

W
O
D
U
O

Een blikvanger

Belastingdienst Groningen

Pagina 10

Magazine voor de leden van de NCF

Bondig.

Uitgave 14 - Juni 2013

PAG 20

Coffeshops, cannabis en patsers

INTERVIEW

PAG 6

Marianne Wendt, vakbondsbestuurder sinds 1998

OOK NCF

PAG 23

Rob Weijens, Ook NCF

NCF
behartigt.

Inhoudsopgave

In deze Bondig



6 Interview Marianne Wendt

Eindelijk, het is zover. Er is een sociaal akkoord bereikt met minister Blok. Maar weet je ook hoeveel doorzettingsvermogen jouw onderhandelaar heeft getoond om dit akkoord uit het vuur te slepen?



10 Nieuwbouw Belastingdienst

Het 92 meter hoge gebouw, met zachte golvende rondingen, markeert de stad al van verre. Joop Hupkes peilt of de *Grunnigers* al bekend zijn met hun nieuwe *landmark*.



12 Digitaal goud voor iedereen

Weet je nog? Die rare eurobiljetten die je in 2002 voor het eerst in je handen kreeg? Kan het gekker? Ja, dat kan. Tegenwoordig kun je zelf je eigen geld maken. Niet op papier, maar digitaal. Al gehoord van een Bitcoin?



20 Coffeshops, cannabis en patsers

Provincies Limburg en Noord-Holland vormen een wereld van verschil. Toch werken Hans en Rob projectmatig perfect met elkaar samen. Dit komt doordat zij de passie voor het belastingvak met elkaar delen.

En verder in deze Bondig

Sociaal beleid Belastingdienst en de proportionele diensttijdgratificatie	PAGINA 3
Nullijn van tafel - Perspectief op loonsstijging	PAGINA 4
Begin samen met je werkgever - Verbeter je functioneren	PAGINA 5
Column Peertjeshersenspinsels	PAGINA 9
Hoe meld je een misstand? - Onderzoeksraad Integriteit Overheid van start	PAGINA 15
Integriteit een dilemma? - Samen kom je tot een oplossing	PAGINA 16
De veranderende realiteit - Werkgever moet weer aantrekkelijk worden	PAGINA 18
De PAS-regeling - Hoe lang nog?	PAGINA 19
Vraag het Marianne Wendt	PAGINA 22
Ook NCF - Rob Weijens	PAGINA 23

Nederlandse Categoriele 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@ncf.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

Waken, wekken, Weekers

Begin juni was ik in Luxemburg bij de vergadering van de werkgroep die gaat over de rijksambtenaren en de openbare diensten. De NCF is namelijk aangesloten bij de CESI, de onafhankelijke Europese vakbond, die door de Europese Commissie is aanvaard als gesprekspartner.

Waken

Wat mij duidelijk werd, is dat de lidstaten steeds meer worden onderworpen aan EC-richtlijnen, óók op het gebied van de sociale dialoog tussen werkgevers en vakbonden. De CESI waakt voor de belangen van de Europese rijksambtenaren en zet zich in om hen te beschermen tegen politieke willekeur in tijden van bezuinigingen en reorganisaties. Ook de bescherming van de ambtenarenstatus, leeft zeer in deze groep.

Wekken

Binnen de CESI wordt de polsslag gemeten over de plannen van de EC met betrekking tot internationale fraudebestrijding en het invoeren van een Europees TIN-nummer (Tax Identification Number). De CESI heeft, als onafhankelijke vakbond, zelf haar wekker ingesteld over dit soort items. Ook de uniformering van wetgeving is binnen de CESI een onderwerp van gesprek om tot eenvoudigere regelgeving te komen.

Weekers

Naar aanleiding van de vermeende toeslagenfraude, heb ik als voorzitter van de NCF staatssecretaris Weekers uitgenodigd voor een gesprek. In de wandelgangen heb ik inmiddels begrepen dat dit gesprek er gaat komen. De politieke wispelturigheid die ten koste gaat van ons, zal zeker op de agenda komen te staan. Heb jij een onderwerp, dat ook aan de orde gesteld moet worden? Mail me dan op mijnncf@ncf.nl. Ik zorg er dan voor dat dit tijdens het gesprek met Weekers aan bod komt.



Albert van der Smissen

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

Sociaal beleid Belastingdienst en de proportionele diensttijdgratificatie

Als NCF hebben we lang moeten onderhandelen over een nieuw sociaal beleid binnen het Rijk/Belastingdienst. In dit nieuwe sociaal beleid is ook opgenomen hoe er om zal worden gegaan met de proportionele diensttijdgratificatie (een gratificatie van je doorgebrachte diensttijd indien er sprake is van een diensttijd van 10 jaar of meer). Hierbij is afgesproken dat medewerkers, die betrokken zijn bij organisatieveranderingen, aanspraak kunnen maken op een proportionele diensttijdgratificatie als de medewerker de Belastingdienst verlaat.

Let wel: om in aanmerking te komen voor een proportionele diensttijdgratificatie moet je dus 'aangewezen' zijn als betrokkene bij een organisatieverandering, zoals die is overeengekomen door de DG in samenspraak met het Georganiseerd Overleg Belastingdienst (GOBD). Ben je niet 'aangewezen' en verlaat je vrijwillig de dienst door het aanvaarden van een andere baan of door bijvoorbeeld FPU-ontslag, dan kun je geen aanspraak maken op de proportionele diensttijdgratificatie.

Mocht je nog vragen hebben over het sociaal beleid Belastingdienst, lees dan ook het artikel 'Vraag het

Marianne Wendt' en neem eens een kijkje op onze website www.ncf.nl onder de kop 'sociaal beleid'.





Perspectief op loonsstijging

Nullijn van tafel

Ambtenaren hebben al jaren te maken met de zogenaamde 'nullijn' (geen loonsverhoging, geen inflatiecorrectie). Deze wordt opgelegd vanuit de politiek. Naast de nullijn voor 2011 en 2012 (Rutte I), ontstond op basis van het regeerakkoord 'Bruggen Slaan' van oktober 2012 (Rutte II) de budgettaire nullijn voor 2012 en 2013.

Kijk voor meer informatie op ncf.nl

In maart 2013 stemde de ministerraad in met een aanvullend bezuinigingspakket van € 4,3 miljard dat in 2014 in moest gaan. Dit vanwege de slechte economische en financiële vooruitzichten. Eén van de maatregelen was een extra nullijn voor ambtenaren die € 1 miljard aan besparing zou moeten opbrengen.

Sigaar uit eigen doos

In het regeerakkoord 'Bruggen Slaan' staat het volgende te lezen: *'Het kabinet hanteert in plaats van een nullijn voor de contractloonsstijging een budgettaire nullijn voor de loonsom voor overheidspersoneel in 2012 en 2013. Op voorwaarde van modernisering van CAO's en het in lijn brengen van de secundaire arbeidsvoorwaarden met kabinetsbeleid, kunnen financiële besparingen door het afschaffen van secundaire arbeidsvoorwaarden in dezelfde CAO-periode worden ingezet voor stijging van het primair loon. De budgettaire arbeidsvoorwaardenruimte als geheel neemt hierdoor niet toe.'* Hiermee lijkt dus weliswaar de nullijn in enge zin voor

2012 en 2013 van de baan te zijn, maar daar tegenover staat dat daarvoor andere arbeidsvoorwaarden moeten worden ingeleverd. Als de lonen omhoog gaan moeten er zaken in het secundaire arbeidsvoorwaardenpakket worden geschrapt, want de loonsom moet immers gelijk blijven. Zo is in het regeerakkoord 'Bruggen Slaan' afgesproken. Een sigaar uit eigen doos dus.

Onverwachts perspectief

Op grond van het landelijk sociaal akkoord (april 2013) is het eerder door het kabinet aangekondigde bezuinigingspakket voor 2014 van de baan. Hiermee is dus ook de extra nullijn voor ambtenaren weer van tafel. In het akkoord staat verder: *'Het kabinet zal aanvullende maatregelen nemen indien de MEV-raming van het CPB, gegeven het saldodoel 2014, daartoe aanleiding geeft'*. Kortom: in het najaar bekijkt het kabinet óf en welke bezuinigingsmaatregelen nog nodig zijn om het begrotingstekort terug te dringen tot onder de Europese begrotingsnorm van 3%.

Het akkoord is dus goed nieuws voor rijksambtenaren, want het betekent dat er onverwachts perspectief is op een loonsstijging.

Tijd voor overleg

Het wordt dus tijd dat vakbonden en overheidswerkgever weer open en reëel overleg gaan voeren over de arbeidsvoorwaarden. Een pas op de plaats moeten we wel zetten. Voor het afsluiten van een cao zijn er twee partijen nodig. Net zoals voor het zojuist afgesproken Sociaal Beleid Rijk, zullen we onderhandelingen moeten gaan voeren met minister Blok. Wat de werkgever in ieder geval niet kan is eenzijdig verslechtingen doorvoeren. Hiervoor zal hij tot een akkoord moeten komen met de bonden.

Ingrijpen politiek?

Niets is zo veranderlijk als de politiek. Onduidelijk is of het kabinet, mochten de cijfers in het najaar tegenvallen, toch weer over wil gaan tot een nullijn. De NCF gaat hier niet van uit. Het matigen van de ambtenars-salarissen heeft namelijk op lange termijn geen enkele verbetering van het begrotingstekort als resultaat. Een nullijnmaatregel zal na verloop van tijd een extra loonsstijging van het rijkspersoneel noodzakelijk maken, want op lange termijn zal de werkgever gedwongen zijn om haar ambtenaren marktconform te betalen.

Reactie van een rijksambtenaar:

'Suggestie voor een nieuwe CAO: spreek af dat na afloop van de CAO de lonen met de inflatie meestijgen. Dan heeft de minister zelf een belang om te zorgen dat er een nieuwe CAO komt.'

Verbeter je functioneren

Begin samen met je werkgever

Het ging al een poosje niet lekker met Paul. Hij zat niet lekker zijn vel, haalde soms de deadlines niet en kreeg steeds vaker ruzie met zijn collega's. Zijn leidinggevende had hem hier al eens op aangesproken, maar na een fikse ruzie met een klant en wederom te laat komen was de maat vol.

