). De inrichting van de medezeggenschap dient in de visie van de ANPV zo dicht mogelijk bij de medewerkers te liggen zodat inspraak ook op dat niveau mogelijk is. Het streven van de ANPV is erop gericht om in alle eerder genoemde eenheden ook feitelijk aan de verkiezingen mee te kunnen doen. Leden zullen actief gestimuleerd worden om zich verkiesbaar te stellen en ook deel te nemen aan de medezeggenschap. Medezeggenschap is een belangrijk onderdeel van de bedrijfsvoering en op deze plaats is het mogelijk om concreet invloed uit te oefenen op de besluitvorming.

## OUDERDOMSPENSIOEN

Er is geen onderwerp dat momenteel zo in de belangstelling staat als het onderwerp ouderdomspensioen. De “heilige” en zekere leeftijd waarop de AOW in ging was sinds jaar en dag 65 jaar. Echter door de demografische ontwikkelingen hebben meerdere opeenvolgende kabinetten van diverse samenstelling besloten dat deze leeftijd stapsgewijs opgetrokken gaat worden naar 67 jaar en 3 maanden. Daarna zal er mogelijk een verdere verhoging plaatsvinden afhankelijk van de levensverwachting die nog verder omhoog zal gaan.

Ten tijde van het schrijven van dit beleidsplan voeren o.a. de politiebonden actie t.a.v. het huidige kabinetsbeleid op het gebied van pensioen en de AOW-leeftijd. De inzet is o.a. om 66 jaar als bovengrens in te voeren voor de ingangsdatum AOW en het afschaffen van de RVU boete. (Regeling vervoegd uittreden) Afschaffen van de RVU boete zou betekenen dat

wij als sector afspraken kunnen gaan maken met de werkgever over een vroegpensioenregeling.

De ANPV is van mening dat elke politiemedewerker zeker moet kunnen zijn van een toereikend pensioen waarbij men min of meer op een vergelijkbare voet het thans bereikte welvaartsniveau kan behouden.

De overheid dient zich als een betrouwbare partner op te stellen en medewerkers moeten er op kunnen rekenen dat een gemaakte afspraak blijft gelden. Rechtszekerheid is een groot goed. De ANPV moet helaas constateren dat dit beleidsveld dusdanig in beweging is dat er financiële gaten geslagen worden in het huishoudboekje van de werknemer waar hij zich niet tegen heeft kunnen wapenen.

## WERVING VAN NIEUWE LEDEN

Op dit moment heeft de ANPV een actieve afdeling werving die onder eindverantwoordelijkheid van een lid van het hoofdbestuur staat.

De centrale wervingsmomenten vinden momenteel plaats op vastgestelde data op de diverse locaties van de politieacademie. Voor de komende jaren wil de ANPV zoveel als mogelijk actief aanwezig zijn bij landelijke en regionale evenementen.

Doelstelling bij de werving is om het aantal leden van de ANPV substantieel te vergroten.

## SAMENWERKING

Als ANPV moeten we onze ogen niet sluiten voor de ontwikkelingen in vakbondslaan. Er gebeurt veel. Vanuit het verleden zie je dat de grote vakbondscentrales verticaal georganiseerd zijn. Allerlei sectoren bij één vakbondscentrale. Wij zijn nu bezig om vanuit drie politievakbonden en een aantal andere bonden uit de veiligheidssector een horizontale samenwerking in gang te zetten. Immers de belangen binnen de veiligheidssector hebben veel raakvlakken. Er zijn gesprekken gaande tussen de drie politiebonden, defensiebonden en ook de rechtspraak doet hieraan mee, om er maar een paar te noemen. De vice-voorzitter neemt namens de ANPV deel aan dit overleg.

Tevens participeert de ANPV in de Stichting Samenwerkende Nederlandse Politievakorganisaties (SSNP). Dit is een samenwerkingsverband tussen ANPV, ACP en VMHP. Ten tijde van het schrijven van dit beleidsplan moet de samenwerking nog inhoud krijgen maar recentelijk zijn de statuten getekend.

## COMMUNICATIE

Wat betreft aanpassingen binnen het communicatiebeleid zijn de eerste stappen gezet. We zijn ons er van bewust dat er op het gebied van communicatie nog verbeteringen nodig zijn. We gaan ons als hoofdbestuur voorbereiden en zullen het communicatieplan van 2014 tegen het licht houden en actualiseren.

## FINANCIËN

De ANPV is een vereniging waarbij vanzelfsprekend ook de nodige financiële stromen plaatsvinden. Op dit vlak heeft de ANPV de volgende doelstellingen en/of uitgangspunten:

1. De inkomsten van de ANPV zijn gedaald, de ANPV heeft echter een solide financiële grondslag. Vooralsnog behoudt zij deze door een zorgvuldig financieel beheer te voeren.
2. De ANPV gaat zorgvuldig om met de contributiegelden van haar leden.
3. De ANPV is actief bezig om externe (overheid)bronnen te gebruiken om beschikbare budgetten in te zetten ten behoeve van haar leden.



4. De tegoeden worden zorgvuldig en veilig weggezet. De ANPV speculeert niet met aandelen of andere beleggingsproducten.
5. Bij uitgaven die niet begroot zijn, wordt door het Hoofdbestuur beslist. Bij forse investeringen die niet zijn opgenomen in de begroting wordt de raad van voorzitters geraadpleegd.
6. Bij het afsluiten van contracten wordt altijd gestreefd naar zo gunstig mogelijke voorwaarden.
7. Door de ANPV worden buiten het reglement Financiële Bijstand geen leningen aan derden verstrekt.