

organisatie

Schepenveld 21 05

3891 ZK Zeewolde Telefoon:

0850-606784

E-mail:

info@stichtingpolitieveteraan.nl

Website:

www.stichtingpolitieveteraan.nl



stichting politieveteraan

DE BASIS VAN WEDERZIJDSE COLLEGIALE BETROKKENHEID

Voorwoord

Voor u ligt het visie document van de Stichting Politie Veteraan. In dit document vindt u een weergave hoe de stichting tot stand is gekomen, wat de basis is van de stichting en wat de stichting wil bereiken. Dit document is tot stand gekomen vanuit betrokken collega's in actieve dienst in het politievak met een brede ervaringsdeskundigheid.

Ter realisatie van de Stichting Politie Veteraan zijn er meerdere momenten geweest waarbij collega's vanuit een landelijk platform en overige partners binnen de Nationale Politie ideeën bijeen hebben gebracht en behoeftes hebben uitgesproken. Deze ideeën varieerden van hulp bieden aan uitgevallen collega's tot het vormen van een platform waar bestaande kennis kan worden gedeeld en uitgebouwd.

Mede doordat de ideeën vanuit collega's uit het hele land samen zijn gekomen kan worden gesteld dat hier een behoorlijk achterban zit, waar de behoefte en het draagvlak groot is om te komen tot een erkend platform verbonden aan de politieorganisatie. De behoefte is ontstaan vanuit het gemis van warm contact in brede zin, het gemis aan constructieve samenwerking, het gemis van support bij langdurig verzuim met welke oorzaak dan ook, het verstrikt raken bij langdurig verzuim in een wirwar van regels en verplichtingen en het gevoel bij langdurig verzuim of uitval niet meer bij de "club" te horen. Dit mede gedreven door de maatschappelijke veranderingen waarin wij als politiemens zien dat we elkaar hard nodig hebben.

Binnen de nationale politie is er dan ook een sterke behoefte erkenning, aan het delen van kennis en successen binnen het vakgebied en samenwerken naar een gezamenlijk doel en visie. Door samen op te trekken ontstaat er niet alleen binding met elkaar maar versterken wij elkaar in het wij gevoel waarbij kennis en kunde in brede zin gedeeld kan en mag worden.

Grote dank gaat uit naar de actieve- en post actieve collega's en partners die direct of indirect hebben meegedacht in de realisatie van dit plan.

Dick Kleijn
Andre Buruma
Paul de Block

**Wees de verandering die je in de wereld wilt zien
(Mahatma Gandhi)**

Inleiding

Politiewerk is een veelzijdig en mentaal zwaar beroep waar de mensen binnen de politieorganisatie meer te verduren krijgen dan tot nu toe wordt onderkend. Afgelopen decennia is de politieorganisatie blootgesteld aan een aantal ingrijpende reorganisaties die binnen een snel veranderende maatschappij zowel intern als extern grote gevolgen hebben gehad. Alle reorganisaties hebben op hoofdlijnen ten doel gehad de politieorganisatie beter te laten functioneren en de service naar de burger te vergroten.

Daar waar de Nederlandse Politie tot 1993 nog was opgesplitst in Rijks- en Gemeentepolitiekorpsen met allen een eigen infrastructuur, zeggenschap en lokale invulling van politiezorg, zijn we, na het werken vanaf 1993 vanuit 25 regiokorpsen binnen de huidige reorganisatie gekomen tot een landelijke politie verdeeld in tien eenheden, een landelijke eenheid en vier politie diensten centra.

Bovengenoemde reorganisaties hebben uiteindelijk geleid tot wat de Nationale Politie nu is. Een politie die landelijk dezelfde infrastructuur heeft, dezelfde normen en waarden tracht na te leven en is afgestemd op elkaar binnen de geautomatiseerde systemen. Een politie die centraal wordt aangestuurd vanuit Den Haag en een landelijke structuur biedt.

Naar de burger toe is er door de veranderingen meer ingespeeld op de behoefte van de burger. Dit vertaalt zich in het inzichtelijk maken van de werkvoorraad, informatie gestuurd werken, terugkoppelingen na meldingen, digitaal volgsysteem van aangiften, optimaliseren op het gebied van ondermijning en cybercrime ect. Allemaal initiaties vanuit een moderne wereld in verandering waarin de politieorganisatie niet achter kon blijven.

