

# Tussenstand

## De reorganisatie en de IV-keten

Pagina 10

Magazine voor de leden van de NCF

## Bondig.

**Uitgave 4 - Oktober 2011**

PAG 14

Rinus is niet meer nodig,  
interview met Rinus Oudeman.

PAG 4

Kaderdag Rijksvakbonden.

**OOK NCF**

PAG 18

Kariem Saleh Bakir,  
werkzaam als heffer OB.

**NCF**  
behartigt.

## Inhoudsopgave

# In deze Bondig



### Integriteit is van ons allemaal

Integriteit is een bijzonder begrip in onze samenleving. Integriteit gaat over de onkreukbaarheid en de betrouwbaarheid van de overheid. Dat wil zeggen: hun positie, hun bevoegdheden, hun tijd en hun middelen.

16



### Rinus is niet meer nodig

Bij de Belastingdienst kreeg Rinus Oudeman te horen dat hij, als controlefunctionaris MKB, boventallig is geworden. 'Onzin natuurlijk, want in dit soort onderzoeken is nog genoeg te doen.'

14



### Evaluatie 'eigen regiemodel'

Sinds 1 januari 2011 werkt de Belastingdienst met een andere Arbodienst. Tevens voert de Belastingdienst op deze datum een nieuw beleid rond ziekte en arbeidsongeschiktheid in; het zogenaamde 'eigen regiemodel'.

12



### Tussenstand

In juli 2010 ontvingen zesduizend collega's een brief waarin stond dat zij tot een groep behoren waarin boventaligheid voorkomt. Menigeen zal het zich goed herinneren; het zorgde voor een hoop onrust en bezorgdheid.

10

### En verder in deze Bondig

Van de voorzitter - De barre winter	PAGINA 3
Loyalis - Inzicht in uw financiële situatie	PAGINA 3
Kaderdag Rijksvakbonden - Hoe gaat het verder met de cao-onderhandelingen?	PAGINA 4
Opbouw verlof bij ziekte - Opschudding in ambtenarenland door uitspraak Europees Hof	PAGINA 6
Column - Peertjeshersenspinsels	PAGINA 7
Geld verdienen via het internet? - Belastingdienst surft mee op 'killerwave'	PAGINA 8
Ook NCF - Karim Saleh Bakir	PAGINA 18

Nederlandse Categorieale vakvereniging Financiën  
Oorspronkelijk opgericht op 24 november 1889 en aangesloten bij Ambtenarencentrum en CESI.

### Grondslag

De bond is onafhankelijk, zonder binding met een bepaalde geestelijke stroming of politieke partij, onder volledige eerbiediging van de godsdienstige, wereldbeschouwelijke of politieke overtuiging van zijn leden.

### Secretariaat

Strevelsweg 700/305,  
3083 AS Rotterdam  
T 010 - 410 16 58  
F 010 - 210 01 17  
I [www.ncf.nl](http://www.ncf.nl)  
E [info@ncfned.nl](mailto:info@ncfned.nl)

### Voorzitter

Albert van der Smissen,  
06 - 24 69 88 66

### Penningmeester

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

### 2° penningmeester

Thomas Geelhoed, 06 - 24 69 39 99

### Secretaris

Ad van Gaans, 06 - 24 69 88 93

### Bestuurslid PR & dienstverlening

Piet van Sintmaartensdijk,  
06 - 24 69 88 92

### Bestuurslid collectieve belangenbehartiging en oranje zaken

Jos Voortman, 06 - 24 69 81 89

### Bestuurslid individuele belangenbehartiging en groene zaken

Eelke Renkema, 06 - 24 69 85 80

### Bestuurslid en 2° bestuurder GOBD

Han Vonk, 06 - 24 69 88 71

### Bestuurslid medezeggenschap

Fred Goverde, 06 - 24 69 88 37

### Bestuurslid Blauwe zaken

Edwin Janssens, 06 - 81 37 07 63

## Van de voorzitter

# Een barre winter

Waarschijnlijk komen we in 2011 zonder een cao te zitten en vervalt ons sociaal flankerend beleid (SFB) per 1 januari 2012. Wat gaan we daaraan doen? Doorpraten, actievoeren of kiezen we gezamenlijk voor een goed SFB? Voor onze lopende cao-inzet gaan we een ledenpoll houden. Ik ben erg benieuwd naar de uitkomst en de verdere weg die wij samen gaan bewandelen. De mening van de kaderleden weten we al en die kun je lezen op onze vernieuwde website [www.ncf.nl](http://www.ncf.nl).

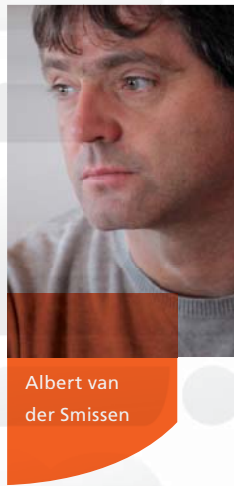
De medezeggenschap in de Belastingdienst wordt steeds belangrijker. Als er straks geen SFB meer is, dan moeten alle reorganisaties apart met de MZ worden afgeprocedeerd. Wij geven onze leden van de ondernemingsraden nu al de volgende boodschap mee: ga niet akkoord met een reorganisatie voordat er met de werkgever een goed sociaal plan is overeengekomen. Zonder een fatsoenlijk sociaal flankerend beleid, wordt iedere reorganisatie immers een langdurig en omslachtig proces. Ons platform medezeggenschap is voorbereid en erg attent op allerlei ontwikkelingen. Binnen de NCF is er veel aandacht voor de onderlinge band tussen de individuele ondernemingsraadleden en de NCF als organisatie. Maar uiteraard is er ook veel aandacht voor wat jullie willen. Benader vooral eens een MZ-lid en geef aan wat er belangrijk is voor jou. De contactpersonen van

het platform medezeggenschap vind je op de voorlaatste pagina van dit magazine.

De (voorlopig) laatste kans om met gebruikmaking van het SFB iets te doen, is dus dit jaar. We zijn blij dat de NCF het voor elkaar heeft gekregen, om samen met het directoraat-generaal Belastingdienst en het ABP, zo'n vijftig voorlichtingsbijeenkomsten tot stand te brengen. Ruim 1700 medewerkers van de Belastingdienst hebben zich inmiddels ingeschreven. Dit geeft aan dat mensen duidelijkheid willen. Inmiddels geeft het KNMI 'een beduidend kouder wordende nachttemperatuur' aan. Mijn verwachting is echter: het wordt een barre winter.

Een warme groet van jullie voorzitter,

*Albert van der Smissen*



Albert van  
der Smissen

## Loyalis: inzicht in uw financiële situatie, nu en in de toekomst

Uit onderzoek blijkt dat bijna 85% van de Nederlanders zich niet bewust is van de inkomensrisico's bij pensioen, arbeidsongeschiktheid of overlijden. Het is dan ook hoog tijd voor meer financiële bewustwording.

### Gemakkelijk en snel inzicht in uw financiële situatie

Loyalis is de inkomensverzekeraar voor iedereen die werkt bij de overheid, in het onderwijs, in de bouw en bij de energie- en nutsbedrijven. En weet als geen ander wat er speelt in deze sectoren. Wij bieden u een speciale service aan, de Inkomensvoorblik, waarin u in een oogopslag ziet hoe u er financieel voor staat.

Via de Inkomensvoorblik en het digitale dossier MijnLoyalis krijgt u direct inzicht in uw financiële situatie. Om gebruik te maken van deze service hoeft u geen producten bij Loyalis te hebben. Sterker nog: u kunt de producten die u bij anderen hebt afgesloten zelf aan het overzicht toevoegen. Zodat uw overzicht altijd compleet is.

De service is gratis en vrijblijvend. Het enige dat u hiervoor hoeft te doen is uw pensioenfonds toestemming geven uw gegevens aan Loyalis te verstrekken.

### Wat kunt u van Loyalis verwachten?

Op de website van Loyalis krijgt u uw eigen beveiligd persoonlijk dossier: MijnLoyalis. Daar ziet u wat uw inkomen wordt als u eerder wilt stoppen met werken, arbeidsongeschikt wordt of wat uw nabestaanden krijgen als u komt te overlijden. Loyalis rekent met uw actuele salaris op basis van uw pensioengegevens. Op die manier ontstaat er een handig totaaloverzicht dat steeds kan worden bijgewerkt. Zo hebt u op elk moment de actuele stand binnen handbereik. Nog een voordeel van MijnLoyalis is dat u heel eenvoudig verschillende scenario's kunt berekenen. Wat gebeurt er als u tussentijds verlof neemt? En hoe ziet uw inkomen eruit als u langer wilt doorwerken? Ook kunt u er berekenen wat het u oplevert en kost om uw inkomen aan te vullen.

### Uw financieel totaaloverzicht

De Inkomensvoorblik is een handig totaaloverzicht met duidelijke grafieken en nettobedragen. Maar ook met heldere samenvattingen per scenario. Op die manier wordt financiële planning opeens een stuk eenvoudiger. De Inkomensvoorblik krijgt u elk jaar. Als u vragen hebt over uw persoonlijke situatie, kunt u altijd contact opnemen met onze Klantenservice.

Kijk op [loyalis.nl](http://loyalis.nl)  
Inkomensvoor-  
uitblik of bel de  
klantenservice  
van Loyalis:  
045 579 61 11  
op werkdagen  
van 8 tot 17.30  
uur.

# Hoe gaan we verder met de cao-onderhandelingen?

## Kaderdag Rijksvakbonden

Meer informatie kun je vinden op de NCF-website.

De cao-onderhandelingen 2011 zitten muurvast. Maar hoe gaan we nu eigenlijk verder? Hierover is onlangs overleg gevoerd met de kaderleden van de AC Rijksvakbonden (NCF, Juvox, VPW en VCPS). Vanaf februari 2011 hebben de bonden laten weten niet verder te willen onderhandelen omdat er op twee belangrijke punten geen overeenstemming kon worden bereikt. De bonden verlangen loonsverhoging en zijn tegen gedwongen ontslagen. Omdat de werkgever ons niet tegemoet wil komen, zijn er acties gevoerd.

