

W  
O  
R  
L  
D

# NCF aan de zijlijn?

## Pensioenakkoord

Pagina 8

Magazine voor de leden van de NCF

## Bondig.

Uitgave 2 - Juni 2011

PAG 6

E-opleiding Belastingdienst:  
het kan slimmer.

COLUMN

PAG 7

Druk, druk, druk...

OOK NCF

PAG 14

Esther Dijkzeul, werkzaam  
bij de Douane.

**NCF**  
behartigt.



## Inhoudsopgave

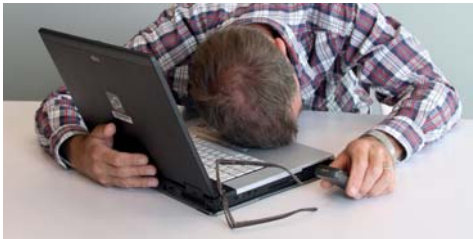
# In deze Bondig



### Pensioenakkoord

Enkele spannende weken lang stond het pensioenakkoord op losse schroeven, maar lijkt nu gered; er wordt weer onderhandeld.

8



### Aansprakelijkheid bij burn-out

Burn-out is vaak een gevolg van werkstress en komt met name voor bij mensen die zeer betrokken zijn bij hun werk.

10



### E-opleiding Belastingdienst

Audrey Kootstra, Caroline Ouwens, Erik Broeksema en Melanie voor 't Hekkes volgen al ruim een jaar de opleiding. Er is veel gebeurd.

6



### Zorg voor schriftelijk bewijs

Het stond nog niet op papier, maar René had er alle vertrouwen in dat zijn teamleider het salarisbureau in kennis zou gaan stellen.

5

### En verder in deze Bondig

Piet van Andel vertrekt - Nieuwe individuele belangenbehartigers stellen zich voor	PAGINA 4
Columns - Peertjeshersenspinsels & Eet u smakelijk	PAGINA 7 en 13
Uitgesproken - Wolken rijden	PAGINA 11
Oproep aan NCF-leden - Evaluatie 'eigen regiemodel' ziekteverzuimbeleid	PAGINA 12
Ook NCF - Esther Dijkzeul	PAGINA 14

### Contributie

Salaris in €	Inhouding in €	Salaris in €	Inhouding in €
0.000 t/m 1.250	5,70	2.251 t/m 2.500	9,70
1.251 t/m 1.500	6,45	2.501 t/m 2.750	9,75
1.501 t/m 1.650	6,70	2.751 t/m 3.000	9,80
1.651 t/m 1.800	7,45	3.001 t/m 3.250	9,90
1.801 t/m 2.000	8,20	3.251 en hoger	10,00
2.001 t/m 2.250	8,95	Gepensioneerde leden	4,35

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](http://www.ncf.nl), E [info@ncf.nl](mailto:info@ncf.nl)

### Voorzitter

Albert van der Smissen, 06 - 24 69 88 66

### Penningmeester

Wim Zijlstra, 06 - 81 38 66 91  
Middelburgsestraat 31,  
4388 NS Oost-Souburg  
Bankrekening 141632 t.n.v. NCF

### Secretaris

Ad van Gaans, 06 - 24 69 88 93

### Bestuurslid collectieve belangenbehartiging

Jos Voortman, 06 - 24 69 81 89

### Vertegenwoordigers GOBD

Marianne Wendt, 010 - 410 16 58  
Han Vonk, 06 - 24 69 88 71

### Bestuurslid Groene zaken

Eelke Renkema, 06 - 24 69 85 80

### Bestuurslid Blauwe zaken

Tom Geelhoed, 06 - 24 69 39 99

### Bestuurslid landelijke diensten

Jos Voortman, 06 - 24 69 81 89

### Bestuurslid medezeggenschap

Fred Goverde, 06 - 24 69 88 37

### Bestuurslid PR & dienstverlening

Piet van Sintmaartensdijk,  
06 - 24 69 88 92

### Ledenadministrateur

Rinus Oudeman  
Gardeniadal 3, 2317 HV Leiden

## Van de voorzitter

# Algemene vergadering 2011

De algemene vergadering van 2011 is achter de rug. Ik wil jullie hierbij graag informeren over het verloop hiervan.

In mijn jaarrede heb ik uitvoerig gesproken over de ontwikkeling van onze bond; hoe de NCF er uit gaat zien, hoe we dat gaan doen en waar we nu staan in dit proces. Uiteraard kwamen onze 'hamerstukken' ook aan bod. In de middag stonden er interessante workshops op het programma, waarvan ik er hier één wil uitlichten: 'Positionering Medezeggenschap'.

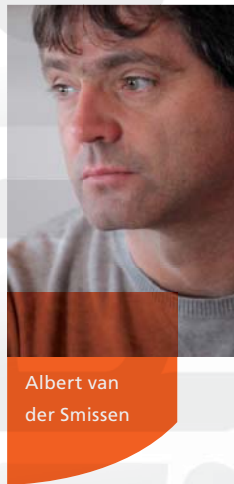
Aan 105 leden werd gevraagd hun mening te geven over de positionering van de medezeggenschap (OR) binnen de Belastingdienst; of volgens hen de medezeggenschap moet plaatsvinden op een kantoor/regionaal, landelijk of op een ander niveau. De complete uiteenzetting van het verloop van deze workshop is op onze website te lezen. Desalniettemin wil ik jullie nu graag vast de uitslag van de uiteindelijke stemming geven: Een overgrote meerderheid van 91 leden koos voor een herkenbare ondernemingsraad op kantoor/regionaal niveau, 14 leden gaven de voorkeur aan een ondernemingsraad op een

ander niveau en niemand verkoos dus de landelijke variant. Over de workshop 'Mijn NCF' praat ik jullie in een latere Bondig verder bij.

Aan het einde van de middag sprak Marianne Wendt ons bij over de CAO-ontwikkelingen en gaf zij een toelichting op de toepasbaarheid van het Sociaal Flankerend Beleid. Nog altijd zijn we in (stroeve) onderhandeling met onze werkgever. Niet onbelangrijk daarbij is - in mijn ogen - de mogelijke invloed van het 'wetsvoorstel Koser Kaya' om de bijzondere rechtspositie van ambtenaren af te schaffen. We houden jullie op de hoogte.

Tot slot wil ik graag nog even mijn complimenten geven aan onze redactiecommissie. Ik vond de eerste uitgave van ons vernieuwde magazine Bondig erg geslaagd!

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



Albert van der Smissen

## Nieuw bij NCF - Margreet Mook



Mijn naam is Margreet Mook. Ik ben geboren in 1974 in Grootegast (Groningen). Ik ben getrouwd en sinds 2010 zijn wij de trotse ouders van onze zoon Luuk. Vanaf 1 juni 2011 werk ik voor de NCF. Het is de bedoeling om nauw te gaan samenwerken met Marianne Wendt. In de beginfase ga ik mij vooral richten op de collectieve belangenbehartiging, met name op het onderdeel medezeggen-

schap, en richt ik mijn pijlen op de kaderbrief. Ook zal ik actief zijn binnen de kerngroep CB-GOBD en het GOBD. Door deze uitdagende werkzaamheden kom ik in ieder geval snel in contact met (een deel van) het kader van de NCF en met de Belastingdienst in het algemeen. De komende ondernemingsraadverkiezingen, waarin de NCF haar lijst 1 positie moet verdedigen, krijgt ook mijn warme aandacht. In al mijn ambitieuze voornemens, ben ik erg blij dat Marianne mij gaat introduceren, begeleiden en tevens haar jarenlange ervaring met mij wil gaan delen. Mijn werk motiveert mij omdat ik vorm en inhoud kan geven aan veranderingsprocessen die van belang zijn voor mens en maatschappij. Het ontwikkelen en toepassen van

nieuwe ideeën en verbeteringen geeft mij energie. Tegelijkertijd ben ik realistisch en richt ik me vooral op de praktische haalbaarheid van zaken.

