Magazine voor de leden van de NCF

Bondig.

Uitgave 43 - Juni 2018

PAG 4
Ongeschiktheidsontslag sneller mogelijk?

INTERVIEW PAG 6
Arthur van Irsen

SFEERIMPRESSIE PAG 10 EN 16
NCF-bijeenkomsten op 25 en 26 april

NCF behartigt.

Inhoudsopgave

In deze Bondig

Ongeschiktheidsontslag sneller mogelijk? 4
Ken je het vooroordeel dat die ambtenaren eigenlijk nooit ontslagen kunnen worden? Als je deze rubriek regelmatig leest weet je dat dit verre van de werkelijkheid is.

Kennis maken met... Arthur van Irsen 6
In dit artikel maak je kennis met Arthur van Irsen, werkzaam in Eindhoven. Hij was jarenlang regiocoördinator, maar vult zijn vakbondsuren sinds 2017 met name binnen het Platform Medezeggenschap.

Onderhandelen, actievoeren, onderhandelen en... 8
Het begon eind vorig jaar. Het werd door de vakbonden afgebroken in april 2018. En er volgde een uitleg van minister Ollongren, begin mei.

Frans Roberts speelt 'short mat bowls' 12
De 62 jaar oude Frans Roberts (toezichtsmedewerker omzetbelasting MKB) uit Mierlo is fanatiek aan het trainen om nóg beter te worden in zijn favoriete sport 'short mat bowls'.

En verder in deze Bondig

Van de voorzitter	PAGINA 3
Individuele Keuzen in het Arbeidsvoorwaardenpakket (IKAP)	PAGINA 3
Peertje	PAGINA 5
NCF-bijeenkomst 25 april 2018	PAGINA 10
Vraag het Marianne Wendt	PAGINA 15
NCF-bijeenkomst 26 april 2018	PAGINA 16
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 de 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

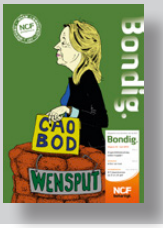
Bestuurslid PR & dienstverlening
Piet van Sintmaartensdijk,
06 - 24 69 88 92

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



Coverillustratie
Cornelis den Otter

Van de voorzitter

Wens of realiteit

Het eerste bod van minister Ollongren kwam een aantal weken geleden na het verstrijken van het door ons gestelde ultimatum binnen.

De voorpagina van deze Bondig laat een wensput zien.
Bij haar bod zat een lange lijst van wensen. Die hebben we met een aantal van ons samengevoegd en dit is vervolgens in de afgelopen weken in zijn totaliteit besproken door de onderhandelaars – niet bepaald een gemakkelijk klusje en ook nog eens erg tijdrovend.
Na deze vele besprekingen is er via een tussenstap een nader bod gekomen van werkgeverszijde.

Uiteindelijk ligt er nu dan ook een onderhandelaarsakkoord. Dit akkoord gaat over wat meer dan alleen loon, maar zeker niet over onbelangrijke onderwerpen!

Nu is het aan jullie om aan te geven of er genoeg van jullie wensen verwezenlijkt zijn of dat de balans de andere kant op doorslaat. Het is nu jullie beurt om je stem te laten horen door mee te doen aan de ledenraadpleging.

Ga naar de ledenraadpleging met deze link:
rijksvakbonden.nl/ledenraadpleging-cao-rijk-juni-2018.

Met een warme CAO-groet,

jullie voorzitter,

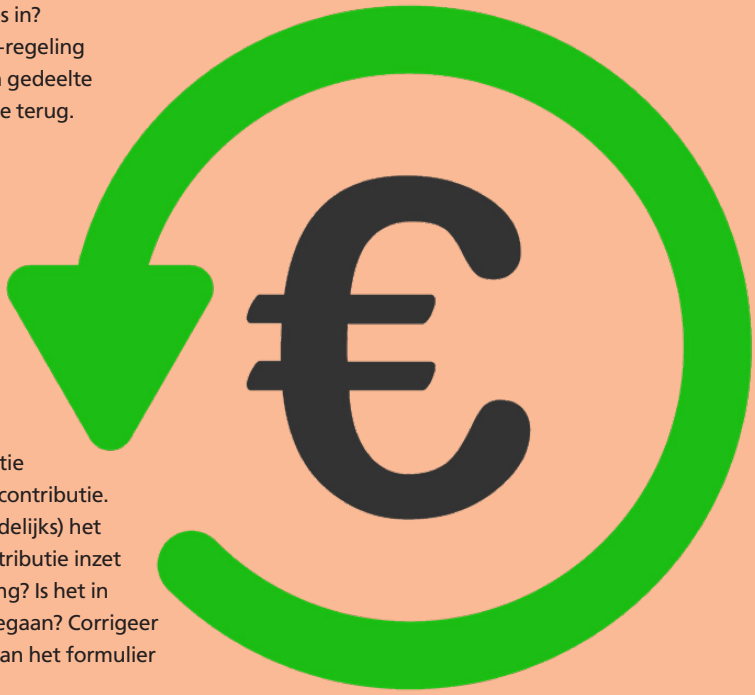
Albert

Albert van der Smissen

Individuele Keuzen in het Arbeidsvoorwaardenpakket (IKAP)

Het lidmaatschap van de NCF levert je talloze voordelen op. Een van die voordelen is de fiscale regeling vakbondscontributie. Zo kan je geld besparen door je vakbondscontributie in te zetten via de IKAP-regeling.

Wat houdt de fiscale regeling precies in?
Door gebruik te maken van de IKAP-regeling (via het P-Direkt portaal) krijg je een gedeelte van de betaalde vakbondscontributie terug. Je werkgever verrekent de betaalde contributie met je brutosalaris. Hierdoor krijg je al snel 40% korting op je betaalde contributie. In dit kader nog graag aandacht voor het volgende. Nieuwe NCF-leden tot en met 29 jaar betalen maandelijks slechts € 0,01 contributie. Maar misschien val jij, omdat je al NCF-lid was, ook binnen de doelgroep van deze ledenwerfactie en betaal je nu dus ook maar € 0,01 contributie. Let je dan wel goed op dat je (maandelijks) het juiste bedrag aan NCF-vakbondscontributie inzet of al in hebt gezet in de IKAP-regeling? Is het in de afgelopen maanden niet goed gegaan? Corrigeer dan je IKAP-aanvraag door middel van het formulier 'Salaris overige mutaties'.



Uit de praktijk

Ongeschiktheidsontslag sneller mogelijk?

Ook jij loopt vast wel eens tegen het vooroordeel aan dat die ambtenaren eigenlijk nooit ontslagen kunnen worden. Als je deze rubriek regelmatig leest weet je dat dit verre van de werkelijkheid is.

De hoogste ambtenarenrechter heeft in een recente uitspraak ontslag wegens disfunctioneren weer iets makkelijker gemaakt voor de werkgever.

Disfunctioneren

Van disfunctioneren kun je spreken als de ambtenaar niet beschikt over eigenschappen, mentaliteit en instelling die vereist zijn voor het op goede wijze vervullen van de functie. Voor een ongeschiktheidsontslag dient de werkgever te bewijzen dat er sprake is van objectieve ongeschiktheid. Hiervoor moet de werkgever voldoende concrete feiten aandragen waarmee het disfunctioneren kan worden aangetoond, bijvoorbeeld door middel van verslagen van beoordelings- en functioneringsgesprekken. Het oordeel over ongeschiktheid mag niet alleen gebaseerd zijn op waardeoordelen, maar moet berusten op concrete feiten en omstandigheden waarmee de ambtenaar bekend is en waarop hij ten tijde van belang heeft kunnen reageren.