Na de zomervakantie heeft het Ministerie van Binnenlandse Zaken (BZK) de bonden voorgesteld om de cao-onderhandelingen weer te hervatten. Minister Donner bleek bereid om te gaan bewegen op onze eis van geen gedwongen ontslagen. Maar dan dienen wij (de bonden) bereid te zijn om te bewegen op onze looneis. De vraag is daarom: zijn we bereid om de cao-onderhandelingen weer te gaan hervatten? Vijfenzestig kaderleden kregen op 16 september deze prangende vraag in een conferentieruimte voorgelegd. Wat was hun mening?

### Drie scenario's

'Het Twents kwartiertje is 'weest, dus we moeten aan de bak'. Albert van der Smissen maant de aanwezige kaderleden tot de gewenste aandacht. Vervolgens leidt Marianne Wendt de kaderleden in naar de centrale vraag van de dag: 'Gaan we door met onze acties, stellen we de voorzieningen in het Sociaal Flankerend Beleid (SFB)

en wil dit verruimen tot herplaatsing binnen de publieke sector. Daarnaast hecht de werkgever erg veel waarde aan het afschaffen van het Last In First Out-systeem (LIFO). Zijn wens is om dit te gaan vervangen door een systeem van maatschappelijke afspiegeling. Onze wens is om de afspraken van het SFB te verankeren in het ARAR. Zo voorkom je willekeur en creativiteit.' De kaderleden kregen drie scenario's voorgelegd.

### 1. We gaan in gesprek

Op basis van wat er nu ligt willen wij de cao-onderhandelingen gaan hervatten. Maar we zijn niet alleen. Wat gaan we doen als niet alle bonden aan de onderhandelingsstafel verschijnen? Vastgesteld wordt dat het gesprek dan nog wel door kan gaan, maar verschijnt de constatering dat dit onze onderhandelingspositie niet sterker maakt. Is het nog uit te leggen aan onze achterban als we met minder dan vier bonden een akkoord bereiken?



veilig of kiezen we voor het scenario 'doorpraten'? Peter Wulms (onderhandelaar arbeidsvoorwaarden namens het Ambtenaren Centrum) verklaart: 'Er ligt een koppeling tussen het SFB en onze CAO. Deze koppeling komt samen in onze eis van 'geen gedwongen ontslagen'.

“ Een koppeling tussen het SFB en onze CAO. ”

Maar er zijn bewegingen. De werkgever onderzoekt op dit moment de invulling van het begrip 'passende arbeid'

### 2. We gaan actievoeren

Hoe gaan we dat dan doen? Samen met de andere bonden? Bij actievoeren werkt de macht van het getal. Samen staan we sterk, maar we moeten ook onze eigen identiteit behouden. Als we actie gaan voeren, doen we dat dan als rijkssector of voor de gehele overheidssector? Dus ook voor de lagere overheden. De macht van het getal wordt hiermee vermeerderd, dus het moet slim en zichtbaar worden aangepakt. De meningen zijn hierover verdeeld. Tactiek, doel en onderhandelingspositie zijn belangrijke punten. Wat als de Rijksvakbonden wel actie willen gaan voeren maar de andere bonden niet. Deze stelling is eigenlijk niet realistisch. De actiebereidheid binnen de Belastingdienst wordt als erg laag ingeschat.

### 3. Inzetten op het behoud van het SFB

Peter Wulms: 'Het huidige LIFO-systeem leidt volgens onze werkgever tot een scheve functieopbouw. De rest van bedrijvend Nederland kent dit systeem al lang niet meer. Bonden achten dit bespreekbaar omdat LIFO niet over ontslagen gaat maar over verplaatsingen. Als we ontslagbescherming krijgen dan willen de bonden best wel praten over de afschaffing van het LIFO-systeem. De pijn zit hem echter in het volgende. Het afspiegelingssysteem deelt in leeftijdsrecords en hier zit de terughoudendheid van de bonden. Immers, de oudere categorie heeft weinig kansen op de arbeidsmarkt. Ruimte zit hem eventueel in

uitgangspunt hebben dat er druk mee wordt uitgeoefend. Ze moeten positief en publieksvriendelijk van aanpak zijn, bijvoorbeeld werkonderbrekingen. Als we door gaan praten dan moet er voldoende aanleiding voor zijn, óók als alle bonden niet gezamenlijk het gesprek in willen gaan. Van belang is om goed te kijken naar wat er gebeurt. Waar en hoe dalen de effecten neer bij afschaffing van het LIFO-systeem? De taak voor de bond is er voor te zorgen dat niemand de dupe wordt van afschaffing van het systeem. Het verlies van salaris als gevolg van het wegvallen van het werk is erg zuur. Er zitten grote verschillen/gevolgen tussen plaatsing buiten de overheid



een kapitalisatie van de diensttijd bij vervroegde uit-treding, dus vervanging creëren in de verkennende fase. Details zijn niet duidelijk. Op dit moment zitten wij in een onderhandelingspositie. Als jouw functie verdwijnt, dan heeft de werkgever de verplichting om jou te herplaatsen. Maar let op; jouw werkgever wil de passendheid ook buiten het Rijk verruimen en dus buiten het ABP-gebied. Dus zijn we bereid om te accepteren dat het plaatsingsbeleid ook buiten het Rijk gaat gelden? Als je dan weigert, sta je op straat. Jouw werkgever kan dus gewoon gaan functioneren als uitzendbureau. Conclusie: onze werkgever zorgt slecht voor ons.'

“ **Onze werkgever zorgt slecht voor ons.** ”

Als je door het wegvallen van jouw functie beneden het salarisoniveau functioneert, dan wil de werkgever dit gaan aanpakken. De bonden willen alleen 'de mate van druk' bespreekbaar maken. Als je van schaal 10 terugvalt naar schaal 8, dan behoud je nu nog het oude salaris. Echter, de werkgever wenst in de toekomst slechts een betaling uit te keren naar het functioneren op het huidige schaal. De bonden vinden dit onacceptabel.

#### Terugkoppeling van de drie scenario's

De actiebereidheid wordt als laag ingeschat. Als er acties komen dan moeten we dit samen doen met de andere bonden. We doen dit als Rijksvakbonden. Maak helder waarvoor we actie voeren. Ludieke acties moeten als

en in de private sector. Wat geven we weg? Inkomenszekerheid, pensioenen en arbeidsvoorwaarden.

#### Hoe nu verder

Inmiddels hebben de bonden met de werkgever, Binnenlandse Zaken, gesproken over hervatting van de cao-onderhandelingen. Tijdens dit overleg kregen de bonden op enig moment de indruk dat het mogelijk zou kunnen zijn om een afspraak te maken over een sluitende aanpak die in de praktijk zou leiden tot bezuinigingen zonder ontslagen, in combinatie met de mogelijkheid van een salarisverhoging 'tussen 0 en 1%, niet zijnde 0'. Gelijk dezelfde avond hebben de bonden hierover informeel verder gesproken. De conclusie na grondig onderzoek van alle mogelijkheden is helaas: het wordt niets. De werkgever biedt niet een écht sluitende aanpak zonder gedwongen ontslagen en in alle scenario's blijft de loonparagraaf 0, tenzij we bestaande arbeidsvoorwaarden verslechteren. Er mag geen algemene of structurele salarisverhoging komen. De Rijksvakbonden gaan een ledenpoll houden. Met de uitkomsten van de ledenpoll en de kaderdag, beslissen de Rijksvakbonden wat de beste strategie is. Indien we weten wat onze leden willen, kunnen we ook goed inschatten hoe we dit het beste kunnen bereiken. Indien het niet lukt om een nieuw Sociaal Flankerend Beleid af te spreken, zal per reorganisatie met de bonden onderhandeld moeten worden over maatregelen om de negatieve gevolgen op te vangen. De medezeggenschap moet daarom niet akkoord gaan met een reorganisatie voordat de bonden hierover afspraken hebben gemaakt met de departementale werkgever. Hierover praten we verder op 11 oktober 2011 op de medezeggenschapsdag van de Rijksvakbonden.



Hans Stoutjesdijk

# Opschudding in ambtenarenland door uitspraak Europees Hof

## Opbouw verlof bij ziekte

Meer informatie kun je vinden op de NCF-website.

Je hebt vast wel eens gehoord van de naam 'Schultz-Hoff'. Deze naam is gekoppeld aan een in januari 2009 gedane uitspraak van het Europese Hof van Justitie. De uit Duitsland en Engeland afkomstige werknemers 'Schultz-Hof' en 'Stringer' waren ziek waardoor zij niet in staat waren om te gaan werken. Op grond van het nationale recht stopte hun werkgever vervolgens de opbouw van hun vakantieverlof. Het Hof oordeelde echter dat de werkgever dit volgens Europese richtlijnen niet had mogen doen. Deze uitspraak leidde tot een ommezwaai in zowel het Nederlandse arbeidsrecht als het ambtenarenrecht.



De Belastingdienst hanteerde altijd als regel dat er na een aaneengesloten periode van 26 weken arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, géén vakantieverlof meer werd opgebouwd. Door de uitspraak van het Hof mag de Belastingdienst deze regel niet meer onverkort toepassen. Het belangrijkste aspect van de uitspraak is dat het recht op vakantie tijdens ziekte, een minimum kent van vier weken (bij een volledige arbeidsbetrekking van 36 uur per week). Het recht op vakantie mag bovendien niet worden gekoppeld aan het daadwerkelijk verricht hebben van werkzaamheden.

### Recht op vakantie

De Centrale Raad van Beroep, de hoogste ambtenarenrechter in Nederland, heeft gezegd dat er nog steeds een nationale wettelijke regeling mag zijn die voorwaarden stelt voor de uitoefening van het recht op jaarlijkse vakantie, zelfs met inbegrip van het verlies van dit recht aan het einde van een referentieperiode of een overdrachtsperiode. Echter, degene wiens recht op

jaarlijkse vakantie met behoud van loon verloren gaat, moet wel eerst de mogelijkheid hebben gehad om van het recht op vakantie gebruik te kunnen maken. Door deze uitspraak bouwt een arbeidsongeschikte ambtenaar gedurende twee jaar ziekte dus gewoon vakantiedagen op. Als er na twee jaar onafgebroken ziekte uiteindelijk ontslag volgt en je hebt geen vakantie kunnen opnemen, dan heb je recht op de uitbetaling van twee keer de minimumnorm aan vakantieverlofuren voor een jaar. Dit komt bovenop de vakantiedagen die voor de ziekte nog niet waren opgebruikt. De uitspraak van het Europese Hof biedt echter ook ruimte voor discussie, want wanneer heb je tijdens ziekte nu daadwerkelijk de mogelijkheid om gebruik te maken van het recht op vakantie?

