Bondig.

Magazine voor de leden van de NCF

Bondig.
Uitgave 38 - September 2017

PAG 4
Zwanger en ziek

PAG 6
FUNRG in Apeldoorn

INTERVIEW PAG 16
Peter Odekerken

NCF behartigt.

Schiphol werkt aan oplossingen

Pagina 10

Inhoudsopgave

In deze Bondig

Zwanger en ziek 4
Na lang proberen was Karin eindelijk zwanger. Stralend liep ze door het kantoor. Een paar weken voordat haar zwangerschaps- en bevallingsverlof in zou gaan, kreeg ze echter plotseling allerlei klachten.

Fun + Energy = FUNRG 6
In de week van 12 tot 16 juni vond in Apeldoorn de FUNRG Week van de Beweging plaats. Gedurende deze week waren er talloze sportieve activiteiten georganiseerd voor en door collega's.

Schiphol werkt aan oplossingen 10
Vliegveld Schiphol is de laatste maanden regelmatig in het nieuws geweest. In mei was de drukte er zelfs zo groot dat het vliegveld het journaal en de voorpagina's van de kranten haalde.

Kennismaken met Peter Odekerken 16
Maastricht is de stad waar Peter in 1987 begon als kassier. 'We hadden eens een klant die zijn belastingschuld van een ton contant kwam betalen. Dat geld moest volgens protocol direct bij de bank afgestort worden.'

En verder in deze Bondig

Van de voorzitter	**PAGINA 3**
Nazomerquiz	**PAGINA 5**
Peertjes hersenspinsels	**PAGINA 8**
Cao-overleg rijksambtenaren heeft een zomerboost nodig	**PAGINA 9**
Ingelaste Algemene Vergadering	**PAGINA 14**
Vraag het Marianne Wendt	**PAGINA 15**
Wist je dat..?	**PAGINA 19**

Nederlandse Categoriale 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 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
Piet van Sintmaartensdijk, 06 - 24 69 88 92

Bestuurslid PR & dienstverlening
Piet van Sintmaartensdijk,
06 - 24 69 88 92

Bestuurslid collectieve belangenbehartiging en oranje zaken (WND)
Albert van der Smissen, 06 - 24 69 88 66

Bestuurslid individuele belangenbehartiging en groene zaken
Eelke Renkema, 06 - 24 69 85 80

Bestuurslid en 2e bestuurder GOBD
Han Vonk, 06 - 24 69 88 71

Bestuurslid medezeggenschap
Han Vonk, 06 - 24 69 88 71

Bestuurslid blauwe zaken
Ad van Gaans, 06 - 24 69 88 93

Van de voorzitter

Beter horen

De Belastingdienst ligt het laatste jaar onder een vergrootglas. Er zijn veel publicaties die op zijn zachtst gezegd niet erg positief zijn en er is het rapport van de commissie Borstlap. Naast veel organisatorische aanbevelingen wordt in dit rapport ook een steeds verdergaande verwijdering geconstateerd tussen de leiding en de werkvloer.

Een van de gevolgen hiervan is de herijking Investeringsagenda waarbij juist de werkvloer input kan geven. Het gaat dus de goede kant op, zou je zeggen. Toch blijkt dat er nog steeds sprake is van twee werelden waarin verschillende talen worden gesproken.

De casus

Op een kantoor vindt een ingrijpende gebeurtenis plaats. Hierdoor ontstaat er onrust onder een grote groep medewerkers. Er volgen gesprekken met het management, maar de medewerkers voelen zich niet gehoord. Wat resteert is onbegrip, onrust en onbeantwoorde vragen. Als de medewerkers hun gevoelens en vragen per brief op een hoger niveau insteken komt er al snel een reactie. En dan blijkt dat de top van de Belastingdienst en de werkvloer elkaar niet verstaan. Er komen veel vragen over de procedure die de medewerkers hebben gevolgd en er volgen persoonlijke gesprekken met medewerkers waarvan een verslag wordt gemaakt. Al met al komt dit enigszins bedreigend over. Er wordt een feitenrelaas opgemaakt, maar helaas wordt dit niet teruggekoppeld aan de medewerkers.

En de vragen van de medewerkers? Die zijn eigenlijk niet aan bod gekomen. De onrust? Die is niet weggenomen. De medewerkers voelen zich nog steeds niet gehoord. Er ligt, ergens in een lade, waarschijnlijk wel een mooi rapport over de procedure.

Alles overziend lijkt er weinig veranderd. Medewerkers worden wel gehoord, maar wordt er ook geluisterd? Of is er nog steeds sprake van twee werelden waarin verschillende talen worden gesproken? In ieder geval is er nog een wereld te winnen.
Beter horen begint bij... beter luisteren.

Een warme groet,
Albert

Albert van der Smissen

Uit de praktijk

Zwanger en ziek

Na lang proberen was Karin eindelijk zwanger. Stralend liep ze door het kantoor. Een paar weken voordat haar zwangerschaps- en bevallingsverlof in zou gaan, kreeg ze echter plotseling allerlei klachten. Haar roze wolk werd ineens zwart toen ook nog bleek dat haar kindje mogelijk een hartafwijking zou hebben. Ze was genoodzaakt zich ziek te melden als gevolg van een zwangerschapsgerelateerde ziekte.

Vier weken later ging het zwangerschapsverlof van Karin in en na de geboorte van haar dochter ging dit over in bevallingsverlof. Na afloop hiervan moest Karin zich weer ziekmelden.

De tijd vloog voorbij en toen ze bijna een jaar ziek thuis zat, werd Karin geïnformeerd dat haar bezoldiging wegens langdurige ziekte zou worden gekort. Tot haar stomme verbazing werd de korting echter al een maand eerder toegepast dan in de aankondiging was aangegeven. Ook alle salarisbetalingen die daarop volgden lieten zien dat er een korting was wegens langdurige ziekte. Bij een bezoek aan het UWV hoorde zij dat deze korting mogelijk niet terecht was.

Ze meldde zich bij de NCF. Een van de advocaten van de NCF maakte voor haar een bezwaarschrift. Dat had succes. Er bleek al snel dat de regels niet juist waren toegepast.

Regels

In het Algemeen Rijksambtenaren Reglement is namelijk de hoofdregel vastgelegd dat de ambtenaar bij ziekte gedurende 52 weken recht heeft op doorbetaling van zijn volledige bezoldiging. Na een jaar bestaat er recht op doorbetaling van 70% van zijn bezoldiging.

Ook is geregeld dat perioden van ziekte worden samengeteld als zij direct voorafgaan aan een periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof, tenzij de ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

Herstel

Uit het dossier van Karin kon niet worden opgemaakt wat de exacte reden was voor haar eerste ziekmelding. Wel kon worden vastgesteld dat de ziekmelding na afloop van het bevallingsverlof het gevolg was van de bevalling. Deze twee perioden van ziekte hadden daarom niet samengeteld mogen worden. Er was daarom nog geen sprake van een jaar ziekte zodat de korting op haar salaris wegens arbeidsongeschiktheid onterecht was.

