



Bondig.

Douanetoezicht op de Waddenzee

Pagina 6

Magazine voor de leden van de NCF

Bondig.

Uitgave 32 - Juni 2016

PAG 10

Ontzuling op de Noordzee

PAG 15

De NCF en jongeren,
jongeren en de NCF

INTERVIEW

PAG 16

Hanneke Dorssers

NCF
behartigt.

In deze Bondig



Douanetoezicht op de Waddenzee: nieuwe stijl

De Douane in Harlingen (Friesland) heeft sinds kort twee nieuwe boten. Deze zullen worden ingezet voor het vernieuwde toezicht op de Waddenzee.

6



Nieuwe regelgeving zwangerschapsverlof bij tweelingen of meerlingen

Je kent die reclame wel: 'één, twee, drie, het zijn er drie, hè, papa?' Een blijde mama, een springend kind dat op haar vingertjes tot drie telt en een verbijsterde vader.

9



Ontzuiling op de Noordzee

'Toezicht doen we samen!'. Een bekende kreet binnen de Douane. Het uitgangspunt is dat de steeds complexere maatschappij, mens en organisatie dwingt om samen te werken voor het bereiken van doelen.

10



Ik vertrek, maar weet nog niet waarheen.

Het Algemeen Dagblad meldt op 1 april 2016 op haar krantenwebsite: 'Veel werknemers van de Belastingdienst hebben interesse in de vrijwillige vertrekregeling die op 1 februari 2016 is ingegaan.'

16

En verder in deze Bondig

Van de voorzitter

Deskundigenoordeel, een handig middel

Appeltje-eitje

Buitenhof over het pensioenstelsel? Niet verrassend. Helaas.

De NCF en jongeren, jongeren en de NCF

Vraag het Marianne Wendt

Wist je dat..?

PAGINA 3

PAGINA 4

PAGINA 5

PAGINA 14

PAGINA 15

PAGINA 18

PAGINA 19

Nederlandse Categoriele vakvereniging Finantiën
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 en ledenadministratie

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

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 de voorzitter

Rare dingen, die afspraken

Of het nu om de uitleg van een referendum gaat of over een afspraak met je eigen baas; als er geld bij komt kijken gelden er blijkbaar andere wetten.

Hoe vreemd kan het zijn?

Je hebt een financieringsprobleem als gevolg van een door de top uitgedachte afspraak. Als wij ons niet aan onze financiële afspraken houden volgt er loonbeslag en daarna dreigend ontslag.

Als onze werkgever samen met de politiek hun financiële afspraken niet nakomt volgt er blijkbaar een sanctie voor het personeel.

Zo vreemd kan het zijn!

Hoe los je jouw eigen problemen op?

Binnen mijn huishouden kan ik niet investeren in alles wat ik wil. Ik moet dus temporiseren en sommige investeringen uitstellen.

Als onze werkgever financieel niet uitkomt, willen ze alles gewoon in hetzelfde tempo verder laten gaan en volgt er blijkbaar een sanctie voor het personeel.

Zo los je dus je eigen problemen op!

Liefde?

Als ik thuis problemen met mijn kinderen heb, dan probeer ik dat op te lossen door liefde te investeren in onze band. Liefde stop je namelijk in een langdurige relatie met degenen waarmee je lang samen zult zijn of bent geweest.

Als onze werkgever problemen heeft in zijn *werkhuis*, dan investeren ze blijkbaar niet in een oplossing die de band met het personeel verbetert, maar reageren ze zo zakelijk dat van een warme band (straks) helemaal geen sprake meer is.

Liefde!

Ik kan zo nog wel een tijdje doorgaan, maar dat wil ik niet omdat ik dan treurig word. Er zijn zoveel mensen die het maximale willen en kunnen geven aan dit mooie bedrijf. Zij krijgen momenteel te weinig terug voor wat ze zo'n lange tijd hebben gegeven. Bedrijven bestaan omdat mensen er werken.

Ooit hoorde ik deze baas zeggen: "Mijn mensen zijn mijn grootste bezit."

De bittere werkelijkheid is dat geld belangrijker is.

Nee, geef mij dan maar de 'warmte van de NCF'.

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



Albert van der Smissen

In memoriam - Hans Stoutjesdijk

Op de redactievergadering van 31 maart 2016 kondigde Hans Stoutjesdijk zijn tijdelijke afwezigheid aan. Hans moest worden geopereerd en daarna zou hij zo'n drie maanden moeten revalideren. Kort na de operatie belandde Hans weer in het ziekenhuis. De dames en heren medici hadden slecht nieuws voor Hans. De kans op genezing was niet groot. Op zaterdag 18 juni 2016 is Hans opgenomen in een hospice in Goes. Iedereen weet wat opname in een hospice betekent. De levensverwachting bedraagt dan nog maar (maximaal) drie maanden. Na iets meer dan één week in de hospice, in de nacht van zaterdag 25 juni 2016 op zondag 26 juni 2016, is Hans overleden.

Hans was de hoofdredacteur/eindredacteur van

Bondig; een taak die hij met veel ijver en plezier vervulde. Een redacteur of fotograaf deed nooit tevergeefs een beroep op Hans als het ging om een idee voor een artikel of foto.

Dat alles gaan we nu missen bij de redactie, maar op termijn komt hier wel een oplossing voor. Het grootste gemis geldt voor Elvira, de echtgenote van Hans. Zij moet alleen verder. De leegte die Hans achterlaat is groot, maar in Elvira's hart zal Hans altijd blijven voortleven.

Redactieteam Bondig en bestuur NCF

Deskundigenoordeel, een handig middel

Regelmatig krijgen de juristen van de NCF vragen over ziekteverzuim. Problemen met teamleiders, omdat deze ziekmeldingen niet accepteren, of problemen rond re-integratie tijdens ziekte, komen veelvuldig terecht op de bureaus van de huisadvocaat van de NCF.



Bas

Bas meldde zich onlangs in paniek bij de NCF. Na een lang gesprek bleek dat Bas zich had ziekgemeld wegens psychische problemen. Die problemen waren er al langer, maar Bas hoopte dat ze met een beetje hard werken op de achtergrond zouden raken. Niets bleek minder waar en tijdens het eerste gesprek bleek dat het echt niet goed ging met Bas. Zijn teamleidster dacht hier echter anders over en stuurde hem naar de bedrijfsarts. De bedrijfsarts zag ook dat Bas op zijn zachtst gezegd niet goed in zijn vel zat en drong er op aan dat Bas een psycholoog zou bezoeken. Hij oordeelde echter ook dat Bas wel in staat was de helft van zijn arbeidsduur te werken zonder beperkingen wat betreft werkdruk en werkomgeving. Bas was het met het tweede deel van het oordeel van de bedrijfsarts niet eens en zat met zijn handen in het haar. Juist het moeten halen van productie in een drukke omgeving leidde tot veel extra stress bij Bas.

Op advies van de jurist van de NCF vroeg Bas aan het UWV direct een deskundigenoordeel, ook wel een second opinion genoemd. Hij kon gelukkig snel terecht. De arts van het UWV oordeelde dat Bas op dit

moment wel in staat was om te werken, maar niet zijn eigen werkzaamheden op zijn eigen werkplek kon uitvoeren. Van het deskundigenoordeel wordt niet afgeweken, dus voor Bas moesten andere werkzaamheden worden gevonden op een rustige werkplek. Dit bleek geen probleem en Bas kon zich in alle rust richten op zijn behandeling. Daarnaast kon hij zijn werkritme behouden en zijn arbeidsduur verder uitbreiden.

Voor welke vragen?

Een deskundigenoordeel kan zowel door de medewerker als door de werkgever worden aangevraagd via de website van het UWV en geldt voor meerdere vragen. Het UWV beoordeelt in een deskundigenoordeel bijvoorbeeld of jij volledig je eigen werk kunt doen. Vooral als er een verschil van mening bestaat tussen de medewerker en de bedrijfsarts over de vraag of de medewerker arbeidsongeschikt is, wordt vaak een deskundigenoordeel aangevraagd.