Verbetertraject

Tijdens een gesprek constateerde de leidinggevende van Paul dat zij ontevreden was over zijn functioneren, zijn omgang met collega's en klanten en de inhoud van het door hem afgeleverde werk. Er werd een verbetertraject gestart. Paul moest van zijn leidinggevende een cursus gaan volgen om meer klantgericht te gaan werken. Ook zouden Paul en zijn leidinggevende regelmatig

gesprekken met elkaar gaan hebben. Paul ging akkoord maar liet wel optekenen dat hij niet veel vertrouwen had in zijn leidinggevende, omdat hun relatie vanaf het begin moeizaam was verlopen. Ook vroeg hij meerdere malen wat hij nu concreet in zijn functioneren diende te verbeteren. De cursus hielp Paul wel, maar zijn leidinggevende was nog steeds niet tevreden. De gesprekken hadden dan ook niet het gewenste resultaat en uiteindelijk startte de leidinggevende een ontslagprocedure wegens ongeschiktheid anders dan wegens ziekte of gebrek.

Interessante uitspraak

De zaak belandde uiteindelijk bij de rechtbank in Amsterdam. Die deed een interessante uitspraak. De rechtbank oordeelde dat een verbeter- of functioneringstraject in principe een goed middel is om onvoldoende functioneren te laten verbeteren. Zo'n traject houdt in dat er begeleiding wordt geboden en die begeleiding dient op de toekomst gericht te zijn. Voor zowel de ambtenaar als het bevoegd gezag gelden er verplichtingen. Enerzijds heeft de ambtenaar de verantwoordelijkheid om de gegeven ruimte aan te wenden ter verbetering van het eigen functioneren. Anderzijds heeft het bevoegd gezag de verplichting om constructief begeleiding aan te bieden.

Verbeteren van het functioneren

Dat laatste is vooral interessant omdat in de praktijk verbetertrajecten zich wel eens willen beperken tot regelmatige gesprekken van de leidinggevende met de ambtenaar. Die gesprekken passen op zich binnen een verbetertraject, maar zij mogen niet tot doel hebben datgene te bespreken wat er al gebeurd is. De gesprekken dienen constructief een bijdrage te leveren aan het verbeteren van het functioneren van de ambtenaar. Wanneer de ambtenaar meerdere malen aangeeft dat hij behoefte heeft aan concrete handvatten hoe hij zijn functie beter kan uitoefenen, dan mag de leidinggevende die vraag om gerichte sturing niet terzijde leggen. Doet deze dit wel, dan loopt het bevoegd gezag het risico dat de rechter oordeelt dat er onvoldoende invulling is gegeven aan het verbetertraject.

Frisse start

Uiteindelijk hield het ontslag van Paul geen stand. De rechtbank oordeelde dat het functioneren van Paul tijdens het verbeter- en functioneringstraject op een groot aantal punten was verbeterd. Van de slechte samenwerking met zijn collega's was onvoldoende vast komen te staan, dat dit alleen aan Paul was te wijten. Paul moest dan ook worden herplaatst op een afdeling waar hij een nieuwe frisse start kon maken.



Jacqueline
Choufoer-van
der Wel



Interview Marianne Wendt

‘Een goed sociaal beleid was dringend noodzakelijk’

Eindelijk, het is zover. Er is een sociaal akkoord bereikt met minister Blok. Raak jij door een reorganisatie je werk kwijt? Geen nood. Jouw werkgever begeleidt je liefdevol naar ander werk. Je weet er natuurlijk al alles van. Maar weet je ook hoeveel doorzettingsvermogen jouw onderhandelaar heeft getoond om dit akkoord uit het vuur te slepen? Marianne Wendt: ‘Het maakt best indruk om in iemand het vertrouwen op te zeggen.’

Beroerde tijden

Nare ministers. Ze houden hun poot stijf en trekken strakke nullijnen. Een besluit nemen over nieuw sociaal beleid schuiven ze maar voor zich uit. Je leden willen geen actie meer voeren zodat je zelf maar gaat staken. Nog steeds is er geen nieuwe cao. Je zal maar vakbonds-onderhandelaar zijn. Marianne Wendt is er één. Al zo’n jaar of tien zit zij namens de leden van de NCF aan de onderhandelingstafel. Ze is dus wel wat gewend en kent het klappen van de zweep. Toch zijn de laatste twee jaren voor haar vreemde jaren geweest. In een Haags koffiehuis kijkt zij terug op een tijd die je zomaar als beroerd zou kunnen omschrijven. Terwijl zij het hete water behoedzaam in thee verandert merkt ze op dat ze liever spreekt over frustrerende tijden. Of, nog aardiger gezegd, interessante tijden. Nee, Marianne Wendt is niet te betrappen op een boze blik, laat staan een onvertogen woord. Ze praat kalm, blijft nuchter en af en toe kan ze er zelfs even om lachen. Ze maakt niet de indruk dat ze er onder geleden heeft. Hoewel, na het opschorten van het overleg, bedacht ze dat het hoog tijd werd voor iets leuks om nieuwe energie op te doen. Je zou dan een cursus

salsa dansen kunnen verwachten, maar Marianne Wendt laadde de accu op met een studie pensioenproblematiek.

Frustraties

‘Ja, het waren best wel beroerde tijden, vooral voor onze leden. Ik kon niets voor hen doen terwijl daar wel alle aanleiding voor was. De overheid kondigde immers enorme bezuinigingen aan, gepaard met grote reorganisaties. Maar de minister van Binnenlandse Zaken (BZK) weigerde gewoon afspraken te maken om de veranderingen voor de medewerkers beter te kunnen laten verlopen.

“ *Dat vond ik heel frustrerend...* ”

Dat vond ik heel frustrerend, omdat een goed sociaal beleid dringend noodzakelijk was. Natuurlijk wist iedereen dat er zwaar weer op komst was. Er moet bezuinigd worden.



Jacques van Kesteren

Maar niemand wist onder welke voorwaarden die bezuinigingen dan zouden plaatsvinden. Het gevolg was een grote onzekerheid die ik ook niet kon wegnemen.

“ *Dat is ook wat ik hem heel erg verwijt* ”

Nee, dat had de minister moeten doen. Dat is dan ook wat ik hem heel erg verwijt.’ De onderhandelingsperiode heeft haar veel energie gekost. Toch vond ze de manier waarop de onderhandelingen werden gevoerd interessant. Zo had ze die nog niet eerder meegemaakt. ‘Kijk, in onderhandelingen is een zekere rationaliteit gebruikelijk en ook dat elkaars argumenten er toe doen. Maar nu was het zo dat argumenten helemaal niet meer belangrijk waren. Het was een heel frustrerend proces waarvan maar niet helder werd waar je naar toe aan het werken bent. Je weet wel wat je wilt maar niet hoe dat een stap dichterbij zou kunnen komen.’

Angst zaaien

Het begon allemaal in het voorjaar van 2010 met de voorbereiding van de nieuwe cao. De oude zou immers op 31 december 2010 aflopen. De financiële crisis stak op en het kabinet viel. Vakbondsleden toonden zich bezorgd. Geen loonsverlaging zou al heel mooi zijn. Berusten in houden wat we hebben, leek het devies. Marianne Wendt begrijpt dit wel. ‘Inderdaad was er op dat moment geen actiebereidheid. Ik denk dat we allemaal iets hadden van, jeetje het is crisis.’

“ *Ik heb de indruk dat ambtenaren bang gemaakt werden* ”

Toch groeide het ongenoegen. Op 7 februari 2011 werd dit massaal geuit op het Malieveld in Den Haag. ‘Ik heb de indruk dat ambtenaren bang gemaakt werden met het idee dat ze hun baan konden verliezen. Ook bij de Belastingdienst. De directeur-generaal, Peter Veld, heeft dat aan het begin van de cao-onderhandelingen, zelf in de pers gebracht. Ik heb hem dat kwalijk genomen. Met de dienstleiding hadden we immers al afspraken gemaakt dat niemand als gevolg van een reorganisatie ontslagen zou worden. Die gelatenheid, berusting zo je wilt, is volgens mij ontstaan door de angst om je baan te verliezen. Later heeft Peter Veld het wel weer teruggenomen en toegezegd geen mensen te ontslaan vanwege de bezuinigingen of de reorganisatie. Maar toen was die angst al gezaaid.’

Speelbal van de politiek

In het najaar van 2012 barstte de bom. De vakbonden zegden het vertrouwen op in de minister van Binnenlandse Zaken en schortten het overleg op. De aanleiding was de

weigering van de minister een handtekening te zetten onder een met de werkgever overeengekomen sociaal plan. ‘Terwijl wij juist hadden laten zien oog te hebben voor de grote personele opgaven die de politiek het Rijk had opgelegd. We hebben zeer opbouwend meegedacht met onze werkgever en een fatsoenlijk sociaal beleid afgesproken.’ Het bleek dat de politiek dwars lag, althans, zo ziet Marianne Wendt het. ‘Ik heb in die tijd wel vaker gezegd dat wij, de bonden, een speelbal zijn van de politiek.’ Zij laakt de labiele houding van de ministers. ‘Steeds was het anders, dan weer linksom, dan weer rechtsaf. Geen ja en ook geen nee, het ging alle kanten op. Het enige wat we vernamen waren dooddoeners als ‘het past niet in deze economische tijden’ of ‘het past niet in de kaders van het regeerakkoord’. Kijk, met zulke vage termen blijft een oplossing ver weg.’

Vertrouwen opgezegd

De vakbonden hadden in een eerder stadium al het vertrouwen opgezegd in de onderhandelaar van de minister van BZK, de heer Uijlenbroek. De minister heeft hem aangewezen om het overleg namens hem te doen. Marianne Wendt legt uit waarom zij en de onderhandelaars van de andere bonden, die stap hebben genomen. ‘Als je allebei een akkoord over het sociaal beleid hebt bereikt, is het de bedoeling dat je dat voorlegt aan je achterban. Wij aan onze leden en hij aan de ministerraad.’



Dr. Marianne Wendt

Geboren op: 6 september 1970 in Arnhem

Burgerlijke staat: samenwonend, geen kinderen

Woonplaats: De Meern

Opleidingen: VWO, Sociale en Institutionele Economie (Universiteit Utrecht), Filosofie in Organisaties (Universiteit Amsterdam)

Carrière: vakbondsbestuurder sinds 1998

Mooiste boek: 1q84 van Haruki Murakami

Favoriete muziek: Muse, Kyteman, Piazzolla



Voor beide partijen kost het vanzelfsprekend moeite om dat akkoord er door te krijgen. Maar de heer Uijlenbroek wist kennelijk dat de ministerraad het niet goed zou vinden en deed vervolgens niets meer. Er werd letterlijk tegen ons gezegd dat wij dan maar actie moesten gaan voeren. Dat is natuurlijk de wereld op zijn kop.' Marianne Wendt heeft niet het idee dat de onderhandelaars van BZK er zeer onder gebukt gingen dat de bonden het overleg hadden opgeschort. 'Zij reageerden erg onverschillig.' Ze zegt dat het haar allereerste keer is dat ze in iemand het vertrouwen heeft opgezegd en dat maakte wel indruk. 'Kijk, als je zoiets tegen je partner zegt zal dit meestal het einde betekenen van je relatie. Maar nu moet je wél gewoon doorgaan met elkaar. In het overleg betekent dit blijkbaar niet het einde van een relatie.'