Bovendien is in de Ziektewet een zogenaamde ‘vangnetregeling’ opgenomen. Deze geeft de werkneemster recht op ziekengeld ter hoogte van haar dagloon, als zij aansluitend op haar bevallingsverlof arbeidsongeschikt is en die ongeschiktheid het gevolg is van de bevalling. Dit

recht duurt zolang de ongeschiktheid aanwezig is, maar ten hoogste 104 weken. Karin kwam in aanmerking voor deze vangnetregeling voor de duur van 104 weken. Dat kon bij nader onderzoek ook worden teruggevonden in een beschikking die eerder door het UWV was afgegeven.
Karin kon dan ook opgelucht ademhalen. De korting werd stopgezet en met terugwerkende kracht hersteld.

Let op

Gelukkig had Karin goed gekeken op haar salarisstrook. Iedere salarisbetaling is in principe een voor bezwaar vatbaar besluit. Omdat Karin goed had opgelet kon de advocaat van de NCF binnen de bezwaartermijn van zes weken hiertegen bezwaar maken. Of je nu zwanger bent of niet, voor iedereen is het belangrijk om iedere maand even een blik op je salarisstrook te werpen. Staat er iets op wat niet klopt dan kun je daartegen bezwaar maken.

Heb je vragen naar aanleiding van dit verhaal? Dan kun je terecht bij de individuele belangenbehartigers of de advocaten van de NCF.

Jacqueline Choufoer-van der Wel

1. Hoeveel betaalt de rijkswerkgever ongeveer aan salarisbetalingen van de rijksmedewerkers?
   a. 80 miljoen euro b. 800 miljoen euro c. 8 miljard euro

2. En wat is het opleidingsbudget dat de rijksministeries per jaar per medewerker beschikbaar stellen?
   a. € 500,- b. € 1.500,- c. € 2.500,-

3. De werkgeverslasten voor pensioen in 2013 waren 893 miljoen euro. En voor 2016?
   a. 793 miljoen b. 893 miljoen c. 993 miljoen

4. Hoeveel procent van de rijksambtenaren is jonger dan 30 jaar?
   a. 2% b. 6% c. 11%

5. En hoeveel procent van de rijksambtenaren is ouder dan 60 jaar?
   a. 4% b. 8% c. 13%

6. En hoeveel procent van de rijksambtenaren is tussen de 50 en 60 jaar?
   a. 14% b. 24% c. 34%

7. Wat is de gemiddelde leeftijd bij Financiën?
   a. 41,6 jaar b. 49,6 jaar c. 57,6 jaar

8. Weet jij hoeveel ziekteverzuim door werkstress zoals burn-out jaarlijks kost?
   a. 18 miljoen euro b. 180 miljoen euro c. 1,8 miljard euro

9. Erik Scherder beveelt vijf dingen aan om met stress om te gaan. Hoeveel weet jij er?

   .....
   .....
   .....
   .....
   .....

Je vindt de juiste antwoorden op pagina 9.

Fun en Energie bij medewerkers tijdens de FUNRG Week van de Beweging in Apeldoorn

In de week van 12 tot 16 juni vond op de locaties Quintax en het Walterboscomplex in Apeldoorn de FUNRG Week van de Beweging plaats. Gedurende deze week waren er talloze sportieve activiteiten georganiseerd voor en door collega's van de verschillende belastingdienstonderdelen in Apeldoorn.

Maar wat is FUNRG eigenlijk? Wat wil FUNRG bereiken? En wat voor leuke activiteiten zijn er in deze week allemaal geweest? In dit artikel een impressie van deze Week van de Beweging.

Fun + Energy = FUNRG

Om te weten te komen wat FUNRG nou is interview ik collega Erica van Kempen, lid van het squad FUNRG. Erica vertelt enthousiast: 'FUNRG is een samentrekking van de woorden 'Fun' (plezier) en 'Energy' (energie). Deze beweging is twee jaar geleden ontstaan bij Belastingdienst/ Centrum voor Infrastructuur en Exploitatie (B/CIE) op locatie Quintax.'

Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid

'De aanleiding was een rapport van Gezond Belast uit 2015, waarin werd gesteld dat de vitaliteit (in de breedste zin van het woord) van de B/CIE-medewerkers wel een impuls kon gebruiken. Een aantal collega's met affiniteit met sport en vitaliteit vond dat er iets met de uitkomsten gedaan moest worden. Zij hebben toen de handen ineengeslagen. Er werd een FUNRG-squad samengesteld en gestart met het organiseren van allerhande activiteiten op het gebied van beweging, voeding en ontspanning om zo de vitaliteit en de duurzame inzetbaarheid van de collega's naar een hoger plan te tillen.'

Voor en door collega's

Erica benadrukt: 'Bij het thema Bewegen moet je niet denken aan heel fanatiek sporten, hoor! Het gaat om bewegen, energie krijgen en behouden met die fun factor! En heel belangrijk: FUNRG is een beweging voor en door collega's.'

Carien Scholtmeijer

De drie FUNRG-thema's

FUNRG heeft drie centrale thema's die jaarlijks terugkomen in een themaweek.

- De week van de Ontspanning, met activiteiten als mediteren en yoga
- De week van de Voeding, waarbij er een achtweeks vitaliteitsprogramma wordt georganiseerd
- De week van Beweging, met verschillende sportieve activiteiten op locatie

Lokaal initiatief

FUNRG is op dit moment nog een lokaal initiatief bij de Belastingdienst in Apeldoorn. Het kan bestaan dankzij support en sponsoring van het management van de organisatieonderdelen B/CIE, B/CAO (Centrum voor Applicatieontwikkeling en Onderhoud) en IV-accent. Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid staan hier hoog op de agenda. Erica: 'En het mooie is, dat wij van FUNRG ook al positieve reacties krijgen vanuit andere organisatieonderdelen uit het land. Hopelijk creëren wij zo een olievlekwerking. Het zou mooi zijn als wij via dit artikel in het magazine Bondig meer collega's in het land bereiken die ook interesse hebben om een FUNRG-squad op te richten!'

Sportieve aftrap

De week van de Beweging op het Walterboscomplex werd maandag 12 juni officieel geopend met een roei-challenge, waarbij men binnen één minuut een zo groot mogelijke afstand moest afleggen op een roeiapparaat. Sponsor en plaatsvervangend directeur B/CAO Carla Schutte beet het spits af. Aan de andere kant van Apeldoorn, op locatie Quintax, was directeur B/CIE Henk Hendriks fanatiek aan het tafelvoetballen met collega's.

Wing Chung

Het sportaanbod op beide locaties was gevarieerd en er was voor elk wat wils: van jeu de boules tot bootcamp en van hardlopen en bodypump tot Wing Chung. Deze laatste sport is een vechtkunst uit Zuid-China die zijn oorsprong vindt in de vechtsport kungfu, waarin de nadruk ligt op korte en snelle bewegingen. De stijl is ontstaan in een van de Shaolin-kloosters. Wing Chun richt zich op vechten op korte afstand, waarbij het gehele lichaam als wapen wordt gebruikt. Tevens wordt er gebruik gemaakt van een gelijktijdige aanval en verdediging met eenvoudige, snelle bewegingen. Deze bewegingen dienen niet louter als demonstratie; Wing Chung is echt een vechtkunst.

Bootcamp

Voor de extra sportieve collega's was er de bootcamp. Buiten, in het parkje voor het Walterboscomplex, ging het er fanatiek aan toe. Er werden allerlei rek- en strekoefeningen gedaan, sprintjes getrokken en er werd geëindigd met een duel touwtrekken.