Ik ben analytisch ingesteld en ik kan me snel in een nieuw kennisveld inwerken. Voor mij is 'verbinden' een belangrijk begrip. 'Verbinden' is voor mij het koppelen van kennis en inzicht aan de praktijk van mensen en organisaties, structuren en processen om uiteindelijk tot een betere samenwerking te komen. Jullie zullen begrijpen; aan mijn omgeving en mijzelf stel ik hoge eisen. Ik ben betrokken, professioneel, maar ook toegankelijk. Dus bij deze: 'Ik hoop snel persoonlijk kennis met je te maken.'

Meer informatie kun je vinden op de NCF-website.

## Rectificaties Bondig 1

1. In de rubriek 'Ook NCF' stond vermeld dat Chloé Somer in het bezit is van een VMBO diploma. Chloé is echter in het bezit van een MBO4 diploma.
2. Op pagina 10 bij de foto van Peter Veld was de volgende quote opgenomen: "Dat past goed bij mijn

bedrevenheid." De bedoeling van de auteur was niet om op een vaardigheid te wijzen, maar om een zekere innerlijke drang van Peter te schetsen. Uiteraard had hier moeten staan: "Dat past goed bij mijn gedrevenheid."

# Nieuwe individuele belangenbehartigers stellen zich voor

## Piet van Andel vertrekt

Meer informatie  
bij Piet van Andel,  
06 - 81 37 07 61.

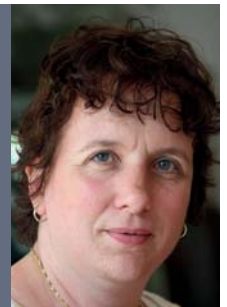
Piet van Andel is al geruime tijd bezig als individuele belangenbehartiger in de provincies Groningen, Friesland, Drenthe, Overijssel en Gelderland. Daarnaast is hij coördinator van de landelijke IB-groep van de NCF. Medio september begint Piet met de opleiding voor EDP-audit medewerker bij de Belastingdienst en komt er voorlopig een einde aan zijn werk voor de NCF.

Piet is de laatste maanden dan ook druk bezig geweest om opvolgers te vinden voor zijn taken. En dat is hem gelukt. In de coördinerende rol wordt zijn taak overgenomen door Jan Minks. Regionaal worden zijn werkzaamheden overgenomen door Sjoerd Draaisma en Christa Ayodeji-Drost.

Piet is nog op zoek naar versterking in Groningen en in Drenthe/Overijssel. Lijkt het je leuk om collega's met werkgerelateerde vragen of problemen bij te staan? Neem dan voor meer informatie contact op met Piet van Andel. Hij is bereikbaar op telefoonnummer 06 - 81 37 07 61.

### Christa Ayodeji-Drost

Christa is 43 jaar oud en werkt op kantoor Zwolle als invorderaar. Sinds 2007 is ze NCF-kaderlid in de regio Randmeren. 'Ook als kaderlid heb ik collega's geholpen', vertelt Christa. 'Zo heb ik collega's ondersteund die B-medewerker waren, maar C-taken deden. Uiteindelijk zijn zij C'er geworden. Waar ik absoluut niet tegen kan is onrecht. Dat was voor mij de voornaamste reden om kaderlid te worden en mij nu als IB'er voor de NCF in te zetten.'

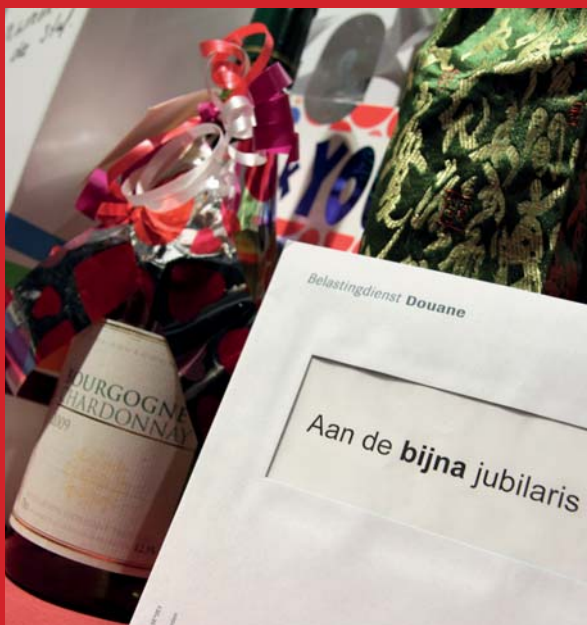


### Sjoerd Draaisma

Sjoerd is 52 jaar oud en werkt als veldtoetsers in Heerenveen. Hij is ruim 15 jaar lid van de NCF en zit sinds augustus 2010 in de ondernemingsraad van regio Noord. 'Per 1 april ben ik als IB'er aan het werk gegaan', laat Sjoerd weten. 'In deze tijd van veranderingen willen collega's graag weten waar ze aan toe zijn. Daarin wil ik hen graag bijstaan, bijvoorbeeld door het bieden van hulp bij problemen of door ondersteuning bij het schrijven van een bezwaarschrift.'



Arjan van der  
Stelt



## De proportionele diensttijdgratificatie

*De NCF wil jou erop attenderen dat er op grond van het Sociaal Flankerend Beleid sector Rijk 2008-2012 (artikel 79, tweede lid van het ARAR) met ingang van 1 januari 2008 het recht bestaat op een proportionele diensttijdgratificatie. De reguliere ambtsjubilea zijn op dit moment bij 12½, 25, 40 en 50 dienstjaren.*

Voorwaarden zijn:

- je maakt gebruik van de FPU-regeling;
- je hebt binnen een termijn van vijf jaren recht op een gratificatie vanwege een ambtsjubileum.

### Voorbeeld 1

Je gaat met FPU en je hebt 37 dienstjaren. Je hebt dan recht op een proportionele diensttijdgratificatie. Deze wordt berekend over het bruto maandsalaris x 37/40 vermeerderd met 8% vakantietoeslag en 8,3% eindejaarsuitkering.

### Voorbeeld 2

Je gaat met FPU en je hebt 46 dienstjaren. Je hebt dan recht op een proportionele diensttijdgratificatie. Deze wordt berekend over het bruto maandsalaris x 46/50 vermeerderd met 8% vakantietoeslag en 8,3% eindejaarsuitkering.



Toezegging?

# Zorg voor schriftelijk bewijs

René verliet blij de kamer van zijn leidinggevende. Eindelijk, na zoveel jaren hard werken was hem een extra periodiek beloofd. Het ging weliswaar niet om veel geld, maar het voelde wel als een belangrijke blijk van waardering. Jarenlang had René naast zijn gewone groepsfunctie C-werkzaamheden, ook allerlei andere werkzaamheden erbij gedaan. Zijn beoordelingen waren altijd goed geweest en met de toegezegde periodiek in het vooruitzicht, voelde hij zich helemaal erkend. De toezegging stond nog niet op papier, maar René had er alle vertrouwen in dat zijn teamleider het salarisbury bureau spoedig in kennis zou gaan stellen van zijn maandelijks 'bonus'.