### Procedure opstarten?

De Centrale Raad van Beroep heeft bepaald dat er in beginsel geen sprake kan zijn van het gelijktijdig of in plaats daarvan genieten van vakantieverlof wanneer er sprake is van ziekteverlof. Vakantieverlof en ziekteverlof hebben

namelijk verschillende doelen. Ziekteverlof dient om te genezen en om arbeidsgeschiktheid te herwinnen. Vakantieverlof dient tot recuperatie (het uitrusten van gedane arbeid).

Kortom, een ambtenaar kan niet zowel ziekteverlof als vakantieverlof over dezelfde uren genieten. Over deze uitleg voeren de juristen van de NCF een procedure. De 'Schultz-Hoff uitspraak' heeft geleid tot een aantal verzoeken om eerder gekorte uren vanaf januari 2009 (de datum van de uitspraak) alsnog toe te kennen. Voor verschillende leden die een afwijzing van zo'n verzoek op zak hadden, hebben de juristen van de NCF met succes procedures gevoerd. Tot op heden zijn er dan ook vele verzoeken, al dan niet na een procedure, toegelaten. Wil je weten of je nog een beroep kunt doen op deze uitspraak, meld je dan bij de juristen van de NCF. Samen bekijken we dan de specifieke omstandigheden en beoordelen we of er alsnog met succes een beroep kan worden gedaan op de uitspraak van het Europese Hof.



Jacqueline Chaufoer-van der Wel

# Peertjeshersenspinsels

Televisie is een machtig medium. Ik kijk graag. Laatst is er uitgebreid onderzoek gedaan naar mensen die (te) veel kijken. Je totale levensduur wordt ingekort, zo was de verontrustende eindconclusie. Mij kan dat niets schelen en ik blijf gewoon (veel) kijken. Recentelijk was er echt iets leuks op de buis. Een topmanager had zich begeven naar de werkvloer, een moedige prestatie al zeg ik het zelf. Zo ontdekte hij weldra dat die (werk)wereld er totaal anders uitzag. Er werd heel hard gebuffeld onder soms lastige omstandigheden. Omstandigheden die hij als eindverantwoordelijke zelf had gecreëerd. Zo had hij bijvoorbeeld kledingrekken laten plaatsen in alle filialen - hele hoge, zo hoog dat niemand er bij kon. Hij ondervond dat toen hij een kledingstuk wilde pakken voor een klant. Een toegesnelde en intelligente medewerkster zorgde voor een ladder en met gevaar voor neerstorting begon hij aan de beklimming. Met het schaamrood op zijn kaken moest hij uiteindelijk bekennen dat hij de kledingrekken zelf had besteld en als zodanig had laten plaatsen. Dat is nu het leuke van televisie. Je kan er iets van leren. Ga dus geen hoge kledingrekken kopen als je ze niet nodig hebt.

## Verborgene camera

Twee dagen later ontdek ik bij toeval twee vreemde mannen in het belastinggebouw. Ze staan bij de koffieautomaat. Bij nadere beschouwing lijkt mij dat hier sprake kan zijn van infiltratie van het hoger management tot op de werkvloer. Hoewel vermomd herken ik ze onmiddellijk. Ik sluit keurig achteraan en luister bescheiden

naar hun conversatie. Ondertussen zoek ik de verborgen camera maar vind hem niet. 'De meeste van de bureaus op dit kantoor zijn onbemand', zegt de langste van de twee. Zijn snor staat een klein beetje scheef. 'Ja', antwoordt de ander, 'dat heb ik ook gezien'.

## “ De bureaus op dit kantoor zijn onbemand. ”

Hem herken ik van een foto die regelmatig wordt geplaatst bij zijn positief geformuleerde blogs op de beeldkrant. 'Dat is dan gelijk een plausibele reden om dit kantoor te sluiten', zegt de lange en vervolgt: 'Overigens, de paar mensen die ik hier heb zien werken zijn ook nog ouwe knarren.' De kleine knikt. 'Ja, het is goed dat wij dit nu tijdig opmerken. Dan kunnen we daar in het jaar 2015 tijdig op inspelen.' De lange lijkt tevreden. 'Hoe is het hier geregeld met de kwaliteit van de controlerapporten?', vraagt hij en ondertussen bestudeert hij aandachtig het display van de koffiemachine. 'Redelijk goed', zegt de ander en bladert door wat papieren. 'Ze zijn goed geformuleerd en er is goed gelet op de plaatsing van punten en komma's.' 'Dat is mooi, want de rapportjes moeten goed zijn', bromt de lange en behaaglijk slurpt hij aan zijn koffie. Ondertussen sijpelt de koffie in het bekertje van zijn collega.

## Andere zenders

'Hoe staat het met de invordering op dit kantoor?', vraagt de lange en hij kijkt mij aan. Het lijkt of ik daar een antwoord op moet geven. Maar de kleine is mij voor en reageert tijdig: 'Net als op elk kantoor zo'n beetje hetzelfde verhaal. Hier wordt voor zo'n dertigduizend euro per dag oninbaar geleden. Dat valt dus mee. Het zijn over het algemeen toeslagen die ten onrechte zijn uitgekeerd. Overigens, en dat hoor ik pas net, zijn de burgers uitermate tevreden over het optreden van de Belastingdienst in zijn algemeenheid.' 'Tja, leuker kunnen we het ook niet maken', beaamt de lange en samen slenteren ze de lange gang in, waarschijnlijk op zoek naar nog meer aanknooppunten om hun theoretische gelijk te bevestigen. Sprakeloos kijk ik ze na, mij in totale onwetendheid achterlatend. Na een dag van hard werken plof ik thuis in een stoel. De televisie staat aan. Er is een klusprogramma op en er wordt voorgedaan hoe je een tuinbank in elkaar kunt knutselen. 'Leuk idee', oppert mijn vrouw. Ik knik maar een keer. 'In theorie makkelijk, maar in de praktijk valt dat altijd tegen', zeg ik en zap naar andere zenders op zoek naar directeuren die voor een koffieautomaat staan.



Peertje

“ Binnen de dienst  
gaat het voor  
André en Henk  
niet snel genoeg. ”



## Belastingdienst surft mee op 'killerwave'

# Geld verdienen via het internet?

In het kielzog van de drie klassieke golven die econoom en futuroloog Alvin Toffler (1980) voorspelde in de ontwikkeling van onze maatschappij - de agrarische, de industriële en de dienstverlenende - is een vierde golf ontstaan; die van de belevingseconomie.

Deze belevingseconomie, een kern-product gericht op de bevrediging van onze emotionele behoeften, is inmiddels aangezwollen tot een steeds krachtiger wordende golf. In surferstaal heet dit een 'killer wave'. De vierde golf omvat inmiddels een serieus aandeel van de arbeidsmarkt, de commercie en de productie. De aanbieders in de belevings-economie doen primair een beroep op de consument als impulsief en emotioneel reagerend wezen. Het geslaagde klantcontact heeft een complete, succesvolle en zeer goed verdienende evenementen- en amusementsindustrie op gang gebracht. Wie kent niet John de Mol met zijn Endemolindustrie en het sterproduct Big Brother? Of wat dacht je van de in de huidige tijd niet meer weg te denken erotische webcamsites? De bij de belevingseconomie

betrokken bedrijven en particulieren zien het geld dikwijls met bakken tegelijk binnenstromen. Uiteraard volgt de Belastingdienst de nieuwe maatschappelijke en economische ontwikkelingen op de voet en is hij zeer geïnteresseerd in het fiscale gedrag van deze moderne grootverdieners. Wie zijn zij? Waar zijn zij gevestigd? Voldoen zij wel aan hun fiscale verplichtingen? Willen zij compliant zijn? Vragen, vragen, vragen.

### De surfende Belastingdienst

Welke moderne 'surfplank' kan de Belastingdienst in de strijd gooien om aan te kunnen klampen bij de killerwavesurfers? In september 2007 is het Internet Service Centre (ISC) opgericht. Het ISC is de landelijke internet-researchafdeling van de Belastingdienst. Middels specialistische

software monitort het ISC het internet. Met dit monitoren wil de Belastingdienst enerzijds de dienstverlening richting de klant verbeteren en anderzijds wil hij voorkomen dat er (imago)schade optreedt. Daarnaast is het een instrument dat dient als hulpmiddel voor de handhavingsregie. Voor het monitoren van het internet maakt het ISC onder andere gebruik van het softwareprogramma Coosto. Hiermee kan op bijvoorbeeld sociale media (Facebook, Twitter, LinkedIn, etc.) en nieuwssites (nieuwsberichten én lezersreacties) naar berichten over een bepaald onderwerp worden gezocht. Ook geeft Coosto aan de berichten een bepaald sentiment mee. Het archief van dit programma biedt bovendien de mogelijkheid om ruim twee jaar in de tijd terug te gaan, waardoor het ISC de kans heeft om bepaalde trends,



ontwikkelingen én (fiscaal onbekende) ondernemers te signaleren. Het monitoren van de sociale media heeft al aan diverse projecten binnen de Belastingdienst een positieve en verrassende bijdrage geleverd. Een sprekend voorbeeld van een bijzonder succesvol, op dit moment nog lopend project, is het zogenaamde 'Affiliatemarketing'. Om meer over dit project te weten te komen is Bondig onlangs in het moderne Belastinggebouw Cirqada aan de Orteliuslaan te Utrecht op bezoek geweest bij André van Elck en Henk Gelens.

### De projectmedewerkers in beeld

André werkt sinds 1981 bij de Belastingdienst en heeft ruime en brede ervaring opgedaan in diverse functies binnen blauw en groen. Hij is werkzaam geweest in Rotterdam op de inspectie Rotterdam 2<sup>e</sup> afdeling, de directie rijksbelastingen, de directie douane en op een douanepost in Rotterdam. Daarna is hij in Utrecht gaan werken bij de Belastingdienst/Particulieren. Henk is in 1975 bij de Belastingdienst in Breda begonnen. Hij heeft ervaring opgedaan bij onder andere de deurwaarderij en als taxateur waardeonderzoek. Na 17 jaar in de buitendienst te hebben gewerkt is Henk bij de Belastingdienst/Particulieren in Utrecht aan de slag gegaan. Daarnaast is hij al een paar jaar regioconsulent van de NCF.