Bovendien is een ongeschiktheidsontslag in het algemeen niet toelaatbaar wanneer de ambtenaar niet op zijn functioneren of gedrag is aangesproken en in de gelegenheid is gesteld dit te verbeteren. Ook moet de werkgever duidelijk hebben gemaakt dat er ontslag volgt wanneer zijn functioneren niet verbetert.

In deze casus ging het om een docent op een school waarover al gedurende meer jaren veel klachten waren. Beoordelings- of functioneringsgesprekken waren echter niet gevoerd. Wel was de school na een aantal jaar een verbetertraject gestart, bestaande uit zes gesprekken en een thuiswerkprogramma. Het verbetertraject leidde tot de conclusie dat de docent zich wel had ingezet en op enkele punten verbetering zichtbaar was. Er was echter onvoldoende groei in het lesgeven. Ontslag volgde.

Oordeel Centrale Raad van Beroep

Gezien het ontbreken van gegevens waarin concrete feiten en omstandigheden over het disfunctioneren bestonden, zou je denken dat de Raad dit ontslag niet in stand zou laten. Het oordeel van de Raad was echter verrassend. Zij oordeelde namelijk dat het dossier van de docent niet voldeed aan de eisen. Het was fragmentarisch opgebouwd, informatie over soms langere perioden ontbrak en nergens bleek uit dat de docent op enig moment op enige tekortkoming in zijn functioneren was aangesproken. Desondanks vond de Raad dat uit de wel beschikbare gegevens een min of meer consistent beeld bleek van het disfunctioneren van de docent. Het verbetertraject was dan ook terecht gestart en had een daadwerkelijke en reële verbeterkans geboden. Dat de schoolleiding lang had gewacht met het ondernemen van actie en haar eigen interne gesprekscyclus niet had gevolgd veranderde het oordeel van de Raad niet. De docent had onvoldoende verbetering laten zien en het ongeschiktheidsontslag was terecht gegeven.

Je zou kunnen concluderen dat de Raad minder strenge eisen lijkt te stellen aan een ongeschiktheidsontslag en dat een slecht onderhouden dossier kan worden gerepareerd met een goed onderbouwd verbetertraject. Of dat ook echt zo is, zal toekomstige jurisprudentie moeten uitwijzen.

Hopelijk zal dit niet het geval zal zijn, want op die manier wordt het een nalatige werkgever wel heel makkelijk gemaakt om tot ongeschiktheidsontslag over te gaan.

Jacqueline Choufoer-van der Wel

Peertjes hersenspinsels

Deeltijdbaan

Onze kleindochter verblijft op de maandagen bij ons. Dat is niet opmerkelijk, want opa's en oma's hebben tegenwoordig een andere functie dan veertig jaar geleden. Nu zijn ze verworden tot brildragende en grijs getinte reserve-opvoeders. Als de schooldag van die kleintjes op een einde loopt, verzamelen al die ouden van dagen zich op het schoolplein. Ze wachten geduldig op het ultieme moment waarop al dat kleine grut wordt losgelaten. Af en toe zwaaien ze, als ze buiten komen, met een belangrijk document. Dat wordt dan uiterst gewichtig en zorgvuldig overhandigd. Veelal is dat een uitnodiging voor de ouders. Er wordt dan iets van ze verwacht: bespreking schoolprestaties, gepland schoolreisje, vrijwilligersbijdrage et cetera. Gelukkig niet voor ons bestemd, denken we dan. Want voor die functies hebben wij ontheffing aangevraagd.

Eenmaal thuis aangekomen wordt de snoeptrommel met een feilloze precisie door onze kleuter gelokaliseerd. Het uitzoeken van een juist exemplaar vergt enig geduld, maar dan heb je wel een optimaal resultaat. 'Waarom zit er een blauw papiertje om?', vraagt ze nieuwsgierig. Ik heb ervaring opgedaan met soortgelijke vragen en het antwoord is standaard: 'Omdat het rode papier op was.' Zorgvuldig wordt het snoepje ontmanteld en met een volmaakt gelukkige uitdrukking op haar snoetje verwerkt zij het tot iets wat hier niet verder wordt besproken. Want ook dat is soms een dingetje.

Als de dag vordert komt het moment dat ik mijn sterk vertraagde levenshouding weer wil oppakken, maar dat voornemen sluit nog niet aan bij de levenslustige peuter die na het bezoek aan de speeltuin, het voetbalveldje en de kinderboerderij nog voldoende energie over heeft om er een extra uitje aan vast te plakken. Maar gelukkig is er televisie. Uitgeput leg ik mijn voeten te ruste op de bank en de kleine nestelt zich naast me. 'Dat is gek', zegt ze en wijst naar het beeldscherm waar een muis een kat te lijf gaat. 'Ik heb nog nooit een muis horen praten. En die loopt ook nog eens op twee benen.' ' Ja, dat is wel gek', beaam ik. Haar aandacht verslapt echter al snel en zorgvuldig bestudeert ze mijn gezicht.

'Opa', zegt ze. 'Jij hebt grijs haar en een heleboel rimpels.' Ik knik. 'Dan ben je wel oud, hé.' Ik knik nog maar eens. 'En als je oud bent, dan ga je ook gauw dood.' Weer knik ik, maar nu wel als een boer met kiespijn. 'En als je dood bent dan kun je twee dingen doen. Weet je welke?', vraagt ze. 'Nee', antwoord ik naar waarheid.

'Dan mag je kiezen. Ze stoppen je onder de grond of je mag de oven in.'

'Moet ik kiezen?' vraag ik met de moed der wanhoop. Ze knikt en kijkt aandachtig naar mijn gezicht. 'Ik weet dat nog niet', antwoord ik weer naar waarheid. 'Ja, maar je moet kiezen want als je dood bent kan ik het niet meer vragen, want dan kun je niet meer praten', zegt ze serieus. 'Mag ik er nog even over nadenken?', vraag ik met een ernstig gezicht. 'Ja, dat is goed, dan maak ik eerst nog wel patatjes voor jou. Want die vind jij toch lekker?'

Dat is een goed voorstel en ik wijs naar de televisie.

'Kijk, er komt een nieuw filmpje.'

Kennis maken met... Arthur van Irsen

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 al 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.

Wie zijn die NCF'ers die zich vol overgave inzetten voor hun bond en de leden? Wat motiveert hen om dat te doen? In dit artikel maak je kennis met Arthur van Irsen, werkzaam in Eindhoven. Hij was jarenlang regiocoördinator, maar vult zijn vakbondsuren sinds 2017 met name binnen het Platform Medezeggenschap.

Ad van der Donk

Kun je in het kort je fiscale loopbaan schetsen?

'Na mijn studie fiscale economie ben ik op 1 september 1992 begonnen als adjunct-inspecteur IB/VPB bij BPO Gorinchem. Daarna heb ik nog gewerkt in Nijmegen, Tilburg, Den Bosch en Helmond. Sinds april 2015 werk ik in Eindhoven. Binnen MKB behandel ik samen met twee collega's de verzoeken sociaal-culturele vrijstelling omzetbelasting. Dat is een gecentraliseerde taak voor heel het land. Ik doe daarin vooral bezwaar en beroep. Met dat fiscale werk vul ik ongeveer 15% van mijn 40-urige werkweek. De rest gaat op aan medezeggenschaps- en vakbondswerk.'

Adjunct-inspecteur... en geen lid van de VHMF?