## Stomverbaasd

Vol verwachting opende hij dan ook een paar weken later de enveloppe waar zijn salarisspecificatie in zat. Groot was zijn teleurstelling toen bleek dat de extra periodiek nergens stond vermeld. René bedacht zich dat hij zijn teamleider nog niet zo lang geleden had gesproken. De toegezegde periodiek was vast nog niet verwerkt door het salarisbury bureau. Toen bij de volgende salarisbetaling de extra periodiek nog steeds niet werd uitbetaald, ging hij verhaal halen bij zijn teamleider. Deze was stomverbaasd toen hij hoorde dat René dacht een extra periodiek te krijgen. Hij had toch immers uitgelegd dat René mogelijk een extra periodiek zou krijgen. Nu was het René die stomverbaasd was. Zijn verbazing sloeg om in boosheid toen duidelijk werd dat zijn teamleider hem de toegezegde periodiek nu nog niet wilde toekennen. Hij was ook teleurgesteld dat hij zomaar had aangenomen dat het wel goed zou komen met die extra periodiek.

## Eind goed, al goed

René zocht contact met de juristen van de NCF. Tijdens het intakegesprek bleek al snel dat het starten van een

juridische procedure kansloos was. René kon geen beroep doen op het vertrouwensbeginsel. Immers; er was geen enkel bewijs voor de gedane toezegging. In eerdere procedures heeft de hoogste ambtenarenrechter namelijk bepaald dat een beroep op het vertrouwensbeginsel slechts kan slagen indien door een tot beslissen bevoegd orgaan ten aanzien van de ambtenaar een uitdrukkelijke, ondubbelzinnige en ongeclausuleerde toezegging is gedaan. Schriftelijk bewijs is hierbij van groot belang. De moraal van dit verhaal is dan ook dat bij gedane toezeggingen, het heel belangrijk is dat deze goed worden gedocumenteerd. De toezegging moet bovendien afkomstig zijn van iemand die daartoe beslissingsbevoegd is en de toezegging moet niet op een andere wijze kunnen worden uitgelegd. Het inzetten van een juridische procedure was dan weliswaar niet kansrijk geweest, gelukkig kon de situatie van René wel worden verbeterd. Na een gesprek met de jurist en het bevoegd gezag, heeft René loopbaanafspraken gemaakt (en laten vastleggen) die hem naar de volgende groepsfunctie kunnen brengen. Al met al is hij hierdoor stukken beter af dan wanneer hij slechts die ene periodiek had ontvangen.



Jacqueline  
Choufoer-van  
der Wel

## Het kan slimmer

# E-opleiding Belastingdienst

Als de Belastingdienst in 2009 vacatures voor E-functionarissen openstelt, is de animo om te solliciteren groot. Ook Audrey Kootstra, Caroline Ouwens, Erik Broeksema en Melanie voor 't Hekke doen met de sollicitatieronde mee, en met succes. Inmiddels volgen zij al ruim een jaar de opleiding en is er in die periode veel gebeurd. Er wordt bezuinigd, er zijn boventalligheidsbrieven verstuurd én de Belastingdienst is bezig met een verdere uitvoering van de MKB-segmentering. Hoewel de cursisten vanwege de studie vrij weinig op de werkplek zijn, gaan deze ontwikkelingen niet onopgemerkt aan hen voorbij. Sterker nog, zij verwonderen zich erover en komen met een aantal bruikbare suggesties. Het kan slimmer!



gebouwen staan. Wat mij ook verbaast is dat de hogeschool zelf haar docenten inhuurt bij belastingadvies- of accountantskantoren.' Audrey: 'Dat is raar want wij hebben ook deskundige mensen in huis. Kort geleden reisde ik met een collega mee die les heeft gehad van een collega. Zij was hier erg positief over. Dat geeft maar eens aan dat er ook hier mogelijkheden zijn om geld te kunnen besparen.' Voor Erik was het een bijzonder moment om tijdens de opleiding te vernemen dat hij in zijn nieuwe functie boventallig werd.

“ Dat was geen leuk bericht. ”

### Efficiënter en zuiniger?

Verwondering of niet, het gesprek met de cursisten moet allereerst gezellig worden. Dat hadden we voor het samenkomen al afgesproken. Met de fotograaf erbij en een aantal koppen koffie verder is deze afspraak dan ook uitstekend nagekomen. 'Begrijp ons niet verkeerd,' begint Audrey, 'voorop staat dat we blij zijn dat wij deze opleiding mogen volgen. Het is een leuke studie en onderling is de sfeer erg goed. Ook de relatie met de docenten is prima. Wel is het studietraject volgens ons erg kostbaar. Daarom hebben we een aantal ideeën bedacht waarmee het efficiënter en zuiniger zou kunnen.' 'We volgen de opleiding in Utrecht; een centrale locatie', vult Caroline aan. 'Om daar te komen hebben we een OV-jaarkaart gekregen. Die kost ruim € 5.500 per jaar. Voor 20 cursisten van regio Oost

moet er dus € 110.000 op tafel worden gelegd; dat is nogal wat. Verder gaan we drie dagen per week naar Utrecht. Dat betekent voor ons vijf uur reizen per dag.' Melanie: 'Denk je eens in wat voor tijdswinst het oplevert als de opleiding in Enschede of desnoods Deventer wordt gegeven.' Erik nam het initiatief om de ideeën te bundelen en nam contact op met zijn regiodirecteur. 'Ik ga proberen dit voor jullie te regelen,' was het antwoord, 'maar ik heb mijn twijfel of dit nog op korte termijn gaat lukken.'

### De ideale opleiding

De E-opleiding wordt verzorgd door de Fontys Hogeschool. De Belastingdienst fungeert in deze als opdrachtgever. Melanie vraagt zich af of het niet efficiënter is om de opleiding lokaal te geven. 'Dat scheelt tijd en geld en Fontys heeft in iedere regio

'Dat was geen leuk bericht, maar na een gesprek met de leidinggevende werd mij duidelijk dat veel E-functionarissen deze brief hadden gekregen. Ik kan er nu relaxed mee omgaan. Ik ga straks gewoon in mijn nieuwe functie aan de slag en ik zie wel hoe het verder gaat.'

Tot slot werd de cursisten nog een laatste vraag gesteld: 'Stel, je bent in de gelegenheid om zelf een E-opleiding samen te stellen. Hoe ziet die er dan voor jullie uit?' 'Dan krijgen we les bij de hogeschool in Enschede of Deventer of gewoon op een Belastingdienstkantoor', laat Caroline weten. 'Zo is er meer aansluiting bij het team en blijf je betrokken bij de zaken die er binnen de Belastingdienst spelen. Erik heeft die ervaring niet maar vindt wel dat de communicatie tussen het team en de cursist beter kan. 'Ook hier kunnen we slimmer werken.'



