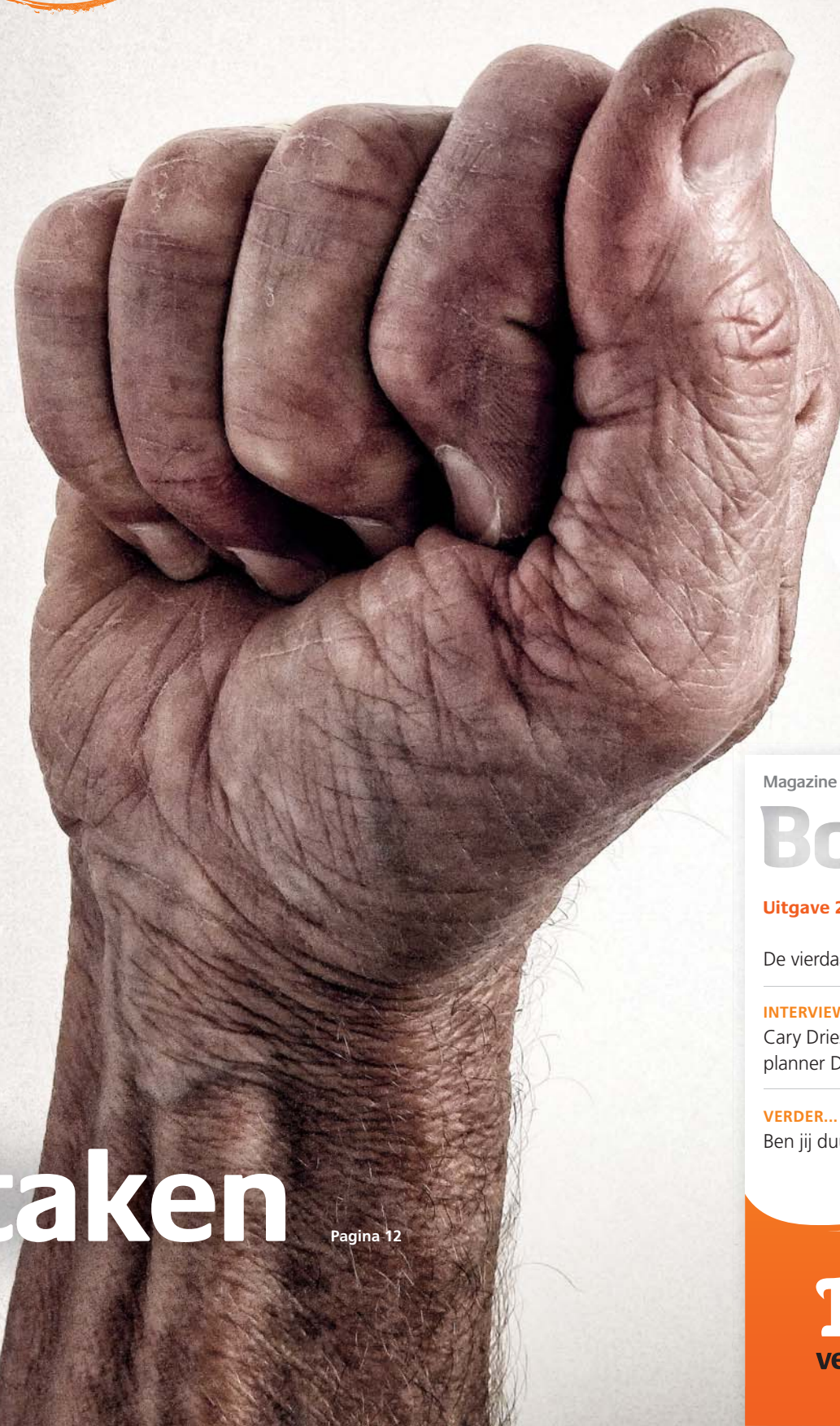




Bondig.



Staken

Pagina 12

Magazine voor de leden van de NCF

Bondig.

Uitgave 21 - Augustus 2014

PAG 6

De vierdaagse van Nijmegen

INTERVIEW

PAG 10

Cary Driessen, strategisch planner Douane Eindhoven

VERDER...

PAG 16

Ben jij duurzaam inzetbaar?

125 jaar
verbonden.

Inhoudsopgave

In deze Bondig



De vierdaagse van Nijmegen

Bondig liep één van de zeven heuvelen en kreeg een kijkje achter de schermen bij de laatste van de drie rust- en verzorgingspunten van de Douane, Hotel Holthurnsche Hof, zo'n vijf kilometer voor de finish.

6



Je hebt nu eenmaal voorlopers nodig

Een interview met Cary Driessen, strategisch planner bij het fysieke toezichtteam van Douane Eindhoven. Hij vertelt ons hoe hij omgaat met milieu en duurzaamheid op zijn werk en privé.

10



Staken

De ambtelijke massa van deze tijd schijnt niet te kunnen worden gemobiliseerd. Voorzitter Albert van der Smissen: 'Wees geen passieve massa en doe mee. Geef mij de munitie die nodig is om het tij te keren!'

12



Ben jij duurzaam inzetbaar?

Inmiddels is 'duurzame inzetbaarheid' een thema dat overal opduikt en belangrijk wordt gevonden. En zoals dat gaat, dan wordt het ook een containerbegrip. Tijd dus om er als NCF eens wat beter naar te gaan kijken.

16

En verder in deze Bondig

MijnNCF is vernieuwd
Aanpassing ABP-regeling uit zicht?
Pensioen wordt steeds meer een doe-het-zelf klus
Belastingdienstmedewerker zijn valt soms niet mee
Column - Peertjeshersenspinsels
Vraag het Marianne Wendt

PAGINA 3
PAGINA 3
PAGINA 4
PAGINA 5
PAGINA 15
PAGINA 19

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 mijnncf@ncf.nl

Voorzitter

Albert van der Smissen, 06 - 24 69 88 66

Penningmeester

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

Secretaris

Edwin Janssens, 06 - 81 37 07 63

Ledenadministrateur

Rinus Oudeman,
Gardeniadal 3,
2317 HV Leiden

Bestuurslid PR & dienstverlening

Piet van Sintmaartensdijk,
06 - 24 69 88 92

Bestuurslid collectieve 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

Ad van Gaans, 06 - 24 69 88 93

Van het bestuurslid

MijnNCF is vernieuwd

Het wijzigen van jouw persoonlijke gegevens in MijnNCF is stukken eenvoudiger geworden. Door jouw persoonlijke gegevens in MijnNCF aan te passen, maak je het ons mogelijk om jou eenvoudiger en adequater te bereiken. Misschien behoor je wel (of ga je behoren) tot een specifieke doelgroep, dan heb je vast behoefte aan 'persoonsgebonden' informatie. Is jouw kantoor verhuisd naar een andere locatie, dan ben je voor ons niet meer bereikbaar op jouw oude telefoonnummer. Dat zou toch jammer zijn?

In MijnNCF kun je snel en simpel jouw nieuwe bereikbaarheidsgegevens invoeren. Ook kun je hier zien, of, en voor welke evenementen jij wordt uitgenodigd. Heb je al eerder ingelogd op MijnNCF, dan kun je met de jou bekende gegevens inloggen. Na het inloggen in de nieuwe omgeving ben je verplicht om jouw wachtwoord te wijzigen.

Heb je nog niet eerder ingelogd, dan ga je als volgt te werk:

- Ga naar MijnNCF en klik op 'wachtwoord resetten'.
- Geef je e-mailadres op.
- Vervolgens ontvang je een e-mail met een sleutel en

een link. Klik op de link, de unieke sleutel is reeds ingevuld in het scherm.

- Voer je gebruikersnaam (hetzelfde als je e-mailadres) in en wijzig na het inloggen je wachtwoord.

Lukt het inloggen op MijnNCF niet? Vraag dan jouw inloggegevens op via mijnncf@ncf.nl.

*Een warme groet van jullie bestuurslid
PR & dienstverlening,
Piet van Sintmaartensdijk*



Piet van
Sintmaartensdijk

Aanpassing ABP-regeling uit zicht?

Al enige maanden spreken de overheidswerkgevers en de centrales van overheidspersoneel over een aanpassing van de ABP-regeling. Deze gesprekken gaan over de middelloonregeling, geldend voor alle ambtenaren met uitzondering van de militairen. Deze aanpassing moet ervoor zorgen dat de ABP-regeling ook na 1 januari 2015, als er strengere regels gaan gelden, voldoet aan alle wettelijke eisen. Begin juli leidden deze gesprekken bijna tot een resultaat. Op het allerlaatste moment werd de onderhandelaar namens de werkgevers echter teruggefloten door zijn politieke achterban.

Op 1 januari 2015 treden nieuwe belastingregels in werking. Daaraan moeten alle pensioenfondsen, dus ook het ABP, voldoen. Binnen de wettelijke grenzen hebben pensioenfondsen en sociale partners echter manoeuvreerruimte. De nieuwe regels zorgen voor een lagere pensioenopbouw. Inzet van de bonden tijdens het overleg was dan ook: redden wat er te redden valt. Uiteraard hadden ook de overheids-werkgevers zo hun wensen. In een lastig proces, maar wel in goed overleg, tekende zich begin juli een deal af. Zover kwam het echter niet.

