WARM · KWALITEIT · LEF · DICHTBIJ · NCF goedgekeurd.

Bondig.

Plus 3,5%
Wij gaan ervoor!
Jij toch ook?

Magazine voor de leden van de NCF

Bondig.

Uitgave 41 - Februari 2018

PAG 6
PensioenMystiek

PAG 10
En dan ook nog een nieuw personeelsgesprek

INTERVIEW PAG 16
Kees van Koeveringe

NCF behartigt.

Inhoudsopgave

In deze Bondig

Automatisering; niet uitsluiten, maar insluiten 5
De automatisering heeft als consequentie dat administratief werk vermindert of verdwijnt doordat gestandaardiseerde handelingen niet meer nodig zijn.

PensioenMystiek 8
Op 14 december vond in het Mystiek Theater, op steenworp afstand van het Belastingkantoor Enschede, een door AC Rijksvakbonden georganiseerde bijeenkomst plaats over pensioenen.

En dan ook nog een nieuw personeelsgesprek! 10
2018 wordt een bijzonder jaar. Jaap heeft namelijk zijn prioriteiten voor 2018 al binnen: het veiligstellen van de belastinginkomsten staat bij hem op nummer 1.

Kennis maken met... Kees van Koeveringe 16
Kees, 55 jaar, is niet makkelijk te strikken voor een interview, omdat hij als lid OR DNL en als voorzitter van de OC Roosendaal altijd onderweg is.

En verder in deze Bondig

Van de voorzitter	**PAGINA 3**
Peertje	**PAGINA 4**
Verkiezingen in aantocht	**PAGINA 12**
Vraag het Marianne Wendt	**PAGINA 13**
Ingezonden brief: Pinokkio en de PAS-regeling	**PAGINA 14**
Mansveld snapt het niet	**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. De bond streeft genderneutraliteit na.

Secretariaat en ledenadministratie
Strevelsweg 700/305,
3083 AS Rotterdam
T 010 - 410 16 58
I www.ncf.nl
E mijnncf@ncf.nl
IBAN NL22 INGB 0000 141632 t.n.v. NCF

Voorzitter
Albert van der Smissen, 06 - 24 69 88 66

Penningmeester
Thomas Geelhoed, 06 - 24 69 39 99

Secretaris
Piet van Sintmaartensdijk,
06 - 24 69 88 92

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

Bestuurslid collectieve belangenbehartiging en medezeggenschap en CESI
Albert van der Smissen, 06 - 24 69 88 66

Bestuurslid individuele belangenbehartiging en Douane-FIOD-zaken en CESI
Eelke Renkema, 06 - 24 69 85 80

Bestuurslid en lid DGO
Han Vonk, 06 - 24 69 88 71

Bestuurslid Toeslagen-PDB-MKB-GO-CAP-KI&S-IV-SSO-CD & CESI
Ad van Gaans, 06 - 24 69 88 93

Van de voorzitter

CAO - Het spel op de wagen

Waardering uitspreken en tonen in een juiste cao; volgens mij gaat onze werkgever het nooit leren. Op 21 februari is er een gesprek met Minister Ollongren geweest. Dat was hét moment voor haar om het motto 'geen woorden maar daden' in de praktijk te brengen.

Maar niets bleek minder waar. Geen tegenbod, geen mooi percentage, maar slechts een verwijzing naar dat 'de cijfers' mogelijk gaan tegenvallen en er dus misschien wel niet zoveel geld is. Het kabinet roept op tot het geven van loonruimte, maar uit de cijfers blijkt dat de loonstijgingen in de markt achterblijven, waardoor er volgens haar als gevolg van het referentiemodel minder loonruimte zou zijn voor ons.

'Goed werkgeverschap' heet dat, mevrouw Ollongren! 'Voorbeeldfunctie' heet dat mevrouw Ollongren! Als het bedrijfsleven (de werkgevers) het dus niet goed doet, dan moet je zelf het voorbeeld geven en met een mooie ruime loonsverhoging komen. Echter, in de tijd dat het wat slechter gaat, mevrouw Ollongren, wilt u graag het voorbeeld geven door zuinig, erg zuinig, om te gaan met loonstijging of inflatiecompensatie bij uw belastingdienstmedewerkers.

Juist deze motivatie van u, waarin wordt verwezen naar het referentiemodel, doet mij vermoeden dat deze tactiek is afgestemd met onze DG. Was het immers niet hij die begon te schrijven over het referentiemodel en de toepassing daarvan? Het zal wel aan mij liggen, maar ik krijg het gevoel dat het voor jullie een spel is. Voor mij en mijn collega's is het datgene waarvan wij moeten eten en drinken.

Doe maar een frisje, doe maar een kapseltje, doe maar een huisje… Telkens weer wordt hij afgescheept met iets wat niet normaal is, totdat hij uiteindelijk voor zichzelf opkomt.
Wat mij betreft zijn we nu al aan het einde van die reclame gekomen.

Een cao'tje, ach, doe er maar één, maar dan wel een procentje of vijf.
Dat zijn uw medewerkers toch wel waard, mevrouw Ollongren… of niet dan!?

Een warme groet,
Albert

Albert van der Smissen

Het NCF-lidmaatschap
kost tot het moment dat
je 30 jaar wordt maar
0,01 euro per maand!

Column

Peertjes hersenspinsels

In het buurtcafé waar ik koffiedrink, hangt een bord met de tekst 'Drank maakt meer kapot dan je lief is'. Op het eerste gezicht een verontrustende mededeling die het ergste doet vermoeden, maar de kroegbaas, een gezette man van middelbare leeftijd, brengt onverstoord zijn gedistilleerde consumpties naar de afzetgebieden waar zijn dorstige en uitgedroogde klanten hunkerend zitten te wachten. Als iemand naar de tekst wijst en hem om uitleg vraagt is zijn bondige antwoord: 'Je weet toch niet over welke drank het gaat?', om daar vervolgens met een welwillend lachje aan toe te voegen: 'Mijn drankjes vrolijken je alleen maar op en maken niets kapot en dat kun je van al die suikerhoudende frisdranken niet zeggen.' Het is een eigen ontwikkelde wijsheid waar hij schijnbaar hoog mee scoort, hoewel het een onbewezen stelling blijft.

Een eindje verderop zitten twee mannen in een tenue waar militairen een gebrek aan hebben, zo las ik ergens. Uit de vele zakken van hun broeken steekt gereedschap waarmee je een huisje kunt timmeren. Ze drinken bier en jonge klare en voeren een zware discussie. 'Ik moet nog veertien jaar werken', zegt de ene en leunt voorover om nog een slokje van zijn jonge klare tot zich te nemen. Hij heeft een uitgeteerd gezicht en draagt een pet. 'Vorige week zei je dat ook al', antwoordt zijn collega. Hij oogt vrolijk, is iets jonger en moet dus nog wel wat langer aan de bak. 'Dat is nu dus veertien jaar min een week', vervolgt hij gevat en lacht om zijn eigen opmerking. Hij steekt zijn hand op en de oplettende kastelein schenkt de glazen nogmaals vol.

'Ja, maar het is toch niet normaal. Ik houd dat niet vol. En dan nog iets, we houden netto steeds minder over. Neem de ziektekostenverzekering en de eigen bijdrage. Alles is omhooggegaan. Je wordt gewoon genept door de regering. We moeten zelfs nu al energiebelasting gaan betalen. En ook de btw gaat omhoog.' Hij zegt het met een grimas op zijn zorgelijke gezicht en vervolgt verongelijkt: 'Ik vind het allemaal niet normaal en dan heb ik het nog niet eens over de inflatie. Welkom in het jaar 2018. Ik word er niet goed van.' Zijn collega staart in zijn glas, beweegt zijn kaken bedachtzaam maar zegt niets. Opnieuw worden de glazen gevuld, want veel praten maakt dorstig, zo weet de kroegbaas.