Arjan van der Stelt

## Column

# Peertjeshersenspinsels

*Druk, druk, druk en nog eens druk. Ik moet toegeven dat ik met het schrijven van deze column veel te laat ben begonnen. Er is wel een verklaring voor mijn te late inbreng. Mag ik daarom het onderstaande aanvoeren als een excuus? In één van de vele en recentelijk opgestelde beleidsrapporten - of was het in Belastingwerk? - heb ik namelijk gelezen dat men het werk gaat teruggeven aan de medewerker. Het was een zinsnede die ik even op mij in moest laten werken. Ik wist namelijk niet dat het werk mij ooit was afgenomen. Waarschijnlijk heb ik dus de laatste jaren arbeid verricht dat er in feite niet was. En niet alleen ik, maar waarschijnlijk ook u.*

### Heel druk

*Nu ik dat weer weet, heb ik het dus erg druk, terwijl ik het eigenlijk voor die tijd ook al heel druk had. Er is dus nu heel veel werk bij mij neergelegd dat er eerst niet was, terwijl ik ook nog niet weet hoe ik dat moet gaan doen. Eerst een planning gaan maken, dat was iets wat dus geen uitstel kon dulden. Zoiets vergt wel even de nodige tijd. Geen wonder dus dat ik te laat ben begonnen met het schrijven van deze column. Overigens las ik in datzelfde rapport - of was het een andere beleidsnotitie? - dat het werk met minder mensen gedaan moest worden en dat dit niet ten koste mocht gaan van de kwaliteit. Met andere woorden; werk dat er eerst niet was en dat er dus nu wel is, moet gedaan worden met minder personeel en dient dan ook nog eens van een hoogwaardig gehalte te zijn. Moeilijke materie met*

“ Moeilijke materie met een verheven kijk op het totale arbeidsproces. ”

*een verheven kijk op het totale arbeidsproces, maar wel helder uitgelegd, vond ik - hoewel de meningen daarover wat uiteen liepen, zo begreep ik later. Om deze ondoordringelijke begrippen daadwerkelijk te verzilveren is er wat gerommeld met de functies in de bovenste lagen.*

### Onwijs druk

*De functie van voorzitter is vervangen door die van een algemeen directeur. Dat zijn op landelijk niveau meerdere mensen die het natuurlijk ook onwijs druk hebben. Er moet immers worden vergaderd, er moeten conferenties worden bijgewoond en alle notities dienen te worden gelezen. Daarom zijn er ter ondersteuning van die functies plaatsvervangende directeuren aangesteld. Uiteraard, en hoe kan dit ook anders, hebben ook zij veel*



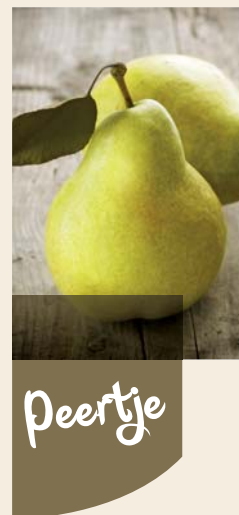
*aan hun hoofd; prognoses, cijfers, planningen en rapportages die allemaal verwerkt moet worden in dagelijks op te maken verslagen. Assistentie op dat vlak is dus bittere noodzaak. Om daar in te voorzien komen er leidinggevenden met ongelooflijk veel capaciteiten. Zij zijn*

“ Niet met poppetjes, maar met mensen. ”

*onder andere inspirerend, vernieuwend, herstellend en accepterend. Ze werken samen, luisteren naar elkaar en naar u, overwegen de gezamenlijk beslissingen en werken niet met poppetjes maar met mensen.*

### Veel te druk

*Dat voorstel over die poppetjes vond ik hartverwarmend. Ik kreeg er zelfs een beetje momentje kippenvel van, zeker toen ik las dat zij moesten kunnen verinnerlijken. Eindelijk word ik nu bestempeld als een volwaardig medewerker en krijg ik het eerder afgepakte werk terug dat mogelijk als belangrijk kan worden aangemerkt. Ik kan dat feitelijk nog steeds niet goed bevatten. Ook loop ik nog steeds met het rare idee dat ik niet precies weet wat ik de laatste jaren heb gedaan. Heb ik dan werk gedaan dat er niet was? Is niemand dat dan opgevallen of noemen ze het hogere bedrijfsfilosofie? Vindt u het gek dat ik het nu even niet meer weet? Mogelijk heb ik het dan toch veel te druk gehad met niet bestaande arbeid. Misschien word ik ook te oud en lees ik te veel nonsens. Met uw welnemen ga ik de volgende keer wel tijdig beginnen met het schrijven van een nieuwe column, mits ik het natuurlijk niet te druk heb.*





## Hoe verdelen we de lusten en de lasten?

# Pensioenakkoord

Zoals jullie weten hebben de leden van de Stichting van de Arbeid (STAR) onderling in 2010 een pensioenakkoord gesloten. Het is jullie dan ook niet ontgaan dat het in de gelederen van één van de betrokken partijen behoorlijk gerommeld heeft. Nederland volgde het gevecht op de voet. De aanleiding voor het gedonder in de glazen was een besluit in het akkoord dat de pensioendeelnemers geen harde garanties krijgen over de hoogte van hun pensioenuitkering. Enkele spannende weken lang stond het pensioenakkoord op losse schroeven maar lijkt nu gered; er wordt weer onderhandeld. Wat houdt het ook alweer in? Wat is de STAR? En wat doet de NCF?

### Toekomstbestendig pensioenstelsel

In het pensioenakkoord hebben de sociale partners - dit zijn werkgevers en werknemers samen - afgesproken om het pensioenstelsel toekomstbestendiger te maken. Dit kan, zo stellen zij, door (onder andere) de pensioenleeftijd afhankelijk te maken van de stijging van de levensverwachting. Dit zou ook het geval moeten zijn bij de AOW-uitkering. Om minder afhankelijk te worden van de ontwikkelingen op financiële markten presenteren de sociale partners twee concrete alternatieve pensioencontracten:

1. een contract met een lagere opbouw met enerzijds een grote mate van zekerheid en anderzijds een volledig resultaatgericht deel,
2. een volkomen flexibel pensioencontract.

Het pensioenakkoord gaat ervan uit dat de AOW-leeftijd vanaf het jaar 2020 opgetrokken wordt naar 66 jaar. Ook stellen de sociale partners voor de AOW-uitkering te verhogen door deze vanaf 2011 te koppelen aan de verdiende lonen. In de pensioenregeling blijft de solidariteit behouden, maar er komt ook meer ruimte voor individuele keuzemogelijkheden. De volledige tekst van het pensioenakkoord kun je nalezen op de website van de Stichting van de Arbeid: [www.stvda.nl](http://www.stvda.nl)

### Emoties

Krantenberichten en televisie-debatten leren dat het gekisbis over mogelijke wijzigingen in het pensioenstelsel emotionele gevoelens oproepen en pensioendeskundigen overwerk bezorgen. Een bloemlezing: 'De risico's worden te veel bij de werknemers gelegd' en 'Het wordt opgelost over de ruggen van de lager betaalden'. In het televisieprogramma Radar legde een deskundige uit dat de zogenaamde doorsneepremie een nadelig effect kan hebben op de pensioenuitkomst voor de lager betaalde ten gunste van de hoger betaalde. De doorsneepremie is de berekeningsmethode die de meeste pensioenfondsen moeten gebruiken voor het bepalen van de hoogte van de premie. Het belangrijkste uitgangspunt is dat iedere deelnemer eenzelfde percentage betaalt.

### Generatieconflict

Jongeren vinden dat zij naar verhouding teveel bijdragen aan het

pensioen van de ouderen. Een gepensioneerd mevrouw sprak er op de televisie schande van dat haar ouderenbond het opnam voor de jongeren. 'De jongelui betalen helemaal niet teveel. Als je ziet wat ze tegenwoordig allemaal voor luxe dingen kopen.' De directeur van die ouderenbond had namelijk in het openbaar geroepen: 'Wij zijn er ook voor de kinderen en kleinkinderen van onze leden. Wij vinden dat je van mensen die nu werken, niet nog meer premie kunt vragen.' Tja, hoe verdeel je de lasten en de lusten over de generaties? Wie het weet mag het zeggen. De directeur van de gewraakte ouderenbond verklaarde later op de radio dat haar bond de koopkracht voor ouderen wil handhaven en hield vol dat je van de jongeren niet nóg meer premie kan vragen. Zij hoopte dan ook dat er een gesprek op gang zou komen om een

### Stichting van de Arbeid

FNV, CNV en MHP vertegenwoordigen de werknemers. VNO-NCW, MKB-Nederland en LTO-Nederland (land- en tuinbouw) behartigen de belangen van de werkgevers. Het bestuur heeft twee voorzitters; mevrouw Agnes Jongerius (FNV) en de heer Bernard Wientjes (VNO-NCW). Tot de taak van de Stichting behoort eveneens het periodieke overleg met het kabinet over belangrijke sociaaleconomische vraagstukken. Dit betreft het zogeheten Voor- en Najaarsoverleg.







generatieconflict te voorkomen. 'Jongeren en ouderen moeten allebei geven en nemen.'

