

CAOWEG



De visie van binnenlandse zaken

Pagina 8

Magazine voor de leden van de NCF

Bondig.

Uitgave 5 - December 2011

PAG 12

Douane Schiphol kiest
een andere koers.

PAG 4

Medezeggenschap is NCF.

OOK NCF

PAG 14

Sandra Dijkzeul, werkzaam
bij de douane Schiphol.

NCF
behartigt.

Inhoudsopgave

In deze Bondig



Ben jij roomser dan de paus?

Deze keer wil ik een debat te starten over de steeds maar verder toenemende eisen die lijken te worden gesteld aan de integriteit van de ambtenaar. Begrijp me goed; voorop staat dat een ambtenaar integer hoort te zijn.

5



Er is leven na de belastingdienst

Als je op de buienradar van het Ministerie van Financiën kijkt, dan kun je zien dat er op dit moment zeer zware onweerswolken boven onze kantoren hangen. De lucht kleurt op veel plaatsen reeds inktzwart.

6



Interview Jaap Uijlenbroek

Op 1 januari 2011 had 'ie er moeten zijn. Nu is het bijna 2012 en is de nieuwe CAO er nog steeds niet. De baas van de ambtenaren, Piet Hein Donner, heeft Jaap Uijlenbroek aangewezen als zijn eerste onderhandelaar.

8



Interview Jos Reekers

Sinds januari 2010 heeft het Regiokantoor Douane Schiphol Passagiers (DSP) een nieuwe directie. Met het aantreden van twee ervaren mensen met een groen/geel douanehart is er een nieuwe wind gaan waaien over Schiphol.

12

En verder in deze Bondig

Van de voorzitter - Verbonden	PAGINA 3
Declaraties	PAGINA 3
Telefonische Belastingsservice	PAGINA 3
Medezeggenschap is NCF - NCF is medezeggenschap	PAGINA 4
Column - Peertjeshersenspinsels	PAGINA 11
Ook NCF - Sandra Dijkzeul	PAGINA 14
Individuele belangenbehartigers, regioconsulenten NCF en NCF-platform medezeggenschap	PAGINA 15

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

Grondslag

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

Secretariaat

Strevelsweg 700/305,
3083 AS Rotterdam
T 010 - 410 16 58
F 010 - 210 01 17
I www.ncf.nl
E info@ncfned.nl

Voorzitter

Albert van der Smissen,
06 - 24 69 88 66

Penningmeester

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

2° penningmeester

Thomas Geelhoed, 06 - 24 69 39 99

Secretaris

Ad van Gaans, 06 - 24 69 88 93

Bestuurslid PR & dienstverlening

Piet van Sintmaartensdijk,
06 - 24 69 88 92

Bestuurslid collectieve belangenbehartiging en oranje zaken

Jos Voortman, 06 - 24 69 81 89

Bestuurslid individuele belangenbehartiging en groene zaken

Eelke Renkema, 06 - 24 69 85 80

Bestuurslid en 2° bestuurder GOBD

Han Vonk, 06 - 24 69 88 71

Bestuurslid medezeggenschap

Fred Goverde, 06 - 24 69 88 37

Bestuurslid Blauwe zaken

Edwin Janssens, 06 - 81 37 07 63

Van de voorzitter

Verbonden

Waar andere vakbonden blijkbaar moeite hebben om verbonden te blijven met hun leden, ben ik blij om te constateren dat dit bij ons prima gaat. De afgelopen maanden is de NCF-promotour door Nederland gereisd en ben ik met velen van jullie in gesprek geraakt. Jullie betrokkenheid gaf mij een goed gevoel. De NCF is groot geworden door dichtbij haar leden te blijven. Wij luisteren naar jullie en samen kiezen wij de juiste koers.

Twee Belastingdienstregio's hebben medezeggenschapsverkiezingen aangekondigd; Holland Midden en Randmeren. Hier gaan onze collega's al in maart naar de stembus. In de andere regio's gebeurt dat in november. Onze verkiezingskaravaan draait inmiddels op volle toeren. Via Bondig en Binding gaan we jullie op de hoogte houden. Ook op onze website www.ncf.nl wordt een aparte ruimte voor de medezeggenschap gereserveerd.