Na nog een aantal drankjes wordt de conversatie losser. De toon schijnt gezet te zijn en als de woorden belasting en AOW-leeftijd weer vallen is er geen schijn van ongerustheid meer te bespeuren. Welgemoed heffen zij nog een keer het glas om vervolgens aanstalten te maken om huiswaarts te gaan. 'Ga je morgen nog wat doen?', vraagt de vrolijke bouwvakker belangstellend. 'Ja, ik heb een grote klus aangenomen, die wordt zwart betaald', antwoordt de pet en hij kijkt naar mij. Maar hij heeft geluk, want ik ben in ruste en mijn collega's zijn aan handen en voeten gebonden door reorganisaties en digitalisering.

In een uitbundige stemming verlaten zij uiteindelijk het estaminet, tevreden nagestaard door de uitbater. Wat blijft zijn de ergernissen en de vele vage en niet nagekomen beloftes van de vele politieke partijen. 'Misschien ook nog een drankje?', vraagt de bartender mij beleefd. Ik neem geen risico en bestel nog een kopje koffie, want bij mij is alles nog heel en dat wil ik graag zo houden.

Bijdrage van Maurits van den Toorn

Automatisering; niet uitsluiten, maar insluiten

Binnen de Belastingdienst is er enthousiasme én bezorgdheid over de grote automatiseringsslag die de dienst aan het maken is. Zo is er vrees dat de uitgebreide toepassing van ICT een bedreiging vormt voor het ambtelijk vakmanschap. Of helpt de computer juist om er beter gebruik van te maken?

Wie op zoek is naar een functie bij de Belastingdienst moet tegenwoordig wel bijna ICT'er zijn, zo lijkt het als je de wervingsadvertenties langsloopt. In 2015 werd bekend dat de dienst 1.500 nieuwe mensen ging werven voor het uitvoeren van een grote automatiseringsslag: ICT'ers, econometristen, data-analisten en systeembeheerders. Tegelijkertijd verdwijnen er door deze automatisering zo'n vijfduizend andere functies bij de dienst. De regeling die daarvoor werd getroffen kostte meer dan was geraamd en bracht staatssecretaris Wiebes onlangs in politieke problemen.

Enerzijds levert de Belastingdienst al jarenlang grote prestaties op ICT-gebied, denk aan de elektronische aangifte die zelfs al bestond in het tijdperk van de floppydisk. Wat betreft automatisering hebben we het dan al bijna over het stenen tijdperk. Anderzijds zijn er ook problemen. Zo wist het *NRC Handelsblad* in 2014 te melden dat een ICT-systeem waarin ruim 200 miljoen euro was geïnvesteerd nauwelijks functioneerde (om precies te zijn: het ging om het systeem ETPM voor het uitbetalen van huur- en zorgtoeslagen) en dat de invoering hiervan, ondanks twijfels, toch was doorgezet.

De automatisering heeft als consequentie dat administratief werk vermindert of verdwijnt doordat gestandaardiseerde handelingen niet meer nodig zijn. De gemiddelde medewerker bij de Belastingdienst wordt daar toch wat onrustig van, want van veel mensen op administratief niveau (B- en C-niveau) wordt de positie bedreigd.

Zelfstandigheid

Henk Jonker, teamleider bezwaar en beroep bij de Douane, betwijfelt of het komt door de digitalisering, maar ook hij ziet het gebrek aan mogelijkheden om zelfstandig te werken als hét probleem van de Belastingdienst. 'Er is nu zo'n neurotische dwang om alles centraal aan te sturen, waardoor de professionaliteit van de medewerkers onvoldoende ruimte krijgt. Aan de onderkant van de organisatie zijn er daardoor te weinig mogelijkheden om zelfstandig en vooral passende oplossingen te creëren. Als je mensen binnen wilt houden, zul je als leiding professionele medewerkers veel meer zelfstandigheid moeten geven. Vooral jongeren gaan nu vaak na een paar jaar weg of zijn teleurgesteld in de voorgehouden beelden. Ik verwacht echter dat data-analyse en voortschrijdende automatisering nieuwe kansen zullen bieden voor zelfstandig mensenwerk.'
Dat 'zelfstandig mensenwerk' is essentieel voor het goed functioneren van de Belastingdienst, legt Jonker uit. 'De loyaliteit van oudere medewerkers is groot, maar de top van de dienst heeft dat de laatste jaren onvoldoende op waarde weten te schatten. Te veel zenden en te weinig luisteren. Er gaan de komende vier tot vijf jaar niet voor niets veel mensen weg. Eigenlijk is

dat een geweldige *move*, want het biedt de mogelijkheid om veel nieuwe mensen aan te nemen, maar het toont ook aan dat de transitie waar de Belastingdienst momenteel mee bezig is ten opzichte van eerdere veranderingen veel beter vorm moet krijgen. We moeten daarvoor de tijd nemen, kleinere stappen maken. Automatisering niet uitsluiten maar insluiten! Daarvoor krijg je een hernieuwde betrokkenheid en participatie van alle medewerkers en herover je het zoekgeraakte vertrouwen. Het is echt een van de belangrijkste taken van het management om het vertrouwen te herwinnen, iedereen perspectief te gunnen en de mensen de ruimte te geven om zelf initiatieven te ontplooien. Het belang daarvan wordt inmiddels wel onderkend, maar er wordt in de praktijk nog te weinig aan gedaan, terwijl het gelijktijdig essentieel is om de transitie te laten slagen. Ik hoop dat nieuwe, jonge mensen eraan gaan bijdragen dat de cultuur binnen de dienst gaat veranderen. Zij worden in hun mogelijkheden geblokkeerd en de samenwerking met oudere en ervaren medewerkers wordt daardoor niet goed uitgenut.' Deze cultuurverandering is misschien nog wel belangrijker dan de digitalisering die zich momenteel voltrekt, vindt hij. 'Belangrijk is dat ICT niet het grote dogma is, je zult als mens toch handelend moeten optreden. Dat verandert niet, ICT helpt juist bij het vakmanschap. De Douane heeft controleurs die naar bedrijven gaan om de producten die ze controleren zelf te zien en te voelen. Daarbij maken ze gebruik van hun intuïtie om te zien of iets klopt of niet. Maar, er komen jaarlijks miljoenen tonnen goederen langs, en dat betekent dat je ICT nodig hebt om je menskracht goed in te kunnen zetten. Door goed te 'schouwen' komen we vervolgens aan informatie waarmee we de dataverzameling kunnen verbeteren: dat is de samenhang tussen mensen, de organisatie en ICT.'

Risicogericht werken bij de Douane

Risicogericht en effectief werken; wie kan daar iets tegen hebben? Eelke Renkema van de Douane in ieder geval niet, maar hij ziet regelmatig dat er in de praktijk van de mooie doelstellingen niet zoveel terechtkomt. Digitalisering en automatisering, bedoeld om de efficiency te bevorderen, veroorzaken in de praktijk juist stroperigheid. Zijn oplossing: geef meer ruimte voor individueel menselijk handelen.

Renkema is vele jaren wapendrager geweest bij de 'groene dienst', zoals de Douane wel wordt genoemd (als tegenhanger van de 'blauwe dienst', de Belastingdienst). Na een reorganisatie heeft hij tegenwoordig als taak het fysiek toezicht op de in-, uit- en doorvoer van goederenstromen in Noord- en Noordoost-Nederland. Bij de invoer gaat het vooral om controle op de vereiste heffingen, bij de uitvoer wordt met name gecheckt of er geen embargo's worden overtreden.
Het toezicht vindt plaats op basis van 'informatiegestuurde controles'. Dat wil zeggen dat er van alle containers die het land binnenkomen een geautomatiseerd risicoprofiel wordt gemaakt. Zo ligt het voor de hand dat een vracht bananen uit Colombia een hoger risicoprofiel heeft dan een container met sokken uit China. Bij bepaalde indicatoren wordt een container aangemerkt als 'rood'. Er volgt dan, in de haven of bij het ontvangende bedrijf, een fysieke controle door Renkema en zijn collega's: de container wordt opengemaakt en de goederen worden aan een inspectie onderworpen. Zit er echt in wat erop staat?