Geen strategie maar chaos

'In het begin zei minister Donner dat er alleen maar een sociaal akkoord kan komen als wij de nullijn accepteren. Later deed zijn opvolger, mevrouw Spies, de uitspraak dat deze onderdelen ook onafhankelijk van elkaar konden worden afgesproken. Toen bleek weer dat deze uitspraak niet was afgestemd met de minister van Financiën. Die liet op zijn beurt weten dat hij van niets wist en het er ook

niet mee eens was. Nou, wij hebben toen met Financiën contact opgenomen en de zaak weten op te lossen. Maar dat had de heer Uijlenbroek natuurlijk moeten bedenken. En dat is dus het probleem dat we met hem hebben. En nog steeds, want we worden ook geacht met hem nog een nieuwe cao af te spreken.' Marianne Wendt vertelt dat de bonden geprobeerd hebben uit te zoeken hoe het proces van de onderhandelingen bij het ministerie van BZK verloopt. 'We zijn erachter gekomen dat de minister geen bevoegdheid heeft om zelf een beslissing te nemen. Dit is aan de ministerraad, zodat elke minister het kan tegenhouden. En dat gebeurde voortdurend. Nee, ik heb niet de indruk gekregen dat BZK een doordacht onderhandelingsproces voerde. Als dat zo was kon je er nog op inspelen.'

“ Chaos en een gebrek aan goed leiderschap ”

Ik had meer het idee dat er geen strategie was, maar wel chaos en een gebrek aan goed leiderschap.' Ze heeft ook gemerkt dat de ministers zich heel erg laten leiden door politieke motieven en niet door wat er nodig is voor de sector Rijk om bezuinigingen op een goede manier toe te passen. 'Ook zijn ze inhoudelijk slecht op de hoogte en tonen niet echt een bereidheid om mee te denken over een oplossing.'

Lauwe actiebereidheid

Na de grote demonstratie van februari 2011 in Den Haag hebben de ambtenaren niet zo veel meer van zich laten horen. Marianne Wendt voelt zich daardoor niet in de steek gelaten. Ze legt uit dat ze steeds probeert uit te zoeken wat mensen willen en waarom. 'Als mensen zeggen dat ze best wel bereid zijn om nu even een stapje terug te doen vanwege de crisis, dan vind ik dat je op dat moment niet moet gaan voor heel veel loonsverhoging en dreigen met een actie. Want dat is dan niet wat de gevoelens zijn van de mensen. Ik zal niet snel de leden als middel inzetten om iets te bereiken wat ik graag wil.' Ze vertelt dat van de ambtenarenbond AbvaKabo het verwijt kwam dat de NCF in het najaar van 2011 niet aan de actie in Utrecht meedeed. 'Maar ja, wij hadden van de leden begrepen dat de actiebereidheid lauw was. Dan organiseren wij geen actie.' Uiteindelijk werd er toch succes geboekt. Marianne Wendt toont zich opgelucht dat het gelukt is om over de baan-zekerheid, of beter gezegd werkzekerheid, afspraken te maken.

Ze kijkt nog niet uit naar een andere baan. 'Nee, nog niet, hoor', lacht ze. 'Misschien moet ik er ernstig over gaan nadenken als het met de cao ook niets wordt. (grapje) Nee, het is allemaal zo raar geweest. Ik zou niet weten hoe ik het anders had kunnen doen om wel resultaat te krijgen. Ja, die speelbal hè, zo voelde ik me echt. Maar we gaan met alle partijen het hele proces evalueren. Ik wil niet nog een keer in zo'n moeras terecht komen.'

Column

Peertjeshersenspinsels

Laatst had ik mij geïnstalleerd voor de televisie. Eerst was er reclame en vervolgens een paar voorstukjes over programma's die nog zouden komen. Daarna een verslaggeefster. Ze bezat de schoonheid van iemand die geen zwaar huishoudelijk werk hoefde te verrichten. Zwoel keek ze mijn huiskamer binnen. Haar rood geverfde lippen vormden woorden die ik niet kon verstaan. Het geluid stond nog niet aan. Nadat ik het euvel had verholpen hoorde ik haar aandoenlijke stemgeluid. Ze vertelde over kommer en kwel in andere landen. Bij ons hebben ze gefraudeerd met de (belasting)toeslagen. Bulgaren waren de boosdoeners. Uit haar mond klonk het allemaal minder erg. In de politieke arena dacht men daar duidelijk anders over en er volgde een motie van wantrouwen. Werk aan de winkel. Terloops neem ik een slokje bier.

Ter verdediging

De staatssecretaris heeft een bol gezicht, en licht krullend donker haar. Zijn gezicht is rood aangelopen en hij ergert zich zichtbaar. 'Wat we niet zien, kunnen we ook niet melden', roept hij in de microfoon met een schelle stem. Zijn handen heeft hij vastgeklemd om de desk en hij buigt zich intimiderend iets voorover. Zijn belagers blijven op afstand. Het zijn er vele. Ze ruiken bloed en vinden hem verantwoordelijk terwijl hij van niets wist. Een rare wereld. Op de bank gezeten met een nieuw flesje bier kon ik het van nabij volgen. Sommige kamerleden hingen lui achterover in hun stoel en staarden gebiologeerd naar kleine beeldschermjes waarop van alles te zien was. Anderen stonden voor het spreekgestoelte te wachten tot ook zij iets zinnigs mochten zeggen. Enkelen waren met open ogen in slaap gesukkeld en als opletende kijker zag ik ze, in HD-kwaliteit, knikkebollen. Het leven kan zwaar zijn. Ik neem nog een hap chips.

Niets lijkt zoals het is

Ik schakel over naar een ander programma. Opnieuw verschijnt er een charmante dame in beeld. Medische specialisten hebben geknoeid met facturen, vertelt ze onderhoudend. Ook sturen ziekenhuizen nota's die niet kloppen. Aambeien worden verwisseld met blinde darmen en het trekken van kiezen is verworden tot een ingewikkelde chirurgische ingreep. De meeste patiënten zijn niet gek en ook de zorgverzekeringen pikken het niet. Gelukkig wordt de administratie in beslag genomen en ik leef op. Er volgde nog wat klein nieuws. De mannen en vrouwen van de Keuringsdienst van Waren ontdekken een vleesfraude. Meerdere paarden schijnen hun leven te hebben geofferd ter meerdere eer en glorie van u en mij. Het stukje vlees



smaakte heerlijk, maar het bleek uiteindelijk geen biefstuk. Ook de scharreleieren bleken niet afkomstig van de vrij in het wild levende kippetjes. Het biologisch gekloonde en opgefokt collegaatje had ze gelegd in een overbevolkt legbatterijtje. Miljoenen eieren waarvoor wij naar het schijnt, te veel hebben betaald. Mijn smaakpupillen hebben te zwaar geleden, want ik heb geen verschil waargenomen. Niet bij de biefstuk, niet bij het ei. Gelukkig volgde er ook nog een positief stukje over windmolens en zonnepanelen. Een verantwoordelijke directeur legt het uit. Groene stroom is niet groen maar regulier. Betaal ik dan ook hier weer te veel? Ik kijk naar onze lampen, doe ze uit en ga naar bed. De mens is mij te hebbertig.

Nieuwe kansen

Morgen weer een dag. En de toeslagen? Daar gaan we gauw mee aan de slag. Het wachten is alleen nog even op een werkbare instructie. Daar wordt op politiek niveau hard aangewerkt. Dat duurt dus nog even.



Peertje

Nieuwbouw Belastingdienst Groningen

Een blikvanger

Het is niet echt nodig om in de stad Groningen de weg te vragen naar het gebouw van de Belastingdienst. Het 92 meter hoge gebouw, met zachte golvende rondingen, markeert de stad al van verre. Om toch eens te peilen of de *Grunnigers* al bekend zijn met hun nieuwe *landmark*, spreek ik op het stationsplein een willekeurige mevrouw aan. Zij is niet alleen bereid om mij de weg te wijzen, maar ze geeft mij gelijktijdig haar visie op het gebouw.

'Meneer, we hebben al genoeg lelijke blokkendozen in onze stad staan. Dit gebouw is totaal anders. Het is jammer dat het nu licht is, want 's avonds in het donker is het een echt lichtbaken. Het is echt een welkome aanwinst voor onze stad.'

Cruiseschip

Met dit beeld in gedachten, loop ik verwachtingsvol richting de Kempkensberg. Hier is onlangs een nieuw kantoorgebouw gerealiseerd. Het 'cruiseschip', zoals het gebouw in Groningen wordt genoemd, biedt onderdak aan twee Rijksdiensten: de Belastingdienst Groningen en de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO). De samenvoeging van Rijksdiensten past in het beleid van de overheid om haar diensten meer te centraliseren. Zo brengt de gezamenlijke huisvesting grote kostenvoordelen met zich mee. Ondermeer de receptie, de schoonmaakkosten en het bedrijfsrestaurant kunnen worden gedeeld. Het gebouw biedt plaats aan 2.500 werkplekken en een ondergrondse parkeergarage voor 1.500 fietsen en 675 auto's. Het kantoor is één van de eerste grote nieuwbouwprojecten van de Rijksgebouwendienst. Duurzaamheid speelde bij dit project een belangrijke rol en dit werd integraal in het ontwerp meegenomen. Hergebruik van het gebouw - met op termijn een woonbestemming - is als een vanzelfsprekende factor in de planning opgenomen. Het gebouw is ontworpen op een manier waarbij het in de toekomst omgebouwd kan worden tot woningen, zonder grote structurele aanpassingen. Om deze reden zijn de locaties van de liften, trappenhuisen en technische ruimtes nauwkeurig gekozen.

