

Bondig.



OR-verkiezingen 2012

Pagina 12

Magazine voor de leden van de NCF

Bondig.

Uitgave 10 - Oktober 2012

PAG 4

Speelbal van de politiek

INTERVIEW

PAG 6

Belastingadviseur
Pieter Eenhoorn

OOK NCF

PAG 23

Renaldo George Roethof

NCF
behartigt.

Inhoudsopgave

In deze Bondig



Pieter Eenhoorn: 'Adviseurs houden van kundige inspecteurs'

Een goed marcherende Belastingdienst acht hij van groot belang, vooral voor de ondernemers. Horizontaal toezicht? 'Wij zijn er voor de klant. De adviseurs zijn geen belastingambtenaar.'

6



Honden die blaffen, bijten niet

Binnen de Belastingdienst zijn er mensen te vinden die het verdienen om eens voor het voetlicht geplaatst te worden. Ingrid van Marum en Ria Broekman zijn twee dames met een interessante en zware job.

10



Medezeggenschap is NCF

De Belastingdienst heeft te maken met reorganisaties en veranderingen die het personeel daadwerkelijk raken. Op 1 november zijn er verkiezingen voor de ondernemingsraden en onderdelencommissies.

12



Douanevaartuig De Jan van Gent

In iedere Nederlandse haven is de Douane actief aanwezig. Om het toezicht op de enorme stroom goederen zo goed mogelijk te laten verlopen, maakt de Douane onder andere gebruik van een aantal Douanevaartuigen.

16

En verder in deze Bondig

Speelbal van de politiek	PAGINA 4
Column - Peertjeshersenspinsels	PAGINA 5
Sollicitatie leidt niet tot nieuwe baan, maar tot gang naar rechter	PAGINA 9
Wist je dat...	PAGINA 19
Personeelsmonitor Belastingdienst	PAGINA 20
Arbozorgnota 2011	PAGINA 21
Vraag het Marianne Wendt	PAGINA 22
Ook NCF	PAGINA 23

Nederlandse Categorieale 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 godsdienstige, 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 info@ncfned.nl

Voorzitter

Albert van der Smissen, 06 - 24 69 88 66

Penningmeester

Thomas Geelhoed, 06 - 24 69 39 99
Bankrekening 141632 t.n.v. NCF

Secretaris

Ad van Gaans, 06 - 24 69 88 93

Ledenadministrateur

Rinus Oudeman,
Gardeniadal 3,
2317 HV Leiden

Bestuurslid PR & dienstverlening

Piet van Sintmaartensdijk,
06 - 24 69 88 92

Bestuurslid collectieve belangenbehartiging en oranje zaken

Jos Voortman, 06 - 24 69 81 89

Bestuurslid individuele belangenbehartiging en groene zaken

Eelke Renkema, 06 - 24 69 85 80

Bestuurslid en 2° bestuurder GOBD

Han Vonk, 06 - 24 69 88 71

Bestuurslid medezeggenschap

Fred Goverde, 06 - 24 69 88 37

Bestuurslid Blauwe zaken

Edwin Janssens, 06 - 81 37 07 63

Van de voorzitter



*Minister Spies heeft ons in de kou gezet,
maar we zijn nog niet verslagen.
Ik ben klaar voor de strijd!*

*Jullie voorzitter,
Albert van der Smissen*



Nieuw Sociaal Beleid Rijk

Speelbal van de politiek

Kijk voor meer informatie op www.ncf.nl

Het overleg met minister Spies op 1 oktober is mislukt. De NCF heeft het vertrouwen opgezegd. Wij waren vóór modernisering van het Sociaal Beleid Rijk. Dit beleid was hard nodig voor de vele reorganisaties die op stapel staan en daarmee werd zorgvuldige begeleiding van werk naar werk mogelijk. We hebben daarbij zeker ook oog gehad voor de grote personele opgaven die de politiek het Rijk had opgelegd en juist zeer constructief met onze werkgever meegedacht om een fatsoenlijk sociaal beleid af te spreken. Echter, onze werkgever bleek uiteindelijk niet te willen tekenen.

Politieke ontwikkelingen

Na maanden overleg staan we dus met lege handen! Het is duidelijk dat er op dit moment een optelsom van politieke besluiten ligt die ambtenaren duperen, frustreren en demotiveren:

- geen sociaal beleid;
- geen cao;
- een opgelegde nullijn voor 2011 en 2012;
- een ingecalculerde nullijn voor 2013.

Onbetrouwbare werkgever

De NCF vindt het onbegrijpelijk dat de minister haar verantwoordelijkheid niet neemt. Reorganisaties met personele gevolgen zullen de komende tijd steeds vaker voorkomen bij het Rijk. Daarom is het nodig goede afspraken te maken over een sociaal beleid. De minister en de vakbonden hadden de plannen voor een nieuw, gemoderniseerd sociaal beleid dat zekerheid biedt over werk en inkomen al helemaal uitgewerkt. De minister toont zich een onbetrouwbare overlegpartner door op het allerlaatste moment een stap terug te doen. Daarom zegt de NCF samen met de andere vakbonden het vertrouwen in zowel de minister als degene die namens de minister onderhandelt op. De NCF neemt voor onbepaalde tijd niet meer deel aan het georganiseerd overleg, niet aan technische of agenda-overleggen en niet meer aan rijksbrede overleggen.

Gaan werkgevers toch reorganisaties doorvoeren? Dan zullen de

gezamenlijke bonden een juridische procedure starten om dit te voorkomen.

Wat vindt de NCF?

Medewerkers mogen in geen geval de dupe worden van een onbetrouwbare werkgever. Door alle ontwikkelingen en vooruitzichten raken medewerkers gedemotiveerd en minder betrokken bij de organisatie. Daarbij komt dat de politiek niet veel waardering uit voor het werk van de ambtenaar. Ze voedt nog te vaak het beeld van ambtenaren als omslachtig, bureaucratisch en vooral veel te veel. Uit de Personeelsmonitor blijkt onder meer dat de tevredenheid over de beloning sterk dalende is. Steeds minder ambtenaren kunnen rondkomen van hun salaris. Ook het Arborapport 2011 toont aan dat steeds meer ambtenaren in financiële problemen terecht komen.

Onaantrekkelijke werkgever

De NCF vindt dat de door de politiek opgelegde extra nullijn voor 2013 een klassiek voorbeeld is van kortzichtigheid. De politiek creëert hiermee niet alleen een salarisachterstand ten opzichte van het bedrijfsleven, maar positioneert de overheid hiermee ook als een onaantrekkelijke werkgever op de arbeidsmarkt. Dat is op termijn niet houdbaar. Er moeten nu eenmaal marktconforme salarissen worden geboden om personeel te vinden of te behouden. Het Centraal Planbureau concludeerde deze zomer al dat het (nog) langer bevroren van de

ambtenarensalarissen geen structureel effect oplevert. Het levert slechts een tijdelijke besparing op. Vervolgens zal er dan weer een inhaalslag moeten worden geleverd, omdat de arbeidsmarkt nu eenmaal een markt is waar lonen als gevolg van vraag en aanbod tot stand komen.

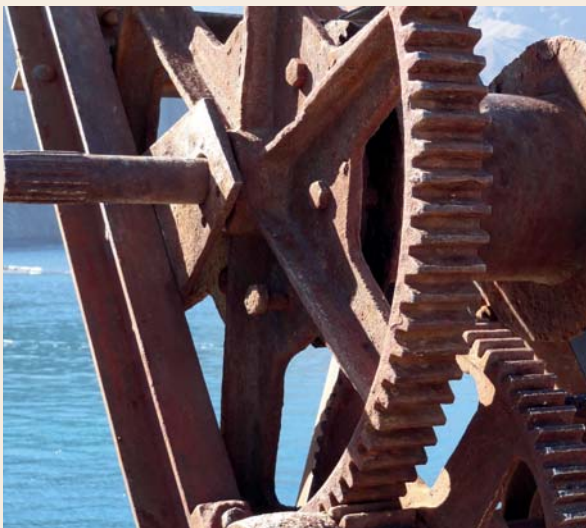
Ook de Belastingdienst als werkgever heeft aandacht gevraagd voor de situatie. De dienstleiding heeft de zorgen omtrent het uitblijven van een cao en een nieuw sociaal beleid en de problemen die dit kan opleveren voor medewerkers en de organisatie aangekaart bij de politieke top. Helaas ook zonder resultaat.

Wat nu?

Duidelijk is dat alle overleggen niets hebben opgeleverd. We staan met lege handen en zijn geconfronteerd met een onbetrouwbare werkgever BZK. En dat accepteren we niet langer. Op 9 oktober komen leden van de gezamenlijke bonden bijeen. We gaan informatie verstrekken aan leden van de OR en samen met de leden bekijken waar we zichtbaar en actief gaan worden bij de vele departementen. Als je dit artikel leest, zal deze bijeenkomst al hebben plaatsgevonden. Houd de mail en onze website www.ncf.nl in de gaten voor de meest recente info. Alle info over het Sociaal Beleid Rijk vind je onder SFB. Wij zijn klaar voor een onstuimige herfst! Jullie ook?

Peertjeshersenspinsels

Sinds enige tijd doe ik aan zelfkastijding. Niet lichamelijk, zoals met zweepjes, maar geestelijke kwelling. Het laat dus geen zichtbare sporen na. Ik heb al verschillende dieptepunten mogen beleven, vandaar dat ik dit met u wil delen. Voor een goed resultaat dient u wel lid te zijn van de NCF. U leest dit artikel, dus aan die voorwaarde heeft u al voldaan. Tenminste, daar ga ik dan maar van uit. In de aanvang moet ik u een paar spelregels uitleggen. Uw werkgever wordt meesteres en de onderhandelaars van de NCF worden hulpjes. Er zijn voorsnog twee martelwerktuigen; bezuiniging en verandering. Later, indien u bent gevorderd, kan ik er nog een paar aan toevoegen. Ik wil echter niet te hard van stapel lopen. Daarom gaan wij eerst met deze twee van start.



Bezuiniging

Stel de meesteres roept: 'Nullijn.' Dit valt onder de categorie bezuiniging. De hulpjes rennen nu naar hun computer en stellen een verklaring op en mailen deze vervolgens naar u. Het is nu zaak dat u dat artikel goed leest. Liefst een aantal keren. Vervolgens sluit u uw ogen. U gaat nu in een bodemloze put vallen. U krijgt visioenen. In het begin zijn er alleen leuke dingen die u kwijtraakt. Een etentje met vrienden, een weekendje weg, verzin ze maar. U zwaait wild met uw armen en u wilt ze pakken - die leuke dingen - maar dat lukt niet. Halverwege ziet u een aanmaning en een dwangbevel. Ook wil de energieleverancier uw gas, water en licht afsluiten. U bent op de goede weg. U nadert de bodem. Het is aardedonker en u wilt de eerste levensbehoeften pakken; brood, aardappels, fruit, et cetera. Ook dat lukt niet en u raakt in paniek. Gelukkig is er een reddingslijn; de voedselbank. En, heel misschien ziet u een gaarkeuken. Langzaam komt u weer bij uw positieven. Verdwaast staart u om u heen.