Stroperig

Renkema: 'Die controles zijn logisch en het is ook logisch dat er geautomatiseerd wordt bepaald wat we moeten controleren. Er komen jaarlijks miljoenen containers het land binnen, dat zijn er veel te veel om dat handmatig te bepalen. Maar het systeem is stroperig. Het is erg moeilijk om een profiel van een bedrijf of van een bepaalde categorie goederen te veranderen.' Het gevolg daarvan is dat Renkema en zijn collega's vaak dezelfde controles moeten uitvoeren op producten die zijn toegelaten. Een systeem dat is opgezet om efficiënter te werken leidt zo juist tot het tegenovergestelde. 'Dat je een bedrijf controleert dat onderdelen voor Scudraketten exporteert, vind ik logisch, maar bij een ander bedrijf steeds maar weer dezelfde smeermiddelen controleren is niet nuttig. Het heeft bovendien tot gevolg dat er soms geen tijd is voor controles die wél zinvol zijn. Dat werkt demotiverend.' Renkema ziet twee mogelijkheden tot verbetering: de profielen moeten sneller aangepast kunnen worden, terwijl er daarnaast meer ruimte moet komen voor individueel menselijk handelen. Het *Fingerspitzengefühl* van de controlerend ambtenaar dient in ere te worden hersteld.
Hij geeft nog een voorbeeld, dat hem als bestuurslid van de Nederlandse Categoriale vakvereniging der Financiën (NCF) ter ore kwam. 'Op Schiphol wordt tegenwoordig van alle vluchten een automatisch risicoprofiel gemaakt, terwijl dat vroeger mensenwerk was. Dat leidt tot controles waarvan de mensen die ze uitvoeren weten dat ze weinig opleveren, terwijl er een of twee bagagebanden verderop misschien wel veel interessantere zaken passeren. Ook hier wordt het *Fingerspitzengefühl* genegeerd; de controles zijn ineffectief en demotiverend. Het is een voorbeeld van de keerzijde van de digitalisering.' De gang van zaken is overigens onderwerp van gesprek.

Verkokering

Een tweede belemmering voor écht effectief werken is de verkokering tussen de verschillende overheidsdiensten. Renkema vertelt hoe hij in zijn vorige functie – de kustcontrole van schepen op zee – een keer op de Afsluitdijk een auto controleerde vanwege het merkwaardige gedrag van de bestuurder. 'Als wapendrager deden we bij de Douane de controle op de BPM, totdat besloten werd dat die controles voortaan door de blauwe dienst worden gedaan. Dat is een keuze van het management, maar het is nog steeds een wettelijke bevoegdheid van de Douane en als Bijzonder Opsporingsambtenaar mag ik nog steeds proces-verbaal opmaken. Het gedrag van de bestuurder vormde aanleiding voor een controle, waaruit bleek dat er zaken niet in orde waren. Na overdracht aan de politie leidde dat uiteindelijk tot een huiszoeking en

de opsporing van ruim 150.000 euro aan gestolen spullen. De politie blij, maar mijn collega en ik hebben ons bij de leiding moeten verantwoorden waarom we dit hadden gedaan, in plaats van ons te beperken tot onze eigenlijke taak, de kustcontrole. Het resultaat telde niet, terwijl we juist worden geacht samen te werken met andere overheidsdiensten.'
Een vergelijkbare ervaring had Renkema toen hij met een collega op een auto stuitte die op naam van een katvanger stond. Het regionale management had echter besloten uit veiligheidsoogpunt niets meer aan katvangers te doen. 'Veiligheid is natuurlijk belangrijk, maar als wapendrager blijf ik in zo'n geval echt wel aanwezig tot de auto is weggesleept, en bovendien haal ik er ook altijd politie bij. Desondanks kreeg ik op m'n kop dat ik m'n tijd hieraan had besteed, ook al kon de fiscus hierdoor een openstaande schuld van 24.000 euro innen.'

Maatschappelijk nut

Dat er risicogericht en effectief moet worden gewerkt is uiteraard goed, maar Renkema betwijfelt of de afspraken over het aantal uren dat aan bepaalde taken moet worden besteed wel de juiste manier zijn om dat te bereiken. 'Die afspraken zijn de grote drijfveer voor de leiding van de organisatie. Daar worden ze op afgerekend. Het gevolg daarvan is dat andere taken waarvoor we bevoegd zijn in de knel komen, terwijl het daarbij ook gaat om werk dat maatschappelijk nut heeft.'
Het strak inkaderen van alle werkzaamheden heeft bovendien tot gevolg dat informele contacten verminderen of verdwijnen. Renkema noemt als voorbeeld sluiswachters, havenmeesters en vuurtorenwachters. 'Allemaal mensen die veel zien en het melden als ze iets verdachts opmerken, puur op basis van persoonlijke contacten. Dergelijke contacten moet je warm houden, maar door de strak omschreven takenpakketten is daar geen tijd meer voor.'
Een knelpunt is tenslotte dat de ambities van de dienst alleen te realiseren zijn als de juiste mensen ervoor beschikbaar zijn. Ook dat is niet altijd het geval. Renkema noemt de kustcontrole als voorbeeld. In de tijd dat hij dit werk deed, tot een paar jaar geleden, werden dergelijke controles gedaan door met patrouilleschepen te varen. Dat is tijdrovend en arbeidsintensief. Daarom wordt er tegenwoordig met kleine en snelle bootjes gewerkt die pas te water gaan als er een melding is binnengekomen. 'Prima, maar dan moet de organisatie daar wel voldoende op zijn ingericht. Voor voldoende inzetbaarheid van deze kleinere bootjes moeten 32 mensen in Noord-Nederland vaarbevoegd zijn, maar in de praktijk zijn het er maar vijf. Voor veel medewerkers van de Douane is dit werk fysiek te zwaar geworden. De (vele) 55-plussers hoeven bovendien geen nachtdiensten te vervullen.' Anders gezegd: er is gebrek aan jonge, voor dit werk opgeleide mensen.

Gezondheidsaspecten

Renkema is zeker niet tegen automatisering en digitalisering, maar hij signaleert tekortkomingen waardoor de Douane onvoldoende doelgericht kan werken. Dat klemt des te meer omdat, wegens gebrek aan voldoende mensen, zelfs de containers die voor controle zijn geselecteerd niet eens allemaal kunnen worden bekeken. Het zou een extra reden moeten zijn om zo snel mogelijk écht effectieve controles te gaan uitvoeren. Wat Renkema betreft mogen dat dan ook vaker controles zijn op milieu- en gezondheidsaspecten, zoals cadmium of andere kwalijke stoffen in kinderspeelgoed. 'Daar zouden we misschien wel vaker naar moeten kijken dan naar de naleving van sanctiemaatregelen.'

PensioenMystiek!

Op 14 december vond in het Mystiek Theater, op steenworp afstand van het Belastingkantoor Enschede, een door AC Rijksvakbonden (NCF, Juvox, VPW, VCPS, De Unie), onderdeel van het Ambtenarencentrum, georganiseerde bijeenkomst plaats over pensioenen.

Van tevoren was de precieze invulling van de middag erg 'mystiek' gehouden, passend bij de plaats van handeling. En zeg nou zelf, pensioenregelgeving kun je toch gerust mystiek noemen, want het wordt met de dag moeilijker om te snappen hoe je pensioen wordt opgebouwd en wat de regels zijn ten aanzien van bijvoorbeeld eerder stoppen met werken. Veel mensen zien door de bomen het bos niet meer.

AC Rijksvakbonden wilde deze toch wel zorgelijke ontwikkeling proberen te doorbreken door deze serieuze thematiek te combineren met een luchtigere, ludieke insteek en hiermee met name het pensioenbewustzijn onder jongeren te vergroten. Deze middag werd gesponsord door het ABP.

Rond de 85 mensen hadden de moeite genomen om door weer en wind naar het Mystiek Theater te komen. Waar je misschien zou verwachten dat het een redelijk grijs gezelschap zou zijn, bleek dit niet het geval te zijn; er waren veel dertigers en veertigers te bewonderen.

Er werd gestart met een uitgebreide, goedvullende lunch. Aan het einde van de lunch kwam John de Vries (fictief persoon/acteur) zich introduceren door uit zijn grafkist te klimmen en ons mee te nemen in zijn levensloop. Diverse stadia van zijn leven werden getoond via filmpjes, toneel en zang. Dit alles om op een ludieke manier te laten zien op welke momenten in je leven het verstandig is om over je pensioen na te denken. Wat zoal voorbijkwam aan onderwerpen: trouwen, ontslag, scheiden, gevangenisstraf (!) en arbeidsongeschiktheid.