Gericht op de toekomst

Als ik de brochure lees van UNStudio, het architectenbureau dat de opdracht heeft gekregen om de



RGD-nieuwbouw te realiseren, lees ik de woorden van de architect. Ben van Berkel (de architect van de Erasmusbrug in Rotterdam): 'Het project behoort tot Europa's meest duurzame grote nieuwe kantoorgebouwen. De *uitvraag* van de RGD schreef een gebouw voor dat gericht is op de toekomst en daarbij flexibiliteit en duurzaamheid combineert met een sobere esthetiek. In een PPP-constructie (publieke private projecten) is het belangrijk om vanaf een vroeg stadium ook al disciplines zoals onderhoud en duurzaamheid te betrekken in het ontwerp. Het is een unieke manier om alle specialisten en de uiteindelijke gebruiker rondom één tafel te verzamelen vanaf de start van een project. Het ontwerp

bevat talrijke innovaties die gerelateerd zijn aan materiaalreductie, lagere energiekosten en duurzamere werkomgevingen. Het laat een volledig geïntegreerde en intelligente ontwerpaanpak zien die gericht is op duurzaamheid. De toepassing van diverse passieve en actieve duurzame en energiebesparende oplossingen heeft geleid tot een gebouw dat een van de meest duurzame kantoorgebouwen van Nederland is. We hebben veel aandacht geschonken aan de manier waarop mensen zich door het gebouw bewegen en hoe ze het gebouw gebruiken. De kantoorruimtes zijn zo ontworpen dat er geen rechte gangen met een doodlopend einde te vinden zijn; in plaats daarvan heeft elke gang een route



Joop
Hupkes

die ervoor zorgt dat er een landschappelijke vorm ontstaat. Je kunt eindeloos door het gebouw wandelen en het transparante karakter ervaren, ook naar het omringende landschap. De architectuur streeft ernaar om de twee organisaties te presenteren met een menselijk en toegankelijk profiel. Hoge gebouwen worden normaal gesproken geassocieerd met het zakelijk aandoende Mid-Century Modernisme, waarbij de gebouwen een krachtig en ontoegankelijk uiterlijk hadden. De nieuwbouw van DUO en de Belastingdienst onderscheidt zich duidelijk door zich te hullen in een organische, sympathieker vorm die zich richt op de toekomst.'

Overredingskracht

Hans Maat, projectleider huisvesting, en Johanna Kuiper, communicatiemedewerkster, zijn vanaf het begin af aan enthousiast over het gebouw. Hans Maat: 'Soms was er behoorlijk wat overredingskracht nodig om mensen te overtuigen van nieuwe denkbeelden. Zo bestaan er in het nieuwe gebouw, open en concentratiewerkplekken. Iedere werkplek heeft zo zijn eigen duidelijke functie. Het werken op de open werkplek vergt wel een gedragsaanpassing. Ik vind dat mensen moeten leren om elkaar aan te spreken op ongewenst gedrag. Hoe ze dit moeten doen, laat ik aan de mensen over.' Johanna Kuiper: 'We hebben naast aandacht voor het nieuwe ook aandacht willen geven aan het oude. Zo hebben we diverse spullen uit de oude gebouwen naar het museum gedaan.' Hans Maat: 'Als je mensen de kans geeft om te veranderen, dan merk je dat er eerst veel bezwaren zijn en dat er de eerste tijd enige chaos heerst. Maar na verloop van tijd blijkt dat allemaal best mee te vallen.'

De gebruikers

Mooie woorden, maar hoe voelt de gebruiker zich thuis in de nieuwe werkomgeving? Pieter Blanken: 'Architectonisch heeft het gebouw, wie je ook hoort, een bijzondere uitstraling. Alleen de klimatologische omstandigheden zijn wat minder. De droge lucht veroorzaakt prikkelende ogen, iets waar meerdere collega's last van hebben. Voor de rest, veel glas. Heel mooi, maar - het



laat zich gemakkelijk raden - in de zomermaanden zit je in een broeikas. Een ander punt is de geluidsoverlast die je ondervindt door het moeten werken in open ruimten. Dat leidt enorm af. Er zijn wel concentratiewerkplekken, maar die zijn vaak bezet. Een tijdrovende aangelegenheid is voorts het iedere dag opnieuw moeten installeren van je werkplek. Er is wel aandacht voor je op- en aanmerkingen, maar concrete acties laten vaak lang op zich wachten. De opmerking dat het gebouw zich nog moet inregelen en daarvoor alle seizoenen in gebruik moet zijn geweest, is na drie jaar niet meer echt geloofwaardig. Onlangs is er opnieuw een gebruikersenquête gehouden. Ik ben benieuwd naar de uitkomst. De bevindingen van de anderhalf jaar geleden gehouden enquête hebben mij nooit bereikt. De bereikbaarheid met het openbaar vervoer is overigens prima, zeker nu aan het station Groningen/Europaplein ook de NS-treinen stoppen.'

Wennen

Patricia Lemmers: 'Het nieuwe gebouw is qua uiterlijk en inrichting niet vergelijkbaar met de oude locaties. Persoonlijk vind ik het systeem van flex-werkplekken wat minder handig. Doorgaans ben ik 's ochtends al vroeg op kantoor en

kan ik mijn eigen stekje in gebruik nemen. Maar ben je toevallig wat later, dan moet je op zoek naar een andere plek, met als gevolg dat je het bureau en de stoel naar eigen voorkeur moet instellen. Ik zit op een plaats waar twaalf werkplekken zijn, gezellig maar wel rumoerig, zeker als alle plekken bezet zijn. Persoonlijk vind ik een kamer, eventueel samen met een collega, toch prettiger. De temperatuur blijft natuurlijk altijd een punt van discussie. Het is natuurlijk ook een kwestie van wennen aan totaal nieuwe omstandigheden. Overigens, wanneer er problemen zijn, wordt al het mogelijke gedaan om je van dienst te zijn. Er is op dit moment nog wel eens een parkeerprobleem, maar er wordt gewerkt aan uitbreiding van de capaciteit. Wat ook positief is aan dit gebouw is het bedrijfsrestaurant en het grand café. Hier kun je tot vier uur 's middags terecht voor een lekkere kop koffie of thee en diverse soorten koek. Bij het restaurant is ook ruim voldoende keus voor de lunch. Ik kom hier zelf niet zo vaak, maar dat is meer om niet in de verleiding te komen. Iedere etage heeft een pantry waar de koffieautomaten staan en waar we meestal even samen komen als er bijvoorbeeld iemand trakteert ter ere van een verjaardag.'

Ter gelegenheid van de ingebruikname van het nieuwe gebouw is een boekje met de titel 'Vroeger zo anders dan nu' uitgegeven. Er is nog een beperkt aantal exemplaren beschikbaar. Geïnteresseerden kunnen contact opnemen met Johanna Kuiper, telefoonnummer (088) 151 04 56.



Bitcoins

Digitaal goud voor iedereen

Weet je nog? Die rare eurobiljetten die je in 2002 voor het eerst in je handen kreeg? Die kleuren? Die afbeeldingen? Kon het nog gekker? Ja, dat kon zeker. Tegenwoordig kun je zelf je eigen geld maken. Niet op papier, maar digitaal. Wel eens gehoord van een Bitcoin?

De Bitcoin (BTC) is een volledig digitale en mondiale munteenheid, die je zonder tussenkomst van een bank kunt gebruiken. Net als echt geld kun je Bitcoins in een portemonnee stoppen. Deze portemonnee is echter niet van leer, maar bestaat uit nullen en enen. Deze *wallet* kun je op alles zetten wat data kan dragen, zoals je PC, USB-stick of smartphone. Net als echt geld kun je Bitcoins ook uitgeven in webwinkels, echte winkels en bij iedere particulier die het accepteert. Het is een groeiend fenomeen en steeds meer bedrijven bieden tegenwoordig hun waren en diensten aan in ruil voor Bitcoins.

Je eigen bank

Het voordeel van handelen zonder bank is dat er geen transactiekosten hoeven te worden betaald. Om de transacties van Bitcoins onderling correct te laten verlopen, is er een systeem bedacht waarbij alle gebruikers van de munt bijdragen aan de veiligheid. Door grote groepen PC's, middels een *peer to peer*-netwerk, te laten samenwerken wordt het mogelijk gemaakt om de legitimiteit van transacties te controleren. Deze net-

werken worden *blockchains* genoemd. De blockchain registreert en controleert elke transactie. Een transactie tussen twee personen kan pas worden uitgevoerd als de computers in de blockchain overeenstemming hebben bereikt. Elke transactie die niet door de blockchain wordt erkend, wordt daarom als onrechtmatig bestempeld en afgebroken. Je bent dus feitelijk, samen met de mensen van je blockchain, je eigen bank.

Hoe krijg je ze en waar kun je ze verhandelen?

Bitcoins krijg je door ze online te kopen bij handelaren of door ze te delven. In het nerd-jargon heet dat *minen*. Je maakt eerst een wallet aan bij sites als *bitcoin.org*. Deze wallet kan vervolgens op elke datadrager worden geïnstalleerd. De meest gebruikte en betrouwbaarste wallet is Bitcoin-Qt. Nadat je de wallet hebt geïnstalleerd en hebt gesynchroniseerd met de blockchain waarbij je wordt geplaatst, kun je vervolgens bij handelaren als *Bitcoinspot.nl* je Bitcoins kopen (op eigen risico). Het verkopen kan meestal ook bij dezelfde handelaren (ook op eigen risico).



Peter
Barendse

Wat is minen?

Het minen is een stuk ingewikkelder en gaat als volgt. In je eentje, of met een grote groep, zet je computers aan het werk om een immens ingewikkelde berekening uit te voeren. Deze berekening vergt alle rekenkracht van je computer en zal je CPU of grafische kaart op topsnelheid laten draaien. Wanneer de rekensom is opgelost heb je 25 Bitcoins verdiend en worden deze in je wallet gestort. Koek en ei, zou je denken, maar het kan zomaar een jaar duren voordat jouw computer deze rekensom heeft opgelost. In de tussentijd heb je door slijtage al drie computers geruïneerd en een elektriciteitsrekening waar je 'U' tegen zegt. Daarom kiezen veel mensen ervoor om deze rekensommen gezamenlijk aan te pakken in *mining-pools*, of door een *mining-rig* op te zetten. De mining-pool in een grote groep computers van verschillende mensen die gezamenlijk stukjes van de som oplossen en de winst verdelen wanneer de Bitcoins zijn verdiend. De mining-rig is een computer waar soms wel honderden grafische kaarten aan gekoppeld zijn, om zo binnen behapbare tijd de Bitcoins binnen te slepen. Na het oplossen van de rekensom krijgt elke computer een bepaalde hoeveelheid Bitcoins, evenredig aan de geleverde rekenkracht.