*“André en Henk zijn inventief.”*

André en Henk zijn beiden inventief, gedreven en betrokken bij hun werk. De huidige veranderingen binnen de Dienst gaan voor Henk en André niet snel genoeg en ze hebben een zeer grote affiniteit met internet en automatisering. Daarnaast vinden ze dat ze door de dienstleiding worden gewaardeerd voor hun inzet.

### Affiliatemarketing

Wat houdt het project 'Affiliatemarketing' precies in? André: 'In het dagelijkse leven is internet

niet meer weg te denken. Bijna iedereen maakt er op een bepaalde manier gebruik van. Een groot aantal particulieren en bedrijven genereert zelfs inkomsten via het internet, door onlinemarketing. Deze inkomsten zijn in principe belast voor de inkomstenbelasting (winst uit onderneming óf resultaat uit overige werkzaamheden).

*“Dit wordt 'affiliatemarketing' genoemd.”*

Wij richten ons in dit specifieke project op particulieren en bedrijven, die inkomsten genereren uit advertenties (zogenaamde banners) die geplaatst zijn op hun website. Als een websitebezoeker de banner met zijn computermuis aanklikt en/of als deze een product of dienst koopt van de adverteerder, dan betaalt het adverterende bedrijf een bepaald geldbedrag aan de eigenaar (affiliate) van de website. Dit wordt 'affiliate-marketing' genoemd. Wij hebben geconstateerd dat niet iedere affiliate zijn inkomsten aangeeft bij de Belastingdienst. Dit gegeven hebben we vervolgens vanaf eind 2009 met toestemming van de dienstleiding projectmatig opgepakt en uitgewerkt.' Over de aanpak vertelt Henk het volgende: 'We zijn begonnen om ons te verdiepen in de materie en we zijn in overleg gegaan met het ISC. Daarna hebben we in de regio Utrecht via internet steekproefsgewijs particulieren met onbekende inkomensstromen gedetecteerd en geselecteerd. Volgens de lijn van de handhavingsregie is deze groep vervolgens mondeling en schriftelijk benaderd. Allen ontvingen een brief waarin de Belastingdienst hen informeerde over de van toepassing zijnde regelgeving én hoe ze (alsnog) aan hun fiscale verplichtingen konden voldoen. Tevens hebben we afspraken kunnen maken over hun toekomstig fiscaal gedrag. Hierdoor zijn we als Belastingdienst zichtbaar en wordt het non-compliance gedrag ontmoedigd; een opmaat dus naar Horizontaal Toezicht. Een mooi

voorbeeld is een 17-jarige jongeman, die een op de VS georiënteerde spelletjessite exploiteert en daar ongeveer € 40.000 per jaar mee verdient. Hij was wél op de hoogte dat hij deze inkomsten moest aangeven, maar hoeveel mensen zijn dat niet?'

### Vervolg

André vertelt over het mogelijke vervolg van dit aansprekende project: 'In 2011 hebben we een aantal stappen gezet en nu kunnen we de uitkomsten van het huidige project gaan evalueren. Daarna bepalen we hoe we verder gaan. Dit kan een uitbreiding zijn van hetgeen we tot nu toe gedaan hebben richting particulieren en ondernemers in de regio Utrecht/Gooi. Maar we zijn ook in gesprek met de Landelijke Toezichtorganisatie (LTO) voor een landelijke aanpak. De mogelijkheid bestaat dus dat het dan een landelijk project wordt. We hebben er nu al zin in!'

*“We hebben er nu al zin in!”*

Ben je nieuwsgierig geworden naar hetgeen er over de Belastingdienst wordt geschreven in de sociale media? Vraag je je af of er over een specifieke project veel is geschreven op internet of ben je benieuwd naar de nieuwste ontwikkelingen bijvoorbeeld op het gebied van geld verdienen in de sociale media? Iedereen binnen de Belastingdienst heeft de mogelijkheid om gebruik te maken van de demo van Coosto. Ga naar [www.coosto.nl](http://www.coosto.nl) en vul een onderwerp in het zoekvenster in. Daarna verschijnt er een grafiek waarin de activiteit en het sentiment van het gekozen onderwerp te zien zijn. Ook worden de vijf belangrijkste Trending Topics (de meeste opvallende woorden/woordcombinaties in de berichten over dat bepaalde onderwerp), Top Websites (op welke websites wordt over het betreffende onderwerp veel gesproken) en het type Bron (Twitter, nieuws, fora, blogs, Facebook, Hyves of YouTube) weergegeven. Veel plezier.



Frank Verweij

# De reorganisatie en de IV-keten

## Tussenstand

Meer informatie kun je vinden op de NCF-website.

In juli 2010 ontvingen zesduizend collega's een brief waarin stond dat zij tot een groep behoren waarin boventaligheid voorkomt. Menig een zal het zich goed herinneren; het zorgde voor een hoop onrust en bezorgdheid. In november rekende Peter Veld ons voor dat de extra bezuiniging van 395 miljoen, vijfduizend arbeidsplaatsen in gevaar ging brengen. Bij de IT-dienstonderdelen belandde er geen enkele brief en kregen velen de indruk dat het allemaal wel overwaait. Terecht of niet? De stand van zaken.



### Wat vooraf ging

B/CICT had net een interne reorganisatie achter de rug. Collegiaal en integraal management werden ingevoerd en Human resource managers moesten omzien naar een andere functie. Begin 2009 bleek dat de dienst opnieuw het ICT-budget zou gaan overschrijden. Als acute noodmaat-

regel werd de boodschap verkondigd dat alle externe IT-inhuur er nog voor het einde van 2009 uit moest. Zoiets geeft een korte schok. Het was een drastische maatregel, maar veel medelijden met de externen was er niet. De grootste zorg was eigenlijk; hoe gaan we al dat werk doen met alleen maar internen?

### McKinsey

Kort daarop werd de hele IV-keten doorgelicht door het organisatieadviesbureau McKinsey. Er werd opnieuw gereorganiseerd, waarbij mensen wel verhuisden naar een ander dienstonderdeel, maar waarbij er per saldo geen mensen bijkwamen of vertrokken. Het collegiaal management werd weer afgeschaft en de opdracht luidde nu: 'Ga professioneler en zuiniger werken.' Daar werd direct bij uitgelegd dat efficiënter werken twee dingen kan betekenen: meer doen met dezelfde mensen, of hetzelfde doen met minder mensen. Na deze reorganisaties werd het nieuws over de brief en de rekensom van Veld lauwtjes ontvangen. Het motto leek: 'Been there, seen that, survived it.'

### Niets nieuws in Apeldoorn?

Waar maken we ons in Apeldoorn sinds het afgelopen jaar dan wel druk over? Ten eerste de opsplitsing van de IT-afdeling in twee zelfstandige dienstonderdelen, die dan samen IV-Aanbod vormen. Binnen B/CIE gaat men hard aan de slag om een aantal grote risico's in te perken. De maatregelen bij calamiteiten zoals uitwijklocaties worden aangepakt. Ook het terugdringen van fouten en uitval heeft prioriteit; autorisaties worden ingeperkt en er worden eisen gesteld aan de installatie van nieuwe software. Logische maatregelen, maar vanuit B/CAO ervaren velen dit als een toename van bureaucratie. Nieuwe muurtjes tussen afdelingen die elkaar toch nodig hebben. De opsplitsing van het intranet (IV-Net) in aparte sites voor CIE en voor CAO bevestigt nog eens de scheiding van tafel en bed.

### Zonder opdrachtnummer doe ik niets

Ook B/CAO is opgeheven. IM-afdelingen moeten zichzelf opnieuw inrichten. Bij blauw komt daar de vorming van het LKB onder leiding van Hans Blokpoel bij. Tegelijk starten zowel B/CAO als IM met VTA (Verbeteren Test Aanpak). Dat leidt onder andere tot gesteggel over verantwoordelijkheden en nieuwe formaliteiten zoals mastertestplannen. Daarnaast vindt de leiding van B/CAO dat het intern managen van opdrachten anders moet. Tussen de opdrachtgever (IM) en de uitvoerders is een opdrachtmanger

## Begrippen

ICT = Informatie en Communicatie Technologie; automatisering inclusief telefonie, draadloze netwerken, etcetera. Vaak gebruikt als synoniem voor IT.

IT = Informatie Technologie (automatisering)

B/CICT = Belastingdienst/Centrum voor ICT, de oude naam van de IT-afdeling

B/CIE = Belastingdienst/Centrum voor Infrastructuur en Exploitatie, de afdeling die gaat over servers en andere hardware zoals computernetwerken en het technisch draaiend houden daarvan.

B/CAO = Belastingdienst/Centrum voor Applicatie-ontwikkeling en Onderhoud, de afdeling die applicaties (software) maakt, integreert en onderhoudt.

B/CPP = Belastingdienst/Centrum voor Proces- en ProductOntwikkeling

IM (afdelingen) = InformatieManagement, opvolger van B/CPP maar decentraal bij de diverse dienstonderdelen (Douane, B/CA, LKB) ondergebracht. Deze afdelingen ontwerpen de administratieve processen, en bedenken welke zaken geautomatiseerd moeten worden. Ook wel IV-Vraag, ze vragen automatiseringsoplossingen (en geven opdracht) aan IV-Aanbod.

IV-Aanbod = B/CIE + B/CAO

IV-keten = InformatieVoorzieningsketen, IM-afdelingen + B/CAO + B/CIE + IV-beleid onder leiding van CIO Wim Sijstermans. Informatievoorziening is breder dan informatietechnologie. Het gaat ook om hoe je de bedrijfsprocessen inricht en welke delen je daarvan door technologie wilt ondersteunen.

CIO = Chief Information Officer, de hoogste manager die specifiek over informatievoorziening gaat.

LKB = Landelijk Kantoor Belastingregio's, overkoepelend kantoor boven de blauwe regio's.

komen te staan. Als je een soepele communicatie als maatstaf neemt, en het aannemen van werkopdrachten over teams en afdelingen heen, dan is het stof van deze reorganisaties nog niet neergedaald.

## Vakpools, Vip-rooms en Lean

Bij B/CAO zit iedereen nu in een vakpool. Er zijn vakpools gevormd voor testers, ontwerpers, managers, etcetera. Met een vakpoolmanager praat je over jouw carrière, opleidingen en langdurige ziekte. De vakpool is verantwoordelijk voor jouw inzet, voor de match van vraag vanuit projecten en aanbod vanuit de pool. Je tweede baas is een projectteamleider. Met hem of haar heb je het over de projectplanning, de inhoud van het werk en over Lean. Deze opsplitsing was even wennen voor iedereen, ook voor de managers zelf.