### Solidariteitsheffing

In een ingezonden stuk wijzen Tweede Kamerleden van CDA en GroenLinks erop dat er voor pensioenen geen wettelijke relatie bestaat tussen de betaalde premie en de rechten die men daarvoor krijgt. Citaat: 'Soms wordt er zelfs twee keer zoveel premie betaald als dat er rechten worden opgebouwd. Dit verschil is een solidariteitsheffing die naar andere generaties gaat. Maar vooral voor jongeren pakt dit slecht uit, onder meer omdat zij langer zullen moeten doorwerken.'

“ De politici bepleiten openheid. ”

De politici bepleiten openheid. Zij stellen voor om jaarlijks op het pensioenoverzicht te rapporteren hoeveel premie betaald is voor een werknemer en wat er in het pensioenfonds gereserveerd is voor die rechten.

### Aan de zijlijn

De leden van de NCF volgen de discussie over het pensioenakkoord vanaf de zijlijn. Wellicht geven zij, net als veel andere Nederlanders, hun mening op internetfora of schrijven ze naar de opiniepagina van een krant. Formeel hebben zij geen enkele invloed op de besluitvorming in de STAR. Het Ambtenarencentrum (AC), waarbij de NCF is aangesloten, is namelijk geen lid van de Stichting van de Arbeid. Volgens Marianne Wendt (namens de NCF onderhandelaar bij het AC) hoeft dat niet te betekenen dat NCF-leden niets te zeggen hebben. Zij legt uit dat het overheids-

personeel deel uitmaakt van de ROP, de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid. 'Deze raad zou je kunnen vergelijken met de Stichting van de Arbeid. De ROP is er voor het overheids- en onderwijspersoneel en de

### Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid

De werkgevers worden vertegenwoordigd door de ministers van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties; Justitie; Defensie; Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, de Unie van Waterschappen, het Interprovinciaal Werkgeversverband, de Vereniging van Nederlandse Gemeenten, de Vereniging van Samenwerkende Nederlandse Universiteiten, de Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra, de Werkgeversvereniging Onderzoeksinstituten, de HBO-raad vereniging van hogescholen en de Raad, brancheorganisatie voor middelbaar beroepsonderwijs en volwasseneneducatie.

De werknemers worden vertegenwoordigd door de Algemene Centrale van Overheidspersoneel, de Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijspersoneel, het Ambtenarencentrum (AC), en de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid Onderwijs, Bedrijven en Instellingen (CMHF). De Raad voert overleg met de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en adviseert het kabinet en de Tweede Kamer - desgevraagd of uit eigen beweging - over aangelegenheden die het overheids-personeelsbeleid betreffen. Ook doet de ROP aanbevelingen aan overheidssectoren. Voorts is de ROP verantwoordelijk voor de aard en inhoud van de pensioenvoorziening van het overheids-personeel. De functie van voorzitter is vacant.

STAR gaat met name over onderwerpen die de werknemers in de marktsector raken.' De STAR bestaat al sinds 1945 terwijl de ROP pas op 13 januari 1997 is opgericht. Beide organisaties adviseren de regering op veel terreinen, zoals scholing en opleiding, arbeids-verhoudingen, werving en selectie van personeel, gelijke behandeling en beloning, de (arbeidsmarkt)positie van bepaalde groepen werknemers, het kunnen combineren van arbeid en zorgtaken, kinderopvang, het ontslagstelsel, klokkenluiders-regeling, enzovoorts.

### Toch invloed

De vakcentrales en de werkgevers in de Stichting van de Arbeid vertrouwen erop dat de overheid hun pensioenakkoord mogelijk maakt. Er zijn immers wijzigingen in de pensioenwet noodzakelijk. De regering heeft ondertussen al besloten in het jaar 2020 de AOW-leeftijd op te rekken naar 66 jaar. Hoe het nu verder gaat met het pensioenakkoord is afwachten. Duidelijk is wel dat de voorwaarden van het akkoord niet zomaar kunnen worden ingevoerd. Voorstellen die van invloed zijn op de inhoud van het pensioenreglement moeten eerst besproken worden in de Pensioenkamer van de ROP. De Pensioenkamer is namelijk verantwoordelijk voor de aard en de inhoud van de pensioenvoorziening en beslist over wijzigingen in de aanspraken op flexibel pensioen (FPU), ouderdomspensioen, invaliditeitspensioen en nabestaandenpensioen. In de Pensioenkamer kunnen NCF'ers uiteindelijk hun stem laten horen. Dat wil zeggen; de stem van Marianne Wendt, want zij vertegenwoordigt daar het Ambtenarencentrum.

### Én / én-akkoord

De makkers van de grootste vakcentrale hebben hun geraas gestaakt. Met de duimen omhoog presenteerde haar voorzitter een oplossing die de geschiedenis ingaat als 'én / én'. 'We hebben een optimale balans bereikt tussen zekerheid over de pensienhoogte én de kans op indexeren van de uitkeringen', zo liet de vakcentrale weten. Het 'slechte' plan is hiermee nog niet van de baan. De andere partijen, waaronder die van de werkgevers, moeten aan 'én / én' nog wel hun goedkeuring geven.



Jacques van Kesteren

# Hof 's-Hertogenbosch doet tweetal interessante uitspraken

## Aansprakelijkheid werkgever bij burn-out

Burn-out is een toestand van mentale uitputting en overspannenheid door ongewone vermoeidheid. Bijkomende uitingen zijn vervlakking en cynisme. Burn-out is vaak een gevolg van werkstress en komt met name voor bij mensen die zeer betrokken zijn bij hun werk. Vaak begint het als overwerktheid en overspannenheid. De kenmerken zijn meestal; slecht slapen, vermoeidheid, concentratieproblemen en neerslachtigheid. Wanneer je daar niks aan doet, kunnen deze verschijnselen leiden tot het gevoel totaal afgebrand te zijn. Dit heeft grote gevolgen voor het dagelijks functioneren.

Onderzoek naar burn-out in Nederland wijst uit dat één op de tien Nederlanders last heeft van burn-out verschijnselen. Per jaar raken hierdoor 15.000 mensen arbeidsongeschikt. Deze arbeidsongeschiktheid is altijd langdurig en leidt (te) vaak tot een definitief vertrek uit het arbeidsproces. Door het Hof 's-Hertogenbosch zijn onlangs een tweetal interessante uitspraken gedaan over de aansprakelijkheid van de werkgever voor een burn-out van zijn werknemer.

### Niet aansprakelijk

In de eerste zaak kwam het Hof tot het oordeel dat de werkgever niet aansprakelijk was voor de burn-out van zijn werknemer. De werkgever had in de procedure gesteld niet op de hoogte te zijn van de problemen die de werknemer (klaarblijkelijk) bij de uitoefening van zijn functie ondervindt en dit ook niet hoefde te zijn. De werknemer meende dat het voor de werkgever voorzienbaar had moeten zijn dat zijn functie voor hem te zwaar was. Daarnaast stelde hij veel overwerk te verrichten en te weinig begeleid te zijn in zijn functie. Het Hof, in navolging van de kantonrechter, verwierp de stellingen van de werknemer en wees zijn vorderingen af. Saillant detail is nog dat de bedrijfsarts wel op de hoogte was van het feit dat de werknemer zich niet goed voelde. Zijn geheimhoudingsplicht verhinderde hem evenwel dit aan de werkgever te melden. Naar de mening van het Hof was dit terecht. Er is slechts een reden voor de doorbreking van de geheimhoudingsplicht als de werknemer daarvoor toestemming heeft gegeven of als wet- of regelgeving de arts daartoe noodzaken. Geen van deze situaties had zich evenwel voorgedaan waarmee de werkgever, ook niet op grond van de informatie die de bedrijfsarts had, kennis hoefde te hebben van de psychische gesteldheid van de werknemer.