De samenwerkende bonden in de sector Rijk, hebben besloten om de medezeggenschap te vragen mee te helpen bij het verkrijgen van een goed Sociaal Flankerend Beleid. Hoe gaan we dat doen? Gewoon door bij iedere reorganisatie een concreet ingevuld plaatje te vragen, inclusief een SFB. Een simpele verwijzing van de bestuurder naar het ARAR is niet voldoende. Daar staan

namelijk alleen maar 'er-kan-bepalingen' in en die kunnen willekeurig worden toegepast. De NCF wil zekerheid. Wij willen duidelijkheid over bepalingen waar jij recht op hebt. De ondernemingsraden krijgen er dus een belangrijke taak bij.

Het jaar loopt ten einde en de kerst komt eraan. Het is donker buiten en binnen is het meestal warm. Mensen voelen zich veilig en geborgen. Dat is nou precies wat wij bedoelen met 'de warmte' van de NCF. Hopelijk beleeft iedereen een fijne kerst met diegenen die hem of haar na aan het hart liggen. Fijne feestdagen en een gezond 2012.

Jullie voorzitter,

Albert van der Smissen



Albert van der Smissen



Declaraties

Na bijna 40 jaar bestuurslid te zijn geweest, beëindigt Wim Zijlstra zijn functie als penningmeester van de NCF. Inmiddels is Wim gestart met het inwerken van zijn opvolger; de heer T.T.J. (Thomas) Geelhoed. Met ingang van 1 januari 2012 dienen de declaraties dan ook niet meer toegezonden te worden naar het huis- of dienstadres van Wim, maar rechtstreeks naar: NCF, Verzamelgebouw Rotterdam-Zuid, Financiële afdeling, Strevelsweg 700/305, 3083 AS Rotterdam

- e-mailadres voor digitale nota's: facturen@ncfned.nl
- voor financiële correspondentie: penningmeester@ncfned.nl

Telefonische Belastingenservice

In de loop van 2012 krijgen velen van ons weer de uitnodiging om aangifte inkomstenbelasting te doen. Hoewel we allemaal werkzaam zijn bij het Ministerie van Financiën, hebben wij niet allemaal evenveel verstand van deze, soms lastige, materie. Let op: onze werkgever stelt aan de aangifte inkomstenbelasting van het eigen personeel hoge eisen. In de wandelgangen noemen we dit ook wel 'de verhoogde zorgplicht'. Misschien ben jij wel één van degenen die er als een berg tegenop ziet om de aangifte inkomstenbelasting in te moeten vullen of heb je twijfels over het opvoeren van een aftrekpost. Geen nood. Ook hier helpt de NCF je een handje. Wil je hulp bij het invullen van jouw aangifte inkomstenbelasting? Dat kan. Twee specialisten staan voor je klaar om jou telefonisch met raad en daad bij te staan. Deze twee specialisten zijn:

Carel Loman, telefoon: (010) 290 42 66
Piet van der Smissen, telefoon: (023) 546 72 08

Kom je er na het telefonisch overleg nog niet uit? Vraag het dan na op jouw eigen kantoor. De kans dat je daar een NCF'er tegen het lijf loopt is groot. De NCF heeft maar liefst 6.000 leden en is met kop en schouders de grootste en voordeligste vakvereniging binnen het Ministerie van Financiën.

NCF is medezeggenschap

Medezeggenschap is NCF

Het laatste
nieuws over
MZ lees je op
www.ncf.nl

De medezeggenschap, ofwel de ondernemingsraad, behartigt de belangen van het personeel zonder daarbij de belangen van de organisatie uit het oog te verliezen. De positie van de medezeggenschap is geregeld in de Wet op de ondernemingsraden (WOR). Medezeggenschap is een belangrijke taak binnen de organisatie. Een ondernemingsraad is een serieuze gesprekspartner van de bestuurder en kan, binnen de kaders van de WOR, een directe bijdrage leveren aan het succes van de organisatie.

Hoe is de medezeggenschap bij de Belastingdienst geregeld?

