Magazine voor de leden van de NCF

Bondig.

Uitgave 24 - Februari 2015

PAG 6
Het pad van B/Jong

INTERVIEW PAG 16
Eric van Gool, werkzaam bij de Belastingdienst

DE KLOK TIKT DOOR PAG 5
Al meer dan 1.500 dagen

# Psychosociale arbeidsbelasting

**Niets doen is geen optie** Pagina 10

NCF behartigt.

## Inhoudsopgave

# In deze Bondig

**Het pad van B/Jong** 6
Vaak praten we over 'De Belastingdienst' of over 'De werkvloer', maar we weten wel beter. Zo is 'De werkvloer' nou niet bepaald een eenheidsworst, maar eerder een samenstelling van allerlei specialismen, culturen en groepen.

**Niets doen is geen optie** 10
Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) is een duur woord voor stress op het werk. PSA is het onderwerp van een brief aan de tweede kamer van minister Lodewijk Asscher, de minister van Sociale Zaken.

**Een serieuze zaak** 12
De dynamische en complexe wereld van onze nationale luchthaven Amsterdam Airport Schiphol, die momenteel flink in de steigers staat vanwege verbouwingen, is voor veel studenten een uitdagende plek voor een stage.

**Eric van Gool** 16
Je hebt collega's in alle soorten en maten. Sommige vallen onder de kwalificatie 'uit het oog uit het hart'. Andere blijven je op één of andere manier 'eeuwig' bij. Eric van Gool is zo'n collega uit de laatstgenoemde categorie.


**En verder in deze Bondig**


| | |
|---|---|
| Van de voorzitter - Geen woorden, maar... | **PAGINA 3** |
| Let goed op! - Declaratie indienen? | **PAGINA 4** |
| De klok tikt door - Al meer dan 1.500 dagen | **PAGINA 5** |
| Calamiteietenverlof - Help mijn kind is ziek | **PAGINA 9** |
| Na twee jaar ziekte - Inkomenscompensatie | **PAGINA 15** |
| Vraag het Marianne Wendt | **PAGINA 18** |
| Ook NCF - Martijn Bovenschen | **PAGINA 19** |



**Nederlandse Categoriale vakvereniging Financiën**
Oorspronkelijk opgericht op 24 november 1889 en aangesloten bij Ambtenarencentrum en CESI.

**Grondslag**
De bond is onafhankelijk, zonder binding met een bepaalde geestelijke stroming of politieke partij, onder volledige eerbiediging van de gods-dienstige, wereldbeschouwelijke of politieke overtuiging van zijn leden.

**Secretariaat**
Strevelsweg 700/305,
3083 AS Rotterdam
**T** 010 - 410 16 58
**F** 010 - 210 01 17
**I** www.ncf.nl
**E** mijnncf@ncf.nl

**Voorzitter**
Albert van der Smissen, 06 - 24 69 88 66

**Penningmeester**
Thomas Geelhoed, 06 - 24 69 39 99
IBAN nummer NL22 INGB 0000 141632
t.n.v. NCF

**Secretaris**
Edwin Janssens, 06 - 81 37 07 63

**Ledenadministrateur**
Rinus Oudeman,
Gardeniadal 3,
2317 HV Leiden

**Bestuurslid PR & dienstverlening**
Piet van Sintmaartensdijk,
06 - 24 69 88 92

**Bestuurslid collectieve belangen-behartiging en oranje zaken**
Jos Voortman, 06 - 24 69 81 89

**Bestuurslid individuele belangen-behartiging en groene zaken**
Eelke Renkema, 06 - 24 69 85 80

**Bestuurslid en 2e bestuurder GOBD**
Han Vonk, 06 - 24 69 88 71

**Bestuurslid medezeggenschap**
Fred Goverde, 06 - 24 69 88 37

**Bestuurslid Blauwe zaken**
Ad van Gaans, 06 - 24 69 88 93

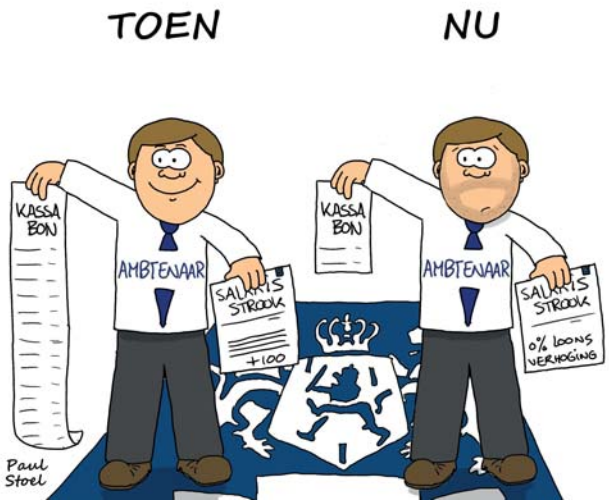
## Van de voorzitter

# Geen woorden, maar...

**De ambtenarenvakbond NCF heeft bij de politie aangifte van verduistering gedaan tegen minister Blok. Volgens de vakbond weigert Blok afspraken na te komen om een lager pensioen te compenseren.**

Blok zou 0,8 procent looncompensatie uitkeren vanwege de verslechtering van het pensioen van de 116.000 rijksambtenaren. Voorzitter Albert van der Smissen van de NCF (Nederlandse Categoriale vakvereniging der Financiën) zegt tegen nrc.nl:

*'Blok is niet voor overleg vatbaar. Hij heeft gezegd dat die 0,8 procent voor ons is, maar hij wil het pas uitkeren zodra er over de cao van 2015 wordt gepraat. Het voorstel dat is gedaan voor 2015 is echter schandalig en we zijn nog niet eens uit over de cao van 2011-2014.'*




### Goede sier met extra geld

Van der Smissen zegt dat de minister goede sier wil maken met extra geld voor de ambtenaren. Een bod van 1,2 of 1,3 procent loonsverhoging zal volgens Van der Smissen echter voor 0,8 procent bestaan uit de compensatie van de pensioenen.
De aangifte zal volgens Van der Smissen het contact tussen de bond en de minister niet verslechteren.

*'Welk contact? Het contact kan niet slechter. De minister heeft zich een onbetrouwbare partner getoond. Naast deze aangifte kan Blok ook maandelijks duizenden bezwaarschriften tegen de loonstrook verwachten. Daar zal hij een antwoord op moeten geven.'*

### Geen vervolging dan procedure

Van der Smissen stelt dat de minister geld onder zich houdt dat niet van hem is, dus is er sprake van verduistering. Wanneer het OM niet tot vervolging wil overgaan, dan overweegt Van der Smissen dit alsnog te eisen via een procedure bij het gerechtshof. De NCF wil met de actie niet de samenleving straffen, aldus Van der Smissen. Maar als Blok niet toegeeft dan zal de vereniging toch stakingen overwegen.

Albert van der Smissen

*Een warme groet van jullie voorzitter,*
*Albert van der Smissen*

### Hulp nodig bij het invullen van je aangifte inkomstenbelasting?

Geen nood. De NCF schiet je te hulp. Carel Loman staat klaar om je met raad en daad bij te staan. Carel is bereikbaar op het telefoonnummer 088-153 06 45 of via het e-mailadres ca.loman@belastingdienst.nl.
Op vrijdag is Carel niet aanwezig op kantoor. Je kunt je aangifte indienen tussen 1 maart 2015 en 1 mei 2015. Heb je langer de tijd nodig, dan kan je uitstel aanvragen tot 1 september. Doe je jouw aangifte vóór 1 april, dan krijg je vóór 1 juli bericht.

Let op, jouw aanslag over 2014 is mogelijk hoger dan je verwacht. Vanaf 1 januari 2014 zijn er namelijk een aantal belastingregels veranderd. Zo is de algemene heffingskorting, net als de arbeidskorting, inkomensafhankelijk geworden. De wijzigingen werden definitief nadat de fiscus de voorlopige aanslagen over 2014 had verstuurd. Het is dus mogelijk, dat jouw te betalen voorlopige aanslag 2014 te laag is geweest of jouw teruggaaf over 2014 is te hoog is geweest.

Vanaf 1 maart 2015 kun je aangifte doen over 2014 met de vooraf ingevulde aangifte. Dan zie je hoeveel je precies moet betalen of terug krijgt. Moet je betalen, dan krijg je vier maanden extra tijd om dat te doen. Hoeveel je moet bijbetalen verschilt van persoon tot persoon. Raadpleeg de site van de Belastingdienst voor meer informatie.