Daarna werden de aanwezigen uitgedaagd om in groepen hun eigen pensioenkennis te testen. Als een tv-spelshow uit de jaren tachtig werden vragen gesteld en met de juiste antwoorden kon een slagzin worden gevormd. Het lukte de meeste groepen gelukkig om te komen tot: 'ABP is oke'.

NCF-voorzitter Albert van der Smissen, vandaag uitzonderlijk in pak vanwege een latere afspraak, nam tenslotte nog het woord. Hij gaf aan dat deze themabijeenkomst een experiment was om te kijken of pensioen ook op een andere manier dan serieus benaderd kon worden. Albert vond het zeker een geslaagde middag in de zin dat hierop voortgeborduurd kan worden voor volgende bijeenkomsten.

En dan ook nog een nieuw personeelsgesprek!

2018 wordt een bijzonder jaar. Jaap heeft namelijk zijn prioriteiten voor 2018 al binnen: aan de NCF en de andere vakbonden vertelde hij op 30 oktober jongstleden dat het veiligstellen van de belastinginkomsten bij hem op nummer 1 staat, terwijl de dienst zelf minder mag uitgeven.

Met de huidige economische meewind (3%) zal hij – om in wielertermen te spreken – dat met twee vingers in de neus halen, terwijl het peloton de benen even stil moet houden. Als je het zo bekijkt, is het misschien logisch dat hij een extra uitdaging zoekt, zoals het invoeren van een nieuw personeelsgesprek, terwijl dat voor BZK pas uiterlijk per 2019 nodig zou zijn (Staatscourant 25 juni 2016, artikel 7 Inwerkingtreding). En als kers op de taart heeft MinFin onlangs ook zijn vinger opgestoken om te mogen meedoen met het BZK-experiment over de potentieelbeoordeling door je teamleider ('teamschouw'), waarover de COR eerst nog even zal worden bijgepraat. Je kan die teamschouw simpel zien als de uitsmijter die hoort bij je nieuwe personeelsgesprek.

Uiteraard zal je bijtijds via de gebruikelijke kanalen en door je teamleider worden geïnformeerd over deze nieuwe HR-zaken. Belangrijkste reden voor deze bijdrage is dat het nogal verschil zal uitmaken hoe je eigen situatie is: mogelijk krijgt een aantal directe collega's in je team 'de VWNW-brief', meestal ver weg van Den Haag, of je krijgt die misschien zelf wel. Wat ook kan, is dat je je in die situatie bevindt, meestal in de Randstad, dat je er nieuwe, jonge collega's in je team bij krijgt, die je mag inwerken. Allemaal situaties waarin die nieuwe HR-zaken straks gaan 'landen' en die van invloed zullen zijn op het contact met je directe collega's en met je teamleider. Ter voorkoming van misverstanden moet ik er meteen bij zeggen dat de VWNW-brief, mocht je die in 2018 krijgen, natuurlijk helemaal losstaat van de uitkomst van je personeelsgesprek. Het eerste is namelijk het gevolg van digitaliseren en reorganiseren, waarop de ARAR-spelregels van toepassing zijn die op iedereen van toepassing zijn (reorganisatiebereik en afspiegelingsbeginsel). Het resultaat van je personeelsgesprek zal daarentegen natuurlijk direct verband houden met de manier waarop jij en je teamleider kijken naar jouw functioneren in de loop van dit jaar. Maar hoeveel verandert er nou echt met de invoering van het nieuwe personeelsgesprek? En wat betekent die potentieelbeoordeling als nieuw element? Op deze vragen wordt hierna kort ingegaan.

Bart Lamers

Wat verandert er nou echt in het nieuwe personeelsgesprek?

Ter geruststelling en relativering wordt opgemerkt dat het nieuwe personeelsgesprek (bijna) volledig door P-Direkt wordt ondersteund, waardoor je als medewerker en leidinggevende houvast en structuur zult ervaren in de voorbereiding, uitvoering en vastlegging. En verder zijn bijna negen van de tien (oudere) collega's al jaren eindschaler en dat betekent dat sowieso minder afspraken worden gemaakt, laat staan concrete, over zowel verwachte prestaties als (loopbaan)ontwikkeling. Dat weten we uit eerder onderzoek (BZK 2010, B/CKC 2015) en het is natuurlijk maar de vraag of in een overgangsjaar zoals 2018 dat specifieke gedrag van je teamleider in alle gevallen ineens anders zal worden. Dus de effecten van het nieuwe personeelsgesprek zullen dit jaar nog wel meevallen. De 10% van de medewerkers die nog niet in de eindschaal zitten, zal trouwens dit jaar kunnen merken dat de automatische periodiek is afgeschaft ('niet omdat het moet, maar omdat het nu technisch kan'). In die paar gevallen zal de teamleider namelijk apart een signaal in P-Direkt ontvangen met de vraag of hij akkoord is met de toekenning van de (normale) periodiek voor de betreffende medewerker. Als regel zal hij het juiste vakje aanvinken en de medewerker kan vervolgens zelf die hogere beloning op zijn of haar loonstrook constateren.

Op een belangrijk punt word je nu trouwens nog niet ondersteund door P-Direkt: jij kan namelijk, als je dat zinvol vindt, een informant inschakelen die (extra) informatie over je geleverde prestaties kan geven, maar dat zal je dan zelf door middel van een losse e-mailwisseling goed moeten organiseren (en scannen en uploaden in P-Direkt). Echt nieuw is met name het samenvattend oordeel aan het eind van het personeelsgesprek waarbij jij en je teamleider gezamenlijk een keus maken uit vier mogelijkheden, variërend tussen ++, +, +/- en -. Zoals gebruikelijk mag die keuze aan het eind van het jaar uiteraard geen verrassing meer zijn, dus je zal in de loop van het jaar duidelijke signalen van je teamleider krijgen in het (zeldzame) geval dat jullie verwachtingen over dat oordeel uiteen zouden lopen. Bovendien heb je ook nog de optie om in P-Direkt het vakje 'niet akkoord' aan te vinken, mochten jullie het onderling niet eens worden. Bezwaar maken kan echter niet, maar je kan wel als je ontevreden zou zijn over het resultaat van je personeelsgesprek aan je teamleider vragen om een formele beoordeling. En tegen het resultaat daarvan kan je dan eventueel wel in bezwaar gaan. Mijn advies zou daarom toch wel zijn om juist in 2018 in de loop van het jaar aantekeningen te maken in P-Direkt over je (goed) functioneren/presteren, zodat de kans op verrassingen bij het samenvattend oordeel minimaal wordt.
Tenslotte ben ik benieuwd waarop je teamleider zijn of haar (samenvattend) oordeel over jouw functioneren nou baseert. Objectieve, individuele 'prestatiefeedback' is namelijk lang niet altijd beschikbaar, is mijn eigen ervaring. Bovendien werk je in je team aan teamprestaties en als team vaak ook aan ketenprestaties: is het dan eenvoudig te bepalen welk aandeel jouw functioneren daarin precies heeft gehad? En in hoeverre is jouw functioneren afhankelijk van het functioneren van je directe collega's en van de schakels in de keten die voor je zitten? Simpele vragen die er nu toe doen, omdat ook je verdere ontwikkeling ermee samenhangt.

Wat betekent dat experiment met potentieelbeoordeling nou precies?