Spinning

In het sportcentrum op het Walterboscomplex werd ook een groepsles Spinning gegeven. Dit is de workout waarbij je staand of zittend fietst op het ritme van krachtige muziek. Tijdens het stilstaand fietsen wordt de weerstand van de fiets aangepast, afhankelijk van het tempo en de soort oefening. De resultaten zijn conditie-verbetering, spierversterking en vetverbranding. Erica voegt toe: 'Deze spinninglessen zijn altijd al wekelijks te volgen hier. Ook voor en door collega's, dus. Daarom hebben we het toegevoegd aan het programma van deze Week van de Beweging.'

Bodypump

De meest populaire les van deze themaweek was Bodypump. Dit is een groepsles waarbij je op muziek alle spieren onder handen neemt met behulp van gewichten en halters. De nadruk ligt op krachttraining, maar niet met als doel om heel gespierd te worden. Je krijgt er vaak wel een strakker lijf van en je traint het uithoudingsvermogen van je spieren. Voor zowel mannen als vrouwen van elk niveau is dit goed te doen.

Check bij Gezond Belast

Collega's op het Walterboscomplex kregen behalve sporten ook de gelegenheid om een aantal gezondheids-testjes te doen bij de collega's van Gezond Belast. Vooral in de pauzes was het een drukte van belang bij de FUNRG-stand en bij Gezond Belast om de bloeddruk, cholesterol en glucosewaarden te meten.

Samen vitaler

Erica: 'FUNRG zoekt graag de samenwerking met iedereen die ook een bijdrage wil leveren aan vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van de eigen medewerkers. Maar het moet vooral gaan om FUN en het moet je ENERGIE geven: FUNRG dus!'

Wil je naar aanleiding van dit artikel meer weten over FUNRG?

Mail dan naar Han ten Hove:
h.ten.hove@belastingdienst.nl

Geïnteresseerd geraakt in de activiteiten van FUNRG?

Kijk dan op de community Vitaliteitsplein op ConnectPeople!

Column

Peertjes hersenspinsels

Kennis

De man die naast mij in het park liep zat duidelijk verlegen om een praatje. Hij gaf ongevraagd een duidelijke uiteenzetting over de planten en struiken in het natuurgebied om ons heen, maar specificeerde zijn betoog uiteindelijk over een grote boom die eenzaam stond te zijn te midden van het grote grasveld.

De cijfers

'Dat daar is een eikenboom van vierenveertig jaar oud. Dat zie je aan de dikte van de stam en aan de jaarringen in die stam. Om exact te weten hoe oud hij is, moet je hem omzagen, maar dat is zonde, vind je niet?' Ik knik maar een keer. Bomen omzagen is niet mijn ding. Zwijgend lopen we verder. Het is lekker weer en het zonnetje schijnt. Hij hervat zijn betoog en wijst naar de lucht waar een vliegtuig een kaarsrechte witte streep trekt tegen een strakblauwe lucht. 'Dat daar is een Boeing 747. Feitelijk hebben maar weinig mensen kennis over de specifieke gegevens van dat toestel', concludeert hij ongefundeerd en gaat verder met zijn kennisoverdracht. Hij produceert eindeloos specificaties over het gewicht, lengte, tonnage, aantal passagiers enzovoort, als ware het lottogetallen. Het is een aaneenschakeling van technische gegevens waar mogelijk alleen Pythagoras een touw aan kon vastknopen. Mij verveelt het, maar ik laat niets merken. En als je, zoals ik, geen verstand hebt van specifieke onderwerpen, dan geloof je veel. Zeker als dat met overtuiging wordt gebracht. Hij maakt een gebaar met zijn armen alsof hij het vliegtuig als bewijsvoering van zijn betoog naar beneden wil halen. Iets wat hem niet lukt, want het vliegtuig vliegt onverstoord verder.

Wetenschap

'Dat u dat allemaal weet, en dat u die kennis kunt onderbouwen met specifieke getallen. Dat vind ik echt knap', complimenteerde ik hem. 'Och, het is simpel. Alles staat op internet of in boeken', zegt hij bescheiden. 'En als je met overtuiging iets weet te brengen geloven de meeste mensen toch wel wat je zegt. Ze kunnen het toch niet controleren. Want u gelooft toch niet echt dat ik van deze afstand kon zien dat het een Boeing 747 was?' Met een geamuseerd lachje tuurt hij naar het steeds kleiner wordende stipje. 'Weet u, dat is de tactiek van veel managers en bestuurders tegenwoordig. Ze strooien met cijfers en wetenschappelijk onderbouwde onderzoeken, maar ze vergeten dat de mensen op de werkvloer de echte ervaringsdeskundigen zijn. Ze worden niet gehoord en dus wordt op grond van foute aannames een nieuw beleid uitgestippeld, waardoor de chaos compleet is en het faliekant mis gaat. Je ziet dat bij de politie en bij de Belastingdienst, om maar een paar voorbeelden te noemen.' Hij glimlacht droevig en sloft in een andere richting verder, zonder dat ik de kans krijg om te vragen of de informatie over de wel eikenboom wel klopte.

Werkvloerinformatie

Een eindje verder zie ik een hovenier die in het park vaak het snoeiwerk uitvoert. Het is een ervaren oude rot in het vak. Hij heeft een gerimpeld gezicht en de gebogen houding van iemand die zijn hele leven lichamelijk werk heeft verricht. Ik vraag hem of hij weet hoe oud de eikenboom is, daar midden in het veld. 'Zeven jaar', antwoordt hij trots, 'Ik weet dat exact omdat ik hem zelf heb geplant.' Wie had dat ooit gedacht?

Peertje

Vakbondsinfo

Cao-overleg rijksambtenaren heeft een zomerboost nodig

Werkgever blijft steken op loonbod van 1%

Wat is de inzet van de NCF ook alweer voor de komende cao-onderhandelingen?

Onze belangrijkste eisen zijn:

- een loonsverhoging van 3% voor 2017
- behoud van leeftijdsgebonden voorzieningen, omdat deze helpen om langer door te kunnen werken
- doorbetaling ouderschapsverlof
- volledige compensatie studiefaciliteiten
- behoud van werk voor alle medewerkers van de rijksdienst

Wanneer liep de cao ook alweer af?

Per 1 januari 2017.

Al iets geregeld?

Ja en nee.
We besloten eerst het Van Werk Naar Werk-beleid te regelen. Dit loopt namelijk per 1 januari 2018 af. Dit is gelukt. Er ligt nu er akkoord over het Van Werk Naar Werk-beleid, zodat jij je werk behoudt bij reorganisaties.
Maar nee, er is nog geen loonafspraak en er zijn ook nog geen afspraken over andere arbeidsvoorwaarden zoals de doorbetaling van ouderschapsverlof.

Hoog tijd dus om het cao-overleg te hervatten?

Klopt. En dat hebben we ook direct gedaan op 6 juli.

En hoe staat het met de looneis?

De looneis van de bonden is 3%. Niet meer dan logisch als we kijken naar de economische ontwikkelingen, de uitspraken van economen en de minister van Financiën en de cao's om ons heen.
Een serieuze loonsverhoging dus en daar willen we niet voor betalen door allerlei verslechteringen in de cao.

En hoe reageerde de werkgever?

De werkgever kwam met 1%. Dat is alles wat is gereserveerd in de begroting en daarin verwachtte de rijkswerkgever geen verandering nu het kabinet nog demissionair is.

Daar zit dus een groot verschil?

Ja. De NCF wil serieuze onderhandelingen en we zagen tijdens het overleg op 6 juli geen enkele beweging om dit grote verschil op te lossen.

