

echo

N°725

Driemaandelijks tijdschrift
november 2017

Geweld tegen politie

Interview met Hans Bourlon

**Eervolle onderscheidingen
Stand van zaken**



NATIONAAL SYNDICAAT VAN HET POLITIE- EN VEILIGHEIDSPERSONEEL VZW



<https://www.facebook.com/nspvsnpsngps/>



https://twitter.com/nspv_snps/



<https://www.instagram.com/nspvsnpsngps/>

WOORDJE VAN DE VOORZITTER

Iedereen terug aan het werk en de kinderen terug naar school, na een welverdiend verlof. Normaal bekruipt mij dan een vertrouwd gevoel. We kunnen er weer tegen aan. Klaar om de verschillende uitdagingen het hoofd te bieden. Maar toch. Deze periode heeft ook iets triest, iets dreigend en vooral iets onheilspellends.

De sociale media gonzen van de informatie. De nieuwe uitgelezen vorm van toogpraat? Of een nieuw communicatiemedium waar op de informatiesnelweg de nieuwtjes elkaar in sneltreinvaart opvolgen? Maar telkens met één constante, om de haverklap wordt de politie geconfronteerd met beelden en informatie omtrent geweld tegen onze politieambtenaren. En geweld tegen gezagsdragers is onaanvaardbaar voor het NSPV. Wij hebben heel veel geduld gehad. Dat is eigen aan het DNA van onze vereniging, maar het wordt nu hoog tijd dat de kip haar eieren legt.

Nultolerantie tegenover geweld

Wij eisen een nultolerantie voor geweld tegen politie. Al het sociologisch en politiek gewauwel ten spijt. Vele studenten kunnen hun scriptie schrijven over dit fenomeen, maar als organisatie die opkomt voor de belangen van haar leden zeggen we nu duidelijk: daden! Wij willen tastbare resultaten in het werkveld. Stop met die filosofische beschouwingen! Het Parket voert een streng vervolgingsbeleid. Dank u wel en alle respect, zonder twijfel. Maar hoe is het zo ver gekomen? Veranderingen in de maatschappij? Cultuurwijzigingen? Hoe is het zo ver gekomen dat onze politie de nieuwe boksbal van de maatschappij is geworden? Een beetje frustratie hier en daar en we reageren ons af op de politie. Bepaalde groepen voelen zich uitgesloten en krijgen geen kansen, dus laat ze maar een politieambtenaar molesteren of nog spannender een politiewagen beschadigen of voor de straffere gasten een molotovcocktail naar het politiekantoor werpen. Politieke reactie is er nauwelijks of wordt onmiddellijk gepolariseerd. Uitkomen voor uw menig is tegenwoordig gevaarlijk. Maar één detail wordt uit het oog verloren of is het geen detail? Hoe is het zo ver kunnen komen dat de politie de boksbal, de schandpaal van de maatschappij is geworden? Helpen andere therapieën dan niet meer? Is onze maatschappij niet opgewassen tegen de "nieuwe cultuur"?

Heren politici, academici en andere hoogwaardigheidsbekleders, zoek het maar uit wat nu precies de oorzaak is van zoveel geweld tegen onze politie. Maar één ding moet duidelijk zijn: het NSPV zal nooit toelaten dat politiemensen die hun werk in eer en geweten doen, het slachtoffer worden van zinloos geweld. Na 30 jaar dienst ken ik ook de gevaren van de job en weet ik wel aan welke vormen van geweld een politieman kan blootgesteld worden. Ik ben niet naïef, maar de politie gebruiken als uitlaatklep voor onverwerkte frustraties in de maatschappij? Dat nooit.

Meer middelen

Het NSPV pleit ook al jaren voor de toekenning van de juiste middelen. Dit zowel op vlak van personeelsbeleid en aanwerving, maar ook vorming en loopbaanperspectief, alsook alle technische middelen die een medewerker nodig heeft om de verschillende fenomenen het hoofd te bieden. Ik denk dat er nog veel werk aan de winkel is. Is de politie een aantrekkelijke werkgever? Op welke manier kunnen jongeren aangespoord worden om te kiezen voor dit mooi beroep. Op welke manier kunnen onze medewerkers gemotiveerd worden en blijven om zich dagelijks in te zetten voor de veiligheid van onze samenleving? Veel vragen en weinig antwoorden.

Absenteïsme

Minister Jambon heeft een aantal initiatieven op stapel staan om het absenteïsme terug te dringen. Die cijfers zouden overweldigend hoog liggen. Terwijl 6 % absenteïsme voor het openbaar ambt een aanvaardbare norm is, ligt dat cijfer voor de politie rond de 8 %. Uiteraard wil ik dit cijfer niet minimaliseren. Maar de aanpak lijkt al gedoemd te mislukken van bij het begin. Eerst en vooral moeten we de vraag stellen wat nu moet verstaan worden onder absenteïsme, een duidelijke definitie dringt zich op. Vervolgens verwondert het mij dat er zoveel tevredenheidsonderzoeken worden gevoerd, zoveel stressenquêtes het licht zien en zoveel vergaderingen op alle niveaus worden gewijd aan welzijn. Stellen we dan niet de juiste vragen? Of stellen we niet de juiste vragen aan de juiste mensen of instanties? Neen, bij de aanpak van absenteïsme gaan er al stemmen op om het controlesysteem te verstrengen, bij geweld

gaan we mensen een taser en een bodycam aankopen. Op zich lovenswaardig maar als je er dieper over nadentkt...? Moeten we de problemen niet bij de basis aanpakken? Zijn alle collega's die afwezig zijn wegens ziekte profiteurs? Ik denk dat niet, uitgaan van die

premissie is het hele medische systeem in dit land op de helling zetten. De vertrouwensrelatie tussen de arts en zijn patiënt lijkt mij nog altijd heilig. En met mijn beperkte medische kennis heb ik ondertussen ook al begrepen dat het mentale een nefaste invloed kan hebben op het lichaam. Er zijn tijden geweest dat je voor zulke uitspraken op de brandstapel kon komen. Tegenwoordig verdienen welzijns- en andere coaches hier hun boterham mee. Tijdsgeest?

Ik durf alleszins een boutespraak doen. Vele collega's worden ziek door al de veranderingen die door de politie haar strot geduwd worden. Elke dag wijzigt er wel iets. Van regelgeving tot de naam van de verschillende diensten toe. Wie raakt er nog uit wijs? Reorganisatie, herstructurering, afschaffing van diensten, invoering van nieuwe diensten. Richtlijnen van uit alle niveaus, we worden bedolven onder honderden regeltjes. En de man in het werkveld? Die moet zich aanpassen, maar stoot soms op zijn eigen grenzen. En het systeem loopt vast. Daarbovenop elke dag onheilsberichten, afschaffen van het statuut, wijzigen van het statuut, aanpassen van het

statuut. Wat vandaag mag is morgen absoluut verboden. En niet te vergeten de impact van het gebrek aan personeel, de verschillende dreigingen, het gebrek aan middelen op alle niveaus, de ontelbare overuren, de diensten bij nacht en ontij. Het wordt soms wat veel voor onze medewerkers. Ook voor de ondersteunende diensten en het administratief en logistiek personeel. Moet de politie zichzelf opnieuw uitvinden of moet de overheid begrijpen dat politiewerk en het politieberoep iets bijzonder is? Ik denk eerder het tweede.

Oproep

Overheid, zorg dat de geesten van al uw medewerkers bij de politie terug sereen zijn. Hoe u dat kan doen? Geen geweld tegen onze politieambtenaren. Schep een duidelijk wettelijk kader, een niet mis te verstane COL van het college van Procureurs-generaal, een administratie die ondersteunt, begeleidt uw medewerkers op alle vlakken zelfs het financiële. Geef aan onze medewerkers de broodnodige middelen en vooral zorg voor rust in de hoofden, blijf van ons statuut af. Aanvaard nu eens dat werken bij de politie bijzonder is en dus ook een bijzonder statuut vereist.

Het NSPV Vzw zal er alleszins alles aan doen om de belangen van alle medewerkers bij de politie alsook onze gepensioneerde collega's te verdedigen.



Wij doen dan ook een oproep naar onze achterban om solidair en eensgezind te zijn. Spoor collega's aan om lid te worden van onze vakbond want samen zijn we sterk.

Carlo Médo
Nationale Voorzitter

Gelet Art. 29 van de wet 24 maart 1999 bedraagt de bijdrage voor actieve personeelsleden vanaf 1/1/2018:

- €159,00 (jaarlijkse bijdrage)
- €13,25€ (maandelijkse bijdrage)

Ontvang de Echo digitaal

Scan de QR-code



of ga naar de website.

www.nspv.be



SYNDICALE ECHO Colofon

De 'ECHO' is het trimesteriel tijdschrift van de vzw NSPV. Niet-leden en geïnteresseerden kunnen intekenen op een jaarabonnement door het storten van € 77 op rekeningnummer BE06 3101 1451 1822 van het NSPV.

De adresgegevens worden behandeld in overeenstemming met de Wet op de Privacy (Wet 08/12/1992).