Vanuit het operationele veld worden er buiten de uiterlijke successen (eenheid in uniform, systemen, voertuigen en uitrustingstools) veel struikelblokken en onmogelijkheden ervaren. Zo is de personele zorg de afgelopen jaren behoorlijk negatief in beeld geweest en hebben tal van medewerkers onafhankelijk van elkaar hun ongenoegen zowel intern als extern geuit. Dit vertaalt zich in onder andere in een heel hoog verzuim (prognose wisselt in cijfers en onderbouwing van 7% tot 14% verzuim op 65.000 medewerkers)

Door alle veranderingen die de politieorganisatie de afgelopen decennia heeft ondergaan zijn de medewerkers te ver van elkaar en van het politievak komen te staan. Daar waar in de oude politieorganisatie de medewerkers binnen de dienstgroepen oog voor elkaar hadden en kennis deelden, zijn medewerkers tegenwoordig veel meer op zichzelf aangewezen in een steeds harder wordende maatschappij waar het nieuws sneller rondgaat dan de politie kan verwerken.

Trends als terrorisme, geweld tegen hulpverleners en bedreigingen van politiemensen nemen toe en collega's (zelfs jonge collega's) vallen meer en meer om door een veelvoud van meegemaakte zware incidenten en dit nog los van de langere arbeid die men moet verrichten tot aan het pensioen. Daarnaast krijgt de politieorganisatie de komende jaren te maken met een enorme uitstroom van personeel die met pensioen zal gaan. Hierin is de politieorganisatie zoekende naar een juiste oplossing om langdurige uitval te voorkomen en/of inzetbaarheid te verbeteren en de grote uitstroom op te vangen. Voor een politieorganisatie vanuit een forse reorganisatie een haast onmogelijke klus.

Binnen de Nationale Politie is met betrekking tot de aanpak en voorkomen van verzuim hard gewerkt aan het verkrijgen van overzicht vanuit de oude cultuur/structuur. Zo is de HR-organisatie in huidige vorm gecentreerd onder het PDC (Politie Diensten Centrum). Daarnaast is de landelijke afdeling VGW (Veilig en Gezond Werken) geformeerd. Deze afdeling is in het leven geroepen om landelijk de operaties te ondersteunen als het gaat om verzuim, inzetbaarheid of veiligheid op de werkvloer. De verbinding tussen deze afdelingen en de basisteams is nog verre van adequaat tot stand gekomen en de kloof tussen

personeel, leiding en ondersteunende afdelingen is groot. Er kan worden vastgesteld dat de behoefte aan warm contact, gezien worden en erkenning heel groot is binnen alle lagen van de organisatie. In het verlengde hiervan zijn er vele initiatieven vanuit de organisatie ondernomen die tot nu toe geen of nauwelijks effect hebben gehad op het terugdringen van het hoge verzuim. Hierbij mag worden vermeld dat er inmiddels voldoende ervaringsdeskundigheid binnen de politieorganisatie aanwezig is waar gebruik van gemaakt kan worden.

Ook het delen van kennis is sterk afhankelijk geworden van de drive en motivatie van de oudere collega's terwijl de leegloop op ervaring de komende jaren sterk toe zal nemen. Prognose is dat er ongeveer 15.000 collega's komende jaren met pensioen zullen gaan. Het vervangen van deze uitstroom levert de politieorganisatie een enorme uitdaging op en ontstaat er een behoefte om oude kennis te behouden terwijl de mogelijkheden hiertoe uit blijven.

De Stichting Politie Veteraan wil met de realisatie van de stichting inspringen op de behoeften binnen de Nationale Politie en inzetten op collegiale verbinding, ondersteuning, kennis delen en bijdragen aan duurzame inzetbaarheid van de medewerkers vanuit ervaringsdeskundigheid.