Ter geruststelling kan weer worden opgemerkt dat jouw potentieelbeoordeling door je teamleider, wordt ondersteund door P-Direkt en bovendien transparant is. Jij kan dus straks in het systeem zien welke van de vijf opties je teamleider heeft gekozen: dat is fair. Aan de andere kant kan dat inzicht je tot nadenken aanzetten als blijkt dat je eigen verwachting over je verdere ontwikkeling bij dit bedrijf afwijkt van de mening van je teamleider (je kan er natuurlijk niet tegen in bezwaar). Het is op zichzelf nuttig als medewerker om te weten hoe de organisatie jouw potentieel inschat, omdat je dan ook zelf je eigen plan kan trekken. Bovendien is bekend dat bij verschillende bedrijfsonderdelen dergelijke potentieelbeoordelingen al lang bestonden op (geheime) Excelsheets en natuurlijk werd ook daarnaar gehandeld: dan liever in de openbaarheid! Voor MinFin is het echt een nieuw element dat als experiment in 2018 hoort bij je nieuwe personeelsgesprek. Dat betekent dat BZK de ervaringen die MinFin en drie andere departementen die aan het experiment meedoen, zullen opdoen in 2018, eerst zal gaan evalueren voordat het Rijksbreed zal kunnen worden ingevoerd. Maar voorlopig telt het wel op bij alle andere ontwikkelingen zoals de implementatie van de nieuwe topstructuur, die je als medewerker in 2018 ook zullen gaan raken: 'Waarom is dat niet meer gespreid in de tijd gedaan?', vraag je je wellicht af. Ik ook.

Over de auteur: de redactie van Bondig heeft mij gevraagd het nieuwe personeelsgesprek in 2018 toe te lichten: wat verandert er en wat maakt dat uit? Als bedrijfskundig onderzoeker ben ik langjarig werkzaam op het gebied van Mens en Organisatie en momenteel betrokken bij onder andere de nieuwe exit-monitor, de monitor Rijksbrede bedrijfsvoering (iKTO voorjaar 2018), de best practices onderzoekjes diploma-eisen en doorstroom B/C. Op zoek naar leuk werk heb ik (geboren in 1956) gekozen voor Switch. Verder ben ik pas sinds 20 mei 2015 actief in de medezeggenschap (OC, Vbc en GOR Rijk) en als kaderlid NCF tevens plaatsvervangend lid DGOF. Mijn kinderen zijn de deur uit en met mijn vrouw woon ik nu nog in de Randstad, maar we hopen samen parttime uit te vliegen naar het hoge noorden (Finland). Intussen ben ik benieuwd naar je eventuele vragen en ervaringen met het nieuwe personeelsgesprek: stuur mij een bericht via bjh.lamers@belastingdienst.nl en je krijgt zeker antwoord.

Verkiezingen in aantocht

‘21 maart, Gemeenteraadsverkiezingen!’, zal je denken. Dat klopt, die komen eraan. Maar in april staat er nog een verkiezing voor de deur. Die van het verantwoordingsorgaan. ‘Verantwoordingsorgaan?’, zo hoor ik je denken. ‘Waar gaat dit over?’

Het gaat om het verantwoordingsorgaan van jouw pensioenfonds, het ABP. Elke vier jaar zijn hiervoor verkiezingen en in april is het weer zover.

Het verantwoordingsorgaan komt op voor de belangen van werknemers, gepensioneerden en werkgevers die zijn aangesloten bij het ABP en bestaat uit 48 leden: 19 leden namens werknemers, 13 leden namens gepensioneerden en 16 leden namens werkgevers Het verantwoordingsorgaan kent hiervoor vier commissies: Financiën, Communicatie, Beleggingen en Algemeen.

Wat doet dit verantwoordingsorgaan (kortweg VO genoemd)?

De leden geven aan het ABP-bestuur adviezen (gevraagd en ongevraagd) over beleidsbeslissingen en actuele kwesties. Bijvoorbeeld over de hoogte van de pensioenpremie, intern toezicht en beloningsbeleid. De komende jaren zal bijvoorbeeld de komst van een nieuw pensioenstelsel, zoals door de politiek is aangekondigd, op de agenda staan.

Daarnaast bekijkt het verantwoordingsorgaan of beslissingen evenwichtig zijn (worden bepaalde groepen niet benadeeld?). Ze adviseert over communicatie: is de communicatie helder en begrijpelijk? En ze beoordeelt het ABP-bestuur.

Van 3 tot en met 30 april 2018 kies je de nieuwe leden voor het verantwoordingsorgaan van het ABP

Hierover zal je eind maart/begin april een Binding ontvangen waarin wordt uitgelegd hoe jij jouw stem kan uitbrengen.

Meer info: kijk op https://www.abp.nl/over-abp/onze-organisatie/verantwoordingsorgaan/verkiezingen/

Wie zijn de kandidaten namens het Ambtenarencentrum (waarbij de NCF is aangesloten)?

Het Ambtenarencentrum heeft als een van de werknemerscentrales voor deze verkiezingen vier kandidaten die namens het Ambtenarencentrum een gooi doen naar dit pensioenorgaan. Dit zijn:

Actief:

- Henk Kingma (Justitievakbond Juvox, een van de AC Rijksvakbonden waarvan ook de NCF onderdeel uitmaakt)
- Dhr. Eijkelenkamp (VBM)
- Dhr. Van der Spoel (ANPV)

Gepensioneerd:

- Dhr. Pennings (AVS)

Henk Kingma

Henk Kingma (56) werkt sinds 1988 bij de Rijksoverheid in het Gevangeniswezen. Hij was onder andere zorg en behandel inrichtingswerker (ZBIW’er) op speciale (zorg) afdelingen. Momenteel werkt hij in Veenhuizen bij gevangenis Norgerhaven met Noorse gedetineerden.

Kingma studeerde HBO Organisatiepsychologie en Communicatie en is SPO Pensioendeskundige Overheid en Onderwijs. Kingma is bestuurder van Justitievakbond Juvox. Binnen de vakbond was hij onder andere clustercoordinator en sectiebestuurder en nu dus hoofdbestuurder. Hij heeft als actieleider, vaak rondom de cao’s, bijeenkomsten georganiseerd. ‘Een boeiende tijd’, zegt hij zelf. Hij beheert verschillende portefeuilles, waaronder communicatie en pensioenen. Hij is circa negen jaar OR-lid geweest.

Wil je meer lezen over Henk Kingma en de andere kandidaten die zich beschikbaarstellen?
Ga dan naar ncf.nl/verantwoordingsorgaan.

Vraag het Marianne Wendt

Vraag 1
Ik werk bij de Douane. Hier is geen reorganisatie, dus ik ben geen VWNW-kandidaat. Ik zit ook niet in Switch. Ik overweeg om mijn ontslag in te laten gaan als ik straks 63 jaar ben.

Nu las ik dat per 1 maart 2018 een rijksbrede pilot ‘remplaceren’ start. Als ik mijn functie ná 1 maart 2018 ter beschikking stel en er vervolgens een passende ‘verplichte VWNW-kandidaat' wordt gevonden om mijn werkplek in te nemen, kan ik dan in aanmerking komen voor een stimuleringspremie?

Antwoord
Je kan nu al opteren als remplaçant. In dat geval moet er een verplichte Van-Werk-Naar-Werk-kandidaat (VWNW) zijn die jouw functie kan overnemen. Bij de Belastingdienst hebben we op dit moment nauwelijks verplichte VWNW-kandidaten, dus dat zal moeilijk worden.

Op 1 maart 2018 wordt gestart met een experiment om interdepartementaal remplaceren te bevorderen. Daar heb je wellicht meer aan. Er wordt een rijksbrede pilot gestart met de rol van ‘remplaçantenmakelaar’ die onbekendheid weg moet nemen bij (interdepartementaal) remplaceren en matches tot stand zal brengen tussen geïnteresseerden en verplichte VWNW-kandidaten. Je kan je vanaf 1 maart 2018 aanmelden om als remplaçant te dienen. Het is er echter afhankelijk van of er ook een verplichte VWNW-kandidaat te vinden is die jouw functie kan uitvoeren en of dit daadwerkelijk tot een match leidt.

Vraag 2
Ik zit op IF-basis (4e jaar) en aan het eind van het jaar loopt mijn contract af. Helaas is er geen plek meer voor mij op mijn oude standplaats.

Laatst was er een vacature voor het werk wat ik nu op IF-basis verricht. Helaas pindakaas, geen verticale sollicitatie omdat ik schaal 5 ben en dit een schaal 6 functie is. Dus al met al maakte ik geen schijn van kans. De dienst werkt niet echt mee om door te stromen.