Gaat dit uitdraaien op een conflict?

Als het zo blijft, stevenen we af op een conflict. Maar zover is het nog niet.
We hebben de werkgever vóór de zomervakantie duidelijk gemaakt dat het zo niet kan en hem opgeroepen om met een beter bod aan tafel terug te komen.

Professor Erik Scherder (1951) is als hoogleraar Klinische Neuropsychologie verbonden aan de Vrije Universiteit. Je kent hem vermoedelijk wel van zijn optreden bij De Wereld Draait Door, waar hij regelmatig uitleg gaf over het brein.

De antwoorden van de quiz op pagina 5

1. **antwoord c** - Dit is ruim 8 miljard euro.
2. **antwoord b** - Rond de € 1.500,-. Dat is al zo sinds 2012. Voor Financiën ligt dit in 2016 wat hoger, namelijk op ruim € 1.800,-.
3. **antwoord a** - in 2016 zijn deze lasten gedaald naar 793 miljoen euro.
4. **antwoord b** - Dit is zo'n 6%.
5. **antwoord c** - Dit is zo'n 13%.
6. **antwoord c** - Dit is zo'n 34%.
7. **antwoord b** - 49,6 jaar (Voor het Rijk is dit 47,4 jaar.)
8. **antwoord c** - Dit is ongeveer 1,8 miljard euro per jaar (bron: TNO)
9. **- muziek** (Muziek is goed voor je hersenen en geeft ontspanning.)
   - bewegen (Beweging daagt de hersenen uit en houdt ze gezond. Ieder half uur even bewegen op de werkvloer zorgt ervoor dat je beter om kunt gaan met stress.)
   - leren (Nieuwe dingen leren en uitgedaagd blijven in je werk zorgt voor nieuwe energie.)
   - slapen (Slapen zorgt voor herstel en is heel belangrijk om weer nieuwe energie voor de volgende de dag op te doen.)
   - stop met multitasken (Meerdere dingen tegelijk willen doen creëert onrust en maakt je juist moe. Dus: afmaken waar je mee bezig bent en vervolgens het volgende oppakken.)

Schiphol werkt aan oplossingen

Vliegveld Schiphol is de laatste maanden regelmatig in het nieuws geweest. In mei was de drukte er zelfs zo groot dat het vliegveld het journaal en de voorpagina's van de kranten haalde. Sinds 2013 zijn ze er bezig met enorme verbouwingen. Dit heeft grote gevolgen.

Peter van Diepen

Gevolgen die misschien niet helemaal goed waren te voorzien omdat de praktijk nu eenmaal anders uitpakt dan de plannen die op de computers ontworpen zijn. Om meer inzicht te krijgen in de enorme veranderingen die Schiphol ondergaat, en daarmee ook in de problematiek waarmee het vliegveld kampt, spreek ik met een aantal ervaringsdeskundigen; een deskundige van de Douane op Schiphol die betrokken is bij de verbouwingen en mensen van de werkvloer die met de drukte moeten omgaan.

Drukke lift

De afdeling Klantmanagement van Douane Schiphol Passagiers (DSP) ligt op de vierde verdieping van de D-toren in Aankomsthal 3. Normaliter kun je er gewoon met de lift naar boven. Vanwege de verbouwingen is de toegang tot deze toren tijdelijk afgesloten en moet je nu via de C-toren naar de vierde verdieping en binnendoor naar de D-toren.
Ik heb in de D-toren afgesproken met Wiel Rosenboom. Hij werkt op de afdeling Klantmanagement van DSP. Wiel is druk bezig met zijn werk als ik binnenkom. Hij zit achter een laptop en overal op zijn bureau liggen papieren en dossiers.
Wiel is sinds juni 2011 nauw betrokken geweest bij de verbouwingen en heeft toezicht gehouden op die verbouwingen die met name betrekking hebben op Douane-activiteiten.

ONE-XS

'De eerste gesprekken over de verbouwingen op Schiphol begonnen eind 2010 in de werkgroep Centrale Security Non-Schengen', begint Wiel te vertellen. Middels een prijsvraag werd de naam van de werkgroep omgedoopt in ONE-XS. Wiel is vanaf het begin af aan betrokken geweest bij ONE-XS. Eén van de belangrijke informatiebronnen in de overleggen van ONE-XS is het 'Masterplan 2025 – Toekomst Schiphol'. In dit plan staat beschreven hoe Schiphol tot 2025 wil vernieuwen en verbouwen. Belangrijke punten in dit plan zijn de bouw van een tweede verdieping op de gates, de security-controles aan de gates in het non-Schengengebied die gaan verdwijnen en plaats zullen maken voor centrale securityfilters, de bouw van een korte A-pier en Terminal Zuid. De eerste twee verbouwingen zijn inmiddels gereed en aan de laatste twee wordt gewerkt.

> *"Schiphol staat dagelijks onder een enorme druk."*

Omkeertijd

Al bladerend door het Masterplan valt mij al gauw op dat het om enorme en ingewikkelde verbouwingen gaat. Het kan dan ook bijna niet anders dan dat er tijdens de verbouwingen problemen zullen voorkomen die van tevoren moeilijk in te calculeren waren. 'Schiphol staat dagelijks onder een enorme druk', vervolgt Wiel. Jaarlijks maken ongeveer 63 miljoen passagiers gebruik van Schiphol en het is daarmee het derde vliegveld in Europa, na Parijs en Frankfurt. Daarnaast heeft ieder vliegtuig op Schiphol een zogenaamde 'omkeertijd' van zestig minuten. Dat betekent dat een vliegtuig dat geland is na een uur weer moet vertrekken voor de terugvlucht. In die (korte) tijd moeten alle passagiers het vliegtuig hebben verlaten, moet het vliegtuig worden schoongemaakt en bevoorraad en moeten alle nieuwe passagiers zijn ingestapt. Er hoeft maar iets te gebeuren in de stromen passagiers of in de logistiek van de vliegtuigen en er kan een probleem (drukte) ontstaan.