De waarde

Een Bitcoin kan het beste vergeleken worden met digitaal goud. Net als goud heeft de Bitcoin slechts zoveel waarde als dat men bereid is er aan uit te geven. Wanneer iets zeldzamer wordt, zijn mensen bereid om er meer geld aan uit te geven. Om een beetje goud te verkrijgen, moet er een aanzienlijke hoeveelheid werk worden verricht. Het moet worden gedolven, gesmolten, gezuiverd en gegoten. Omdat goud zo zeldzaam is en niet vrijwel gratis uit de drukpers rolt, is het ook waardevaster dan papiergeld. De Bitcoin is gebaseerd op eenzelfde principe. Het kost moeite om Bitcoins te verzamelen, omdat deze gedolven moeten worden.

Op is op

Het grote verschil tussen goud en Bitcoins is dat goud voorlopig nog lang niet opraakt en dat dat bij Bitcoins wel gaat gebeuren. De oprichter van de Bitcoin, die schuil gaat onder het pseudoniem Satoshi Nakamoto, heeft besloten dat er in totaal - en geleidelijk - 21 miljoen Bitcoins beschikbaar worden gesteld aan de wereldhandel. Meer niet! Stel je voor dat je nu dus één Bitcoin in handen hebt weten te krijgen, dan bezit je dus feitelijk 1:21.000.000 van de wereldhandel aan Bitcoins. Het lijkt misschien een peulenschil, maar dat is een aanzienlijke hoeveelheid kapitaal om te verdelen onder een wereldbevolking van 7 miljard. Ter verduidelijking: Stel je voor dat je 1:21.000.000 van alle dollars van de wereld in bezit hebt, dan heb je 47.619.047.619 dollars in je portemonnee. Klinkt goed toch? De Bitcoin is echter gloednieuw en op dit moment schommelt de prijs van één Bitcoin zo rond de 120 dollar. Een lange weg te gaan dus. Het is desalniettemin niet ondenkbaar dat wanneer de Bitcoin eenmaal goed is ingeburgerd, het aandeel de lucht in schiet als een drietrapsraket. De tekenen hiervan zien we in de koers en het feit dat er in explosieve mate meer en meer bedrijven Bitcoins accepteren.

Zeldzaamheid

Voorheen vertegenwoordigde onze munt een bepaalde waarde. Elke euro werd verantwoord door een beetje goud en was daardoor dus waardevast omdat goud waardevast is. Dit principe is echter losgelaten door de ECB (Europese Centrale Bank), wat betekent dat er zoveel euro's gedrukt kunnen worden zolang er papier beschikbaar is. Onze euro's hoeven tegenwoordig dus geen fysiek goud meer te vertegenwoordigen. Geld kan in balen tegelijk worden gecreëerd en verliest daarmee geleidelijk een belangrijke eigenschap van een betrouwbare munt: de zeldzaamheid.

Toekomstscenario's

Zoals ik al eerder heb geschreven zullen er maximaal 21 miljoen Bitcoins gecreëerd worden. Deze munt zal daarom alleen maar in zeldzaamheid toenemen zolang de wereldbevolking groeit; een interessant en uniek verschijnsel dat drie toekomstscenario's biedt:

- De munt wordt naar verhouding zo schaars dat de handel erin stilvalt omdat te weinig mensen het hebben en kunnen uitgeven.
- De munt verdeelt zich steeds meer onder de wereldbevolking en wordt daarmee een mondiaal geaccepteerd betaalmiddel.
- De munt raakt in de vergetelheid.

Hoe dan ook zal de Bitcoin een bepaalde waarde gaan vertegenwoordigen.

Koers

Net als de euro of iedere andere munt, schommelt de koers van de Bitcoin. De ene munt schommelt echter wat meer dan de andere. De Bitcoin was een lange tijd zeer stabiel, maar kent sinds enkele maanden enorme pieken en dalen. De wereldbevolking moet aan het fenomeen wennen en is nu als het ware aan het bepalen wat nou eigenlijk de waarde is van deze munt. Als wij de Bitcoin als betaalmiddel hadden gehad, waren deze schommelingen in de koers voor onze nationale export dodelijk geweest. Het ene moment zou een auto uit Nederland bijvoorbeeld € 6.000,- kosten en het andere moment € 60.000,-. Voor beleggers is het echter een paradijs. Wie op het juiste moment Bitcoins heeft ingekocht, had een dag



Waarde virtuele valuta Bitcoin



later zijn kapitaal kunnen zien vertienvoudigen. Het tegenovergestelde is evenzo mogelijk. De Bitcoin is op dit moment daarom meer een beleggingsmunt dan een betrouwbaar betaalmiddel.

Risico's

Los van de risico's van het op de verkeerde momenten beleggen, schuilt er nog een ander gevaar achter de digitale munt. De opslag van Bitcoins in digitale wallets maakt het aantrekkelijk voor hackers om je zuurverdiende munten te stelen en over te sluizen naar elders. Een schrikbarende 80% van de grotere Bitcoin-handelaren zijn al slachtoffer geworden van deze praktijken. De kleine spelers worden over het algemeen wel met rust gelaten. Een kwestie van kosten en baten. Hoe kan je jouw poen dan beschermen tegen deze engerds? Heel simpel: maak een wallet op één of meerdere USB-sticks, zet de Bitcoins erop en verstop de USB-stick. Zolang er geen dataverkeer is tussen de USB-stick en een ander apparaat met internet, wifi of bluetooth, zijn je Bitcoins beschermd. Let wel, ook

als je PC uit staat en de USB-stick zit erin geprikt, kun je nog steeds gehacked worden. De stroomspanning op je internetkabel is voldoende om in je systeem te komen.

Taak voor de overheid

De handel in Bitcoins is dus gebaseerd op een peer to peer-netwerk. Dat betekent dat Bitcoins zonder fiat van banken en zonder tussenkomst van overheden verhandeld kunnen worden. Het gebrek aan deze tussenkomst maakt deze munt uiteraard aantrekkelijk voor de kwaadwillende medemens met witwassen en schimmige deals in het achterhoofd. Zo is er amper controle vanuit de overheid of Bitcoins met zwart geld worden gekocht en stelt niemand vragen als deze coins vervolgens via webwinkels uitgegeven worden. Bovendien kunnen via Thor-netwerken anoniem transacties worden gedaan, om bijvoorbeeld vrijelijk drugdeals te sluiten. De droom van elke crimineel. De site Silk-route is een voorbeeld daarvan. Er is daarom een schone taak voor alle overheden in de regulering van deze financiële dienst weggelegd.

Onderzoeksraad Integriteit Overheid van start

Hoe meld je een misstand?

'Douwes Dekker stelde onder het pseudoniem Multatuli met zijn boek *Max Havelaar* de koloniale misstanden in het toenmalige Nederlands-Indië aan de kaak. Mark Felt was de *deep throat* van de CIA, die het Watergate-schandaal aan de journalisten Woodward en Bernstein openbaarde. En dankzij de Russische schrijver en dissident Aleksandr Solzjenitsyn raakte de wereld via zijn boek *De Goelag Archipel* op de hoogte van de onmenselijke toestanden in de Sovjet-werkkampen.'

Zo begon op 1 oktober 2012 de toespraak van toenmalig minister Spies bij de opening van het Adviespunt Klokkenluiders. Wat klokkenluiders gemeen hebben is dat zij doorgaans een eenzame strijd voeren. Ze worden vaak niet geloofd en ze weten meestal niet bij welke instantie ze moeten aankloppen met hun informatie. Het onafhankelijk adviespunt informeert en ondersteunt klokkenluiders bij mogelijke stappen die zij kunnen zetten.

Wat doet de Onderzoeksraad Integriteit Overheid?

Het Adviespunt Klokkenluiders werkt samen met de Onderzoeksraad Integriteit Overheid. Deze raad is als onafhankelijk onderzoeksorgaan ingesteld door de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Ze onderzoekt vermoedens van integriteitsschendingen, brengt over de resultaten advies uit aan de betrokken overheidsinstanties en informeert daarover ook de melders zelf. De uitkomsten van een onderzoek met het bijbehorend advies zijn openbaar. Voorzitter mr. Harm Brouwer: 'De Onderzoeksraad wil bijdragen aan een integere overheid en tegelijkertijd aan het beter beschermen van de melder. Melders verdienen aandacht, rechtspositionele bescherming en waardering. Ook als er geen persoonlijke melding is gedaan, kunnen wij onder bijzondere omstandigheden besluiten een verkennend onderzoek te doen. Daarnaast kan de Onderzoeksraad op basis van ervaringen die hij opdoet signalen afgeven over ontwikkelingen en patronen aan organisaties voor wie dat relevant is ten behoeve van hun 'klokkenluidersbeleid'. In een uiterst geval kan de Raad ook, na afstemming met vakbonden en werkgeversorganisaties, zelf onderzoek verrichten naar een vermoede misstand.'



Kijk voor meer informatie op onderzoeksraadintegriteit-overheid.nl

Hoe meld je een misstand?

Het zelfreinigend vermogen van een organisatie, door zelf misstanden te onderzoeken, moet het mogelijk maken dat melders altijd veilig kunnen melden. Het uitgangspunt is ook dat een medewerker zijn vermoede misstand eerst in de eigen organisatie meldt, tenzij een bijzondere omstandigheid dat in de weg staat. In dat geval kan de melder zich meteen tot de Onderzoeksraad wenden. De Onderzoeksraad Integriteit Overheid is er voor alle overheidsmedewerkers als ook voor ex-medewerkers die nog geen twee jaar uit dienst zijn. Ook kunnen bijvoorbeeld ZKP'ers en uitzendkrachten, werkzaam voor overheidssectoren, bij de Onderzoeksraad terecht. De Onderzoeksraad kan anonieme meldingen niet behandelen tenzij daar zeer bijzondere redenen voor zijn.

Belangrijke rol

De Onderzoeksraad Integriteit Overheid heeft geconstateerd, dat meldgedrag sterk samenhangt met het gevoerde integriteitsbeleid in een organisatie. Ook een open en transparante cultuur zijn van groot belang. Er moet een veilige omgeving zijn waarin vragen rondom integriteit gesteld kunnen worden en waarin dilemma's kunnen worden besproken. Regelmatig blijkt dat integriteitsschendingen de media bereiken, zonder dat deze intern of extern bekend zijn. Organisaties die geen interne meldingen kennen moeten zich afvragen of het door hun gehanteerde integriteitsbeleid wel op orde is. Het doen van een melding blijkt een moeilijke stap. De vertrouwenspersoon integriteit kan daarom een belangrijke rol spelen bij het verlagen van die drempel.