Antwoord
Het verbaast me dat ‘verticale kandidaten’ worden uitgesloten. Het idee was juist dat nu veel medewerkers vertrekken vanwege de uitstroomregeling er hierdoor plekken vrijkomen voor doorstroom, zowel verticaal als horizontaal. Ik heb daarom in het georganiseerd overleg aan de dienstleiding gevraagd of het beleid ORIA is om medewerkers die solliciteren naar een functie met een hoger schaalniveau uit te sluiten. Dit is niet het geval. Er blijven dus kansen voor medewerkers om door te stromen naar functies met een hoger schaalniveau.

Vraag 3
Ik heb net een bijeenkomst van ORIA gehad. Hier wordt gesteld, dat wij mogelijk in november 2018 VWNW-kandidaat zijn. Ontslag is dan mogelijk in 2020 indien er nog geen passend werk is. Klopt dit?

Antwoord
De informatie die jij gekregen hebt is niet correct. De bonden en de rijkswerkgever hebben recentelijk afgesproken dat niemand ontslagen mag worden vanwege reorganisaties. Deze afspraak geldt totdat de bonden en de rijkswerkgever gezamenlijk besluiten om deze afspraak te wijzigen.

Er is wel iets anders aan de hand. Bij een reorganisatie begin je eerst met een voorbereidende fase, waarin de inspanning om ander werk te vinden geheel vrijwillig van aard is. Uiteraard wordt deze inspanning wel uitgebreid gefaciliteerd. Deze voorbereidende fase kan gevolgd worden door een verplichte fase. Je wordt dan verplichte VWNW-kandidaat. Indien je dan na 18 maanden nog geen ander werk hebt gevonden, is het mogelijk om met wederzijds goedvinden alsnog ontslag te krijgen. Dat is dus alleen mogelijk als je dit zelf wilt. Mocht je dit niet willen, dan kan de werkgever je niet ontslaan.

Marianne Wendt

Pinokkio en de PAS-regeling.

We kennen al jaren de PAS-regeling.
PAS staat voor Partiële Arbeid Senioren.
Deze regeling is een ooit eerder verworven recht om op latere leeftijd wat minder te hoeven werken om zodoende toch zo gezond mogelijk je pensioenleeftijd te kunnen halen.

Tegenwoordig noemen we dat ook wel een regeling ten behoeve van duurzame inzetbaarheid. In gewoon Nederlands: jezelf iets minder belasten zodat je wat langer mee kan. In de Bondig van afgelopen december is het standpunt van de NCF over de PAS verwoord en daar kan ik mij helemaal bij aansluiten.

Destijds was deze regeling bedoeld om nog ongeveer vijf jaar te kunnen overbruggen. De meeste mensen konden toen rond de 62 jaar stoppen. Inmiddels is er voor eenieder al een jaar of vijf bijgekomen en daar zal het wel niet bij blijven, vrees ik. De noodzaak voor deze regeling in het kader van duurzame inzetbaarheid wordt hiermee alleen maar groter.

Tegelijkertijd roepen werkgevers en vooral ook onze werkgever dat deze regelingen 'niet meer van deze tijd zijn' en dat deze regelingen veel te duur zijn. Veel collega's zijn dan ook bang dat deze bij cao-onderhandelingen versoberd worden, of erger nog, zullen verdwijnen. Dat is een terechte zorg; de werkgever zegt onverbloemd dat hij van deze regeling af wil.

Dat is vreemd en hypocriet, want de lachende derde bij deze regeling is namelijk de werkgever. Hij is minder aan loonkosten kwijt, terwijl de wat minder werkende collega, ook wel de PAS'er genoemd, gewoon voor 100% meegeteld blijft worden. Het werk wordt niet minder. Nee, dat wordt verdeeld over de overige collega's.

Een team van 25 fte (fulltime-equivalent) werkt netto ongeveer 31.250 uur per jaar 1)*. Een PAS'er gaat netto 15,8% minder werken. Dus een team van 25 fte waarin twaalf PAS'ers zitten, werkt geen 31.250 uur meer maar nog maar 28.880 uur, terwijl de hoeveelheid werk gewoon op die 31.250 uur blijft gebaseerd. De PAS'er blijft hiervoor voor de volle 100% meegeteld worden. Iedereen snapt, nou ja, jullie in elk geval wel, dat je je hier als werkgever onterecht rijk mee rekent over de schouders van de medewerkers. Jullie dus.

Zolang het in elk team om een enkele PAS'er gaat, lost zich dat wel op; allemaal een tandje erbij en het lukt wel. De realiteit is dat we fors aan het vergrijzen zijn en dat er teams zijn waar meer dan de helft van de teamleden ook van de PAS-regeling gebruikmaakt, en dat worden er steeds meer. Dus steeds meer werk moet over steeds minder schouders verdeeld worden. En de werkgever steekt het overblijvende geld in zijn zak.

Rekent u even met mij mee. Ik probeer het hieronder uit te leggen:

Tien mensen werken elk 10 uur per dag en moeten in die tijd 1.000 kistjes aardbeien geplukt hebben. Bij elkaar wordt dus per dag 100 uur gewerkt. Dat betekent dus dat eenieder gemiddeld 10 kistjes per uur moet plukken. Hiervoor krijgen ze per persoon € 100,- per dag. De aardbeienboer betaalt dus € 1.000,- voor 1.000 kistjes, ofwel een euro per kistje.

Nu worden er twee aardbeienplukkers 57 jaar oud en dat betekent voor hen dat zij vanaf dat moment nog 8 uur per dag hoeven te werken. Er wordt nu dus nog maar 96 uur per dag gewerkt door deze 10 mensen. De twee plukkers van 57 jaar leveren voor deze 2 uur minder werken salaris in. Niet het volle bedrag, nee ongeveer 33%. Voor het (reken) gemak gaan we even uit van 25%.

De aardbeienboer betaalt dus geen € 1.000,- meer voor die 1.000 kistjes maar nog maar € 990,-. Er worden 4 uur minder gewerkt door die twee senioren, dat zou € 40,- aan uurloon zijn, maar omdat zij voor deze 2 uur minder werken, hiervan 25% aan loon inleveren is dat geen € 40,- maar € 10,-.
Vreemd genoeg gaat de aardbeienboer ervan uit dat in deze totaal 96 uur nog steeds diezelfde 1.000 kistjes worden geplukt. Dat is kassa voor de aardbeienboer: dezelfde productie, minder kosten.

Om toch tot die 1.000 kistjes te komen moet er door die tien plukkers in die 96 uur gewoon harder gewerkt worden. Loyaal als de plukkers zijn, zetten ze de schouders eronder: wat harder werken en die 1.000 kistjes lukken wel.

Maar, de aardbeienboer denkt al jaren niet al te ver vooruit en hij komt tot de conclusie dat er inmiddels vijf plukkers 57 jaar zijn geworden. Dat betekent dat er nog maar 90 uur per dag gewerkt kan worden. Vijf plukkers van 10 uur en vijf plukkers van 8 uur per dag.

De aardbeienboer betaalt ondertussen nog maar € 975,- voor het plukken van diezelfde 1.000 kistjes, want aan die norm wordt niet getornd: voor zijn productie gaat hij er immers van uit dat eenieder gewoon 100% werkt.

Het vreemde aan dat hele verhaal is dat de aardbeienboer (Pinokkio) degene is die klaagt, omdat hij [illegible] jokt dat het korter werken hem te veel kost, terwijl de werknemers die steeds harder moeten werken, de PAS-regeling graag willen houden.

Als de aardbeienboer eerlijk en oprecht is dan zou hij de PAS'ers niet meer voor 100% mee moeten tellen voor de productie. Ook zou hij het uitgespaarde geld moeten gebruiken voor nieuw personeel dat het werk kan doen dat de PAS'ers voorheen deden. Hij moet het werk dus niet meer afwentelen op zijn al hardwerkende, resterende personeel.

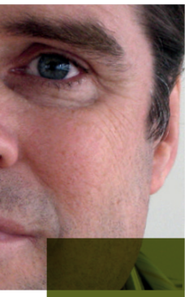
Jan Mennen
OR Douane Nederland
OC Douane Eindhoven
& PAS'er

1)* Een fte staat netto gelijk aan ongeveer 1.250 uur werk. Bruto is dat 1.825 uur en daar gaan verlof, ADV, scholing, ziekte en dergelijke nog vanaf.