U zweet en hebt hartkloppingen. Geen nood, maak u geen zorgen. Dit hoort bij het proces. De rest van de dag bent u van slag en hangt u als een lapzwans in uw stoel. Goed gewerkt en uw eerste ervaring is een feit. Proficiat.

Verandering

Wij gaan over naar de volgende. De meesteres roept nu: 'Belastingkantoren sluiten.' De hulpjes mailen weer hun bevindingen en de knelbanden van het 'veranderings-apparaat' nestelen zich nu in uw hoofd. Voor een succesvolle sessie, adviseer ik om de mail thuis tot u te nemen, het liefst met een paar glazen wijn. Persoonlijk preferer ik de vijf liter doos van Aldi. Probeer vervolgens de mededeling op uzelf te betrekken. Creëer een file, lange reistijden, treinen die niet rijden, omscholing, saai werk, enzovoort. Neem regelmatig een paar glazen wijn. Langzaam maar zeker krijgt u een knallende koppijn. U wordt sacherijnig en u bent niet meer aanspreekbaar. Heel goed, u leert snel. U krijgt ruzie met uw vrouw en kinderen en ook de hond moet niets meer van u hebben. Geweldig. Indien u die nacht op de bank moet doorbrengen mag de missie als geslaagd worden gekwalificeerd.

Twee opties

Ondertussen ben ik verslaafd geraakt en het gaat niet meer helemaal goed met mij. Mijn vrouw wil scheiden en zelfs de hond wil niet meer door mij worden uitgelaten. Noodgedwongen heb ik de hulp ingeroepen van een deskundige. Na enige uitleg mijnerzijds waren er twee opties. Het eerste advies was om het lidmaatschap van de NCF te beëindigen. De mails van de hulpjes zouden dan niet meer naar mij worden gestuurd en ik zou derhalve niet meer in de verleiding kunnen worden gebracht om mezelf geestelijk te pijnigen. Er was een nadeel. Uiteindelijk zou ik een slachtoffer worden - een schaap dat zich vrijwillig naar de slachtbank had laten leiden. Lijdzaam zou ik alles ondergaan en verworden tot een soort zielepiet. Geen prettig vooruitzicht, temeer daar ik uiteindelijk ook mijn zelfrespect zou verliezen. De andere mogelijkheid was om de hulpjes weer te bevorderen tot onderhandelaars. De meesteres wordt omgezet naar een natuurlijke vijand. Vanuit die positie gaan de onderhandelaars aan het werk. Wij, u en ik, geven hun duidelijke volmachten en geven onze grenzen aan. Zodra de natuurlijke vijand ons te lijf wil gaan, stellen we daden. Solidariteit. De macht van de massa. U en ik. Het advies van de hulpverlener stelde tevens voor om ideeën aan te dragen waar de onderhandelaars mee zouden kunnen gaan dreigen. Salarissen van ministers blokkeren, prikacties verzin het maar.

Ik ga voor de tweede optie. Doet u mee?



Peertje

Interview Pieter Eenhoorn

‘Adviseurs houden van kundige inspecteurs’

Hij is er al bijna 25 jaar weg, maar het wel en wee van de fiscus gaat hem nog na aan het hart. Hij kwam dan ook uit een echte belastingfamilie. Een goed marcherende Belastingdienst acht hij van groot belang, vooral voor de ondernemers. Horizontaal toezicht? Belastingadviseur Pieter Eenhoorn: ‘Wij zijn er voor de klant. De adviseurs zijn geen belastingambtenaar.’



Elke aangifte inkomstenbelasting van alle kanten besnuffelen. Om de vijf jaar bij een bedrijf op de stoep staan voor een boekenonderzoek. Deze zogenaamde ‘100%-filosofie’ was heel normaal in de jaren tachtig van de vorige eeuw. Belastingambtenaren voelen zich daar wel bij, want zij laten liever niets aan het toeval over. In die tijd, in 1984 om precies te zijn, kwam Pieter Eenhoorn als jonge inspecteur bij de Belastingdienst Dordrecht. Nu, bijna een kwart eeuw later, komt ‘horizontaal toezicht’ eraan en hoopt Pieter volgend jaar zijn zilveren jubileum bij BDO Accountants & Belastingadviseurs B.V. te vieren. Horizontaal toezicht is een nieuwe vorm van controle, waarbij het gaat om wederzijds vertrouwen tussen belastingplichtige en de fiscus. De Belastingdienst wil samenwerking veel meer centraal stellen, met vooraf afstemming in plaats van controles achteraf. Zowel binnen als buiten de dienst is het nog niet erg populair. Belastingambtenaren trekken aan de bel omdat zij aangiften zonder enige vorm van controle weg moeten stempelen met het risico dat de schatkist miljoenen euro’s misloopt. Belastingadviseurs vrezen dat zij toezicht moeten gaan houden namens de Belastingdienst.

Goed vooroverleg

Pieter geeft een voorbeeld: ‘Stel dat een bedrijf een standpunt inneemt waarvan je weet dat de Belastingdienst hier anders over denkt en de klant zegt dan: “Ik wil dat je dit afwijkende standpunt niet meldt aan de Belastingdienst.” Moet je tegen dat bedrijf dan zeggen: “Ik doe voor jou geen aangifte meer?” Immers, aangezien we weten dat de Belastingdienst hier anders over denkt, moeten we dit in het systeem van horizontaal toezicht melden aan de inspecteur. De kans is groot dat die klant een andere adviseur zoekt. Door dit soort zaken dreigt de belastingadviseur een verlengstuk van de dienst te worden, en dat wil hij juist niet.’ Pieter Eenhoorn is partner bij de BDO-vestiging in het Westland. Hij noemt deze fruit-, groente- en bloemenstreek, ooit bezongen als de glazen stad, ‘het dynamisch hart van Nederland’. Er is veel internationaal verkeer en er zijn innovatieve bedrijven. Een aantal van die bedrijven, zoals exporteurs, telers, toeleveranciers, kassenbouwers, is klant bij BDO. Deze bedrijven vallen niet onder de noemer multinational en zijn geen zogenaamde Zeer Grote Ondernemingen. Deze ‘grote jongens’ kunnen volgens Pieter goed met horizontaal toezicht omgaan. ‘Deze bedrijven zijn er voor ingericht. Bovendien hebben zij een groot belang bij goed vooroverleg. Zo’n bedrijf wil immers zo snel mogelijk

weten waar ze staan in de fiscaliteit. Er is niks zo vervelend als je cijfers presenteert met een winst van 100 en je moet een paar jaar later melden dat je een boekenonderzoek hebt gehad, dat de fiscus iets heeft gevonden, waardoor de winst geen 100 is maar 50.'

Op kosten gejaagd

De klanten van BDO Westland behoren over het algemeen tot het midden- en kleinbedrijf (MKB). Bij deze kleinere ondernemingen is horizontaal toezicht, door veranderingen in de administratie, een kostbare zaak, zegt Pieter. 'Als je niet uitkijkt wordt het kostenplaatje voor die onderneming veel te groot. Die ondernemer zal zeggen dat het allemaal wel leuk en aardig is, maar wat schiet ik er mee op als ik daardoor drie keer zoveel kwijt ben aan mijn accountant?' Hij weet dat de Belastingdienst zich al bij enkele van zijn klanten heeft gemeld om horizontaal toezicht in te voeren. 'Eén van de redenen die de dienst dan noemt is dat ze voortaan niet meer zo vaak komt controleren. En dan zegt die ondernemer: "Maar ik heb je de afgelopen 10 jaar ook nooit gezien! Hoezo minder controleren en bovendien: kom maar kijken want ik heb niks te verbergen." Dus ik vind de argumenten voor horizontaal toezicht bij de multinationals en ZGO veel belangrijker; dit speelt wat minder bij het MKB.'

Tegenzin

Dat Pieter in 1984 bij de Belastingdienst zou gaan werken wist hij tijdens de studie al. In een koel kamertje van het Naaldwijkse accountantskantoor vertelt hij dat hij uit een belastingfamilie komt. Zijn vader, moeder en oudere broer waren hem al voorgegaan. 'Dus lag het in de rede dat ik daar ook kwam en ik verwachtte niet dat ik daar al in 1988 zou vertrekken.' Maar de grote reorganisatie van de Belastingdienst diende zich aan. Eenhoorn merkte dat hij het gaandeweg minder naar zijn zin had, mede gevoeld door het gegeven dat de Belastingdienst een zeer op

anciënniteit gerichte organisatie was. Dat betekent dat zowel bij de functiewaarderingssystemen, de inhoud van het werk, als bij de functies die vergeven werden, meestal het aantal dienstjaren bepaalde waar iemand kwam en niet iemands kunde en inzicht. 'Maar ik koesterde juist wel de verwachting om binnen een redelijk afzienbare tijd, de capaciteiten die je denkt te hebben, ook te kunnen gaan gebruiken. Ik wil ook plezier in mijn werk hebben en een uitdaging. Een ervaren controleur zei toen tegen mij: "Iedereen gaat wel eens met tegenzin naar zijn werk, maar als je dat langdurig doet hou je dat niet vol." Op dat moment vroeg BDO mij of ik mee wilde helpen een nieuwe locatie op te bouwen in het Westland. En dat heb ik gedaan, maar voordat ik die beslissing had genomen is er best wel veel water door de rivieren gestroomd.'

“ Horizontaal toezicht is een kostbare zaak bij kleinere ondernemingen ”

Goed gereedschap

Op de vraag wat hij miste na de overstap naar de advieswereld, lacht hij: 'Vrije tijd!' 'Maar', gaat hij ernstig verder, 'dat weet je als je de ambitie hebt om voor het hoogste te gaan bij een accountantsorganisatie. Dan lever je veel vrije tijd in, maar je krijgt er wel het nodige voor terug.' Hij herinnert zich nog de woorden van een oud-collega bij zijn afscheid: 'Ach Pieter, er zullen altijd momenten zijn dat je blij bent dat je weg bent gegaan en er zullen altijd momenten zijn dat je het jammer vindt dat je weg bent gegaan. Je moet alleen hopen dat aan het einde van de rit er meer momenten geweest zijn dat je blij was dan te weinig, anders heb je het niet goed gedaan.'



Drs. Pieter Eenhoorn

Geboren: op 15 januari 1959 in Schiedam.

Woont: in Naaldwijk, is getrouwd en heeft 2 kinderen.

Opleidingen: 1971-1975 MAVO, 1975-1977 HAVO, 1977-1980 HEAO Rotterdam, 1980-1984 Fiscale Economie Rotterdam, 1984-1987 Opleidingsinstituut Financiën.