## Let goed op!

# Declaratie indienen?

**Kees is zo'n collega die wij allemaal wel (her)kennen. Al jaren werkzaam binnen de Belastingdienst, joviaal en altijd bezig met zijn werk. Zo iemand waarvan je denkt 'die kent het klappen van de zweep'. Op enig moment vond zijn werkgever echter, dat Kees disciplinair ontslagen moest worden. Hij zou het niet zo nauw hebben genomen met het invullen van zijn declaraties en bovendien de dienstauto niet alleen voor het uitvoeren van zijn werkzaamheden hebben gebruikt.**

Voor meer informatie kijk je op ncf.nl/rechtsbijstand

Kees vocht zijn ontslag aan. Eerst in bezwaar bij de werkgever en toen in beroep bij de rechtbank. Hij had hiermee aanvankelijk geen succes. De rechtbank oordeelde dat het ontslag terecht was. Kees vocht echter gestaag door en enkele jaren later stond Kees uiteindelijk bij de hoogste ambtenarenrechter, de Centrale Raad van Beroep.

### Discussie

De Centrale Raad nam de stellingen van de werkgever gelukkig niet zomaar klakkeloos over. Kees had namelijk nauwkeurig verklaard, dat hem uitdrukkelijk door meerdere leidinggevenden was verteld op welke wijze hij diende te declareren. Dit kon bevestigd worden door verschillende collega's, die hij bij naam had genoemd. De werkgever had echter gedurende al die jaren nooit de moeite genomen deze specifieke en concrete informatie na te gaan. Er kon dus niet met zekerheid gezegd worden dat er geen vaste gedragslijn was die afweek van de regels.

Vervolgens ontstond er discussie over de regels voor maaltijddeclaraties. Je hebt recht op een maaltijdvergoeding, als de tijd tussen 12:00 en 14:00 uur en/of tussen 18:00 en 21:00 uur geheel binnen een dienstreis valt. Ben je in deze tijdspanne op kantoor of thuis, dan heb je geen recht op een maaltijdvergoeding. Kees was weleens op kantoor tijdens lunchtijd, maar had dan volgens eigen zeggen geen tijd om te lunchen. De Raad was het hier niet mee eens en oordeelde, dat Kees niet had aangetoond, dat zijn werkzaamheden zo dringend waren dat hij niet op kantoor kon lunchen. Volgens de Raad kon hem dus verweten worden, dat hij zich onvoldoende aan de regels voor maaltijddeclaraties had gehouden.

De laatste discussie ging over de vraag of Kees de dienstauto wel op een juiste wijze had gebruikt. Kees werkte namelijk regelmatig thuis en gebruikte de dienstauto voor vervoer van en naar zijn huis. De Centrale Raad vond, samen met de werkgever, dat Kees niet zonder uitdrukkelijke toestemming thuis had mogen werken. Dat zijn leidinggevende van het thuiswerken wist, achtte de Raad niet aannemelijk.

### Troef

Kees had echter nog een belangrijke troef in handen. Hij vond dat hij door psychische problemen niet had kunnen inzien, dat wat hij had gedaan ontoelaatbaar was.
De rechtbank had hier eerder onderzoek naar laten doen.
De psychiater die het onderzoek had gedaan, zag een verband tussen de gewraakte gedragingen en de psychische problemen. Vanwege het wegvallen van een deel van de hem verweten gedragingen en de gedeeltelijke toerekenbaarheid, besliste de Raad dat het strafontslag niet evenredig was aan de aard van het plichts-verzuim. De werkgever was daarom niet bevoegd om deze zware straf op te leggen.

In onze praktijk zien we, dat declaraties voor zaken als woon-werkverkeer en maaltijden nog wel eens tot discussie leiden. Heb je vragen over de regels, neem dan contact op met de individuele belangenbehartigers van de NCF. Zij kunnen je hier alles over vertellen en zo voorkom je dat je in een situatie terecht komt als die van Kees. Mochten er toch problemen ontstaan, dan kun je altijd rekenen op steun van de advocaten van de NCF.

Jacqueline Choufoer-van der Wel

## De klok tikt door

# Al meer dan 1.500 dagen

**De 0,8% salarisverhoging uit het pensioenakkoord wordt door de werkgever niet direct per 1 januari aan je salaris toegevoegd. De werkgever wil dit namelijk meenemen naar het cao-overleg. Dit wordt door veel van jullie als chantage ervaren. Ook de NCF vindt deze handelwijze niet getuigen van enige waardering naar jullie. De NCF vindt dan ook, dat deze manier van met elkaar omgaan geen enkele fatsoenlijke basis biedt om een cao-overleg te starten. In de reacties die wij van jullie hebben ontvangen, klinkt dezelfde stelligheid...**

## Vanuit samenwerking, samenwerking zoeken

# Het pad van B/Jong

**Vaak praten we over 'De Belastingdienst' of over 'De werkvloer', maar we weten wel beter. Zo is 'De werkvloer' nou niet bepaald een eenheidsworst, maar eerder een samenstelling van allerlei specialismen, culturen en groepen. Je kunt daarbij denken aan functiegroepen, aan vaktechnici, aan communities. Maar ook aan specifieke groepen zoals B/Proud. Sommige groepen zijn van nature ontstaan en andere zijn bewust ontwikkeld. Maar daarmee blijft de groepsvorming een feit.**

Aurora Guds

Dat maakt de Belastingdienst dus tot een werkgemeenschap van verschillende groepen. Eén van die groepen, die de laatste jaren aanzienlijk in ledenaantal en ontwikkeling is gegroeid, is die van de groep jonge ambtenaren binnen de Belastingdienst, oftewel B/Jong. Waarom bestaat er eigenlijk een georganiseerde groep voor jonge belastingdienstambtenaren en waar houdt deze groep zich mee bezig? Een gesprek met de voorzitter van B/Jong is snel geregeld. Ik ga op bezoek bij Teun van Overbeek in zijn standplaats Utrecht.
Met mijn rijkspas heb ik toegang tot het gebouw waar Teun werkt en ik geniet van mijn wandeling door het volledig ingerichte AGH-gebouw (Activiteit Gericht Huisvesten). De stimulerende werking van het lentegroen en het zonnegeel ontgaat me niet in deze kleurloze januarimaand. Op de juiste afdeling aangekomen, zoeken mijn ogen naar het prototype van een jonge ambitieuze fiscalist, die strak in het pak gestoken en met leren schoenzolen op mij zit te wachten. Als er vervolgens een kleine charismatische man in wollen trui en groene broek met uitgestoken hand op me af komt lopen, begrijp ik dat mijn gesprekspartner mij al heeft gevonden.

*'Teun, je bent voorzitter van B/Jong. Laten we bij het begin beginnen. Wie ben je en hoe ben je daar gekomen?'*
'Ik ben twee jaar geleden binnengekomen in het pilotteam 'Doorgroeimodel', samen met een groep andere jong afgestudeerden. Ik studeerde Fiscale Economie en wilde mijn geluk beproeven bij de Belastingdienst. Al tijdens mijn studie had ik de behoefte om er activiteiten naast te doen. Ik was voorzitter van de fiscale studentenvereniging en maakte me hard voor leden die een bepaald initiatief hadden ontwikkeld of dacht mee met studenten die tegen een bepaald knelpunt aanliepen. Initiatief nemen en de

samenwerking daarin aangaan, lijkt een terugkerend patroon bij mij te zijn. Als instromer kwam ik in beweging toen ik de onrust zag die er heerste onder de nieuwe instroom. Als een mogelijkheid die onrust om te zetten in verandering, hebben we verbetervoorstellen geformuleerd die nu een aandeel hebben in het huidige onboardings-programma. In september 2013 sloot ik me aan bij Belastingdienst/Jong en in april vorig jaar ben ik als voorzitter aan de slag gegaan.'

'De vakbond NCF heeft zesduizend leden, die voor het overgrote deel allemaal medewerkers van de Belasting-dienst zijn. Wat is het beeld van B/Jong van de vakbond in het algemeen en van de NCF in het bijzonder?'
'Over het algemeen vinden wij dat vakbonden nuttig werk doen, maar eigenlijk leeft het vakbondswezen (nog) niet bij ons. Hoewel het in grote lijnen helder is waar vakbonden voor staan, is er eigenlijk weinig bekendheid met hun werk. We hebben er ook geen lijntjes naartoe lopen. Uiteraard staan we open voor verder contact.'