## VIP-room

Als je zonder project bent, zit je niet op de bank maar in de VIP-room. Als Vrij Inzetbaar Persoon word je geacht op z'n

minst wat aan opleidingen en cursussen te doen. Sommigen ervaren dit als vervelend en hinderlijk. Vooral als die VIP-status langere tijd duurt, of als je wordt voorgedragen voor iets wat je zelf niet passend vindt. Anderen, zoals ik, hebben het andere uiterste ervaren en benutten volop de kans op bijscholing. Gelukkig heb ik een vakpoolmanager die erg z'n best doet om al zijn mensen goed op te leiden en bij een geschikt project te plaatsen, of ze nou groen of ervaren zijn. Hij zal pas externen inhuren als hij echt niemand meer in de VIP-room heeft zitten.

## Lean

Een andere maatregel om efficiënter te gaan werken is de Lean methode. Deze methode is bedoeld om verbeteringen te ontdekken in het dagelijks werk. Kenmerkend voor Lean is dat er van alles en nog wat wordt gemeten: van ziekteverzuim en afgehandelde productieverstoringen tot medewerkers- en klanttevredenheid, en iedere maand één of twee keer opnieuw. Met een dagstart kijk je terug naar gisteren: verliep alles volgens planning of trad er verspilling, wachttijd of afleiding van je geplande werk op? In zogeheten kaizensessies worden in een klein comité van meest betrokkenen, verbetervoorstellen behandeld. Eerst wordt bekeken wat de verbetering zou moeten opleveren en hoeveel moeite dat gaat kosten. Lean heeft inmiddels invloed op iedere werkdag. En bij alles hoort centraal te staan: wat heeft de klant er aan? (de klant is bij B/CAO de betreffende IM-afdeling.)

## De tussenstand

Inmiddels heeft McKinsey ons geëvalueerd. We zijn er nog niet, maar we zijn wel op de goede weg. 'Binnen de ICT-organisatie is in één jaar tijd 97 miljoen euro bezuinigd', aldus CIO Wim Sijstermans. Het is echter niet duidelijk hoe die 97 miljoen is opgebouwd. Uitsluitend personeelskosten lijkt onwaarschijnlijk. Er zijn 350 externen vertrokken, waarvan een groot deel al in 2009. In 2010 is IV-aanbod per saldo met 170 interne arbeidsplekken afgeslankt. Het spontane verloop is daarmee hoger dan gemiddeld in de dienst; 5,8% tegen 2,1%. Als de hele dienst in dit tempo personeel verliest, dan zitten we eind 2013 al op vijfduizend man minder. De maatregelen om externe mobiliteit te bevorderen voegen hier weinig aan toe. In 2010 zijn er vijftig mensen naar buiten begeleid, vanuit de hele dienst. Evenredig omgerekend zou het bij IV-aanbod om vijf personen gaan. Ook de invloed van Lean kan nog niet heel groot zijn. De eerste, kleine Lean-wave is pas in de tweede helft van 2010 gestart.

## De tweede helft

B/CAO directeur Jeroen van Rooden schetste eind juni de tweede helft van de reorganisatie. Er moet volgens hem 'meer blauw op straat'. Hiermee bedoelt hij: meer concentratie op onze kerntaak - het maken en onderhouden van software - en minder overhead. Hij bevestigt wat tijdschrift *Computable* kopte 'Belastingdienst ontslaat vooralsnog geen ICT'er'. Integendeel; we krijgen er alleen maar meer klussen bij. Dat is ook logisch gezien de verdere digitalisering van de dienst die Peter Veld afkondigde. Meer werk in Apeldoorn, minder in de regio's. Voldoende grond om je als IT'er verzekerd te voelen van je baan, tenzij je een overheadfunctie hebt.



## De eerste resultaten

# Evaluatie 'eigen regiemodel' ziekteverzuimbeleid

Meer informatie kun je vinden op de NCF-website.

Sinds 1 januari 2011 werkt de Belastingdienst met een andere Arbodienst. Tevens voert de Belastingdienst op deze datum een nieuw beleid rond ziekte en arbeidsongeschiktheid in; het zogenaamde 'eigen regiemodel'. Sindsdien zijn de incidenten en problemen rond ziektemelding en reïntegratie sterk toegenomen. Voor de NCF was dit een reden om een evaluatie uit te voeren. In Bondig 2 werd daarom een oproep geplaatst om ervaringen met dit nieuwe model met ons te delen. Tot nog toe zijn er op ons bondskantoor zo'n vijftien meldingen binnengekomen van leden.



### Resultaten van de NCF-evaluatie

Het 'eigen regiemodel' houdt in dat niet de ziekte van de medewerker centraal staat, maar dat van belang is wat een medewerker nog wel kan doen. Het is dan ook de bedoeling dat de medewerker en de leidinggevende samen kijken naar wat een medewerker tijdens zijn of haar ziekte nog kan bijdragen aan het werkproces. In dit nieuwe model heeft de leidinggevende de regie bij de verzuimbegeleiding. Hierin wordt hij bijgestaan door de bedrijfsarts en het team Arbeid en Gezondheid. Uit de meldingen die bij ons zijn binnengekomen, blijkt dat in het 'eigen regiemodel' met name de rol van de leidinggevende kan leiden tot problemen. Wie binnen het 'eigen

regiemodel' wat doet, is niet altijd even duidelijk. Zo zijn er leidinggevenden die een ziekmelding niet accepteren. Overigens is het maar de vraag of dat kan. Een leidinggevende heeft immers geen medische kennis en is daarom niet bevoegd om hierover een medisch oordeel te vellen. Ook zijn er leidinggevenden die op de stoel van de bedrijfsarts gaan zitten. De leidinggevende wil dan bijvoorbeeld weten wat voor ziekte je hebt of welke behandeling je ondergaat; iets wat je niet hoeft te vertellen. Medische gegevens zijn namelijk wettelijk beschermd. Alleen medici mogen deze gegevens weten; zij hebben een medisch beroepsgeheim. Daarom is het in het algemeen niet verstandig om dit

tegen de leidinggevende te vertellen. Hij heeft immers geen medisch beroepsgeheim. Daarnaast is het de leidinggevende die je doorstuurt naar de bedrijfsarts als hij of zij vindt dat dit noodzakelijk is. Maar wat als de medewerker naar de bedrijfsarts wil gaan, maar de leidinggevende dat niet nodig vindt?

### NCF adviezen

Het is niet mogelijk voor een medewerker om volledig onafhankelijk naar een bedrijfsarts te gaan. Er is wel een alternatieve route - buiten de leidinggevende om - via het team Arbeid en Gezondheid. Hier maken bijvoorbeeld de reïntegratiemanager en de bedrijfsmaatschappelijk medewerker deel van uit. Zij kunnen

je hierover meer informatie geven. Deze route is echter amper bekend bij medewerkers. Het komt ook voor dat de regie ontbreekt en er geen goede afstemming is tussen leidinggevende, team Arbeid & Gezondheid en de bedrijfsarts. Medewerkers die betrokken zijn bij de administratieve uitvoering van het 'eigen regiemodel' melden dat hun werkdruk is toegenomen door het bestellen van spreekuren bij de bedrijfsarts en dat de uitvoering van het model sterk verschilt per regio/landelijke diensten. Op basis van deze resultaten heeft de NCF drie adviezen geformuleerd. Ten eerste; het moet voor de medewerker mogelijk zijn om via een onafhankelijke weg naar de bedrijfsarts te gaan. Ten tweede; zorg voor een uniforme uitvoering. Tenslotte; zorg voor heldere regels.

### Evaluatie door de Belastingdienst

De Belastingdienst heeft zelf ook een evaluatie uitgevoerd. De NCF heeft vanuit het Georganiseerd Overleg Belastingdienst (GOBD) bepleit om haar ervaringen (anoniem) mee te nemen in deze evaluatie. Ook heeft een vertegenwoordiger namens het GOBD deelgenomen aan de klankbordgroep van de Belastingdienst-evaluatie. De evaluatie van de Belastingdienst bestond uit een enquête, interviews met verschillende betrokkenen en een analyse van het ziekteverzuimpercentage. Uit deze evaluatie blijkt in grote lijnen dat medewerkers, over het algemeen, weinig bekend zijn met het 'eigen regiemodel' en dat ze weinig kennis hebben van de inhoud. Het management daarentegen is goed op de hoogte van het 'eigen regiemodel'. Het verschil in kennis en informatie, versterkt het gebruikelijke machtsverschil tussen leidinggevende en medewerker. En dat komt tot uiting op een moment dat de medewerker kwetsbaar is, namelijk als hij ziek is. De informatieachterstand van medewerkers kan problemen geven bij ziekte omdat de medewerker niet weet wat de mogelijkheden en/of rechten zijn. Een voorbeeld is het feit dat je ook via het team Arbeid en Gezondheid naar de bedrijfsarts kunt gaan. Zowel de medewerkers als het management vinden de positieve gevolgen van het model nog erg beperkt. Dit lijkt bevestigd te worden door het

De ministeries Sociale Zaken & Werkgelegenheid en Verkeer en Waterstaat hebben een onderzoek laten uitvoeren naar de positie van de bedrijfsarts. Hieruit blijkt dat ruim 20% van de ondervraagde bedrijfsartsen door de opstelling van werkgevers en arbodiensten geregeld in situaties komen waarin 'niet meer geheel onafhankelijk gehandeld' kan worden. De heer Krom, de staatssecretaris van SZW, zegt in een reactie dat de bedrijfsarts zijn werkzaamheden onafhankelijk moet kunnen uitvoeren. Uit hetzelfde onderzoek blijkt ook dat 75 tot 80% van de werknemers zonder toestemming van de werkgever naar de bedrijfsarts kan gaan, ook als het om gezondheidsklachten gaat waarvan de werkgever nog niet op de hoogte is. De werkgever geeft wel aan dat zij meestal bepaalt dat er contact opgenomen wordt met de bedrijfsarts (63% van de gevallen).

gegeven dat het verzuimpercentage stijgt. De verwachting was dat het verzuimpercentage door de nieuwe aanpak naar beneden zou gaan. Dat is dus niet het geval, al is de oorzaak van de stijging onduidelijk. Het kan bijvoorbeeld ook komen door ouder wordende medewerkers of de druk van de reorganisaties. In de enquête geven zowel medewerkers als management aan dat ze vinden dat 'eigen regie' weinig verschil uitmaakt om inzetbaar te blijven in het werkproces of bij de verzuimbegeleiding.