Oorsprong Stichting

Vanuit ervaringsdeskundigheid in het politievak zijn enkele collega's van politie in actieve dienst bij elkaar gekomen met de wens en het idee om iets te organiseren om meer (ver)binding binnen de politie te gaan brengen en bestaande kennis te delen vanuit ervaringsdeskundigheid. Bij deze losstaande ontmoetingen zijn er vele ideeën de op tafel gelegd. Uiteenlopende ideeën zoals het organiseren van huttentochten tot aan individuele personeelsbegeleiding, verzorgen van kennissessies, inzetten bestaande en uitstromende kennis bij onderzoeken en coaching vanuit ervaring werden geopperd. Alle ideeën gebaseerd op de wens om de collega's en de politieorganisatie bij te staan op het moment dat het even niet zo lekker gaat en oude kennis en ervaring in te zetten voor een gezondere politieorganisatie. Ook allemaal ideeën die alleen maar tot stand kunnen komen als er voldoende support en liquide middelen aanwezig zijn vanuit een breed platform.

Vanuit deze gedachtegang heeft er een marktonderzoek plaatsgevonden gericht op bestaande initiatieven en structuren. Hierbij heeft de defensie achtergrond van enkele collega's een rol gespeeld en werd vastgesteld dat de militairen bij defensie een eigen en erkende en bredere sociale achterban hebben georganiseerd. Ook werd er vastgesteld dat de militairen in de basis meer binding bij elkaar vinden vanuit de opleiding en gemakkelijker elkaars "buddy" of "maatje" zijn bij, tijdens of na zware incidenten.

Binnen de politieorganisatie zijn er op dit moment heel veel initiatieven gaande om iets te doen aan het verkrijgen van binding. Deels ontstaan uit betrokkenheid en de militaire achtergrond bij vele collega's van politie maar ook deels ontstaan uit problemen vanuit het hoge verzuim binnen de Nationale Politie en het bijbehorende gevoel bij uitval er niet meer bij te horen. Alle initiatieven lijken in oorsprong lokaal te zijn georganiseerd, veelal gericht op het onderwerp PTSS en vinden weinig tot geen borging en verbinding met de nieuwe politieorganisatie. Voor de nieuwe politieorganisatie lijkt er een soort van woekering en wildgroei te ontstaan om maar iets te doen. Uiteindelijk leidt dit niet tot een duurzame en structurele bijdrage van de individuele politiemens in nood. Hierin zie je bij de initiatieven dat er geen zelfstandig financieel plan wordt gemaakt en er financiële of capacitaire steun wordt gezocht bij de huidige politieorganisatie. Daarnaast is elke eenheid zoekende naar oplossingen binnen de eigen eenheid en ontbreekt het vaak aan verbinding met elkaar.

Alle betrokkenen binnen bovengenoemde bijeenkomsten zijn tot de conclusie gekomen dat er een op zichzelf staand landelijk platform moet komen met een naam die herkenning geeft. Een platform dat bij gaat dragen aan verbinding, warm contact, steun en erkenning van de individuele politiemens zonder commercieel oogmerk gebaseerd op wederzijdse collegiale betrokkenheid:

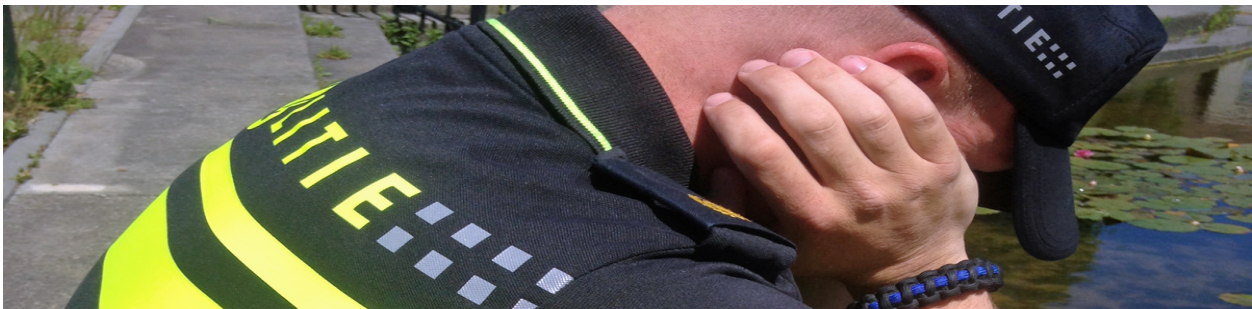


stichting politieveteraan

Missie

De Stichting Politie Veteraan wil als onafhankelijke organisatie zonder winstoogmerk en gekoppeld aan de politieorganisatie bijdragen aan de individuele politiemens in actieve- en post actieve dienst. De missie van de Stichting Politie Veteraan is dan ook;