'Dat ben ik in het begin wel geweest, maar ik vond de VHMF (Vereniging van Hogere ambtenaren bij het Ministerie van Financiën) meer een dispuut van fiscalisten dan een vakbond. Voor mijn gevoel heeft de VHMF vooral heel veel liefde voor het vak van fiscalist. Maar ik wilde iets anders, want ik ben meer begaan met de medewerkers. Daarom voel ik me veel beter op mijn plek bij de NCF.'

Wat doe je binnen de NCF?

'Ik ben jarenlang regiocoördinator (reco) geweest voor Zeeland, Noord-Brabant en Limburg. De reco's organiseren de ledenraden, adviseren het bestuur en besturen hun regio. Maar dat was niet echt een drukke job. Achteraf gezien had de rol van individueel belangenbehartiger (IB'er) mij misschien beter gepast. Dan sta je dichter bij de medewerker, wat beter bij mijn 'ondersteunende' karakter past. Sinds vorig jaar trek ik binnen de NCF het Platform Medezeggenschap. Albert van der Smissen (voorzitter van de NCF) benaderde mij voor deze functie. Dat leek mij een mooie, nieuwe uitdaging.'

Arthur van Irsen

- Geboren 1 augustus 1963
- Opgegroeid in Ommen
- Werkt bij de Belastingdienst sinds 1992
- Is lid van de NCF sinds 1 februari 2009
- Gehuwd met Chantal, 3 kinderen (19, 22 en 25 jaar)
- Woont in Kaatsheuvel (vlakbij De Efteling)
- Houdt van klussen in en om het huis en van vakanties
- Typeert zichzelf vooral als gezinsman
- Motto: ik werk om te leven en niet andersom

En is het een uitdaging, dat Platform Medezeggenschap?

'Zeker! Met de veranderende organisatie van de Belastingdienst en de medezeggenschap is ook dat platform volop in ontwikkeling. Een belangrijke vraag is hoe we een goed contact met de medewerkers in het werkveld en met de collega-medezeggenschappers onderhouden. Het platform bestaat al langer als ontmoetingsplek voor medezeggenschappers van de NCF. Tijdens zo'n zes bijeenkomsten per jaar kunnen de vertegenwoordigers uit de diverse ondernemingsraden elkaar goed informeren over tal van onderwerpen. Met die bagage kunnen ze dan weer de juiste adviezen geven in hun ondernemingsraad. We streven ernaar om binnen het platform MZ alle dienstonderdelen goed vertegenwoordigd te hebben. Zo blijft iedereen op de hoogte van alle ontwikkelingen.'

Daarnaast ben jij zelf ook nog actief in de medezeggenschap?

'Inderdaad. Ik ben lid van de landelijke ondernemingsraad Belastingen en Toeslagen. Daarin overleggen we met de Algemeen Directeur. Sinds het vertrek van Hans Blokpoel neemt directeur-generaal Jaap Uijlenbroek die rol waar. Met de totstandkoming van de nieuwe Topstructuur binnen de Belastingdienst verdwijnt deze functie. Dat heeft gevolgen voor de medezeggenschap. Zo zijn we nu ook bezig om de medezeggenschap opnieuw in te richten binnen de nieuwe Topstructuur van de Belastingdienst. Waar we nu nog onderdeelscommissies kennen, zijn we op weg naar zelfstandige ondernemingsraden voor die dienstonderdelen. Met de Topstructuur kiest de Belastingdienst voor een duidelijke lijn: onderscheid tussen beleid, uitvoering en controle. Daarvoor moeten de diverse onderdelen van DG-Bel (Den Haag en in het land) in elkaar schuiven. Verder ben ik nog plaatsvervangend voorzitter van de Concern Ondernemingsraad Belastingdienst (COR).'

De Belastingdienst komt de laatste jaren vaak minder goed in het nieuws. Raakt je dat?

'Natuurlijk doet me dat pijn, zoals dat bijna alle medewerkers raakt. En dat verdienen al die loyale, hardwerkende medewerkers niet. Maar de Belastingdienst, of liever nog de overheid, is slachtoffer van z'n eigen regelzucht. Dat is de voornaamste reden dat we de digitalisering van de maatschappij niet bij kunnen houden; het is gewoon te complex geworden. Een ander belangrijk zorgpunt is de slechte communicatie binnen de lijn. Signalen komen niet door naar de top. Ik vraag me af of dit verbetert door de nieuwe Topstructuur.
Bovendien zorgt de vertrekregeling er nu voor dat we veel kennis en ervaring kwijtraken. Overigens werd hier tien jaar geleden al voor gewaarschuwd. Toen werd al gesignaleerd dat we snel verder zouden vergrijzen. De vertrekregeling heeft dat nog eens versneld.'

Voor die loyale medewerker sta jij als NCF'er, toch?

'Zeker! Al moet ik ook eerlijk zeggen dat ik ons soms ook wel té loyaal vind. We doen echt alles om het schip varende te houden. Daarvoor nemen we zelfs te snel genoegen met een minder cao-aanbod. We willen weleens wat van die 'almaar stakende Fransen' zeggen, maar een beetje van dat Franse temperament zou ons best van pas komen. Durf voor je idealen te staan!'

Wat wens je de NCF toe?

'De NCF is een vakbond voor én door mensen. Dat is ook de reden dat ik me er zo thuis voel. Maar er zijn zeker nog dingen die beter kunnen, met name op het gebied van de interne organisatie en communicatie. Daarin maken we stappen, maar we zijn er nog niet. Albert van der Smissen wil graag besturen op afstand. Meer overlaten aan de 'organen' binnen de bond. Op zich een goed streven, maar het bestuur kan pas een stap terugdoen, als alles goed geregeld is.'

En ten slotte, een advies aan de dienstleiding?

'Wees zuinig op je personeel! Niet alleen in woorden, maar vooral in daden.'

Onderhandelen, actievoeren, onderhandelen en...

Het begon eind vorig jaar.
Het werd door de vakbonden afgebroken in april 2018.
En er volgde een uitleg van minister Ollongren, begin mei.

Waar gaat dit over?
Inderdaad, de onderhandelingen over je cao 2018 met onder meer de looneis van 3,5% voor 2018.

Barricades van minister Ollongren

Want wat meldde de minister begin mei?

- Dat er een beperkte loonruimte bij het Rijk is.
- Dat er een gat is tussen de financiële mogelijkheden en de looneis van de vakbonden.
- Dat de loonruimte vervolgens verder beperkt wordt door de ontwikkelingen in de markt.
- Dat de loonstijgingen in de markt lager lijken uit te komen dan nog bij de opstelling van het regeerakkoord werd verwacht.

Is dat alles? Nee. De minister wierp nog een aantal barricades op:

- Dat de loonruimte verder naar beneden wordt gedrukt door de stijging van de ABP-pensioenpremie.
- Dat het kabinet te maken heeft met de gevolgen van de Brexit.
- Dat het kabinet ook te maken heeft met de dalende aardgasbaten.
- Dat… ga zo maar door.

Ambtenaren weer sluitpost Rijksbegroting?

Een salarisverhoging komt niet vanzelf. Dat is duidelijk. Maar worden ambtenaren wederom de sluitpost van het kabinet? Nee toch! En daarom moeten we de minister laten voelen dat het de ambtenaren menens is: acties. Acties die druk moeten uitoefenen. Acties die zichtbaar zijn. Acties die eind mei op stoom kwamen. En acties die resulteerden dat zaken bij de minister toch vloeibaar werden. Minister Ollongren komt net voor de junimaand met een loonbod.