Maar, ook bij langdurige arbeidsongeschiktheid is het een veelgebruikt middel om bijvoorbeeld te beoordelen of je genoeg gedaan hebt aan je re-integratie. Is het werk dat je wil

of moet doen, passend voor jou? Ook de vraag of de werkgever genoeg heeft gedaan voor jouw re-integratie kan door het UWV worden behandeld in een deskundigenoordeel. Tot slot kan het UWV antwoord geven op de vraag of jouw ziekteverzuim binnen 26 weken kan verminderen wanneer jouw werk wordt aangepast of wanneer je wordt herplaatst in een andere passende functie, eventueel met bijscholing. Het UWV kijkt bij die laatste vragen naar de geschiedenis van de re-integratie en beoordeelt wat er is gebeurd. Het UWV geeft dus géén advies over hoe het verder moet.

Hoe snel en wat kost het?

Een deskundigenoordeel over de vraag of je arbeidsongeschikt bent of over een meningsverschil met de bedrijfsarts over re-integratie moet je uiterlijk drie dagen nadat het advies van de bedrijfsarts is gegeven aanvragen. Het moet dus snel.

De kosten bedragen € 100,-, maar als je in het gelijk wordt gesteld, worden deze kosten vergoed door de werkgever.

In de tussentijd

Het vragen van een deskundigenoordeel heeft geen schorsende werking. Dat betekent dat als er bijvoorbeeld een werkhervattingsadvies van de bedrijfsarts ligt waaraan je geen gehoor geeft, je bezoldiging kan worden ingehouden. Word jij als werknemer door het UWV in het gelijk gesteld dan wordt je bezoldiging alsnog uitbetaald.

Heb je nog vragen over het deskundigenoordeel, schroom dan niet en neem contact op met de NCF. We helpen je graag.



Jacqueline
Choufoer-van
der Wal

Eens een hondenleven, altijd een hondenleven

Soms lees je zóiets 'absurds' op het internet, dat subiet het gevoel voor realiteitszin zeer ernstig wordt aangetast. Word ik hier nu op kafkaëske wijze voor de gek gehouden? Moet ik dit écht serieus nemen? Ben ik wellicht aan het dementeren? Voorbeeld? Oké, hou je vast. In de Algarve (Portugal) maken traditionele zeevissers dankbaar gebruik van de verbluffende visvangkwaliteiten van de duikpoedel. Een wat? Ja, je leest het goed: de duikpoedel. Deze hondensoort kan minuten zonder duikbril, zuurstofmasker en -tank, meters diep onder water zwemmen en is door onze schepper zelfs voorzien van zwemvliezen tussen de tenen. De vissen worden eerst met gezwinde spoed opgejaagd en vervolgens instinctief met de bek een visnet ingedreven. Doordat ook in Portugal de visvangstmethoden danig evolueren, is de duikpoedel thans helaas overbodig geworden. De soort sterft inmiddels langzaam uit. Jammer, dat daardoor wéér een folkloristisch gebruik uit de gratie raakt. Maar, zo gaat dat; dingen komen en dingen gaan. Overigens, heden ten dage zijn de laatst overgebleven exemplaren ondergebracht in een duikpoedelreservaat, alwaar ze liefdevol door vrijwilligers worden verzorgd. Ga dat zien! Het is dé toeristische attractie van de regio.

Worden er in Nederland ook honden ingezet om de mens te helpen bij de vangst? Jawel, de Douane heeft zowel een drugs- als een geld- en een explosievenhond op de 'loonlijst' staan. Daarnaast kan de Raad van Bestuur (RvB) van de Belastingdienst nog steeds gebruikmaken van de spreekwoordelijke controlebloedhonden van de Buitendienst. Deze wat oudere soort werd in het prehorizontaal toezichttijdperk zeer succesvol gefokt op de Belastingacademie te Utrecht en kan voor iedere controleklus probleemloos op pad gestuurd worden. Het geld rolt vervolgens in grote hoeveelheden 's Rijks schatkist binnen. Succes verzekerd! Bekende (maar door het management steeds minder geroemde) kwaliteiten van de controlebloedhond zijn: eelt op de ziel, streetwise, gezonde dosis wantrouwen/achterdocht, evenwichtig karakter, doorwrochte boekhoud- en wetkennis, vasthoudendheid,

gewiekste prater/onderhandelaar, hart voor de zaak, bereidheid om eigen auto tegen belaste vergoedingsfooï in te zetten voor de Dienst, gezond verstand, kritische grondhouding, realiteitszin én een grote drang om uitwedstrijden te winnen.

Helaas wordt de controlebloedhond met uitsterven bedreigd door de immer voortwoekerende automatiseringsdrift én 'het werken met klanten op basis van convenanten'. Inmiddels wordt het modebeeld bepaald door jonge, aibare, hoogopgeleide toezichtteckels en kritiekloos met de klant én het management meekwispelende, nét uit het nest komende kantoorschoothondjes. De riem en de muilkorf kunnen dientengevolge tot nader order achter slot en grendel worden opgeborgen. Aan deze attributen kan bij de Belastingdienst inmiddels een museaal karakter worden toegedicht. Die goede oude tijd komt waarschijnlijk nooit meer terug, alhoewel enkele collegiale 'zieners' daar zonneklaar anders over denken. Ach, de toekomst zal het leren. Wie dan leeft, wie dan zorgt.

De laatst overgebleven exemplaren van de controlebloedhond zullen, ná toekenning van bruto 75.000 euro overtolligheidspremie door de Switch-directie, op korte termijn worden ondergebracht in een door het Ministerie van Financiën zwaar gesubsidieerde controlebloedhondenkennel. Daar zullen ze, na het volgen van een verplichte cursus Pensioen In Zicht (PIZ), liefdevol door geresocialiseerde ex-bajesklanten worden verzorgd. Deze kennel vormt vanaf 1 augustus 2016, samen met Zeehondencentrum Pieterburen, dé toeristische attractie van Nederland.

Eens een hondenleven, altijd een hondenleven.



Harlingen

Douanetoezicht op de Waddenzee: nieuwe stijl

De Douane in Harlingen (Friesland) heeft sinds kort twee nieuwe boten. Deze zullen worden ingezet voor het vernieuwde toezicht op de Waddenzee. Voordat dit toezicht begint worden er eerst nieuwe schippers en bemanningsleden opgeleid.

Eén van de schippers is aan het einde van zijn training en toe aan zijn examen. 'Bondig' vaart een ochtend met hem mee en neemt deel aan een opleidingsdag.

De Glinder

Harlingen, acht uur in de morgen. Na een ontbijtje in een rustiek 17e-eeuws hotelletje, worden wij opgehaald door Henk Mulder. Henk is teamleider Fysiek Toezicht en met hem heb ik deze dag geregeld. Hij brengt ons naar het schip 'de Glinder' van de Koninklijke Marechaussee, even verderop in de Noorderhaven. Daar hebben we afgesproken met twee collega's, Sebastiaan Herber en Berend Groot Wassink, om een dag mee te varen tijdens een opleidingsdag over de Waddenzee met één van de nieuwe douaneboten.

De avond ervoor zijn de fotograaf en ik gearriveerd in Harlingen. Het stadje is één van de bekende 'elf steden' in Friesland, heeft al bijna acht eeuwen stadsrechten en telt tegenwoordig zo'n 15.000 inwoners. Hiermee is het de op vier na grootste plaats in de provincie. Harlingen dankt haar welvaart voornamelijk aan haar haven, de belangrijkste in Friesland. Die welvaart is duidelijk af te lezen aan de prachtige oude huizen die in de stad en op de kade staan. De meeste zijn in goede staat, rijk versierd met allerlei kunstige ornamenten.