BACK-UP IN BLAUW



Visie

Als Stichting Politie Veteraan willen wij duurzaam en structureel bijdragen aan het wel en wee van de (individuele) politiemens binnen de politieorganisatie en de onderlinge (ver)binding binnen de organisatie versterken. Wij willen dan ook een thuisbasis bieden voor alle collega's in actieve- en post actieve dienst binnen het politievak. Of dit nu gaat om actieve bijeenkomsten of kennissessies te organiseren of bij te dragen aan de persoonlijke ontwikkeling en groei, individueel of in teamverband. De Stichting Politie Veteraan wil uitgroeien tot het landelijke platform dat verbonden wil zijn aan de Nationale Politie waarin het intercollegiale contact wordt bevorderd en de politiemens weer met trots naar het politievak kijkt.

Doelstelling

Met de Stichting Politie Veteraan staan wij primair voor (ver)binding en ondersteuning. Wij stellen ons ten doel het onderlinge warme contact tussen (oud) medewerkers van de politieorganisatie te bevorderen, in stand te houden en daarmee bij te dragen aan het gevoel trots te zijn op het politievak. Deze doelstelling willen wij realiseren door het actief ondersteunen van initiatieven vanuit collega's waarbij binding, verbinding en ondersteuning het oogmerk is. Dit willen wij onder andere doen door het organiseren van ontspannen of actieve bijeenkomsten en door ondersteuning van de individuele politiemens.

Secondair stelt de Stichting Politie Veteraan ten doel om vanuit ervaringsdeskundigheid de medewerker van politie te ondersteunen. Dit kan bij het inzichtelijk krijgen van knelpunten bij langdurig verzuim of bij persoonlijke ontwikkeling waarbij altijd gekeken wordt naar mogelijkheden en kansen. Daarbij wil de stichting in het geval van verzuim bijdragen aan een voorspoediger herstel van de verzuimende collega in persoonlijke ontwikkeling en duurzaamheid.

Kernwaarden

De Stichting Politie Veteraan is een non-profit organisatie en stelt zichzelf ten doel bij te dragen aan het wel en wee van de individuele politiemens. Vanuit deze visie werkt de stichting met vijf kernwaarden;

1 - Ondersteunen met behoud van zelfstandigheid:

Als stichting werken wij vanuit deze gedachte om zelfstandigheid te bevorderen van de individuele politiemens en afhankelijkheid te voorkomen. Of dit nu ontstaat vanuit het werk of vanuit een privé situatie, bij een verzuim- of persoonlijke ontwikkelsituatie staat zelfstandig zijn gelijk aan zelf keuzes maken.

2 - Vergroten van mogelijkheden:

Als stichting werken wij vanuit de gedachte dat iedereen zich kan ontwikkelen en kan groeien, maar dat niet iedereen toegang heeft tot de middelen of mogelijkheden. De stichting ondersteunt de individuele politie collega's in actieve- en post actieve dienst naar grotere onafhankelijkheid. Ook wil de stichting de politieorganisatie actief ondersteunen door kennis en expertise breed te delen waar nodig.

3 – Verbinden op basis van gelijkwaardigheid:

Als collega's achter de stichting zijn wij actief op basis van gelijkwaardigheid. Voor ons betekent dit dat ieder mens ervaringen op doet in het leven en dat in positieve zin weer in kan zetten voor de medemens. Hierin bestaat, naast rolverdeling, geen hiërarchie en kijken wij specifiek wat nodig is in bepaalde situaties.

4 – Bijdragen aan maatschappelijke betrokkenheid:

Doordat de Stichting Politie Veteraan het platform is voor alle collega's (actief en postactief) verbonden aan het politievak wil de stichting bijdragen aan maatschappelijke betrokkenheid. Dit willen wij doen door gezamenlijke acties of initiatieven op te zetten verbonden aan de locatie waar de collega's werken of wonen. Dit kan door middel van het gezamenlijk inspelen op maatschappelijke behoeftes waarmee de onderlinge binding wordt bevorderd en het maatschappelijk draagvlak wordt vergroot of vanuit re-integratie bijdragen aan maatschappelijke doelen.