> *"B/Jong zou goed een verbindende schakel kunnen vormen tussen de vakbond en jonge ambtenaren."*

*'De vakbond is een vergrijsde organisatie die graag jong bloed ziet komen. Hoe zie jij een eventuele samen-werking tussen B/Jong en de NCF?'*
'B/Jong zou heel goed een verbindende schakel kunnen vormen tussen de vakbond en jonge ambtenaren. Zie het maar als een doorgeefluik. Als het erom gaat dat de NCF de stem van jongere ambtenaren mist, dan zijn we bereid input te leveren en mee te denken. We gaan in ieder geval niet op de stoel van de vakbond zitten en ons bezighouden met belangenbehartiging, want daar zijn jullie van.'

*'Verbinding creëren, activiteiten organiseren, netwerken opbouwen? De geformuleerde doelstellingen van B/Jong zitten allemaal in de relationele en communicatieve sfeer. Waar staat B/Jong inhoudelijk voor?'*
'Jonge ambtenaren willen vooral ruimte en mogelijkheden om te leren en te groeien in hun vak. Dat veel van onze doelstellingen op het vlak liggen van relatie en verbinding, heeft ermee te maken dat B/Jong vooral dingen ANDERS wil doen. We hebben onze naam tegen als je denkt aan de verbinding met andere generaties, maar juist deze samenwerking en verbinding zoeken we op. Al is het alleen maar om van elkaars kennis en ervaring te leren. Onze focus ligt vooral op de beweging naar een nieuw, jong en fris geluid binnen de Belastingdienst. We zijn dus helemaal niet bezig met specifiek de leeftijd van collega's, al merken we heus wel dat leeftijd in de praktijk soms een rol speelt in het informele contact. Jongeren hebben sociaal gezien nu eenmaal meer gemeenschappelijkheden met iemand van de eigen leeftijd, dan met iemand die qua leeftijd zijn of haar vader of moeder had kunnen zijn.

Daarnaast hebben jongeren de behoefte om elkaar te leren kennen over de gelederen van afdelingen en dienstonderdelen heen. Er bestaat behoefte om buiten de muren van het eigen proces of de eigen afdeling te kunnen kijken. Niet alleen om het eigen inzicht in de organisatie te vergroten of om het netwerk te verbreden, maar ook gewoon ter verbetering van de werksfeer en de arbeidsmotivatie. De kracht van een borrel of een netwerkbijeenkomst is, dat twee collega's met een colaatje ineens twee mensen met een colaatje zijn en niet die directeur met die B-medewerker. Dan komt er echte interactie tot stand tussen personen en bouw je een relatie op die vaak ook de professionele relatie ondersteunt.'

*'B/Jong heeft dezelfde doelstellingen als de dienst, maar wil het vooral anders aanpakken. Vertel daar eens iets meer over?'*
'Ik ben met mijn bestuurswerk nooit op de hiërarchie gaan zitten. Ik hou er meer van om zaken informeel aan te pakken. Het gaat erom dat we het samen doen en iedereen heeft wel een talent of kwaliteit bij te dragen. Daarnaast willen we niet standaard uitgaan van de heersende kaders om dingen voor elkaar te krijgen. Denk als voorbeeld aan een vergadering en het geijkte voorstelrondje. Het voorstelrondje is vaak een formeel verhaal waarbij we nog net niet onze salarisschaal vermelden, maar het is erg feitelijk en zakelijk. Je kunt dit ook creatiever aanpakken en meer de mens achter de medewerker laten zien. Daarnaast kent iedereen wel van die vergaderingen waarbij de energie uit de groep wegzakt. Zet dan zacht een muziekje aan om de sfeer even op te vijzelen. Vanuit oogpunt van efficiency zakelijk, maar toch niet formeel.'

*'Waar is B/Jong op dit moment mee bezig?'*
'Toen ik bij B/Jong binnenkwam zag ik een mooie club, waarbij eigenlijk een helder verhaal ontbrak over onze legitimatie, doelstellingen, structuur enzovoort. Daar zijn we toen aan begonnen en onlangs hebben we ons bedrijfsplan afgerond. Dat zou je kunnen beschouwen als een eerste stap van een aantal stappen die we willen zetten. Op die eerste stap ben ik best trots, want het was een belangrijk proces, waarin we veel gepraat en gereflecteerd hebben met elkaar.

Nu gaan we verder met stap twee en dat gaat over onze communicatie. Nu we weten wie we zijn en waar we naar toe gaan, is het belangrijk om ons verhaal ook bij anderen te laten landen. Wij vinden het belangrijk dat collega's begrijpen, waarom wij juist vanuit georganiseerd verband de samenwerking willen zoeken met andere (groepen van) collega's. Je zou kunnen zeggen dat we vanuit samen-werking ook de samenwerking zoeken.

Als we het over communicatie hebben, dan kun je concreet denken aan onze community. We hebben ons bewust beperkt tot één communicatiekanaal. Daarin

concentreert onze communicatie zich in de basis, maar digitaal communiceren vinden wij niet zaligmakend. Aanvullend zijn we daarom bijvoorbeeld bezig met het verspreiden van pamfletten. Terug in de tijd zou je kunnen denken, maar digitale communicatie is, hoewel hedendaags, ook vluchtig en onpersoonlijk. Met een ouderwets pamflet krijg je veel eerder een goed gesprek in de wandelgangen en een goed gesprek blijft je bij.

> *“Communicatie vinden wij van essentieel belang.”*

Zo vullen we het digitale verhaal graag aan met persoonlijk contact, door aanwezigheid bij bijeenkomsten en evenementen. Denk hierbij aan de introductiebijeenkomsten van de nieuwe instroom, waarbij we aanwezig waren en ons verhaal hielden. Daarom vinden we het ook belangrijk om aan te sluiten op de ‘Themadag Duurzaam & Divers’ van de NCF. Wij denken dat deze combinatie van digitaal communiceren met het ouderwetse face-to-face contact, één van de succesfactoren is van de verhoging van ons ledenaantal. Communicatie vinden wij dus van essentieel belang en daar gaan wij dit jaar hard aan werken.’

*‘Wat houd jou nu bezig als we het over de Belastingdienst in het algemeen hebben?’*
‘We staan voor een veranderende organisatie en dat vind ik best spannend. Ik denk dat samenwerking en verbinding heel belangrijk zijn voor succes. Daaraan wil ik graag een bijdrage leveren. Ik vind samenwerking belangrijk, omdat ik denk dat je het samen moet doen. Dat klinkt natuurlijk erg voor de hand liggend, maar het is de vraag of dat zo is. Als je bijvoorbeeld kijkt naar het werkproces van een individuele medewerker, dan zitten daar een aantal stappen in. Ik denk dat er bepaalde processtappen of -overgangen zijn, waarbij het belangrijk is om mensen van andere expertises of afdelingen te betrekken. Dat gebeurt vaak niet.

Verder komt het ongetwijfeld voor, dat diezelfde medewerker vraagstukken voor zijn neus krijgt die hij beter aan een ander kan overdragen of in afstemming kan doen. Dat komt de kwaliteit van de organisatie ten goede, omdat er dan kennis wordt gedeeld en tegelijkertijd kun je als medewerker ook ervaring opdoen met competenties als samenwerken en delegeren. Tenslotte geloof ik ook in co-creatie in die zin, dat je bij een klus de relevante personen met de juiste expertise kunt betrekken en de juiste lijntjes kunt bewandelen. Dat levert naar mijn mening meer kwaliteit en draagvlak op.’

*‘Je bent nu jong, maar hopelijk word je oud. Met jouw ervaring met ‘informeel leiderschap’ zou je het nog weleens ver kunnen schoppen in het management. Waar zou je over dertig jaar willen staan?’*
‘Ik ben bang dat jullie dit raar gaan vinden, maar mijn droom is om ooit eens burgervader te worden. Het mooie aan die rol vind ik dat je dan echt een bijdrage kan leveren aan gemeenschapsvorming, en eigenlijk vind ik niks mooiers dan dat.’

## Calamiteitenverlof

# Help mijn kind is ziek

**Sabrina heeft een dochtertje van 1 jaar oud. Ze heet Chloë en zij is een gezonde, ondernemende peuter die enkele dagen per week naar het kinderdagverblijf wordt gebracht. Maar ook gezonde peuters lopen kinderziektes op, zeker bij kinderdagverblijven.**

Midden op haar werkdag krijgt Sabrina een telefoontje van de crèche, dat Chloë erg hangerig is, koorts heeft en of ze dus zo snel mogelijk kan worden opgehaald. Lezers met jonge kinderen zal dit bekend voorkomen. Jij of je partner moet wel eens het werk verlaten, om een ziek kind op te halen en te verzorgen. Laat je functie het toe, dan kan je nog (deels) thuiswerken. Lukt dat niet, dan kun je gebruik maken van calamiteitenverlof.