Even buiten Harlingen ligt de Noorderhaven, thuisbasis van de Glinder. Het schip heeft jarenlang dienst gedaan op de Waddenzee maar tegenwoordig ligt het aan wal en dient het als trainings- en briefingslocatie. Het schip heeft een blauwe romp, blauw als het water



waarop het drijft. Zo vroeg in de ochtend is het nog vrij donker als wij aan boord komen van het grote schip. Onze weg zoekend tussen de kombuis, die er erg schoon en goed verzorgd uitziet, het toilet, de slaapcabines en allerlei spullen, zoals kabels, zwemvesten, technische apparatuur en gereedschappen, vinden we uiteindelijk de briefingsruimte.

Pre-Sail

Sebastiaan en Berend zijn al druk bezig met de voorbereidingen van deze dag. We schuiven bij hun aan in de briefingsruimte en worden ingelicht over onze tocht over de Waddenzee. De twee bekijken de weerscondities op het internet en pakken er zelfs kaarten bij om de route op het water te bepalen. Sebastiaan vult allerlei gegevens in op de daarvoor bestemde documenten. 'Pre-Sail' wordt deze voorbereiding genoemd, legt Berend uit. 'Dit wordt iedere dag gedaan voordat we op zee gaan', vertelt hij verder.

Tegenwoordig werkt de Douane in Harlingen met controleopdrachten die geproduceerd worden door het Douane Landelijk Tactisch Centrum in Rotterdam. Dat is een heel verschil met een aantal jaren geleden toen de Glinder erop uittrok. Dat schip voer de hele dag over de Waddenzee terwijl de Douane er nu alleen op uittrekt als er een controleopdracht is. 'Normaliter staat er op zo'n controle-opdracht vermeld dat we de plezier- en vrachtaart op de Waddenzee moeten controleren', vertelt Sebastiaan. 'Maar het kan ook zijn dat we een opdracht krijgen om een schip te controleren waar mogelijk drugs aan boord aanwezig zijn', vult Berend aan. In dat geval krijgen ze opdracht om specifiek dat ene schip te controleren.

Uit de Pre-Sail blijkt dat de temperatuur deze ochtend negen graden is, de luchtdruk 1010 MPa is, de windkracht vijf, het zicht rond de 21 km en dat de zon zwak schijnt. Prima



Peter van Diepen

condities om te gaan varen. We gaan de Waddenzee op om de plezier- en vrachtaart te controleren en ook om een aantal oefeningen te doen met het schip. Berend heeft over ruim een week examen en wil van deze gelegenheid gebruik maken om nog een keer zijn maritieme vaardigheden aan te scherpen. Sebastiaan is zijn instructeur.

De nieuwe boten zijn veel kleiner dan de Glinder maar ogen dankzij hun rankheid en aerodynamica een stuk sneller.

RR901

Na de briefing lopen we naar de twee nieuwe douaneboten van Engelse makelij, de RR901 en de RR902 (RR staat voor Rijks Rederij), even verderop in de Noorderhaven. De nieuwe boten zijn veel kleiner dan de Glinder, maar ogen dankzij hun rankheid en aerodynamica een stuk sneller. Berend pompt met de hand de rubberen bescherm- en stootrand om de RR901 op en ook de motor wordt voor het vertrek nog even nagekeken. Twee glimmende motoren met ieder een indrukwekkende 370 pk (samen net zoveel als een pittige Ferrari) liggen in het achterruim, klaar om de boot naar hoge snelheden op het water te stuwen als dit nodig is.

Veiligheid aan boord is iets dat heel belangrijk is en daarom controleren de twee douanemannen de boot uitvoerig voordat we vertrekken. We krijgen zwemvesten om en gaan zitten in de ultramoderne stoelen met verstelbare leuningen en handgrepen, om steun te hebben als de boot met grote snelheid vaart. Hier vandaan heb ik prachtig uitzicht over het dashboard, dat heel modern oogt. Op digitale schermen worden alle belangrijke data weergegeven, zoals de buitentemperatuur, vaarsnelheid en de diepte van het water. Radarbeelden laten zien waar het druk is op het water. Als alles is gecontroleerd kan de tocht beginnen.

Veiligheid aan boord is iets dat heel belangrijk is en daarom controleren de twee douanemannen de boot uitvoerig voordat we vertrekken.

Op open zee

In het kanaal, richting de sluis van Harlingen, zorgt Sebastiaan ervoor dat de boot met een snelheid van ongeveer 13 kilometer per uur vaart en ook let hij erop dat hij geen andere boten inhaalt. 'Dat hoort bij de regels en etiquette op het water en daar houden wij ons strikt aan', legt hij uit. Als de sluisen zich openen, openbaart zich voor ons de haven van Harlingen en de Waddenzee. Het is rustig weer, de zon schijnt en de golven gedragen zich ingetogen. Er liggen heel wat boten in de haven en de kleine witte vuurtoren, op de kop van de haven, lijkt als een soort beschermheer uit te kijken over het eindeloze water dat zich voor ons uitstrekt.

In een rechte lijn varen we langs de kust en houden zo het vaarverkeer in de gaten. Het is niet zo druk op het water. Hier en daar varen zeilboten en pleziervaartuigen en zijn de contouren van vrachtschepen herkenbaar die zich in de verte statig

een weg banen over de Waddenzee.

Eenmaal op open water voert Berend de snelheid van de boot op naar veertig à vijftig kilometer per uur. 'Je moet geconcentreerd varen op de Waddenzee', legt hij uit. Er zijn maar een paar vaargeulen die diep genoeg zijn. De rest is zo ondiep dat ze droog komen te vallen als het water zich met eb terugtrekt uit de Waddenzee. Dat zijn de bekende plekken waar je kunt wadlopen. Het water oogt daar ook bruiner dan in de vaargeul.

Sebastiaan en Berend overleggen veel met elkaar. Ze willen vandaag oefenen voor het examen van Berend. De opleiding tot schipper duurt twee jaar en behalve veel oefenen met het schip, krijgt Berend ook theorielessen. Hij is de meer technische man van de twee, iets wat erg handig is aan boord. Hij sleutelt graag aan oldtimers en is erg geïnteresseerd in techniek. Sebastiaan is opgeleid bij de mariniers. Hij





'We gaan oefenen met naast elkaar varen.'

Laatste oefening

Inmiddels is het al tegen het einde van de ochtend. We hebben een groot gebied verkend en zijn tientallen vaartuigen tegengekomen. Plots gaat de telefoon. Het is de bemanning van de RR902. Zij melden dat zij ook op zee komen en zich graag bij de RR901 willen voegen. Tijd voor de laatste oefening op zee.

Al gauw zien we een stipje de haven uit varen dat al gauw de vorm aanneemt van de tweede douaneboot, de RR902. De bemanning van de twee schepen houdt contact via de telefoon. Naarmate de RR902 nadert, voert de RR901 haar snelheid op. 'We gaan oefenen met naast elkaar varen', legt Berend uit. Dat is één van de manoeuvres die een schipper op een douaneboot onder de knie moet hebben als een schip gevisiteerd moet worden. De twee schepen varen met grote snelheid over het water. Golven spatten op en langzaam stuurt Sebastiaan de RR901 naar de andere boot. Tot de schippers van beide boten zo vlak bij elkaar zijn dat ze elkaar in de ogen kunnen kijken en naar elkaar zwaaien. Ook deze oefening is geslaagd.

Berend en Sebastiaan glunderen. Het is aan hen duidelijk te zien dat ze hun werk leuk vinden. Als de twee schepen zich scheiden met ieder een ruime bocht naar stuur- of bakboord, varen we terug naar de haven van Harlingen. De kleine witte vuurtoren ligt als een inmiddels vertrouwd baken aan de horizon en wijst ons de richting waarheen wij moeten varen. Onderweg, terug naar het thuishonk, evalueren Berend en Sebastiaan de ochtend. Enigszins wankel stappen wij daarna aan wal. We zijn een aantal uren op zee geweest en dat is in onze benen gaan zitten. We nemen enthousiast afscheid van de bemanning. Met zo'n gedegen opleiding kan het bijna niet anders dan dat Berend zal slagen voor zijn examen.

heeft een vaaropleiding gevolgd en brengt veel ervaring mee voor zijn functie als instructeur. Als ze een groot vrachtschip in de verte zien dat ze willen verkennen, wordt er gebruik gemaakt van de vele pk's aan boord en wordt de snelheid van de boot opgevoerd.