Op basis van politieke overwegingen is de werkgevers-
onderhandelaar teruggefloten. Formeel heet dat:
"Vanwege de beleidsmatige effecten en de daaraan
gerelateerde uitstraling" kunnen we niet akkoord
gaan. Minder cryptisch wordt er gezegd: hoewel de

mogelijkheden er zijn en het geld beschikbaar is om binnen de nieuwe fiscale spelregels de negatieve gevolgen voor het pensioen van de overheids-medewerkers beperkt te houden, kiezen wij voor een andere benadering. Niet de kwaliteit van de pensioenregeling staat voorop, maar de wens om zoveel mogelijk geld voor cao-onderhandelingen vrij te spelen. Veronderstellen dat de ambtenaar dus een deel van zijn eigen loonontwikkeling gaat betalen, is nog niet zo'n wilde gedachte.

Het overleg ligt nu tot na het zomerreces stil.



Pensioen wordt steeds meer een doe-het-zelf klus

Beïnvloeden van je gedrag is uiterst moeilijk. Neem pensioen: als je je daar nu niet in verdiept, kan er later sprake blijken te zijn van een gemiste kans. Want pensioen wordt steeds meer een doe-het-zelf klus. De pensioenopbouw wordt in 2015 verder verlaagd. Indexatie van je pensioen is al jaren niet gebeurd en indexatie in de toekomst is onzeker. Dit betekent dat je pensioen fors uitholt. Als de prijzen stijgen, maar je pensioenopbouw of je pensioen-uitkering wordt niet aangepast, dan ga je dit merken in je koopkracht. Je zult dan ook voor een buffer moeten zorgen vóórdat je met pensioen gaat. Of je moet rekening houden om nog tot op hoge leeftijd door te werken, of je moet er een klein baantje bij gaan houden.



Zijn er jongeren die zich hier druk over maken?

Nee, op een enkeling na vermoedelijk niet. Werk, studie, huizenmarkt, kinderen zullen eerder hoofdbrekers zijn. Maar je bent vanaf nu wel gewaarschuwd. Kijk naar je pensioen. Dat is wel een omslag die 'tussen de oren' moet plaatsvinden. Weet dat het tijd kost om extra kapitaal op te bouwen én een behoorlijke dosis zelf-discipline. Want als het niet lukt om die nieuwe auto te kopen, of dat leuke vakantietripje te boeken, ga dan niet grabbelen in je pensioenpotje.

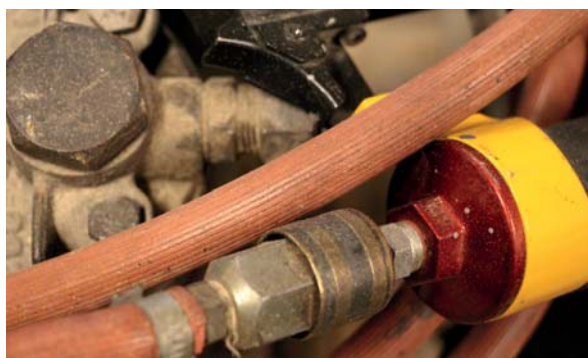
Meer informatie over de 'sluipmoordenaar' indexatie, de verslechtering van je pensioenopbouw in 2015, lees je in de NCF Nieuwsbrief Pensioen juli 2014. Zie www.ncf.nl/pensioen.

Kabinet start De Nationale Pensioendialoog

Hoe ga je bijvoorbeeld in de toekomst om met (meer) keuzevrijheid en maatwerk voor de deelnemers, of hoe ga je om met solidariteit? Geïnteresseerd? Een belangrijk onderdeel van de dialoog is de lancering eind augustus van de website www.denationalepensioendialoog.nl. Op deze site zal het verloop van de maatschappelijke dialoog te volgen zijn. Ook zullen er ideeën, visiedocumenten en onderzoeken op worden geplaatst.

In de periode september tot met december, zullen verspreid over het land bijeenkomsten worden georganiseerd, waar deskundigen, geïnteresseerden en belangenbehartigers met elkaar in gesprek kunnen gaan over onderwerpen als solidariteit, keuzevrijheid en collectiviteit. Uiteindelijk wordt de opbrengst van de Pensioendialoog verwerkt in een hoofdlijnennotitie die in het voorjaar van 2015 aan de Tweede Kamer wordt gestuurd.

Meer weten?
Kijk dan op
www.ncf.nl/pensioen



Heb JIJ al eens gekeken wanneer je AOW ontvangt? Dat kan nog aardig schrikken zijn.

Een 33-jarige krijgt pas AOW vanaf 70 jaar en 6 maanden (of later), zo is nu de schatting. Een 23-jarige kan in het beste geval vanaf 71 jaar en 6 maanden op AOW rekenen. Zelf kijken? Surf dan naar <http://www.wijzeringeldzaken.nl/direct-hulp/rekenhulp/rekenhulp-aow-leeftijd.aspx>



Angelique
Kansouh





Belastingdienstmedewerker zijn valt soms niet mee

In het dagelijks leven zul je vaak genoeg te horen krijgen, dat je als medewerker van de Belastingdienst in een luxe positie zit. Een vaste baan waaruit je vrijwel niet ontslagen kan worden en met gemak 40 dienstjaren kunt overbruggen, relaxed werk en veel vrije dagen. De juristen van de NCF weten echter wel beter.

Adviesbureau

Niet iedere Nederlander kan een keer een fout maken in zijn belastingaangifte, zonder dat dit consequenties heeft voor het werk. Raoul moest meemaken dat een vervelende samenloop van omstandigheden, het einde van zijn veelbelovende loopbaan zou betekenen. Vol enthousiasme was hij vier jaar geleden overstapt vanuit het bedrijfsleven naar de Belastingdienst. Hij begon met een cursus om zijn fiscale kennis bij te spijkeren. Omdat hij geen fouten wilde maken bij het doen van zijn aangifte inkomstenbelasting, nam hij een adviesbureau in de arm die zijn aangiften zouden verzorgen. De brieven die hij ontving van de Belastingdienst gingen dan ook ongelezen naar het adviesbureau, die daar, zo dacht Raoul, keurig op zou reageren. In zijn derde jaar als Belastingambtenaar werd Raoul ontboden bij zijn leidinggevende. Die vroeg hem waarom hij reiskosten voor het openbaar vervoer opvoerde, terwijl hij gebruik maakte van de Ov-kaart van de baas. Ook bleek Raoul ziektekosten te hebben opgevoerd, waarvoor hij, ondanks uitdrukkelijk schriftelijk verzoek, geen bewijsstukken kon overleggen. Duidelijk werd, dat de Belastingdienst

een eerdere aangifte inkomstenbelasting had gecorrigeerd. Desondanks bleef Raoul dezelfde fouten in de daarop volgende jaren steeds opnieuw herhalen.

Kwalijk

Een disciplinaire procedure volgde, waarbij duidelijk werd dat het adviesbureau waar Raoul zich toe had gewend een louche onderneming was, die zonder de relevante gegevens bij de klant op te vragen aangiftes invulde. En Raoul? Die werd geconfronteerd met een onvoorwaardelijk strafontslag. Dat hij een adviesbureau in de arm had genomen, dat grove fouten had gemaakt, bleek geen strafverminderende omstandigheid. Het inschakelen van professionele hulp, ontslaat je namelijk niet van een eigen verantwoordelijk om belastingaangiften correct in te vullen. Het werd Raoul dan ook aangerekend, dat hij niet zelf de benodigde gegevens had aangeleverd en bovendien zijn aangiftes niet had gecontroleerd voordat ze werden verzonden. Ook werd het hem zeer kwalijk genomen, dat hij de brieven van de Belastingdienst ongelezen had doorgegeven aan het adviesbureau en niet had gecontroleerd of er

inhoudelijk goed op was gereageerd. Een lange procedure volgde, waarbij Raoul als kers op de taart, ook nog eens werd geconfronteerd met een volledige inhouding van zijn salaris.

Meer nadelen

Uiteindelijk oordeelde de rechter, dat de Belastingdienst terecht hoge eisen stelt aan de integriteit van haar ambtenaren. In het bijzonder voor wat betreft het nakomen van de eigen fiscale verplichtingen, óók als men binnen de Belastingdienst zelf geen specifieke fiscale functie vervult. Daarbij komt bovendien, dat in tegenstelling tot een civiele arbeidsovereenkomst, er geen recht op een ontslagvergoeding bestaat. Raoul, die ook nog eens te maken kreeg met een echtscheiding, besloot niet meer verder te procederen. In ons laatste gesprek bevestigde hij wat jij en ik allang weten: het zijn van ambtenaar brengt soms meer nadelen met zich mee, dan dat je aan het begin van je aanstelling had kunnen realiseren. Gelukkig is het met Raoul allemaal weer goed gekomen. Hij vond snel een nieuwe baan, die hem ook nog eens een leuke collega bleek op te leveren, waar hij nu mee samenwoont.