> *"De Douane op Schiphol heeft ook specifieke problemen met grote drukte."*

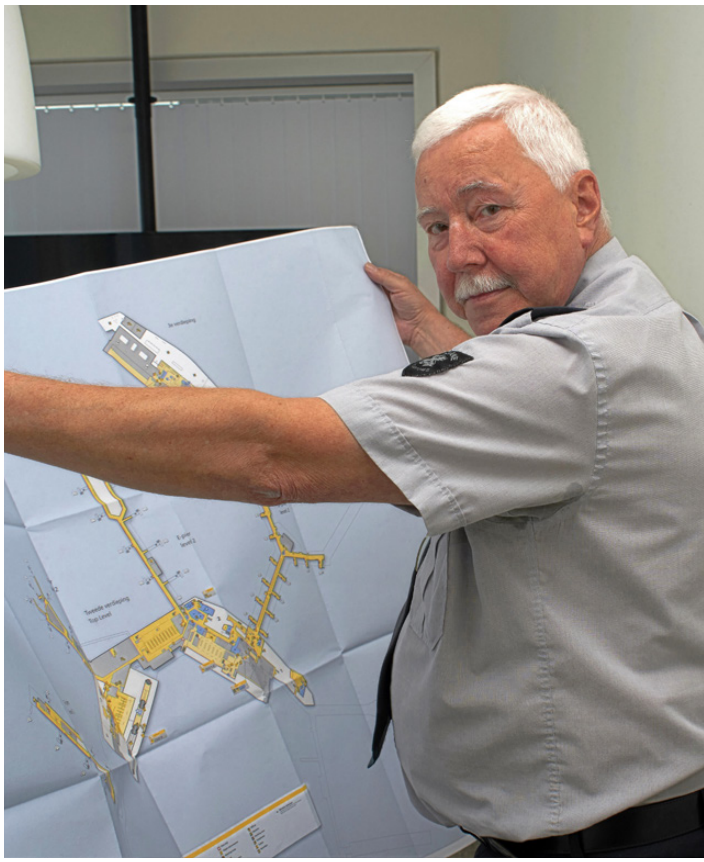
Goed informeren

'Een van de knelpunten die de drukte op Schiphol veroorzaken bestaat uit de verscherpte controles door de Koninklijke Marechaussee', legt Wiel uit. De wetgeving hieromtrent is verscherpt, vanwege de veiligheid, en de wet bepaalt nu eenmaal de manier waarop er wordt gecontroleerd. Daar doe je als vliegveld niet veel tegen. Wel kun je ervoor zorgen dat de drukte beperkt blijft door het goed informeren van de passagiers. Dat passagiers precies weten welke documenten en papieren ze moeten laten zien bij de paspoortcontroles, zodat onnodig zoeken wordt vermeden.
Een ander knelpunt betreft de securityfilters. Ook daardoor kunnen lange wachtrijen ontstaan. Soms hebben vliegtuigen vertraging en kan het zo zijn dat er veel passagiers op Schiphol zijn die samenkomen bij de filters. Daarnaast werkt de security met nieuwe hightech controleapparatuur waarmee de passagiers niet altijd goed om weten te gaan.
'De Douane op Schiphol heeft ook specifieke problemen met grote drukte', vertelt Wiel verder. Bij een van de

vertrekkantoren komen non-Schengenpassagiers een stempel van de Douane halen om zo hun btw terug te krijgen. Omdat zij hun gekochte goederen moeten laten zien, kan dit tot onnodig tijdverlies leiden. Passagiers moeten daarvoor namelijk hun koffers of tassen openen die ze, in sommige gevallen, op moeten halen bij een medepassagier die verderop staat. Door de passagiers goed te informeren dat ze hun goederen, bonnen, paspoort en vlieggegevens bij de hand moeten hebben, kan de stroom passagiers sneller verwerkt worden bij het vertrekkantoor.

Pittige gesprekken

Wiel is sinds 1974 werkzaam bij de Douane en weet, dankzij zijn ervaring, precies waar hij het over heeft. In het begin van zijn carrière woonde Wiel in Heerlen en begon bij Post Douane Accijnzen in Lobith. Daarna volgde hij opleidingen in Venlo (hoofdassistent) en Capelle aan den IJssel (verificateur). In 1987 verhuisde hij naar Purmerend om in de regio Amsterdam als teamleider aan de slag te gaan. Hij is teamleider van onder andere de Stadssectie Amsterdam en team Pakketpost geweest. Naderhand is hij overgestapt naar de Douane Informatie Afdeling. In 2011 is hij overgestapt naar Douane Schiphol Passagiers. Vanaf dat moment heeft hij zich beziggehouden met de verbouwingen op Schiphol. Wiel zat in zeven werkgroepen binnen het project ONE-XS en er zijn weken dat hij wel vijfentwintig overleggen heeft gehad. Behalve veel overleggen gaat Wiel ook regelmatig de werkvloer op om te kijken hoe het met de verbouwingen gaat. Op de E-pier is er een speciale ruimte ingericht voor de 100%-controles van de Douane. ‘Bij de verbouwingen kunnen regelmatig pittige gesprekken gevoerd worden, want iedere vierkante meter op Schiphol is erg duur en er zijn veel belanghebbenden’, besluit hij.



> *“Dankzij de drukte is het veel moeilijker om voor een goede dienstverlening te zorgen.”*

Aankomsthal 3

We ronden het interview af en ik loop weer over de vierde verdieping naar de C-toren om daar de lift naar de Aankomsthallen te nemen. In Aankomsthal 3 is het redelijk druk. Passagiers van allerlei continenten staan geduldig op hun koffers te wachten bij de bagageband en Douanecollega’s bereiden zich bij de post voor op het controleren van deze passagiers. ‘We merken wel dat mensen meer geïrriteerd zijn dan normaal als het erg druk is’, begint een van hen te vertellen. Ook merken ze dat controles van geselecteerde vluchten dan langer duren. Verder valt hen op dat het lijkt of de spreiding van de drukte anders is dan voorheen nu de securityfilters er zijn.

Bagageafhandeling

Vrijwel alle medewerkers op de werkvloer merken wel iets van de drukte. Medewerkers van de bagageafhandeling, vlak naast de Douanepost in Aankomsthal 3, zien bijna dagelijks de lange rijen voor de paspoortcontroles in deze hal. ‘Passagiers kunnen daardoor eerder geïrriteerd zijn, wat soms tot conflicten kan leiden’, vertelt een van hen. In dezelfde hal zijn er ook paspoortcontroles

van de KMar. Op dit tijdstip (het is middag) is het daar vrij rustig. Echter, het lukt mij niet om iemand van hen te spreken. De KMar heeft besloten om al hun personeel in te zetten voor de controles en de medewerking met de media voorlopig op te schorten.
Als ik over Schiphol loop zie ik dat de drukte op Schiphol vandaag eigenlijk best meevalt. Het is een doordeweekse dag, misschien heeft dat er wel mee te maken. Alleen bij de paspoortcontroles in Aankomsthal 2 staan lange rijen mensen die, langs linten, langzaam naar de kantoortjes van de KMar schuifelen. Sommigen zijn duidelijk geïrriteerd, zo aan hun gezichtsuitdrukking en lichaamshouding te zien. In de Vertrekhallen, op de eerste verdieping, is eenzelfde soort beeld te zien als in de Aankomsthallen. Niet heel erg druk met hier en daar lange rijen voor de incheckbalies.

Securityfilter

In Vertrekhal 1 zitten jonge vrouwelijke medewerkers van de KLM-incheckbalie er ontspannen bij in hun frisblauwe uniformen. Ze hebben even niet veel te doen. Ook zij merken dat het erg druk kan zijn op Schiphol. ‘Vrijwel iedereen aan de incheckbalies is het over één ding eens’, begint een van hen te vertellen. ‘Dankzij de drukte is het veel moeilijker om voor een goede dienstverlening te zorgen’, vervolgt zij. ‘Een van de leuke dingen van mijn werk is dat ik met de passagiers een praatje kan maken en ze een goede reis kan wensen’, vervolgt zij. ‘Door de drukte kan dat nu niet meer. Het is nu alleen de passagiers inchecken, de bagage van claimtags en barcodes voorzien en snel de volgende passagiers inchecken.’