- Verantwoordelijke uitgever: Carlo Médo
- Lay-out - Eindredactie: Joeri Franck
- Strip: Dirk Van der Auwera (D'Auwe)

Provinciale contacten

- **Antwerpen**
Tom de Gent - 0498 88 58 22
- **Limburg**
Jean-Pierre Claes - 0495 84 65 20
- **Oost-Vlaanderen**
Koen Anraed - 0475 61 46 08
- **West-Vlaanderen**
Benny Lavaert - 0494 16 03 27
- **Vlaams-Brabant**
Aldo Houben - 0479 56 88 23
- **Brussel H.G.**
Mario Thys - 0485 55 58 80
- **Gepensioneerden**
Marcel De Loof - 0477 63 90 18



Romboutsstraat 1/011
1932 Zaventem
T 02 644 65 00
F 02 644 67 93
snps@nspv.be - www.nspv.be



<https://www.facebook.com/nspvsnpsngps/>



https://twitter.com/nspv_snps/



<https://www.instagram.com/nspvsnpsngps/>



September, een maand waarin het zonovergoten strand nog slechts een hartverwarmende herinnering is en we vooral bezig zijn met de terugkeer naar school en de werkplek.

September, de maand van de Fêtes de Wallonie, waarbij er in Namen, onze Waalse hoofdstad, altijd iets speciaals in de lucht hangt.

Een heel weekend lang kan iedereen namelijk nog eens goed feestvieren, met als apotheose, de dag van de Namenaars op maandag.

Helaas nopen de moeilijke tijden, die we nu al enkele jaren kennen, ons ertoe om deze feesten, zoals bijna overal ter wereld, met de nodige veiligheidsmaatregelen te omringen. Ook al geldt er voor de politieagenten nog steeds OCAD-niveau 2, terwijl de rest van de bevolking onder niveau 3 valt, begrijpen wie begrijpen kan.

Verbijstering en verontwaardiging alom bij de risicoanalyse van de Fêtes de Wallonie, die tijdens het Basisoverlegcomité van 11/09/2017 (nochtans een symbolische datum) werd voorgesteld. Oordeelt u zelf maar aan de hand van enkele voorbeelden...

Gevaar: Langdurige opdrachten

Vermoeidheid, mentale belasting, stress

Risico: WEINIG WAARSCHIJNLIJK

Fysieke belasting

Risico: BIJNA ONMOGELIJK

Gevaar: Contacten met geïntoxiceerde personen

Risico: WEINIG WAARSCHIJNLIJK

Gevaar: Mensen die niet in een optimale fysieke conditie verkeren

Risico: BIJNA ONMOGELIJK

(Preventie: medisch in staat zijn om de job van agent uit te oefenen)

Gevaar: Gooien met harde materialen

Risico: WEINIG WAARSCHIJNLIJK

Gevaar: Gebruik van een vuurwapen tegen de politie

Risico WEINIG WAARSCHIJNLIJK

Terwijl op andere plaatsen elke festiviteit met de grootste voorzichtigheid wordt aangepakt, zijn de risico's in Namen blijkbaar beperkt?

We stellen hierbij helemaal niet de opleiding van de Naamse politieagenten in vraag, noch de middelen die ter beschikking staan. Wel willen we deze risicoanalyse hekelen waardoor men niet verbaasd mag zijn dat het OCAD-niveau nog steeds 2 bedraagt voor de politieagenten.

In 2000 werd onderofficier Primo PAULETIG op laffe wijze neergeschoten op de 'lundi des wallons', de minst 'onrustige' dag van het weekend, door iemand met een Magnum 357 die de menigte bedreigde.

Iets recenter, maar ook op maandag, vond er een enorm handgemeen met bierglazen plaats op de markt tussen twee rivaliserende bendes. De kopstukken besloten daarna om de spoeddienst van het CHR de Namur aan te pakken.

Twee voorbeelden die niemand natuurlijk hoopt mee te maken, maar die niemand kan afdoen als WEINIG WAARSCHIJNLIJK als er 100 of 200.000 mensen naar Namen afzakken en zich te goed doen aan alcoholische dranken. Zeker in tijden waar de politie en overheden zich zorgen maken over terroristische risico's die helaas alomtegenwoordig zijn.

Dit alles brengt mij tot de volgende gedachte:

Is de politie van Namen voldoende opgeleid? Ongetwijfeld wel.

Zijn ze gemotiveerd en professioneel ? Ze bewijzen dit meer dan voldoende, dag in, dag uit.

Beschikken ze over voldoende middelen ? Zeker en vast

Krijgen ze respect van hun hiërarchie ? Dat valt te betwifelen

Thierry Belin
Nationaal secretaris

GEWELD TEGEN POLITIEAMBTENAREN.

Onze leden hebben het waarschijnlijk al tot vervelens toe moeten horen. Geweld tegen politieambtenaren is voor onze vereniging onaanvaardbaar. Het fenomeen is langzaam in onze maatschappij binnengedrongen en reeds vele jaren ijveren wij ervoor dat al de betrokken overheden en instanties beseffen dat geweld tegen gezagsdragers niet kan getolereerd worden.

Maar welke stappen en mijlpalen zijn er ondertussen al genomen in dit heel omvangrijk dossier?

Indien uw eerste opmerking is dat wij als vakbond de culturele bewegingen in de maatschappij moeten aanpakken dan moet ik u teleurstellen. Dat is voer voor beleidsmensen en academici.

Als NSPV VZW trekken wij wel aan de alarmbel waar wij ook maar kunnen. We laten onze stem horen in uw belang. Laten we beginnen met onze eisenbundel 2016. Wie de eisenbundel van het NSPV gelezen heeft zal onder punt 3 vinden: "tenlasteneming (kosten) politiemens gewond tijdens de dienst." Wij pleiten voor een volledige vergoeding en zowel administratieve als psychologische bijstand. Wie de krant op 9 oktober open sloeg kon lezen: "Wie leven riskeert, mag geen twee keer slachtoffer worden" (Het Laatste Nieuws, 09 okt. 2017). Het resultaat van een heel lange onderhandeling tussen uw vakorganisatie en de overheid. Maar de Minister van Binnenlandse Zaken heeft wel oren gehad naar de uitgebreide argumentatie. Het resultaat is een degelijke regeling om collega's die slachtoffer zijn van extreme gewelddaden tijdens en door de dienst volledig te vergoeden.

Voor het NSPV een redelijk resultaat maar we zullen waakzaam toezien dat deze rechten gewaarborgd worden en we zullen de nodige uitbreidingen en aanpassingen eisen waar het nodig blijkt.

Wij brengen u ook een aantal initiatieven in herinnering waar verschillende partners en werkgroepen sinds 2014 actief zijn in de strijd tegen het geweld tegen politieambtenaren.

- De werkgroep "preventie, opleiding en communicatie" heeft een rapport opgesteld met 71 aanbevelingen. Dit rapport werd gunstig onthaald door de Minister van Binnenlandse Zaken.
- Zo zijn de rubrieken "opvang" en beleidsontwikkeling" klaar tegen eind 2017.
- Een informatiewebsite werd in het leven geroepen en zal kortelings het daglicht zien.
- Een gemoduleerd opleidingssysteem "specialist geweldbeheersing" werd ontwikkeld.
- Een onderzoek naar geweld tegen politie werd aan de Minister toegezonden. Het onderzoek kreeg de naam: "Wat flik je me nu...?" Een uniforme en digitale registratietool werd ontwikkeld en geïmplementeerd.
- Er werden verschillende wetgevende initiatieven genomen betreffende rechtshulp en zaakschade, burgerlijke partijstelling en reffectatie en herneming bij arbeidsongevallen. Ook een omzendbrief inzake het stressteam werd opgesteld.
- Er worden allerlei initiatieven genomen omtrent het gebruik van het wapen, het meenemen van het wapen naar huis. Tevens worden er wetgevende initiatieven genomen omtrent het gebruik van de taser. Ook een studie omtrent het gebruik en inzet van een bodycam is lopende.

- Er werden ook verschillende bijkomende HRM-opleidingen voorzien.
- In sommige gevallen kan de identiteit van de politieambtenaar geheim worden gehouden.
- De standaard risicoanalyse inzake het genegotieerd beheer van de publieke ruimte.

Deze korte bloemlezing geeft slechts een idee. De verschillende standpunten, ideeën en zienswijzen van de betrokken belanghebbenden (overheden, vakbonden, vaste commissie, bewapeningscommissie, ...) kosten ontelbare uren aan overleg en onderhandeling volgens de spelregels van de democratie.

Niemand wil een nieuw arbeidsmiddel invoeren waar de politie alleen maar slechter van wordt. Niemand wil een nieuwe wet of regel aannemen die onze medewerkers in de kou laat staan. Zoveel is duidelijk.

Dit is slechts één dossier tussen de velen waar uw onderhandelaars van het NSPV dag in en dag uit mee bezig zijn om uw belangen te verdedigen. Zij verdienen alle eer... Zijn we er al? Neen helemaal niet. Wij ijveren nog steeds voor een duidelijk signaal van de minister van Justitie, een algemene COL van het College van Procureurs-generaal. Het NSPV VZW zal alleszins al haar middelen in zetten om ervoor te zorgen dat onze leden krijgen waar ze recht op hebben.

Leven we in een perfecte wereld? Zeker niet, maar door eensgezind en solidair te zijn kunnen we ervoor zorgen dat we onze beroepswereld een beetje meer leefbaar, gezonder en veiliger maken.

Carlo Médo
Nationale voorzitter



DURVEN INVESTEREN!