Jacqueline Choufoer-van der Wel



De Vierdaagse van Nijmegen

Bloed, zweet en blaren

Van 15 tot en met 18 juli vond de 98ste Vierdaagse van Nijmegen plaats. Dit grootste loopevenement ter wereld, ook wel 'Walk of the World' genoemd, trok dit jaar maar liefst 43.000 wandelaars uit alle delen van de wereld. De Douane deed voor de 56ste keer mee en was met 223 deelnemers, waarvan 64 uit het buitenland, zeer goed vertegenwoordigd. Op de derde, tevens zwaarste, dag van de Vierdaagse, stonden de 'Zeven Heuvelen' op het programma. Bondig reisde af naar Nijmegen, liep één van de zeven heuvelen en kreeg een kijkje achter de schermen bij de laatste van de drie rust- en verzorgingspunten van de Douane, Hotel Holthurnsche Hof, zo'n vijf kilometer voor de finish.

Via Gladiola

Donderdagmorgen, de derde dag van de Vierdaagse, arriveer ik om elf uur 's-ochtends op het station van Nijmegen. Deze, mogelijk oudste stad van Nederland, ligt in de blakende zon, het is die ochtend bijna tropisch warm. Het is druk als ik onder de Vierdaagsevlaggetjes doorloop, waarmee het station rijkelijk is versierd. Aan de voorzijde van het station beland ik gelijk in festiviteiten, die onmiskenbaar te maken hebben met de Vierdaagse. Een brede straat is omgetoverd tot een kermisachtige markt, met kraampjes en activiteiten bestemd voor voornamelijk kinderen. Op een affiche lees ik, dat later op de dag de 'Ramblers' hier op zullen gaan treden. Voor het station staat de streekbus richting Berg en Dal. De bus, die mij tot dicht bij het parcours van de Vierdaagse moet brengen, vertrekt pas over tien minuten. Genoeg tijd dus om nog even mijn waterfles te vullen. Men heeft mij geadviseerd om veel water te drinken bij deze tropische temperatuur. Bus acht begint zijn tocht vanaf de St. Annastraat, de grote, brede aankomstweg, waar de deelnemers van de Vierdaagse iedere dag finishen en enthousiast aangemoedigd worden door duizenden toeschouwers. Nu zijn de tribunes langs deze weg nog leeg, maar dat zal over een paar uur wel anders zijn. Op de St. Annastraat, tussen de tribunes, staan enorme bakken met gladiolen, die voor de Vierdaagse zo specifiek zijn. Aan deze bloemen dankt deze straat ieder jaar voor vier dagen zijn bijnaam 'Via Gladiola'.

Berg en Dal

De rit naar Berg en Dal duurt zo'n twintig minuten. De bus rijdt door de prachtige glooiende en bosrijke omgeving rond Nijmegen. Hier en daar staan herenhuizen en kleine kasteeltjes. Het dorpje ligt op zo'n twee kilometer lopen van de route van de Vierdaagse en is het eindstation van deze bus. In het dorpje vervolg ik te voet mijn weg en volg de stoet mensen die allen richting het parcours van de Vierdaagse lopen. Na een eind wandelen zie ik in de verte de eerste wandelaars van de Vierdaagse en hoor ik muziek, gejuich en geklap. Enthousiast geworden loop ik door tot een grote bocht, waar ik een goed uitzicht heb op de tientallen wandelaars die aan mijn oog voorbij trekken. De meesten hebben hun kleding aangepast aan de tropische omstandigheden en dragen luchtige kleding, een zonnebril en een



beschermend petje. Het tempo waarin ze wandelen is hoog, ondanks de warmte. Ik zie dat de wandelaars worden aangemoedigd door honderden toeschouwers die langs de kant van de weg staan, of gemakkelijk onderuit gezakt achter een tafeltje zitten. De sfeer is uitbundig. Wandelaars en toeschouwers zwaaien naar elkaar en aan het einde van de bocht staat iemand met een tuinslang de wandelaars met water nat te spuiten.

De Zeven Heuvelenweg

Na mijn eerste kennismaking met de Vierdaagse, loop ik verder tegen de stroom wandelaars in, richting de Zeven Heuvelenweg. Ik heb daar, in het rust- en verzorgingspunt, afgesproken met de lopers van de Douane. Al



Peter van Diepen



ik enthousiast ontvangen door mensen van het verzorgingsteam. Zij wijzen mij op de thermoskannen met water. Met snelle teugen neem ik twee bekertjes ijskoud water en voel ik me gelijk alweer een beetje opknappen.

Half uur pauze

Ik ontmoet Daniël Toth. Hij is een oud-collega van mij van de Douane op Schiphol. Hij oogt nog redelijk fit en praat ontspannen over de Vierdaagse. Hij vertelt mij dat dit de vijfde keer is dat hij de vijftig kilometer per dag op de Vierdaagse loopt. Hij is er op gebrand om de tocht tien keer uit te lopen, zodat hij het gouden kruis mag ontvangen en lid mag worden van de Vereniging Gouden Kruisdragers. 'De Vierdaagse is niet altijd zo leuk als op de televisie, met muziek en enthousiaste mensen', vertelt Daniël. 'Vaak loop je lange stukken waar vrijwel niemand staat om je aan te moedigen, en ook die stukken moet je zien door te komen'. Daniël neemt nog een bekertje water en vertelt dat de andere lopers van zijn groep aan het rusten zijn en verzorgd worden in hotel Holthurnsche Hof, even verderop. Het hotel oogt als een groot, statig landhuis en is voor de Vierdaagse in z'n geheel afgehuurd door de Douane. Voor het hotel staan de lopers inmiddels weer klaar om hun weg te vervolgen. Hun pauze van een half uur zit er op. Ze hebben gerust, gegeten en gedronken en krijgen van het verzorgingsteam nog wat fruit en drinken mee voor de laatste kilometers van de dag. Ze hebben er duidelijk zin in en de grappen vliegen me om de oren.

wandelend ga ik helemaal op in de sfeer van de Vierdaagse. Langs de kant van de weg staat een groep blazers die vrolijke liedjes speelt, waarop door de wandelaars wordt meegezongen. Overal staan luid juichende en klappende mensen en schalt er muziek uit speakers, waarop mensen staan te dansen. Een groep zwaar bepakte Canadese soldaten marcheert al zingend voorbij. Na een kilometer of twee kom ik bij de voet van de Zeven Heuvelenweg. De drukte is hier het grootst. Honderden, misschien wel duizenden mensen, lopen als in een lang en breed bontgekleurd lint, het bos uit naar beneden de Zeven Heuvelenweg af. Hier kom ik ook de groepjes tegen van de Douane die veertig of vijftig kilometer per dag lopen. Zij hebben net een rustpauze gehad bij het laatste rustpunt en moeten nog zo'n vijf kilometer lopen. In korte broek en shirt, in de kleuren van de Douane, komen ze in een straf tempo voorbij gewandeld. Even loop ik met hen mee. Ze vertellen mij dat het een zware dag is vanwege de warmte en de heuvels, maar dat ze vol goede moed zijn om de finish te halen. De lopers ogen vermoeid en zijn bezweet, maar aan hun enthousiasme te zien hebben ze het erg naar hun zin. Als ik de Zeven Heuvelenweg richting het hotel naar boven bewandel, bemerk ik aan den lijve hoe zwaar de Vierdaagse kan zijn. Onder de brandende zon loop ik met zware tred naar boven en voel ik al gauw de vermoeidheid toeslaan. Halverwege de heuvel zoek ik een plekje op, waar ik even kan rusten en van het uitzicht kan genieten. Gelukkig wacht mij op de top de rust- en verzorgingspost van de Douane, gelegen in de schaduw van bomen. Eenmaal boven op de heuvel word