Angelique Kansouh

Geen jubelbod – wel een 'laat' begin

Een jubelbod? Nee, dat niet. Dit bod ligt nog ver weg van onze eis, want de minister biedt 7% over een looptijd van 3 jaar, te beginnen met 2,75% vanaf 1 juli 2018. Maar wel een bod dat voldoende openingen biedt om verder te onderhandelen. En niet alleen over jouw loon. Ook over bijvoorbeeld het doorbetaalde ouderschapsverlof dat nog steeds niet op 75% ligt. En over volledige compensatie van studiefaciliteiten zowel in geld als in tijd.

Kortom: we zijn er nog niet. Maar voor elk begin geldt een eerste stap.

Gaat het toch niet? Dan staan de actiecomités in de zomer weer paraat. Die staan nu even op stand-by maar kunnen elk moment weer geactiveerd worden. Net zoals jij. Want samenkomen is een begin; samenblijven is vooruitgang; maar samenwerken betekent succes!

Waar blijven de doorgroeikansen?

‘Laat bij interne sollicitaties het werk- en denkniveau weer bepalend worden. En niet alleen een diploma’, zo horen we regelmatig van onze leden.
Op dit moment wordt een grote groep medewerkers de kans ontnomen om door te groeien. Medewerkers die werkzaamheden uitvoeren op een hoger niveau. Soms al jaren. Medewerkers (vaak de wat oudere) die binnen de dienst carrière hebben gemaakt. Wat toen erg werd aangemoedigd.

Werkgever: ‘Is het efficiënt om strikt vast te houden aan de diploma-eis?’

Maar de intern behaalde certificaten zijn niet meer geldig. Zelfs niet wanneer zij extern afgenomen zijn. De werkgever prefereert het strikt vasthouden aan een diploma-eis.

Is dit efficiënt? Nee.
Ten eerste ontneem je hiermee een grote groep trouwe werknemers de mogelijkheid om door te stromen. Zeker gezien het feit dat de pensioengerechtigde leeftijd steeds hoger wordt, is het niet motiverend om tegen medewerkers die nog volop meedraaien en juist door ervaring en levenswijsheid een aanwinst zijn telkens ‘nee’ te moeten verkopen.

Ten tweede maak je met dit beperkende beleid van de ‘diploma-eis’ de organisatie onnodig star, terwijl het werkgeversbelang bij wendbare medewerkers in de toekomst steeds groter wordt.

Ten derde geldt voor de hele rijksdienst de afspraak dat naast de diploma-eis ook het werk- en denkniveau uitgangspunt mag zijn voor doorgroei naar een hogere functie. Maar niet bij de Belastingdienst. Het is dus de belastingdienstwerkgever zelf die afwijkt van het rijksbrede beleid door vast te blijven houden aan de diploma-eis en daarmee alle medewerkers uitsluit die ook op basis van hun werk- en denkniveau kunnen doorgroeien.

Tunnelvisie?

Is hier sprake van tunnelvisie? Ziet de werkgever het organisatiebelang niet?
Juist met wendbaarheid van het personeel zijn personele verschuivingen gemakkelijker, waardoor ook minder snel gereorganiseerd hoeft te worden. Mocht reorganisatie toch nodig zijn, dan zijn collega’s makkelijker plaatsbaar omdat ze wél binnen een half jaar inzetbaar zijn (in plaats van niet plaatsbaar omdat een diploma niet gehaald kan worden binnen 6 maanden).

Laat werk- en denkniveau bepalend zijn

Wat is het standpunt van de NCF?
De NCF wil af van de diploma-eis. De NCF wil geheel naar werk- en denkniveau (rijksbreed) gaan tenzij de functie anders vereist zoals bijvoorbeeld voor accountants, BMW’ers of andere registerberoepen.

Waarom?
De diploma-eis werkt als een 100% harde voorselectie waardoor interne sollicitanten onnodig direct op de stapel 'afgewezen' belanden. Bovendien verdwijnt bij collega’s het animo om überhaupt nog te solliciteren en dat terwijl de dienstleiding in beleidsstukken maar verkondigt dat ze mobiliteit wil bevorderen, continuïteitsproblemen heeft en rijksbreed wil werken.

Tergende slakkengang

Wat gebeurt er nu?
Te weinig. Zo lijkt de dienstleiding met een tergende slakkengang richting het standpunt van de vakbonden op te glijden maar wil ze nog geen concessies doen aan het diplomaniveau. Wel kan er ‘worden gedifferentieerd in de specifiek benodigde opleiding’, zoals de dienstleiding het formuleert. Met andere woorden: verbreding van de reeks passende opleidingen. Zo kan de reeks van passend diploma voor interne kandidaten breder zijn dan voor externe kandidaten, stelt de dienstleiding.
Dit is voor de NCF en de collegavakbonden echter onvoldoende.

NCF-bijeenkomst 25 april 2018

Medewerker of leidinggevende?

Het valt mij op dat er bij onze bedrijfsarts aparte inloopspreekuren zijn voor medewerkers en leidinggevenden. Zijn zij anders gebouwd of hebben zij bepaalde uiterlijke kenmerken? Vandaag, 25 april 2018, kom ik er misschien achter.

De directeur-generaal (DG) en de plaatsvervangend secretaris-generaal (pSG) komen op bezoek bij de NCF. Dit moeten toch wel leidinggevenden zijn. Ik kwam aan bij het Van der Valk hotel in Ridderkerk waar ze ontvangen zouden worden en één uiterlijk kenmerk viel me al meteen op: beiden hadden een auto met chauffeur. Maar voordat beide heren kritisch benaderd zouden worden, had Albert van der Smissen wat vragen en opmerkingen voor de aanwezige NCF-leden.

Gerrit Mansveld

Albert refereert daarbij aan een stuk van Leo Stevens over de spanning tussen regels die de politiek verzint en de inspecteur die ze maar moet uitvoeren en overal de schuld van krijgt. Albert gaat de discussie met de zaal aan. De bazen (waaronder de DG) moeten er de politiek maar eens op wijzen wat we mislopen.
Uit de zaal komt een opmerking over de controle-op-dracht. De leiding (je baas) vindt dat alleen gekeken mag worden naar wat gevraagd wordt en wat daarbuiten valt, zie je niet. Collega's hebben het daar moeilijk mee en gaan daar op verschillende manieren mee om. (Dit is ook weer afhankelijk van je baas.)

Wie is je baas eigenlijk? Je manager? De algemene mening is dat de Belastingdienst zich te veel richt op de managers en te weinig op de werkvloer. De bezuiniging op de Belastingdienst is ten dienste van de burger maar de rechtvaardigheid is daarbij soms ver te zoeken. Op basis van keuzes die door de bezuinigingen gemaakt moeten worden, wordt de één het vel over de oren getrokken terwijl de ander verder niet wordt bemoeilijkt. Je wil gelijkheid, maar doordat de selectie en procesmatige overwegingen ten doel hebben om tot een minimaal werkaanbod te komen, krijg je moeite met je eigen rechtvaardigheidsgevoel. Er wordt opgemerkt dat het formulier heilig is en dat de werkinstructies gevolgd moeten worden. Wijk je hiervan af dan heb je als medewerker een probleem met je baas. Je zit tenslotte in een productieteam. Je zou je kunnen afvragen of er geen sprake is van een angstcultuur.
Voor de B- en C-functionarissen moet zinvol werk gezocht worden. Naar mening van de aanwezigen is er werk genoeg, maar mag dat om selectie-overwegingen wederom niet gedaan worden. Hierover zou het management wel eens mogen gaan nadenken in plaats van het over te laten aan de direct leidinggevende van de B- of C-functionaris. Minimaal toezicht resulteert in minimaal werk.