*Waarvoor is calamiteitenverlof bedoeld?*

Calamiteitenverlof is bedoeld voor de eerste noodopvang. Lukt het je niet om de zorg voor naasten binnen een dag aan iemand anders over te dragen, dan kun je daarna gebruik maken van de regeling kortdurend zorgverlof. In de volgende Bondig lees je hier meer over.

Is calamiteitenverlof alleen voor zorg voor naasten?

Nee, je kunt dit verlof opnemen voor zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden en bij onvoorziene omstandigheden waarvoor je onmiddellijk vrij moet nemen.
Je kunt daarbij onder andere denken aan:

- Het overlijden van een direct familielid.
- De bevalling van je partner.
- Een gesprongen waterleiding.
- Het van school moeten halen van een ziek kind.
- Spoedeisend, onvoorzien of redelijkerwijze niet buiten werktijd om te plannen arts- of ziekenhuisbezoek van jezelf, of de noodzakelijke begeleiding daarbij van kind, partner of ouder.

In het algemeen kun je stellen, dat calamiteitenverlof er is voor problemen in je privéleven die je onmiddellijk moet oplossen. Kortom, een onverwachte/onvoorziene gebeurtenis waardoor er direct een noodsituatie ontstaat.

Voor wie, bij noodzakelijke zorg, mag jij calamiteitenverlof opnemen?

Je partner, (schoon)ouders en kinderen.

Betaald of onbetaald verlof?

Bij calamiteitenverlof betaalt de werkgever je salaris gewoon door.

Duur calamiteitenverlof?

Het calamiteitenverlof duurt zo lang als nodig is om de eerste problemen op te lossen en voor het treffen van de verdere voorzieningen, maar het bedraagt maximaal één dag per calamiteit.

Kan je teamleider het calamiteitenverlof weigeren?

Nee, je teamleider kan een redelijk verzoek voor calamiteitenverlof niet weigeren. Je informeert hem of haar vooraf over het opnemen van het verlof en vermeldt daarbij de reden. Het kan zijn dat je teamleider je vraagt om achteraf aannemelijk te maken dat er daadwerkelijk sprake was van een noodsituatie. Als je daar niet in slaagt, dan kunnen de opgenomen uren in mindering worden gebracht op je vakantieverlof.

Krijg je hierover een conflict met je werkgever of heb je andere vragen over het calamiteitenverlof?

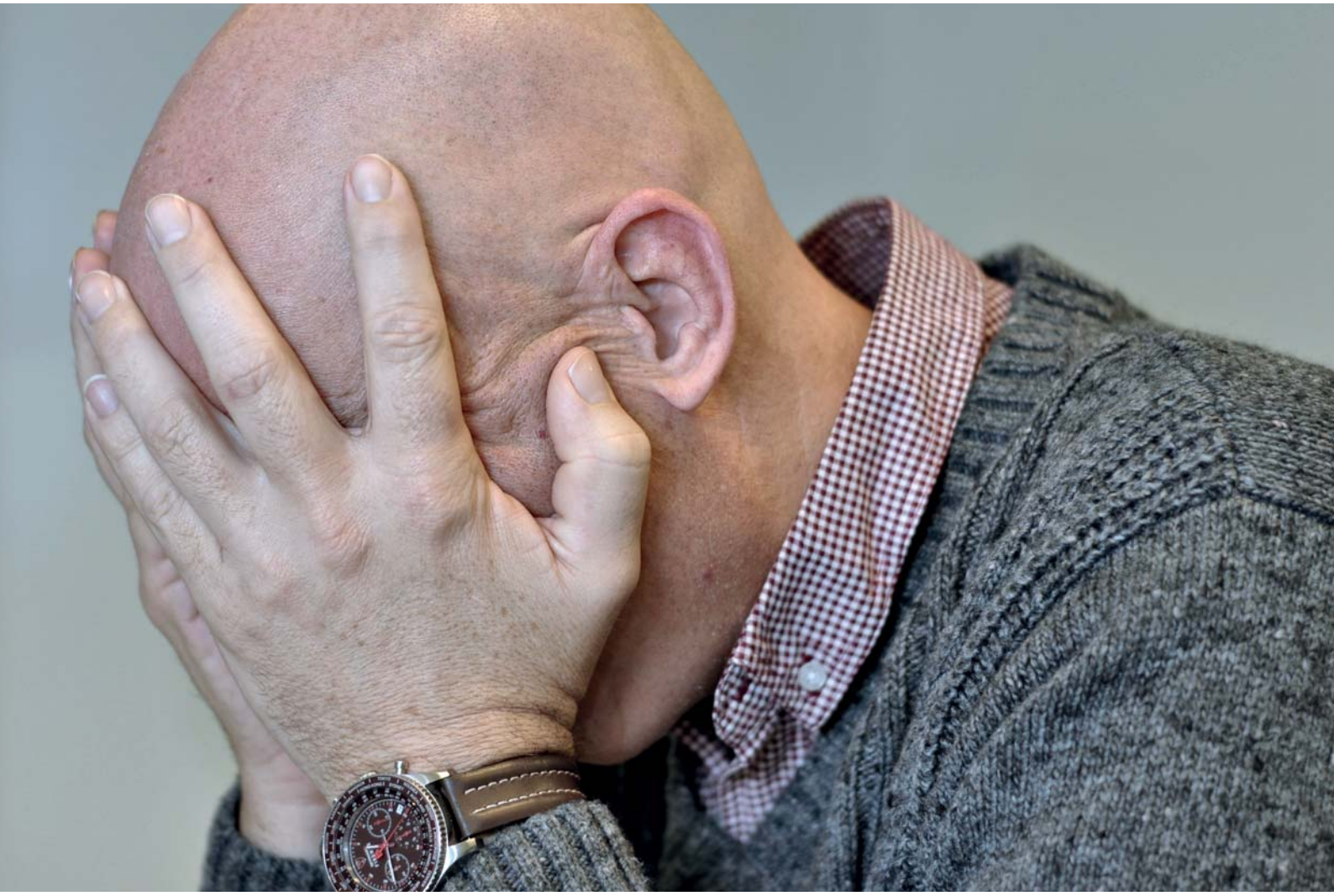
Schakel dan de NCF in. Onze Individuele Belangenbehartigers helpen je graag. Voor hun contactgegevens bezoek je *www.ncf.nl*

Angelique Kansouh

## Een nieuwe impuls voor PSA

# Niets doen is geen optie

**Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) is een duur woord voor stress op het werk. PSA is het onderwerp van een brief aan de tweede kamer van minister Lodewijk Asscher, de minister van Sociale Zaken. Deze brief dateert van december 2013 en gaat kort samengevat over het gegeven, dat stress op het werk een voorname oorzaak is van ziekteverzuim. Een belangrijk onderwerp, dat veel aandacht verdient, maar die aandacht niet altijd krijgt.**



Peter Barendse

PSA is verantwoordelijk voor een derde van het ziekteverzuim. Daarnaast resulteert 50% van het verzuim door PSA in een psychische stoornis en werk-gerelateerde psychische stoornissen vormen op hun beurt de meest voorkomende beroepsziekte. De werkgever is primair verantwoordelijk voor de aanpak van PSA en daarom is het ook onderdeel van het thema 'duurzame inzetbaarheid'. In 'het goede gesprek', de nieuwe manier van het voeren van een functioneringsgesprek tussen werknemer en leidinggevende als gelijkwaardige personen, wordt hierbij ook indirect aandacht aan besteed.

### De medewerker

Een groot aantal onderwerpen kunnen worden geschaard onder PSA. Voorbeelden zijn: agressie, geweld, seksuele intimidatie, werkdruk, discriminatie, vriendjespolitiek, kunnen of gunnen, financiële malaise, pesten, eenzaamheid, uitsluiting, enzovoort. De grootste winst valt volgens minister Asscher bij de bestrijding van werkdruk te behalen, maar binnen de Belastingdienst is er vaak meer aan de hand dan dat. Medewerkers kunnen last hebben van een scala van de bovengenoemde voorbeelden en dat vergt een andere aanpak.
De pijlen van de Belastingdienst waren de afgelopen jaren voornamelijk gericht op het beperken van psychische schade en het inzetten op re-integratie. Bedrijfsmaatschappelijk werkers, mediators, vertrouwenspersonen, individuele belangenbehartigers, leidinggevenden en zelfs bedrijfsartsen werkten in meer of mindere mate samen om de getroffen medewerkers

weer op te lappen en te re-integreren, of in sommige gevallen te begeleiden naar ander werk, of géén werk. Daar wordt veel energie in gestoken, maar enkel van de Belastingdienst hoeft men geen wonderen te verwachten. Het slagen van re-integratie of het doen voorkomen van ziekteverzuim is namelijk voor een groot gedeelte afhankelijk van de medewerker zelf. Even los van bij wie of waar de schuldvraag ligt voor de PSA.