> *“Gelukkig wordt er hard gewerkt aan oplossingen.”*

Direct na de incheckbalies is een securityfilter. Hier is het drukker dan bij de incheckbalies. Passagiers halen hun zakken leeg, doen hun riem af en ontdoen zich van andere metalen spullen, doen die in een bakje alvorens ze gecontroleerd worden. ‘Tegenwoordig werken we met moderne hightech controleapparatuur bij de security’, begint een medewerker te vertellen. Niet iedereen weet meteen hoe dit werkt. Menig passagier plaatst dan ook zijn paspoort of boardingpass op de verkeerde plaats van het apparaat. Dit leidt tot tijdverlies. Het goed informeren van de passagiers kan ook hier de drukte beperken. ‘Een ander probleem dat wij tegenkomen zijn de barcodes op de boardingpass’, vertelt de medewerker verder. ‘Het kan voorkomen dat een passagier een barcode van zijn bagage op zijn boardingpass geplakt krijgt bij het inchecken en die barcode vervolgens gebruikt bij het securityfilter, wat weer vertraging oplevert.’

Experimenten

De verbouwingen en vernieuwingen op Schiphol zijn een ingewikkelde en langdurige klus die onderweg problemen op kunnen leveren. Gelukkig wordt er hard gewerkt aan oplossingen. De passagiers goed informeren is er een van, maar ook wordt er geëxperimenteerd met het inchecken en de bagage van de passagiers. Zo kunnen passagiers met weinig bagage apart inchecken (vergelijkbaar met de snelkassa’s in supermarkten) en kunnen passagiers hun bagage van tevoren op laten sturen naar de plaats van bestemming, zodat ze die niet op Schiphol hoeven in te checken. De drukte zal nog wel even aanhouden, maar er wordt naarstig gewerkt aan allerlei oplossingen zodat Schiphol in de top van de Europese-vliegvelden kan blijven.

Ingelaste Algemene Vergadering

Op maandag 20 november 2017 vindt er een ingelaste Algemene Vergadering (AV) plaats. De reden hiervan is een aantal wijzigingen in de NCF-statuten en het huishoudelijk reglement. Deze statutaire wijzigingen had het bestuur willen voorleggen op de AV in 2018. Dat dit onderdeel nu naar voren wordt gehaald heeft te maken met de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra). Nu is het nog zo dat onderhandelingen in het kader van een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) worden gevoerd onder de vlag van het Ambtenarencentrum. Een cao wordt dan afgesloten voor de Sector Rijk. Maar met de (beoogde) inwerkingtreding van de Wnra (1 januari 2020) is het niet ondenkbaar dat er, in de toekomst, per departement een cao kan worden afgesloten. Voorwaarde is dan wel dat de NCF dan, twee jaar voor de inwerkingtreding van de Wnra, in de statuten heeft vastgelegd dat de NCF volledig rechtsbevoegd is om de belangen van de leden te behartigen.

Een werkgroep is inmiddels bezig de voorziene statutaire wijzigingen in kaart te brengen. Uiterlijk 23 augustus 2017 rapporteert de werkgroep de bevindingen aan het bestuur. In de weken daarna zullen de voorziene statutaire wijzigingen jou bereiken door middel van een Binding zodat je je kan voorbereiden op de ledenraad. In deze Binding lees je dan ook de dagindeling en krijg je een link om je aan te melden voor het bijwonen van jouw ledenraad en/of de AV.

Algemene Vergadering 2018

Uit de in het voorjaar van 2017 gehouden ledenraden kwam de wens naar voren om in een eerder stadium aandacht te besteden aan de bestuursverkiezingen. Uiteraard geven wij graag gehoor aan deze wens. In de AV 2018 is Albert van der Smissen herbenoembaar als voorzitter.

Vraag het Marianne Wendt

Vraag 1

Is de afspraak binnen de Belastingdienst dat belastingambtenaren tot 2023 niet gedwongen ontslagen worden nog wel van kracht met het nieuwe Rijksbrede Van Werk Naar Werk-beleid?

Antwoord:

De afspraak binnen de Belastingdienst dat er tot 2023 geen gedwongen ontslagen vallen als gevolg van reorganisaties die voortvloeien uit de Investeringsagenda, is nog steeds van kracht. Met dit rijksbrede Van Werk naar Werk-beleid is dit ook na 2023 geregeld, omdat de rijksbrede afspraak dat medewerkers niet ontslagen mogen worden als gevolg van reorganisaties dan structureel is gemaakt. Dus zowel vóór als na 2023 kan je niet gedwongen ontslagen worden als gevolg van reorganisaties.

Vraag 2

Ik werk bij CAP Inning en de kans is groot dat mijn werk opdroogt. Ik heb begrepen dat zij mij dan mogen ontslaan. Dat is voor mij een groot probleem, want met mijn opleiding krijg ik niet weer zo'n goede baan en mijn leeftijd zit ook tegen. De Belastingdienst wil tegenwoordig goed opgeleide jongelui. Daarnaast heb ik nu totaal geen fut en discipline om nog een opleiding te volgen. Als het moet probeer ik het natuurlijk wel, maar ik heb het liever niet.

Antwoord:

Nee, indien jouw werk opdroogt, mogen ze je niet ontslaan. In dat geval wordt er samen met jou naar ander werk gezocht. Indien dit andere werk minder betaalt, dan wordt jouw inkomen aangevuld tot het huidige niveau. Juist met het structureel maken van deze afspraken blijft werk en inkomen ook gegarandeerd na 2023.

Het is inderdaad wel mogelijk dat je opnieuw opgeleid moet worden voor ander werk als jouw werk straks opdroogt en je ander werk moet zoeken.

Vraag 3

In het rijksbrede Van Werk naar Werk-beleid staat dat ouderen die 8 jaar voor hun AOW-leeftijd zitten als ze werkloos worden, een werkloosheidsuitkering ontvangen tot hun AOW.
Volgens de site van de Belastingdienst is mijn AOW-leeftijd afhankelijk van de gemiddelde levensverwachting. Medewerkers geboren na 1 oktober weten pas 5 jaar van tevoren wanneer zij hun AOW krijgen.
Ik weet dus pas 5 jaar van tevoren wanneer ik AOW krijg. Wat dan?

Antwoord:

In het onderhandelaarsakkoord is hierover het volgende afgesproken: 'De komende jaren wordt de toepassing van de voorziening dat voor ambtenaren met ten minste 10 dienstjaren de uitkering zo nodig wordt verlengd tot de AOW-leeftijd indien de ambtenaar bij ontslag maximaal 8 jaar is verwijderd van de AOW-leeftijd, in de praktijk gemonitord. Op basis van de daarmee verkregen ervaringsgegevens en de arbeidsmarktsituatie van ouderen op de (rijks)arbeidsmarkt, wordt begin 2022 in het SOR overlegd of het mogelijk is de voorziening te beëindigen.'

Zoals je ziet wil de werkgever deze regeling graag afschaffen, maar dat kan alleen indien de vakbonden hiermee akkoord gaan. En de vakbonden overwegen dit alleen indien de arbeidsmarktsituatie voor ouderen tegen die tijd aanzienlijk verbeterd is en vergelijkbaar met andere groepen werklozen. Indien dit niet het geval is, dan blijft deze regeling behouden en zullen we deze tegen die tijd aan moeten passen aan de situatie dat de AOW-leeftijd niet meer 8 jaar van tevoren bekend is.

Marianne Wendt

Interview

Kennismaken met Peter Odekerken

Op de website van de NCF staat vermeld: 'We zijn een bond die staat! Al 125 jaar.' Al meer dan zesduizend collega's bij de Belastingdienst en het Ministerie van Financiën hebben zich bij de NCF aangesloten. *Leden voor leden* is het motto. Jouw belang is ons belang. We doen dit met volle energie en met gemotiveerde mensen. Actieve leden steken zelf de handen uit de mouwen en je komt ze overal tegen op de werkvloer.