Hotel Holthurnsche Hof

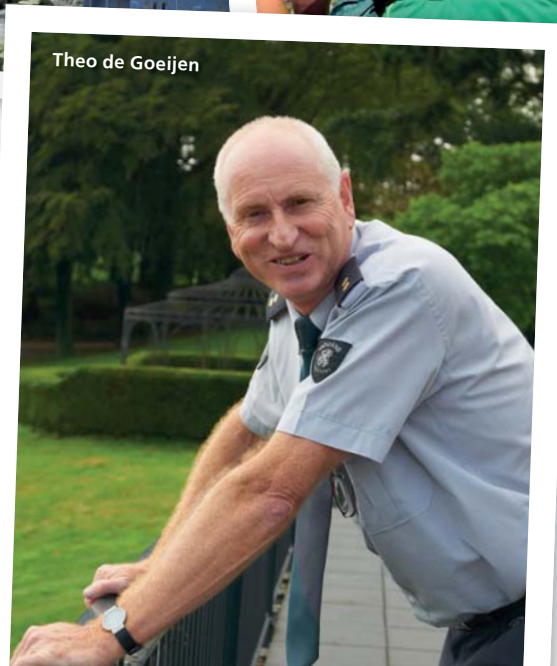
In de lobby van het hotel ontmoet ik Hotze Jaarsma. Hij is helemaal in het wit gekleed, wat betekent dat hij bij het verzorgingsteam hoort. Hij is al om half zes opgestaan en is al die tijd bezig geweest. Hij vertelt dat het verzorgingsteam voor alle deelnemers van de Douane voor water en fruit moet zorgen. Ook moeten de EHBO-ruimte, de ontvangstkamer van de organisatie van de Douane en de grote feestzaal, waar de laatste

dag de medaille-uitreiking plaatsvindt, worden ingericht. Hotze heeft de Vierdaagse in 1988 één keer zelf gelopen en doet dit jaar al voor de 29ste keer mee als lid van het verzorgingsteam. 'Ik doe dit werk voor de mensen', vertelt hij verder. 'Ik vind het geweldig om iemand weer op de been te helpen en zijn weg in de Vierdaagse te zien vervolgen'. Hotze spreekt als eerste van het verzorgingsteam met de wandelaars over hun blessure en zorgt ervoor dat ze bij de juiste experts komen. 'Onze experts zijn allemaal sportmassieurs en EHBO-ers met veel ervaring', vertelt hij verder. Ondertussen neemt hij mij mee een gang in, waaraan de EHBO-ruimte ligt. De ruimte is zo groot als een aantal huiskamers. Er staan

de douaneorganisatie van de Vierdaagse. 'De Vierdaagse is echt een internationaal evenement. De deelnemers komen uit alle landen van de wereld en het staat op de agenda van de European Customs Sports Association (ECSA)', vertelt Theo. Hij is zelf voorzitter geweest van de ECSA en is verantwoordelijk voor de buitenlandse contacten. 'De veelzijdigheid van dit evenement is wat mij zo aantrekt. Het is tien dagen en nachten hard werken, maar aan het einde zijn we één grote familie.'

Eerste Hulp

Inmiddels hoor ik geroezemoes in de EHBO-ruimte en zie ik dat een stel wandelaars met blessures de zaal in komt lopen. De groep verzorgers staat klaar naast de opklapbedden. Al gauw ligt er een tiental lopers op de bedden en worden ze behandeld. Er zijn tijdens de eerste twee dagen van Vierdaagse, al zeven douanelopers uitgevallen. Door behandelingen proberen de verzorgers dit aantal zo laag mogelijk te houden. Eén van hen behandelt de knie van een vrouw met een apparaatje dat trillingen voortbrengt. Ze blijkt uit Turkije te komen. In gebrekkig Engels vertelt ze dat ze de Vierdaagse het leukste evenement vindt wat er is. Na de behandeling omhelst ze opgelucht en dankbaar haar behandelaar. De Vierdaagse van Nijmegen verbreedert en valt met niets te vergelijken. Na mijn bezoek aan de EHBO-ruimte sluit ik mijn bezoek aan de Vierdaagse af en heb het gevoel dat ik die dag onderdeel uitmaakte van een (tijdelijke) familie: de Vierdaagse familie.



een stuk of twintig opklapbedden opgesteld. Ik zie grote koffers met pleisters, verband, ontsmettingsmiddel en andere spullen. Hotze vertelt mij dat er over een kwartier spreekuur is.

Organisatie

Naast de EHBO-ruimte, bevindt zich de ontvangstkamer van de organisatie van de Vierdaagse van de Douane. De kamer oogt erg officieel, met een enorm bureau en vlaggen van de landen die dit jaar meelopen met de Nederlandse Douane. Hotze stelt mij voor aan Theo de Goeijen. Theo is een oud vuurwapendocent van de Douane en volgde in 1996 Joop Parson op als hoofd van

Interview Cary Driessen

Je hebt nu eenmaal voorlopers nodig



Belastinggroen met een toefje 'blauw'

Cary begon in 1978 als aspirant douaneambtenaar in Eindhoven, waar hij 21 jaar met veel inzet en plezier in het 'groene' werkproces meedraaide. In 1996 aanvaardde hij een staffunctie en in 2001 maakte hij de overstap naar 'blauw'. Cary: 'Begin 2001 heb ik met veel plezier een aantal jaren gewerkt als managementondersteuner bij de Belastingdienst op het kantoor 's-Hertogenbosch. Daarna enkele jaren als adviseur informatie-beveiliging en integriteit bij de Belastingdienst/ Oost-Brabant. Door een interne reorganisatie (ontstafing), raakte ik mijn vaste stek kwijt. Dat was voor mij de reden om op zoek te gaan naar een nieuwe uitdaging en die moest vooral goed passen bij mijn persoon. Onder andere door zelfstudie (HBO Integrale veiligheid/veiligheidsmanager), maar ook door workshops en persoonlijke trainingen, kreeg ik mijn eigen kwaliteiten en competenties goed in beeld. Ik heb daarmee ook wel geleerd dat als je echt iets anders wilt gaan doen, dit vooral begint bij jezelf. Per 1 mei 2012 ben

ik als strategisch planner aan de slag gegaan bij het fysieke toezichtteam van Douane Eindhoven. Mijn competenties sluiten goed aan bij die van planner. Eén van mijn sterke kanten is namelijk 'verbinden'. Dat is precies wat nodig is om deze functie goed en succesvol te kunnen uitoefenen. Belangrijk is dat je in staat bent om het overzicht te bewaren. Daarnaast dien je de productie aan te sturen, verbinding te zoeken met het managementteam, de medewerkers en met de acht Custom Control Centers, die ons aansturen op al onze deelprocessen.'

Als je niet weet wat er op de werkvloer speelt, kun je niet verbeteren

'Binnen het toezichtproces gaat er veel goed, maar er valt ook nog steeds veel te verbeteren. We doen dat met behulp van de 'Lean-methode'. Iedere dag proberen we iets te verbeteren. Ook bij de DAF-fabriek in Borne werken we volgens deze methode. Tijdens een werkbezoek werd het me duidelijk dat ze daar 'het hokjes-denken' overboord hebben gezet. De mensen, inclusief de leidinggevenden, werken

namelijk allemaal op de werkvloer aan het product. Zo weet iedereen integraal wat er speelt en kan er zeer snel worden ingesprongen op plots opduikende problemen. Houd het krap, maar creatief. Dát verhoogt de kwaliteit van het product. Met 'Lean' streef je voortdurend naar een hogere kwaliteitsnorm. Dat houdt niet per definitie in, dat je continue dient te veranderen. Dat is namelijk niet altijd nodig.'

“ Binnen het toezichtproces gaat er veel goed, maar er valt ook nog steeds veel te verbeteren. ”

De andere groene kant van Cary
Volgens milieugoeroe Jan Juffermans gebruiken we met zijn allen veel



Frank Verweij

meer energie dan dat er voorradig is en raken onze energievoorraden voor de komende generatie uitgeput. De hoogste tijd om nu al serieus te kijken naar alternatieven en vooral naar hoe we minder energie kunnen verbruiken. Daarnaast worden we niet alleen blij van welvaart, maar zeker ook van welzijn. Het begrip 'duurzaamheid' komt dan om de hoek kijken. Hoe zit dat dan? Is duurzaamheid in relatie tot welzijn op een of andere manier meetbaar? Jazeker, er is een meetmethode ontwikkeld die de Happy Planet Index (HPI) heet. Op internet kun je er genoeg over terugvinden. De HPI brengt duurzaamheid in beeld door een mix van de gemiddelde levensduur van een mens en gemiddeld geluk af te zetten tegen de ecologische voetafdruk. Het is een meetlat voor een goed leven, dat geen onevenredig groot beroep doet op de steeds schaarser wordende hulpbronnen van de aarde.

Milieu en duurzaamheid

Cary: 'Ik ben erg betrokken bij het maken van een zo klein mogelijke ecologische voetafdruk. Iedereen kan namelijk zelf bepalen hoe gelukkig hij zich voelt, hoe zijn of haar gedrag de levensverwachting beïnvloedt en wat hij of zij wenst bij te dragen aan een duurzame wereld. Zo ben ik lid van de Natuur en Milieuvereniging Heusden (NMVH). In onze werkgroep hebben we enkele jaren geleden een zonnepanelenactie opgezet binnen de gemeente Heusden en vorig jaar hebben we een repair café opgezet. In plaats van spullen weggooiën, kijken we eerst of ze nog hersteld kunnen worden. Op dit moment zijn we bezig om energiecoöperatie 'Energiek Heusden' op te richten. Ik ben bij deze coöperatie betrokken via voornoemde NMVH. Andere deelnemers zijn de RABO-bank, ZLTO, sportverenigingen, diverse particulieren, bedrijven én de woningstichting Woonveste. Gefaciliteerd door de gemeente Heusden gaan we initiatieven ontplooiën op het gebied duurzaamheid. Dat houdt in: minder energie verbruiken en wát we verbruiken moet duurzaam zijn. Duurzame energie kan binnen de

gemeente worden opgewekt voor de eigen burgers. We zijn nu bezig om alles in de steigers te zetten. Ook hier komt het 'verbinden' weer goed van pas. Zo zijn er burgers die graag iets met zonne-energie willen doen, maar geen geschikt dak hebben. Daarnaast heb je scholen die veel geschikte daken hebben, maar geen geld hebben voor investeringen.