## Niets doen is geen optie

'Nobody can hurt me without my permission', heeft Gandhi ooit gezegd. Wat Gandhi zegt is, dat je er zelf voor kunt kiezen of je door iets geraakt wordt.
Pesterij of werkdruk kun je als een last ervaren, iets waar je logischerwijs en onvermijdelijk ongelukkig van wordt, maar dat bepaal je zelf. Je hebt zelf in de hand of je daar iets van aan trekt of niet. Makkelijker gezegd dan gedaan uiteraard, want er zijn er maar weinigen, die zonder woede door het leven wandelen.
Niet iedereen kan dit uiteraard ook even goed of zal dat ooit kunnen, maar dat is geen excuus om een slachtofferrol aan te nemen en niet meer te vechten. Niets doen is namelijk geen optie. Er zijn methoden om jezelf te trainen in mentale weerbaarheid.
Om jezelf als het ware te wapenen tegen PSA en alles wat daarmee te maken heeft.
Vanuit de Belastingdienst zijn er cursussen te volgen om je daarbij te helpen. Die zijn te vinden via Impuls (impuls.pleio.nl). De Belastingdienst streeft naar eigen zeggen een duurzame inzetbaarheid na, dus dan kunnen deze gratis cursussen - ter bevordering van de algehele welgesteldheid van haar medewerkers - toch niet ontzegd worden. Schrijf je dus vooral in, het kan je helpen. De cursussen bieden een veilige omgeving om te werken naar een oplossing. Het aanbod van de cursussen zal niet voor iedereen weggelegd zijn, maar dat geeft ook niet.

## Mindfullness

PSA is niets nieuws. Het is een term voor iets wat al sinds mensenheugenis bestaat en menig filosoof heeft zich al suf gepiekerd op zoek naar een oplossing. Uitbannen is niet mogelijk evengoed als acceptatie geen optie is. Men moet dus leren omgaan met problemen.
Helaas moet ieder mens op deze aardbol in zijn eigen sterfelijke leven zelf uitvinden hoe hij dat kan doen. Het wiel moet telkens opnieuw uitgevonden worden. Maar gelukkig zijn daar dus ook velen ons voorgegaan en heeft dat geleid tot blijvend resultaat.
Een van die resultaten is bijvoorbeeld Mindfullness. Een kijk op het leven, die gericht is op het nu, waarbij alles wat er om je heen gebeurt wordt geaccepteerd voor wat het is zonder ze te willen veranderen als je het niet kunt veranderen. Bij negatieve gedachten, zoals 'ik doe het niet goed', of 'ik maak vast een slechte indruk', kun je bijvoorbeeld de hersenen vriendelijk bedanken voor de analyse, zónder de conclusie voor waar aan te nemen. Mindfulness leert je rustiger en zelfbewuster te leven, ervaringen levendiger te maken en minder ruimte te geven aan piekeren. Het geeft je de mogelijkheid om een situatie als een soort buitenstaander te observeren en te analyseren, zonder dat je er door geraakt hoeft te worden. Het vinden van een oplossing hoeft daarbij niet per se, omdat de problemen waarmee je leert om te gaan van psychische aard zijn. Slechts een andere benadering is dus de sleutel.

## Eigen keuze

In tegenstelling tot wat veel mensen denken, hoeft het helemaal niet veel tijd te kosten om het onder de knie te krijgen. Er hoeven geen dikke boeken of dure cursussen voor gevolgd te worden, alles is vrijelijk te verkrijgen op internet en de basis is binnen een paar weken aan te leren. Daarnaast is het een kwestie van mindset, geen levenswijze, waaraan je je eigen draai kan geven. Je kunt het dus zo zweverig (of niet) maken als je zelf wilt.
Menig religie en levensbeschouwing besteedt overigens ook aandacht aan dit onderwerp, waar dus ook inspiratie uit geput kan worden. De ene ziet het leven als een film die je moet ondergaan: 'kijk er naar en irriteer je niet, maar verwonder je slechts'. De ander beschrijft elke gebeurtenis als een beproeving, waar jouw handelen invloed heeft op je status in het hiernamaals. Centraal staat dat alles te maken heeft met de keuzes die je zelf maakt en dat je dus zelf de regie hebt over hoe je omgaat met situaties die zich voordoen. Het is je eigen keuze om er iets mee te doen.

Michelle van Duin is een 21-jarige studente (Wetenschappelijk Onderwijs) Criminologie en Rechten, studerend aan de Universiteit van Leiden. Ze zit in het derde jaar van haar studie.

## Stagebegeleiding bij Douane Schiphol Cargo

# Een serieuze zaak

**De dynamische en complexe wereld van onze nationale luchthaven Amsterdam Airport Schiphol, die momenteel flink in de steigers staat vanwege enorme verbouwingen, is voor veel studenten een uitdagende plek om stage te lopen. Dat geldt ook voor Michelle van Duin.**

Michelle is een 21-jarige studente (Wetenschappelijk Onderwijs) Criminologie en Rechten, studerend aan de Universiteit van Leiden. Ze zit in het derde jaar van haar studie en heeft zich aangemeld voor een stage van een half jaar op DSC. Eind maart loopt haar stage ten einde. Op dit moment heeft ze nog twee maanden de tijd om onderzoek te doen, haar verslag te schrijven en haar eindpresentatie voor te bereiden. Ik spreek Michelle, voor Bondig, samen met haar stagebegeleider Michael Sjaardema in één van de glazen overlegkamers in het gebouw van DSC; The Outlook.

### Ondernemend

Het is bijna lunchtijd als Michael ons een kop koffie aanbiedt. Hij heeft die zojuist gehaald bij één van de gezellige, luxe koffiepunten in het nieuwe pand van de Belastingdienst op Schiphol, The Outlook. Het pand ontleent deze naam aan de eerste bewoner van het kantoor, Microsoft. Door de ramen in onze overlegkamer, zie ik met grote regelmaat douanemedewerkers langs lopen. Veel van hen hebben dossiers en papieren onder hun arm. Het is kennelijk druk op kantoor. ‘Michelle is de eerste stagiaire die ik begeleid op WO-niveau’, begint Michael te vertellen. ‘In de drie jaar dat ik stagebegeleider ben, heb ik zowel mbo’ers als hbo’ers begeleid, maar nog nooit eerder iemand op wetenschappelijk niveau.’

> *“Ik probeer een veilige omgeving te creëren, waarin niet alleen zakelijke maar ook persoonlijke zaken de aandacht krijgen.”*

Michael is 32 jaar en heeft een hbo-studie technische bedrijfskunde gedaan. Hij begon in 2008 bij DSC als F-functionaris, waar hij het (toen nieuwe) Horizontale Toezicht (HT) vorm moest gaan geven. Daarna raakte hij betrokken bij Risico Aviation (Risico Beheersorganisatie). In een volgend project kreeg Michael de opdracht om het aangifteloket te herinrichten. Er werden per jaar maar liefst 60.000 papieren/mondelinge aangiftes gedaan op DSC. Dit aantal moest naar beneden. Het lukte Michael, en zijn collega’s om dit grote aantal terug te dringen tot 45.000 aangiftes. 15.000 aangiftes worden nu elektronisch gedaan. Michael is nog altijd zichtbaar trots op dit resultaat.

Tijdens deze projecten volgt Michael, buiten werktijd, een externe opleiding tot coach. Michael vindt lesgeven en het overbrengen van kennis leuk en wil zich daarin verder ontwikkelen. Momenteel is hij bezig met zijn MBA-Bedrijfskunde HRM. Tijdens deze studie is hij, zo’n drie jaar geleden, begonnen met het begeleiden van stagiairs.

### Zelfstandigheid

Zijn eerste stages organiseerde hij voor scholieren, maar al gauw kreeg hij zijn eerste mbo-student. De stages die Michael verzorgt duren een half jaar en beginnen met een kennismakingsgesprek. ‘In principe nodig ik iedere student die hier stage wil lopen, uit voor zo’n kennismakingsgesprek’, vertelt Michael. In de begintijd ontving Michael één tot twee verzoeken per jaar maar inmiddels zijn dat er al zeven tot acht. Dit komt omdat de Douane een steeds bekendere naam begint te krijgen binnen de relevante hbo-opleidingen.