5 – Duurzaamheid als basis:

Als actieve collega's achter de stichting hebben wij ruime ervaringen binnen het politievak. Het is dan ook niet vreemd dat wij de oplossingsgerichte drive van de politiemens als geen ander kennen. Deze drive is goed op de momenten dat het eropaan komt. Als platform achter de politieorganisatie willen wij niet in korte termijn denken maar in duurzaamheid bijdragen aan het wel en wee van de politiemens.

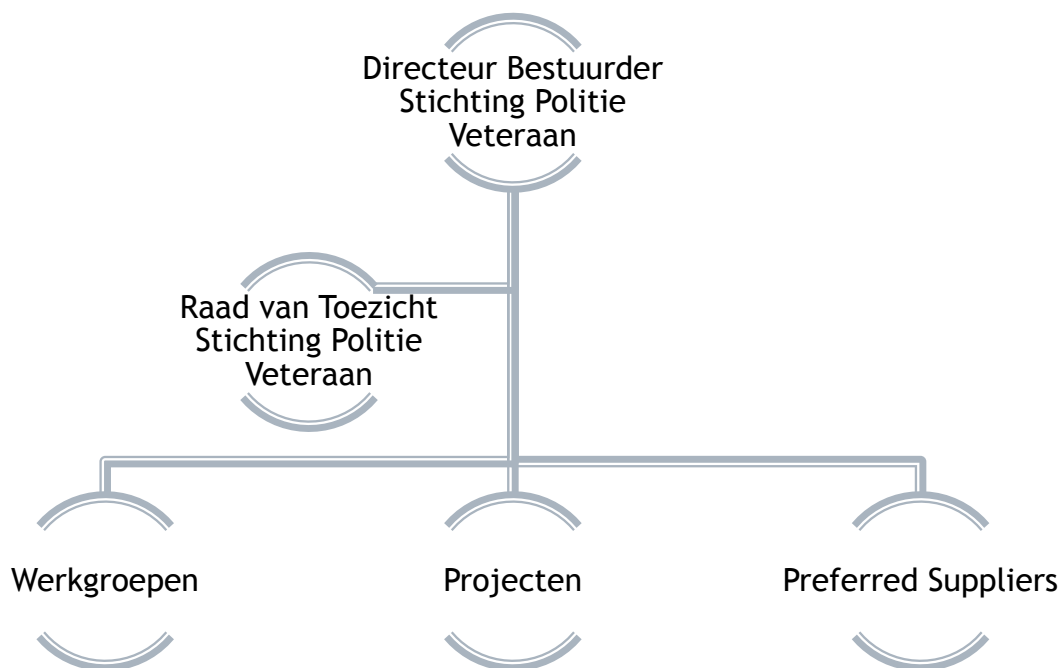
BLØF

*Hou vol hou vast
Er is altijd nog m'n arm die om je heen past
En altijd nog m'n schouder die je recht houdt
Al is het maar voor even*

Bestuurlijke inrichting stichting

Binnen de Nederlandse maatschappij zijn er vele vormen van ondernemingen mogelijk. Het vormen van een stichting met een non-profit of not for profit oogmerk lijkt ons voor een dienstverlenende organisatie zoals de politie het meest sluitend. Binnen de stichting is er geen winstoogmerk en worden de gelden gebruikt ten behoeve van de achterban binnen het gedachtengoed van de stichting.

De bestuurlijke inrichting van de stichting zal er dan als volgt uit zien:



Raad van Toezicht:

De Raad van Toezicht ziet toe op de naleving van het gedachtengoed van de stichting. Binnen de Raad van Toezicht zal een bestuur zitten van mensen verbonden aan het politievak dat de naleving en borging van de missie, visie en doelstelling van de Stichting in het oog houdt. Daarnaast heeft de Raad van Toezicht eindmandaat over de aanstelling en het aftreden van de directeur bestuurder.

Dagelijks bestuur Stichting Politie Veteraan:

Binnen de Stichting Politie Veteraan zal het dagelijks bestuur worden uitgevoerd door een directeur bestuurder. Deze directeur bestuurder heeft verbinding met de politieorganisatie en stuurt een werkorganisatie binnen de stichting aan. Achter de werkorganisatie worden werkgroepen geformeerd om de projecten invulling te geven. De werkgroepen worden samengesteld uit collega's die zich aan de stichting hebben verbonden.