Diverse publicaties: o.a. column Algemeen Dagblad, Belastingmagazine, bijdrage fiscale rubriek lokale radio, (mede)auteur Wegwijs in de loonbelasting.

Maatschappelijke betrokkenheid: voorzitter VNO-NCW-kring Westland Delfland, voorzitter technische Commissie LTC Naaldwijk.

Hobby's: tennis, skiën, golf, hardlopen.

De tijden dat de Belastingdienst afwisselend werd bewierookt om zijn goede organisatie dan wel werd verguisd vanwege zijn slechte organisatie, zijn hem niet ontgaan. 'Logisch die problemen, de dienst werd immers opgezadeld met een heel systeem van toeslagen en heffingen dat uitgevoerd moest worden zonder capaciteitsuitbreiding of een automatiseringstraject dat het allemaal aankon. Ja, en dan leef ik ook wel mee met 'de mannen'.

“Belastingdienst had best eens nee mogen zeggen”

De Belastingdienst had best wel eens nee mogen zeggen, want als je het gereedschap niet krijgt dan lukt het niet. Als je tegen een Formule 1 coureur zegt, hier heb je een FIAT 500, ga maar rijden en je moet winnen, dan wordt dat heel erg lastig.'

Uittocht belastingambtenaren

Zijn gevoel voor de dienst zit waarschijnlijk nog in zijn genen. Maar hij vertelt er meteen bij dat de advieswereld wel behoefte heeft aan een deskundige dienst en dat de adviseurs zich daarover zorgen maken. 'Als ik kijk naar de gemiddelde leeftijd van de belastingambtenaren en de uittocht die gaande is, hoop ik wel dat de dienst er in zal slagen om goed opgeleide medewerkers te behouden. Want daar kan je goed mee samenwerken. Ondernemers hebben behoefte aan ambtenaren die weten waar ze over praten, die de voors en tegens van regelingen kennen.' Hij vindt het frustrerend om geconfronteerd te worden met iemand die op de millimeter extreme standpunten voor de dienst inneemt. 'Iedereen weet dat de Belastingdienst

er nu eenmaal is om de belastingwetten uit te voeren, waarvan de gevolgen zijn dat er belasting betaald moet worden. Dat is prima. Die houding van de dienst wordt ook gerespecteerd. Alleen als er onredelijke standpunten ingenomen worden en er onredelijk lange behandeltijden ontstaan, komt er irritatie en onbegrip.'

Pleidooi

Interpreteren is een onderwerp dat Pieter na aan het hart ligt. Tijdens het gesprek snijdt hij het verschillende malen aan. Hij vindt interpreteren, het goed uitleggen en onderbouwen van fiscale kwesties, het mooiste onderdeel van zijn vak. Maar het kan ook vaak tot irritatie leiden tussen adviseurs en inspecteurs. 'Kijk, één van de elementen van horizontaal toezicht is, dat als je denkt dat je een verschil van mening zou kunnen krijgen over de uitleg van een regeling, dat je dat dan met elkaar gaat bespreken. Maar als een inspecteur zijn visie toetst bij een kennisgroep die het extreme standpunt van de Belastingdienst inneemt, dan heb je gelijk een geschil te pakken. En als je dat drie keer doet en je hebt drie keer een geschil, dan zegt mijn klant ook: "Wat schiet ik hier nou mee op?".' Hij vraagt zich af of de klantcoördinator van de Belastingdienst mag afwijken van het standpunt van de kennisgroep. 'Ik verwacht dat daar nog wel eens fricties zullen ontstaan. Een voorbeeld: moet je als inspecteur, uit principe, tot de Hoge Raad gaan procederen voor € 25.000 vennootschapsbelasting terwijl die klant elk jaar 5 miljoen euro aan loonbelasting aan de staat afdraagt? Ik pleit ervoor dat bij de invoering van nieuwe regelingen ruimte wordt gemaakt voor goed overleg over de interpretatie van die regeling. Hoe kun je het uitleggen, hoe moet je het toepassen. Wat kan wel en wat kan niet. Natuurlijk moet de adviseur zijn plaats hier ook kennen en eveneens de redelijkheid van zijn interpretatie in acht nemen.'



Jacques van Kesteren

Even voorstellen

Mijn naam is Sabrina Watson. Ik ben de opvolgster van Ferry Pereboom, die onlangs naar het bedrijfsleven is vertrokken. Mijn vooropleiding (MBO Managementassistente) en vaardigheden op automatiseringsgebied sluiten goed aan bij de werkzaamheden die op het NCF-bondskantoor uitgevoerd moeten worden.

Ik ben een doorzetter en met accuraat werken ben ik bekend. Ondanks mijn jonge leeftijd (23 jaar) heb ik al de nodige werkervaring opgebouwd. Inmiddels heb ik begrepen dat vakbondswerk erg divers is. Ik hoop dan ook dat jullie mij een beetje de tijd geven om thuis te raken in jullie wereld.

Wat ik jullie graag wil laten weten, is dat ik vanaf 17 september op de maandag en de donderdag op het NCF-bondskantoor in Rotterdam werk. In de beginperiode zal ik ongetwijfeld een aantal keren moeten terugvallen op de kennis van Angeliqve Kansouh. Als ik jouw vraag niet meteen kan beantwoorden, besef dan dat ik een

positief ingesteld persoon ben en dat ik er alles aan zal doen om jou op de juiste weg te zetten.





Uit de praktijk van de juristen

Sollicitatie leidt niet tot nieuwe baan, maar tot gang naar rechter

Voor niet-ambtenaren is het ondenkbaar dat er bezwaar tegen de afwijzing in een sollicitatieprocedure kan worden gemaakt. Binnen het ambtenarenrecht is dit echter iets wat regelmatig voorkomt. Ook Aad bewandelde deze weg.

Toen Aad onlangs op de Beeldkrant een vacature voorbij zag komen, rook hij zijn kans. Een uitgelezen mogelijkheid om in een hogere groepsfunctie terecht te komen. Hij schreef een mooie sollicitatiebrief en werd prompt uitgenodigd voor een gesprek. Ondanks dat Aad met een goed gevoel het gesprek afrondde, ontving hij al snel een brief waaruit bleek dat hij door de sollicitatiecommissie was afgewezen. Hij was, zo oordeelde de sollicitatiecommissie, niet geschikt.

Discussie

Aad was het hier niet mee eens en maakte bezwaar. Zijn bezwaar werd ongegrond verklaard. Vervolgens zocht hij contact met de juristen van de NCF. Eén van hen stelde tegen dit besluit beroep in. Tijdens de procedure ontstond er vervolgens een discussie over de wijze waarop de sollicitatieprocedure was verlopen en over de vraag of de werkgever alle belangrijke stukken aan de rechtbank had overgelegd. De werkgever had namelijk een draaiboek opgesteld dat gevolgd diende te worden. In dat draaiboek was expliciet opgenomen hoe de sollicitatiecommissie moest opereren. Een onderdeel daarvan was het invullen van formulieren door de leden van de sollicitatiecommissie. Deze formulieren maakten naar het oordeel van de jurist van de NCF deel uit van het dossier. Echter, je raadt het al, de formulieren zaten niet in het dossier zoals dat door de werkgever aan de rechtbank was gezonden.

De jurist van de NCF stelde zich uitdrukkelijk op het standpunt dat deze formulieren overgelegd hadden moeten worden. De rechtbank stelde de werkgever echter in het gelijk, dus zat er niets anders op dan de hoogste ambtenarenrechter om een oordeel te vragen.

Toch gelijk

In het algemeen is de Centrale Raad van Beroep van mening dat in sollicitatieprocedures de beslissing van de werkgever het resultaat is van een beoordeling van de capaciteiten van de betrokkene tegen de achtergrond van de functie-eisen. Daarin heeft een werkgever veel beoordelingsvrijheid en de rechter toetst dit dan ook terughoudend. Wel wordt er getoetst of het oordeel van de sollicitatiecommissie op een zorgvuldige wijze tot stand is gekomen. In het geval van Aad, bleek dit niet het geval te zijn. In zijn dossier bevond zich een formulier waarin de scores van de individuele leden van de sollicitatiecommissie stonden vermeld per competentie. Op dit formulier stonden ook de eindscore per competentie, de totaalscore en er was ruimte voor een toelichting na onderling overleg. De ruimte voor deze toelichting was echter niet ingevuld, ondanks dat het draaiboek de leden van de sollicitatiecommissie voorschreef om een motivering per competentie toe te kennen. Dit voorschrift was niet nageleefd, zo meende de Centrale Raad van Beroep.

Tegenstrijdig

De werkgever beriep zich vervolgens op een gedurende de procedure ingebrachte onderbouwing van de eindscores en een samenvattend oordeel in de vorm van een brief. Hierover oordeelde de Centrale Raad van Beroep dat hiermee nog steeds niet werd voldaan aan de eisen uit de regelgeving. Niet alle leden van de sollicitatiecommissie waren namelijk bij het opstellen van deze brief betrokken geweest. Daarbij kwam ook nog eens dat de later ingebrachte brief inhoudelijk afweek van de wel in het dossier aanwezige stukken. Bovendien was de inhoud van de wel aanwezige stukken op sommige punten tegenstrijdig.

Conclusie

De Centrale Raad van Beroep oordeelde dat er geen sprake was van een op zorgvuldige wijze tot stand gekomen advies waarop de afwijzing voor de vervulling van de hogere groepsfunctie kon worden gebaseerd. De werkgever kreeg de opdracht een nieuw selectiegesprek te houden en tot een nieuw advies te komen. Met andere woorden: Aad kreeg een nieuwe kans. In sollicitatieprocedures is het dus belangrijk om goed in de gaten te houden aan welke regels een werkgever zich dient te houden. Blijken deze regels niet goed te worden nageleefd, spreek de werkgever daar dan op aan.



Jacqueline
Choufoer-van
der Wel



Baliemedewerksters Ingrid van Marum en Ria Broekman

Honden die blaffen, bijten niet

'Undercover Boss' is een realityprogramma waarin directieleden, leidinggevenden of eigenaren, undercover gaan in hun eigen bedrijf. Zo hopen ze te ontdekken hoe het eraan toegaat in hun bedrijf en of er nog verbeterpunten doorgevoerd kunnen worden. Vaak hebben de bazen geen idee wat het werk van hun medewerkers nu eigenlijk inhoudt. Ook binnen de Belastingdienst zijn er mensen te vinden die het verdienen om eens voor het voetlicht geplaatst te worden. In Utrecht heb ik twee dames opgespoord met een interessante en zware job. Daarnaast hebben zij ook nog eens wat te vertellen: Ingrid van Marum en Ria Broekman.