### Wel aansprakelijk

Ook in deze zaak was de werkgever niet op de hoogte van het feit dat de werknemer zijn werk niet meer aankon. Toch honoreerde het Hof de claim van de werknemer. In deze zaak ging het om een werknemer die stelde als gevolg van een te hoge werkdruk een burn-out te hebben opgelopen. Op grond van getuigenverklaringen achtte het Hof bewezen dat de werknemer zijn werkzaamheden niet kon uitvoeren in 40 uur en daarom zeer regelmatig moest overwerken. Ook al had de werknemer niet aan de werkgever laten blijken dat hij het werk eigenlijk niet

meer aankon, en ook al waren persoonlijkheidskenmerken hier mogelijk debet aan, het verhinderde het Hof niet om tot het oordeel te komen dat de werkgever wel degelijk aansprakelijk was voor de burn-out. De werkgever heeft immers de zorgplicht om na te gaan of werknemers voldoende pauze kunnen nemen, temeer daar in dit geval de werkgever op de hoogte was van de persoonskenmerken. De werkgever werd derhalve aansprakelijk geacht.



Als jij bij jezelf merkt dat het werk je boven het hoofd gaat groeien en dit gevolgen gaat krijgen voor jouw dagelijks functioneren, ga dan in gesprek met je leidinggevende. Zorg dat dit gesprek schriftelijk wordt vastgelegd. Dit kan ervoor zorgen dat je bij een eventuele gerechtelijke procedure, sterker komt te staan.



Joop Hupkes



# Wolken rijden



**Digitalisering was een van de vier thema's op de M-Dag. Dat geeft vertrouwen want digitaliseren is mijn ding. Sterker nog, ik ben digitaliseerder en ik werk voor B/CAO, cluster CA, Unit Gegevens, team GA Web Logistieke Services (in de volksmond VIA).**

Ik luister dan ook altijd met vol vertrouwen naar mijn bazen, directeur Jeroen van Rooden en Chief Information Officer Wim Sijstermans. Afgelopen februari presenteerden zij hun visie voor de komende tijd. We moeten goedkoper en efficiënter software gaan maken, want er staat ons een taakstelling van 400 miljoen te wachten. Daarnaast moeten we vooral marktconform gaan werken. Dit betekent dat we dezelfde standaarden, werkwijzen en terminologie gaan hanteren als de markt. Zo kunnen we beter aansluiten op en makkelijker samenwerken met die markt. Deze ambitie lijkt echter totaal voorbij te gaan aan minister Donner, want die is met heel andere dingen bezig.

### “Sorry, we're open”

Als in een overleg met de kamercommissie van BZK het onderwerp 'cloud computing' (bijvoorbeeld Google Docs) wordt besproken, zegt de minister: 'Dames en heren, wat mij betreft noemen we dit voortaan "wolken rijden". Dan hebben we in ieder geval een fatsoenlijke Nederlandse benaming voor dit soort Engelse kretten.' (Als digitaliseerder mag ik dat soort fantasiewoorden helemaal niet gebruiken, want dat is niet marktconform. Maar dat terzijde). Later in datzelfde overleg gaat het over Open Source Software (zoals Linux en Open Office) en Open

Standaarden (zoals PDF). Levert dat iets op voor de overheid? De Algemene Rekenkamer was immers al een tijdje bezig met een onderzoek, maar ook één van Donner's eigen ambtenaren waagde het om een nota te produceren. Deze klinkende nota met de bescheiden titel "Sorry, we're open", berekende dat de overheid door gebruik te maken van Open Source Software, naar schatting 500 miljoen tot 1 miljard euro per jaar kon besparen. Kassa, zou je denken? Maar nee hoor, de minister voelde zich niet aangesproken door deze nota. Hij ontkende zelfs het hele bestaan van de nota. Later noemde hij het een "privé-stuk van een ambtenaar". Uiteindelijk gaf hij toe dat het wel een officieel ambtelijk stuk was, maar het was "ondeugdelijk" en daarom ook niet door de Algemene Rekenkamer gebruikt. Het oordeel "ondeugdelijk" werd voor het gemak maar even niet uitgelegd. Toen de Algemene Rekenkamer een maand later haar eigen onderzoek uitbracht, werd dit door Donner wél warm ontvangen en dat is een gemiste kans.

### Heilige graal

Het onderzoek van de Algemene Rekenkamer beantwoordt namelijk helemaal niet de vraag wat Open software oplevert, maar richt zich enkel op de licentie- en onderhoudskosten en niet op de implementatie

en het beheer. Daarmee laat ze dus welbewust 88% van de totale kosten buiten beschouwing. De Algemene Rekenkamer concludeert dat de overheid al veel Open software gebruikt. Maar in de uitwerking blijkt dat ze helemaal niet goed hebben kunnen vaststellen welk deel van de overheidssoftware Open is en evenmin wat de overheid totaal aan software uitgeeft. Hun voornaamste conclusie is: "Reken je niet rijk aan Open Source Software." Deze terughoudendheid wordt slechts gebaseerd op de onwil om de zaken voldoende te belichten. Waarom deed Donner zo geheimzinnig over die buitengewoon concrete nota? Waarom omhelst hij een nietszeggend rapport? Waarom grijpt hij de nota van zijn eigen ambtenaar niet aan om op software te bezuinigen in plaats van op ambtenaren? Het is duidelijk. Donner heeft zijn koers al lang bepaald en heeft voor zijn probleem - er moet bezuinigd worden - een middel gevonden; minder ambtenaren. Dat middel is een heilige graal geworden. Alternatieven worden zonder pardon terzijde geschoven, ze bevleken enkel de heilige graal. Ik vrees dan ook met grote vrees dat wat onze CAO-onderhandelaren er ook uit mogen slepen, er zal géén baangarantie worden gegeven. De graal van Donner moet blinken. Wie kan deze wolkenrijder nog van zijn luchtfiets afhelpen?



Erik Kraan

## Evaluatie 'eigen regiemodel' ziekteverzuimbeleid

# Oproep aan NCF-leden

Sinds 1 januari 2010 werkt de Belastingdienst samen met een andere Arbodienst. Tegelijkertijd voerde de Belastingdienst een nieuw beleid rond ziekte en arbeidsongeschiktheid in: het 'eigen regiemodel'. Sindsdien zijn de incidenten en problemen rond ziekmelding en reïntegratie sterk toegenomen; voor de NCF een reden om dit binnenkort te evalueren.



ontstaan echter als de medewerker zich ziek meldt en de leidinggevende deze ziekmelding niet accepteert. De zieke medewerker moet dan zelf zorgen dat hij een gesprek krijgt met de Arbodienst, waar dezelfde leidinggevende dan vervolgens weer toestemming voor moet geven. Het is echter ook mogelijk om via het team 'Arbo en gezondheid' een gesprek met de Arbodienst te regelen, maar helaas; veel medewerkers weten dit niet. De leidinggevende moet dus elk contactmoment tussen de medewerker en de Arbodienst goedkeuren. Maar in de praktijk blijkt dat ook leidinggevendenden zelf problemen hebben met het 'eigen regiemodel'. Bovendien vraagt het van een leidinggevende veel tijd om het programma, dat hen ondersteunt in de begeleiding van de zieke medewerker, in te vullen en uit te voeren.