### Samenwerking

Het oordeel over de samenwerking met het team Arbeid en Gezondheid en de bedrijfsarts is wisselend. Als cruciale factor voor een betere uitvoering van het 'eigen regiemodel', wordt het verbeteren van de gespreksvoering door leidinggevenden (M2) met hun medewerkers genoemd. De resultaten van de evaluatie zijn in het MT Belastingdienst besproken. Hier zijn op korte termijn drie actiepunten uit voort gekomen. Allereerst; maak gebruik van 'best practices'. Er zijn onderdelen van de Belastingdienst waar het verzuim wel daalt.

“**Maak gebruik van 'best practises'.**”

Uit de interviews is gebleken dat het goed gaat bij die organisatieonderdelen waar goed wordt samenge-

werkt tussen leidinggevenden, het team Arbeid en Gezondheid en de bedrijfsarts. Hiervan kunnen andere organisatieonderdelen leren. Hoe zet je die goede samenwerking op? De Adviesgroep Arbeid en Gezondheid gaat dit soort 'best practices' verspreiden binnen de organisatie. Als tweede wordt er aan de dienstonderdelen gevraagd om in hun vier-maands-rapportage aandacht te gaan besteden aan verzuimanalyse en verzuimaanpak. Dit gaat verder dan het aangeven of de verzuimcijfers stijgen of dalen. Er wordt gevraagd de cijfers te analyseren en aan te geven hoe het verzuim zal worden aangepakt. Hierdoor kan beter worden gestuurd. Tenslotte wordt er geadviseerd om 'verzuim' met regelmaat op de agenda van het regionale managementteam te plaatsen. Op deze manier blijft verzuim onder de aandacht en verslapt de aandacht niet op het moment dat de cijfers in de pas lopen. De adviezen die de NCF heeft geformuleerd zijn namens het GOBD opgenomen in het (kwalitatieve) onderzoeksrapport. Op basis van de resultaten van onze eigen evaluatie en reacties van medewerkers in de enquête door de Belastingdienst, is er door de landelijke klankbordgroep besloten om nader onderzoek te gaan doen naar individuele voorvallen. De medewerkers zijn in de evaluatie namelijk niet verder geïnterviewd. Uit de enquête van de Belastingdienst lijkt het niet een grote groep medewerkers te zijn die problemen ervaart, maar als er problemen ontstaan is het vaak wel ernstig. De resultaten van dit nadere onderzoek zullen begin 2012 bekend zijn.



Margreet Mook

## Interview Rinus Oudeman

# Rinus is niet meer nodig

Hij dient twee heren, tot zijn volle tevredenheid: de ledenadministratie van de NCF en de Belastingdienst. Toch neemt hij van beiden binnenkort afscheid. Noodgedwongen. Door de komst van MijnNCF en P-Direct zullen de leden van de NCF straks zelf hun adreswijzigingen enzovoort verwerken. Bij de Belastingdienst kreeg hij te horen dat hij, als controlefunctionaris MKB, boventalig is geworden. 'Onzin natuurlijk, want in dit soort onderzoeken is nog genoeg te doen.'

We staan samen op zijn deurmat, ik veeg mijn voeten en hij raapt de post op. Het is niet veel vandaag, een folder met bonusaanbiedingen en een enveloppe van de NCF. 'Gelukkig, er zit geen retourpost bij,' zegt hij opgelucht. Rinus Oudeman houdt niet van retourpost. Als de postbode een exemplaar van Bondig, het magazine dat u nu vasthoudt, niet kan bestellen dan komt het terug naar

moet worden. Het liefst zou hij hem vervangen door zijn digitale piano die nu boven in zijn werkkamer staat. Maar ja, waar moet zijn vrouw dan haar breiwerk laten dat nu zo mooi bij het klavier kleurt? Ja, het is duidelijk dat het in huize Oudeman niet de NCF is die de eerste viool speelt, dat is de muziek. Rinus is toetsenist in een bandje dat af en toe optreedt en dan muziek uit de jaren vijftig en zestig ten gehore brengt. In zijn jonge jaren heeft hij in het Leidse Volkshuis gitaarlessen gegeven. 'Ik weet nog dat ik toen één slechte leerlinge had, Vera genaamd. Ze bakte er niet veel van maar ze had wel de beschikking over een zeilboot', lacht hij. Rinus en Vera zijn niet veel later getrouwd en hebben drie volwassen dochters. Twee hebben de opleiding aan het conservatorium voltooid. De jongste is nu in Curaçao, als backing vocalist van de zangeres Trijntje Oosterhuis.

### Pionier

Halverwege de jaren tachtig van de vorige eeuw, toen iedereen een Commodore 64 aanschafte, wilde Rinus Oudeman niet achterblijven. Hij kocht een Atari. De personal computer had direct zijn grote belangstelling. Even later introduceerde de Belastingdienst de eerste laptop; een niet te tillen Zenith. Rinus 'kreeg' er ook een. Hij verdiepte zich in MS-DOS, Q&A, Open Access, breidde zijn kennis steeds meer uit en deelde die met zijn collega's. Hij werd docent en verzorgde in de regio Utrecht automatiseringscursussen. Met plezier kijkt hij op die periode terug. Van zijn bij elkaar gepioneerde kennis wilde hij ook zijn vakbond laten profiteren. Dat was de VCAC, een kleine bond met zo'n 600 leden en één van de voorlopers van de NCF. 'Daar viel wel wat te automatiseren, de ledenadministratie bijvoorbeeld', legt hij uit. 'Die moet goed zijn, dat weet je. Want neem nou een hengelvereniging. Als het bestuur niet weet waar de leden wonen, valt het niet mee om hen allemaal op dezelfde dag, op hetzelfde tijdstip aan dezelfde waterkant te krijgen voor de volgende viswedstrijd.'

### Man achter de schermen

Bij de totstandkoming van de NCF in 1997, heeft hij de leden van de drie fusiebonden (BPF, VCAC en NDB) in één geautomatiseerd bestand ondergebracht. Aanvankelijk was dit een schaduwbestand, naast de 'papieren' administratie die Arie van der Jagt, als hoofdadministrateur, bijhield. 'Met Arie had ik een goede samenwerking.



Gardeniadal 3 in Leiden. 'En dat betekent dat er iets niet goed gegaan is. En al ligt het misschien niet aan mij, ik voel me wel verantwoordelijk. De ruim 6.000 adresbestanden die ik beheer moeten correct zijn.' Gemiddeld komen er een stuk of drie, vier magazines terug. Dat valt mee denk je dan, slechts 0,05%. Maar ledenadministrateur Rinus Oudeman blijkt een perfectionist. 'Nee, daar baal ik echt van. Ik zie het namelijk als een uitdaging om zo min mogelijk retour te ontvangen. Drie of vier fouten vind ik al teveel.'

### Toetsenist

'Of ik trek heb in koffie', informeert mijn gastheer. Op mijn 'nou graag' volgt zijn bekentenis dat hij de kunst van het koffie zetten eigenlijk helemaal niet machtig is. Wat nu? Het goede nieuws is dat hij wel op een knopje kan drukken. Even later zet hij twee dampende bekers op de salontafel. In de comfortabele fauteuils genieten we van de Senseo. Foto's van The Beatles sieren de onderzettertjes. Op de piano kijkt Johann Sebastian Bach ons ernstig aan. Rinus vertelt dat de piano nodig gestemd

Hij stuurde mij alle mutaties op papier die ik dan digitaal verwerkte.' Het voordeel van de computer bleek al snel. 'Ik was in staat om allerlei overzichten uit het bestand te maken. Als men mij bijvoorbeeld vroeg om een overzicht van alle vrouwelijke leden bij de douane in Rotterdam en niet ouder dan 25 jaar, dan kon ik daar in een handomdraai voor zorgen.'

Het duurde niet lang dat de computer het definitief van de kaartenbak overnam. Rinus Oudeman verwerkte alle mutaties thuis, in eigen beheer. Uit veiligheidsoverwegingen stuurde hij regelmatig een kopie van het ledenbestand naar het kantoor van de NCF in Rotterdam. Sinds enige jaren verwerkt hij de ledenadministratie 'op afstand' met behulp van de applicatie NCF-Office op het NCF-kantoor. Hij vindt het 'aardig werk' waaraan hij zo'n 10 tot 12 uur per week besteedt. Hij vindt het niet erg dat hij met zijn werk niet zo op de voorgrond treedt. Integendeel. 'Ik voel me prima als man achter de schermen. Ik ben nu eenmaal geen 'echte' vakbondsman die hartstochtelijk de vakbondsidealen kan uitdragen. Ik ben daar natuurlijk wel solidair mee.'

### Taak is vervuld

Door de komst van P-Direct heeft de NCF straks geen ledenadministrateur meer nodig, legt Rinus Oudeman uit. 'De salarisgegevens van het FSB (Faciliterend Salarisbureau) komen straks in P-Direct. Het FSB houdt op te bestaan. In P-direct, dat voor iedereen op de werkplek toegankelijk is, wordt bijgehouden of je wel of geen lid bent van een bond en of je contributie afdraagt. Daarnaast is er voor de NCF een nieuwe applicatie gemaakt waardoor straks ieder lid op de website kan inloggen in MijnNCF. Daar kan het lid zijn adreswijziging aanbrengen en de plaats van tewerkstelling exact noteren. Je kunt er ook aangeven of je Bondig digitaal of op papier wilt hebben. Ja, en dan is mijn taak vervuld.' Maar zover is het nog niet. Op dit moment test hij de nieuwe toepassing en verzorgt hij voorlopig nog de uitdraaien. Straks is er voor elke doelgroep een query geprogrammeerd en is het een kwestie van op een knop drukken. 'En dat hoeft ik niet per se te doen.'

### Niet leuk

Rinus Oudeman heeft er nagenoeg 40 jaar opzitten bij de Belastingdienst in Leiden. Een carrière die hoofdzakelijk in het teken heeft gestaan van controles Inkomstenbelasting.