Baliewerk en agressie

Gezien de toenemende agressie tegenover mensen die werkzaam zijn in de publieke sector, staat het werk van baliemedewerker op dit moment erg in de schijnwerpers. Ook bij de Belastingdienst. Begin maart van dit jaar, werd bijvoorbeeld het Belastingkantoor 's-Hertogenbosch op last van de dienstleiding, veranderd in een zwaar versterkt fort. Waarom? Een opstandige zigeunerfamilie uit Rosmalen was het niet eens met diverse door andere opsporingsinstanties geïnitieerde opsporingsmethoden, zoals arrestaties, inbeslagnames van vermogensbestanddelen, media-aandacht, helikopteracties en graafwerkzaamheden in de voor- en achtertuin van hun woning. Belastingkantoor 's-Hertogenbosch zou daarom wel eens het ideale doelwit kunnen zijn om hun ongenoegen op te kunnen botvieren. De voorzorgsmaatregelen bleken niet voor niets te zijn genomen, want de complete familie (mannen, vrouwen én kinderen) verzamelden zich op vrijdag 6 maart

jongstleden rond het middaguur, luidruchtig en uitdagend, in de publiekswachtruimte bij de receptie. Zelfs opa en oma waren van de partij. Ondanks diverse verzoeken van de drie aanwezige beveiligingsmedewerkers, weigerden zij te vertrekken. Pas laat in de middag, ná een gesprek met hun klantmanager en zijn leidinggevende en ná de toiletruimte ernstig bevuild te hebben, werd de aftocht geblazen. Zij hadden schijnbaar hun 'punt' gemaakt.

De praktijk

Voor Ingrid (ziet Sara dit jaar) en Ria (52 jaar jong), beiden werkzaam aan de klantenbalie in het Belastingkantoor aan de Herman Gorterstraat 55 te Utrecht, is bovenstaand sensatieverhaal niet iets waarvan zij meteen schrikken. 'Wij zijn in de loop der jaren wel gewend geraakt aan wat stoerdere omgangsvormen met sommige van onze klanten', vertelt Ria. 'In Utrecht krijgen we regelmatig leden van een beruchte zigeunerfamilie aan de balie. Intimideren is

hun klaarblijkelijk op het lijf geschreven. Het is bijvoorbeeld toch niet normaal dat een vrouwelijke klant in de openbare bezoekersruimte haar jurk zonder enige vorm van schaamte demonstratief optilt en vervolgens op de vloertegels gaat zitten plassen?’ Ingrid vult aan: ‘Gelukkig zijn wij gewapend met een flinke dosis ervaring en bezitten wij veel kennis over geweldsbeheersing. Voorts beschikt onze baas over goede protocollen om de gewelds- en intimidatie-incidenten in goede banen te leiden. Wij kunnen bijvoorbeeld gebruikmaken van ‘de rode noodknop’ en van slachtofferhulp. Van ieder incident wordt daarnaast standaard aangifte gedaan bij politie. Ook kunnen wij relevante opleidingen volgen. Heel belangrijk is ook dat er sprake is van ondersteuning aan de balie door adequaat reagerende en professioneel overkomende geüniformeerde medewerkers van een particuliere beveiligingsdienst. Dat geeft vertrouwen.’

Aangifte doen?

Ik heb onlangs op de interne Beeldkrant gelezen, dat mensen die bij de uitoefening van een publieke taak worden bedreigd of mishandeld, in de toekomst waarschijnlijk aangifte kunnen doen bij de Politie op nummer. Dat nummer is dan niet herleidbaar naar hun naam, behalve door Politie en Justitie. Minister Ivo Opstelten (Veiligheid) heeft het Openbaar Ministerie recentelijk gevraagd om dit plan uit te werken. Na de verkiezingen hoopt de bewindsman hiermee naar het parlement te kunnen gaan. Anoniem aangifte doen is in speciale gevallen al wel mogelijk. Aangifte doen vanaf het adres van de werkgever ook. Er staat ook een systeem op stapel, waardoor aangevers straks zelf kunnen volgen wat er met hun aangifte gebeurt. Vanuit het project Veilige Publieke Taak wordt de nieuwe ontwikkeling toegejuicht. Cees van Dorst van B/CFD, projectleider van het ARO-systeem (registratiesysteem voor gewelds- en agressie-incidenten) meldt: ‘Vanaf het werkadres aangifte doen, gebeurt al regelmatig binnen de Belastingdienst. Aangifte op nummer zou een mooie aanvulling zijn. Het kan medewerkers een veiliger gevoel geven en daarmee aangifte doen stimuleren.’

“ **Nuchterheid en humor
lost veel problemen op** ”

De praktijk

Ria: ‘Van alle voorgekomen incidenten maken wij ten behoeve van de bestuurlijke informatievoorziening, aantekeningen in het landelijke informatiesysteem KLOP. Dit systeem dient in voorkomende gevallen door iedere collega van de Belastingdienst verplicht gevuld te worden. Op deze wijze zijn alle incidenten glashelder gedocumenteerd en vastgelegd. Ik zie het ARO-systeem met belangstelling tegemoet. Het moet nog blijken of ik er een veiliger gevoel van krijg. Daar kan ik nu nog niets over zeggen. Ingrid: ‘In ons vak lost nuchterheid en humor vaak veel problemen op. Daarnaast delen we alle incidentervaringen en -emoties, waardoor we veel van elkaar leren. Voorts is het heel belangrijk dat onze collega’s binnen de Belastingdienst goed bereikbaar zijn. Helaas is dat echter niet altijd het geval. Naast het korter maken van de verbindinglijnen

tussen de diverse onderdelen van de Belastingdienst, zie ik dat als aandachts- en verbeterpunt voor ons management.’

Baliewerk en belonen

Ik lees in het NRC van 3 april 2012 dat de politie een cao-akkoord heeft bereikt. Er komt géén structurele loonsverhoging voor iedereen, maar agenten met een belastende functie (en dat is een ruime meerderheid) krijgen de komende jaren drie tot vijf periodieken boven



Kanjers

hun maximale schaal toegekend. Wat vinden de baliedames van dit krantenbericht? Ingrid: ‘Ik vind dat wij, gezien de zwaarte van onze werkzaamheden, zwaar onderbetaald worden. We zijn veel te laag ingeschaald. Eigenlijk zouden we maandelijks een soort van gevarentoeslag uitbetaald moeten krijgen, alhoewel toekenning van drie tot vijf periodieken boven het schaalmaximum mij óók zeer aantrekkelijk in de oren klinkt.’ Ria: ‘Helaas is dit nog niet door de bonden opgepakt, maar misschien dat het politie-succes hen eindelijk eens aan het denken zet, zodat ze gelijk eens werk gaan maken van het nieuwe loongebouw!’

Blaffende honden bijten niet

Door het soms zeer confronterende baliewerk, kan het gebeuren dat je op een onbewaakt moment, zomaar (ernstig) bedreigd of geïntimideerd wordt. Dit kan zowel op als buiten het werk geschieden. Hoe ga je daar mee om? Ria: ‘Het is niet de bedoeling dat ik mijn werk mee neem naar huis, maar dat lukt niet altijd. Het is bijvoorbeeld niet écht leuk als je aan het winkelen bent in Winkelcentrum Overvecht en een tokkie-achtige man roept *en publique*: ‘Kijk, daar loopt dat akelige wijf van de Belastingdienst!’ Ik doe dan maar net of ik hem niet zie of hoor, maar fijn is het niet.’ Ingrid: ‘Ik was werkzaam aan de balie, begint de klant tegen mij te schreeuwen: “Ik heb een pistool in mijn jaszak en ga jou door je hoofd schieten!” Ja, dan schakel ik direct de rode alarmbel in. Ik blijf er overigens vrij nuchter onder, *want honden die blaffen, bijten niet.*’



Frank
Verweij

NCF is medezeggenschap

Medezeggenschap is NCF

Kijk voor meer informatie op www.ncf.nl

Op 1 november zijn er verkiezingen voor de ondernemingsraden en onderdelencommissies in bijna alle dienstonderdelen van de Belastingdienst. Belangrijke verkiezingen, want de Belastingdienst heeft te maken met reorganisaties en veranderingen die het personeel daadwerkelijk raken. Deze ontwikkelingen vragen om een sterke collectieve belangenbehartiging, zonder dat daarbij het organisatiebelang uit het oog wordt verloren.

De medezeggenschap en de NCF spelen daarin een belangrijke rol. Onze voorzitter Albert van der Smissen is hier duidelijk over. 'De NCF is de meest betrokken vakbond binnen de Belastingdienst. Wij zijn direct vertegenwoordigd op de werkvloer en wij zijn altijd en overal aanwezig. Onze lijnen zijn kort en onze vertegenwoordigers zijn altijd benaderbaar. Wij zijn dan ook niet voor niets de grootste vakbond binnen de Belastingdienst.' Op dit moment, zitten de meeste voorbereidingen voor de verkiezingen er al weer op. De kwaliteitsgesprekken met de kandidaten zijn gevoerd en er zijn starterscursussen voor medezeggenschappers georganiseerd. Wat nu nog overblijft, is het voeren van campagne.

Startercursus

Omdat een goed begin het halve werk is, zijn er in de aanloop naar de verkiezingen startercursussen voor medezeggenschapskandidaten gegeven. NCF-lid Jo Augustin: 'De cursus is door mij geheel in eigen beheer ontwikkeld en gegeven. Volgens mij is de NCF hierin uniek en is zij de enige vakbond die opleidingen in eigen beheer ontwikkelt en verzorgt. De overige vakcentrales besteden hun opleidingen altijd uit. De starterscursus stond bovendien ook open voor ongeorganiseerden en leden van collega-vakbonden.' Jo kijkt met veel voldoening terug op de cursus. 'Het mooie is dat we een diversiteit aan kandidaten hadden met allemaal een eigen achtergrond en beleving. Positief is dat al onze cursisten gemotiveerd waren en de cursus met plezier hebben gevolgd. Het is een behoorlijke klus geweest, maar ik ben blij dat ik in de gelegenheid ben geweest om deze cursus te mogen ontwikkelen en te geven.'

Verbeteren en versterken

Hoe kijkt Fred Goverde, NCF-bestuurslid medezeggenschap, terug op de maanden voor de verkiezingen? 'Vanuit het bestuur van de NCF, is bij mij de vraag neergelegd om te onderzoeken of er mogelijkheden waren om de kwaliteit van de medezeggenschap te verbeteren. Vanuit deze vraagstelling ben ik enthousiast aan de slag gegaan met het voorbehoud dat je de kwaliteit van de medezeggenschap alleen maar kunt verbeteren door de onderlinge samenwerking tussen de medezeggenschappers, de vakbond én de werkgever te verbeteren. Niet echt een opdracht dus die in enkele maanden te realiseren is. Aan de horizon ontdekte ik toch mogelijkheden. Die zag ik vooral in een verbeterde samenwerking tussen de vakbond en de door haar afgevaardigde medezeggenschappers. Als de vakbond en haar medezeggenschappers goed op elkaar zijn ingespeeld, dan komt dit zowel de kwaliteit van de



Fred Goverde



Hans Bongers



Afram Toma

medezeggenschap als die van de vakbond ten goede. Uiteraard heeft kwaliteit ook te maken met kennisniveau, vaardigheden, competenties en de wil van alle betrokken partijen. Los van deze competenties geldt dat een sterkere medezeggenschap alleen kan worden bereikt door een sfeer te creëren van respect, vertrouwen en waardering. Het is belangrijk dat het werk als medezeggenschapper door zowel de organisatie als door de naaste collega's wordt gewaardeerd als een professioneel en betrokken onderdeel van iemands loopbaan.'