Samen kom je tot een oplossing

Integriteit een dilemma?

Zo'n 150 leden van de NCF en de VPW (de vakorganisatie voor medewerkers van het Ministerie van Infrastructuur en Milieu) bezochten 's middags na afloop van de jaarlijkse Algemene Vergadering in Breukelen, de gezamenlijke themabijeenkomst over integriteit. Jos Delnoij van het Centrum voor Arbeidsverhoudingen Overheidspersoneel (CAOP) vertolkte de rol van gastvrouw en leidde de aanwezigen door het programma.



Siebe Riedstra, Secretaris Generaal (SG) van het Ministerie van Infrastructuur en Milieu.

Integriteit gaat over iets doen of laten. Er bestaat verschil tussen persoonlijke integriteit en professionele integriteit. De themamiddag raakt voornamelijk de professionele integriteit; het juiste doen als ambtenaar.

Wat is integriteit?

De aanwezigen zijn vlot in het benoemen van de betekenis. 'Integriteit gaat over het naleven van normen en waarden, handhaven van moraliteit en redelijkheid en het naar eer en geweten handelen.' Over de vraag van Jos hoe men denkt dat Nederland scoort op de integriteitsladder moet langer worden nagedacht. Er wordt wat gemompeld over 'banken' en 'declaraties', maar een grote kritische noot blijft uit. Dat komt dan redelijk overeen met de praktijk. Nederland schijnt volgens de index van 'Transparency International' vrij hoog te staan op de ladder; nummer zeven samen met IJsland. Dat levert een lachsalvo op, maar het maakt Nederland een redelijk integer land. Dit betekent echter niet dat we achterover

kunnen leunen, maar dat we nog altijd moeten blijven werken om integriteit op niveau te houden en te bevorderen.

Ambtelijke agenda

Integriteit staat momenteel om meerdere redenen op de ambtelijke agenda. We leven in een maatschappij die verandert. Denk aan ontzuiling, emancipatie, democratisering, technologische vernieuwing, het gebruik van sociale media, het Nieuwe Werken. Allemaal ontwikkelingen die de

'We spreken van een integriteitsdilemma als twee argumenten van vergelijkbaar gewicht tegenover elkaar staan. Er is geen sprake van een integriteitsdilemma als het duidelijk is wat wel en niet goed is.'



Aurora
Guds

Basisnormen integriteit

Om te zorgen dat ambtenaren hun werk integer kunnen doen, zijn er naast de wettelijke normen ook de Basisnormen Integriteit. Alle overheidsorganisaties moeten zich hieraan houden. In de Basisnormen staat onder meer dat de organisatie:

- regels over integriteit opstelt;
- regelmatig onderzoekt welke functies veel met vertrouwelijke informatie te maken hebben en waar risico's voor fraude zijn;
- een eigen gedragscode moet hebben;
- regels heeft voor het omgaan met vertrouwelijke informatie, bijvoorbeeld voor beveiliging van computerapparatuur;
- diploma's of getuigschriften van nieuw personeel controleert;
- een verklaring van goed gedrag vraagt aan nieuw personeel.

De Basisnormen schrijven ook voor dat ambtenaren:

- een eed of belofte moeten afleggen;
- hun nevenwerkzaamheden moeten melden;
- geschenken of diensten met een waarde van meer dan €50 niet mogen accepteren.

Bron: www.rijksoverheid.nl

context veranderen van hoe we omgaan met integriteit. In deze veranderde samenleving moeten we dus scherp blijven op de manier waarop we met zaken omgaan. Daarnaast is het zo dat de regels rond integriteit vaak wel bekend zijn, maar dat ze in de praktijk niet altijd eenvoudig uit te voeren zijn. Siebe Riedstra, Secretaris Generaal (SG) van het Ministerie van Infrastructuur en Milieu: 'Bij integriteit gaat het er met name om hoe je er in praktijksituaties mee omgaat. Die situaties zijn meestal niet zwart/wit en dus moet je iedere situatie in zijn context bekijken. Het is belangrijk om met alle betrokkenen aan tafel te zitten en te praten over oplossingen. Vaak hebben mensen al een mening, terwijl ze niet weten hoe het precies zit. Het is goed mogelijk dat je mij in de VIP-lounge ziet zitten bij de TT in Assen. Ga er dan niet direct vanuit, dat ik daarmee een uitnodiging heb geaccepteerd. Ik koop mijn kaartje gewoon zelf en ja, het kan dan zomaar gebeuren dat ik dan een praatje maak met een VIP.'

APK

Net als Siebe is ook Johan Hoffman, medewerker integriteit van het Ministerie van Financiën, van mening dat het afwegen van de situatie erg belangrijk is. Gelukkig is integriteit een actueel thema dat binnen het Ministerie van Financiën goed is ingebed. Johan: 'Destijds wilde het ministerie een stap verder gaan dan andere departementen. Daarom werd er niet alleen aandacht besteed aan de regels maar ook aan de onderbouwing en de uitvoering. Toen een meting van de Algemene Rekenkamer uitwees dat de Belastingdienst er goed voor stond, maar de rest van het ministerie niet, hebben we de

oplossing gezocht in samenwerking met medewerkers. Daaruit zijn de integriteitstrainingen voortgekomen die we nu nog kennen.' Johan denkt dat de klassieke dilemma's ondertussen bij iedereen bekend zijn. 'De aandacht gaat nu vooral uit naar het vinden van aansluiting op nieuwe ontwikkelingen die ons met nieuwe dilemma's confronteren. Integriteit is breder dan de klassieke thema's als professionaliteit en ambtelijke loyaliteit. Integriteit moet af en toe een APK ondergaan. Het is en blijft belangrijk om er vooral met elkaar over te blijven praten.'

Bespreken

Na al deze informatie mogen de aanwezigen zelf aan de slag. In diverse groepjes buigt men zich over een integriteitsdilemma. Er wordt druk gediscussieerd en het wordt al snel duidelijk dat het in ieder geval geen kwaad kan om met elkaar van gedachten te wisselen. Bij de presentatie van de groepsopdrachten, blijkt het integriteitsbesef bij collega's behoorlijk hoog te zijn. Een terugkerende boodschap is het openlijk bespreken van dilemma's met je leidinggevende of met betrokkenen. Samen kom je tot een oplossing.



Jos Delnoij, Centrum voor Arbeidsverhoudingen Overheidspersoneel (CAOP).



Werkgever moet weer aantrekkelijk worden

De veranderende realiteit

Kijk voor meer informatie op ncf.nl

Rapport De Grote Uittocht

In 2010 keken werkgevers en vakbonden in een toekomstverkenning naar de gezamenlijke belangen en knelpunten op lange termijn. Aan de hand van de methode van scenarioplanning werden er verschillende toekomstscenario's uitgewerkt in het rapport 'De Grote Uittocht'. Uit dit rapport bleek, dat de nakomende jaren een fors deel van het overheidspersoneel vervangen moest gaan worden. De verwachting was dat tot 2020 ongeveer zeven (waarvan drie om pensioenredenen) van de tien werknemers bij de overheid en in het onderwijs hun baan zouden verlaten. Rond 2015 zou de grote uitstroom op gang gaan komen. Deze uittocht zou bij een lage economische groei leiden tot kwalitatieve knelpunten, maar ook bij een harder groeiende economie, zouden er knelpunten voelbaar zijn. De verwachting was dat deze vooral op hoger en middelbaar opleidingsniveau zouden ontstaan.

Nu

Wat is er veranderd sinds de publicatie van het rapport 'De grote uittocht'? Door de economische crisis is de economische groei langdurig traag en is de grote uittocht bij de overheid minder groot dan werd aangenomen. De vraag hoe ervoor te zorgen dat er in 2020 nog voldoende ambtenaren zijn, is niet meer zo van belang. In 2013 hebben we te maken met een stijging van de werkloosheid waardoor de arbeidsmarkt niet krappert, maar juist ruimer wordt. In april was 8,2% van de beroepsbevolking werkloos. In juni 2010 zat 'slechts' 5,6% van de beroepsbevolking zonder baan. Verder is de vrijwillige uitstroom bij de overheid veel kleiner dan in

2010 werd verwacht. Toen ging men ervan uit, dat van elke tien ambtenaren er nog maar drie voor de overheid zouden werken. De rest zou gepensioneerd of vertrokken zijn. Nu, drie jaar later, ligt dat anders.

Stagnatie

De crisis zorgt ervoor dat mensen langer blijven zitten. Niet alleen omdat ze het risico niet aandurven om van baan te wisselen, maar vooral omdat er geen ander werk voorhanden is. Kortom: de mobiliteit stagneert. Hierdoor zullen er van de tien ambtenaren er in 2020 nog zes ambtenaren zijn. Ook de kabinetsmaatregel om de AOW-leeftijd versneld te verhogen speelt hierbij mee. Dit heeft een hogere uittreedleeftijd tot gevolg. Er is dus een grote groep ambtenaren die vanwege de opschuiving van de pensionering nog jarenlang bij de overheid zal blijven zitten. Hierdoor stagneert ook de interne mobiliteit.

Eisen

Ook in economisch minder gunstige tijden moet de overheid jonge talentvolle medewerkers kunnen blijven werven. Werkgevers zullen zeker gezien de uiteindelijk te verwachten krapte op de arbeidsmarkt moeten blijven zorgen dat zij door hun personeels- en organisatiebeleid aantrekkelijk zijn voor de toekomstige veeleisende en schaarse werknemers. Hierbij hoort ook zorg voor interne doorgroeimogelijkheden. Verder noopt de verhoging van de uittreedleeftijd van de huidige medewerkers tot 'plezierig langer doorwerken'. Hierbij zal de werkgever moeten investeren in de kwaliteit en het aanpassingsvermogen van medewerkers.

Hoe lang nog?

De PAS-regeling

Werkgevers willen steeds meer regelingen, die bedoeld zijn voor specifieke groepen medewerkers, uitonderhandelen via het cao-overleg. Je kunt hierbij denken aan ambtsjubileumgratificatie en leeftijdsverlofdagen, maar ook aan de populaire PAS-regeling. Zo zou er in het laatste voorbeeld, plotsklaps en blijkbaar, sprake zijn van discriminerend leeftijdsonderscheid. Overigens is het nog maar de vraag of de Commissie Gelijke Behandeling de PAS-regeling leeftijdsdiscriminerend vindt. Tot nu toe heeft nog niemand een procedure hierover aangespannen. Maar hoe zit het nu eigenlijk met de PAS-regeling, nu er nog altijd geen nieuwe cao is?