Alle organisatieonderdelen en regio's van de Belastingdienst hebben een eigen (tijdelijke) ondernemingsraad ((T)OR). Deze behartigen de belangen van de medewerkers binnen de regio, respectievelijk het organisatieonderdeel. Op landelijk niveau gebeurt dat door de Concern Ondernemingsraad (COR).

Verkiezingsdata medezeggenschap 1 maart en 1 november 2012

De Directeur Generaal heeft de medezeggenschap formeel verzocht om de verkiezingen door te schuiven naar 1 november 2012. Reden van zijn verzoek is dat een coördinatiegroep onderzoek doet naar een toekomstigbestendige medezeggenschap die draagvlak heeft en op betrokkenheid van de medewerkers kan rekenen. Ook aspecten zoals de reorganisatie, ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de werkomgeving maken deel uit van dit onderzoek. Een aantal ondernemingsraden heeft er voor gekozen om de verkiezingen uit te stellen tot 1 november 2012. Andere ondernemingsraden hebben de keuze gemaakt om de verkiezingsdatum van 1 maart aan te houden. Zij zijn van mening dat bovenstaand argument niet zwaar genoeg is. Bovendien zien zij risico's in het licht van de Wet op de ondernemingsraden.

Hoe behartigt de ondernemingsraad het belang van de medewerkers?

De OR overlegt regelmatig met de bestuurder. Om haar taken goed te kunnen doen, heeft de WOR de ondernemingsraad enkele rechten gegeven. De belangrijkste zijn: het initiatiefrecht, het recht op informatie, het adviesrecht en het instemmingsrecht. Bovendien heeft de ondernemingsraad een bewakingstaak. De OR let erop dat gemaakte afspraken worden nagekomen. Niet alleen de afspraken die door haarzelf zijn gemaakt met de bestuurder, maar ook de afspraken die vallen onder de Arbeidstijdenwet, Arbo-wetgeving en cao-afspraken.

- Het recht op initiatief. De OR kan op eigen initiatief voorstellen doen die met de bestuurder moeten worden besproken. Zo kan de OR bijvoorbeeld een voorstel doen om de gelijke behandeling tussen mannen en vrouwen inzake opleidingsmogelijkheden te bevorderen.
- Het recht op informatie. De bestuurder stelt alle documentatie en informatie ter beschikking stellen, die de ondernemingsraad voor het uitvoeren van haar taak nodig heeft. Staat het onderwerp discriminatie tussen

oudere en jongere werknemers in relatie tot bevorderingen op de agenda van het overleg, dan beschikt de OR tijdig over de relevante gegevens om goed onderbouwd het gesprek met de bestuurder aan te kunnen gaan.

- Het adviesrecht. Voor een aantal aangewezen zaken dient de bestuurder van een regio of belastingdienst-onderdeel advies te vragen aan de ondernemingsraad. Dit dient hij te doen voordat er tot uitvoering wordt overgegaan. Een voorbeeld hiervan is de herinrichting van werkstromen binnen een regio, bijvoorbeeld de concentratie van de klantregistratie van twee kantoren naar één kantoor. Een advies zou kunnen gaan over het meegaan van het personeel met het werk naar het nieuwe kantoor, of het personeel de mogelijkheid bieden om ander werk op het huidige kantoor te kunnen gaan doen.
- Het instemmingsrecht. Dit is een belangrijk recht. Sommige wijzigingen zijn direct merkbaar op de werkvloer. Denk aan een wijziging in de arbeids- en rusttijdenregeling, de vakantieregeling of de personeelsbeoordeling. Een bestuurder mag deze wijzigingen pas invoeren nadat hij instemming heeft verkregen van de ondernemingsraad.

Waarom is de binding tussen de NCF en de medezeggenschap belangrijk?

De binding tussen de NCF en de medezeggenschap zorgt er voor dat haar OR-leden precies weten wat er landelijk wordt afgesproken. Andersom weet de NCF, dankzij haar OR-leden, weer wat er op de werkvloer speelt en dat kan zij tijdens het landelijk overleg met de dienstleiding ter sprake brengen. De binding is ook belangrijk omdat het van belang is dat de vakbond en de medezeggenschap elkaar aanvullen. Zo wordt een verandering van de organisatie inhoudelijk besproken met de ondernemingsraad. Rechtspositionele afspraken, zoals compensatie van extra reistijd en/of reiskosten zijn echter gespreksonderwerpen die in het Georganiseerd Overleg Belastingdienst aan de orde komen. Op zulke momenten is het van belang dat medezeggenschap en de vakbond elkaar informeren over de ontwikkelingen.