Steun

Het individuele medezeggenschapslid heeft dus steun nodig. Steun van de vakbond, maar ook de werkgever ziet kennelijk de meerwaarde van een verbeterde gemeenschappelijke samenwerking. Om dit te onderzoeken, heeft de dienstleiding een werkgroep geformeerd, die onderzoek doet naar 'aantrekkelijke medezeggenschap'. Fred reageert als volgt: 'De NCF is al lang bezig om de kwaliteit van de medezeggenschap te verbeteren. Op de door ons georganiseerde themadagen hebben wij als vakbond en de namens ons opererende medezeggenschappers afgesproken wat we van elkaar verwachten. Hoe gaan we samen de verkiezingen in en hoe blijven we na de verkiezingen met elkaar in contact? Samen hebben wij afspraken gemaakt om de kwaliteit van de medezeggenschap te versterken.'

De Douane kiest naast de OR ook voor de onderdelencommissie (OC). De OC doet hetzelfde als de OR maar heeft, formeel gezien, niet dezelfde bevoegdheden als de OR. OR-leden kunnen lid zijn van een OC, maar andersom kan dat niet.



Han Vonk

Aantrekkelijke medezeggenschap

Bij B/CKC zijn ook al concrete stappen gezet om tot een aantrekkelijke medezeggenschap te komen. Ondernemingsraadkandidaat Hans Bongers: 'Via een enquête hebben mijn collega's aangegeven wat hun gedachten waren over de rol en de invloed van de medezeggenschap, binnen ons dienstonderdeel. Op basis van de uitkomst is besloten om een kleinere ondernemingsraad te vormen. Verder is de keuze gemaakt om in plaats van het 'lijststelsel' met het 'persoonstelsel' te gaan werken. Dat wil zeggen: de meeste stemmen op één persoon gelden. Daarnaast wordt het mogelijk om tijdelijk deel te nemen in de ondernemingsraad.'

“Problemen bespreekbaar maken met de bestuurder vind ik belangrijk”

Je zit dan niet de volle termijn van 3 jaar uit. Ook gaan we de verkiezingen digitaal organiseren. Binnen ons dienstonderdeel krijgt iedereen de tijd om binnen een week zijn of haar stem uit te brengen. Dat is gemakkelijk als je als B/CKC-er ergens anders werkt, in Aruba bijvoorbeeld.' Het tijd- en plaatsonafhankelijk kunnen werken is ook een belangrijk thema voor Afram Toma. Als kersvers lid van de NCF werkt hij als IH-specialist bij de Belastingdienst. Hij stelt zich kandidaat voor de ondernemingsraad in Rotterdam/Rijnmond. 'Ik vind het belangrijk om de problemen waar collega's tegen aanlopen bespreekbaar te maken met de bestuurder. Zo kunnen wij van elkaar leren. Daarnaast vind ik het belangrijk om plaats- en tijdsafhankelijk werken mogelijk te maken. Dat scheelt tijd, geld en energie en dat is goed voor zowel de organisatie als voor haar werknemers.'

Kwaliteitsgesprekken

Om inzicht te krijgen in de motivatie van onze kandidaten en om in sommige gevallen kennis te maken met nieuwkomers, zijn er kwaliteitsgesprekken gevoerd. Han Vonk, bestuurslid van de NCF en tweede bestuurslid van het GOBD, was een van die gespreksvoerders. 'De kandidaten waren positief over onze aanpak. Dit neemt niet weg dat er soms ook moeilijke momenten bij waren. Het is de eerste keer dat we dit doen, dus dan loop je ook tegen leer-momenten aan. En eerlijk is eerlijk, iedereen gaat op



Huib van 't Hoff

gesprek, of je nu een nieuw of een ervaren kaderlid bent.' Tot die laatste categorie behoort Huib van 't Hoff. Hij is douaneambtenaar, NCF-secretaris van de 'groene kolom' en ondernemingsraadlid van Douane/Zuidwest. Ook de Europese belangenbehartiging is hem, als deelnemer van de beroepsraad veiligheid van de CESI, niet vreemd. Huib is kandidaat voor de onderdeelcommissie Douane Roosendaal. 'OR-intakegesprek in Eindhoven dus kilometers vreten', twitterde hij. Was het gesprek de kostbare kilometers waard? 'Jazeker, het gesprek was heel open, eerlijk en direct zelfs', vertelt Huib. 'Voor mij gaat het om het afwegen van personeels- en organisatorische belangen waarbij het personeelsbelang voorop staat. Ik let er dan ook sterk op, dat de gemaakte afspraken worden nagekomen.

“ Halen en brengen dus, want onbekend maakt onbemind ”

Voor mij is medezeggenschap tweerichtingsverkeer. Informatie moet duidelijk worden gecommuniceerd en worden neergelegd bij alle betrokken partijen. Halen en brengen dus, want onbekend maakt onbemind.' Annemieke van Leeuwen, werkt als vertrouwenspersoon bij de B/CFD en heeft zich daar kandidaat gesteld. 'Het was een goed en gezellig gesprek. Het voeren van een gesprek is belangrijk om de motivatie van de kandidaten eruit te halen', concludeert Annemieke. Johannes Velema, tester en kandidaat bij het B/CICT voegt er aan toe: 'Het gesprek was prima en ik ben tevreden met mijn vijfde plaats op de kieslijst.'



Annemieke van Leeuwen



Johannes Velema



Ria Duncker

Motivatie

'Het moet (weer) leuk worden voor iedereen om bij de BelastingTelefoon te werken', geeft Ria Duncker, kandidaat bij de vestiging Eindhoven, aan. 'Wat voor mij belangrijk is om ondernemingsraadslid te worden, is dat ik vind (en daarin sta ik niet alleen) dat bij de BelastingTelefoon schijnbaar andere regels gelden voor medewerkers dan bij de overige kantoren. Dat zou niet het geval moeten zijn.'

“ Ik vind dat er ook voor de flexwerkers opgekomen moet worden ”

Verder vind ik dat er ook voor de flexwerkers opgekomen moet worden.' Betül Dogan-Taskin, werkzaam bij Belastingdienst/Toeslagen: 'Om een bijdrage aan de ontwikkeling van het bedrijf te kunnen leveren, wil ik actief meepraten met alle onderwerpen die te maken hebben met werk en personeel.' 'Als ondernemingsraad moet je een goede afspiegeling zijn van je achterban',

De ondernemingsraad (OR) kiest de leden van de concern ondernemingsraad (COR). De COR heeft de zelfde taak als de OR maar dan op landelijk niveau.



Albertine Odekerken-van Laar

meent Albertine Odekerken-van Laar, kandidaat bij het B/CA. Mijn streven is dat we als ondernemingsraad alle collega's binnen de B/CA bereiken. Natuurlijk weten de mensen je wel te vinden als ze een probleem hebben of ergens tegenaan lopen. Afhankelijk van het probleem help je de medewerker als OR-lid of als collega. Daarbij kun je ze ook doorverwijzen naar een individuele belangenbehartiger, maar als het probleem een trend aan het worden dan moet de ondernemingsraad dat oppakken.' Over de samenwerking met de NCF is Albertine tevreden. 'Als ik in het verleden als medezeggenschap ergens niet uitkwam, dan leverde een telefoontje naar het bondskantoor mij altijd bruikbare tips op.'

Ondersteuning

Ook Johannes Vellema is tevreden over de NCF. 'De NCF is een categoriale bond die op de Belastingdienst is gericht en dat is een sterk punt. Ze begrijpt direct waar je als Belastingdienstmedewerker mee te maken hebt. De NCF is bovendien vertegenwoordigd in diverse landelijke overleggen en creëert daarmee een stem tegenover het management en de dienstleiding. Toch moeten we scherp blijven', waarschuwt Johannes. 'We moeten als medezeggenschap ervoor waken dat we in de besluitvorming niet buitenspel worden gezet.' Ria Duncker hoopt op een ondersteunde rol vanuit de NCF. 'Ik verwacht van de NCF ondersteuning bij het uitvoeren van mijn taken als ondernemingsraadslid. Ik pleit dan ook voor een regelmatige vorm van overleg met een vast aanspreekpunt binnen de vakbond. Ook wil ik meer inzicht krijgen in de visie van de bond over diverse zaken. Zo kan ik goed geïnformeerd deelnemen aan een overleg en meer betekenen voor mijn collega's.'



Arjan van der Stelt

Toezicht buitengrens

Douanevaartuig De Jan van Gent

In iedere Nederlandse haven is de Douane actief aanwezig. Om het toezicht op de enorme stroom goederen, die jaarlijks de Nederlandse havens binnenkomt, zo goed mogelijk te laten verlopen, maakt de Douane onder andere gebruik van een aantal Douanevaartuigen. Deze vaartuigen worden ingezet om de taak 'toezicht buitengrens' uit te voeren, waarbij de Douane toezicht houdt aan de buitengrens op goederen die de Gemeenschap binnenkomen en uitgaan. Vaak wordt hierbij gebruik gemaakt van de gegevens die de schepen al voor hun aankomst naar de Douane opsturen, 'pre-arrival' wordt zoiets genoemd. Ook in de Vlissingse haven en in de aanliggende Westerschelde vaart een Douanevaartuig; De Jan van Gent. Het in 1998 gebouwde schip kan in een groot gebied worden ingezet, van de Belgische kust tot aan Stellendam en werkt nauw samen met de Vlissingse haven- en handhavingsautoriteiten. Alle schepen die het werkgebied van De Jan van Gent aandoen of verlaten, worden nauwlettend in de gaten gehouden en als het nodig is uitvoerig gecontroleerd. Bondig wil graag meer weten over de werkzaamheden aan boord en de inzetbaarheid van dit Douanevaartuig.



De mannen van de Westerschelde

Functiescheiding

Na een bijna drie uur durende tocht met de trein, waarvan de laatste kilometers door het mooie groene weidse Zeeuwse landschap, arriveer ik bij het kleine pittoreske station van Vlissingen. Als eerste valt mij de sterke zeelucht op, die in een zachte bries komt aanwaaien vanuit de Westerschelde. Ik word opgehaald door Marc Stobbelaar. Marc is controleur/opstapper en daarbij een van de ploegleiders van de maritieme visitatieploeg. Hij brengt mij naar De Jan van Gent. Zij oogt als een snelle moderne boot en is voorzien van de modernste communicatiemiddelen. Voor nog meer snelheid, hangt er op het achterdek een

grote rubberen speedboot die binnen 'no-time' te water kan worden gelaten. Aan boord maak ik kennis met Leo Geluk en Jan Schneider. Na een aantal reorganisaties werken Leo en Jan niet meer voor de Belastingdienst/Douane, maar zijn zij in dienst gekomen van Rijkswaterstaat. Zij worden het 'nautisch' personeel genoemd en zijn niet meer inzetbaar voor douanetaken, omdat ze geen douanebevoegdheden meer hebben. Ze houden zich dan ook uitsluitend bezig met het besturen van het vaartuig en met de communicatie met de havenautoriteiten. Marc is aan boord om de specifieke douanetaken uit te voeren. Een duidelijke functiescheiding dus.