### De NCF heeft bedenkingen

Vanwege het aantal klachten en het verplaatsen van een deel van de begeleiding die voorheen door de Arbodienst werd gedaan - nu moeten ze worden uitgevoerd door de leidinggevende - heeft de NCF nogal wat bedenkingen bij dit model. Onze grootste zorgpunten zijn: Krijgt de medewerker wel voldoende medische zorg en wordt er niet teveel assertiviteit verwacht van de zieke medewerker? Binnenkort willen wij dit gaan evalueren. Daarom vragen we jullie om incidenten en klachten rond ziekte en arbeidsongeschiktheid bij ons te melden. Dit geldt ook voor leidinggevendenden die problemen hebben met de duur en rompslomp van de administratieve handelingen. De aanlevering kan gedaan worden via e-mailadres: [angeliquekansouh@ncfnd.nl](mailto:angeliquekansouh@ncfnd.nl). (Het liefst voorzien van documenten, indien deze er zijn.)

### Hoe ontstaan er problemen

De Arbodienst is de organisatie waar medewerkers terecht komen als zij ziek zijn. Deze dienst geeft advies aan zowel de medewerker als de leidinggevende over hoeveel en wat voor werkzaamheden een medewerker nog kan doen gezien zijn ziekte. Het 'eigen regiemodel' houdt in dat niet de ziekte van de medewerker centraal staat, maar dat van belang is wat een mede-

werker nog wel kan doen. Je kunt hierbij bijvoorbeeld denken aan een controlemedewerker die een been heeft gebroken. Hij of zij kan dus geen controles meer ter plekke uitvoeren, maar kan nog wel vanuit kantoor administratieve controles uitvoeren. Het is dan ook de bedoeling dat de medewerker en de leidinggevende kijken wat een medewerker tijdens zijn of haar ziekte nog kan doen. Problemen

*Het bestuur van de NCF*



# Eet u smakelijk



**Zijn gerechtelijke uitspraken enkel gebaseerd op wetten en feiten? Wat is daarop uw antwoord, geacht NCF-lid? Het is niet mijn bedoeling om uw mening te beïnvloeden, maar in het kader van uw algemene ontwikkeling wens ik graag het onderstaande met u te delen. Lees en huiver.**

## **Uitbuiken maakt mild**

Gevangenen die een verzoek doen tot voorlopige vrijlating, hebben meer kans van slagen als de rechter net een heerlijke lunch of een snack achter de kiezen heeft. Dit is wetenschappelijk onderzocht door de Israëlische geleerde Shai Danziger. Hij trekt deze conclusie na analyse van 1112 beslissingen die genomen zijn door acht ervaren Israëlische rechters. De resultaten kan je nalezen in het aprilnummer van PNAS (Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America). Shai (c.s.) verdeelde voornoemde 1112 beslissingen in drie groepen, afhankelijk van het dagdeel waarin ze werden genomen. De drie dagdelen werden gescheiden door twee eetpauzes: een korte snackpauze halverwege de ochtend en een lunchpauze tussen de middag. Aan het begin van de dag en direct na de twee

etenspauzes lag het percentage positieve beslissingen (inwilliging van het verzoek) rond de 65 procent. Gedurende de sessie zakte dit naar bijna 0 procent. Deze opvallende verdeling bleek niet samen te hangen met de spreiding van ernstige en minder ernstige gevallen over een dag. Het lijkt erop dat rechters worden beïnvloed door factoren die niets met wetten en feiten te maken hebben. Wat kan dat dan zijn (benevens 'maatschappelijke ontwikkelingen' en 'eigen autoriteit')? Shai verwijst naar psychologisch onderzoek dat aantoonde dat de mentale reserves van mensen afnemen naarmate ze meer beslissingen achter elkaar moeten nemen. Op zulke momenten van mentale uitputting zouden ze geneigd zijn hun beslissingen eenvoudig te houden, wat vaak neerkomt op kiezen voor de status quo. In dit geval leidt dat tot weigering van het verzoek tot vervroegde vrijlating.

## **Tips**

### **Welk voordeel kan de Belastingdienst ontlenen aan Shai's onderzoeksresultaten?**

Met name behandelaars van bezwaar- en beroepschriften zouden kennis moeten nemen van Shai's onderzoeksrapportage. Zie bijvoorbeeld: [www.pnas.org/content/early/2011/03/29/1018033108.abstract](http://www.pnas.org/content/early/2011/03/29/1018033108.abstract). De bodem van 's Rijks schatkist kan wel wat extra pecunia gebruiken. Dit geldt overigens ook voor de portemonnaie van de inflatiecorrectieloze ambtenaar. Maar die heeft de pech dat het bedrag aan bijzondere beloningen - in het kader van de rijksbrede bezuinigingen - is afgewaardeerd naar FEBO-niveau.

### **Welk voordeel kan de NCF ontlenen aan Shai's onderzoeksresultaten?**

Naar aanleiding van bovenstaande beschouwing wil ik loononderhandelaars van de NCF graag twee vriendelijke doch dringende adviezen meegeven:

1. Geef Donner c.s. - voorafgaand aan het onderhandelingsgesprek - twee repen chocolade én een gezinszak Wokkels cadeau. Vertel niets over bloedsuikerspiegels en las veel rustpauzes in. Ons salaris zal acuut met 2% stijgen!
2. Als je van Donner tijdens het onderhandelingsgesprek een Bounty of iets dergelijks krijgt aangeboden, weiger dan beleefd en zeg hem vervolgens dat je de afslankcursus volgt van dokter Frank.

Jawel, de NCF staat op scherp!



Frank Verweij

Ook NCF

# Esther Dijkzeul

*Een inbreker komt je huis leeg halen. Wat hoop je dat er niet meegenomen wordt?*

Mijn katties.

*Hoe lang heb je vandaag voor de spiegel gestaan?*

15 minuten.

*Met wie zou je een nachtje willen doorbrengen in het Amstel Hotel?*

Vin Diesel.

*Wat is je duurste kledingstuk?*

Mijn Timberland laarzen.

*Welke jeugdliefde zou je nog wel eens terug willen zien?*

Leroy.

*Wat is je grootste dagelijkse ergernis?*

Mensen die hun neus leeg spuiten en roggelen bij de metro.

*Waar ben je het allerbangst voor?*

Ik ben bang om te verdrinken.

*Wie moet er levenslang krijgen?*

Joran van der Sloot.

*Wat zou je in je leven over willen doen?*

Mijn danscarrière. Op vierjarige leeftijd begon ik al met jazzballet, daarna aerobics, ritmische gymnastiek, stieldansen tot en met de gouden ster. Daarna heb ik nog aan kunstzwemmen gedaan en gedanst in clubs en discotheken.

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

Dan hoop ik samen met mijn vriend Bas in een mooi huis met een tuin te wonen.

*Heb je al een piercing of tatoeages?*

Beide. Eén navelpiercing en twee tatoeages; één van een hommelpoot op mijn buik en vier kattenpootjes van de twee katties.

*Wil je organen van een ander als dat je leven redt? Ben je zelf orgaan-donor?*

Ja, beide.

*Wat doe je als je voor het eerst bij je schoonouders eet en je krijgt iets dat je echt niet lust?*

Toch mijn best doen om het op te eten.

*Wat doe je in je vrije tijd/weekend?*

Mijn favoriete series kijken, met vriendinnen lunchen, lekker ontspannen met Bas en af en toe wat gezelligs doen met mijn pa.