“ Ik spreek de hoop uit dat dit interview effect zal hebben op het 'groene' gedrag van de lezer. Een schone en mooie wereld begint namelijk bij jezelf. ”

Het mag in kleine stapjes

Ik vind het heel belangrijk dat vooral de bewustwording op duurzaamheidsgebied van onderaf naar boven 'groeit'. Ik zie niets in aanjaag-subsidies of energiepolitie. Begin eerst met bewustmaking en goedvoorbeeldgedrag. Gemeenten en provincies dienen als eerste

initiatieven en succesverhalen aan hun burgers te tonen. De gemeente Heusden faciliteert de lokale energiecoöperatie in de vorm van ondersteuning met kennis, arbeidsruimte en mankracht. Als je het over aanjagen hebt, dan kan dat ook een persoon zijn die een willekeurig gebouw binnenloopt en ongevraagd energieadvies geeft aan de bewoners ervan. Besparen moet namelijk uit het gedrag van mensen komen, niet enkel uit technische ingrepen.

Een voorbeeld? We schaffen een waterbesparende douchekop aan, maar laten de waterkraan lopen tijdens het tandenpoetsen. Dat verspildgedrag moet beïnvloed worden. Thuis ben ik daar reeds druk mee bezig. Ik vang bijvoorbeeld koud water op in een emmer en spoel daar vervolgens het toilet mee door. Jij moet daar misschien om lachen, maar ik heb mijn gedrag wél reeds doorgegeven aan de volgende generatie. Mijn zes jaar oude zoon Teun spoelt de toilet namelijk sinds kort waterbesparend door. Hij drukt met zijn hand bewust wat zachter op de spoelknop met de gedachte dat er dan minder water uit de spoelbak komt. Is dat effectief? Qua waterbesparing wellicht (nog) niet, maar het onderwerp zit al wél tussen zijn oren! Jawel, hij heeft er zelfs over nagedacht. Mijn voorbeeldgedrag werkt aldus aanstekelijk. Daar ben ik erg trots op. Het hoeven niet per se grote stappen te zijn. Het mag in kleine stapjes, dan kom je er ook. Je hebt nu eenmaal voorlopers nodig. Bewustwording is belangrijk.'





Staken

Geef mij de munitie die nodig is om het tij te keren

Het was revolutionair, de massale protesten van 1968 in Frankrijk. Miljoenen Franse burgers stroomden door de straten, uit onvrede over de gevestigde orde. Zij hadden tijdens de protesten nog geen helder doel, maar wilden wel een ommezwaai teweeg brengen in het moreel en cultureel kompas van het Frankrijk van die tijd, tegen de politieke machthebbers en de verzuiling van de maatschappij.



Peter
Barendse

Het begon allemaal met onvrede over de gevestigde orde, gevolgd door acties en uiteindelijk gevolgd door succes. De sleutel voor het succes was de aanwezigheid van een breed draagvlak, veroorzaakt door een niet-aflatend gevoel dat het volk een algeheel onrecht werd aangedaan. Maar nog belangrijker wellicht, wat was de katalysator die de volkswoede van de ontevreden massa deed ontvlammen?

De rellen in Amerika, naar aanleiding van de aanhoudende oorlog in Vietnam en de dood van Martin Luther King, stonden symbool voor de haat tegen de politieke machthebbers. Deze rellen waren het zetje, dat de Fransen nodig hadden om tot actie over te gaan.

Franse studenten organiseerden sympathie-acties en vrij snel daarna begon de situatie te escaleren. De arbeiders mengden zich in de strijd. Uiteindelijk, na massale protesten en stakingen, kwam de economie vrijwel volledig tot stilstand. De politiek capituleerde uit angst voor een burgeroorlog, de arbeidersklasse kreeg een flinke loonsverhoging en er werden nieuwe verkiezingen uitgeschreven, waarna de rust wederkeerde. Het uiteindelijke resultaat pakte voor de studenten nog beter uit dan ze hadden durven hopen.

Hun strijd tegen de verzuiling vormt inmiddels al decennia de basis voor onder andere een nieuwe politieke stroming, de rechtspraak en de leidende

sociologische- en sociaaleconomische structuren binnen de Europese Unie.

Het kan dus wel, protesteren en staken. Winnen ook. Maar vreemd genoeg schijnt de ambtelijke massa van deze tijd niet te kunnen worden gemobiliseerd. De babyboomer, die in 1968 nog een hele toekomst voor zich had, vindt het wel best en zit die laatste paar jaartjes voor het pensioen liever in alle rust uit en de jongeren zijn vooral blij dat zij een baan hebben. De 'Xbox generatie' is per slot van rekening niets dan relatieve luxe en zekerheid gewend, waarom zou je je handen vuil maken als je de schaapjes op het droge hebt?

Is dat onze tijdgeest? Wat is er met ons gebeurd dat wij zijn veranderd in een passief klagende massa? Waar zijn de tijden gebleven dat wij als mensheid al schuimbekkend naar de hooivork grepen als het woord cao-onderhandeling nog maar werd genoemd? Hoe is het mogelijk dat wij nog steeds rustig achter ons stoffige bureautje zitten, terwijl de overheid al vier jaar lang lachend in onze portemonnee zit te graaien? Hoeveel jaren nullijn zijn er nodig, hoeveel rechten moeten wij inleveren, hoeveel jaren gaan wij nog zielig zitten miepen voordat het eindelijk een keer basta is? Waar is onze ruggengraat?

Met deze vragen in het achterhoofd, heb ik onze voorzitter Albert van der Smissen benaderd voor een blik achter de schermen.

'Wat is het platform SOR?'

'Alle rijksvakbonden van de sector rijk binnen het ambtenarencentrum, bereiden samen het overleg met BZK voor. Dat doen ze door zeer frequent alle onderwerpen voor het cao en ander arbeidsvoorwaarden-overleg met elkaar te bespreken. Vervolgens gaat onze onderhandelaar, Marianne Wendt, samen met de andere vakcentrales (Abvakabo, CNV-publieke zaak en CMHF) in overleg. Dat overleg noemen we het SCO (Samenwerkende Centrales van Overheidspersoneel). Als zij overeenstemming hebben bereikt, of niet, gaan zij het overleg aan met BZK en dat noemen we het SOR (Sector Overleg Rijk).'

'En hoe werken zij met de andere centrales samen?'

'Alle centrales hebben hun eigen manier van vooroverleg om uiteindelijk samen aan tafel te zitten binnen het SCO en uiteindelijk het SOR. De aansturing en de wijze van totstandkoming van de inbreng in het SCO en het SOR zijn wel heel verschillend. Bij de NCF is die weg heel helder. Op grote onderwerpen ondervragen wij de leden, of het kader dat de leden vertegenwoordigt. Bij andere vakcentrales gebeurt dat soms door de ideeën van de top te volgen.'

'Wat heeft de NCF in het platform SOR in te brengen?'

'Wij zijn de grootste partij binnen het platform SOR. Doordat we meer dan vijftig procent van het geheel zijn, kunnen we feitelijk ook beslissingen tegenhouden. Ook hebben wij een stem bij het afdwingen van beslissingen. Als wij bijvoorbeeld willen dat het platform SOR

stakingen toestemt, dan hebben wij daarnaast slechts de steun van minimaal één andere bond uit dit platform nodig.'

'Heeft de NCF ook een eigen stakingskas en zo ja, wat zijn de voorwaarden die aan het gebruik daarvan verbonden zijn?'

'De NCF heeft een eigen reservering voor de stakingskas. Wanneer de NCF op eigen houtje besluit te gaan staken, spreekt zij deze aan. De stakingsuitkering is maximaal 50 euro per dag per persoon, maar de hoogte wordt uiteindelijk bepaald door de omstandigheden. De stakingskas wordt namelijk pas aan het einde van de stakingsperiode gedeeld door het totaal aantal gestaakte uren van de medewerkers.'

'Heeft de NCF of het platform SOR een draaiboek voor stakingen?'

'Ja, maar dat is een gezamenlijk draaiboek van alle rijksvakbonden in de sector Rijk van het Ambtenarencentrum (Platform SOR). In het platform wordt beslist of iets een staking is en of de stakingskas wordt aangesproken. Als die kas wordt aangesproken, dan wordt er door de bonden van het platform SOR gezamenlijk bijgedragen. Het platform SOR heeft bij een staking twee verschillende soorten kosten. Namelijk materiaal- of organisatiekosten én te derven loon. Voor beiden is er een aparte reservering.'

'Vermoedt de NCF dat er op dit moment voldoende redenen zijn om, mocht dat nodig zijn, een rechter te overtuigen dat een staking gerechtvaardigd is?'