In onze interviewreeks komt ditmaal Hans Bourlon aan de beurt. CEO van Studio 100 – een bedrijf met een omzet van bijna 170 miljoen euro in 2016 – maar ook een auteur van columns die nu in een boek werden gebundeld. Schrijven helpt hem om alles in vraag te stellen.

U bent de spreekbuis van een grote commerciële organisatie. De geïntegreerde politie is een overheidsinstelling met meer dan 42.000 werknemers. Ziet u overlappenden of eerder verschillen tussen beiden?

Een organisatie is een organisatie. De mensen zelf staan niet stil bij wie de finale opdrachtgever is die de doelstellingen uitzet. Bij een overheidsorganisatie doet de overheid dat, bij een privébedrijf doen de aandeelhouders dat.

Het grootste verschil is dat een bedrijf toch meer gedreven is door groei en waardecreatie. Bij Studio 100 is die druk niet zo aanwezig, omdat je er in een creatief bedrijf toch naar streeft dat mensen zich kunnen ontplooiën. Dat doe je door ze in de zon te zetten en te zorgen dat ze tot bloei kunnen komen. In onze pretparken is dat natuurlijk helemaal iets anders. Daar staan procedures omtrent veiligheid voorop. Veiligheid is altijd punt 1 op de agenda van de Raad van Bestuur. Parken in de wereld zijn vrij goed georganiseerd. Tja en daar staan de voeten van een attractiebediende soms op de grond geschilderd. Die moet vooral niet creatief zijn en werken volgens een strak schema. Ik kan mij inbeelden dat een organisatie als de politie toch ook heel sterk volgens procedures georganiseerd is.

In uw boek bent u het eens met Joke, de studente psychologie, die beweert dat slimme en langdurige coaching het belangrijkste is en het beste resultaat geeft. Wat verstaat u onder ‘slimme coaching’?

Mensen kunnen door een doorgezette training tot resultaat komen, als ze tenminste vooruitgang boeken. Een hoogspringster zoals Tia Hellebaut, heel technisch, slaagt erin om van in de jeugdcategorieën tot aan haar 30 daar dag in dag uit bezig te zijn met haar ding, bijgestaan door iemand die haar aanzet tot verbetering: dan kan je top van de wereld worden. Het is opzienbarend waar mensen toe in staat zijn. Het is bijna een oproep tot “ga niet lui in uw zetel zitten” maar zoek wat u aantrekt, en tracht u daarin te verbeteren tot iets wat uiteindelijk rendeert.

Bedoelt u dan een individuele coach die je van nabij opvolgt of eerder het invoeren van procedures?

Kijk naar The Beatles, waarschijnlijk elk op zich een goede muzikant of componist, maar ze zijn in samenspel met 4 tot iets bijzonders gekomen, in concurrentie met mekaar, door van mekaar te leren, ook van een genre van muziek die op dat moment in bloei kwam. En zo bereik je de top. Ik persoonlijk geloof erin.

De politie heeft sinds enige tijd het mentorschap afgeschaft, de 1-op-1 begeleiding, en dit heeft een invloed op de uitkomst. Persoonlijk denk ik dat die 1-op-1 een meerwaarde kan zijn.

Een neef van mij is heel zijn carrière bij de politie geweest. Hij heeft veel meegemaakt en kwam in heel specifieke en bijzondere situaties terecht. Stelselmatig wist hij hoe hij op dingen moest reageren. Samen met je ervaring bouw je zelfvertrouwen op. Mensen van mijn generatie hebben heel vaak iets bijzonders opgebouwd, als die dan nog dynamisch zijn en dit willen doorgeven, vind ik dat heel waardevol. Ik besef dat, wanneer hij erover vertelt, het een zeer uitdagende en moeilijke job is.



U bent een voorstander van een officieel moment om iemand te evalueren, terwijl de evolutie in de HR-wereld stelt dat we daarvan moeten afstappen. Wat zijn voor u belangrijke evaluatiepunten, normen, waarden, attitudes?

Het belangrijkste is dat bepaalde dingen niet altijd gezegd worden. Je moet een officieel moment nemen om mensen in staat te stellen hun zegje te doen. Sommige dagelijkse bezigheden zouden beter kunnen, maar ze worden niet altijd uitgesproken. Of kleine ergernissen tussen mensen die uiteindelijk heel simpel kunnen opgelost worden. Tevens kan het mensen een boost kan geven, wanneer ze officieel horen “dat is wel uitzonderlijk wat je doet”. Dingen worden te vaak op routine gedaan.

Dus de routine doorbreken?

Voor mensen zijn dit vaak belangrijke momenten, ja. Je moet wel omzichtig zijn in de manier waarop je iets aanbrengt, want mijn ervaring is wel dat wat er gezegd wordt heel lang kan blijven hangen.

Er bestaat een boutade onder managers, waarin de ene stelt: “Wat als we X die opleiding laten volgen en hij vertrekt?” Waarop de andere antwoordt: “Wat als hij de opleiding niet volgt en hij blijft?”.

Persoonlijk ben ik voorstander. Mensen die een opleiding volgen gaan eens buitenshuis en komen met anderen in contact, ze verbreden hun horizon. Wij hebben een procedure binnen het bedrijf dat, wanneer een medewerker binnen een bepaalde periode na het volgen van een opleiding het bedrijf verlaat, hij de helft van die opleiding terugbetaalt. Bij mijn weten is dit echter nog nooit gebeurd in bij ons.

Steunt u mensen ook in hun carrièreplanning?

Dat is nogal een moeilijk punt. Mensen hebben vaak ambities die ze niet uitspreken. Wanneer niemand hen daarnaar vraagt, kan dat wel eens tot frustraties leiden. Zeker in onze sector is dat wel iets dat zich af en toe voordoet. Je mag een mens nooit als een constante bekijken. Mensen hebben meestal voor zichzelf, zelfs al vind je ze goed in wat ze doen, nog wel een ander verlangen op dat moment. Je moet opletten dat ze niet met verlangens zitten die niet haalbaar zijn. Een bedrijf, begrepen alle medewerkers, is een dynamisch gegeven, maar ook een vrij complex samenspel. Iemand met veel dynamiek en inzet kan echter alle richtingen uit. De man die onze parken leidt, is op jonge leeftijd binnengekomen als boekhouder. Hij had een grote interesse in de sector, hetgeen vrij uitzonderlijk is. Ooit is hij nog jobstudent geweest in Bobbejaanland en nu is hij de man die 6 parken leidt. Dat is natuurlijk mooi om te zien. Dat kan alleen binnen bedrijven zonder plafonds. Het kan ook mislopen natuurlijk, dat iemand terecht komt waar hij absoluut niet thuis hoort. Daar ben je als werkgever ook verantwoordelijk voor.

Ik las ook dat je jezelf constant ter discussie moet durven stellen. Merkt u in uw leiderschap een evolutie op?

Wij zijn hier begonnen met 5 mensen die verhaaltjes en liedjes schreven. Al snel groeide het bedrijf. Er volgde een eerste overname, dewelke een bijzondere leerschool was. Ik moest mezelf blijven bekwamen, want ik heb absoluut geen financiële of economische opleiding gehad. Onder-tussen hebben we een tiental overnames achter de rug, gaande van K3 tot de Meli en een Duits park. De voor-naamste reflectie is het besef dat je niet alles weet en dat je je moet omringen door mensen die het wel weten. Dat is een dynamiek die er bij mij altijd is geweest. Mensen die het wel weten moet je op het voorplan duwen, zodat het beste in hen naar boven komt. We moeten allemaal een beetje aan elkaar plakken met lijm, maar ook goed in het oog houden dat de hoogmoed niet toeslaat.

Het eerste deel van het boek gaat vooral over identiteit, wie ben ik, waar kom ik vandaan, in welk kader ben ik op-gegroeid, dat is iets wat iedereen bezighoudt zonder dat je daarvoor nationalist moet zijn. Je kan je nestgeur niet verlooehenen. Een flink ander deel gaat over de valstrik van de hoogmoed, iets wat je veel ziet onder managers en mensen die macht en aanzien bereiken, die in situaties komen waarin ze zichzelf niet meer in vraag stellen.

Bouwt u daarvoor zichzelf een veiligheidsmechanisme voor in?

Ja ik probeer mij te omringen met de juiste mensen, dat is uiteindelijk wat een manager moet doen. Dat is de sleutel van een trainer van een voetbalploeg die het goed doet; zorgen dat hij de juiste spelers heeft en ze op de juiste manier aan elkaar lijmen.

Wanneer u spreekt over zaken die u nauw aan het hart liggen, kom ik automatisch uit bij de grote fraudezaak waarvan Studio 100 het slachtoffer werd. Dat kan niet anders dan dat u als mens gepakt heeft. In uw boek heeft u het dan over normvervaging. Ziet u hierin een evolutie?

Ja. Ik heb, als eerste job, ooit nog voor een ministerie gewerkt als tijdelijk tewerkgestelde. Qua normvervaging heb ik daar zeer extreme dingen gezien. Ik werd bij de baas geroepen en die vertelde mij dat er een systeem van pointeren was met glijdende uren. Iemand pointeerde 's ochtends om 7u voor iedereen, iemand anders pointeerde 's avonds om 18u voor iedereen. Dat gaf recht op anderhalve dag extra verlof per maand. Hij vroeg me "je doet toch mee?". Je komt van school, je zegt "jaja". 2 à 3 weken later was er controle van de personeelsdienst en heel die afdeling hing eraan en ik ook. 2

à 3 weken aan het werk en ik was al een fraudeur. Dat is normvervaging en dat begint bij de baas. Toen kwam de vakbond en die hebben het geregeld. In elk geval is het systeem daarna veranderd. Heeft de vakbond daar een goede rol in gespeeld? Ja voor mij wel natuurlijk, want dat is iets wat je op dat moment overkomt. Je gelooft je baas toch.