Een ander onderwerp dat ter sprake komt is of iemand van de aanwezigen mensen kent die heel de dag niets hoeven te doen, omdat dat ze helemaal geen werk krijgen. Dit blijkt toch vaker het geval te zijn dan je zou denken.
Ook de huisvesting is een onderwerp van discussie. Niet iedereen is hier tevreden over. Je wordt min of meer gedwongen om thuis te werken, terwijl dat niet voor iedereen een optie is. Als actiemiddel wordt ingebracht om niet meer thuis te gaan werken en met z'n allen naar kantoor te komen.
De algemene mening is dat toezicht een sluitpost gaat wordt door ingrijpen van de politiek.

Na een korte pauze is het tijd voor het echte werk. Marianne Wendt zal namens de NCF in gesprek gaan met DG Jaap Uijlenbroek. Dit doet ze door de DG een aantal dilemma's voor te leggen waarop ook de aanwezigen via hun smartphones interactief kunnen reageren.
Ik zal het nalaten om alle dilemma's hier nog op te sommen, maar kan wel melden dat de DG er niet op zit te wachten om geliket te worden. Hij ziet het ook als zijn taak om slecht nieuws te vertellen.
Hij geeft wel een aantal dingen aan, zoals:

- De politiek is onvoldoende bekend met het reilen en zeilen binnen de Belastingdienst; rechtsstatelijkheid is de core-business. Om dit te bereiken zijn er regels en structuren nodig en dus ook werkinstructies. Daar waar dat botst mag je eigenwijs zijn en moet je er samen met je leidinggevende uitkomen.
- Jaap Uijlenbroek waardeert ons en geeft aan de Belastingdienst te zien als het programma 'Help, mijn man is klusser!'. De DG wil de keuken afmaken door problemen op te lossen en dat kan omdat het fundament nog goed is, maar sinds 2003 in verval is geraakt. Hij vindt de Belastingdienst een verwaarloosde organisatie.
- Hij geeft aan niet over de cao te gaan maar slechts over het werk, waarbij hij opmerkt waardering los te zien van geld.
- Fouten maken mag, maar het moet wel hersteld worden door degene die de fout gemaakt heeft.
- Ambtelijke sturing moet de politiek het inzicht geven. In de top van de Belastingdienst moeten er soms onvriendelijke en moeilijke beslissingen genomen worden.
- Trek de cao-onderhandelingen niet de dienst in, maar voer actie en onderhandel goed.

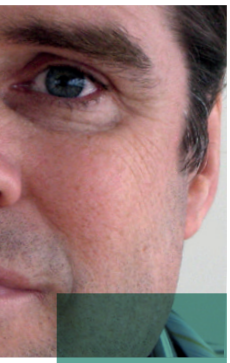
Verder geeft Jaap Uijlenbroek nog aan dat we te maken hebben met een politiek gestuurde organisatie, die niet altijd optimaal gestuurd is, waarbij vooral in het fiscale hart de pijn zit.
Vervolgens is het de beurt aan Han van Gelder, de pSG van de Belastingdienst. Hierbij neemt Albert de rol van Marianne over. Ze zitten half op tafel en hebben een gesprek met elkaar als vader en zoon.
Han van Gelder geeft direct aan dat de DG de echte baas van ons is. Op de vraag hoe het mogelijk is dat sommige mensen geen werk hebben terwijl de rest overloopt van het werk geeft hij aan dat dit niet oké is.
De Brexit komt ter sprake en daarmee de werving van nieuwe douaneambtenaren. De leiding was bij de eerste twee sollicitatierondes vergeten dat er binnen de Belastingdienst nog B- en C-functionarissen zijn die op zoek zijn naar nieuw werk. In de volgende rondes zullen ook zij betrokken worden.
De afstand tussen de top en de medewerker is nog steeds heel groot. Han van Gelder geeft aan de directeuren een grotere rol te willen geven en één baas per gebouw als aanspreekpunt voor de medewerker als ideaalbeeld te zien. Hierbij is het wel van belang dat die ene baas wel vrijheid tot handelen heeft.

Tot zover mijn verslag van deze bijeenkomst, waarbij ik wel moet melden dat leidinggevenden volgens mij ook medewerkers zijn.

Frans Roberts speelt ‘short mat bowls’

Belastingdienstmedewerkers die tijdens de middagpauze regelmatig hun fiets of brommer stallen in de grote fietsenkelder van het belastingkantoor aan de Karel de Grotelaan in Eindhoven kan het niet ontgaan zijn: de 62 jaar oude Frans Roberts (toezichtsmedewerker omzetbelasting MKB) uit Mierlo is fanatiek aan het trainen om nóg beter te worden in zijn favoriete sport ‘short mat bowls’.

Vol enthousiasme vertelt Frans over de ins en outs van zijn sportieve en lichtverslavende hobby.



Frank Verweij

Kennismaking met de sport ‘bowls’

‘Ik ben altijd al een sportminnend persoon geweest en volg met grote interesse diverse sporten op televisie. In 1996 las ik in de televisiegids dat het WK ‘bowls’ zou worden uitgezonden op de BBC en heb vervolgens mijn televisie meteen aangezet. Ik zat met ingehouden adem op het puntje van mijn stoel te kijken, want deze sport heeft alles in zich wat mij boeit. Techniek, wedstrijdspanning, tactiek, concentratievermogen; het hoort er allemaal bij. In 2004 las ik in een plaatselijk krantje een artikel over een man die in Nederland bowls speelde. Vervolgens ben ik op een dinsdagmiddag bij zijn club gaan kijken. Toen ik zag hoe daar het spel gespeeld werd, was ik meteen verkocht en heb me nog dezelfde dag aangemeld als lid. Ja, zo is het begonnen. In 2007 ben ik in contact gekomen met een kleinere variant van bowls en wel ‘short mat bowls’, doordat ik zag dat er in België in 2008 een WK short mat gehouden zou worden. Nu speel ik beide varianten van bowls. Omdat er in Nederland geen short mat wordt gespeeld speel ik dit spel in België.’

Zwarte bowls, de ‘jack’ en een groene mat

‘Minimaal twee keer per week rol ik in een rustig hoekje van de fietsenkelder van het belastinggebouw een 13,75 bij 1,82 meter lange, groenkleurige kunststofmat uit op de hardcementen vloer en haal de bowls én de zogenaamde ‘jack’ uit de opbergtas. Als alles in gereedheid is gebracht kan het spel, waar ik al tien jaar zeer actief mee bezig ben, beginnen. De bedoeling is dat ik de bowl met een handbeweging naar de jack (een klein balletje) rol. Hoe dichter de bowl in de buurt van de jack komt, des te beter. Dit bepaalt namelijk het verschil tussen winst en verlies. Specifiek voor dit

spel is dat het zwaartepunt van de bowl iets uit het midden ligt. Wanneer de bowl zijn snelheid verliest, beïnvloedt dit zwaartepunt de baan van de bowl. Dit heeft een curve tot gevolg. Dat effect bereik je het beste wanneer de bowl rustig wordt gerold om zo dicht mogelijk bij de jack te komen. Andere technieken zijn de running bowl of de drive. Deze worden gebruikt om bowls van de tegenpartij verder van de jack weg te kaatsen, de jack te verplaatsen of om een eigen bowl dichter bij de jack te krijgen.