Wat is de PAS-regeling?

De PAS-regeling (Partiële Arbeids-participatie Senioren) is bedoeld om oudere ambtenaren te stimuleren om te blijven werken, door hun arbeidsduur op een financieel gunstige wijze te verminderen. Om voor de regeling in aanmerking te komen moeten medewerkers minstens 5 jaar onafgebroken bij de Rijksdienst hebben gewerkt. Als het dienstbelang in het geding komt, dan kan de werkgever deelname aan de regeling weigeren. Ook bij de ingangsdatum speelt het dienstbelang een rol. Met de PAS-regeling kunnen medewerkers vanaf 57 jaar, 15,8% minder gaan werken. Het brutosalaris gaat dan omlaag maar niet evenredig. De hoogte van de inhouding is afhankelijk van de leeftijd op de datum waarop de werktijdvermindering ingaat. Het is een percentage van het salaris dat zou gelden zonder werktijdvermindering.

Soortgelijke regeling

Wij vinden dat ook in de toekomst een soortgelijke regeling moet blijven bestaan. Dit bevordert namelijk de mogelijkheid om langer door te werken. Reeds in 2005 heeft de NCF, gelet op de krimp in de Rijkssector en de uitstroom van gepensioneerden, al een idee ontwikkeld over duobanen. Door krimp van de overheid zullen er namelijk weinig mogelijkheden zijn om nieuwe medewerkers aan te nemen of de huidige medewerkers door te laten stromen naar andere functies. Om te voorkomen dat in een relatief korte termijn veel ervaring verdwijnt, is ons voorstel om medewerkers van 55 jaar en ouder met 30 of meer dienstjaren de mogelijkheid te geven om een duobaan te vervullen. Dit betekent dat zij elkaar

bij ziekte en verlof vervangen. Zij doen dit tegen 80% van hun salaris en met behoud van een volledige pensioenopbouw. De vrijgekomen FTE wordt ingevuld door een nieuwe medewerker aan te stellen. Op deze manier worden oudere medewerkers gestimuleerd langer door te werken. Daarnaast kunnen er, ondanks de krimp, toch nieuwe medewerkers worden aangenomen, zodat er voldoende ervaring achterblijft op het moment dat veel ervaren medewerkers de Rijksdienst verlaten. Tenslotte biedt dit systeem ook doorgroeimogelijkheden voor talentvolle medewerkers.

Voordelen op een rij

Door medewerkers met meer dan 30 dienstjaren minder te laten werken, komt er ruimte voor nieuwe medewerkers en voor doorstroom. Medewerkers met 30 dienstjaren kunnen zo een stapje terug doen. Dat is belangrijk, omdat een (groot) deel van deze groep vastloopt in een functie. Zij zijn functiegericht opgeleid of stromen op basis van

werkervaring door tot een maximum in de salarisschaal. Het gevolg is dat zij hetzelfde salaris niet kunnen bereiken in een andere functie omdat ze daar de opleiding of werkervaring voor missen. Dit probleem wordt nog vergroot in functies waar onregelmatige diensten moeten worden gedraaid en de TOD (Toelage Onregelmatige Diensten) een substantieel onderdeel van het inkomen is dat in een andere functie niet kan worden verdiend.

Hamvraag

Ideeën genoeg voor de toekomst, maar de hamvraag op dit moment is echter: kan de werkgever de PAS-regeling eenzijdig afschaffen? Het antwoord is eenvoudig: nee, de werkgever kan niet eenzijdig beslissen de PAS-regeling af te schaffen. Hiervoor heeft hij de instemming van de vakbonden nodig. Sowieso vinden wij dat er gekeken moet worden naar instrumenten om langer doorwerken mogelijk te maken voor de oudere medewerker. Niet voor niets is er in het verleden gekozen voor deze regeling.

Kijk voor meer informatie op ncf.nl



Coffeeshops, cannabis en patsters

De één, Hans Jacobs (60 jaar oud), woont in het uiterste zuiden van ons land (Eijsden) en werkt in het reeds 50 jaar vóór Christus bewoonde Maastricht. De ander, Rob van Roon (53 jaar oud), woont en werkt in Haarlem (regio Holland-Midden).



Zowel geografisch als qua volksaard vormen de provincies Limburg en Noord-Holland een wereld van verschil. Toch werken Hans en Rob projectmatig perfect met elkaar samen. Dit komt doordat zij een zeer belangrijke persoonlijke eigenschap met elkaar delen: passie voor het belastingvak. Meer in het bijzonder: gedrevenheid in het - tegenwoordig bij de dienstleiding niet meer zo populaire - repressieve toezicht. Door hun passie voelen zij elkaar haarfijn aan. Een half woord óf een vleugje droge humor is dikwijls voldoende om elkaar te begrijpen. Ik ontmoet beide heren in Maastricht.

De eerste viool spelen

Het Vrijthof ademt nog steeds de sfeer uit van de diverse optredens van André Rieu en zijn orkest van enige tijd geleden. De met roomwitte verf op de straatkeien aangebrachte markeringsstrepen verraden ongegeneerd de plek waar het kolossale overdekte podium heeft gestaan. Nu poseren Hans en Rob in de nabijheid van het denkbeeldige podium gebroederlijk naast elkaar voor onze NCF-stagefotograaf Glenn Hofman. Rob is een zeer druk baasje. Hij verricht boekenonderzoeken in het segment MKB+ en is daarnaast buitengewoon opsporingsambtenaar (BOA). Voorts is hij de voorzitter van de Expertgroep Coffeeshops. Hans is een specimen van een uiterst zeldzame diersoort binnen de Belastingdienst. Hij is namelijk een duizendpoot. Zo is hij drievoudig projectleider: 'Borderlines' (Joint Hit Team Politie), 'Ketenaanpak Cannabis Limburg' en 'Aanpak Patsters Limburg'. Tevens is hij lid van het 'Nationaal Netwerk Drugsexpertise' én van de 'Landelijke Expertmeeting Cannabis'. Daarnaast is hij ook nog deelnemer in de werkgroepen 'Integrale Keten-aanpak Cannabis Limburg Zuid en Limburg Noord' en 'Afpakken'. Overigens, niet André Rieu, maar Hans en Rob zijn vandaag degenen die de eerste viool gaan spelen. Het is mōar dat oe ut wiet.



Frank Verweij

Stap-hap-interview

De weergoden blijken ons in eerste aanleg zeer gunstig gezind. De zon schijnt namelijk volop boven het knusse centrum van Maastricht, de oudste stad van Nederland. 'Stadsgids' Hans neemt het woord: 'Ik stel voor om een *stap-hap-interview* te doen. Dit houdt in dat we ons te voet naar enkele lunchrooms en bezienswaardigheden gaan verplaatsen en al pratend het interview vorm gaan geven. Let op, ik waarschuw jullie alvast. Als coffeeshop-houders, of hun adviseurs, mij in Maastricht op straat zien lopen, dan fluisteren ze tegen elkaar: "kijk dōar loapt die *loden deur* van de Belastingdienst." Dat heb ik onlangs gehoord in de wandelgangen. Waarom maken ze zo'n opmerking, zul je je afvragen? Nou, dat zullen ze wel zeggen vanwege het feit dat ik niet zo meegaand, dus érg vasthoudend, van aard ben. En ik kan je zeggen, daar ben ik trots op. Het past bij mij. Ik wijk namelijk nimmer en nooit.

“ Daar kun je van op aan en dát dwingt respect af ”

Daar kun je van op aan en dát dwingt respect af. Zo, en nu is het tijd voor een groot bord uiensoep bij hotel/tapperij 'De Poshoorn'. Wie gaat er mee naar binnen?

Lean and mean

Nadat de inwendig mens versterkt is, bezoeken we de enige in Nederland nog in gebruik zijnde stadswatermolen. Deze Bisschopsmolen is gebouwd aan het einde van de 17e eeuw. Rob: 'Ik wil graag iets kwijt over het huidige beleid van zowel de politiek als de leiding van de

Belastingdienst. Dat er keuzes gemaakt moeten worden, is duidelijk en begrijpelijk. Maar, luister nu eens méér naar de werkvloer. Dát gebeurt nog altijd te weinig naar mijn mening. Dit zeg ik, omdat ik uiteraard het beste met de Belastingdienst voor heb. In het verleden heeft politiek Den Haag diverse malen flink bezuinigd. Daarbij werd de Belastingdienst altijd ontzien, omdat veel waarde gehecht werd aan een constante stroom belastingopbrengsten, die door gemotiveerde en kundige medewerkers werd gegenereerd. Thans zijn de tijden veranderd. In tegenstelling tot vroeger dient nu óók bij de Belastingdienst stevig te worden afgeslankt. Dit raakt zowel de mensen als de hun ten dienste staande middelen, zoals bijvoorbeeld gebouwen. De liberaal georiënteerde politiek kijkt uit electorale overwegingen helaas enkel naar de kortetermijnbelangen en denkt - met grote oogkleppen op - dat de belastingopbrengsten minstens gelijk zullen blijven. Het adagium luidt thans: *lean and mean*. Méér geld ophalen, door met minder mensen (nog) véél slimmer te werken. Maar, de collega's op de werkvloer weten uit ervaring echter wel beter. Dat gaat écht niet lukken!

Lichtpuntjes

Tijdens het nuttigen van het hoofdgerecht in restaurant Pieke Potlood, vervolgt Rob: 'In mijn werk zie ik overigens nog wél lichtpuntjes met betrekking tot het zogenaamde *slimmer werken*. Er zijn zowel kostenbesparingen als tijdswinst te boeken door nóg intensiever te gaan samenwerken met andere overheidsinstanties, zoals bijvoorbeeld de politie, gemeentes en het Openbaar Ministerie. Ons management ziet er het belang wel van in, maar ik zie regionaal grote verschillen in uitvoering van het beleid. Dat zal wel iets te maken hebben met prioritering, schat ik zo in. Dat vind ik best wel jammer. Ik zie het namelijk als een gemiste kans voor open doel.'

Beschadigd ego

Na de maaltijd lopen we naar de Markt, waar kooplui druk bezig zijn met het afbreken van hun kraampjes. We worden bijna overreden door een achteruit rijdende luid toeterende vrachtwagen. Dat is overigens niet verkeerd, gezien in de context van de overheidsbrede personeelsreductie. Hans neemt het woord: 'Informatie delen genereert een grote voorsprong. Je hoeft het wiel niet tweemaal uit te vinden. Bijvoorbeeld, direct



Hans Jacobs.

invorderen en vermogen afpakken; dáár doe je de crimineel het meeste pijn mee. Als je zijn dure auto vóór zijn woonhuis optakelt, dan raakt zijn ego onherstelbaar beschadigd. Vooral als dat geschiedt onder het oog van mediaverslaggevers, buurtbewoners en andere belangstellenden. Ik geniet altijd met volle teugen van zulke taferelen.'