Topsnelheid

Ik zie de digitale snelheidsmeter gestaag oplopen van veertig, vijftig, zestig, zeventig tot maar liefst 82 kilometer per uur. Dat is de topsnelheid van de boot en dat is op water enorm snel. Het vrachtschip, dat we even daarvoor nog aan de horizon zagen varen, wordt al snel ingehaald. Het blijkt om een grote ferry te gaan die volgestouwd is met containers en lading. Na inspectie van de boot varen we langs de stuurcabine van de ferry en zwaaien de twee douaniers naar de bemanning. Zwaaien is een belangrijk ritueel op het water en de twee douanemannen hechten hier veel waarde aan.

Man overboord

Veiligheid aan boord is cruciaal. Eén van de dingen die aan boord kunnen geschieden is dat er met slecht weer iemand overboord valt. Je moet dan precies weten wat er moet gebeuren en daarom wordt hierop flink geoefend. Vandaag is het de laatste keer voor het examen dat Berend deze procedure kan oefenen.

Sebastiaan loopt naar de achterkant van de boot en pakt een grote boei. Berend geeft gas. 'Man overboord!', schreeuwt Sebastiaan en gooit de boei met een boog in het water. Berend reageert meteen. Hij gooit het roer om en vraagt aan Sebastiaan welke richting hij op moet varen. Door de aanwijzingen van Sebastiaan en door goed manoeuvreren van de boot weet Berend de boot in korte tijd langs de 'drenkeling' te positioneren, zodat deze weer aan boord gehaald kan worden. 'Dat heb je mooi gedaan', is het korte maar tevreden commentaar van Sebastiaan op de actie van Berend.

Nieuwe regelgeving zwangerschapsverlof bij tweelingen of meerlingen



Je kent die reclame wel: 'één, twee, drie, het zijn er drie, hè, papa?'

Een blij mama, een springend kind dat op haar vingertjes tot drie telt en een verbijsterde vader.

Meerlingen; het komt niet vaak voor, maar als het je overkomt dan zijn er heel wat vragen. Zoals: is er een grotere kans op een vroeggeboorte? – Ja, die is er. Of: hoe vaak komt het voor dat er een meerling wordt geboren? – Van de 1.000 geboorten zijn ongeveer 19 tweelingen en van de 10.000 geboorten is 1 een drieling. Er zijn nog talloze andere vragen die je aan een arts kan stellen of aan verenigingen die actief zijn op dit gebied, zoals de Nederlandse Vereniging van Ouders van Meerlingen (www.nvom.nl).

Ook het kabinet heeft onderkend dat het krijgen van een tweeling/meerling toch anders is dan de geboorte van één kind. Per 1 april geldt er dan ook een nieuwe regeling zwangerschapsverlof bij tweelingen of meerlingen.

Wat houdt de nieuwe regeling in?

Verwacht je een tweeling of meerling? Dan kan je eerder met zwangerschapsverlof: 10 tot 8 weken vóór jouw verwachte bevallingsdatum. Dit was 6 tot 4 weken, zoals nu nog steeds bij vrouwen die één kind verwachten.

Let op: je telt terug vanaf de dag ná de verwachte bevallingsdatum. De dag dat je bevalt, hoort nog bij het zwangerschapsverlof.

Hoe lang kan het zwangerschaps- en bevallingsverlof samen duren?

Dat weet je pas na de bevalling. Op de werkelijke bevallingsdatum stopt het zwangerschapsverlof. De volgende dag begint vervolgens je bevallingsverlof. Jouw bevallingsdatum bepaalt hoelang je bevallingsverlof nog duurt. Maar, dat is in ieder geval minimaal 10 weken.

Tweeling/meerling te vroeg geboren?

Beval je eerder dan de uitgerekende datum? Dan duurt je zwangerschapsverlof dus korter. Je mag dan de gemiste dagen van het zwangerschapsverlof optellen bij jouw bevallingsverlof. Maar let op: dit kan alleen als jouw zwangerschapsverlof minder dan 6 weken heeft geduurd.

Hoe wordt dit berekend?

Je hebt recht op minimaal 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof samen. Hierbij bestaat het bevallingsverlof uit minimaal 10 weken.

Ben je bevallen?

Dan wordt van de 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof het aantal dagen zwangerschapsverlof afgetrokken.

Was jouw zwangerschapsverlof langer dan 6 weken?

Dan wordt er maximaal 6 weken afgetrokken en niet meer. Zodoende blijf je recht hebben op minimaal 10 weken bevallingsverlof.

Toch doorwerken in die 10 tot 8 weken zwangerschapsverlofperiode?

Dat kan. Deze periode van twee weken, de tiende en negende week voor je verwachte bevallingsdatum, heet de 'flexibiliseringsperiode'. Wanneer je echter besluit om tijdens deze flexibiliseringsperiode door te werken, dan kan je deze dagen niet optellen bij het bevallingsverlof.

Meer info

UWV: <http://tinyurl.com/jjagbqu>

Rijksoverheid: <http://tinyurl.com/gw7o52n>



Angelique
Kansouh



Kustwachtcentrum

Ontzuijing op de Noordzee

'Toezicht doen we samen!'. Een bekende kreet binnen de Douane. De kreet komt uit het Handhavingsplan Douane 2015. Het uitgangspunt is dat de steeds complexer wordende maatschappij, mens en organisatie dwingt om samen te werken voor het bereiken van doelen. Dat is een helder uitgangspunt, maar hoe wordt hier in de praktijk vorm aan gegeven en wat zijn de ervaringen op de werkvloer?

Een bekend voorbeeld is de samenwerking van de Douane op Schiphol met partijen als de Koninklijke Marechaussee en de luchthaven Schiphol. Daarnaast werken douanekantoren onderling ook samen, zoals het leveren van bijstand door regiokantoor Amsterdam aan Schiphol Cargo als het gaat om post- en koerierstaken. Maar hoe zit dat met minder bekende werkstromen, zoals de douanetaak bij de Kustwacht? Hoe klinkt de bekende kreet bij dit douaneonderdeel, dat de veiligheid en de (fiscale) integriteit van het grensoverschrijdende goederenverkeer over zee voor haar rekening neemt? We zetten theorie en praktijk naast elkaar!

Een bezoek aan het Kustwachtcentrum in Den Helder leert dat, hoewel het douanewerk bij de Kustwacht weinig in de spotlights lijkt te staan, werk in het kader van samenwerking een bijzonder beeld oplevert. De Nederlandse Kustwacht heeft een unieke positie binnen de publieke sector. De organisatie werkt voor vijf ministeries, die ook de gezamenlijke aansturing

verzorgen. De Kustwacht functioneert zodoende als een netwerkorganisatie waarin de Douane een belangrijke rol heeft. Taken liggen op het gebied van dienstverlening en handhaving en gaan van incidentbestrijding tot toezicht op de naleving van wetgeving en verplichtingen.

De Nederlandse Kustwacht heeft een unieke positie binnen de publieke sector.

Ontstaan en doel

Vanuit de huidige beleidslijn die in 2007 is ingezet, wordt beoogd een volledig overzicht van – en inzicht in – de veiligheidssituatie op de Noordzee te creëren, door samenwerking en informatiegestuurd toezicht. Om dit te bereiken, is er een variëteit aan initiatieven ontwikkeld. De totstandkoming van een Maritiem Informatie Knooppunt (MIK-NL) op het Kustwachtcentrum in Den Helder, is daar één van.