Wie zijn die vakbondsmensen, die zich vol overgave inzetten voor hun collega's op de werkvloer? Wat motiveert hen om dat werk te doen? In dit artikel maak je kennis met een van onze individuele belangenbehartigers, Peter Odekerken.

Even voorstellen

Peter is 55 jaar oud en woont samen met zijn echtgenote Albertine, twee zonen en twee honden in Apeldoorn. 'De afstand naar mijn werk bij B/CAO aan de John F. Kennedylaan is amper vijf kilometer. Dat is een zeer gunstige reisafstand. Ik kan eventueel tijdens de middagpauze onze honden thuis even uit gaan laten.'

Maastricht is de stad waar Peter in 1987 begon als kassier op het Ontvangkantoor. 'We hadden eens een klant die zijn belastingschuld van een ton contant kwam betalen. Dat geld moest volgens protocol direct bij de bank afgestort worden. Het was best spannend om met zoveel geld de straat over te steken!' Peter is medio jaren tachtig geschikt bevonden voor deurwaarder na het loopbaanonderzoek. Hij kreeg de kans om de opleiding voor projectcommies automatisering in Apeldoorn te volgen en werd na afronding van de opleiding ook in Apeldoorn geplaatst. Vervolgens heeft hij verschillende functies in Apeldoorn, Zwolle en Utrecht vervuld, om uiteindelijk emplooi te vinden als functiepuntanalist bij B/CAO.

Frank Verweij

De functiepuntanalist in beeld

Peter vertelt wat zijn werk precies inhoudt: 'Tijdens mijn werk als functiepuntanalist ben ik vooral bezig met het objectief beoordelen van de functionaliteit van applicaties. Ook advieswerk hoort daarbij. Ik bepaal met name hoeveel functiepunten je nodig hebt om een applicatie te ontwikkelen of te onderhouden. Dit klinkt allemaal abstract, maar ik zal een praktijkvoorbeeld geven om het allemaal wat duidelijker te maken. Op Bonaire heeft de Belastingdienst een nieuwe applicatie laten ontwikkelen door een extern bedrijf. Ik heb een review op het gehele onderhoudsproces verricht. Daaruit is naar voren gekomen dat de opdrachtgever te veel geld heeft betaald voor het uitgevoerde werk én dat de onderhoudskosten te hoog zijn. Mijn berekeningen laten zien dat er niet marktconform gewerkt is. Daardoor hoefde de Belastingdienst minder te betalen voor het uitgevoerde werk.'

'Voor de goede orde: bij B/CAO verricht ik op dit moment enkel review- en advieswerk, want voor een goede invulling van de taak van functiepuntanalist kom ik tijd te kort.'

Hoe lang ben je al lid van de NCF en doe je ook nog ander medezeggenschapswerk?

'Ik ben al lid van de NCF sinds 1999. Bestuurslid Sim Spit heeft mij toentertijd als OR-lid weten te strikken. Ik heb tot nu toe geen spijt van mijn lidmaatschap. De bond doet heel goed werk en ik wil daaraan mijn steentje bijdragen. Op dit moment ben ik belangenbehartiger voor de NCF en secretaris van de kerngroep CB-GOBD. Ook ben ik plaatsvervangend lid van het Georganiseerd Overleg Belastingdienst (GOBD) en secretaris van de OR IV-organisatie én lid van diverse voorbereidingscommissies van deze OR. Deze werkzaamheden, naast mijn review- en advieswerk als functiepuntanalist, zorgen ervoor dat ik hier buiten mijn arbeidstijd ook in mijn privétijd druk mee ben. Dat is niet erg, want ik vind dat dit voortvloeit uit het zo goed mogelijk willen uitvoeren van mijn taak als medezeggenschapper.'

Waar komt jouw gedrevenheid om voor collega's op te komen én met de dienst mee te denken vandaan?

'Ik denk dat het in de genen zit. Mijn vader is namelijk bestuurslid geweest van de mijnwerkersbond in Limburg. Ik heb het vakbondswerk daardoor thuis met de paplepel ingegoten gekregen. Ook speelt mee dat ik een sterk ontwikkeld rechtvaardigheidsgevoel heb en nieuwsgierig van aard ben. Ook niet onbelangrijk: niet iedereen is mondig, maar ik wél. Daarom wil ik graag opkomen voor mijn collega's. Ik wil ze helpen. Omdat ik diverse functies bekleed, weet ik wat er speelt in de dienst. Dat zie ik als een groot voordeel. Daarnaast ben ik heel goed op de hoogte van de rechtspositionele regelgeving.'

Wat heb je met jouw medezeggenschapsinzet bereikt tot nu toe?

'Ik zal een sprekend voorbeeld geven: bij B/CAO moesten in 2012/2013 in het kader van een

reorganisatie 250 personeelsleden vertrekken. De medezeggenschap heeft toen een belangrijke rol gespeeld in het opstarten van het project Mobiliteit B/CAO. Wij hebben het voor elkaar gekregen dat er maar een paar verplichte kandidaten aangewezen werden en dat geen enkele collega ontslagen werd. Als ik op het project terugkijk, dan kan ik zeggen dat niemand er slechter van geworden is. Ik ben heel trots op het bereikte resultaat. Een ander voorbeeld: binnen de kerngroep CB-GOBD is veel specifieke vakkennis aanwezig. Hiermee hebben we de NCF regelmatig kunnen helpen om een belangrijke rol te spelen in het Georganiseerd Overleg Belastingdienst (GOBD).'

De 'honderddagenbrief' van Jaap Uijlenbroek

Afgelopen 23 januari is Jaap Uijlenbroek aan de slag gegaan als nieuwe Directeur-Generaal van de Belastingdienst. Hij heeft verschillende indrukken van de Belastingdienst opgedaan, onder meer via kantoorbezoeken en vele gesprekken met medewerkers. Op 11 mei heeft hij zijn ervaringen in een

zogenaamde 'honderddagenbrief' via intranet gedeeld met alle medewerkers. In deze brief schetst Uijlenbroek zijn beelden aan de hand van tien punten, op basis waarvan hij verbeteracties benoemt. Eén van die verbeteracties is 'samenwerking'.

Uijlenbroek zegt het zo: 'Samenwerking in de dienst moet ook zichtbaar zijn in de samenwerking met medezeggenschap en bonden. Van oudsher bestaat een sterke traditie van nauwe betrokkenheid van medezeggenschap en bonden bij de mensen, bij het werk en bij de ontwikkeling van de dienst. Dat is van grote waarde en het is belangrijk deze samenwerking te herijken in de nieuwe context.'

Hoe verliep de samenwerking met de dienstleiding tot nu toe? Goed, matig, of slecht?

'Het GOBD-overleg is heel formeel, waardoor de samenwerking met de zowel de dienstleiding als de andere bonden soms heel stroef verliep. Ik heb grote bewondering voor de manier waarop Marianne Wendt de kikkers dikwijls in de kruiwagen kon houden.'

Wat verwacht jij van de herijking van de samenwerking met medezeggenschap en bonden in genoemde nieuwe context? Verliezen bonden bijvoorbeeld (een deel van) hun macht?