### Rinus Oudeman

**Geboren:** 1 november 1948 in Zierikzee.

**Woonplaats:** Eind 1952 verhuist het gezin naar Leiden.

Op 1 februari 1953 ging hun oude huis kopje onder.

**Burgerlijke staat:** gehuwd met Vera; zij hebben drie dochters.

**Opleidingen:** MULO, HBS, 1 jaar economie aan de VU.

**Loopbaan:** Belastingdienst, sinds 1972.

**Favoriete band:** The Beatles.

**Mooiste muziek:** Matthäus Passion van J.S. Bach.

Hij is bijna 63 en had misschien nog even door willen gaan. Maar hij ontving een brief waarin de dienstleiding hem schreef dat hij in zijn huidige werk boventallig is geworden. Als 'goedmakertje' stopt de baas nog drie maandsalarissen in zijn pensioenpot. Het blijft voor het eerst even stil als hij nadenkt over de vraag of hij misschien toch wel blij is als hij straks de deur van het belastingkantoor voorgoed achter zich dicht kan trekken. 'Weet je, ik vind het niet leuk dat ik die 'Fase 2 brief' heb gekregen. Het betekent in de praktijk meeverhuizen met het bestaande werk, of op dezelfde werkplek ander werk aanvaarden. Ik vind het onbegrijpelijk dat er op termijn collega's zullen verdwijnen uit de controle, want daarin is nog zoveel te doen. Neem alleen maar de extreem grote groep van startende ondernemingen, die veel aandacht nodig hebben.' En dan komt er ook nog een beetje frustratie los over zijn broodheer. 'Het vreemde aan mijn baas is dat hij twee rollen speelt: die van politicus en van werkgever. In zijn politieke rol paait hij je met doorwerkbussen om je langer aan de slag te houden, maar als werkgever zegt hij doodleuk: 'Ik heb je niet meer nodig.' Ik snap daar niets van. Dat staat zo haaks op elkaar.'

### Vrij

De dochters van Rinus en Vera zijn avontuurlijk en reislustig. Vaak blijven zij een tijdje in een ver en vreemd land wonen. De oudste twee werkten tijdelijk als scubadive-instructeurs op een prachtig eilandje voor de kust van Lombok. Hun ouders zoeken ze, als het even kan, op. Zo zijn zij al op visite geweest in Nepal, Zuid-Frankrijk en Indonesië. Nu woont een dochter in Australië en werkt daar tijdelijk als onderwaterfotograaf. Haar ouders denken erover na om haar ook dáár op te zoeken. Maar dan wil Rinus eerst vrij man zijn. En dat duurt niet zo lang meer. Op 1 december neemt hij afscheid.



Jacques van Kesteren



Metten is weten

# Integriteit is van ons allemaal

Integriteit is een bijzonder begrip in onze samenleving. De Dikke van Dale is er in ieder geval duidelijk over. Integriteit gaat over de onkreukbaarheid en de betrouwbaarheid van de overheid. Van de overheid en haar ambtenaren mag immers worden verwacht dat zij integer handelen. Dat wil zeggen: hun positie, hun bevoegdheden, hun tijd en middelen daarvoor inzetten waarvoor ze bedoeld zijn.

Heb je in de persoonlijke levenssfeer te maken met zaken die in conflict kunnen komen met het dienstbelang? Maak het bespreekbaar! Juist dat is het bijzondere van integriteit. Wissel eens van gedachten met een leidinggevende over actuele thema's, zoals het gebruik van sociale media. Wat is er geoorloofd en wat mag er absoluut niet? Hoe ga je er mee om? Hieronder kun je een aantal voorbeelden lezen die aantonen dat voorkomen altijd beter is dan genezen. Integriteit is een item dat ons allemaal aan gaat.

## Informatiesystemen, familie en vrienden

De werkgever ontvangt een signaal dat een ambtenaar mogelijk vertrouwelijke informatie verstrekt aan derden. Er volgt een onderzoek. Daaruit blijkt niet dat er daadwerkelijk vertrouwelijke informatie

bij vreemden terecht is gekomen. Wel blijkt dat er regelmatig informatiesystemen zijn geraadpleegd voor zaken die niets met de uitoefening van de functie te maken hebben. De ambtenaar gebruikt de systemen om informatie te verzamelen over zijn ex-echtgenote, familieleden en andere personen uit zijn directe omgeving. Het gevolg is dat de onfortuinlijke collega wordt ontslagen vanwege ernstig plichtsverzuim met als reden: 'zeer frequente raadpleging van informatiesystemen ten eigen nutte, zonder enige noodzaak in het belang van de dienst'. De ambtenaar gaat vervolgens in beroep bij de rechtbank met als resultaat dat zijn ontslag wordt vernietigd. De rechtbank is van mening dat de zwaarte van de disciplinaire straf niet evenredig is aan de ernst van de gepleegde overtreding en

oordeelt als volgt: 'Het alleen vaak raadplegen van een informatiesysteem betekent nog niet dat de ambtenaar onbetrouwbaar of niet integer is. Temeer omdat niet vast staat dat de verkregen informatie op enig moment daadwerkelijk is gebruikt of naar buiten is gebracht.' De werkgever brengt de zaak echter verder en gaat tegen de uitspraak van de rechtbank in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep. De Raad volgt de werkgever in zijn kritiek op de uitspraak van de rechtbank. Met name het gegeven dat niet vast is komen te staan dat de ambtenaar de verkregen informatie daadwerkelijk heeft gebruikt, blijkt minder relevant te zijn. Voorop staat dat de systemen van de werkgever alleen gebruikt mogen worden voor dienstgerelateerde doeleinden. Juist omdat het zo lastig is om aan te



Joop Hupkes



tonen wat er met de opgevraagde informatie wordt gedaan, moet deze regel strikt worden gehanteerd. De Raad stelt vast dat de ambtenaar moest weten dat zijn handelen in strijd was met de gedragscode voor integer handelen en dus niet voldeed aan de eisen van integriteit en betrouwbaarheid die hem in zijn toenmalige functie werden gesteld. De werkgever wordt in het gelijk gesteld. De ambtenaar beschikt niet over de eigenschappen, mentaliteit en instelling die vereist zijn voor een goede functievervulling. Het beroep van de ambtenaar bij rechtbank wordt ongegrond gesteld en het ontslag van de ambtenaar is een feit.

### Fraude, wachtwoorden en rijbewijzen

Een regionale rechedienst van de politie ontvangt van de Criminele Inlichtingen Eenheid (CIE) informatie dat een gemeenteambtenaar sinds december 2003, rijbewijzen verkoopt voor € 2.000 per stuk - uiteraard aan mensen die niet via de reguliere weg aan een rijbewijs kunnen of willen komen. Bij de CIE-informatie wordt ook de voornaam van de betrokken ambtenaar genoemd. Die informatie wordt snel geverifieerd. En inderdaad; de betreffende gemeente heeft op de afdeling die de rijbewijzen uitgeeft een medewerker werken met dezelfde voornaam. Het team van de regionale rechedienst koppelt de bestanden van het Centraal Bureau Rijvaardigheid (CBR) met die van de gemeente. Al snel blijkt dat er zo'n honderdvijftig rijbewijzen onterecht zijn uitgegeven. Maar dat is niet alles. Bij de gemeente stuit de rechedienst op een ander probleem. Niet alleen de controle op de afgifte van rijbewijzen is zeer gebrekkig,

De Belastingdienst werkt met basiswaarden: geloofwaardigheid, verantwoordelijkheid en zorgvuldigheid. Geloofwaardigheid wil zeggen dat we ons net zo gedragen zoals we dat van een belastingplichtige verwachten. Dat betekent: voorbeeldgedrag aan de dag leggen en onafhankelijk zijn. Dat vereist verantwoordelijkheid; we werken volgens de normen: rechtmatigheid, rechtszekerheid en rechtsgelijkheid. Daar horen ook transparantie en toegankelijkheid bij. Het werken vanuit zorgvuldigheid verwijst naar een dienstverlenende, doelmatige en doeltreffende werkhouding. De basiswaarden vormen tezamen met de integriteitspelregels de gedragscode voor integer handelen.

alle ambtenaren kennen bovendien elkaars computerwachtwoord. Het lijstje met wachtwoorden hangt simpelweg in de keuken en de computers worden niet vergrendeld als iemand er een tijdje achter vandaan is. Eén persoon kan zo zelfs het hele traject van het verstrekken van een rijbewijs in orde maken; vanaf het moment van de aanvraag tot aan het moment van de uitgifte. Niemand controleert dat. Dit heeft ook tot gevolg dat de fraude in ieder geval elektronisch niet zo gemakkelijk is aan te tonen.

“ *Ambtenaren kennen elkaars computerwachtwoord.* ”

Het bewijs voor de fraude moet dan ook vooral uit verklaringen van kopers (medeverdachten) komen. Inmiddels weet het rechedteam wel dat de rijbewijzen grotendeels via tussenpersonen aan de man worden gebracht. De ambtenaar zelf

doet dat nauwelijks. Tegen de betreffende ambtenaar wordt tenslotte twee jaar gevangenisstraf geëist wegens fraude, het aannemen van steekpenningen en het verduisteren van blanco rijbewijzen. De rechtbank vindt ook dat de ambtenaar indirect de verkeersveiligheid ernstig in gevaar heeft gebracht door rijbewijzen te verschaffen aan mensen die niet met goed gevolg een rijexamen hebben afgelegd. De straf valt uiteindelijk lager uit dan de eis omdat de ambtenaar nooit eerder is veroordeeld, berouw toont en inmiddels zijn baan is kwijtgeraakt. Na de veroordeling van de frauderende ambtenaar, die overigens ook zijn 'verdiende loon' van ruim € 66.000 kwijtraakt, houdt de politie zich bezig met het traject van de afnemers. Het CBR wordt gevraagd om de betreffende honderdvijftig rijbewijzen in te trekken. Ongeveer zestig afnemers van de rijbewijzen krijgen een transactie van € 800 aangeboden. Daarvan wordt tweederde voldaan. De mensen die niet betalen zijn inmiddels voor de rechter geweest en krijgen een boete van € 1.000. Inmiddels hebben de wachtwoordenlijstjes in de keuken plaatsgemaakt voor voetbal- en Maseratiplaatjes.