Directeur Bestuurder - Aansturing werkorganisatie, PR en verbinding Raad van Toezicht en politieorganisatie

- 1 - werkgroep Collegiaal netwerk
- 2 - werkgroep Re-Integratie activiteiten en projecten
- 3 - werkgroep binding achterban
- 4 - werkgroep Kennis- en Expertisecentrum
- 5 - werkgroep Duurzaamheid en Ontwikkeling

Preferred Suppliers:

Om zowel maatschappelijk als op commercieel vlak actief te kunnen zijn, zijn er aan de stichting preferred suppliers gekoppeld. De preferred suppliers bestaan uit ondernemers welke in de visie van de stichting kunnen en willen bijdragen. Vanuit de preferred suppliers zal een financiële support worden gevraagd. Hiermee kan de stichting op termijn in staat worden gesteld financieel onafhankelijk te worden en te blijven. De bestuurlijke inrichting is vastgelegd bij notaris en is binnen de opgestelde statuten geborgd.

Te verrichten werkzaamheden

Als stichting hebben staan wij voor (ver)binding en ondersteuning van de politiemens. Vanuit deze visie willen wij actief bijdragen aan de politieorganisatie en daarmee tal van werkzaamheden in brede zin ondernemen en ontwikkelen. De stichting een non-profit organisatie achter de Nationale Politie waar vandaan we de beoogde activiteiten en doelstellingen hebben verdeeld in drie fases; korte- middellange- en lange termijn.

Korte termijn:

Bij de start van de onderneming gaan we, uiteraard buiten alle noodzakelijke zaken zoals bouw en onderhoud van een website, vestigingslocatie en andere zakelijke basisbehoeften, op basis van het principe dienders voor dienders aan de slag met een drietal projecten:

- 1 - Re-Integratie pilot bij Staats Bos Beheer die wordt uitgebouwd naar andere bedrijven waar collega's kunnen re-integreren buiten de politie (kringloopwinkels, zorg instellingen, zorg boerderijen ect). Vanuit deze re-integratie kunnen wij vanuit de stichting begeleidingstrajecten aanbieden om collega's weer sneller in het arbeidsproces te krijgen.
- 2 - Bouw collegiaal netwerk. Op basis van het principe dienders voor dienders bouwen we een collegiaal netwerk waar collega's zich aanbieden om een andere collega te helpen (buddy's/coaches). Vanaf de start staat er al een netwerk van collega's in actieve- en post-actieve dienst die actief bijdraagt.
- 3 - Bouw van een Kennis- en Expertisecentrum. Dit Kennis- en Expertisecentrum kan tweeledig worden opgebouwd en ingezet. Als eerste richten wij ons op de vele collega's die komende jaren met pensioen gaan. Zij kunnen als vrijwilliger van de stichting hun waardevolle kennis uitdragen en overdragen. Als tweede richten wij ons op de bestaande kennis binnen de politie die van collega op collega kan worden uitgedragen en overgedragen. Met het Kennis- en Expertisecentrum vormen wij een essentiële bijdrage aan de staande politieorganisatie waarmee de jonge collega's extra ondersteuning krijgen.

Middellange termijn:

Op de middellange termijn zal de stichting zich vestigen op een vaste locatie in het midden van het land. Collega's hebben behoefte aan een eigen omgeving waar zij activiteiten kunnen ondernemen, niet zijnde een politielocatie. Met name de collega's die heel veel hebben meegemaakt willen ontspannen in een omgeving die hun niet herinnert aan al die vervelende incidenten en organisatie stress.

De wens waaraan de locatie moet voldoen is in ieder geval: landelijke ligging, ruimte voor doorontwikkeling, activiteiten ontwikkeling en mogelijkheid tot nachtopvang. Enkele locaties zijn al beschikbaar en worden reeds verkend.

Naast het zoeken voor een geschikte locatie zal de stichting zich ten volle bezighouden met het uitbouwen van de basisprojecten, verbonden aan de wens en behoefte van collega's en politieorganisatie.