Interview

Kennis maken met... Kees van Koeveringe

Op de website van de NCF staat vermeld: ‘We zijn een bond die staat! Al 125 jaar.’ Meer dan 6.000 collega’s bij de Belastingdienst en het Ministerie van Financiën hebben zich reeds bij de NCF aangesloten. Voor leden, door 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 op de werkvloer overal tegen.



Frank Verweij

Wie zijn die vakbondsmensen die zich vol overgave inzetten voor hun? Wat motiveert hen om dat werk te doen? In dit artikel maak je kennis met een van onze individuele belangenbehartigers, douaneman Kees van Koeveringe uit het ‘Zeeuwse’ Krabbendijke.

Even voorstellen

Kees, 55 jaar, is niet makkelijk te strikken voor een interview, omdat hij als lid van de Ondernemingsraad Douane Nederland (OR DNL) en als voorzitter van de Onderdeelcommissie Roosendaal altijd onderweg is. Daarnaast heeft hij het immer druk met zijn activiteiten voor de NCF. Kees is namelijk individueel belangenbehartiger (IB’er) voor onze leden in de regio’s West-Brabant en Zeeland. In zijn schaarse vrije tijd rent of fietst hij dikwijls in hoog tempo door de natuur, want sport is een echte passie van hem.

Degenen die Kees van dichtbij kennen, zullen in koor roepen dat hij veel belangstelling heeft voor zijn medemens en dat hij zelf pas op de voorgrond treedt als het echt nodig is. Zich profileren vindt Kees dan ook absoluut niet nodig. Dat laat hij liever over aan anderen.

Waarom ben je IB’er geworden?

‘Het bestuur van de NCF heeft mij gevraagd om IB’er te worden. Ik wil graag in de bres springen voor collega's die problemen hebben waar ze zelf niet meer uit komen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het in twijfel trekken van hun integriteit, het zich niet kunnen vinden in het verslag van een functioneringsgesprek, problemen over een vergoeding of toeslag, loonbeslag, verplaatsing en onderlinge conflicten. Mijn specialiteiten liggen bij de Douane. Denk daarbij aan werkroosters en regelgeving, privacy én aan ontstane problemen bij conflicten tussen medewerker en leidinggevende. Heel belangrijk is om dit werk goed te kunnen scheiden van het medezeggenschapswerk. IB is voor de individuele belangen, OC/OR voor het collectief. Voor mij is het erg belangrijk dat ik voor mijn IB-werk terug kan vallen op mensen binnen de NCF en dat ik bij zaken waar ik absoluut niet uit kom, korte lijntjes heb met collega-IB’ers, Marianne Wendt en advocatenkantoor Dijkgraaf. Ook de maandelijkse IB-bijeenkomsten zijn voor mij uiterst waardevol. Daar worden casussen uitgediept en wordt uitleg gegeven over tal van onderwerpen, zoals bijvoorbeeld het VWNW-beleid en Switch.’

Wat voor type medezeggenschapper ben jij?

‘Ik heb een hekel aan mensen die altijd maar op de voorgrond willen treden en zich continu profileren. Doe gewoon waarvoor je gekozen bent en sta voor je collega's. Je hebt het vertrouwen en dat is voor mij genoeg. Als er dan iets speelt… zorg dat je er bent en maak het bespreekbaar, zowel binnen de OC en de OR als in de Overlegvergadering met de directie.’

Waarom heb je gekozen voor zowel IB, OC als OR?

‘Ik heb bewust gekozen voor de combinatie IB, OC en OR. Op deze manier ben ik overal van op de hoogte. Ik weet exact wat er afgesproken wordt binnen de MZ en waar de collega’s mogelijk tegenaan (gaan) lopen.’

Hoe werkt de medezeggenschap?

‘Binnen de MZ geven we er de voorkeur aan om vooraf meegenomen te worden in de besluitvorming; een zogenaamde participatieve MZ. Zoveel mogelijk willen we uitgenodigd worden voor de diverse overleggen aangaande een bepaald onderwerp om mee te denken en mee te praten over in de OC en OR voor te leggen stukken waarbij je zeer goed op de hoogte moet zijn van het onderwerp. Voorbeelden zijn de werkroosters, vervanging van een vaartuig en personele consequenties bij reorganisaties. Voordeel is dat er dan in de voorbereiding van de Overlegvergadering niet tot achter de komma over een onderwerp gesproken hoeft te worden. Ondanks dat de participerende leden geen mandaat hebben, is er dan over het algemeen weinig discussie meer. Groot nadeel is, dat ik niet altijd aan m'n collega's kan laten zien waar we mee bezig zijn en welke ‘nadelige’ punten we vooraf tackelen.’

Hoe houd je zo’n druk leven geestelijk en lichamelijk vol?

‘Naast mijn werkzaamheden voor de NCF en de MZ probeer ik iedere dag één tot anderhalf uur te sporten. Ik was ooit militair crosskampioen in Seedorf en behaalde tientallen ereplaatsen bij het hardlopen. Ook nu nog ben ik hartstikke fanatiek, alleen gaan de jaren wel tellen. Kleine hardloopblessures gooien te vaak roet in mijn trainingsschema. Daarom heb ik ervoor gekozen om een aantal duurtrainingen per week om te zetten in crossen op mijn mountainbike. Heerlijk om in de bossen rond te toeren en op deze manier aan mijn conditie te werken. Zoals gezegd, ik ben nog steeds fanatiek. Ging het in het verleden enkel en alleen om de prestatie, nu zie ik het ook steeds meer als een uitlaatklep.

De vele overleggen en de daarbij behorende voorbereiding kosten veel energie. Regelmatig komt het dan ook voor dat ik tijdens een van m'n trainingen een idee krijg waar ik later veel aan heb. Vooral het IB-werk vergt veel energie, ik praat en handel tenslotte in het belang van de collega die vaak afhankelijk is van mijn hulp. Ondanks dat niet iedere casus een succes oplevert, haal ik er nog steeds veel voldoening uit en sterkt het mij om ermee door te gaan.’

Kom je ondanks je drukke medezeggenschapswerk nog weleens op de werkvloer?

‘De vele overleggen en de lange reizen resulteren erin dat ik voor m’n gevoel te weinig onder collega’s kom, gewoon om eens bij te praten. Eén geluk; vanuit de diverse teams word ik perfect op de hoogte gehouden als er iets speelt. Als er zich dan ook iets voordoet, laat ik alles vallen en probeer er voor hen te zijn. Dat komt regelmatig voor.’

Welke actuele ontwikkelingen spelen er op dit moment bij de Douane?

‘Op dit moment zijn er binnen de Douane volop ontwikkelingen met betrekking tot de besturing Douane. Het betreft een vijftal knelpunten die men in de vorm van vijf opdrachten (Regiostructuur, DLTC, Proces Aangiftebehandeling, DLSO en DLK) op korte termijn wil oplossen. Zonder hier al te diep op in te gaan, raakt de eerste opdracht onze regio, want de regiokantoren Roosendaal en Rotterdam Rijnmond (behalve DLTC) zullen worden samengevoegd. Als OC en OR geven we in dit geval prioriteit aan de personele consequenties. De toezegging is dat er voor de desbetreffende medewerkers niets zal veranderen. Ze blijven hun werk doen op de locatie waar ze nu gestationeerd zijn. Mogelijk zelfs nog onder dezelfde leidinggevende. Vanzelfsprekend heeft deze move consequenties voor de beide OC's die dan samengevoegd zullen worden. Graag zou ik me in willen zetten om van deze nieuw te vormen OC een team te maken waar rekening mee gehouden wordt en dat ervoor gaat, hopelijk in goede harmonie met de regiodirectie. We hoeven het onderling echt niet altijd eens te zijn, integendeel, maar speel het niet op de persoon en probeer er samen uit te komen. De ervaring van de laatste jaren (relatie OC/DRO en Regiodirectie DRO) leert dat je dan, mits goed onderbouwd, heel veel voor elkaar krijgt.’

Wat houdt het NCF-fractie-overleg Zuid-Nederland in?