'Nee, op dit moment nog niet. De rechter eist dat, voordat er gestaakt wordt, eerst alle andere middelen van beïnvloeding zijn aangewend om te proberen om tot overeenstemming te komen. Daarom mag je niet beginnen met staken als je het niet eens bent met de werkgever, maar is dit een eindpunt. Daarom worden over het algemeen acties ook altijd opgebouwd van licht naar zwaar.'



'Als een niet-NCF lid op het laatste moment besluit ook te willen staken, maar nog geen lid is van een bond, kan de NCF dan concreet iets voor deze persoon betekenen?'

'Je moet al een aantal maanden lid zijn van de NCF om aanspraak te kunnen maken op de stakingsfaciliteiten. Als iemand lid wordt om mee te kunnen staken, zullen we hem of haar natuurlijk altijd dezelfde bescherming bieden in relatie tot die staking als de andere leden.'

'Wat voor steun geeft de NCF als medewerkers vanwege het staken in conflict komen met hun werkgever?'

'Dan krijgt hij of zij uiteraard juridische steun van ons, omdat wij nooit gaan staken zonder dat wij het (juridisch) ook verantwoord vinden. Het is dus van belang om eerst voldoende normaal overleg te hebben gevoerd om uiteindelijk niet door een rechter te kunnen worden teruggefloten. Vandaar dat de NCF dus altijd eerst kiest voor overleg.'

'Heeft het wegvallen van de ambtenarenstatus nog invloed op toekomstige mogelijkheden tot staken?'

'Ik vermoed het niet. In de toekomst is evengoed een rechtsgang nodig om te kunnen staken. Als de gevolgde weg maar de juiste is, verandert er niets. Een andere rechter mag geen verschil uitmaken.'

'Wat maakt de NCF op het gebied van staken uitzonderlijk ten opzichte van de andere bonden?'

'De NCF laat zich van onderaf voeden. Wij peilen de gemoederen en standpunten van onze leden door het uitzetten van enquêtes. Maar ook de signalen die wij ontvangen van onze kaderleden zijn voor ons zeer waardevol. Aan de hand van de uitkomsten vanuit beide groeperingen nemen wij passende actie. Bij sommige andere bonden gaat de informatiestroom meer andersom. Het bestuur bepaalt dan wat er gaat gebeuren en niet de leden.'



'De gemeenteambtenaren hebben een nieuw cao voor elkaar gebokst. Een loonsverhogingen van 2,5% met terugwerkende kracht tot 1 januari 2013. Dat moeten wij toch ook kunnen? Wij lopen per slot van rekening al vier jaar onze inflatiecorrectie mis.'

'Absoluut. Het economisch herstel is overal zichtbaar. In alle sectoren is beweging te zien. Het niet corrigeren van de inflatie is echt niet meer van deze tijd. Bovendien lijkt het kleine beetje extra geld op onze loonstrook door de lagere pensioenopbouw best leuk, maar dat komt uit onze eigen portemonnee. Dat geld zijn we gewoon kwijt als we eenmaal met pensioen gaan. Dat staat dus helemaal los van de inflatiecorrectie. Het is gewoon diefstal.'

'Wat heb jij nodig om de SOR in beweging te krijgen?'

'De steun van onze leden. Ik ben de onderhandelingen zat, omdat ook dit kabinet niet in beweging wil komen. Ik ben bereid om in mijn eentje met een megafoon op het Binnenhof te gaan staan, want na de gemeenteambtenaren, is het nu onze beurt. Vanaf september organiseren de bonden in het SCO gezamenlijke acties. Wees geen passieve massa en doe mee.'

Geef mij de munitie die nodig is om het tij te keren!

Column

Peertjeshersenspinsels

Geld maakt niet gelukkig, zegt een spreekwoord. Zo die zit. Wij ambtenaren, zijn dus al jaren gelukkig. Lekker zo, zonder al dat geld. Gezond maar arm en al jaren vastgeroest op de nullijn. Toch zijn er nog collega's die zich afvragen waarom zij nog hun best zouden moeten doen. Wie dat weet mag het zeggen.

Persoonlijk koester ik mijn geluk. Lekker werken met weinig waardering, maar dat staat mijn welzijn niet in de weg. Vrolijk kijk ik om mij heen, zonder last te hebben van jaloezie naar al die buffelende ambtenaren werkzaam in de politiek. Voor hen geldt de nullijn niet. Twintig procent salaris verhoging voor de bovenlaag van de ABN-AMRO bank en onze Jan Peter krijgt drie keer de Balkenende norm bij Ernst & Young. Wouter Bos en Camiel Eurlings sukkelen ook maar wat mee voor wat betreft hun salaris. Feitelijk is het hun eigen schuld, dat zij met al dat geld niet gelukkig zijn. Eigen schuld dikke bult.



De vergadering

Laatst bezocht ik een kaderbijeenkomst van de NCF. Tjonge, dat ging er hard aan toe. Het woord actie viel herhaalde malen en men wilde zelfs staken. De voorzitter moest herhaaldelijk de leden tot kalmte manen. Heftig. Maar gemakshalve vergat iedereen maar even, dat meer geld niet gelukkiger maakt. En dat geluk stond nu plotseling ter discussie. Minister Stef Blok besepte dat terdege en wilde al die ambtenaren zelfs van de nullijn halen, zodat zij zich diep ongelukkig zouden gaan voelen. Het ambtelijke leven zou verworpen tot een ondraaglijk lijden. Een worsteling van ongekende omvang en waaraan geen eind zou komen. De man moet zelf wel ten einde raad geweest zijn, want hij had tijdens de onderhandelingen zelfs het voorstel gelanceerd om wat secondaire arbeidsvoorwaarden te schrappen in ruil voor iets meer salaris. Gelukkig kwam iedereen tijdig tot bezinning, want dat wil immers niemand. De bestuursleden laten zich het geluk niet afpakken voor wat meer geld, want geld baart immers zorgen.

Toch nog een beetje geluk

De minister is dus zonder resultaat en behoorlijk gefrustreerd weer vertrokken naar zijn kantoor in

Den Haag. De leden van de NCF hoeven niet meer geld. Geluk is immers niet te koop. Er is een plotselinge ommezwaai als er iemand roept: 'Waarom al die geldwolven wel en wij niet. Het enige dat we willen is dat de minister eieren voor zijn geld kiest. Want geld verzoet de arbeid en geld stinkt niet. Van een beetje meer geld word je echt niet ongelukkig.' Deze opvatting wordt uiteindelijk gedeeld door de voltallige vergadering. Wat blijft is een onbestemd voor gevoel. Alsmaar op die nullijn blijven staan is vermoeiend en weinig winstgevend en tenslotte wil je ook weleens gaan zitten en de portemonnee trekken voor iets leuks. Loon naar werken is het devies en uiteindelijk wil men waar voor zijn geld. Als dat gezegd is keren de bestuursleden huiswaarts. Hoopvol en met hoge verwachtingen voor de toekomst. Ze willen, als het niet anders kan, het geld wel uit de Haagse bomen schudden. Maar dat ze het uit de zakken van de minister gaan kloppen, dat staat voor hen nu wel vast. Misschien zit het echte geluk wel verstopt in een klein Haags kamertje, want in Den Haag weet men al jaren dat geld de sleutel is die op alle deuren past. Dat weet nu, na het lezen van deze column, ook iedere ambtenaar. Zet de voordeur dus maar open en laat het geld maar binnenrollen.



Peertje



Ben jij duurzaam inzetbaar?

Dat is een vraag die we elkaar niet stellen. Want wat vraag je eigenlijk? Of je het nog wel kunt volhouden tot je 67ste? Of je plezier in je werk hebt? Of je je kunt ontwikkelen in je werk? We bedoelen natuurlijk alles. Want inmiddels is 'duurzame inzetbaarheid' een thema dat overal opduikt en belangrijk wordt gevonden. En zoals dat gaat, dan wordt het ook een containerbegrip. Tijd dus om er als NCF eens wat beter naar te gaan kijken.

Aantrekkelijk voor de arbeidsmarkt

De kern van duurzame inzetbaarheid is dat je aantrekkelijk bent en blijft voor de arbeidsmarkt. Voor medewerkers is het belangrijk aantrekkelijk voor de arbeidsmarkt te blijven ('duurzaam inzetbaar te zijn'), want er is steeds minder sprake van een baan voor het leven. Bovendien verandert de arbeidsmarkt snel door ontwikkelingen als vergrijzing, technologische ontwikkelingen en de economische crisis.

Wat stimuleert duurzame inzetbaarheid?

Duurzame inzetbaarheid wordt gestimuleerd door verschillende factoren. Eén daarvan is je eigen persoonlijkheid. Het helpt als je openstaat voor veranderingen en daarop flexibel kunt inspelen. Dit wordt ook wel het hebben van een 'ontwikkelmindset' genoemd. Je vertrouwt er dan op, dat je je kwaliteiten verder kunt ontwikkelen. Een andere opvatting is, dat je er van uit gaat dat je capaciteiten en vaardigheden vastliggen. In dat geval richt je je op het zo goed mogelijk uitvoeren van je taak waarvoor je de capaciteiten hebt. Je werkt zorgvuldig en bekwaam op jouw terrein. Je hebt dan een 'fixed mindset'; je gaat ervan uit, dat je doet waar je goed in bent en dat het weinig zin heeft om iets te leren waarvoor je geen aanleg hebt.