De stichting zal hierin samenwerken met andere partijen die een zelfde doelstelling voor ogen heeft. Uiteraard past dit binnen de kernwaarden en de visie “samen sta je sterker dan alleen“.

Lange termijn:

Voor de lange termijn zal de stichting zich richten op drie bindingslocaties in Nederland. De stichting wil hiermee de bij de stichting aangesloten actieve- en post actieve collega's in duurzaamheid kunnen laten werken aan de doelstellingen van de stichting zonder al te grote reis afstanden. Te denken valt aan een locatie in Zuid-, Midden- en Noord-Nederland wat de bereikbaarheid en toegankelijkheid vergroot. Uiteraard ligt in de lange termijnvisie het duurzaam verstevigen van de positie achter de politieorganisatie.

Werving en beheer gelden

Ten aanzien van de werving en het beheer van de gelden kan het volgende worden vermeld;

Werving:

In de basis zal de stichting gelden werven uit het verkrijgen van subsidies uit fondsen, donaties van derden en te ondernemen activiteiten vanuit de preferred suppliers

Bij de ontwikkel- en verzuim/re-integratiebegeleiding worden afspraken gemaakt met derden die als preferred supplier zijn verbonden aan de stichting. Op deze wijze bouwt de stichting aan een onafhankelijke positie en kunnen de geworven gelden ten volle worden benut vanuit de stichting voor de collega in actieve- en/of post actieve dienst.

Dit met name om bij de oprichting effectief te kunnen zijn en activiteiten te ontwikkelen in wederzijdse collegiale betrokkenheid verbonden aan het politievak.

Beheer:

Ten aanzien van het beheer van de gelden en het opgebouwde kapitaal zal de directeur bestuurder onder toezicht van de Raad van Toezicht beslissen waar de gelden aan worden besteed. De directeur bestuurder heeft dan ook volledig mandaat in afstemming met de Raad van Toezicht. Een en ander is binnen de stichting statutair vastgelegd waarbij de raad van toezicht het controlerende orgaan is. In de basis zullen de geworven gelden worden besteed aan de activiteiten die de wederzijdse collegiale binding binnen de organisatie terugbrengt en snel uitstromende kennis- en expertise kan behouden.

Afsluitend

Als initiatiefnemers willen wij door middel van de stichting een essentiële bijdrage gaan leveren aan de Nationale Politie en hiermee de achterban zijn voor alle actieve en post actieve mensen verbonden aan het politievak.

Alle landelijke initiatieven die er op dit moment zijn kunnen in samenwerking en/of met steun van de Stichting Politie Veteraan mee ontwikkelen en direct of indirect bijdragen aan het gedachtengoed van de stichting met behoud van zelfstandigheid.

Uiteindelijk is de Nationale Politie de grootste werkgever in Nederland die binnen haar beleidsdoelen aangeeft achter haar mensen te staan en zorg te willen dragen dat al haar medewerkers fit, gezond en met plezier naar zijn/haar werk gaat. De Stichting Politie Veteraan ondersteunt deze doelstelling en wil dit door middel van een actieve bijdrage in veiligheid borgen. De Stichting Politie Veteraan wil zelfs een stap verder gaan en alle post actieve collega's via de stichting blijvend binden aan het politievak.

Van, voor en door collega's is een veel gebruikte term waarvan wij zien dat deze niet altijd juist wordt gebruikt. De Stichting Politie Veteraan vertaalt deze slogan naar de daadwerkelijke betekenis:

Dienders voor Dienders !

Alle actieve en post actieve mensen verbonden aan het politievak kunnen via de stichting daadwerkelijk bijdragen, gesteund worden of warmte vinden binnen alle activiteiten die vanuit de stichting worden geïnitieerd.

Daarnaast is de opbouw van de Stichting Politie Veteraan dusdanig dat het in termijn niet noodzakelijk is om aanspraak te maken op externe gelden. De stichting heeft namelijk stevige samenwerkingsverbanden met derden en producten, expertise en kennis in huis vanuit het politievak die uiteindelijk de financiële behoeften gaan dekken. Hiermee is de Stichting Politie Veteraan uniek ten opzichte van andere projecten/plannen.

***” De grootste glorie in het leven is niet gelegen in het nooit vallen maar
in het weer opstaan na het vallen”
(Nelson Mandela)***