'Ik voorzie qua samenwerking dat het participatieve karakter van de vergaderingen steeds meer op de achtergrond raakt. Het wordt formeler. Je moet elke keer naar de gewenste informatie vragen, anders krijg je niets. Dat schept afstand. Uiteindelijk resteert voor de medezeggenschap en de bonden enkel de politiefunctie. Het wantrouwen daardoor zal groeien. Dat is achteruitgang in een grote versnelling. Dat vind ik heel teleurstellend. Zo ga je in mijn ogen niet om met je personeel.'

Verbeteracties

Uijlenbroek heeft reeds een aantal verbeteracties opgestart. In zijn brief noemt hij voorbeelden:

- De herijking van de Investeringsagenda is gaande. Dit zal leiden tot een realistische veranderambitie voor de komende drie jaren.
- De overlegstructuur aan de top is tijdelijk aangepast en overlegverslagen zijn via intranet toegankelijk.
- Er wordt gewerkt aan een nieuwe topstructuur die voor de zomer tot een afronding zal komen.
- De aanpassing van de interne control is gaande.
- Er is gestart met het werken aan een nieuw toezichts- en handhavingsbeleid.
- De adviesaanvraag voor de oprichting van de commissie Integriteit Belastingdienst is ingediend bij de medezeggenschap.

Hoe ziet de Belastingdienst er volgens jou over drie jaar uit?

'De Douane en de FIOD zullen worden afgesplitst en Activiteit Gerelateerd Huisvesten (AGH) wordt beëindigd. De IV-organisatie gaat op in één grote organisatie van drieduizend medewerkers. Dit zal leiden tot aansturing vanuit de lijn, waardoor de parafencultuur weer zal floreren. Dit is tegengesteld aan het thans bejubelde 'agile' werken. Past lijnsturing wel bij onze dienst in deze moderne tijd? Ik denk het niet. In het bedrijfsleven is deze organisatievorm namelijk al lang niet meer actueel. En dat heeft zijn redenen!'

Personeelsbeleid dient helder te zijn

Bij het personeel op de werkvloer heerst veel onduidelijkheid en frustratie over het door de dienst tot op heden gevoerde personeelsbeleid. Sommige collega's durven te stellen dat HRM en de Belastingdienst om onduidelijke redenen water en vuur zijn. Uijlenbroek herkent de (nood) signalen en verwoordt het in zijn brief als volgt: 'Er is meer nodig, namelijk: een concreet en volwaardig personeelsbeleid dat duidelijkheid geeft aan de medewerkers en leidinggevenden. Duidelijkheid over de kansen die de organisatie biedt voor de eigen ontwikkeling en de eisen die de organisatie stelt aan de medewerkers en leidinggevenden. Duidelijkheid over de spelregels die we daarbij in acht nemen. Investeren in de kwaliteit van leidinggeven op basis van een gemeenschappelijk beeld over goed leiderschap. Investeren in de professional en ruimte geven om weer professional te zijn.'

Welke tips heb jij voor Uijlenbroek met betrekking tot verbetering van het personeelsbeleid?

'Allereerst wil ik opmerken dat ik de visie van Uijlenbroek niet geheel deel. Is er in deze tijd wel voldoende tijd en geld beschikbaar om te investeren in de (eigen) ontwikkeling van medewerkers of wordt de ontwikkeling bepaald door het dienstbelang? Met name omdat er op dit moment alleen aandacht lijkt te zijn voor de krimp. Mijn insteek zou zijn: laat de vooropleidingseis vallen, want er is zoveel onmisbare kennis en ervaring aanwezig bij onze collega's op de werkvloer. Voer desnoods de Meurs-test weer in, want een 'HBO-kantklosdiploma' is niet wat we nodig hebben om de boel probleemloos te laten draaien. Leid mensen functiegericht op en kijk naar wat ze wél kunnen. Nu is het zo dat managers in de regel enkel fixeren op wat iemand niet kan. Dáár word je op beoordeeld. Dat is een gemiste kans voor zowel de medewerker als de organisatie.'

NCF

Wist je dat...

- **reorganisaties en het boventallig worden tot veel stress leidt?**
- we de enorme veranderdwang van de (politieke) werkgever als vakbond niet kunnen beteugelen?
- we daarom een structureel Van Werk Naar Werk-beleid hebben afgesproken?
- dit onder meer betekent dat jij als rijksmedewerker niet gedwongen ontslagen kan worden vanwege reorganisatieveranderingen?
- gemiddeld elke twee jaar de rijksmedewerker te maken krijgt met een organisatieverandering?
- dit meestal is ingegeven door bezuinigingen en zelden leidt tot verbeteringen?

- **93% van de NCF-stemmers heeft ingestemd met het nieuwe Van Werk Naar Werk-beleid?**

- **er een rijksbrede kaderregeling komt voor de uitruil van de stimuleringspremie (Van Werk Naar Werk-voorziening) in buitengewoon verlof?**
- een departement zelf kan kiezen of zij deze uitruilmogelijkheid aanbiedt aan haar medewerkers?
- de Belastingdienst al heeft laten weten deze optie niet te willen aanbieden aan de medewerkers werkzaam bij de Belastingdienst (met uitzondering van gedeeltelijk arbeidsongeschikten)?

- **het ziekteverzuim in 2016 bij Financiën op 6% ligt (in 2015 was dit 5,9% en in 2014 5,3%)**
- het gemiddelde ziekteverzuim bij het Rijk 5,4% bedraagt?

Het hoge ziekteverzuim bij de Belastingdienst is een zorgpunt. De zorg die leeft is dat het ziekteverzuim eerder zal stijgen dan dalen gelet op de komende reorganisatieontwikkelingen. Dat ziekteverzuim toeneemt in tijden van verandering, is een gegeven. En wat ook niet helpt bij het omlaag brengen van ziekteverzuim zijn de vele wisselingen van leidinggevenden in de teams.

- **één op de tien rijksmedewerkers naast zijn werk de zorg heeft voor een chronisch zieke partner, een gehandicapt kind of een hulpbehoevende ouder?**

- **bij het werken in roosterdiensten, de roosters vaak 'strak' zijn en geen rekening houden met verstoringen of verlof?**
- ook op afdelingen zonder roosters regelmatig blijkt dat er geen vervanging wordt georganiseerd voor ouderschapsverlofmedewerkers of PAS'ers terwijl de 'productie' hetzelfde blijft? Dat, naast andere oorzaken, dit werkdruk kan veroorzaken?
- zowel bonden als rijkswerkgever vinden dat hiernaar gericht onderzoek moet worden gedaan?

- **de bonden en de werkgever nog steeds geen overeenstemming hebben over de wijze waarop groepsfuncties ingepast dienen te worden in het Functiegebouw Rijk?**
- om deze reden de groepsfuncties nog steeds niet zijn overgegaan naar het Functiegebouw Rijk?

Colofon

Hoofdredactie
Chris Regtop

Redactie
Frank Verweij
Peter van Diepen
Carien Scholtmeijer
Gerard Pereboom
Gerrit Mansveld

Eindredactie
Daphne Duif

Fotografie
Rob van Polanen
Paul Heijne
Willem van Duijn

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 standpunten in het blad vertegenwoordigen niet noodzakelijkerwijs die van de NCF.

© NCF 2017

Deze actie is geldig vanaf 1 september 2017 tot 1 november 2017.

Werf een nieuw NCF-lid!

50 euro voor jou!

Jouw collega gratis lid in 2017!

Lees op ncf.nl/werf hoe het werkt.

De warmte van de grootste bond.

NCF behartigt.