Arjan van der Stelt

## Alvast voor in uw agenda 2012

Algemene Vergadering NCF  
Donderdag 19 april 2012

Ledenraden in 2012  
Maandag 19 maart - regio's 2 + 7 (virtueel)

Dinsdag 20 maart - regio's 1 + 6, Spier  
Woensdag 21 maart - regio's 3 + 8, Roosendaal  
Donderdag 22 maart - regio's 4 + 9, Venlo  
Vrijdag 23 maart - regio 5, Apeldoorn

Ook NCF

# Kariem Saleh Bakir



## Paspoort

**Naam:** Kariem Saleh Bakir

**Opleiding:** Fiscaal recht, Universiteit Maastricht.

**Loopbaan:** In 2006 begonnen bij de Belastingtelefoon/Ondernemingen in Eindhoven. Daarna in 2009 gewerkt als heffer Vpb in Gorinchem. Tenslotte vanaf 2010 werkzaam als heffer OB in Amsterdam.

**Privé:** samenwonend, 0 kinderen, 1 vriendin, 2 katten.

*1. Een inbreker haalt je huis leeg. Je mag één persoonlijk voorwerp houden. Wat is dat?*

Mijn netwerkharddisk. Daar staan alle belangrijke gegevens en foto's op als backup en hij is vanaf elke computer in het huis te benaderen. Echt een handig ding, ik kan het iedereen aanraden!

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

De standaardtijd van twee minuten; haastig mijn ochtendritueel afwerken. Ik zou eigenlijk twee minuten eerder op moeten staan, dan heb ik een verdubbeling van mijn spiegelijd!

*3. Met welke vreemde zou je een nachtje willen doorbrengen in het Amstel Hotel?*

Met een willekeurige Nederlander uit de 16e eeuw. Ik ben benieuwd hoe het leven toen echt was. En dan kan ik hem vertellen dat het tegenwoordig in is om gedachtespinsels "leuk" te vinden en overall een # voor te plaatsen.

*4. Wat is je duurste kledingstuk?*

Ik heb niet zo'n dure smaak, dus ik denk mijn blouse van 80 euro.

*5. Welke jeugdliefde wil je terugzien?*

De CD Synthesizer Greatest Vol. 2. Ik had de CD als klein jongetje eind jaren tachtig op een cassettebandje gezet. Het cassettebandje heb ik nog, maar de CD ben ik kwijt.

*6. Wat doe je in je vrije tijd of in het weekend?*

Momenteel klus ik in mijn pas gekochte nieuwbouwhuis. Het is toch vrij veel werk om het een beetje naar mijn zin te maken. Normaal sport ik heel veel; fitness, hardlopen, (beach)volleybal en heb ik daarnaast de nodige sociale activiteiten, maar die komen er nu even niet van.

*7. Krant?*

[www.welingelichtekringen.nl](http://www.welingelichtekringen.nl).

Ze volgen de grootste wereldkranten en van de meest interessante artikelen plaatsen ze een synopsis en een link naar de bron. Superhandig!

*8. Welk sprookjesfiguur zou je willen zijn en waarom?*

Aladdin. Het lijkt me te gek om met zo'n gruwelijk gespierd ontbloot bovenlijf op een tapijt te vliegen en drie wensen te mogen doen.

*9. Waar ben je het allerbangst voor?*

Dat er iets naars met mijn familie of vrienden gebeurt.

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

Ik zou graag weer student willen zijn. Eigenlijk een fantastische tijd, als je niet nadenkt over de nadelen, zoals weinig geld hebben en een chronisch slaaptkort.

*11. Wat is je levensmotto?*

Dat heb ik niet. Ik zou er terplekke eentje moeten verzinnen. Ik denk dat 'een dag niet gelachen is een dag niet geleefd' vrij aardig in de buurt komt van hoe mensen mij zien.

*12. Welke normen en waarden zijn voor jou belangrijk?*

Respect. Als je respecteert dat de ander anders is dan jij, maakt dat het leven voor iedereen erg plezierig.

*13. Heb je nog een nabrander?*

Jazeker. Ik wil nog even zeggen dat ik vind dat de NCF goed werk verricht. Hopelijk blijven ze dat doen in deze schrale tijden van economische tegenslagen en de daaruit voortvloeiende bezuinigingen.

## Individuele belangenbehartigers

Vragen over jouw rechten en plichten bij een probleem in relatie tot het werk kun je voorleggen aan onze zogenoemde individuele belangenbehartigers (kortweg IB'ers) in jouw regio.

### Overijssel en Gelderland

Theo Geraedts,  
06 - 16 96 95 21  
055 - 52 89 652 (dienst)

### Drenthe en Overijssel

Piet van Andel,  
06 - 81 37 07 61

### Friesland en Groningen

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

### Noord-Brabant en Limburg

Joop van Oord,  
073 - 62 45 526 (dienst)  
06 - 36 14 14 95

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

Tonnie Driessen,  
0412 - 697 387 (dienst)  
06 - 20 24 43 11

### Noord-Holland

Raymond de Goijer,  
06 - 27 15 53 78

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

### Zuid-Holland

Monique Blikendaal,  
0181 - 37 38 45 (dienst)  
06 - 46 61 47 48

### Zeeland

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

### Flevoland, 't Gooi en Utrecht

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

## Regioconsulenten NCF

### Regio 1

Belastingdienst Noord, Randmeren,  
Oost en Rivierland

Henk Meulman, 053 - 482 37 85  
Hennie Verschoor (assistent),  
06 - 13 59 61 77

### Regio 2

Belastingdienst Holland-Noord,  
Amsterdam en Utrecht-Gooi

Henk Gelens, 030 - 27 57 625 (dienst)

### Regio 3

Belastingdienst Holland-Midden,  
Haaglanden en Rijnmond

John Halverhout,  
0182 - 57 72 77 (dienst)

### Regio 4

Belastingdienst Oost-Brabant,  
Limburg en Zuidwest

Arthur van Irsen (m.u.v. Belasting-  
dienst Zuidwest), 06 - 24 24 72 49  
Wim de Graaf (assistent, m.u.v.  
Belastingdienst Limburg),  
06 - 19 00 45 51

### Regio 5

CA, CICT, CFD, CPP, CKC, FIODIECD,  
BEL.TEL, BTL., TOESLAGEN, MvF,  
domeinen en overig

Momodou Danso, 06 - 81 04 02 90

### Regio 6

Douane Noord

Cor van Wijmeren,  
074 - 24 80 578 (dienst)

### Regio 7

Douane West

Hans van der Zwet Slotenmaker,  
06 - 51 28 97 79

### Regio 8

Douane Rotterdam

Frans Koppenhagen, 06 - 21 85 15 38  
Paul van Kouteren, 06 - 18 60 76 92

### Regio 9

Douane Zuid

Frans Dirkx, 0475 - 35 14 64 (dienst)

## NCF-platform medezeggenschap

Het Platform Medezeggenschap is opgezet om mede richting te geven aan de MZ. De coördinatie van dit Platform is handen van ons bestuurslid Fred Goverde. Hij informeert de leden van het Platform meestal samen met onze bestuurder Margreet Mook, terwijl de leden continu signalen en informatie teruggeven. De platform-leden informeren vervolgens weer de MZ leden in de regio. Je kunt de leden van het Platform benaderen voor vragen en opmerkingen over de MZ.

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

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

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

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

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

Annemieke van Leeuwenwerden,  
06 - 18 60 46 42  
ma.van.leeuwenwerden@belastingdienst.nl

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

Willem Kosters,  
038 - 456 88 34, 06 - 21 39 16 44  
w.kosters@belastingdienst.nl

Nico Middeljans,  
088 - 158 35 77, 06 - 15 95 03 24  
n.middeljans@belastingdienst.nl

Paul van Kouteren,  
010 - 290 49 75, 06 - 18 60 7692  
ppa.van.kouteren@belastingdienst.nl

Fred Goverde,  
040 - 292 15 22, 06 - 24 69 88 37  
gb.goverde@belastingdienst.nl

## Colofon

**Hoofdredactie**  
Hans Stoutjesdijk  
en Piet van  
Sintmaartensdijk

### Redactie

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

### Eindredactie

Hans  
Stoutjesdijk

### Fotografie

Frenk Breuer,  
Dick Klok  
en Ado Avdic

### Vormgeving en opmaak

Digidee  
Ontwerpstudio,  
Enschede

### Druk

DeltaHage,  
Den Haag

### E-mail redactie

Heb je vragen  
of opmerkingen  
over Bondig?  
Mail dan naar  
redactie@  
ncfnd.nl

### Verschijnt

6x per jaar

ISSN: 2211-8624

© NCF 2011

NCF behartigt: collectief en individueel

# Word lid en profiteer van de voordelen



NCF  
behartigt.

## De voordelen van de NCF

- Laagste contributie;
- Moderne vakvereniging en staat open voor frisse ideeën;
- De NCF is er altijd, ook op de werkvloer.

Mijn lidmaatschap duurt minimaal twee jaar. Na drie maanden lidmaatschap kan ik gebruik maken van de voordelen van de NCF, zoals individuele belangenbehartiging en juridische bijstand. Lees de voorwaarden op [ncfnd.nl](http://ncfnd.nl)

## Contributie

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



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

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

Voorletter(s): \_\_\_\_\_ Geboortedatum: \_\_\_\_\_

Adres: \_\_\_\_\_ Regio/onderdeel: \_\_\_\_\_

Postcode/woonplaats: \_\_\_\_\_ Kantoor: \_\_\_\_\_

SAP Personeelsnummer: \_\_\_\_\_ E-mail privé: \_\_\_\_\_

E-mail adres in Lotus: \_\_\_\_\_ @belastingdienst.nl

Diensteenhed: belastingdienst/douane/landelijke dienst, te weten: \_\_\_\_\_

BSN: \_\_\_\_\_ Handtekening: \_\_\_\_\_

Ondergetekende verbindt zich tot schriftelijke wederopzegging, zijn verplichtingen als bondslid m.i.v. \_\_\_\_\_ te zullen nakomen en verklaart de contributie via inhouding op het salaris te voldoen, gaat ermee akkoord dat de vakbondsgegevens ook bekend zijn bij het dienstonderdeel waar hij/zij werkzaam is.

Stuur de bon in een envelop zonder postzegel naar: NCF, Antwoordnummer 10505, 2300 VL Leiden, of stuur de bon via de fax naar 010 - 210 01 17.

Aanmelden via [www.ncf.nl](http://www.ncf.nl) kan natuurlijk ook!

## Bovengenoemd lid is aangemeld door:

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

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