Eens te meer onderstreept dit het grote belang van de ondernemingsraad als een belangenbehartiger optima forma. De warmte van de NCF, de grootste bond binnen Financiën, is jouw betrokkenheid waard. 'Ga voor kwaliteit en lef. Kies de warmte van de NCF'.



Arjan van
der Stelt

Wij horen dat graag van jou

Ben jij roomser dan de paus?



Jullie zijn van mij gewend dat mijn bijdrage bestaat uit een verhaal uit onze dagelijkse juridische praktijk. Deze keer wil ik echter deze ruimte gebruiken om een debat te starten over de steeds maar verder toenemende eisen die lijken te worden gesteld aan de integriteit van de ambtenaar. Begrijp me goed; voorop staat dat een ambtenaar integer hoort te zijn. Op zich bestaat daarover geen discussie.

Zo weet iedereen dat een ambtenaar geen steekpenningen mag aannemen of gegevens, afkomstig uit onze eigen systemen, mag verstrekken aan een derde. De positie van een ambtenaar wordt soms treffend omschreven met de constatering dat een ambtenaar eigenlijk in een 'glazen huis' woont. De leiding van de Belastingdienst stelt dat in het gedrag van de werknemers, de basiswaarden verantwoordelijkheid, zorgvuldigheid en geloofwaardigheid leidend behoren te zijn. De juristen van de NCF constateren echter dat de Belastingdienst steeds zwaardere eisen lijkt te gaan stellen aan deze basisvoorwaarden. Soms gaan deze eisen wel erg ver en hebben ze een grote impact op jouw zakelijke en persoonlijke leven. Gekscherend omschrijven wij deze eisen wel eens als het 'roomser dan de paus' willen zijn. Hier volgens een aantal voorbeelden die zich recent hebben voorgedaan.

Wat vind jij?

- Twee collega's hebben een buitenechtelijke relatie, welke zich buiten de werkplek afspeelt. Geen van

de collega's merkt hier iets van en het werk lijdt er ook niet onder. Op één of andere manier krijgt de werkgever hier lucht van en ze bestempelt deze relatie als plichtsverzuim. Wat vind jij?

- Een oude vriend van jou zou mogelijk betrokken zijn in een illegale activiteit. Je teamleider stelt dat jij je schuldig maakt aan plichtsverzuim, indien jij je niet distantieert van deze situatie. Aan jou wordt gevraagd om nadrukkelijk alle banden met deze vriend te verbreken. Mag je leidinggevende dit van jou verwachten?
- Je zoekt een nieuwe partner en je maakt een leuk profiel aan op een datingsite. Je vermeldt op je profiel dat je werkzaam bent bij de Belastingdienst. Vervolgens plaats je nog een leuke aantrekkelijke foto van jezelf op jouw werkplek. Mag dit of mag van een goede ambtenaar worden verwacht dat hij of zij dit achterwege laat?
- Je maakt bezwaar tegen de vaststelling van jouw aanslag inkomstenbelasting. Inhoudelijk gaat het er tussen jou en de behandelend ambtenaar stevig aan toe. Kan dit?

Opschuivende normen

Al deze voorbeelden komen uit de praktijk en hebben in het verleden al tot aanzienlijke discussies geleid. De juristen van de NCF hebben inmiddels geconstateerd dat de norm over wat er van een ambtenaar mag worden verwacht, steeds meer wordt opgerekt. Steeds vaker komen wij erachter dat wat je privé doet, eigenlijk door de baas helemaal niet meer zo als privé wordt beschouwd. Hierbij lijkt de weegschaal te veel en te vaak over te hellen in jouw nadeel. Het glazen huis wordt zodoende steeds kleiner en daarmee ook je bewegingsvrijheid.

Jouw mening

De juristen van de NCF vinden dat de weegschaal in balans moet blijven. Wij zijn dan ook benieuwd naar jouw mening over bovenstaande voorbeelden. Ga met ons in discussie en geef ons je mening door. Als jij ook een voorbeeld hebt van een doorgeschoten eis aan jouw integriteit, dan horen wij dat graag.