Aurora
Guds

In 1987 werd de Kustwacht opgericht. Hoewel er invulling werd gegeven aan zowel dienstverleningstaken – nautische veiligheid / search and rescue (SAR) – als handhavingstaken, vormden de aanslagen op de Twin Towers in 2001 een belangrijke aanleiding om de veiligheid op de Noordzee te vergroten. Er kwam aandacht voor de maritieme risico's. Alle ministeries met een belang op de maritieme buitengrens kregen opdracht om hun werk nog beter te doen. Daarbij werd al snel duidelijk dat de afzonderlijke partijen een goede informatiepositie hadden op hun eigen terrein, maar dat een koppeling tussen die informatie ontbrak. Er was sprake van pure verzuiling en er moest iets gebeuren in de koppeling van informatie. In 2007 is in opdracht van de Ministerraad een rapportage 'Veiligheidsconcept Noordzee' opgesteld door een interdepartementale en multidisciplinaire werkgroep. Het rapport gaf een beeld van situaties die een risico vormden voor de veiligheid, waar tot dan toe geen inzicht in bestond. Voorbeelden zijn olie- en gaswinning en de uitbreiding van windmolenparken. De conclusies en bevindingen van het rapport waren aanleiding voor de Raad van de Kustwacht om een vervolgtraject te starten.

'Ut Multiplicandum Partitur'

Het tweede project 'Veiligheidsconcept Noordzee' onderzocht een integrale werkmethode waarmee structureel risico's op het gebied van veiligheid op de Noordzee in kaart kon worden gebracht. Een pilot bij het Kustwachtcentrum dat op deze werkwijze stelde, toonde aan dat de voorgestelde integrale werkwijze goed werkte. Principe van deze methode is informatie te vermenigvuldigen door gegevens te delen: 'Ut Multiplicandum Partitur'. Vanuit gezamenlijke risicoprofielen worden gegevens verzameld, gevalideerd,

gestapeld en geanalyseerd. Hierdoor krijgt de verantwoordelijke autoriteit een dusdanig beeld over de situatie op de Noordzee, dat de veiligheid kan worden beoordeeld. Volgens deze methodiek worden ook risico's die binnen de competentie van andere autoriteiten vallen in de risicoafweging meegewogen. De door het project voorgestelde werkwijze om samen te werken is overgenomen en heeft in 2010 geresulteerd in de oprichting van het Maritiem Informatie Knooppunt (MIK-NL) bij het Kustwachtcentrum in Den Helder. Deelnemende partijen in dit knooppunt zijn de Douane, de Koninklijke Marine, de Koninklijke Marechaussee, de Politie, de FIOD en de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit. In dit MIK-NL wordt alle informatie van de deelnemers gezamenlijk verwerkt tot een risicobeeld. In het MIK-NL worden niet alleen de meldingen van detectiesystemen gedeeld, maar wordt ook informatie gedeeld die uit de informatiesystemen van de deelnemers komt. Bijzonder hierbij is dat een MIK-NL al werd toegepast in meerdere landen, maar dat de toepassing van een geautomatiseerd systeem voor gezamenlijke risicoprofielering van gedetecteerde schepen vooruitstrevend is en nog bijna nergens wordt toegepast.

Fascinatie en nieuwsgierigheid krijgen de overhand als je de ruimte van het frontoffice van het Kustwachtcentrum betreedt.

Samenwerking op de werkvloer

Als je nietsvermoedend het Kustwachtcentrum in Den Helder binnenloopt en je ziet de medewerkers van het frontoffice en het backoffice aan het werk, kun je met je waarneming twee kanten op. Of de medewerkers





hebben met een slaperig hoofd de verkeerde werkkleding aangetrokken, of er is hier sprake van samenwerking tussen verschillende partijen. Het laatste is het geval. Wat namelijk direct opvalt, is dat de mensen die hier in dezelfde ruimte met elkaar aan het werk zijn, allemaal verschillend geüniformeerd zijn of gewoon in burgerkleding gestoken zijn. Als we het over uniek hebben, dan is dat al één aspect.

Fascinatie en nieuwsgierigheid krijgen de overhand als je de ruimte van het frontoffice van het Kustwachtcentrum betreedt. Met de grote, hoge, digitale schermen met ingewikkelde kaarten, lijnen en symbolen heeft het de sfeer van een controletoeren van een vliegveld. Verschillende medewerkers zitten geconcentreerd achter hun bureau dat maar liefst vier schermen bevat. Eén van de medewerkers gaat onverstoorbaar verder met waar hij mee bezig is en het lijkt te zijn alsof hij druk met zichzelf in gesprek is. Later leer ik van mijn douanecollega dat die betreffende medewerker de Watch-Officer is en met een koptelefoontje op bezig is met het uitluisteren van het maritieme noodkanaal. Via dat kanaal kunnen meldingen worden opgevangen van schepen die zich op hetzelfde moment op onze Noordzee, IJsselmeer, Waddenzee of de Zeeuwse stromen bevinden en hulp van de Kustwacht nodig hebben.

Guido Meijer, handhavingsmedewerker frontoffice MIK-NL, vertelt mij wat zijn werk inhoudt. 'Het werk op het frontoffice is puur operationeel en gericht op wat er gebeurt op de Noordzee. Hier komen allerlei meldingen binnen en medewerkers kijken en luisteren naar wat er gebeurt via schermen en het scheepvaartkanaal. Bij meldingen denk je aan incidenten met schepen in de sfeer opsporing of toezicht, maar ook aan reddingsacties (SAR=Search And Rescue), schepen

die in de problemen zitten, schepen die verdacht zijn en/of schepen die regels overschrijden. Bij het frontoffice worden dit soort meldingen het eerst gedetecteerd of gemeld.'

Als er meldingen binnenkomen, dan wordt mede in het belang van de andere partijen meegedacht.

Samenwerken in de praktijk

Hoe de samenwerking met de andere partijen er in de praktijk uitziet, wordt duidelijk als Guido iets meer vertelt over een melding die hij ooit binnen heeft gekregen. Het ging om een melding van een schip, dat een ander schip had waargenomen waarvan het vermoeden bestond dat die een olielek had. Eerste actie die dan ondernomen wordt, is er een varende of vliegende eenheid van de Kustwacht heen sturen om te verifiëren of het vermoeden klopt en te beoordelen wat de omvang van het lek is. Omdat inderdaad geconstateerd werd dat er sprake was van een olielek, was vervolgactie nodig. Het type incident bepaalt naar welke partij de zaak wordt overgedragen om het incident verder af te handelen. In dit geval is de melding overgedragen aan het Team Maritieme Politie, dat in het kader van handhaving van regels omtrent vervuiling de casus oppakt. Naar een dergelijk incident wordt integraal gekeken, want als bij de afhandeling van de casus een vermoeden zou bestaan van ongeautoriseerd goederenvervoer, dan wordt de Douane er weer bij betrokken. Je ziet dus dat de verschillende partijen in eerste instantie de opgedragen taken vanuit de eigen dienst verrichten, maar zodra er meldingen binnenkomen, wordt – mede in het belang van de andere partijen – meegedacht.

Backoffice

De meldingen die bij het frontoffice binnenkomen, worden vaak doorgezet naar het backoffice van het MIK-NL. Dat is het geval als het nog niet helemaal duidelijk is wat er aan de hand is, of als informatie ontbreekt. Zo vertelt Ybele Steenstra, analist MIK-NL, ons over die keer dat bij het frontoffice een melding binnenkwam van een Britse collega van een vliegende unit. Zij hadden een jacht gedetecteerd dat voer onder de Nederlandse vlag, vermoedelijk afkomstig uit het Caribisch gebied. Bij het frontoffice werd de locatie van het jacht opgezocht en gekeken of eenheden van de Kustwacht in de buurt waren om het jacht eventueel te benaderen.

Vervolgens werd de zaak overgedragen aan het backoffice, waar medewerkers aan de slag gingen met de beeldvorming. Dat gebeurt doordat eerst ieder vanuit de dienstige systemen de beschikbare informatie verzamelt over het jacht. Dan gaan de partijen bij elkaar zitten om de verkregen informatie te 'stapelen'. Dat betekent dat de informatie aan elkaar gekoppeld wordt om een zo compleet mogelijk beeld te krijgen van wat er aan de hand is.