Dat is extreme normvervaging op zo'n ministerie en ik denk niet dat dat vandaag nog gebeurt.

Het verbaasde mij dat u na die fraudezaak de medewerkers méér vertrouwen hebt gegeven.

Veel mensen spraken mij aan over deze zaak en dergelijke platte fraude gebeurt blijkbaar wel vaker. De ouders zijn vaak charmeurs en intelligent met diep vanbinnen vreemde neigingen. Ik ben blij dat we de beslissing ge-

nomen hebben om via het gerecht te gaan, omdat je daar een voorbeeldfunctie in hebt. Als je naar de omvang kijkt, spreek je over misdaad in de hoogste graad.

Thans staat er in onze arbeidsovereenkomst dat wij het recht hebben om een forensische audit te doen bij dergelijke fraude. Mensen die dat soort zeer bijzondere bedoelingen hebben kan ik alleen maar verwittigen dat er geen geheimen meer zijn in een mensenleven. Er is 1 boodschap die ik wil meegeven: hou in uw achterhoofd dat dergelijke fraude altijd kan gebeuren, vooral in een groeiend bedrijf dat projectmatig werkt. Uiteindelijk zal je altijd moeten vertrouwen, maar doe op tijd een steekproef. Alles gaan dichtsnoeren en iedereen wantrouwen zou ik echt niet kunnen.

Over de technologische vooruitgang zegt u dat die niet te stoppen is en dat digitalisering catastrofaal kan zijn voor traditionele bedrijven. Hoe schat u dit in voor de politie?

Als een absolute troef. Je moet daar maximaal de voordelen van onderzoeken en er voldoende in investeren. De trein raast voort, maar pas op voor goeroes die leven van een radicaal verhaal. De mannen die 10 jaar geleden zeiden dat de gedrukte krant 5 jaar later niet meer zou bestaan ... maar ze is er wel nog! Niemand voorspelde dat hln.be zou ontstaan. Dat is een nieuw medium, een soort YouTube kanaal met het allerlaatste nieuws, aangevuld met leuke filmpjes. Een krant is eigenlijk niet meer het nieuws van de dag, maar het nieuws van gisteren. Altijd opletten met radicale en simpele verhalen, elk fenomeen op zich is anders en specifiek.

U heeft het ook over de economische bevrijding en de opheffing van de sociaal-maatschappelijke achterstand bij vreemdelingen. Verkiest u een politieorganisatie die een weerspiegeling is van de maatschappij of eerder een homogene groep crimefighters?

Migratie van grote bevolkingsgroepen is een gegeven. De mensen die hier zijn, moeten we maximaal opnemen in onze maatschappij. We moeten daar "mijnheer" tegen zeggen. Dan worden ze iemand! We moeten ze opleiden, zorgen dat ze erbij horen, dat ze de brug maken met hun gemeenschap. Ik vind dat absoluut heel belangrijk. Je kan daarover zagen, maar die mensen kunnen veel beteken-

kenen voor onze maatschappij. Onze maatschappij vergrijsd en we spreken hier toch over veel jonge mannen die hier vandaag zijn. Die willen en staan voor veel open. Je moet er wel voor zorgen dat, wanneer het over moslims gaat, ze niet enkel in de moskee als "mijnheer" worden aangesproken, maar dat wij dat ook doen. Economische ontplooiing zal de basis zijn

voor integratie. Als zij iemand worden, als zij iemand zijn - dat is in een bedrijf niet anders - dan zullen zij tot bloei komen, dan zullen ze 1 van ons zijn.

Zou u het als een meerwaarde zien dat mensen die dit parcours hebben afgelegd beginnen te werken bij de politie?

Ik denk het wel ja. Ook daar moet je je medemens kennen, je moet een aantal patronen en waarden kennen die wij hanteren, maar ik denk dat daarop precies rekruteren wel een waarlijk iets zou kunnen zijn. Het zou wel een snelle stap zijn, vluchtelingen die als 14-15-jarige hier binnen komen, 4-5 jaar later al politiemann zijn. Maar dat kan hé, je hebt er die ongelooflijk snel zijn en je hebt er die met meer dingen worstelen en trager vooruitgaan. Je hebt er die het volledige stratenplan van Antwerpen van buiten

leren, die kennen alle tramhaltes en de bijbehorende uur-schemas. Die zijn daar geobsedeerd mee bezig.

Eigenlijk is het "waar een wil is, is een weg".

Dat wel ja. De ene is daar al wat gevatter in dan de andere.

Naar het einde van uw boek heeft u het over het pensioen, het staat ons allemaal te wachten. Bent u van mening dat iedereen langer zal moeten werken of dat er toch uitzonderingen mogelijk zijn volgens het uitgeoefende beroep? Dan denk ik aan de discussie over de zware beroepen.

Pensioen is een bijzondere uitdaging. Dat stuk gaat over hoe je kan leven zonder strepen op je schouder. Voor veel mensen is dat een moeilijke stap. Mijn eigen vader bijvoorbeeld is 90 jaar en die is met pensioen gegaan toen hij 60 was. Dat is dertig jaar, een behoorlijk stuk van je leven om zinvol in te vullen. Dat is allemaal niet zo evident. Het is een 'savoir vivre' die je nodig hebt. De meeste mensen willen graag nog relevant zijn en willen dingen doen. Ik vind dat onze maatschappij daar maximaal aan tegemoet moet komen. Als je naar een themapark in Orlando gaat, zie je dat veel 70ers die attracties bedienen. Ze blijven werken, omdat de pensioenopbouw er minder goed is. Als je kindjes hebt en je gaat naar een attractie bediend door een 70-jarige, heb je daar toch meer vertrouwen in dan in een schoolverlater waarvan je denkt dat die daar is om een lief te zoeken? Onze maatschappij zou toleranter moeten zijn tegenover gepensioneerden die nog van alles willen doen. Hier word je financieel gewoon gestraft als je nog wil werken.

Veel gepensioneerden worstelen met een soort "blues" en komen uiteindelijk in een zwart gat terecht. Er is daar geen begeleiding rond. Ik heb dat ervaren bij mensen die ik persoonlijk ken. Zij hadden een heel sociaal leven en kregen veel achting. Eens op pensioen kent niemand hen nog.

Als uitsmijter had ik het graag over de legerdienst gehad, omdat ik merk dat u daar in uw boek toch wel bewondering voor had. Hoe is dat zo gekomen?

Op die leeftijd deed ik graag aan sport en ik heb eraan getwijfeld om burgerdienst te doen in die periode. Uiteindelijk heb ik mij laten overtuigen om toch bij het leger te gaan en dat meteen te doen als kandidaat-reserveofficier. Ik kwam terecht bij de medische dienst in Gent. Ik heb daar veel aan gehad en, zeker samen met de scouts, vooral leiding leren geven. Niet gemakkelijk, met 30 man die tegen hun goesting naar het leger komen. Er was maar 1 oplossing: de sfeer erin brengen. Tevens heb ik ook bepaalde dingen ervaren, zoals een week in een bos op kamp gaan diep in Duitsland, zonder warm eten. Daarna geniet je dubbel en dik van biefstuk met friet. Dat zijn misschien onnozele dingen, maar dat maak je van je leven niet meer mee. Ik kijk daar positief op terug.

Als ik u zo hoor, u zou geen tegenstander zijn van de herinvoering van de dienstplicht?

Ik vind dat dat zeer zinvol zou kunnen zijn, ja. Al was het maar de fysieke kant, mensen in groep iets te laten doen. Zowel voor mannen als voor vrouwen zou dit een mijlpaal in hun leven kunnen zijn. Nieuwe initiatieven in die richting zouden zeker positief zijn.

Interview: Alain Peeters

Van het boek van Hans Bourlon, de inspiratiebron voor dit interview, geven we 20 exemplaren weg.