Op de Westerschelde

Nadat De Jan van Gent is losgemaakt van haar ligplaats, varen we eerst door een sluis omdat er een hoogteverschil is tussen het peil van het binnen- en het buitenwater. Eenmaal op de Westerschelde neemt de kracht van de wind toe en spatten de golven steeds hoger op. Ik zie grote witte windmolens aan wal, allen gelijk draaiend, en even verderop de kerncentrale van Borssele. 'Als je heel ver kijkt kun je zelfs de haven van Antwerpen zien', zegt Marc met enigszins luide stem omdat hij tegen de wind in moet praten. Marc werkt al sinds 1983 bij de Douane en is begonnen in Terneuzen. Terwijl we de Sloehaven passeren, vertelt Marc mij over het werk aan boord van De Jan van Gent. Hij vertelt mij dat ze met een groep van zo'n vijftien man, de zogenaamde 'opstappers', het douanewerk doen. Ze zijn allemaal wapendragers en de meesten van hen hebben flink wat douane-ervaring. Bij het visiteren van zeeschepen gaat Marc meestal met een ploeg van tien tot twaalf collega's aan boord. Op de samenstelling van deze ploeg heeft Marc geen invloed. Die wordt geregeld door het planbureau. Het werk moet immers gedaan worden door de medewerkers die op dienst zijn. Kortom, van een 'vaste' maritieme visitatieploeg is geen sprake. Er wordt gewerkt in wisselende diensten, want de controles in de haven vinden 24 uur per dag en 7 dagen per week plaats.

Zeeziek

Als we eenmaal op het ruime water van de Westerschelde zijn aangekomen, wordt de snelheid van de boot flink opgeschroefd. Op een steeds oplopende meter zie ik dat we inmiddels al met een snelheid van meer dan 20 knopen per uur varen, bijna 40 kilometer per uur. Ik ben dat niet gewend en al gauw breekt het zweet me uit. Als ik even

naar buiten loop om een frisse neus te halen, spat het fijne water als een ragfijn spinnenweb vol ochtenddauw mij in het gezicht. Ik proef de zilte smaak van de druppels die langs mijn lippen lopen. Gelukkig hebben de bemanningsleden mij de tip gegeven om constant te kijken naar een vast punt aan de horizon. Zo gedesoriënteerd als ik mij voel, probeer ik deze goede raad op te volgen. Mijn blik is strak gericht op de boulevard van Vlissingen. In de verte, aan de kop van de boulevard, zie ik het standbeeld van Admiraal Michiel Adriaanszoon de Ruyter staan. Gevangen in vuur en staal, kijkt een van de bekendste zeehelden uit de Nederlandse geschiedenis uit over de Westerschelde en geeft mij een enigszins vertroostend gevoel in al dit natuurgeweld. Mijn maag reageert hier positief op en ik voel me door de buitenlucht weer een beetje opknappen. Als de boot even later een wending neemt, zie ik de reden van de manoeuvre voor me opdoemen. Een enorm containerschip van bijna 350 meter lang vergt de nodige aandacht van de bemanning. Sinds enige tijd worden dit soort schepen extra in de gaten gehouden en indien nodig gevolgd tot Antwerpen. De kans bestaat dat er pakketten met verdovende middelen overboord worden gezet, die later door handlangers uit zee worden gevist. De grootste drugsvangst waarbij de Jan van Gent betrokken is geweest, was op de onder Panamese vlag varende sleper Otton. Hierbij is 4.200 kg aan drugs gevonden. Marc vertelt mij ook over de zogenaamde Surinamelijs; een lijndienst die in Suriname begint en waarbij de schepen via Frans Guyana, Ecuador, Spanje, Engeland en Duitsland uiteindelijk aanleggen in de haven van Vlissingen. Op deze 'reefer-schepen' of in de door hun vervoerde lading, wordt regelmatig drugs aangetroffen. Terwijl we



Op weg naar de Kaloothaven

de Westerschelde achter ons laten, varen we door naar de Sloehaven. Ik zie zeeschepen tegen de wal liggen die gelost worden door enorme kranen. In het droogdok van de scheepswerf De Schelde, ligt een imposant ogend marinevaartuig dat nog verder afgebouwd moet worden.

De Zuid-Amerika-lijn

Het fysieke toezicht op het water is één van de belangrijkste taken van de bemanning op De Jan van Gent. Ze vaart rond en houdt de schepen nauwlettend in de gaten. Ze werken met minimaal drie controleurs aan boord. Regelmatig wordt er met specifieke controleopdrachten gewerkt, die in de regio Rotterdam worden aangemaakt. Na de Sloehaven varen we de Bijleveldhaven binnen. Hier komen de schepen uit Zuid-Amerika tegen de wal. De schepen komen voornamelijk uit Colombia en zitten vol met bederfelijk fruit. De lading kan bestaan uit losse pallets met daarop dozen bananen of ander exotisch fruit, maar ook uit koelcontainers die dan weer geladen zijn met dozen bananen. De grote koelcontainers worden ook wel 'reefers' genoemd. In bijna iedere Europese haven is de herkomst voldoende aanleiding voor het instellen van een controle. Schepen afkomstig uit dit gebied, brengen immers een hoog risico met zich mee als het gaat over het binnenbrengen van verdovende middelen. Ook in Vlissingen. Zowel aan boord van de schepen als in de lading worden er dan ook regelmatig verdovende middelen aangetroffen. Marc vertelt dat hij

zoveel als mogelijk probeert om De Jan van Gent in te zetten als er een van deze schepen gevisiteerd moet worden. De inzet kan gaan tot het opvangen en het begeleiden van het schip zodra deze de monding van de Westerschelde binnen vaart, tot het voeren van verder toezicht op de buitenkant van het schip wanneer het schip eenmaal is afgemeerd in de haven. Veelal verleent De Jan van Gent ook assistentie ten behoeve van de duikploeg uit Rotterdam als deze een onderwaterinspectie gaat uitvoeren.

De Zeeuwse kust

Als we vanuit de Bijleveldhaven richting de Kaloothaven varen, zie ik grote hoeveelheden steenkool op de wal liggen en een enorm schip dat met luid kabaal zijn water loost. Even later brengen wij Marc aan wal. Hij zal zich voegen bij een aantal andere douanecollega's die via de portofoon om zijn assistentie hebben gevraagd. De twee stuurmannen van De Jan van Gent reageren enigszins gelaten als zij niet aan wal mogen om de andere collega's te helpen. Nog één keer varen we over de Westerschelde en zie ik de golven stukslaan tegen de boulevard van Vlissingen. Daarna word ik weer afgezet op de plek waar ik aan boord ben gegaan. Terwijl de zon al flink is gedaald en mij bijna verblindt in de trein die ik terugneem naar Amsterdam, pak ik mijn iPod en luister naar de klanken van de Zeeuwse band Bløf. 'Hier aan de kust, de Zeeuwse kust.'



Peter van Diepen

Wist je dat...

- de gemiddelde leeftijd bij de Belastingdienst in 2011 49,5 jaar was en dat het gemiddelde aantal dienstjaren op 22,6 jaar stond?
- het ziekteverzuim van 5,2% in 2010 (exclusief verzuim langer dan 1 jaar) in 2011 is gestegen naar 5,4%?
- de planning was om het aantal uitzendkrachten fors terug te brengen ten gunste van inzet van de eigen medewerkers? Dat nu al duidelijk is dat er geen sprake is van een dalende trend en dat deze doelstelling in 2012 dus niet zal worden gehaald?
- de werkgever ten onrechte uitbetaalde bedragen kan terugvorderen? Stel dat je ten onrechte een toelage hebt ontvangen en na enkele maanden ziet de werkgever dat hij een fout heeft gemaakt. Dan kan de werkgever dit terugvorderen. De regelgeving stelt dat het mogelijk is om binnen 2 jaar het teveel betaalde bedrag terug te vorderen indien de medewerker had kunnen weten dat dit een fout is. Let op: dit betekent niet dat de medewerker ook wist dat er sprake was van een fout op dat moment, maar wel dat de medewerker het had kunnen weten, als hij had opgelet, dat dit een fout is. Bijvoorbeeld, je krijgt een toelage voor onregelmatige diensten, terwijl je geen onregelmatige diensten draait. Uiteraard moet de werkgever bij het terugvorderen van bedragen zich wel houden aan een aantal zorgvuldigheidseisen. Word je als medewerker hiermee geconfronteerd? Schakel dan een van onze Individuele Belangenbehartigers in.
- dat het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een onderzoek heeft gedaan om te zien of werknemers mobiel willen zijn? Hieruit bleek dat drie op de vier Nederlanders wel van baan wil veranderen, maar zich daarvan laat weerhouden omdat de overgang niet goed geregeld is. Als een sta-in-de-weg voor mobiliteit



worden genoemd: het verlies van vast contract (54%), de zekerheid van de huidige baan (51%) en de angst voor minder salaris (44%). Als belangrijkste reden om iets anders te gaan doen noemen mensen: meer salaris (55%), een nieuwe uitdaging (49%), gemotiveerd blijven (37%), ontplooiingskansen (34%) en doorgroeien (32%).

- dat het kabinet de pensioenfondsen te hulp wil schieten met soepelere regels? Zo wil het kabinet naast de rekenrente ook de regel versoepelen die de pensioenfondsen verplichten om de premie extra te verhogen als het boekhoudkundige vermogen te laag is om alle toegezegde pensioenen te dekken. Hierdoor zou het kabinet het ambtenarenpensioenfonds ABP een extra premieverhoging besparen.

Wil je meer informatie?
Mail dan naar
info@ncf.nl

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft op 24 september jongstleden een pakket aan maatregelen gepresenteerd om het onnodig korten van pensioenen en het onnodig stijgen van de premies te beperken. Hierdoor is het mogelijk om eventuele kortingen op het pensioen over een langere periode uit te smeren. Door de aanpassing van de rente zal de ABP-dekkingsgraad met een paar procent stijgen. De dekkingsgraad van eind augustus 2012 bedroeg 92%. Met de nieuwe methodiek stijgt die naar 94%. Voor de deelnemers van ABP betekent dit dat eventuele

kortingen iets lager zullen zijn. Of er gekort moet worden, en hoeveel, is pas duidelijk op basis van de dekkingsgraad van eind dit jaar. Stel dat de stand eind van dit jaar bijvoorbeeld nog steeds 94% is, dan zou dat betekenen dat ABP de aangekondigde korting van 0,5% per 1-4-2013 moet doorvoeren en dat het fonds voor 2014 een nieuwe mogelijke korting zou moeten aankondigen van 4 à 5%. Wat het zal worden, is dus afwachten. Duidelijk is dat het effect van de pensioenmaatregelen van het kabinet op de dekkingsgraad beperkt is.