'Binnen twee uur wisten we wie de eigenaar was, wat voor type jacht het was, welke route ze hadden gevaren en via de sociale media kon zelfs achterhaald worden wat de personen aanwezig op het jacht de avond tevoren hadden gegeten. Een mooi resultaat. Vastgesteld kon worden dat het hier gewoon om vakantiegangers ging die een rondje Europa aan het varen waren. De opdracht aan de varende eenheden om polshoogte te nemen, bleef uit en verdere controle was niet nodig. De mensen op het jacht hebben nooit geweten dat zij en hun jacht door verschillende autoriteiten onderzocht zijn.'

Kustwacht in burger

Tussen de verschillende geüniformeerde diensten, zitten ook functionarissen in burgerkleding. Dat zijn medewerkers van de FIOD en/of de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit (NVWA). Ook de NVWA werkt vanuit de eigen focus nauw samen binnen het MIK-NL. Deze dienst houdt zich bezig met inspectie op de visserij. De inspecties zijn onder andere gericht op de soort vissen dat wordt gevangen en of er voldaan is aan alle wetgeving, zoals het vissen in bepaalde gebieden en de vistuigen die op een bepaald moment gebruikt worden. Dit laatste heeft betrekking op beperkingen die er zijn op de vangst van bepaalde vissoorten. Zo mag kabeljauw niet ongelimiteerd gevangen worden en moet de jonge vis met rust gelaten worden. Dan zijn visnetten nodig met grotere mazen, waar de NVWA dan op controleert.

De samenwerking met het MIK-NL is relevant, omdat er nu eenmaal vissers zijn die iets anders doen dan vissen. Voor de controles maakt de NVWA ook gebruik van Kustwachtmiddelen. De Kustwacht beschikt namelijk over een handhavingsvaartuig dat ooit speciaal voor de visserijcontroles is gebouwd. Dit schip, de Barend Biesheuvel, is in eigendom van de Rijksrederij en wordt operationeel aangestuurd en ingezet door de Kustwacht. De NVWA-inspecteurs varen ongeveer 45

weken per jaar uit met de Barend Biesheuvel, waarbij soms ook vertegenwoordigers van andere diensten aan boord zijn, zoals inspecteurs van IL&T en de Politie. Bij inspecties worden soms bijzondere situaties aangetroffen, zoals een lading ongecertificeerd hout. In zo'n geval wordt de zaak aan het backoffice overgedragen, die aan de slag gaat met de beeldvorming. Na het stapelen van gegevens en het verkrijgen van een helder beeld, wordt de casus overgedragen aan de bevoegde autoriteit. De ervaring is hier dat het efficiënt is om met andere autoriteiten samen te werken.

Positief

De verschillende medewerkers van het MIK-NL zijn positief over het samenwerkingsconcept. Het gebruikmaken van de informatie uit elkaars systemen, zorgt ervoor dat een situatie sneller en doelmatiger kan worden opgepakt. Ybele Steenstra vindt het een succesvolle ontwikkeling dat de verschillende autoriteiten niet meer alleen op hun eigen eilandje aan het werk zijn, maar ook de samenwerking zoeken: 'Je zou het kunnen omschrijven als de ontzuiling van de Noordzee. En dat is nog maar het begin.' Ybele doet hierbij op de volgende stap om het informatiegestuurd toezicht steeds meer vorm te geven. 'Hierbij is het de bedoeling bevindingen en conclusies te gebruiken voor multidisciplinaire risicoanalyses, zodat het MIK-NL de taken op de Noordzee proactief kan oppakken. Dat is nu echter nog toekomstmuziek waar we later graag meer over horen.'





Vakbondsinformatie

Tv-programma Buitenhof over het pensioenstelsel? Niet verrassend. Helaas.

De lage rente blijft het meest nijpende probleem voor het ABP-pensioen. Eind maart is de dekkinggraad van het ABP 90,4%. Het korten van de pensioenen in 2017 lijkt zo onvermijdelijk te worden, evenals het wederom niet indexeren van het pensioen.

De continue problemen roepen de vraag op: hoe zorgen we ervoor dat ons pensioenstelsel houdbaar blijft in de 21e eeuw? Duidelijk is dat er geen garanties zijn en dat ook in een nieuw stelsel geen sprake zal zijn van gegarandeerde uitkeringen. In tv-programma Buitenhof van 3 april jongstleden komt ABP-bestuursvoorzitter Corien Wortmann aan het woord.

Het pensioenstelsel is een belangrijk onderwerp om te behandelen.

Ten eerste voelen ouderen zich bedrogen omdat hun pensioen gekort wordt, terwijl de ABP-pensioenpot wel zo'n 350 miljard euro bevat. Ten tweede voelen jongeren zich bestolen omdat zij de pensioenen van de ouderen moeten spekken. Bovendien bouwen 1 miljoen Nederlanders sowieso geen pensioen op.

Het is Buitenhof gelukt een bijzondere gast te strikken voor een gesprek over dit belangrijke onderwerp.

Het komt niet vaak voor dat de voorzitter van het grootste pensioenfonds van Nederland – en ooit de 'trots van Nederland' – op televisie komt. Haar tafelgenoten zijn minder mediaschuw. Dat zijn Theo Kock (hoogleraar risicomanagement VU) en Anna Grebentchikova (voorzitter pensioencommissie CNV Jongeren).

Er valt ook wel wat uit te leggen.

Ouderen morren: wat gebeurt er met ons geld? Er was de belofte van een waardevast pensioen. Een pensioen dat zou meestijgen met de prijsverhogingen. Dit gebeurt al jaren niet. En nu dreigt er wederom een korting op het pensioen. Maar, ook jongeren beginnen zich nu te roeren. Zoals Anna Grebentchikova. 'Eerlijk verdelen van de pijn gebeurt niet in het huidige, complexe pensioenstelsel', zo laat ze weten.

Maar het gesprek is tam.

Is het niet veel zinniger om werk en leven anders in te richten? Waarom wachten we eigenlijk met leuke dingen doen als je het nu al zou kunnen doen? Beide vragen komen niet op tafel. Aan de Buitenhof tafel is iedereen het verrassend genoeg redelijk met elkaar eens. Iedereen vindt het huidige pensioenstelsel niet meer van deze tijd. Echt nieuwe oplossingen komen er niet. Natuurlijk opperen de Clavans aan tafel ook weer dat mensen zelf een spaarpotje kunnen opbouwen met bepaalde collectiviteiten, maar dat wisten we twintig jaar geleden ook al. Nee, geen verrassende wendingen of nieuwe inzichten bij Buitenhof. Oude wijn in een best wel belegen, oude zak.

Kijk voor de volledige uitzending van Buitenhof op www.vpro.nl/buitenhof/speel.VPWON_1250228.html.



Angelique
Kansouh

Vakbondsinformatie

De NCF en jongeren, jongeren en de NCF

Zelf ben ik 27 jaar jong en ben ik op 23-jarige leeftijd bij de NCF in dienst getreden. Nooit eerder in mijn leven heb ik erbij stilgestaan om lid te worden van een vakbond. Nu realiseer ik mij dat er vast meer jongeren zijn die zich hier niet mee bezig houden. Ik heb begrepen dat het voorheen redelijk vanzelfsprekend was om lid te worden van de vakbond, zodra je ergens in dienst trad. Familie of collega's wezen je hier wel op.

Tegenwoordig is die vanzelfsprekendheid er niet meer, waardoor de vakbond heel langzaam, beetje bij beetje in de vergetelheid lijkt te raken.

Sommigen beweren dat jongeren geen lid worden van een vakbond uit desinteresse of individualisme. Je bent immers jong en hebt net een nieuwe baan, waarom zou je? Presteren, dat is je wat je wilt. Mijn gedachten gingen niet uit naar situaties waarin dingen verkeerd kunnen lopen. Je hebt het heft in eigen handen, maar je vergeet

hierbij dat je soms ook ongewild in een bepaalde positie terecht kunt komen. In eerste instantie denk je dan misschien aan een rechtsbijstandverzekering, niet aan een vakbond.