Wil jij kans maken op dit boek? Stuur dan voor 1 december het antwoord op volgende 2 vragen ofwel per mail naar **echo@nspv.be** of via onze Facebookchat op **www.facebook.com/nspvsnpngps/**

1. **Waar is de hoofdzetel van studio 100 gelegen?**
2. **Hoeveel juiste antwoorden op vraag 1 krijgen we binnen voor 1 december 0:00u?**



WANNEER DE OVERHEID EEN VERSNELLING HOGER SCHAKELT

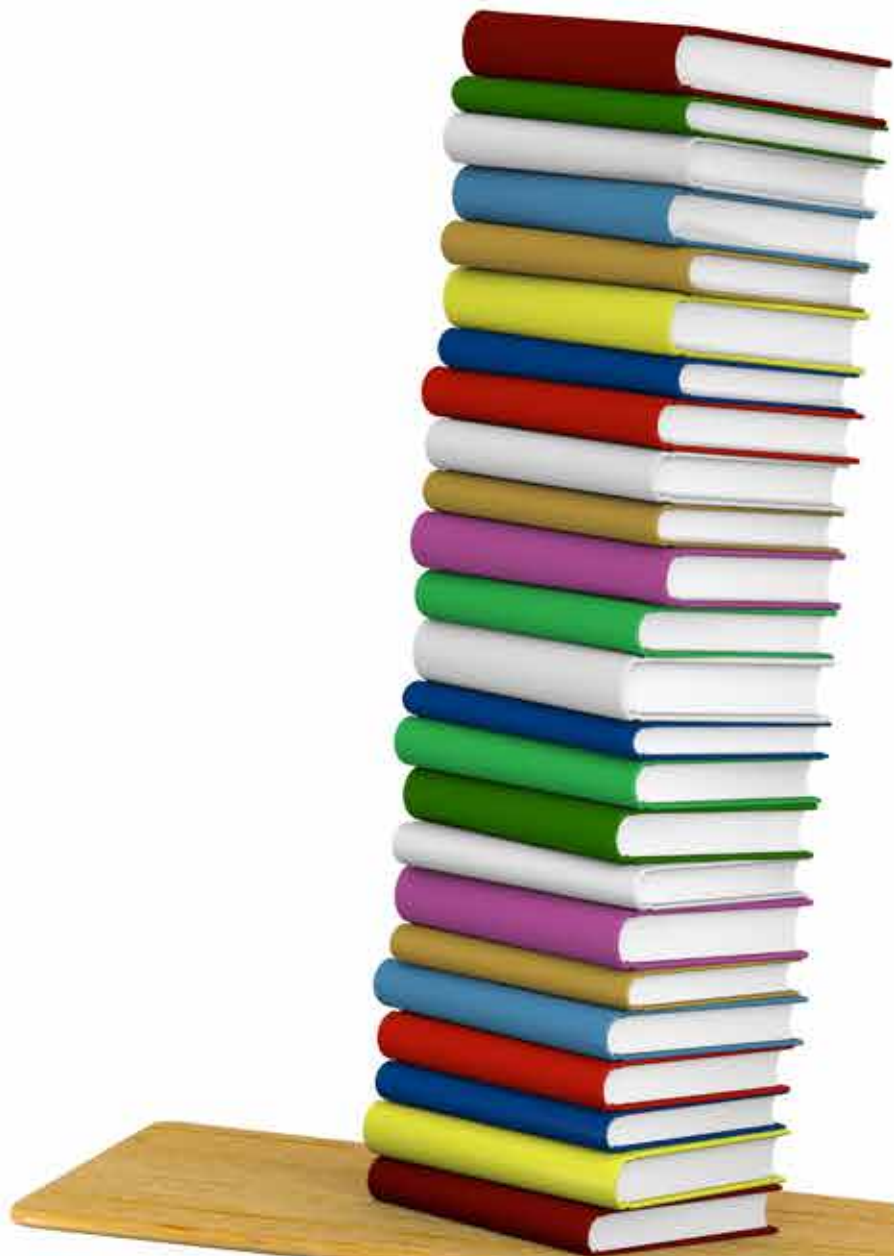
Het internet maakt nu al enkele jaren onlosmakelijk deel uit van ons leven. Zelfs bij de mensen die nog wat terughoudend zijn, lijkt het erop dat ze er op een bepaald moment toch mee om moeten leren gaan.

Zo probeert de overheid haar achterstand in te halen en ook de federale overheid ontsnapt er niet aan. De recente lancering van een nieuwe website voor uw loopbaan, nl. mycareer.be, kan ook voor u belangrijk zijn.

Wat is dat nu weer, denkt u?

Mycareer.be is niet meer of niet minder dan een momentopname van uw loopbaan. U kan namelijk in één oogopslag uw loopbaan consulteren, ongeacht uw beroepssituatie (loontrekkende, zelfstandige, ambtenaar, inactief of andere). Neem gerust eens een kijkje op de website. Op het einde van de loopbaan kan het namelijk een beetje te laat zijn om inputfouten te corrigeren.

Bent u minder ervaren met het internet? Tik dan gewoon “mycareer.be” in uw browser in en klik op het eerste zoekresultaat.



Op de website kan u uzelf op verschillende manieren identificeren.

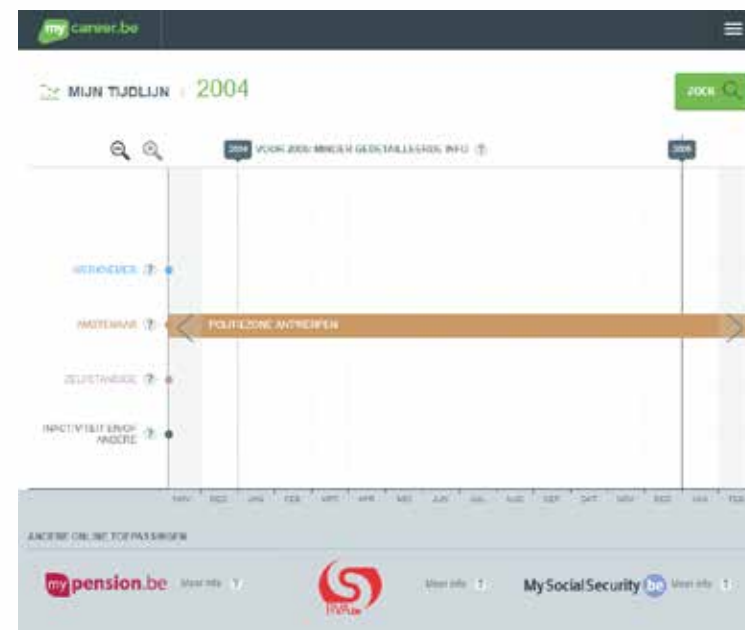
U kan gebruikmaken van:

- uw elektronische identiteitskaart eID. U moet hierbij wel over een kaartlezer beschikken en uw PIN-code kennen.
- een login en een paswoord die u tijdens het eerste gebruik kan aanmaken via het federale identificatiesysteem CSAM.
- uw TOKEN, een soort bankkaart met een reeks geheime codes. Opgelet, dit systeem zal binnenkort worden vervangen door de twee andere systemen die beter beveiligd zijn.

Op de homepage vindt u een korte videodemonstratie terug en meer informatie over de inhoud van de website.

Op het eerste scherm staat er onmiddellijk een overzicht van uw loopbaan. U kan een samenvatting van uw loopbaan krijgen in de vorm van cijfers, grafieken en tabellen.

- Bovenaan: de datum van uw eerste gekende werkdag en de datum van uw laatste gekende werkdag. Daartussen was u actief als loontrekkende, ambtenaar of zelfstandige.
- Onderaan links: staafdiagram met het aantal gekende werkdagen doorheen de tijd. Opgelet: sommige dagen kunnen twee keer geteld worden (bijvoorbeeld zelfstandige in bijberoep).
- Onderaan rechts: tabel met de top 5 van de activiteiten voor de volledige loopbaan waarbij het aantal gekende dagen het grootst is. Hier is het ook mogelijk dat sommige dagen twee keer geteld worden.



Naast het tabblad « MIJN OVERZICHT » zijn er ook nog andere tabbladen mogelijk. U kan ook MIJN TIJDLIJN, MIJN LOOPBAAN IN DETAIL en MIJN CONTACTDOSSIERS raadplegen.

Als u met uw muis over de verschillende items scrolt, krijgt u meer gedetailleerde informatie te zien.

De website staat rechtstreeks in contact met mypension.be ; MySocialSecurity.be en RVA

Wat is het verschil tussen mypension.be en mycareer.be ?

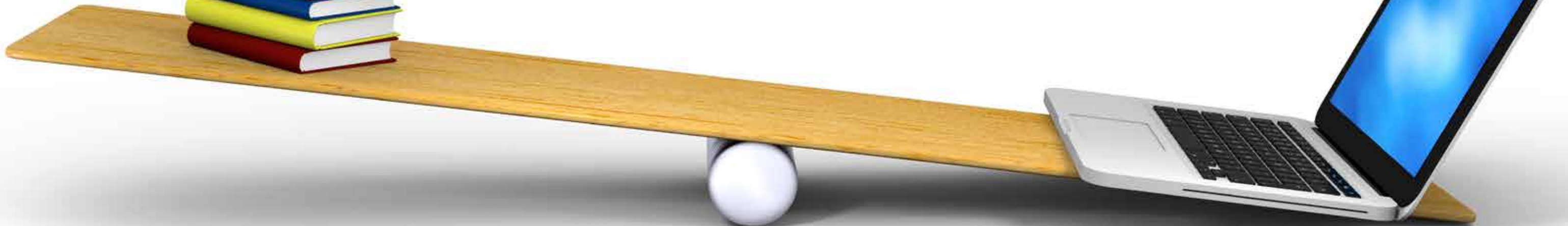
U moet eerst en vooral weten dat mypension.be en mycareer.be twee aparte applicaties zijn die door verschillende instanties worden beheerd, zelfs al werken ze nauw samen. Deze applicaties streven niet hetzelfde doel na en de vermelde gegevens kunnen dus verschillen.

Mycareer.be vermeldt neutrale gegevens. Er vond met andere woorden geen interpretatie plaats om bepaalde rechten op te bouwen, zoals bijvoorbeeld het recht op pensioen.