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

Misschien, you'll never know.

*Wat was je persoonlijk hoogtepunt van 2010?*

Dat Bas heel origineel vroeg of hij bij me mocht komen wonen.

*Wat is je levensmotto?*

Yesterday is history, today is a gift, and tomorrow a mystery.

*Wat was je grootste blunder?*

Tegen een boom oplopen omdat je achterom kijkt als je de hond uitlaat, terwijl de hond het net op een lopen zet en aangeliind is.

## Paspoort

**Naam:** Esther Dijkzeul

**Opleiding:** mbo detailhandel

**Loopbaan:** winkelwerkzaamheden, telefoniste/receptioniste, administratief medewerkster en nu management assistente bij de Douane op Schiphol.

**Privé:** ik ben 31 jaar oud en ik woon samen met mijn vriend Bas, de twee katten - of zoals wij zeggen 'katties' - Panther en Pumba, Arnold de hamster en een aquarium met vissen en drie haaien.





## Individuele belangenbehartigers

Vragen over uw rechten en plichten bij een probleem in relatie tot uw werk kunt u voorleggen aan onze zogenoemde individuele belangenbehartigers (kortweg IB'ers) in uw regio.

### Groningen, Friesland, Drente, Overijssel en Gelderland

Theo Geraedts  
06 - 16 96 95 21  
055 - 52 89 652 (dienst)  
055 - 53 33 280 (privé)

Sjoerd Draaisma  
0513 - 61 15 18 (dienst)  
06 - 52 48 52 01 (dienst)

Piet van Andel  
06 - 81 37 07 61

### Noord-Brabant en Limburg

Joop van Oord  
073 - 62 45 526 (dienst)

Jurgen van de Beek  
0475 - 35 15 65 (dienst)  
06 - 28 82 45 90

Tonnie Driessen  
0412 - 697 387 (dienst)

### Noord-Holland

Raymond de Goijer  
06 - 27 15 53 78

Rachid Karkache  
020 - 31 64 710 (dienst)  
06 - 53 20 24 58

### Zuid-Holland en Zeeland

Monique Blienkendaal  
0181 - 37 38 54 (dienst)  
06 - 46 61 47 48

Kees van Koeveringe  
0113 - 50 17 66 (dienst)  
06 - 18 60 04 09

### Flevoland, 't Gooi en Utrecht

Christa Ayodeji-Drost  
038 - 45 68 459 (dienst)  
038 - 45 68 784 (dienst)  
06 - 21 98 32 59

## Regioconsulenten NCF

### REGIO 1 B, Noord-B, Randmeren-B, Oost-B en Rivierenland

Henk Meulman  
053 - 482 37 85

Hennie Verschoor  
06 - 13 59 61 77

### REGIO 2 B, Holland-Noord-B, Amsterdam-B en Utrecht-Gooi

Henk Gelens  
030 - 27 57 625 (dienst)

### REGIO 3 B, Holland-Midden-B, Haaglanden-B en Rijnmond

John Halverhout  
0182 - 57 72 77 (dienst)

### REGIO 4 B, Oost-Brabant-B en Limburg

Edwin Janssens  
06 - 81 37 07 63

### REGIO 4 B, Oost-Brabant-B en Zuidwest

Wim de Graaf  
06 - 19 00 45 51

### REGIO 5 CA, CICT, CFD, CPP, CKC, FIOD/ECD, BEL.TEL, BTL., TOESLAGEN, MvF, domeinen en overig

Wim Adolfsen  
06 - 22 74 09 23

### REGIO 6 Douane Noord

Cor van Wijmeren  
074 - 24 80 578 (dienst)

### REGIO 7 Douane West

Hans van der Zwet Slotenmaker  
06 - 51 28 97 79

### REGIO 8 Douane Rotterdam

Frans Koppenhagen  
06 - 21 85 15 38

Paul van Kouteren  
06 - 18 60 76 92

### REGIO 9 Douane Zuid

Frans Dirckx  
040 - 29 21 946  
06 - 10 03 64 37

## NCF-platform medezeggenschap

Het Platform Medezeggenschap is opgezet om onze OR-leden structureel te ondersteunen. De coördinator van dit Platform is Fred Goverde. De bestuurslagen informeren de leden van het Platform continu en volledig, terwijl de leden continu signalen en informatie doorgeven aan het bestuur. U kunt de leden van het Platform benaderen voor vragen en opmerkingen.

Ko Deekens  
0492 - 58 83 62  
06 - 18 60 89 24  
f.deekens@belastingdienst.nl

Henk Drenth  
088 - 158 16 77  
h.drenth@belastingdienst.nl

Guust Vroling  
0591 - 68 05 06  
ag.vroling@belastingdienst.nl

Bert Eykelenkamp  
055 - 528 65 50  
06 - 18 60 44 63  
gcj.eykelenkamp@belastingdienst.nl

Frans van Elven  
06 - 43 18 99 98  
fvanelven@home.nl

Annemieke van Leeuwen  
06 - 18 60 46 42  
ma.van.leeuwen@belastingdienst.nl

Monique Anker  
058 - 294 96 52  
m.anker@belastingdienst.nl

Willem Kusters  
038 - 456 88 34  
06 - 21 39 16 44  
w.kusters@belastingdienst.nl

Nico Middeldjans  
088 - 158 35 77  
06 - 15 95 03 24  
n.middeldjans@belastingdienst.nl

Fred Goverde  
040 - 292 15 22  
gb.goverde@belastingdienst.nl

## Colofon

**Hoofdredactie**  
Hans Stoutjesdijk  
en Piet van  
Sintmaartensdijk

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

**Eindredactie**  
Hans  
Stoutjesdijk

**Illustraties**  
Cees den Otter

**Fotografie**  
Frenk Breuer en  
Dick Klok

**Vormgeving en  
opmaak**  
Digidee  
Ontwerpstudio,  
Enschede

**Druk**  
DeltaHage,  
Den Haag

**E-mail redactie**  
redactie@  
ncfnd.nl

**Verschijnt**  
6x per jaar

NCF behartigt: collectief en individueel

# Word lid en profiteer van de voordelen



NCF  
behartigt.

## De voordelen van de NCF

- Laagste contributie;
- De NCF is een moderne vakvereniging en staat open voor jouw frisse ideeën;
- De NCF is er altijd, ook op de werkvloer;
- De kosten voor het lidmaatschap zijn inkomensafhankelijk. Het lidmaatschap kost tussen de € 5,- en € 10,- per maand.

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 [ncfnd.nl](http://ncfnd.nl)



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

Naam: \_\_\_\_\_ m/v      Roepnaam: \_\_\_\_\_

Voornamen (voluit): \_\_\_\_\_      Geboortedatum: \_\_\_\_\_

Adres: \_\_\_\_\_      Kantoor: \_\_\_\_\_

Postcode/woonplaats: \_\_\_\_\_      SAP Personeelsnummer: \_\_\_\_\_

E-mail adres in Lotus: \_\_\_\_\_      E-mail privé: \_\_\_\_\_

Diensteenhed: belastingdienst/douane/toeslagen      BSN: \_\_\_\_\_

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.

Handtekening:

Stuur de bon in een envelop zonder postzegel naar: NCF, Antwoordnummer 10505, 2300 VL Leiden. Faxen kan ook! Naar 010 - 210 01 17.

## Bovengenoemd lid is aangemeld door:

Naam: \_\_\_\_\_      Woonplaats: \_\_\_\_\_

Mijn wervingspremie à € 10,- kunt u overmaken op giro-/bankrek.nr.: \_\_\_\_\_