Personeelsmonitor Belastingdienst

De scores

De algemene uitkomst van de personeelsmonitor laat zien dat de werkbeleving ten opzichte van eerdere jaren sterk is afgenomen. De waardering voor de beschikbaarheid van middelen om het werk goed te kunnen doen, de (on)mogelijkheden voor het Nieuwe Werken en de mate van waardering voor het werk door het management scoren onvoldoende. Over het niveau van belonen zijn de medewerkers nog duidelijker. Hierover zijn zij ronduit ontevreden. Vooral bij de Belastingdienstregio Holland-Noord en regio Noord, B/CAO en Toeslagen zijn de scores lager dan gemiddeld. Vooral tevredenheid, betrokkenheid, vitaliteit (energie krijgen van het werk), rolduidelijkheid, veranderingsbereidheid, efficiëntie, leiderschap en klantgerichtheid scoren laag.

Zorgelijk

Het merendeel van de medewerkers vindt de werkdruk goed, maar zo'n 25% van de Belastingdienstmedewerkers vindt de werkdruk te hoog of veel te hoog. Dit speelt met name in de regio's. 5% van de medewerkers vindt de werkdruk te laag. Bij B/CAO loopt dit op tot 13%. Zorgelijk vindt de NCF het dat 'Mijn werk geeft mij energie' maar een 5,9 scoort. De lage score is met name zichtbaar bij de Belastingtelefoon, Toeslagen, B/CAO, Belastingdienstregio's en B/CA. Ook wordt in zijn algemeenheid laag gescoord op de stelling 'Binnen mijn team wordt efficiënt gewerkt', namelijk een 5,9.

Waardering voor de organisatie

De Belastingdienst wordt als organisatie laag gewaardeerd. Het 'Trots zijn op de Belastingdienst' scoort bij de Belastingdienstregio's niet hoger dan een 5,2. Belastingdienstmedewerkers geven de stelling 'Ik voel dat ik gewaardeerd wordt door de Belastingdienst' een 5. Bij de Belastingdienstregio's is dit zelfs een 4,7. De stelling 'De verschillende werkzaamheden binnen de Belastingdienst zijn op een goede manier georganiseerd' wordt gewaardeerd met een 4,4 en een 5,2 voor de stelling 'Ik word in staat gesteld om binnen de Belastingdienst efficiënt te

kunnen werken'. Alleen de Belastingtelefoon en B/CFD scoren hier een voldoende. Bijna 30% van de medewerkers voelt zich niet betrokken bij de organisatie. Benchmark Overheid en Financiën geeft een score van 18,2%. Aanzienlijk lager dus dan bij de Belastingdienst. Opmerkelijk is dat bij de Belastingtelefoon de niet-betrokkenheid het kleinst is, namelijk 14,7%.

Rolduidelijkheid

Als medewerkers weten wat er van hen wordt verwacht, welke prioriteiten er zijn en op welke manier ze het beste kunnen werken, dan zullen de productiviteit, de effectiviteit, de efficiëntie en het werkplezier binnen de organisatie toenemen. Bij het creëren van rolduidelijkheid is feedback cruciaal. Medewerkers en management moeten teruggekoppeld krijgen of dat wat ze doen goed is en waar het beter kan. Uit de personeelsmonitor blijkt dat ruim 29% van de Belastingdienstmedewerkers prioriteit en werkwijze als onduidelijk ervaart. Hier springt de Belastingtelefoon er positief uit met 11,9%

Communicatie

De communicatie tussen medewerkers en management moet worden verbeterd. De dienstleiding van de

Belastingdienst maakt de noodzaak van organisatieveranderingen onvoldoende inzichtelijk. Medewerkers ervaren dit als een gemiste kans om mee te kunnen praten over organisatiebrede onderwerpen (bottom-up communicatie). 'Ik zie de positieve resultaten van organisatieveranderingen' en 'De veranderingen binnen de Belastingdienst leiden tot verbetering voor de klant', scoren dan ook een 4,4. De scores zijn met name laag bij de Belastingdienstregio's en B/CAO.

Ontwikkelingsmogelijkheden

Medewerkers vinden dat zij binnen de Belastingdienst onvoldoende mogelijkheden hebben om door te groeien (score 4,7) en dat ze onvoldoende worden gestimuleerd om zichzelf verder te ontwikkelen (score 5,4). Over de ontwikkelingsmogelijkheden is met name ontevredenheid bij de Belastingtelefoon en Toeslagen. Bij deze dienstonderdelen zie je ook de laagste scores wat betreft 'Mijn werk geeft mij energie', respectievelijk 5,3 en 5,7. Frappant is dan weer wel dat de leidinggevenden bij de Belastingtelefoon goed scoren (gemiddeld 7,8) terwijl bij Toeslagen de leidinggevenden beduidend negatiever worden ervaren door medewerkers.

Arbozorgnota 2011

Met welke problemen wordt de bedrijfsmaatschappelijk werker van de Belastingdienst geconfronteerd?

In de bedrijfsmaatschappelijke begeleiding van medewerkers zijn de veranderingen binnen de Belastingdienst vaak onderwerp van gesprek. De impact van een (voorgenomen) reorganisatie op de medewerkers is divers. Medewerkers geven daarbij vaak het volgende aan:

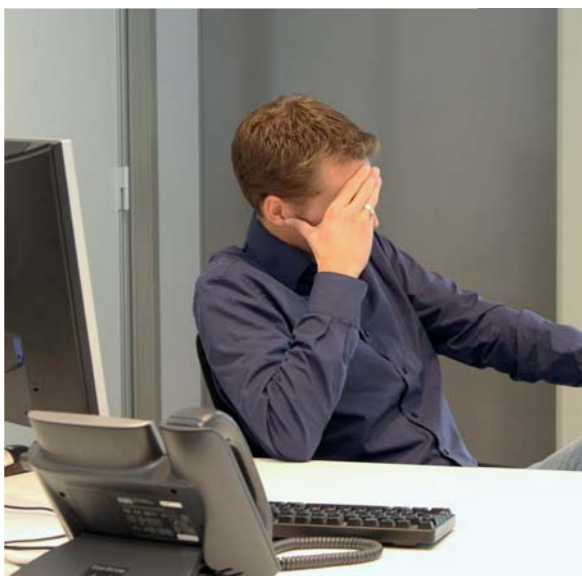
- Een toename van angst en onzekerheid over dat wat de toekomst gaat brengen. Onzekerheid over de toekomst geeft ook een gevoel van onveiligheid.
- Een toename van vervreemding en een afnemende loyaliteit ten opzichte van de werkgever. Medewerkers herkennen zich niet meer in de koers van de Belastingdienst en krijgen het idee dat ze geen zinvolle bijdrage meer kunnen leveren.
- Een verhoging van de werkdruk en een toename van stressgerelateerde klachten.
- Onzekerheid over het aanleren van nieuw werk. 'Kan ik dat wel?'
- Een toename van conflictachtige situaties.

Trends

De problemen die betrekking hebben op de psychosociale arbeidsbelasting nemen toe. Bij medewerkers van de Belastingdienst zijn er twee trends waarneembaar; mantelzorg en financiële problemen. De mantelzorg die de medewerkers verrichten zal in 2012 aandacht vragen. Omdat zeker de helft van de mantelzorgers hun taak als zwaar tot zeer zwaar kwalificeert, is het risico op uitval van de mantelzorg groot. Om het risico op uitval te beperken, is het belangrijk om mantelzorg bespreekbaar te maken op individueel en op teamniveau. Zo kunnen er maatwerkafspraken worden gemaakt. Ook de complexiteit van de financiële problemen van medewerkers neemt toe. De door bedrijfsmaatschappelijk werk besteedde tijd per dossier aan schuldhulpverlening is bijna verdubbeld. De financiële problemen worden enerzijds veroorzaakt door de economische crisis (hogere uitgave op onder andere de kinderopvang en de zorgverzekering en lagere inkomsten bijvoorbeeld als gevolg van echtscheiding of baanverlies van de partner) en anderzijds door beperkte budgetteringskennis van medewerkers.

Eigen Regie

Door reorganisaties wisselen leidinggevend en tegenwoordig vaker van team. Hierdoor zijn medewerkers en leidinggevend onvoldoende in de gelegenheid om een onderlinge vertrouwensrelatie op te bouwen. Zo'n relatie is echter onontbeerlijk in de aansturing en het realiseren



Uit de Arbozorgnota 2011 blijkt dat er vorig jaar 3.090 problemen zijn geregistreerd.

De hoofdproblemen zijn:

1. Psychosociale arbeidsbelasting (72%). Problemen die zijn verbonden aan de werksituatie van de medewerker zoals pestgedrag, intimidatie, reorganisatie, stress, reïntegratie en zaken die worden meegenomen uit de privésfeer.
2. Arbeidsverhoudingen (12%). Problemen tussen medewerker en leidinggevende en tussen medewerkers onderling.
3. Arbeidsinhoud (8%). Werkbeleving, invloed op resultaat, werkmethoden, loopbaanperspectief et cetera.
4. Arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden (8%).

van de doelen die de Belastingdienst zich heeft gesteld. Het op een goede manier invulling geven aan Eigen Regie bij het inzetbaar houden en weer inzetbaar krijgen van medewerkers, vraagt om een zeker vertrouwen tussen leidinggevende en de medewerker. Dit vertrouwen staat onder druk. Een deel van de gesignaleerde problemen komt duidelijk terug in de resultaten van de personeelsmonitor.

Meer info over werk/zorgcombinatie bij het Rijk is opgenomen in de Factsheet Werken in Balans. Dit kan je opvragen bij angeliquekansouh@ncfnd.nl. Uiteraard kan je bij vragen over je persoonlijke

situatie ook altijd contact opnemen met een van onze Individuele Belangenbehartigers. Voor contactgegevens: <http://www.ncf.nl/index.php/individuele-belangenbehartigers>.

Vraag het Marianne Wendt

Marianne kun je dagelijks volgen op Twitter

Vraag 1:

'Een tijdje geleden ontving ik een e-mail van het ABP, waarin een extra editie van hun nieuwsbrief was opgenomen. Ik las hierin dat vakbonden, werkgeversorganisaties en het bestuur van het ABP gezamenlijk nadenken over de invulling van een nieuwe pensioenregeling. Ook ik, als klant van het ABP, mocht mijn steentje bijdragen. Mij werd verzocht om een zeer suggestieve enquête in te vullen met als onderwerp: 'Denk mee over uw nieuwe pensioenregeling.' Als je de vragen leest, dan weet je ook gelijk de uitkomst. Met die vooraf geregelde uitkomst roept men straks in koor dat de werknemers het zo wilden. Kennelijk werken de bonden hier aan mee.'