Het houten middenblok vormt een hindernis tegen running bowls of drives. Een bowl die het middenblok raakt moet worden tegengehouden en uit het spel genomen worden. Omdat bij een drive de bowl meestal vlak langs het middenblok moet gaan, dien ik me scherp te focussen op een goede werptechniek.'

Ontstaanshistorie 'short mat bowls' in België

'De Engelse bowlingkampioene Jane Morgan introduceerde de sport 'curve bowls' in 1986 in Vlaanderen. De naam curve bowls is ontstaan bij het oprichten van de bowlssport in België in 1988. Deze sport wordt indoor op een korte mat (short mat) gespeeld. In Engeland (waar het spel zijn oorsprong kent en 'short mat bowls' wordt genoemd) speelt men bowls in verschillende disciplines. Die onderscheiden zich vooral door de ondergrond en de afstand waarop gespeeld wordt. In Europa beoefent men curve bowls in landen zoals Groot-Brittannië, Ierland, Zweden, Denemarken, Noorwegen, België en Duitsland. Internationaal wordt de naam 'short mat bowls' gebruikt voor deze sport.'

De formele regels van het spel

'De bowls worden van de mat verwijderd als ze terechtkomen in de dode zone (niet ver genoeg gerold), in de grachtzone (te hard gespeeld) of als ze het houten middenblok geraakt hebben. Een toucher wordt niet verwijderd uit de grachtzone. Een bowl is een toucher als hij na het loslaten op enig moment de jack heeft geraakt.
Het spel kan individueel maar ook in teams van twee, drie of vier spelers

beoefend worden. Een wedstrijd kan beslist worden door:

- Het behalen van een vooraf bepaalde puntenscore
- De puntenscore na een afgesproken aantal spelletjes (of ends)
- De puntenscore na een bepaalde tijd

Het aantal punten per end is gelijk aan het aantal bowls die dichter bij de jack liggen dan de dichtstbijzijnde bowl van de tegenpartij.'

Bowls en leeftijd

'In Nederland ligt de gemiddelde leeftijd erg hoog (vermoedelijk boven de 60 jaar). Dat komt omdat veel clubs overdag (moeten) spelen in hun gemeente en het imago in Nederland niet goed is. In landen als Engeland en Ierland zijn er veel jongere spelers die bowls en short mat spelen. Daar zijn de mogelijkheden om het 's avonds te spelen veel groter dan in Nederland en men is meer bekend met bowls. In België bijvoorbeeld komen er mondjesmaat jeugdige spelers die zich goed ontwikkelen, maar moeten ze soms afhaken als ze werk ambiëren waardoor ze vaak in het weekend moeten werken.'

WK short mat bowls

'Ik vind het jammer dat er maar weinig mensen in Nederland short mat willen spelen, maar anderzijds is dat ook een geluk voor mij, omdat ik dan zeker mee kan doen aan het WK short mat. Voor het WK bowls heb ik mij via het NK singles gekwalificeerd. Dat WK wordt in april gespeeld.
In België moeten de Belgische spelers punten verzamelen in toernooien en Belgische kampioenschappen. De beste 20 van de ranglijst mogen naar het WK. Elk land mag maximaal 2 teams per discipline inschrijven (singles, pairs, triples en fours).
Dit jaar was het WK in Zweden. Daar hoopte ik mijn resultaat van 2016 te verbeteren door ook eens te winnen van een aantal betere landen zoals

Ierland en Wales. In 2016 was ik er een aantal keren vlakbij, maar lukte het net niet. Helaas lukte het in Zweden alleen in de voorronde om te winnen van Canada. Ondanks de goede voorbereiding, bleef het hierbij. Dat was een domper.

Op het WK doen ook landen mee die bestaan uit spelers die wonen en werken in België of Groot Brittannië, zoals bijvoorbeeld Italië en India.'

British Open

'In het weekend van 14 en 15 januari 2017 heb ik deelgenomen aan een internationaal toernooi short mat bowls in Engeland, het British Open. Dit professioneel georganiseerde toernooi werd door spelers uit veertien landen bezocht, waaronder Engeland, Schotland, Wales, Ierland, België, Noorwegen, Zweden, Canada, Nieuw-Zeeland en de Verenigde Arabische Emiraten. Er deden 142 spelers mee aan het single toernooi. Wat een beleving, wat een sfeer en wat veel jeugd! Men begint in een groep van zes personen en de beste twee per groep gaan naar het hoofdtoernooi, dat een knock-out toernooi is. Qua resultaat was ik dik tevreden over het toernooi. Ik werd tweede in mijn groep en had dus mijn eerste doel bereikt. In de knock-out ronde moest ik tegen een speler die ik al had zien spelen. Het spel ging heen en weer en was 11-11 met nog een end (beurt) te spelen. Jammer genoeg maakte ik met mijn laatste bowl een fout, zodat hij mijn scorende bowls een zetje kon geven en hij zelf het beslissende punt maakte.'

Topsportniveau nastreven is uren maken

'Alhoewel ik zeer fanatiek ben en vele uren besteed aan het verhogen van mijn vaardigheden en het opdoen van wedstrijdervaring, zal ik nooit het niveau halen van de echte topspelers. Die zijn allemaal jong begonnen en in de echte bowlslanden hebben ze ook meer mogelijkheden om op goede banen te trainen en veel wedstrijden op hoog niveau te spelen. Ik kan mijn niveau mogelijk nog hoger krijgen door de trainingsintensiteit nog verder op te voeren, maar daar heb ik helaas niet de tijd voor. Ik moet namelijk ook nog gewoon mijn werk doen bij de Belastingdienst. Daarnaast vind ik mijn sociale leven té belangrijk om dat ten behoeve van de sport op een heel laag pitje te zetten.'

Tot slot

'Nieuwe leden zijn altijd van harte welkom. Geïnteresseerden kunnen zich oriënteren via de website van de Nederlandse Indoor en Outdoor Bowls Bond (NIOBB) via www.bowlsnederland.org. Zoek daar een club uit die je aanspreekt en ga eens kijken naar een oefensessie of een wedstrijd. Wellicht krijg je dan de smaak te pakken. Overigens, het zou geweldig zijn als short mat bowls geaccepteerd zou worden als demonstratiesport op de eerstkomende Olympische Zomerspelen. Ik ga het vaandel van de Nederlandse delegatie wel dragen!'

Vraag het Marianne Wendt

Vraag 1

Wat zijn de opleidingseisen bij vacatures? Tijdens de afgelopen wervingen mochten bij de BelastingTelefoon alleen kandidaten solliciteren met een opleiding niet hoger dan mbo. Dit gaf veel onrust onder veel collega's die via het uitzendbureau hier werken met een hbo-diploma of hoger. Nu heeft de medezeggenschap te horen gekregen dat dit geen landelijk beleid zou zijn met als gevolg dat de vacatures ook opengesteld worden voor hbo-sollicitanten.

Kun jij mij vertellen of dat zo is? Hoe staat de bond hierin? Ik maak mij zorgen over de collega's die niet hoger dan een mbo-opleiding hebben. Op het moment dat deze regels worden losgelaten hebben zij helemaal geen kans meer om aangenomen te worden voor deze vacatures.

Antwoord

In de regelgeving is over opleidingseisen opgenomen dat 'minimaal wordt voldaan aan de gestelde opleidingseisen'. In de regelgeving is geen maximum opleidingsniveau gedefinieerd.