Tijdens het kennismakingsgesprek probeert Michael er achter te komen of de stagiair(e) zelfstandig genoeg kan werken, of hij/zij bij de organisatie past en of er een match is tussen wat de stagiair(e) biedt en wat de organisatie zoekt. Naast zijn werk als stagebegeleider houdt Michael zich namelijk ook nog bezig met projecten en heeft hij dus niet de gelegenheid om een stagiair(e) dagelijks te begeleiden. Zelfstandigheid is dus een pre. Een ander punt, wat tijdens het intakegesprek aan de orde komt, is de competenties. Michael wil graag weten wat de sterke punten zijn van de stagiair(e) en aan welke punten gewerkt moet worden tijdens de stage.

### Competentieboekje

Als de stagiair(e) eenmaal is aangenomen, begint de begeleiding door Michael. Eén van zijn sterke punten, is het uitdiepen van interpersoonlijke relaties. ‘Ik probeer een veilige omgeving te creëren, waarin niet alleen zakelijke maar ook persoonlijke zaken de aandacht krijgen’, vertelt hij en Michelle knikt instemmend. Voor de begeleiding van zijn stagiaires reserveert hij eens in de twee weken een heel dagdeel en bespreekt in drie á vier uur de voortgang en eventueel persoonlijke zaken. Tijdens dit gesprek komen ook de competenties aan de orde. Michael heeft hiervoor zijn eigen protocol ontwikkeld. Aan het begin van de stage krijgt iedere student een handig aantekeningenboekje in borstzakformaat; het zogenaamde ‘competentieboekje’. De bedoeling is dat ze dit boekje gebruiken om in het kort situaties en gesprekken te omschrijven, die te maken hebben met hun competenties. De aantekeningen en de competenties komen dan bij de tweewekelijkse voortgangsgesprekken aan de orde.

Peter van Diepen

## De stage

Terwijl Michael vertelt zie ik dat Michelle af en toe aantekeningen maakt in haar competentieboekje. Ze is een toegewijd stagiaire, want zelfs tijdens dit interview is ze nog met haar stage bezig. ‘Ik heb een ontzettend leuke tijd gehad tijdens mijn stage en heb er meer uit kunnen halen dan dat ik van tevoren dacht’, begint Michelle te vertellen. Michelle doet onderzoek naar één van de thema’s van de Douane op Schiphol: ‘Airportcrime; het binnenkomen van smokkelwaar via personeel’.

> *“Ik heb een leuke tijd gehad tijdens mijn stage en heb er meer uit kunnen halen dan ik dacht.”*

Ze is nu al vier maanden, vier dagen per week bezig met dit onderzoek. Soms tot in de late uurtjes als ze thuis nog wat extra onderzoek wil doen. Eén van de leuke dingen van haar stage is, dat ze in aanraking komt met veel mensen binnen- en buiten de Douane. Ze heeft het bijna altijd druk met afspraken. Van de gesprekken die ze voert en de samenwerking met anderen heeft ze veel geleerd en heeft ze goed aan haar competenties kunnen werken. Ze laat haar aantekeningen in haar competentieboekje zien en bladert er vluchtig doorheen. Ik zie dat ze ondertussen op heel wat bladzijden aantekeningen heeft gemaakt.

‘Ik heb echt het gevoel dat mijn stage serieus genomen wordt’, vervolgt Michelle. Net zoals bij alle andere stages zullen de resultaten van haar onderzoek direct in de praktijk worden toegepast. Zo draagt ze een steentje bij aan de ontwikkeling en verbetering van DSC. Ook de directie van DSC neemt de stagiairs serieus. Bij iedere eindpresentatie zijn zij namelijk aanwezig en dat is iets waar Michelle zich nu al zenuwachtig over maakt. Gezonde zenuwen overigens.

Voor haar onderzoek moest Michelle een aantal keren het platform op, tussen de lawaaierige vliegtuigen. Ze heeft het vliegveld intussen goed leren kennen en het beeld wat ze ervan had is wel veranderd. Dacht ze eerst aan een ‘vredig’ vliegveld waar alleen maar vliegtuigen vol met passagiers vertrokken naar (verre) vakantiebestemmingen. Nu weet ze dat het ook gebruik wordt om te smokkelen. En dat is heel wat minder vredig.

## Lichaamstaal

Tijdens het interview zie ik dat ik zo nu en dan, nauwlettend word geobserveerd door Michael. ‘Ik let op je lichaamstaal’, legt hij mij uit. ‘Dat is iets wat ik geleerd heb tijdens mijn coach-opleiding. Lichaamstaal vertelt mij iets over jouw gemoedstoestand’, vervolgt hij. Hij is een scherp observeerder, want hij heeft net gezien dat ik voor de allereerste keer in dit gesprek een gesloten houding aannam; met mijn armen over elkaar. Net toen ik iets over mezelf had verteld.

> *“Ook de directie van DSC neemt stagiairs serieus.”*

Michael is een creatieve stagebegeleider. Hij maakt graag gebruik van verschillende technieken om zijn stagiairs iets duidelijk te maken of te leren. Zo speelt hij situaties en gesprekken, die zich tijdens de stage afspelen, na in een rollenspel. Dat rollenspel neemt hij op met een dictafoon, met als doel om het gesprek samen met de staigair(e) nogmaals te beluisteren.’ Op deze manier kan de stagiair(e) zelf feedback geven op zichzelf en werken aan zijn/haar competenties.

## Succes

De eerste stage op WO-niveau is een succes en vraagt om een vervolg. Daarom heeft Michelle een verzoek tot verlenging van haar stage aangevraagd. Aan het einde van het interview lopen we nog even door The Outlook. Langs de moderne donkerblauwe zithoeken waar gewerkt wordt, de oranje lounge-achtige vergaderruimtes, de stilteruimtes in de buurt van de kamer van twee andere stagiairs die Michael begeleidt: Neils en Ravi. Ze zijn allebei bezig met een logistiek onderzoek en hebben het net als Michelle reuze naar hun zin. Druk pratend bij één van de koffiepunten wisselen ze hun laatste onderzoeks-resultaten uit. ‘Dacht ik vroeger dat de Douane een vrij strenge organisatie was, nu weet ik dat het één grote familie is’, besluit Michelle.

## Na twee jaar ziekte

# Inkomenscompensatie

**De tijdelijke regeling arbeidsongeschikten minder dan 35%, is verlengd tot 1 januari 2016. Wat is deze regeling? In 2006 heeft de NCF met de werkgever afspraken gemaakt over medewerkers die voor minder dan 35% arbeidsongeschikt raken. Ben je minder dan 35% arbeidsongeschikt, dan moeten zowel jij als je werkgever er alles aan doen om je in dienst te houden dan wel om je te herplaatsen.**

Arbeidsongeschiktheid heeft ook financiële gevolgen voor je. Om die te beperken heeft de NCF in 2006 met jouw werkgever afspraken gemaakt over een tijdelijke compensatie van het inkomensverlies. Dit omdat je niet in aanmerking komt voor een WGA-uitkering. WGA staat voor de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten. Deze regeling is een onderdeel van de wet Werk en Inkomen naar Arbeids-vermogen (WIA). Deze wet geldt enkel voor werknemers die na twee jaar ziekte méér dan 35% arbeidsongeschikt zijn.

*Hoe hoog is de inkomenscompensatie en hoe lang ontvang je deze compensatie?*
De compensatie geldt voor maximaal vijf jaar en bedraagt 70% van je inkomensverlies. Deze regeling was in principe slechts geldig tot 2011, maar is sindsdien (door het uitblijven van een cao) jaarlijks verlengd.

*Waarom is de compensatie tijdelijk?*
De bedoeling was om in 2011 de regeling te evalueren en op basis van de resultaten vervolgafspraken te maken. Deze evaluatie heeft ook plaatsgevonden. De werkgever erkende dat de regeling in een behoefte voorzag. De NCF vond en vindt, dat de tijdelijke regeling moet worden omgezet in een structurele regeling. De situatie van een medewerker, waarbij geen sprake is geweest van nalatigheid moet ook na het verstrijken van de periode van vijf jaar niet slechter worden dan die van een collega met een arbeids-ongeschiktheidspercentage van meer dan 35%. Echter, de werkgever wil een eventuele structurele inkomenscompensatie betrekken bij de cao-onderhandelingen en die onderhandelingen liggen stil.

*Hoe nu verder?*
De tijdelijke regeling wordt daarom voor de vijfde keer op een rij verlengd en wel tot 1 januari 2016. Dus, raak je na twee jaar ziekte voor minder dan 35% arbeidsongeschikt en stroom je vóór 1 januari 2016 in de tijdelijke compensatieregeling, dan geldt voor jou nog steeds de volledige vijf jaar compensatie-periode.