Mypension.be vermeldt alleen maar de gegevens die in rekening moeten worden genomen voor de toekenning van uw pensioen. Op mypension.be houdt men rekening met de periodes die een impact hebben op uw pensioen (bijvoorbeeld de geregulariseerde studiejaren) terwijl ze geen deel uitmaken van uw loopbaan. Omgekeerd zullen de periodes die geen impact hebben op uw pensioen (bijvoorbeeld onbetaald verlof, zonder persoonlijke bijdrage) niet worden vermeld.

Zoals u zelf kan zien, probeert de overheid inderdaad haar achterstand in te halen. We vinden het dan ook belangrijk dat we u melden dat u de juistheid van uw gegevens moet controleren zodat u ze, indien nodig, zo snel mogelijk kan verbeteren. De website biedt trouwens ook de mogelijkheid om een contactdossier op te stellen waarbij u om uitleg, correcties of toevoegingen kan vragen.

Pascal Himpe



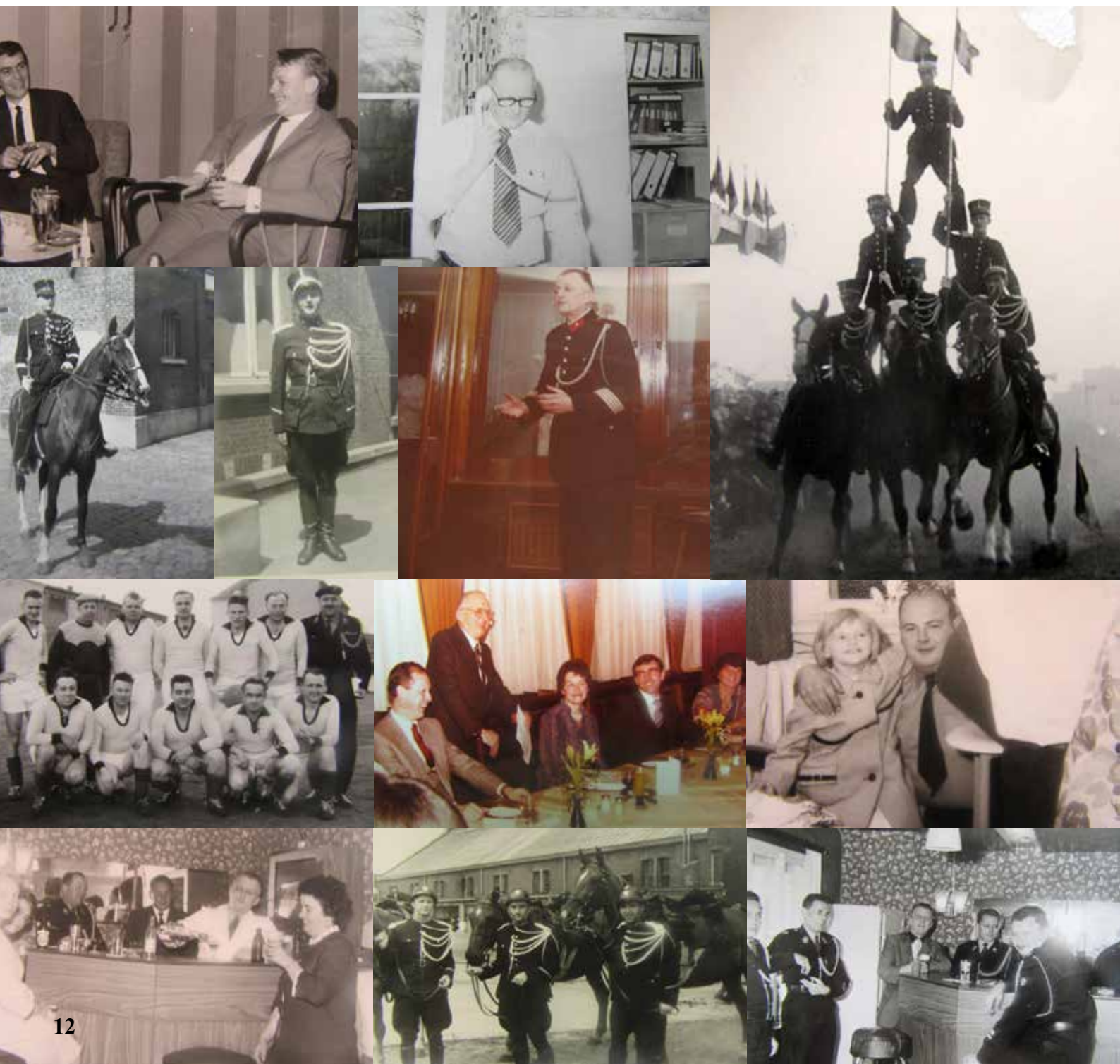
Nostalgie

Brigitte Mester is na het overlijden van haar vader Jacob Mester (foto links) op zoek naar contactgegevens van Joep Wuyts (Siegen) en Marcel Van Esch (Kassel-Keulen). Ze wil graag wat herinneringen ophalen. Bent of kent u ook één van de personen op de foto's dan horen we dit graag van u. Wij brengen u in contact met Brigitte

Wilt u meer foto's bekijken of de afbeeldingen wat groter zien? Surf dan zeker eens naar onze site.

<https://nspv.be/nl-nl/fotosevenementen/jacob-mester>

Indien u iemand herkent mag u mailen naar echo@nspv.be of bellen op ons algemeen nummer en uw boodschap doorgeven. 02/6446500



COVER: INNOVEREND ONDERWEG NAAR EEN STEEDS BETERE DIENSTVERLENING

Als je iemand al een poosje niet heb gezien, vraag je je weleens af “hoe zou het nou zijn met ...?” Af en toe hoor ik bij klanten van COVER of bij leden van het NSPV de vraag “hoe gaat het nu met COVER?”

Enerzijds is dit goed, omdat dit wil zeggen dat je niet geconfronteerd bent geweest met een vervelende situatie die tussenkomst van de verzekering nodig maakte, maar bij sommigen bestaat de perceptie dat COVER niet evolueert en zelfs zou stagneren. Wel, beste lezer, vrees niet, COVER is in totale renovatie, maar de werken lopen op z'n einde en binnenkort zullen de afschermzeilen kunnen weggenomen worden.

Sta mij ondertussen toe enige previews te geven over de toekomstige werking van de onderneming, nu het gonst van activiteiten met het geluid van een hoogspanningscabine in volle turbulentie. Vooreerst hebben wij verder onze interne werking verder gestroomlijnd en de structuren, de werkmethodes en de ondersteuning nog diepgaander uitgebouwd, zodat we jullie nog beter ten dienste kunnen staan. Een laatste ontwikkeling op dit vlak was de introductie van een mailadres feedback@cover-risk-management.be, dat je de kans geeft ons je opmerkingen, suggesties en ook klachten direct over te maken. Een sterk uitgewerkte opvolging zal de ingekomen mails analyseren en zal je ook effectief feedback geven van wat we daadwerkelijk met je bemerking of suggestie doen.

Voorts COVER gelooft rotsvast in de kansen die de digitalisering kan bieden in de toekomst. Daarom bouwen wij een digitale strategie uit die volledig gericht is op de positieve klanten-ervaring. We investeren dus niet zoals velen zomaar in wat digitale componenten, maar oriënteren dit op onze algemene strategie van klantentevredenheid en -waardering

In de nabije toekomst mag je dus een e-commerce onderdeel op onze website verwelkomen, een website die op dit moment een volledige upgrade krijgt. Via dit e-loket zal je dan ook bepaalde verzekeringen rechtstreeks kunnen afsluiten, dit tot de effectieve ondertekening toe, wat het geloop, gepost en gescan verder zal uitsluiten. Ook komt er nu snel een koppeling aan onze website van een MyCover onderdeel met persoonlijke login, waar je onmiddellijk al de polissen die jij onderschreef terugvindt. Een mobile app zal tegelijkertijd eenzelfde functionaliteit aanleveren, zodat je overal en ten alle tijde de verzekeringsinfo die er voor jou toe doet op zak kan hebben.

Daarenboven neem COVER qua portefeuille ook de vlucht vooruit en in 2018 zal het eerste jaar worden waarin een aantal nieuwe producten onze vitrine zullen vullen. Het betreft verzekeringen die interessant kunnen zijn voor de actieve politiemans, de naaste familie of het sympathiserend lid NSPV. We herhalen hier graag nog even dat een sympathisant lid van identiek dezelfde COVER-producten kan genieten als het volle lid van het NSPV.

Ook belangrijk om weten is dat COVER de intentie heeft om dé verzekeringsagent van en voor dé politiemensen te worden.

Om dit doel te bereiken zullen producten worden uitgewerkt en partnerships worden aangegaan, zodat we verzekeringen kunnen aanbieden die uiterst nuttig zijn voor de actieve politiemans en die enkel en exclusief via COVER te verkrijgen zullen zijn.

Tot slot en om het voorgaande punt te kunnen uitwerken, heb je solide partners nodig en COVER gaat dan ook in zee met een wereldspeler op het vlak van de verzekeringen. We zullen de naam van deze partner echter pas onthullen bij de lancering van de eerste nieuwe verzekering in eigen beheer, iets wat jullie vanaf 1 januari 2018 mogen verwachten

Boodschap blijft dus: hou ons in het oog. Het is niet omdat je naar de rand van het bos tuurt en geen verandering ziet, dat er binnen het bos niets beweegt. De kudde nieuwe producten is “on the move” en klaar om uit het woud te breken. We gaan jullie uiteraard nauwgezet blijven informeren maar toch ook deze goede raad: hou de rand van het bos dus stevig in de kijker en bezoek ten gepaste tijde onze (binnenkort vernieuwd) website.