Tunnelvisie

Als we richting het station lopen, richting de over de Maas aangelegde Sint Servaasbrug, begint het alras steeds harder te regenen. Paraplu's hebben we helaas niet bij de hand, dus dat wordt met gezwinde spoed schuilen in het overdekte winkelcentrum Mosae Forum. Op mijn vraag wie iets zou willen vertellen over de organisatie en inrichting van de Belastingdienst, steken Hans en Rob direct van wal. Hans: 'Graag richt ik de schijnwerpers op het 'Horizontaal Toezicht'. Dat is wel toepasbaar bij MGO/ZGO, maar dat gaat mijns inziens nooit werken bij bepaalde branches van het MKB-segment. Dat heeft professor Stevens terecht vermeld in zijn spraakmakende rapport *Fiscaal toezicht op maat* (juni 2012). Hij stelt: *soepel waar het kan, streng waar het moet*.

“ Daar sta ik 100% achter ”

Dáár sta ik 100% achter. Bij MKB-ondernemers is veelal geen sprake van enige functiescheiding binnen hun onderneming. Ze hebben namelijk in hun eentje de feitelijke beschikkingsmacht over hun bedrijf. Ook de fiscaal dienstverlener (FD) heeft daardoor geen zuiver zicht op de kwaliteit van de bedrijfsvoering.' Rob: 'Je kunt als Belastingdienst alle MKB-ondernemers wel in een virtuele Horizontaal Toezicht-trechter gooien met de verwachting dat de niet-compliance exemplaren er aan de onderkant probleemloos worden uitgezeefd. Maar, degenen die achterblijven in de trechter zouden ook wel eens niet-compliant kunnen blijken te zijn op bijvoorbeeld het onderdeel *volledigheid en juistheid van de aangifte*. Helaas kunnen wij dat aan de buitenkant van de trechter niet ruiken, voelen of zien. Door op deze manier te selecteren is naar mijn bescheiden mening niet alles afgedekt. Maar goed, misschien ben ik enerzijds te repressief ingesteld en anderzijds te naïef in mijn gedachten en opvattingen. Dat zal wel te maken met het soort klanten, waarmee ik doorgaans in aanraking kom. Tunnelvisie, noemt de dienstleiding dat. Ach, het zij zo.'



Rob van Roon.



Vraag het Marianne Wendt

Marianne kun je dagelijks volgen op Twitter

Vraag 1

'Hoe kan het dat medewerkers hun werk verliezen terwijl er anderzijds nieuwe medewerkers worden geworven?'

'Het verlies van werk vindt plaats op basis van eerdere taakstellingen die nog doorlopen. Gelijktijdig is er een politiek besluit genomen om meer belastingopbrengsten te genereren door meer medewerkers toezicht te laten uitvoeren. Daarom wordt er geworven. Dit kan betekenen dat bij sommige dienstonderdelen sprake is van krimp, terwijl er bij andere dienstonderdelen juist geworven gaat worden.'

Vraag 2

'Ik heb het sociaal beleid globaal gelezen en ik vraag mij af waarom er niets is afgesproken voor oudere medewerkers die bereid zijn om hun plek af te staan aan jongeren. Zo krijgen zij de gelegenheid om een baan te vinden bij de Belastingdienst. Ikzelf heb inmiddels bijna 43 dienstjaren achter de rug en ik wil best mijn plaats afstaan aan een jongere werkloze, mits er een goede afvloeiingsregeling komt met eventueel een 'oprotpremie'. Ik denk dat er met mij diverse collega's zijn die in dezelfde positie verkeren. Behoud van werk is voor deze categorie mensen niet echt interessant. Volgens mij hebben de bonden hier te weinig of in het geheel niet aan gedacht bij het afsluiten van het sociaal beleid. Concreet vraag ik mij dan ook af: zijn er mogelijkheden en zo ja, welke?'

'Het is een mooie gedachte om met een financiële compensatie plaats te maken voor jongeren. Op dit moment is hier ook alle aanleiding toe, want de jeugdwerkloosheid loopt hard op en de dienstleiding

heeft bij herhaling geroepen dat ze meer jongere medewerkers willen werven. Het ligt dus voor de hand om ouderen die graag de Belastingdienst willen verlaten een financiële compensatie te bieden om zodoende jongere medewerkers te kunnen werven.

Dat is ook de gedachte van de bonden geweest bij het afspreken van de stimuleringspremie. Met deze premie is het mogelijk om medewerkers met meer dan 30 dienstjaren (zoals in uw geval) gedurende 24 maanden salaris door te betalen, indien zij bereid zijn te stoppen met werken. Dat is afgesproken in het nieuwe sociaal beleid. Daar is echter wel de voorwaarde aan verbonden dat de medewerkers die hier gebruik van wensen te maken, betrokken zijn bij een reorganisatie die gericht is op krimp van het aantal medewerkers. Het heeft echter bijna een jaar geduurd voordat de ministerraad een akkoord gaf voor dit sociaal beleid en in deze periode heeft de Belastingdienst toestemming en geld gekregen van de politiek om extra medewerkers aan te trekken voor toezicht. Dit heeft tot gevolg dat:

1. De personele bezetting van de Belastingdienst niet hoeft te krimpen maar juist moet uitbreiden.

2. De dienstleiding daardoor geen aanleiding meer heeft om zittende (oudere) medewerkers te vervangen door jongere medewerkers.

Kortom: de bonden hebben er absoluut aan gedacht (en ook afspraken gemaakt) om oudere medewerkers te faciliteren als zij hun werk willen afstaan aan jongeren, maar de dienstleiding van de Belastingdienst beweert iedereen nodig te hebben, waardoor de dienstleiding de stimuleringspremie niet zal aanbieden.

De enige mogelijkheid die er is om gebruik te maken van een stimuleringspremie is als remplaçant. Dit houdt in dat indien u plaats maakt voor een medewerker die zijn functie verliest (in een reorganisatie die gericht is op krimp), u in aanmerking kan komen voor deze stimuleringspremie. De reorganisaties met krimp vinden momenteel echter op de andere departementen plaats (bijvoorbeeld bij de Dienst Justitiële Inrichtingen worden ruim vijfduizend functies geschrapt door sluiting van gevangenissen). Daarom zijn we als bonden momenteel in onderhandeling om te bezien of het mogelijk is om interdepartementaal remplaçanten te matchen met medewerkers die hun functie verliezen. Maar hier is nog geen uitsluit over.'

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.



Marianne Wendt

Ook NCF

Rob Weijens

Paspoort

Opleiding: LEAO, Middelbare detailhandelsschool, HEAO accountancy. Bij de Belastingdienst heb ik de opleidingen fiscale economie (HEAO) en de EDP Audit gevolgd.

Loopbaan: Ik heb gewerkt bij een accountantskantoor en ik werk nu bij de Belastingdienst/Amsterdam als EDP Audit-specialist.



Een inbreker haalt je huis leeg.

Welk voorwerp hoop je dat achterblijft en waarom?

Het gaat er niet zo zeer om of er wat wordt meegenomen. Alleen het feit dat er iemand aan je spullen heeft gezeten geeft een onbehagelijk gevoel. Je voelt je niet meer veilig.

Leermeesters?

Ik heb veel waardering voor mensen die je kennis bijbrengen vanuit een vorm van bevoegenheid, waarbij niet alleen de theorie centraal staat.

Welke jeugdliefde wil je terugzien?

Ik ben gelukkig met mijn huidige echtgenote. Mijn jeugdliefde hoef ik niet meer terug te zien. Wat geweest is geweest.

Wat wil je bereiken en waar zie je jezelf staan over vijf jaar?

Ik heb geen materiële doelstelling. Wel vind ik het belangrijk om mijn huidige werk te kunnen blijven doen en gelukkig te blijven.

Wat doe je in je vrije tijd/weekend?

Ik ben al vijftien jaar lid van een dispuut (groepje van oud-studenten). Regelmatig gaan we met elkaar op

pad. Op de avond voor Koninginnedag proosten we op elke hoek van de vrijmarkt in Utrecht. En natuurlijk zorg ik dat er voldoende tijd is om aandacht te geven aan mijn kinderen.

Kan een plastisch chirurg nu of in de toekomst nog iets aan je verdienen?

Geen haar op mijn hoofd die daar aan denkt.

Na tien jaar is het Rijksmuseum weer voor het publiek geopend. Ben je al wezen kijken?

Ik ben er na de heropening nog niet geweest. Ik heb een museumkaart dus dat komt nog wel een keer. Wel ben ik het afgelopen jaar met de kinderen in de zuidvleugel (tijdelijk in gebruik tijdens de verbouwing van het hoofdgebouw) geweest. We waren toevallig in de buurt en de kinderen wilden even bij de Nachtwacht kijken. Mijn belangstelling gaat meer uit naar praktische musea als Nemo (technisch museum) en Naturalis in Leiden.

Grootste ergernis?

Mensen die alleen aan zichzelf denken en geen aandacht hebben voor anderen.

Wat is je levensmotto?

Doe maar niet te gek, dan doe je al gek genoeg.

Wie moet er levenslang krijgen?

Iemand die aan mijn kinderen zit.

Wat was je grootste blunder?

Met twee verschillende schoenen op school komen.

Wat eet je het liefst?

Mijn voorkeur gaat uit naar Italiaanse gerechten, zoals pizza en lasagne.

Favoriete vakantieoord?

De Belgische Ardennen en Luxemburg hebben mijn voorkeur.

Favoriete dag van de week?

Dat is toch wel de zaterdag, lekker doen waar je zelf zin in hebt.

Welke normen en waarden zijn voor jou belangrijk?

Respect voor de persoonlijke levenssfeer van anderen.

Wat is het eerste dat je doet als je thuiskomt na een vakantie?

Een plons in ons zwembadje dat wordt opgewarmd door een zonneboiler.

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,
Peter Barendse
en Aurora Guds

Eindredactie
Hans
Stoutjesdijk

Fotografie
Dick Klok,
Glenn Hofman,
Rob Klaver 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 2013

De warmte van de grootste bond.



Jouw belang is ons belang.

Wil je weten wat de NCF precies voor jou kan betekenen?

Kijk dan op www.ncf.nl

NCF
behartigt.