Studies tonen aan dat de lage organisatiegraad te maken heeft met het feit dat jongeren vaak werkzaam zijn in bedrijven en sectoren waar de vakbond geen sterke positie heeft en dat jongeren onzekere/tijdelijke contracten hebben. Ze denken niet meteen aan een vakbond. Ook het gebrek aan

persoonlijk contact met leden of vertegenwoordigers van de vakbond zou meespelen. Dat is nu precies de reden waarom ik dit onder aandacht wil brengen.

De kracht van een vakbond is uiteindelijk de wetenschap dat je er niet alleen voor staat. Gezamenlijk iets aan kunnen gaan wanneer dit nodig is. Met z'n allen proberen ergens het beste uit te halen voor de medewerker. Hoe meer leden, des te groter en des te krachtiger de stem. Maar, hier was ik mij niet bewust van en misschien jouw collega ook niet...



Sabrina
Watson



Interview

Ik vertrek, maar weet nog niet waarheen.

Het Algemeen Dagblad meldt op 1 april 2016 op haar krantenwebsite: 'Veel werknemers van de Belastingdienst hebben interesse in de vrijwillige vertrekregeling die op 1 februari 2016 is ingegaan. Op dit moment zouden 4.200 werknemers aangegeven hebben weg te willen. De Belastingdienst schrapte tot aan 2023 gefaseerd zo'n vijfduizend banen. Een vertrekpremie zou daarbij kunnen helpen.'

De 60-jarige Hanneke Dorssers uit Zaltbommel (Belastingdienst/ kantoor Eindhoven) is één van voornoemde 4.200 werknemers. Zij heeft ervoor gekozen om zo snel mogelijk te vertrekken middels Van-Werk-Naar-Werk-variant A (directe uitstroom en vrijwillig ontslag binnen drie maanden met toekenning van de stimuleringspremie).



De regeling is volgens het AD vooral interessant voor mensen met een goedbetaalde functie, die tevens gedurende lange tijd in dienst zijn. Voldoe jij aan beide voorwaarden? 'Ik werk al 36 jaar bij de Dienst, dus qua aantal dienstjaren zit het wel goed. Maar, met mijn schaal 7, kan ik niet zeggen dat ik veel opgebouwd heb. Temeer omdat ik een flinke periode in deeltijd heb gewerkt. In mijn geval zou je kunnen stellen: je komt met niks en je eindigt met niks. Ik ben gewend om te leven op minimumniveau en zoals het er nu naar uitziet, hoef ik er na mijn vertrek per 15 april jl. gelukkig tot 2023 nog nèt geen krantenwijk bij te nemen. Dat is te danken aan de stimuleringspremie, die ik (met enige schroom) ga ontvangen. Ik concentreer me liever op dingen die ik écht leuk vind, zoals reizen, fotograferen en het creëren van kunst.'

Het Algemeen Dagblad schrijft tevens: 'Volgens vakbond NCF zorgen de vele aanmeldingen voor onrust bij de Belastingdienst. De uitstroom van werknemers zou te snel gaan en bovendien zouden de niet door de fiscus beoogde mensen vertrekken. Dat is het gevolg van de regeling voor iedereen openstellen,

meent de vakbond.' De voorzitter van de NCF waarschuwde de Belastingdienst vooraf al, zegt hij tegen het AD: 'Het baart ons zorgen dat de dienstleiding nu een hele hoop geluid maakt, omdat gebeurt wat wij voorspelden. Als ze deze regeling op de helling zetten of als er een verslechtering plaatsvindt, is dat onacceptabel. Ik vind niet dat de regeling omwille van de grote interesse moet worden veranderd. Als dit inderdaad zo uitpakt, zoeken ze maar een oplossing.'

Hanneke, ben jij bezorgd dat jouw rechtspositie zal worden geschaad, omdat de dienstleiding jouw uittreeddatum mogelijkerwijs zonder jouw toestemming gaat uitstellen?

'Nee, daar ben ik niet bang voor. Als er in de toekomstvisie van de Belastingdienst iemand gemist kan worden, is het de C-functionaris en ik vertrouw erop dat mijn werkgever alle gemaakte afspraken nakomt. Zo behandel ik mijn klanten en zo wil ik óók door de leiding van de Belastingdienst behandeld worden. Het loopt echter tot op heden helaas niet zoals het zou moeten lopen. Daarom ben ik boos en teleurgesteld. Ik heb me mijn hele leven gehouden aan het motto 'afpraak

is afspraak'. Ik had maar één vraag: hoe snel kan ik weg? Tóch zijn we inmiddels tachtig dagen verder.'

Kan je iets vertellen over jouw 'carrière' bij de Belastingdienst?

'Ik ben in 1980 fulltime begonnen bij de Douane in Venlo. Daar behoorde ik tot de eerste groep vrouwen die massaal waren ingestroomd. Dat viel in eerste instantie niet mee, want ik belandde daar met mijn 1 meter 63 lichaamslengte in een echte machocultuur. Gaandeweg mijn loopbaan was ik lange tijd de enige vrouw die in de buitendienst bleef werken. Voorbeeld? Voor de klanten was het 'de Douane én Hanneke'. Het heeft heel wat kruim en energie gekost om me daar te handhaven. Gelukkig heeft mijn eigenzinnige en koppige karakter mij daar héél goed bij geholpen! Ook had ik veel profijt van mijn reeds opgedane ervaring in de gezondheidszorg. Op jonge leeftijd heb ik mensen dood zien gaan en daar wordt je karakter door gevormd. Je bent daardoor bijvoorbeeld beter in staat om zaken te relativeren.

In verband met reorganisaties bij 'groen' heb ik in februari 2008 vervolgens de overstap gemaakt



Frank
Verweij

naar belastingkantoor Den Bosch (vanaf 9 april 2015 na sluiting ging ik naar kantoor Eindhoven), alwaar ik tot mijn uittreeditdatum deels in uniform gewerkt heb als toezicht-medewerker buitendienst. Beschouw mij overigens maar als kleine zelfstandige, avonturier en betrokken doener, die niet bang is om fouten te maken. Ons werk doet er écht toe. Wij zijn de 'ogen en oren van de Belastingdienst', maar pasten niet in het budget.'

In 2014 gaf jij in jouw reactie in een Beeldkrantbericht (Kerstkaart 2014) te kennen geen veerkracht meer te bezitten voor loyaal commitment. De redenen hiervan waren met name: computerstoringen, mismanagement, disfunctioneren staatssecretaris, ontbreken van goed gereedschap om je werk naar behoren te kunnen doen, reallocatie van mens en middelen, in bochten wringende collega's die het ook niet meer weten. Vind jij dat 'de mens' er bekaaid van af komt in de Belastingdienstorganisatie?

'Naar de mens wordt helaas totaal niet geluisterd. De processen staan centraal bij de dienstleiding. Het gaat enkel om de cijfertjes. Toezicht-medewerker is een mooie job, (tenminste, als je niet als 'uitzendkracht' wordt ingezet op 'damage') mits je voldoende professionele ruimte krijgt om je werk goed te doen. Dat is helaas niet altijd het geval, omdat je gebonden bent aan

formele regels, richtlijnen, protocollen en computersystemen die de voorspoedige voortgang van je dagelijkse werk kunnen destabiliseren. De administratieve rompslomp die erbij komt kijken, dáár kan ik écht boos om worden! Om te overleven, dien je deze boosheid niet enkel te kanaliseren, maar moet je de zaken en problemen ook samen oppakken en oplossen. Kwaliteit hoeft daarbij kwantiteit niet in de weg te staan. We zijn samen verantwoordelijk en we staan samen sterk! Maar, de waardering mis ik écht. We worden door het management behandeld als een soort uitzendkracht. Ik kan echter met opgeheven hoofd in de spiegel kijken en zeggen, dat ik er maximaal naar gestreefd heb om mijn werk zo goed mogelijk te doen.'