Het is dus mogelijk dat medewerkers met een hbo-diploma solliciteren op een functie waarvoor mbo gevraagd wordt. In de praktijk worden zij echter vaak niet aangenomen, aangezien de ervaring leert dat dit soort overgekwalificeerde medewerkers al snel weer op zoek gaat naar een andere functie die meer passend is met hun opleidingsniveau. Bovendien zijn we hier als NCF ook op tegen, omdat er dan een verdringingseffect optreedt, waardoor medewerkers met een lagere opleiding verdrongen worden door medewerkers met een hogere opleiding.

Dus ondanks dat het niet wenselijk is om medewerkers met een hbo-opleiding aan te nemen op functies met mbo-opleidingseisen, kan dit wel.

Vraag 2

Vorige week heb ik de brief thuisgestuurd gekregen met het bericht dat mijn werk verdwijnt en dat ik behoor tot de groep die in de voorbereidende fase van het Van-Werk-Naar-Werk-traject komt. Let wel, ik ben nu 48 jaar.

Wat mij echter niet duidelijk is, is hoe het nu precies zit met het ontslagrecht. Kunnen we nu wel of niet ontslagen worden? Kan dat alleen niet tot 2020 of mogelijk daarna ook niet?

Antwoord

Ik kan me voorstellen dat het even schrikken is als je deze brief op je mat krijgt. Maar ter geruststelling kan ik zeggen dat jouw werk en jouw inkomen is gegarandeerd door het rijksbrede Van-Werk-naar-Werk-beleid. Hierin hebben bonden en de rijkswerkgever afgesproken dat niemand ontslagen mag worden vanwege reorganisaties. Deze afspraak geldt totdat de bonden en de rijkswerkgever gezamenlijk besluiten om deze afspraak te wijzigen. De datum van 2020 (datum normalisatie) is hiervoor niet relevant. Het betekent dus dat je niet ontslagen kan worden vanwege een reorganisatie. Niet in 2020 en ook niet daarna.

Er is wel iets anders aan de hand. Bij een reorganisatie begin je 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 een 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

NCF-bijeenkomst 26 april 2018 - Algemene Ledenvergadering NCF

Deinend op het water

Op donderdag 26 april vond in de Rotterdamse haven een NCF-bijeenkomst plaats aan boord van het schip de Marco Polo. Zachtjes deinend op het water werd 's morgens de nieuwe Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) besproken en was het 's middags tijd voor de 21ste Algemene Ledenvergadering, de ALV.

Marco Polo

Het is die ochtend flink bewolkt in Rotterdam. De glimmende metalen dragers waaraan de Erasmusbrug hangt steken af tegen de donkere wolken die erboven hangen. Voor het gebouw 'Rotterdam' van architect Rem Koolhaas, ligt een enorm cruiseschip aan wal, de AIDA Perla, waarschijnlijk wachtend om te vertrekken naar verre oorden. Het kantoor van rederij Spido, die vaartochten organiseert in het Rotterdamse havengebied, ligt op een steenworp afstand van de Erasmusbrug. Een van hun schepen is de Marco Polo en ligt vlakbij het kantoor aan wal. Het schip lijkt op een kleine riviercruiser met veel glas en op het bovendek een terras.
Er staat al een flink aantal deelnemers aan de ALV te wachten voor een slagboom op het terrein van Spido. Als die even later opengaat, stromen ze langzaam aan boord van de Marco Polo. Enkelen van hen hebben een rolkoffer, rugzak of andere bagage bij zich. Zij hebben de nacht doorgebracht in Ridderkerk. Hier vond gisteravond de ledenraad plaats en was 's middags al een bijeenkomst met Jaap Uijlenbroek en Han van Gelder (zie de pagina's 10 en 11).

Peter van Diepen

> *"De glimmende metalen dragers waaraan de Erasmusbrug hangt steken af tegen de donkere wolken die erboven hangen."*

Als iedereen aan boord is, hangt er meteen een fijne sfeer. Men zit in groepjes aan tafels en praat druk met elkaar. Het personeel van de Marco Polo, keurig gekleed in uniform, voorziet iedereen van koffie, thee of een vruchtensapje. Vooraan in deze ruimte is een grote tafel geplaatst met daaroverheen een grote, oranje NCF-vlag; NCF behartigt. Naast de tafel staan twee hooggeplaatste beeldschermen zodat iedereen in de zaal straks de presentatie goed kan volgen. Achter de tafel zitten Albert van der Smissen, Piet van Sintmaartensdijk en Jacqueline Choufoer-van der Wel.

Wnra

Om precies elf uur opent Albert van der Smissen de bijeenkomst en introduceert hij Jacqueline Choufoer-van der Wel. Jacqueline is als advocaat verbonden aan Advocatenkantoor Dijkgraaf in Den Haag en schrijft regelmatig voor de Bondig. Zij is uitgenodigd om uitleg te geven over de nieuwe Wnra.
'De nieuwe wet heeft gevolgen voor de (rechts)positie van ambtenaren en kent een lange voorgeschiedenis', begint Jacqueline te vertellen. Verschillende gebeurtenissen in de geschiedenis zetten het proces naar deze wet op gang. Een paar van die gebeurtenissen waren de opheffing

van het stakingsverbod voor ambtenaren in 1980, de Wet op de Ondernemingsraad uit 1995 en het van toepassing worden van de Zorgverzekeringswet in 2006. De Wnra zorgt ervoor dat ambtenaren op een gelijkwaardige manier kunnen communiceren met hun werkgever, de overheid. Daarnaast valt de nieuwe wet onder het privaatrecht en niet meer onder het bestuursrecht zoals de oude wet. Problemen, zoals geschillen tussen werkgever en werknemer, kunnen onder het privaatrecht veel beter worden opgelost. Ook zou de beroepstrots kunnen toenemen door de introductie van de Wnra.

Cao

'In februari 2014 stemde de Tweede Kamer in met de Wnra die in januari 2020 in werking zal treden', vertelt Jacqueline verder. De wet zal gaan gelden voor bijna alle rijksambtenaren (maar niet voor bijvoorbeeld de politie-ambtenaren en defensie-ambtenaren). Voor ambtenaren gaat dan het private arbeids- en ontslagrecht gelden. Nieuw in de wet is dat ambtenaren op staande voet ontslagen kunnen worden.
Toch wordt een ambtenaar geen gewone werknemer. De speciale regels voor ambtenaren blijven bestaan. Deze komen te staan in de nieuwe Ambtenarenwet 2017.

> *“In februari 2014 stemde de Tweede kamer in met de Wnra die in januari 2020 in werking zal treden.”*

‘Een andere belangrijke verandering is dat ambtenaren niet langer onder een rechtspositieregeling vallen, maar dat zij te maken krijgen met een cao’, vervolgt Jacqueline. Deze cao moet nog worden afgesloten. Belangrijk voor de totstandkoming van de cao is dat er een stabiel arbeidsvoorwaardenoverleg is. Met de Wnra kunnen er nieuwe gesprekspartners, andere vakbonden, ontstaan en bijkomen aan de onderhandelingstafel, waardoor de huidige vakbonden weleens buitenspel gezet zouden kunnen worden. Jacques Dijkgraaf van Advocatenkantoor Dijkgraaf en in de zaal aanwezig, benadrukt dat het daarom belangrijk is dat de huidige vakbonden groot blijven. ‘Zorg dat u groeit’, is zijn advies aan de NCF. Tenslotte legt Jacqueline uit dat door de Wnra er niets verandert aan de Wet op de Ondernemingsraden.