‘Al jaren organiseren Frans Dirkx (Douane Eindhoven) en ik (Douane Roosendaal) het zogenaamde NCF-fractie-overleg Zuid-Nederland. Het aantal leden is nog steeds groeiende en omvat diverse disciplines, zoals FIOD, Bel/Tel, Douane en Blauw. Alle onderwerpen zijn bespreekbaar, we geven elkaar adviezen en wisselen informatie uit. De agenda wordt zoveel mogelijk ter plaatse samengesteld, tenzij het onderwerpen betreft waarvoor enige voorbereiding noodzakelijk is en die dan ook vooraf bij ons aangedragen worden. Dit overleg levert de nodige input op voor de diverse OC- en OR-overleggen en verder is het natuurlijk fijn om eens van anderen te horen hoe het bij hen geregeld is, of waar het absoluut niet loopt.’

Belastingdienst en mobiliteit

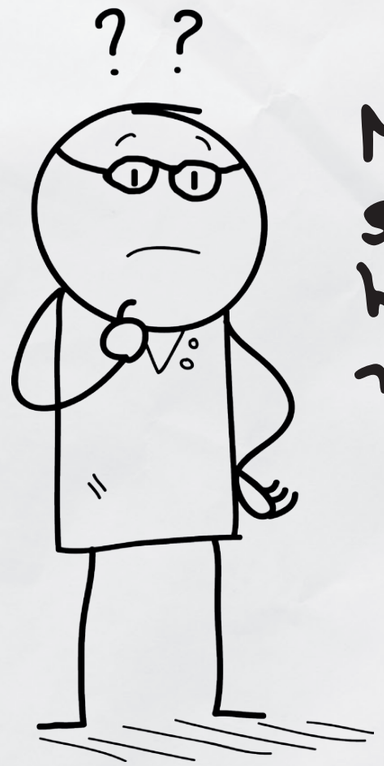
De Belastingdienst zet hoog in op de flexibele inzet van haar medewerkers. Mobiliteit is bijna heiligverklaard. Hoe kijk jij daartegenaan?

‘Open grenzen en het sluiten van kantoren waren meestal de oorzaak van mijn ‘mobiliteit’. In het verleden wilde ik alleen maar ‘vastigheid’; een vaste werklocatie met een hechte groep collega's die samen voor een karwei stonden. Toen ik door mijn collega's dan ook gevraagd werd om mij verkiesbaar te stellen voor de MZ, jaren geleden, heb ik lang getwijfeld. Lang stilzitten om te vergaderen was sowieso al niet mijn ding en zeker het vele reizen zag ik helemaal niet zitten. Achteraf heb ik echter nooit spijt gehad van mijn keuze om medezeggenschapswerk te gaan doen, ondanks dat de vele lange reizen en het soms urenlang vergaderen erg vermoeiend kunnen zijn. Daarbij is het MZ-werk, ook als je thuis bent, nooit ‘af’.

Momenteel is mobiliteit een hot item, maar niet iets om ongerust van te worden. De OR heeft hier lang over gesproken met de bestuurder en in goed overleg is gelukkig overeengekomen dat wordt uitgegaan van mobiliteit enkel en alleen op basis van vrijwilligheid. Ik zeg expres gelukkig, want voor heel veel collega's is mobiliteit (zonder faciliteiten) bijna geen optie, ook al zouden ze het graag willen. Als voorbeeld noem ik altijd mijn directe collega's in Vlissingen van Fysiek Toezicht. Zij werken zowel in regelmatige als onregelmatige dienst. Mochten zij kiezen voor vrijwillige mobiliteit, dan zullen ze veelal te maken krijgen met extra reistijd en extra reiskosten en is werken in de onregelmatigheid niet altijd meer aan de orde. Om hen hierin tóch enigszins tegemoet te komen is het, naast het aanbieden van faciliteiten, naar mijn mening een optie om op dit soort locaties plaats- en tijdonafhankelijke werkzaamheden te beleggen. Denk hierbij aan werkzaamheden voor het proces aangiftebehandeling. Ook kan de mogelijkheid onderzocht worden ‘mobiel’ te zijn binnen het eigen proces en eigen locatie. Alles op basis van vrijwilligheid!’

Wat wil je onze leden tot slot nog meegeven?

Mocht je te maken krijgen met een probleem op het werk of een individueel conflict met de werkgever, blijf er niet mee lopen en neem contact op met een van onze individuele belangenbehartigers. Contactgegevens zijn te vinden op de website van de NCF.



Mansveld snapt het niet...

Onderstaand schrijven is niet op speciaal verzoek, maar een reactie op het weekbericht van onze DG van 16 januari 2018. Daarnaast heb ik binnen het Rijksportaal de term Gesprekscyclus ingetoetst, met onverwachte resultaten...

Ik ga me niet meer verbazen. Ik word negatief en word er zelf niet vrolijk van. Ik ga me positief opstellen.

Na gehoord te hebben dat ik te veel verdien, dacht ik: stel dat Dr. Uijlenbroek gelijk heeft, wat moet ik dan? En tegelijkertijd dacht ik: hij zal toch wel gelijk hebben, want zijn denkniveau is vele malen hoger dan het mijne. Dr. Uijlenbroek oreert zelfs en dat zal mij nooit lukken. Ik krijg meer betaald dan ik verdien en hij minder dan hij elders zou kunnen verdienen. Dat klopt niet. Ik zit maar een beetje te zeuren over alles wat er in mijn ogen niet klopt, terwijl alleen iemand met zijn intelligentie alles kan doorgronden. Wat zeur ik nou. Ik moet in actie komen.

Ik moet ervoor zorgen dat dit soort mensen, met een denkniveau dat in het bedrijfsleven vele malen beter beloond zou worden, niet vertrekken naar dat bedrijfsleven. Ik laat het geld dat mij te veel betaald wordt apart zetten op een rekening (Hoe hoog dat bedrag dan moet zijn, weet een manager van minimaal schaal 15 mij vast wel te vertellen) en stel dat ter beschikking aan een manager of (plaatsvervangend) directeur van minimaal schaal 15 zodat zijn of haar beloningskloof met het bedrijfsleven gedicht kan worden en hij of zij niet in de verleiding komt om naar het bedrijfsleven over te stappen. Het zou toch vreselijk zijn als in plaats van al die B’ers en C’ers, managers met schaal 15 of hoger zouden vertrekken? Ik zou me geen raad weten. De organisatie zou op zijn gat liggen. Het zou helemaal de verkeerde kant opgaan. Wat moet er dan nog terechtkomen van de herijking van de investeringsagenda? Dus hierbij mijn oproep en doe wat ik doe! Helaas moet ik hierbij wel opmerken dat voorgaande alleen opgaat voor collega’s tot schaal 12.

Ik hoop dan ook maar dat ik dit ook in mijn personeelsgesprek naar voren mag brengen. Ik zal hiermee toch wel een wit voetje halen, maar ik laat mij niet overhalen naar een promotie naar schaal 10, want dan zou ik nóg meer gaan verdienen dan waar ik recht op heb. Het personeelsgesprek draait om mijn werk en toekomst. Ik wil naar minimaal schaal 12, want dan heb ik wel recht op het salaris dat ik ontvang. Ik heb de regie weliswaar in eigen handen, maar gelukkig kan ik ook terugvallen op een leer- en ontwikkeltraject waarin ik leer om mij goed voor te bereiden op het voeren van ‘het goede gesprek’ met mijn manager (als die tenminste nog niet naar het bedrijfsleven is gegaan). Ik zal dit doen met het 5R-analysemodel. Het 5R-model is de opvolger van het 4R-model. Dit model heeft al uitstekend voor mij gewerkt, dus ik ben benieuwd wat de 5R gaat doen. Het gaat hierbij om een volwassen R(1)elatie tussen manager en medewerker waarbinnen de manager R(2)ichting en R(3)uimte geeft en de medewerker R(4)esultaten levert waarover hij of zij R(5)ekenschap aflegt en het mooie hieraan is dat het 5R-analysemodel maar vier uitgangspunten heeft. Ik ben er klaar voor en ik hoop mijn manager ook.

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 2018

Wij hebben iets tofs voor jou

en voor jouw collega's die ook jonger dan 30 jaar zijn.

Het NCF-lidmaatschap kost je tot het moment dat je 30 jaar wordt maar 0,01 euro per maand!

NCF
behartigt.