Jij reist veel. Welk inzicht of welke wijze les heeft bijvoorbeeld de reis naar India jou geschonken?

'Keer terug naar je basis. De mensen in India hebben niks: bijna geen geld en een huis zo groot als mijn badkamer. Tóch voelen ze zich middenstander en verbonden met elkaar. Dáár gaat het om dit leven. Iedereen moet dat voor zichzelf kiezen. Alles heeft een prijs. Met low budget reizen is er een groter risico op ziekte en beroving. Dat hoort erbij, als je kiest voor een minvijfsterrenvakantie. Maar, het is de beste manier om te beseffen hoe goed je het hebt in Nederland.

Heeft het werkzame leven jou tot op heden gebracht wat je ervan verwachtte?

'Als kind zei ik: 'ik wil niet in de verpleging én ook niet op een kantoor gaan werken.' Terugkijkend heb ik het tóch allebei gedaan. Dat is zeer verwonderlijk, als ik er nu zo over nadenk. Maar, vaak gebeurt juist dát wat je niet wilt!

Hoe kijk je tegen de Belastingdienst aan, nu je op het punt staat te vertrekken?

'Ik mag niks slechts over de Belastingdienst zeggen, maar ik heb er nu geen goed woord voor over. Punt.'

Wat gaat de toekomst zonder de Belastingdienst jou brengen?

'Als ik naar de toekomst kijk, dan kan ik zeggen: 'ik vertrek, maar weet nog niet waarheen.' Een reis naar het onbekende, dus.'

Wil je nog iets kwijt aan de lezer?

'Op mijn visitekaartje staat de afkorting IABWOASO. Dat betekent: It's a big world or a small one. Het is maar vanuit welk perspectief, op welk moment je ernaar kijkt. Zo kijk ik altijd met een kunstenaarsoog. Vanuit mijn ziel en mijn gevoel. Als je je daardoor laat leiden, dan doe je het altijd goed.'



Vraag het Marianne Wendt

Vraag 1

'Mijn collega ontving van zijn vakbond, de Abvakabo FNV, een e-mail waarin stond dat er een soort verklaring was getekend met andere bonden en ministers. Van de NCF heb ik hier niets over gehoord. Wat staat er in deze verklaring?'

'Vorig jaar ondertekende de NCF samen met twee andere bonden de loonruimteovereenkomst. Het kabinet gaf geld aan overheidssectoren, zodat de bonden eindelijk – na vier jaar – een loonsverhoging konden afspreken in cao-onderhandelingen voor 2015 en 2016. Hetgeen de NCF onmiddellijk gedaan heeft in de cao Rijk.'

De Abvakabo FNV ondertekende deze overeenkomst niet vanwege de afspraak dat voortaan de pensioenen verhoogd worden met de prijsinflatie. Ook de cao Rijk ondertekenden zij niet.'

De samenwerking tussen de vier vakbonden kwam hiermee ten einde. Om de onderlinge verhoudingen te verbeteren en samenwerking mogelijk te maken is een verklaring opgemaakt tussen de ministers van BZK en SZW en de vier vakbonden.'

Met deze verklaring wordt de blik vooral op de toekomst gericht. Er zijn daarbij procesafspraken gemaakt over de wijze van overleg, over pensioen en over de uitvoering van de loonruimteovereenkomst.'

Met het tekenen van deze verklaring is de samenwerking tussen de vier bonden binnen de sector Rijk weer hervat.'

Vraag 2

'Waarom drongen de bonden aan dat de verkiezingsdatum van de medezeggenschap gehandhaafd zou blijven? Hierdoor hebben de medezeggenschapsleden erg weinig tijd om de verkiezingen voor te bereiden en goede kieslijsten samen te stellen. Ik heb het gevoel dat dit ten koste gaat van de zorgvuldigheid. Indien we uitstel hadden gekregen dan hadden we tijd gehad om alles zorgvuldig voor te bereiden.'

'Het klopt dat er erg weinig tijd zat tussen het moment dat er duidelijkheid was over de medezeggenschapsstructuur en de aankomende verkiezingen. Door aan te dringen op verkiezingen, ontstaat een sterke juridische basis voor de medezeggenschap en werd de DG gedwongen om snel tot een heldere medezeggenschapsstructuur te komen. Dit alles met als doel te zorgen dat een sterke gesprekspartner ontstaat voor het management, wanneer zij met allerlei reorganisatieplannen komen als gevolg van de Investeringsagenda.'

Vraag 3

'Ik ontving een brief van het management waarin staat dat mijn functie is ingedeeld in het Functiegebouw Rijk. Nu blijkt ik 1 schaal lager ingedeeld te zijn. Kan dat?'

'Binnen de Belastingdienst worden alle individuele functies (dus niet de groepsfuncties) omgezet naar het Functiegebouw Rijk. Als gevolg van deze overgang naar het functiegebouw Rijk, is het is mogelijk om lager ingeschaald te worden. Je mag hier echter geen nadelige gevolgen van ondervinden. Dit betekent dat je, zolang je deze functie uitvoert, jouw oorspronkelijke schaal en de doorgroei binnen jouw schaal behoudt.'



Marianne
Wendt

Colofon

Hoofdredactie
Piet van
Sintmaartensdijk

Redactie
Frank Verweij
en Peter van
Diepen

Eindredactie
Piet van
Sintmaartensdijk
en Daphne Duif

Fotografie
Rob van Polanen
en Paul Heijne

Cartoonist
Cees den Otter

Ontwerp
Digidee
Ontwerpstudio,
Enschede

Opmaak
Chris Regtop

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 2016

NCF

Wist je dat...

- je heel veel informatie ook makkelijk kunt vinden op het Rijksportaal?
Bijvoorbeeld: **Kan ik 2x per maand een IKAP-aanvraag indienen?**
Antwoord: nee. In het Rijksportaal vind je de gebruikershandleiding bij IKAP. Hierin staat duidelijk dat je maximaal één IKAP-aanvraag per maand kunt laten registreren.
Kan ik gebruikmaken van de PAS-regeling en daarnaast elders voor enkele uren betaald werk gaan doen?
Antwoord: nee. Ook dit vind je op het Rijksportaal bij 'Korting op neveninkomsten'. Je eventuele nieuwe neveninkomsten uit arbeid worden van je salaris afgetrokken. Waarom? Dat is eigenlijk wel logisch. De PAS-regeling is namelijk bedoeld om jou als 57-plusser minder te belasten. Ga je in die vrije tijd toch werken dan gebruik je de PAS-regeling voor een situatie waarvoor deze niet is bedoeld. Kortten op je PAS-salaris is dan het gevolg. Let op: je bijverdiensten worden niet verrekend als je deze inkomsten al had vóór jouw deelname aan de PAS-regeling. Maar breid je je aantal uren uit en stijgen hierdoor jouw bijverdiensten? Dan hebben de extra inkomsten wel gevolgen voor je PAS-salaris.
- er veel mensen via een uitzendbureau bij de Belastingdienst werken? Dat uit Tweede Kamerstukken blijkt dat op 1 oktober 2015 64,5% van het totaal aantal medewerkers bij het callcenter bestaat uit uitzendkrachten en dat dit percentage 6,4% is op het totale aantal medewerkers.
- bij de Belastingdienst de instroom van uitzendkrachten afhankelijk is van het aantal vacatures en dat dit geen vast jaarlijks gegeven is? In 2014 zijn in totaal 505 van de circa 2.500 uitzendkrachten in dienst genomen.

- de Douane met de reizigerscampagne "De Wereldreiziger" is begonnen? De boodschap is dat reizigers van tevoren controleren wat mee terug mag. De "Douane Reizen App" is te downloaden via de AppStore voor iOS en Google Play voor Android.
- we als vakbond NCF veel voor elkaar hebben gekregen, maar dat collectiviteit nog steeds nodig is? Maak je collega's dus lid! Wil je de blog van Marianne en Angelique lezen, kijk dan op www.ncf.nl/wie-zijn-wij/medewerkers.

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.