Na de presentatie is er tijd voor ontspanning. Er wordt soep geserveerd en er is een uitgebreid lunchbuffet. Sommigen gaan naar buiten om een sigaretje te roken of om even te genieten van het uitzicht op de Nieuwe Maas en de Erasmusbrug.

ALV

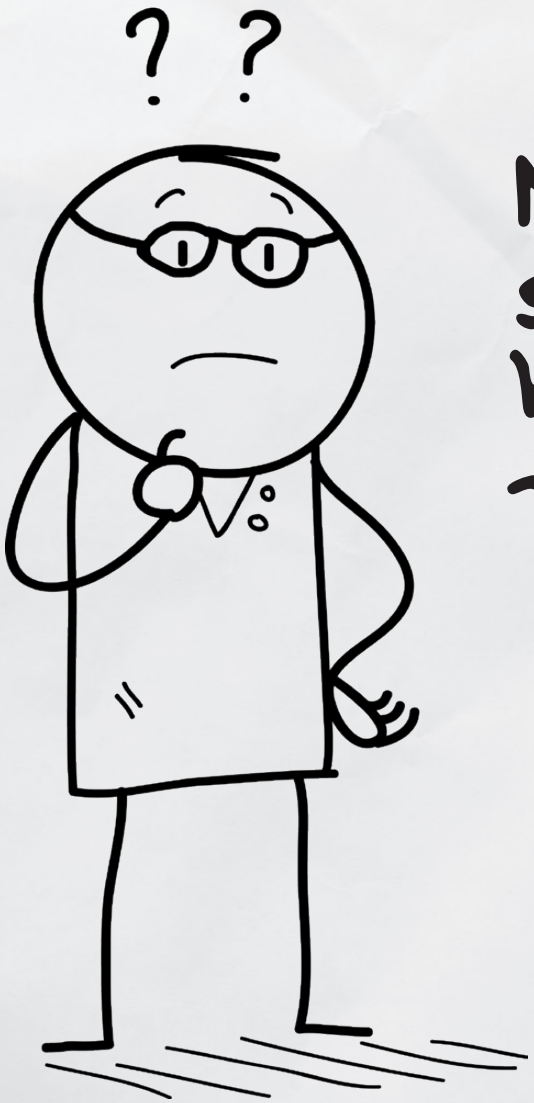
Na de lunch vindt de ALV plaats. Piet van Sintmaartensdijk opent de bijeenkomst en er wordt een minuut stilgestaan bij diegenen die de NCF zijn ontvallen in het afgelopen jaar. Albert van der Smissen staat in zijn jaarrede stil bij de nieuwe huisvestingsnota van de overheid en het proces rond de cao-onderhandelingen. 'Is de NCF representatief tijdens deze onderhandelingen?', vraagt Albert aan de zaal. 'Ja, wel degelijk', is zijn stellige antwoord. Met zesduizend leden neemt de NCF een belangrijke plaats in aan de onderhandelingstafel.

Smissen opnieuw unaniem herbenoemd tot voorzitter van de NCF voor een periode van drie jaar.
Na de sluiting van de ALV heeft de bewolking plaatsgemaakt voor een lekker zonnetje en een frisse wind. Op het terras op het bovendek is het daardoor goed toeven.
Het is iets voor vieren als de boot weer aanmeert bij de kade van Spido. Men neemt afscheid van elkaar en eenieder gaat weer terug naar huis. Inmiddels blinken de dragers van de Erasmusbrug in de zon en steken ze af tegen de blauwe lucht. De AIDA Perla die voor de 'Rotterdam' lag, is zo te zien verdwenen, waarschijnlijk vertrokken naar verre oorden.

Na de jaarrede worden de punten op de agenda van de ALV besproken. Op de agenda staan onder andere het (financiële) jaarverslag, de begrotingen van 2018 en 2019, het bestuursbeleid 2017 en de voorstellen uit de ledenraad. Omdat de meeste agendapunten de avond ervoor al met de leden besproken zijn, worden ze vrijwel direct goedgekeurd.

Trossen los

Zo rond de klok van 13:30 uur is het 'trossen los' voor de Marco Polo. De boot begint te varen door de Rotterdamse haven richting de Waalhaven. Al varend zien we zo de Euromast, de skyline van Rotterdam bij de Erasmusbrug, veel moderne gebouwen, enorme schepen, Delfshaven en het oude gebouw van de Holland-Amerika Lijn. De ALV is nog aan de gang, de sfeer aan boord is nog steeds uitstekend en er worden vragen gesteld vanuit het publiek. Tenslotte wordt Albert van der



Mansveld snapt het niet...

Beter, goedkoper en meer in control

Ooit was dit de zinsnede waarmee het allemaal begon. Degene die dit verzonnen had kon de gevolgen echter niet overzien.
Vroeger kon je vol trots zeggen dat je bij de Belastingdienst werkte. Wij waren het paradepaardje van de overheid. Je kreeg als je bij verjaardagen op visite kwam, niet één gebakje maar wel twee. Maar alles kon beter en goedkoper. Qua gebak is dat zeker gelukt, want nu halen ze geen twee gebakjes meer voor je, of erger nog, je wilt niet eens meer uitgenodigd worden.
De Belastingdienst staat onder curatele en op instorten. De problemen zijn hardnekkig, complex en omvangrijk. De Investeringsagenda ligt op zijn gat, aan de herijking is ook een eind gekomen om uit te komen op een beheerste vernieuwing.
Je wordt er niet vrolijk van.
Dit vraagt om een tegengeluid.
Ik heb dit gevonden via over-ons.belastingdienst.nl. Deze site gaat neem ik aan over ons, de medewerkers van de Belastingdienst.
Allemaal foto's van mensen met louter lachende gezichten en wanneer je de zoekterm curatele invult, krijg je geen enkele verwijzing naar de onder curatele stelling van de Belastingdienst. Verder communiceren ze ook via Twitter en Facebook.
De Investeringsagenda wordt keurig uitgelegd en ik krijg er een goed gevoel bij. Volgens de site zijn er 29.975 medewerkers bij de Belastingdienst. Zij zullen niet altijd tevreden zijn, maar volgens mij zijn de medewerkers op de eerdergenoemde site dat wel. Elk probleem wordt benoemd, maar op een dusdanige wijze dat je het idee krijgt dat alles wel wordt opgelost.
Het probleem dat er meer personeel vertrekt dan dat de werklast door de vernieuwing bij de Belastingdienst daalt, speelt hier helemaal niet.
Een van de thema's pakte mijn aandacht: ICT op orde. Hierin meldt een collega dat we stappen zetten en geleidelijk voortgang boeken.
Wat een ander geluid dan dat onze staatssecretaris Menno Snel ons in het tv-programma Buitenhof laat horen:
'Het duurt nog jaren voordat de ICT-problemen bij de Belastingdienst zijn opgelost en die problemen moeten niet onderschat worden.' Een systeem waarvoor de ondersteuning in 2019 vervalt kan pas in 2021 weer opnieuw draaien. Verder werd vorig jaar dankzij een onderzoekscommissie duidelijk dat we verouderde ICT-systemen hebben. Dat is niet niets, maar het zal wel meevallen, want hierover hebben ze het bij ons helemaal niet.
Ik voel er veel voor om via Twitter wat vriendschapsverzoeken de deur uit te doen en zo wat vrienden bij de site te krijgen, zodat ik tenminste weer één gebakje op een van hun verjaardagen kan nuttigen.

Colofon

Hoofdredactie
Chris Regtop

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

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.