*Ben je voor minder dan 35% arbeids-ongeschikt en wil je meer weten?*
Benader dan één van onze Individuele Belangenbehartigers. Hun contactgegevens vind je op *www.ncf.nl*

Angelique Kansouh

## Blijf te allen tijde dicht bij jezelf

# Eric van Gool

**Je hebt collega's in alle soorten en maten. Sommige vallen onder de kwalificatie 'uit het oog uit het hart'. Andere blijven je op één of andere manier 'eeuwig' bij. Eric van Gool is zo'n collega uit de laatstgenoemde categorie. Waar ligt dat aan? Hoe laat iemand een blijvend positieve en energieke indruk achter? Wel, Eric (49 jaar oud en vanaf 1 september 1982 werkzaam bij de Belastingdienst) is gedreven, samenwerkingsgericht, collegiaal, sociaal betrokken én recht door zee. Kom daar tegenwoordig maar eens om.**

Frank Verweij

### Regionaal Informatie en Expertise Centrum (RIEC)

Op dit moment is Eric tijdelijk op detacheringsbasis 'buitenshuis' werkzaam bij het Regionaal Informatie en Expertise Centrum (RIEC) Zeeland en Brabant te Oosterhout. In 2008 is door de Rijksoverheid in projectvorm gestart met de ontwikkeling van tien RIEC's ten behoeve van de bestuurlijke en integrale aanpak van criminaliteit. Binnen de RIEC's werken gemeenten, provincies, Openbaar Ministerie, Belastingdienst, FIOD en Koninklijke Marechaussee samen. Door de informatie van alle betrokken partners te verzamelen, verwerken, analyseren en evalueren, wordt de georganiseerde criminaliteit integraal en effectief aangepakt. Daarnaast levert het RIEC bestuurlijke ondersteuning richting gemeenten en provincies bij de uitvoering van hun taken in het kader van criminaliteitsbestrijding.

### Dankbaar

Eric: 'De criminele industrie ondermijnt onze samenleving. De onderwereld is zodanig vervlochten met de bovenwereld, dat we het niet meer redden met enkel boeven vangen. Iedere overheidspartij heeft een taak. Alleen gezamenlijk kunnen deze partijen een vuist maken en het RIEC ondersteunt daarbij. Het RIEC wil met deze integrale aanpak voorkomen dat criminelen door de overheid worden gefaciliteerd en dat er vermenging tussen onder- en bovenwereld ontstaat. Mijn taak is om informatie ten behoeve van diverse projecten te coördineren. Daarbij komt mijn invorderingsachtergrond goed van pas. Ik heb gemerkt dat ik met mijn ervaring en inzicht een wezenlijke bijdrage kan leveren aan diverse projecten. Dat wordt door mijn collega's erg gewaardeerd. Het is overigens erg fijn om met gedreven, inspirerende en creatieve mensen (zowel jong als oud) samen te mogen werken. Ik vind het heel belangrijk dat ik met plezier naar mijn werk kan gaan, dat het werk er toe doet én dat mijn inzet gewaardeerd wordt. Dat past bij mij en geeft mij energie. Het salaris is ook belangrijk, maar doet er minder toe. Ik ben overigens mijn teamleidster bij de Belastingdienst erg dankbaar,

dat zij mij een detachering bij het RIEC gegund heeft. Dat was een moedige beslissing van haar, want het invorderingsproces kende op het moment van mijn vertrek (en eigenlijk nu nog steeds) een groot personeel capaciteitsprobleem. En, dan heb ik het nog niet eens over de immer opduikende automatiseringsperikelen.'

## De ANPR-verkeersfuik

ANPR-acties zijn acties, waarbij gebruik wordt gemaakt van apparatuur met automatische nummerplaatherkenning (Automatic Numberplate Recognition). De politie en de Belastingdienst voeren deze acties vaak gezamenlijk uit. Genoemde apparatuur scant de nummerplaten van passerende motorrijtuigen vaak in combinatie met een verkeers- of alcoholcontrole.
Als sprake is van een openstaande boetes of belastingschuld, dan houdt de politie het motorrijtuig staande. Bovendien kan de controlerend ambtenaar de bestuurder van een motorrijtuig verplichten het motorrijtuig stil te zetten voor de tenuitvoerlegging van een dwangbevel. Dit is mogelijk voor alle belastingen en toeslagen.
Twee jaar geleden was Eric - in zijn hoedanigheid als invorderaar - actief als lid van het ANPR-team. De controles die het ANPR-team op de soms meest onmogelijke tijden uitvoert, roepen bij zowel de gecontroleerde burgers als bij de omstanders regelmatig gemengde reacties op.
Eric: 'Ik kan nog steeds op een verjaardagsfeestje zonder blikken of blozen uitleggen, dat zo'n ANPR-actie zowel zeer nuttig als maatschappelijk verantwoord is. Als je niks te verbergen hebt, dan is het oponthoud minimaal.

> *"Als je 'fout zit', dan heb je een groot probleem."*

Als je 'fout zit', dan heb je echter een groot probleem. Je dient namelijk direct de openstaande belastingschulden en verkeersboetes te betalen. Zo niet, dan wordt je auto inbeslaggenomen en afgevoerd.
Regelmatig heb ik van omstanders te horen gekregen: Net goed, laat ze maar lopen! Het grote voordeel is, dat het publiek met eigen ogen ziet dat wij handhavend optreden en dat je in Nederland niet wegkomt met crimineel of belasting-ontwijkend gedrag. Het is fantastisch werk: lekker vooraan staan met je poten in de modder. Daar hou ik van.'

'Het lijkt wel oorlog.' Twee mannen die hun hond uitlaten in de Bossche volkswijk de Hambaken hebben geen goed woord over voor de grootschalige controle, die politie, gemeente en Belastingdienst vanaf 's ochtends zes uur in hun wijk uitvoert. Alle in- en uitgaande voertuigen worden gecontroleerd. 'Ze hebben niks gevonden bij mijn vrouw vanmorgen, maar ze kwam wel te laat op haar werk', zegt de jongste. 'Straks raakt zij óók haar baan kwijt' schampert de oudste. 'Dan kunnen jullie straks helemaal geen rekeningen meer betalen.' 'Het is allemaal onzin. Je wordt hier als een crimineel behandeld.'

## Pensioenaanspraken niet waardevast

José Meijer - vicevoorzitter van pensioenfonds ABP - zei medio oktober in de media, dat de pensioenen de komende tien jaar niet zullen worden aangepast aan de prijsstijgingen. Dit is te wijten aan het feit dat de Tweede Kamer eind oktober akkoord is gegaan met nieuwe regels rondom pensioenen.

> *"De strengere regels zijn oorzaak van de achterblijvende koopkracht."*

Deze strengere regels in het zogeheten 'Financieel Toetsingskader', zijn oorzaak van de fors achterblijvende koopkracht. Dat heeft te maken met verhoogde eisen met betrekking tot de dekkings-graad. Nu mogen fondsen nog bij 105 procent gedeeltelijk indexeren (aanpassen aan prijsstijgingen), maar vanaf 1 januari is dat pas toegestaan bij 110 procent. Door de opmerking van José is plotsklaps duidelijk geworden, dat menigeen de komende jaren een fors verlies aan koopkracht zal moeten incasseren. Niet alleen de gepensioneerden, maar ook de generaties die nu nog werken, gaan tot 20% inleveren. Ook jongeren worden in dit geval helaas niet ontzien. Het kabinet is verantwoordelijk voor pensioenregels en mag het daarom allemaal aan de betrokkenen uitleggen. Dat is tot op heden nog niet gebeurd.
Eric: 'Er is sowieso weinig tot niets gecommuniceerd over de aanstaande pensioenwijzigingen. Dat ik er niets van heb meegekregen, kan natuurlijk ook aan mij liggen. Maar toch. Ik heb overigens afgelopen vrijdag 17 oktober in de wandelgangen op het belastingkantoor gehoord, dat de bonden er niet over mogen communiceren.
Als dat waar is, dan moet je je echt afvragen welke rol zij nog spelen! Ik ben bang dat er op dit moment paniekvoetbal word gespeeld. De pensioenfondsen hebben namelijk miljarden in reserve staan. Als men dáár nou eens verantwoord mee om zou gaan en niet zoals ze dat gedaan hebben in de afgelopen decennia. Dan zouden deze (overdreven?) maatregelen misschien niet eens nodig zijn!'