Duurzame inzetbaarheid wordt ook gestimuleerd door een organisatiecultuur, waar leren en ontwikkelen van medewerkers gebruikelijk is. Natuurlijk helpt het dan als je leidinggevende een 'ontwikkelmindset' heeft, waardoor hij zijn medewerkers stimuleert om te leren.

Duurzame inzetbaarheid betekent dat je als medewerker kansen hebt om verschillende soorten werk te krijgen en te houden in relatie tot de mogelijkheden op de arbeidsmarkt.

Vaak wordt gedacht dat iemand die vaker van functie/baan is veranderd, ook beter inzetbaar is. Uit onderzoek blijkt echter dat vrijwillig van baan veranderen geen invloed heeft op inzetbaarheid. Het kan wel zorgen voor een betere match tussen de organisatie, het werk en de medewerker. Als medewerkers ouder worden, neemt de deelname aan opleidingen (en dus inzetbaarheid) af in vergelijking met jongere medewerkers. Dit geldt vooral voor medewerkers die al lang in dezelfde functie werken bij dezelfde werkgever. Dit komt omdat leidinggevenden denken dat oudere medewerkers minder inzetbaar zijn. Ook medewerkers zelf denken dit vaak. Deze leeftijdsstereotypes zijn sterk aanwezig in de maatschappij en dus in onszelf. Uit onderzoek blijkt juist, dat oudere medewerkers meer flexibiliteit en aanpassingsvermogen hebben dan jongere medewerkers.

Het ideaalplaatje van duurzame inzetbaarheid

Jaarlijks wordt er onderzoek gedaan naar duurzame inzetbaarheid. In 2014 hebben meer dan 6.000 mensen meegedaan. De deelnemers waren vooral werkzaam in de Human Resources. Toch is het ideaalplaatje van duurzame inzetbaarheid, dat naar voren komt uit dit onderzoek, interessant.



Margreet Mook

De belangrijkste punten waren:

- **Werkplezier**

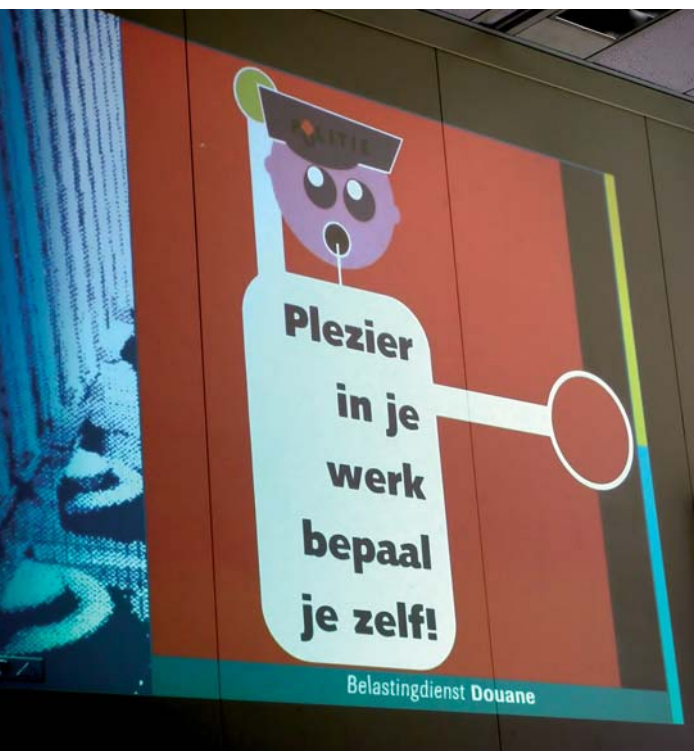
Duurzame inzetbaarheid staat of valt met plezier in het werk. Van het allergrootste belang daarbij is kansen krijgen voor ontwikkeling, optimaal gebruik van talenten en waardering voor je werk krijgen.

- **Samen verantwoordelijk**

Duurzame inzetbaarheid is een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever, werknemer en overheid.

- **Duurzaam dienstverband**

Voor duurzame inzet moet de flexibele schil in een organisatie zo klein mogelijk zijn. Flexwerkers alleen bij 'piek en ziek' en voor specialistische functies. Een goed geleide organisatie anticipeert en heeft daarom weinig behoefte aan tijdelijke krachten.



Duurzame inzetbaarheid en werken bij de belastingdienst

Duurzame inzetbaarheid van medewerkers is belangrijk bij sterk veranderlijk werk of een sterk veranderlijke werkomgeving. Als de medewerker stabiel werk heeft, dat op dezelfde wijze kan worden uitgevoerd, dan is duurzame inzetbaarheid veel minder een issue. Bij de Belastingdienst moet een groot deel van het werk via vaste procedures uitgevoerd worden en is het werk structureel van aard. Nauwkeurigheid en loyaliteit zijn eisen die de Belastingdienst stelt aan zijn medewerkers. De NCF verwacht dat de medewerker die zijn werkzaamheden via vaste procedures uitvoert, nog lang inzetbaar zal blijven op dit werk en dat het daarom niet nodig is om een 'ontwikkelmindset' te hebben. Sterker nog, voor dit werk is een 'fixed mindset' juist voordelig, omdat medewerkers dan zorgvuldig en bekwaam zijn in hun werk. Dit past bij de eis van nauwkeurigheid die de Belastingdienst van zijn medewerkers vraagt.

Toch vindt de Belastingdienst duurzame inzetbaarheid wel van belang. Daarvoor zijn twee redenen. Ten eerste wil de Belastingdienst het potentieel van het personeel optimaal benutten, zodat de dienst betere resultaten gaat halen. Deze ambitie vraagt om een inzetbaarheids-cultuur, waarbij de medewerkers actief ervoor zorgen dat ze aantrekkelijk zijn en blijven voor de werkgever. Ten tweede is er een kleine groep waarvoor geldt dat hun eigen werk minder wordt en ze niet 'zomaar' ander werk kunnen oppakken binnen de dienst. Het is echter de vraag of werken aan duurzame inzetbaarheid voor deze groep het antwoord is ten opzichte van het anders verdelen van werkzaamheden, waardoor er geschikte werkpakketten komen voor deze medewerkers.

Wat zijn inzichten over inzetbaarheid bij de Belastingdienst?

In 2009 en 2011 is er onderzoek verricht naar inzetbaarheid binnen één belastingregio. Hieruit bleek dat de inzetbaarheid van jonge en oudere medewerkers vrijwel gelijk is en licht afneemt vanaf 55 jaar. Medewerkers geven zelf aan graag opleidingen te willen volgen voor hun ontwikkeling. Medewerkers zijn echter opvallend negatief over de beperkte uitdaging in hun taken, waardoor het leren en ontwikkelen in het werk beperkt is en daarmee hun inzetbaarheid. Bijna 40% van de leidinggevendenden is er niet van overtuigd dat medewerkers hun kwaliteiten verder kunnen ontwikkelen. Dit duidt op een 'fixed mindset' bij deze groep leidinggevendenden.

De medewerkers die te maken hebben met zo'n leidinggevende zullen moeilijk hun inzetbaarheid kunnen vergroten. Verder zijn leidinggevendenden volgens het onderzoek van mening dat medewerkers boven de 50 jaar minder inzetbaar zijn. Dat is dus zo'n leeftijdsstereotype. Dit is des te negatiever, aangezien oudere medewerkers minder gewend zijn op eigen initiatief te vragen om opleidingen of om andere meer uitdagende taken.



Wat vindt de NCF?

Het afgelopen jaar heeft een werkgroep met (kader) leden zich verdiept in duurzame inzetbaarheid. De inzichten zijn op de themadag in maart 2014 besproken met een groep (kader- en MZ-)leden en zetten we hier op een rijtje.