Tot gauw,
Voor de COVER crew
David J VROOME - CEO

Eervolle onderscheidingen Stand van zaken

Sedert de politiehervorming werden er geen eretekens meer uitgereikt aan het personeel van de geïntegreerde politie. Er was immers geen wettelijke basis meer voor. Eens dit rechtgezet was, staken de problemen van onvoldoende (of geen) capaciteit en een enorme achterstand de kop op. Ook de logge procedure zorgt voor de nodige werklast. Diverse diensten (zowel intern als extern de politie) dienen een deel van het werk te doen en/of hun fiat te geven, er is weinig geautomatiseerd, ellenlange lijsten dienen handmatig vergeleken te worden.

Naar aanleiding van de vele vragen van het personeel en de vele berichten op de sociale media, werd een vergadering belegd met de verantwoordelijke dienst, DRP-P-MI-Geïntegreerde Steun. Deze dienst bestaat, naast het diensthoofd, uit 4 personen (1 voltijds, 2 deeltijds (4/5) en 1 deeltijds (4/5) vanaf september). Zij zijn tevens verantwoordelijk voor een aantal andere zaken, zoals het toekennen van stamnummers, versturen van documenten inzake syndicale premies, ...

Procedure

Twee maal per jaar worden eretekens in de Nationale Orden uitgereikt, namelijk op 08 april en op 15 november. Voor deze data dient telkens een ganse procedure doorlopen te worden. Zijn de begunstigden nog in leven? Hebben ze reeds een onderscheiding gekregen? Vallen ze niet onder de regeling van het leger? Invloed van eventuele tucht- en/of gerechtelijke procedures, ...

Eens deze controles gebeurd zijn, gaat het vervolgens van Screening naar de eenheden, waar opnieuw een aantal zaken nagezien worden. Van de eenheden gaat het via DRP-MI-P Geïntegreerde Steun naar SAT Binnenlandse Zaken. Het KB wordt voorbereid en ter publicatie overgemaakt. Eens het KB gepubliceerd is in het staatsblad, kunnen de oorkondes verspreid worden.

Problemen

Eerst en vooral dient vermeld te worden dat de verantwoordelijke dienst een erfenis uit het verleden op haar bord gekregen heeft. Jarenlang is er, ondanks de vele parlementaire vragen en beloften, weinig of niets gebeurd inzake het verlenen van de eervolle onderscheidingen



Het spreekt voor zich dat ook de procedure enkele problemen met zich meebrengt:

- Zo moet DRP-P-MI-Geïntegreerde Steun nagaan of de begunstigden nog in leven zijn, doch deze dienst beschikt niet over een toegang tot het rijksregister.
- DRP-P-MI-Geïntegreerde Steun beschikt niet over alle (functionele) mailadressen van de eenheden om er de dossiers naar toe te sturen.
- Diverse eenheden reageren niet op de dossiers die ze toegestuurd krijgen.
- De dossiers inzake leden van de Federale Politie lopen vertraging op door reorganisatie, mobiliteit, pensionering.
- Het is ook telkens wachten op de ondertekening van het KB.

Daarnaast zijn er ook nog problemen inzake wetgeving en interpretatie.

- Er zijn aanpassingen nodig aan het KB inzake het verlenen van eervolle onderscheidingen (bv ponderatie Calog)
- Wat indien iemand in 2001 recht had op een onderscheiding, maar in 2010 een veroordeling opliep?

De nationale orden

In totaal zijn er reeds 15542 dossiers. Hiervan kunnen 9827 dossiers als afgehandeld beschouwd worden (oorkonde ontvangen, geweigerd, overleden) zodat er nog 5715 dossiers overblijven. Van deze 5715 dossiers liggen er zomaar liefst 2801, zijnde 49 %, te wachten op validatie door de Korpschefs of de verantwoordelijke directeurs.

DRP-P-MI-Geïntegreerde Steun wil tegen eind 2017 de dossiers van 2004 en indien mogelijk 2005 afwerken.

De burgerlijke eretekens

Wat het verlenen van de burgerlijke eretekens betreft, is er een achterstand van meer dan 14000 dossiers.

Een eerste testbestand (4972 dossiers) werd aangemaakt en naar de screening gestuurd. Er wordt verwacht (en gehoopt) dat deze dossiers vanuit de verschillende eenheden terug bij DRP-P-MI-Geïntegreerde Steun zijn tegen half november 2017.

Gezien de achterstand dateert uit 2001 wil de drukkerij van de overheid de desbetreffende oorkondes niet meer drukken. Dit zal dus bij de politie gebeuren. Het daartoe benodigde (speciaal) papier werd reeds besteld.

DRP-P-MI-Geïntegreerde Steun wil tegen eind november 2017 klaar zijn met de aanmaak van de dossiers tot en met 2008. Dan is het hopen op een snelle afwerking van de procedure door de andere betrokken diensten.

En nu?

Het hoeft geen betoog dat DRP-P-MI-Geïntegreerde Steun reeds heel wat werk verzet heeft in dit dossier. Er is een realistisch plan van aanpak en er is een goede opvolging. Het is de bedoeling dat per 3 maand de achterstand van 2 jaar weggewerkt wordt. Zo zou men tegen eind 2019 à jour zijn.

Er is een voorstel om de dossiers van de gepensioneerden van de Federale Politie als volledig en zonder problemen te beschouwen. Op die manier zou de procedure serieus ingekort worden.

Tevens zal men proberen om de vacante plaats (1 Calog Niv C) te laten openstellen.

Wat doet het NSPV?

Wij kunnen de inspanningen van DRP-P-MI-Geïntegreerde Steun alleen maar toejuichen. We zullen hen dan ook steunen waar mogelijk, door bv in eerste instantie de Korpschefs die in gebreke blijven via de BOC's aan te manen de dossiers af te werken. Verder zullen wij de toestand opvolgen en waar nodig en mogelijk, de betrokken diensten (zowel intern als extern) contacteren om de achterstand zo vlug mogelijk weg te werken.

Paul Vansteenkiste



Vragen en antwoorden

Niemand kan, of durft ook maar te ontkennen dat ons pensioenstelsel zeer gecompliceerd is, vooral tijdens de overgangperiode naar 2022 toe, door het afbouwen de verhogingscoëfficiënt naar 1,0500 voor de voordelige loopbaanbreuken (Tantièmes). Ook de verschillende waarden bij de pensioenstelsels onderling maken een verwarring des te groter. Men spreekt dan nog niet van NAVAP en zijn gevolgen. Hoe meer men zich verdiept in deze materie, hoe meer vragen er gesteld worden. Via deze Syndicale echo willen wij de antwoorden op die gestelde vragen aan al onze leden mededelen.

In rekening brengen van verborgen diensten.

Vraag: Is dit wel juist? Volgens Mypension kan ik vroeger met pensioen met minder dan de door mij uitgerekende gepresteerde maanden. (Verhogingscoëfficiënt van het "pensioenjaar" inbegrepen).

De voorwaarden om de waarde van de gepresteerde maanden te bepalen in de overheidssector is wel soepel, iets wat men bij een loopbaan als werknemer of zelfstandige niet heeft. Zo sprak men destijds bij PDOS over "geschenken". Met andere woorden was men gul met het laten doorwegen van niet gepresteerde diensten. Zo worden o.a. loopbaanonderbreking, onbetaalde afwezigheden gelijkgesteld met dienstactiviteit, en men maakt geen onderscheid tussen deeltijds werken en voltijdse diensten. Maar wat men het meest over het hoofd ziet, zijn de periodes vóór het begin van de loopbaan en na het einde van de loopbaan.

- **Onvolledige loopbaan binnen een kalenderjaar als ambtenaar (tantième 1/60) Er wordt geen verhogingscoëfficiënt toegepast.**
 1. Als men minstens 4 maanden en geen andere diensten, aan voltijds equivalent gewerkt heeft binnen het kalenderjaar telt dit kalenderjaar voor 12 maanden. (+ 6 maanden)
 2. Als je minder dan 4 maanden aan voltijds equivalent gewerkt heeft binnen een kalenderjaar telt enkel de exacte duur van de gepresteerde diensten als ambtenaar.
- **Onvolledige loopbaan binnen een kalenderjaar als politieambtenaar (tantième 1/50) Er wordt een verhogingscoëfficiënt toegepast.**
 1. De effectieve loopbaanmaanden worden vermenigvuldigd met de verhogingscoëfficiënt. Is het product van deze berekening meer dan 4 maand en minder dan 12 maanden wordt het afgerond naar 12 maanden.
 2. De effectieve loopbaanjaren worden vermenigvuldigd met de verhogingscoëfficiënt en is het product van de berekening hoger dan 12 maanden dan wordt de maanden, of deel van een maand meer aangenomen voor het bepalen van de vervroegde pensioendatum.