## Tot slot

Eric wil de lezer nog een tip meegeven: "Blijf te allen tijde dicht bij jezelf. Daar zit namelijk je kracht. Voorbeeld? 'Ik ben ooit door bureau Lagerweij getest én vervolgens geschikt bevonden voor de functie van teamleider. Vervolgens vroeg de dienstleiding mij om deze functie te aanvaarden. Ik heb dat geweigerd, omdat ik van mezelf weet dat ik liever in een groep samenwerk, dan dat ik leiding moet geven vanuit een ivoren toren.'

# Vraag het Marianne Wendt

## Vraag 1

*'Eind november las ik in een nieuwsbrief van de NCF het bericht dat de bonden het overleg in het Sector Overleg Rijk (SOR) opschorten, totdat de 0,8% salaris uit het Pensioenakkoord wordt uitbetaald. Ik vraag me af, wat gaan de bonden doen als dit niet wordt uitbetaald?'*

'Wij hebben inderdaad eind november een brief gestuurd aan de voorzitter van het Sector Overleg Rijk, waarin wij melden dat we het overleg stil leggen. We komen pas weer aan tafel als de afspraak uit het Pensioenakkoord wordt nagekomen. Dus, geen overleg zolang er niet wordt overgegaan tot uitbetaling. Inmiddels zijn we ook een andere actie gestart. In januari heeft iedereen zijn of haar salaris ontvangen. Je zult inmiddels al hebben opgemerkt, dat jouw salarisstrook er anders uitziet dan die van vorig jaar. Dit is het gevolg van allerlei wettelijke wijzigingen. Maar één ding moet je zeker zijn opgevallen, jouw bruto salaris is niet verhoogd met de 0,8 % uit het pensioen-akkoord! Omdat jouw salarisspecificatie een besluit is, kun je hier tegen in bezwaar gaan. Immers, het is onterecht dat je deze 0,8% niet ontvangt. De bonden hebben inmiddels een concept bezwaarschrift gemaakt en roepen iedereen (ook jij) op om in bezwaar te gaan. Doe mee, samen staan we sterker.'

## Vraag 2

*'Ik heb een 'fiets van de zaak'. Nu las ik onlangs, dat deze regeling per 01-01-2015 wordt afgeschaft. Wat betekent dat voor mij? Kan ik straks nog wel een nieuwe fiets aanschaffen via mijn baas?'*

'Tot 01-01-2015 kon je via de IKAP-regeling om de drie jaar een nieuwe fiets aanschaffen, waarbij er tot een bedrag van €749 aanspraak gemaakt kon worden op een belastingvrije vergoeding. Vanaf 2015 wordt de aparte regeling 'fiets van de zaak' afgeschaft, zo heeft staatssecretaris Wiebes gemeld. De aanschaf van een fiets wordt voortaan ondergebracht in de Werkkostenregeling. Dit houdt in dat werkgevers 1,2 % van de totale loonsom belastingvrij mogen besteden aan vergoedingen voor het personeel. Naast een fiets, vallen onder meer ook kerstpakketten, personeelsfeestjes en vakbondscontributie onder die regeling. Wel moet de werkgever zorgen dat de vergoedingen binnen de forfaitaire ruimte blijven. De fiets krijgt hierdoor dus concurrentie van de andere vergoedingen. Het is overigens niet ondenkbaar dat de werkgever over de vergoedingen nog in gesprek zal gaan met de vakbonden om aanvullende afspraken te maken. Dit zal dan in cao-verband moeten gebeuren. Op dit moment liggen de onderhandelingen stil (zie vorige vraag). Voor jou verandert er dus weinig in 2015. Je kunt nog steeds op dezelfde manier een fiets via het werk aanschaffen. Overigens vervalt in de Werkkostenregeling de verplichting, dat je jouw fiets ook daadwerkelijk voor minimaal 50% van het woon-werkverkeer moet inzetten. Dat is dus een meevaller.'

Marianne Wendt onderhandelt namens de leden van de NCF met de DG van de Belastingdienst en met het ministerie van BZK (Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties) over de arbeidsvoor-waarden van de medewerkers van de Belasting-dienst. Via Twitter kun je haar dagelijkse werkzaamheden volgen: @mariannewendt.

Marianne Wendt

## Ook NCF

# Martijn Bovenschen

## Paspoort

**Leeftijd:** 29 jaar. Geboren op 7 januari 1986.

**Opleiding:** Mavo Zaltbommel, C-opleiding Toezicht in Eindhoven, E-opleiding Invordering CKC Utrecht.

**Loopbaan:** Gestart in een foto-winkel. Mijn vader werkte bij de Belastingdienst en heeft me destijds getipt op een vacature. Ik ben toen extern geworven en in Tilburg bij Toezicht begonnen. Daarna heb ik als commies invordering in Gorinchem gewerkt. In juli 2014 is kantoor Gorinchem gesloten en ben ik met het werk meegegaan naar Arnhem. Naast mijn dagelijkse werk, verricht ik hand- en spandiensten voor de nieuwe Apps van onze deurwaarders.

**Burgerlijk:** Relatie en een dochter van 2,5 jaar uit een eerdere relatie.

**Woonplaats:** Zaltbommel.

*Waar sta je voor?*
Voor rechtdoorzee. Zeg maar gewoon waar het op staat. Ik ben zelf open, eerlijk en direct en ik kan dat van anderen ook waarderen. Dat past ook goed in mijn dagelijkse werk, de invordering. Klanten en collega's weten wat ze aan me hebben en ervaren dat, denk ik, wel als prettig.

*Met wie zou je weleens een nacht opgesloten willen zitten?*
Met mijn vriendin. Met Doutzen Kroes zou trouwens ook geen straf zijn.

*Met wie zou je weleens een avondje in de kroeg willen doorbrengen?*
Met mijn beste maat. Gewoon jongens onder elkaar een lekker biertje drinken.

*Voor welk programma blijf je thuis?*
Voor 'Divorce'. Hoewel overdreven is het zo herkenbaar. Verder is het gewoon een ontspannend programma waarbij het verstand even op nul gaat.

*Wij ambtenaren zitten nu al vier jaar op de nullijn en er is nog steeds geen cao afgesloten. Wat doe jij. Vechten of berusten?*
Vechten!!! Het is nu een keer genoeg geweest. Ik vind dat we als ambtenaren daarover niet moeten blijven klagen, maar iets moeten doen. Als ambtenaren mogen we best eens voor onszelf opkomen en ons niet laten leiden door zoethoudertjes en sigaren uit eigen doos. Ik vind ook dat de overheid een voorbeeldfunctie moet zijn en het netjes moet regelen.

*Als jij de stem zou zijn van de werkvloer, wat zou je dan roepen?*
Leiding? Kom naar de werkvloer en ervaar hoeveel impact jullie veranderingen hebben! Communiceer open en eerlijk en gebruik de kennis en ervaring van de werkvloer.

*Wat is je droombaan? (en waarom?)*
Ik heb geen droombaan. Ik ben tevreden met wat op mijn pad komt en wat ik leuk vind. Ik heb nog wel de ambitie om F'er te worden.

*Welk boek ligt er op je nachtkastje?*
Ha ha, ik lees geen boeken! Ik heb een hekel aan lezen.

*Wat is datgene dat je je dochter het liefste wilt bijbrengen?*
Genieten van het leven en dat ze een zelfstandige en onafhankelijke vrouw wordt.

*Wat is werk voor jou: verplichting of zelfontplooiing?*
Werken is zeker wel leuk, anders zou ik het niet volhouden. Mijn werk in de invordering is, iedere dag weer, hectisch en chaotisch. Ik vind het heerlijk, dat ik niet weet wat de dag me gaat brengen. Het contact met mijn collega's vind ik ook erg belangrijk. Niet alleen voor het samenwerken en netwerken, maar zeker ook om samen eens een biertje mee te gaan drinken.


## Colofon

**Hoofdredactie**
Aurora Guds en Hans Stoutjesdijk

**Redactie**
Gerard Pereboom, Frank Verweij, Peter van Diepen, Peter Barendse en Aurora Guds

**Eindredactie**
Hans Stoutjesdijk

**Fotografie**
Dick Klok, Rob van Polanen en René Vonk

**Vormgeving en opmaak**
Digidee Ontwerpstudio, Enschede

**Druk**
Quantes Grafimedia, Rijswijk

**E-mail redactie**
Heb je vragen of opmerkingen over Bondig? Mail dan naar redactie@ncf.nl

**Verschijnt 6x per jaar**

**ISSN: 2211-8624**

Ingenomen standpunten in het blad vertegenwoordigen niet noodzakelijkerwijs die van de NCF.


**© NCF 2015**

**Jouw belang is ons belang.**
Wil je weten wat de NCF precies voor jou kan betekenen?
Kijk dan op **www.ncf.nl**

NCF
behartigt.