- Inzetbaarheid in de zin van het voorkomen van een 'fixed mindset' is niet zo'n probleem binnen de Belastingdienst, vanwege de continuïteit in het werk en vanwege het werken via standaardprocedures.
- Medewerkers die zichzelf wél willen ontwikkelen, worden gehinderd doordat leidinggevenden ook een 'fixed mindset' kunnen hebben en weinig oog hebben voor het ontwikkelpotentieel van medewerkers. Ook leeftijdsstereotypering kan een belemmering vormen. Voor medewerkers met een 'fixed mindset', van wie het werk verdwijnt en die moeite hebben om zich nieuwe werkzaamheden eigen te maken, is inzetbaarheid wel een probleem. Voor hen is het van belang in een vroegtijdig stadium hun inzetbaarheid te bevorderen of om als organisatie het werk anders te gaan verdelen, zodat er geschikt werk blijft voor deze groep.
- Een 'fixed mindset' bij medewerkers leidt wel tot beperkte inzetbaarheid en tot een lage uitstroom, ook als medewerker en organisatie niet langer meer goed bij elkaar passen.
- Ook is de NCF van mening dat juist de ervaring van oudere medewerkers onvoldoende benut wordt binnen de Belastingdienst. Op dit moment wordt op basis van opleidingseisen besloten of medewerkers nieuwe werkzaamheden mogen doen. Dit belemmert de duurzame inzetbaarheid van de ervaren en veelal oudere medewerkers, die vaak wel de kennis en ervaring hebben, maar niet altijd de formele opleidingseis. Als ervaring zichtbaar gemaakt kan worden, bijvoorbeeld via ontwikkelde competenties, dan zou dit gelijkwaardig moeten zijn aan een diploma-eis. Hierdoor zouden ook ervaren medewerkers in aanmerking kunnen komen voor meer uitdagende werkzaamheden.

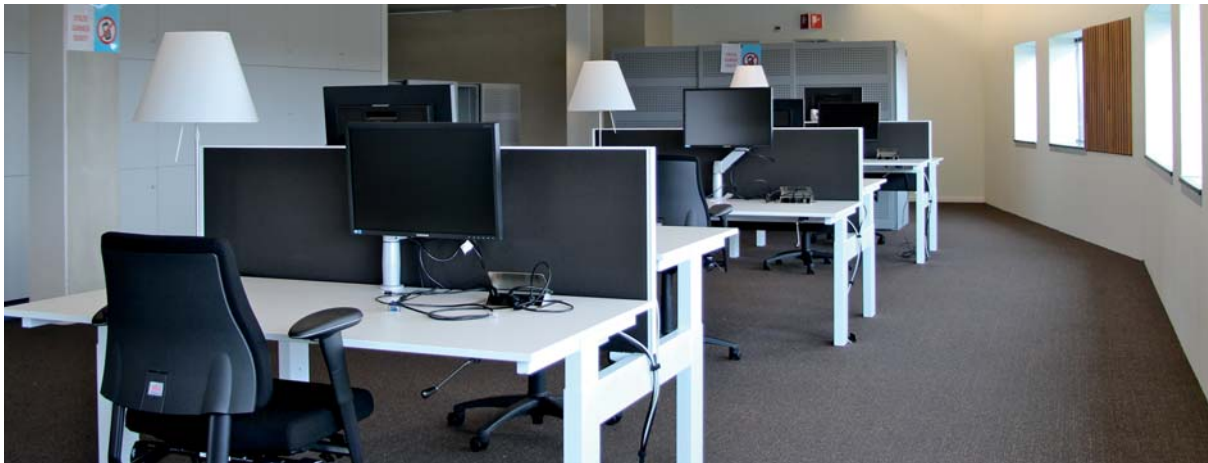


En nu praktisch: wat kan ik zelf doen aan duurzame inzetbaarheid?

Duurzame inzetbaarheid staat of valt met plezier in je werk. De vraag is dus welke aanpassingen je kunt doen in je werk zodat het leuker wordt. Een training die je daarbij kan helpen is 'Job Crafting' (Sleutel aan je werk) van het A+O fonds Rijk. In deze training krijg je handvatten om te sleutelen aan je werk. Voorbeelden zijn het doen van kleine aanpassingen in je taken, omgeving of in de samenwerking met collega's. Ook geeft de training handvatten om je ideeën bespreekbaar te maken met je leidinggevende, zodat je het echt kunt gaan uitvoeren in je werk. Op de website van het A+O fonds Rijk (www.aofondsrijk.nl) staan deze en andere trainingen, die je op eigen initiatief kunt ondernemen. De trainingen zijn meestal kosteloos. Je investeert wel zelf tijd, tenzij je dat kunt regelen met je werk. Dat zijn kansen, ook als je leidinggevende een 'fixed mindset' heeft en er niet zo het nut van inziet. En natuurlijk: ga in gesprek op je werk. Geef aan hoe je je verder wilt ontwikkelen of waar je naar op zoek bent. De Belastingdienst vindt duurzame inzetbaarheid van belang. En jij bent als medewerker het hart van de Belastingdienst!



Vraag het Marianne Wendt



'Ik ben het ongelofelijk zat. Het is een chaos. Iedereen binnen het kantoor waar ik werk, is verschrikkelijk ontevreden. Waar betaal ik nu al die jaren mijn contributie voor? Ik moet het al een eeuwigheid stellen zonder cao. Wat vind jij daar nou van?'

'Ik denk niet dat het een chaos is, maar wel dat door de financiële crisis heel erg veel overheidsgeld is besteed aan het redden van de banken. Hierdoor zijn de overheidsfinanciën enorm verslechterd. Ter verbetering van de financiële positie van de overheid, heeft ons kabinet daarom allerlei bezuinigingsmaatregelen doorgevoerd. Deze maatregelen betreffen onder andere het belasten van jouw pensioenpremies (met als gevolg dat jij als deelnemer minder pensioen kunt opbouwen), het verhogen van jouw AOW-leeftijd en een langdurig weigering om alle rijksambtenaren een loonsverhoging te bieden. Dat er geen nieuwe cao wordt afgesloten is dus geen gevolg van chaos, maar het wordt veroorzaakt door een bewuste keuze van onze volksvertegenwoordigers: besparing op de kosten van jouw salaris, komt zo ten gunste van de overheidsfinanciën.

Onwenselijk beleid kunnen wij als vakbond niet voorkomen. Wat we als vakbond wel kunnen doen is om zoveel mogelijk medewerkers, vakbondsleden en medezeggenschapsleden te organiseren rondom één standpunt. Zo kunnen we ons

collectief opstellen richting de politiek én onze werkgever. Het standpunt van één onderhandelaar kan makkelijk genegeerd worden, maar het standpunt van een groot collectief is veel lastiger te negeren. Het is echter wel van belang, dat iedereen zich achter dit standpunt schaart en dit met kracht blijft herhalen. Dit hebben we een paar jaar geleden al eens laten zien, door gezamenlijk te strijden voor een werkgelegenheidsgarantie. Minister Blok wilde medewerkers in de rijksoverheid, net als in de marktsector, gemakkelijker kunnen ontslaan als zij vanwege bezuinigingen niet langer gewenst werden. Door als collectief op te treden voor het behoud van alle medewerker binnen de Rijksdienst, hebben wij dit plan kunnen stoppen en kan nu niemand ontslagen worden vanwege bezuinigingen.

En nu is het inderdaad, zoals ik uit jouw ontevredenheid proef, tijd om te strijden voor een loonsverhoging. De overheidsfinanciën verbeteren, de ontevredenheid onder medewerkers

neemt toe en minister Blok blijft maar weigeren om ons tegemoet te komen. Daarom gaat de NCF, samen met de andere vakbonden, acties organiseren voor loonsverhoging. We gaan jullie, vanaf september, vragen om hieraan een bijdrage te leveren, zodat we met ons allen een vuist kunnen vormen tegen de nonchalante en arrogante houding van dit kabinet en onze werkgever. Zij zijn het die ons inmiddels al vier jaar lang een fatsoenlijke loonsverhoging door de neus hebben geboord.

Als je ontevreden bent met jouw huidige situatie, dan kun je denken: 'wat heb ik aan mijn vakbond?' Je kunt ook proberen om je situatie te verbeteren, met behulp van jouw vakbond. Als we allemaal voor hetzelfde strijden, dan zul je zien dat er veel meer mogelijk is dan dat je nu denkt. Daarom vraag ik jou en jouw collega's om niet te blijven hangen in gemopper en passiviteit. Ga samen met de NCF en de andere vakbonden de strijd aan voor een verbetering van jouw huidige situatie.' We zien elkaar in september.



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. Via Twitter kun je haar dagelijkse werkzaamheden volgen: @mariannewendt.

Colofon

Hoofdredactie
Hans Stoutjesdijk
en Piet van
Sintmaartensdijk

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

Eindredactie
Hans
Stoutjesdijk

Fotografie
Dick Klok, Rob
van Polanen,
Chris Regtop en
Hans Stoutjesdijk

**Vormgeving en
opmaak**
Digidee concept
creatie emotie,
Enschede

Druk
Quantes
Grafimedia,
Rijswijk

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

Verschijnt
6x per jaar

ISSN: 2211-8624

Ingenomen stand-
punten in het
blad vertegen-
woordigen niet
noodzakelijker-
wijs die van
de NCF.

© NCF 2014

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.

Mijn gezin beschermen, zo doe ik dat!

'Mijn gezin betekent alles voor mij. Als mijn kinderen en mijn partner gelukkig zijn, ben ik ook gelukkig. Soms denk ik wel eens na over hoe het financieel zou gaan als ik of mijn partner zou overlijden. De ander moet dan verder kunnen. In elk geval zonder financiële zorgen.'

Loyalis.nl/beschermmijngesin



Loyalis

Je leeft, je verandert, Loyalis verandert met je mee