'Ik snap wat je bedoelt. De enquête geeft je het gevoel dat het allemaal niets uitmaakt en dat bovendien de uitkomst van de enquête tegen je gebruikt kan worden, terwijl je als deelnemer gewoon een goede pensioenregeling wilt. Dat is echter niet de reden van deze enquête. Gezien de financiële positie van het pensioenfonds, moet er een keuze worden gemaakt tussen (veel) hogere premies om zo de huidige regeling in stand te houden of een mindere premiestijging, maar dan moet de pensioenregeling worden aangepast (bijvoorbeeld door een lagere pensioenuitkering of door langer door te werken). Die keuze moet worden genomen door het bestuur van het ABP.

In dit bestuur zitten vertegenwoordigers van de vakbonden en van de werkgever. Je zult begrijpen dat zij graag willen weten hoe de deelnemers van het pensioenfonds over de verschillende keuzemogelijkheden denken. Als de keuze wordt gemaakt om de pensioenregeling aan te passen, dan helpen de resultaten van de enquête hen om te bepalen op welke wijze de pensioenregeling moet worden aangepast. De resultaten van de enquête worden dus niet gebruikt om te doen alsof deelnemers graag aanpassingen van de pensioenregeling zien. Ze worden alleen ingezet om een aanpassing van de pensioenregeling te onderbouwen indien de financiële

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 arbeidsvoorwaarden van de medewerkers van de Belastingdienst. Naast het afspreken van goede arbeidsvoorwaarden probeert zij het werk binnen de Belastingdienst leuker en zinvoller te maken door samen te werken met de medezeggenschap. Via Twitter kun je haar dagelijkse werkzaamheden volgen @mariannewendt.

positie van het fonds dit vergt. Dat is ook de afspraak die gemaakt is met de vakbonden over deze enquête.'

Vraag 2:

'Onlangs kwam mij het verhaal ter ore dat het management van de Douane overweegt om uitzendkrachten in te gaan zetten voor het verrichten van fysieke controles. Mijn teamleider bevestigde dit. Als dit voornemen werkelijkheid wordt, dan vindt er naar mijn mening een devaluatie van de FT-werkzaamheden plaats die met name wordt ingegeven door de drang naar bezuiniging. Ook valt het niet uit te sluiten, dat de C-medewerkers op deze wijze van hun werk worden beroofd. Aan de ene kant moet de overheid krimpen en moeten ouderen langer doorwerken, terwijl er aan de andere kant (goedkoper) personeel bij komt. De ouderen ontvangen dus langer salaris en het nieuw aan te stellen personeel moet ook worden betaald: hoe kan de overheid dan tóch krimpen?'

'Ik heb navraag gedaan en het blijkt om een pilot te gaan. Met speciale toestemming van onze DG, zijn er mensen met specifieke kennis van buiten de Belastingdienst aangetrokken. Zij zullen op een tijdelijk contract werkzaam zijn. De NCF is verrast door deze werkwijze, temeer omdat de Belastingdienst momenteel een taakstelling heeft die tot gevolg heeft dat er uiteindelijk met minder medewerkers gewerkt moet worden. Deze taakstelling leidt tot grote onrust bij de zittende medewerkers, omdat zij de gevolgen van de taakstelling voor hun eigen baan nog niet kunnen beoordelen. Inmiddels heeft de NCF telefonisch contact gehad met Willy Rovers. Hij heeft aangegeven dat de pilot geen enkel negatief gevolg zal hebben voor de zittende medewerkers. Indien dat wel het geval is, stel ons daar dan onmiddellijk van op de hoogte. We zullen dan alles in het werk stellen om de pilot onmiddellijk te beëindigen.'



Marianne Wendt



Ook NCF

Renaldo George Roethof



Paspoort

Opleiding: MAVO en MEAO
Algemene Economie.

Loopbaan: In 1990 begonnen bij de Belastingdienst in Emmen. In 1992 overgestapt naar de Douane. Na het volgen van de C-opleiding aan het DOI te Elspeet, heb ik gewerkt op de Douanepost Alkmaar en op de meldkamer van het Amsterdamse surveillanceteam. In 2002 ben ik op eigen verzoek overgeplaatst naar Heerlen. Samen met enkele collega's heb ik daar in 2003 het team Bezwaar en Beroep opgezet. Sinds april 2012 werk ik op IF-basis bij het SPOC-team in Eindhoven.

Privé: Getrouwd en ik heb drie kinderen. Een zoon van 25, een dochter van 24 en een dochter van 13. Samen met mijn vrouw en jongste dochter, woon ik in België in een dorpje net over de grens bij Maastricht. Vanaf september tot en met Aswoensdag, ben ik druk bezig als PR-man van de carnavalsvereniging 'De Mosasaurussen' uit de wijk St. Pieter in Maastricht. Vanaf april tot en met oktober geniet ik samen met mijn hele gezin van onze stacaravan aan de kust bij Cadzand. Hier vergeet ik de dagelijkse sleur en kan ik mijn hoofd helemaal leeg maken.

Een inbreker haalt je huis leeg. Welk persoonlijk voorwerp hoop je dat er achter blijft en waarom?
Mijn kookplaat, omdat ik een kookfreak ben.

Met welke vreemde zou je een nachtje willen doorbrengen in het Amstel Hotel?
Dan moet ik wel echt even denken, maar ik denk wel met Belle Perez.

Wat is je grootste dagelijkse ergernis?
Automobilisten (Belgen) die roekeloos rijden.

Wie moet er levenslang krijgen?
Mensen die zich vergrijpen aan kinderen, op welke wijze dan ook.

Wat zou je in je leven over willen doen?
Ik zou een andere studierichting hebben gekozen. Ik was dan graag arts geworden.

Wat is je levensmotto?
Leven en laten leven! Wij zijn uiteindelijk allemaal hetzelfde.

Wat wil je bereiken en waar zie je jezelf staan over vijf jaar?
Binnen vijf jaar een studie Praktijkdiploma Belastingrecht voltooien - ik wil graag doorgroeien in onze organisatie.

Wil je organen van een ander als dat je leven redt? Ben je zelf orgaandonor?
Nee, ik wil geen organen van een ander. Dat wil zeggen, niet van mensen anders dan een familielid. Ik ben zelf geen orgaandonor.

Wat was je grootste blunder?
Met de auto van mijn werkgever diesel tanken terwijl dat benzine zou moeten zijn.

Favoriete muziek?
Echt van alles. Van Hardrock tot Jazz. Nederlandstalige muziek, R&B en Latin, maar absoluut geen Rap of Hiphop.

Krant?
Alle beschikbare kranten. Ik spit ze helemaal door.

Waar of waaraan wil je (al je) geld uitgeven?
Dat hangt van de situatie af. In principe aan mijn huis, tuin, gezin en familie.

Welke normen en waarden zijn voor jou belangrijk?
Ik hecht enorm aan respect en eerlijkheid.

Wat zou je iemand uit het buitenland laten zien van Nederland?
De Deltawerken in Zeeland. Dit is een echt machtig mooi project.

Wat houdt je bezig?
Pensioen(leeftijd) en AOW. Niet alleen voor mezelf. Als je kijkt naar de wijzigingen in de wetgeving dan is het diep treurig dat gemaakte afspraken eenzijdig worden opgeheven en dat het bedrag dat je hebt moeten afdragen gedurende je hele arbeidsverleden, uiteindelijk niet eens meer voldoende is om van te leven.

Colofon

Hoofdredactie
Hans Stoutjesdijk
en Piet van
Sintmaartensdijk

Redactie
Jacques van
Kesteren,
Joop Hupkes,
Gerard
Pereboom,
Arjan van
der Stelt,
Frank Verweij,
Peter van Diepen
en Erik Kraan

Eindredactie
Hans
Stoutjesdijk

Fotografie
Frenk Breuer,
Dick Klok,
Glenn Hofman,
Ado Avdic en
Bart Eftting

**Vormgeving en
opmaak**
Digidee
Ontwerpstudio,
Enschede

Druk
DeltaHage,
Den Haag

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

Verschijnt
6x per jaar

ISSN: 2211-8624

© NCF 2012

NCF behartigt: collectief en individueel

Word lid en profiteer van de voordelen



NCF
behartigt.

De voordelen van de NCF

- Laagste contributie;
- Moderne vakvereniging en staat open voor frisse ideeën;
- De NCF is er altijd, ook op de werkvloer.

Mijn lidmaatschap duurt minimaal twee jaar. Na drie maanden lidmaatschap kan ik gebruik maken van de voordelen van de NCF, zoals individuele belangenbehartiging en juridische bijstand. Lees de voorwaarden op ncf.nl

Contributie

Salaris in €	Inhouding in €	Salaris in €	Inhouding in €
0.000 t/m 1.250	6,00	2.251 t/m 2.500	10,20
1.251 t/m 1.500	6,75	2.501 t/m 2.750	10,25
1.501 t/m 1.650	7,10	2.751 t/m 3.000	10,30
1.651 t/m 1.800	7,85	3.001 t/m 3.250	10,40
1.801 t/m 2.000	8,60	3.251 en hoger	10,50
2.001 t/m 2.250	9,40	Gepensioneerde leden	4,60



Ja, ik word ook lid van de NCF en geniet van de warmte van de grootste bond!

Naam: _____ m/v Roepnaam: _____

Voorletter(s): _____ Geboortedatum: _____

Adres: _____ Regio/onderdeel: _____

Postcode/woonplaats: _____ Kantoor: _____

SAP Personeelsnummer: _____ E-mail privé: _____

E-mail adres in Lotus: _____ @belastingdienst.nl

Diensteneheid: belastingdienst/douane/landelijke dienst, te weten: _____

BSN: _____ Handtekening: _____

Ondergetekende verbindt zich tot schriftelijke wederopzegging, zijn verplichtingen als bondslid m.i.v. _____ te zullen nakomen en verklaart de contributie via inhouding op het salaris te voldoen, gaat ermee akkoord dat de vakbondsgegevens ook bekend zijn bij het dienstonderdeel waar hij/zij werkzaam is.

Stuur de bon in een envelop zonder postzegel naar: NCF, Antwoordnummer 10505, 2300 VL Leiden, of stuur de bon via de fax naar 010 - 210 01 17.

Aanmelden via www.ncf.nl kan natuurlijk ook!

Je kunt hieronder aangeven door wie je bent aangemeld. Een wervingspremie van € 10,- zullen we aan deze persoon overmaken. Je kunt er ook voor kiezen om een goed doel op te geven. Dan doneren wij daar namens jou € 10,- aan.

Naam: _____ Woonplaats: _____

Mijn wervingspremie à € 10,- kunt u overmaken op giro-/bankrek.nr.: _____ T.n.v. _____