Voorbeeld:

1. Men heeft binnen het kalenderjaar gewerkt van 01 januari tot 31 juli = 7 maanden. Verhoogt met de verhogingscoëfficiënt van 2018 = 8 maanden. In dit geval wordt dit jaar afgerond naar 12 maanden.
2. Men heeft binnen het kalenderjaar 11 maanden effectieve dienst als politieambtenaar dan worden de maanden vermenigvuldigd met de verhogingscoëfficiënt van het jaar 2019. (11 x 1,1454 = 12,5 maanden. Alle maanden of deel van de maand wordt in rekening gebracht voor het vervroegd pensioen.

mypension.be

mijn wettelijk pensioen

mijn aanvullend pensioen

FR ~ NL ~ DE | U bent hier: mypension.be

Contacteer ons

FAQ

MySocialSecurity.be

Federale Pensioendienst

Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen

Sigedis-DB2P

Uw online pensioendossier

Welkom op mypension.be. Op deze website vindt u een handig overzicht van uw wettelijke en aanvullende pensioenen. U krijgt toegang tot uw gegevens door u aan te melden met uw e-ID of met een token.

Wettelijk pensioen

U ontvangt een **wettelijk pensioen** wanneer u in België als werknemer, zelfstandige of ambtenaar gewerkt hebt.

Naar mijn wettelijk pensioen

Aanvullend pensioen

Een **aanvullend pensioen** krijgt u bovenop uw **wettelijk pensioen**. Uw werkgever of sector kan een pensioenplan of groepsverzekering aanbieden of u kan als zelfstandige zelf een overeenkomst afsluiten.

Naar mijn aanvullend pensioen

Pensioensparen

Pensioensparen doet u op eigen initiatief bij een bank- of verzekeringsmaatschappij. Deze gegevens zijn niet beschikbaar in mypension.be. Surf naar Wikifin om meer te weten te komen over pensioensparen.

Vraag: Ik verjaar in januari van 2019. Schijnbaar mag ik op vervroegd pensioen met 43 lange loopbaanjaren in plaats van 44 lange loopbaanjaren. Is dit correct?

In 2019 dient men 60 jaar te zijn en 44 lange loopbaanjaren tellen. Als je in januari van 2017, 2018 of 2019 60 jaar zou worden dan kan je genieten van de verhogingscoëfficiënt van het vorige kalenderjaar.

Voorbeeld:

Men wordt in januari 2019 60 jaar met 38,5 politionele dienstjaren. Voorwaarde voor 2019: 60 jaar zijn en 44 lange loopbaanjaren tellen.

De normale regel zou zijn: $38,50 \times 1,1200 = 43$ jaar. Men komt 1 jaar te kort voor het vervroegd pensioen. Bij toepassing van deze regel door de verhogingscoëfficiënt van 2018 te nemen zal men 38,5 jaar vermenigvuldigen met 1,1454 = 44 jaar. Dit geldt enkel voor de jaren 2017, 18 en 2019.

Vraag: Van Mypension ontvang ik drie datums waarop ik met pensioen kan gaan. Vanwaar die berekening? Meestal is het pensioen als politieambtenaar het hoofdpensioen.

Meestal levert dit een vroegere pensioendatum op. Voor het vervroegd pensioen bij de openbare sector kan je een som maken van alle verschillende diensten.

(Periode van openbare dienst aan Tantième $1/60 \times 1$) + (periode van T. $1/55 \times$ verhogingscoëfficiënt) + (periodes van T. $1/50 \times$ verhogingscoëfficiënt) + (periode van de privésector $\times 1$) = in rekening te brengen loopbaan voor vervroegd pensioen.

Werknemerspensioen

Alle EFFECTIEF gepresteerde diensten van de verschillende pensioenstelsels, zoals werknemersstelsel, Openbare dienst contractuelen, openbare diensten statutair en daarbij ook de loopbaan als zelfstandigen. Wel is waar wordt geen enkel verhogingscoëfficiënt in rekening gebracht, ook niet bij de voordelige tantièmes ($1/50$, $1/55$). Alles heeft een waarde van één. De ruime voordelen in tijd in de openbare sector worden niet in rekening gebracht. Dat maakt dat het meestal kleinere pensioen pas enkele maanden later kan ingaan, door het niet kunnen gebruiken van de verhogingscoëfficiënt.

Zelfstandige

De loopbaanjaren als zelfstandige worden eveneens in rekening gebracht voor de datum van het vervroegd pensioen. De kwartalen waarvoor wel sociale bijdrage betaald werd, maar geen werkdagen geregistreerd werden, kunnen NIET in rekening gebracht worden voor het bepalen van de datum van vervroegd pensioen. Het kan wel in rekening gebracht worden voor het pensioenbedrag.

NAVAP

NAVAP is in het leven geroepen voor het politiepersoneel. Daarover enkel dit: De datum van het vervroegd pensioen na NAVAP is bepalend om met NAVAP te starten, ten minste als er aan de voorwaarden van NAVAP voldaan is.

Bron: BS (wet van 13 december 2012 e.a.) - Eigen documentatie - folder rustpensioen van het ambtenaren stelsel van Januari 2017 - Informatie - eigen briefwisseling.

Marcel De Loof

De ambtenaar kan nog recht hebben op een werknemerspensioen. Meestal kan men zijn rechten op dat laatste pensioen doen gelden enkele maanden of jaren na het pensioen als ambtenaar, voor zover je het relatief maximum van het pensioen niet overschrijdt. Het verschil in datum komt gewoon door het verschil in gewicht tussen de loopbaanjaren als ambtenaar (statutair) en de loopbaanjaren als werknemer.

Pensioen openbare sector

Hier wordt een som gemaakt van alle effectieve diensten zowel van de Openbare sector (contractueel als statutair) als van de privé, gelijkgestelde diensten, diensten met een voordelig tantième met verhogingscoëfficiënt en zelfs diensten als zelfstandige.

16

17

VRIENDENKRING VAN DE GEPENSIONEERDEN NSPV - SNPS - NGPS vzw

Pasay de Grupont 3
6927 BURE
Tel 084/36.67.26 – Gsm 0479/88.00.83
dliegeois@skynet.be



Onze reizen voor 2019 en 2020

We werken aan 2 projecten die in de volgende maanden zullen worden afgerond door de verantwoordelijken van de vzw Vriendenkring van de Gepensioneerden. De onderhandelingen met de Tour Operator zijn nog niet helemaal rond, zowel op het vlak van de prijs als van de reisroute. We kunnen wel al de twee bestemmingen bekendmaken.

- Mei 2019: Het beste van Rusland: Moskou & Sint-Petersburg - 8d / 7n met verplaatsing per trein van Moskou naar Sint-Petersburg (ongeveer 4 uur).
- Februari 2020: All Inn Cruise Caraïben met vlucht vanuit Brussel of Parijs – 8d / 7n aan boord van een cruiseschip uit de MSC-Cruisevloot. De bestemmingen zijn Martinique, Guadeloupe, Sint-Maarten, De Britse Maagdeneilanden, Saint-Vincent en Grenadines, Antigua en Barbuda. (Onder voorbehoud van de weersomstandigheden.)

Voor meer informatie kan u contact opnemen met:
Roger COCKHUYT : 050/71.34.76 – 0498/93.95.84 – roger.cockhuyt@skynet.be
Marianne VANDEMOERE : 050/71.34.76 – 0476/34.77.31 – marianne.vandemoere@skynet.be



Onze blijken van deelneming aan allen die betrokken zijn bij deze droeve gebeurtenissen.

Antwerpen

- 24 mei 2017
Marta Kerstens 84 jaar
Echtgenote van Landschoot Achiel
- 15 juni 2017
Justina Van Dessel
- 5 augustus 2017
Leonard Dirix 87 jaar
- 11 augustus 2017
Diane Reynaert
Weduwe van Schiettecatte Hector
- 29 augustus 2017
Maria-Louise Van Vlierberghe 97 jaar
Weduwe van De Caluwe Gerard

Limburg

- 16 juni 2017
Mathieu Erkens 96 jaar
- 11 juli 2017
Marco Holtof 59 jaar
- 15 juli 2017
Hetty Borrenbergs 69 jaar
Echtgenote van Van Endert Livinus

Oost-Vlaanderen

- 7 juli 2017
André Joretz 87 jaar
- 10 augustus 2017
Irena Plasschaert
Weduwe van Van Damme Willy
- 13 augustus 2017
Bernise Vandemaele 84 jaar
Echtgenote van Vanoverberghe Alois

Vlaams-Brabant

- 25 juli 2017
Arthur Maris
- 8 augustus 2017
Theophile Lemmens 96 jaar

Brussel

- 14 juni 2017
Hubert Beurms 94 jaar
- 16 juni 2017
Victor Valkenborgs 84 jaar

Luxemburg

Namen

- 30 april 2017
Camille Duchène 84 jaar
Echtgenoot van Christiane Pierard
- 6 juli 2017
Marguerite Saunier 87 jaar
Weduwe van Kauffmann Rodolphe
- 10 juli 2017
Marguerite Marotte 83 jaar
Echtgenote van Rolin Eugène
- 2 oktober 2017
Eugène Rolin 85 jaar

Henegouwen

- 15 juni 2017
Maxime Jaumotte 92 jaar
- 8 juli 2017
Jean-Pierre Blaze 81 jaar
- 25 augustus 2017
Simone Verheye 89 jaar
- 29 augustus 2017
Christian Wouters 60 jaar
- 4 september 2017
Camille Colman 85 jaar

Waals-Brabant

- 17 juni 2017
Gilbert Gérard 93 jaar

West-Vlaanderen

- 29 augustus 2017
Raymond Pylyser 89 jaar