Mail je reactie
naar: redactie@ncfnet.nl



Jacqueline
Choufoer-van
der Wel



De keuze van Sjef

Er is leven na de Belastingdienst

Als je op de buienradar van het Ministerie van Financiën kijkt, dan kun je zien dat er op dit moment zeer zware onweerswolken boven onze kantoren hangen. De lucht kleurt op veel plaatsen reeds inktzwart. Dat is tot nu toe nog maar een enkele keer voorgekomen.

De oudere collega's herinneren zich vast nog wel het stormachtige bezuinigingsjaar 1981 (Bestek '81). En ook het moessonjaar 1992 (open EU-grenzen) en het hagelbuienjaar 2008 (de grote douanereorganisatie) staan veel douanemensen nog diep in het geheugen gegrift. Maar nu worden we serieus bedreigd door een heel ander weertype. Hevige slagregens mét wervelstormdreiging. De politiek heeft namelijk besloten om de bezuinigingsbezem eens flink door de Belastingdienst te halen. Het schoonvegen schijnt nodig te zijn om enerzijds veel geld te besparen en anderzijds om de dienst maximaal op de informatie-technologie gebaseerde toekomst voor te bereiden. Inmiddels heeft de dienstleiding een toekomstplan opgesteld; de zogenaamde Midden Lange Termijn Planning (MLTP).

In dit plan, dat reikt tot 2015, wordt onder andere gesproken over het centraliseren van diverse werkprocessen en wordt van het, vooral boventallige, personeel gevraagd om in actie te komen. Toon je flexibel, het liefst extern. Het zijn allemaal bewegingen en voor-nemens die de medewerkers aanzetten om eens goed na te denken over hun toekomst.

De keuze van Sjef

Op het belastingkantoor in 's-Hertogenbosch werkt de 59-jarige F-medewerker Sjef Deneer. Hij is een ervaren technisch specialist omzet-belasting en behandelt klanten in de non-profitsector, zoals bijvoorbeeld woningstichtingen en waterschappen. Vorig jaar vond hij, evenals een groot aantal collega's, een zogenaamde boventaligheidsbrief in zijn

postvakje. In deze brief maakte de dienstleiding duidelijk dat Sjef zich in 'Fase 2' van het SFB bevond en dat hij dringend moest gaan uitkijken naar ander werk (intern óf extern). 'Toen ik de brief gelezen had, werd ik er niet direct warm of koud van. De ervaring heeft mij geleerd dat het doorgaans allemaal wel meevalt met die personele kwesties. Toch stemde de inhoud van deze brief mij wel tot nadenken. Mijn gezondheid begon mij parten te spelen. De werkdruk die ik ervoer, werd voor mij te hoog. Eind 2010 bereikte dit zijn climax en raakte ik in ernstige mate uitgeput, waardoor ik mij ziek moest melden.'

Mogelijkheden van het SFB

'Medio 2011 kwam ik in gesprek met mijn teamleider Gerard van Lith en daarbij kwamen de mogelijkheden

van het sociaal flankerend beleid ter sprake. Ik was blij dat hij open stond voor mijn wensen en gedachten. Hoewel het sociaal flankerend beleid op 1 januari 2012 wordt beëindigd en ik pas op 1 februari 2012 gebruik kan maken van het ABP-Keuzepensioen, is het mede aan zijn inspanningen te danken dat mij een ontslagpremie van twaalf maandsalarissen is toegekend. Hierdoor hoef ik tot mijn officiële pensioeringsdatum geen werkzaamheden meer te verrichten. Een van de hoogste ambtenaren op het Ministerie moest er aan te pas komen om mijn voorstel te flattieren. Ik zie uit naar de datum dat het pensioen ingaat. Ik wil hierbij wél opmerken, dat ik de goede samenwerking én prettige omgang sfeer met een aantal collega's nooit zal vergeten.'

Van actief naar passief?

Wat al eeuwen geleden geconstateerd is, geldt ook nog steeds voor de huidige tijd: op de vita activa (het actieve leven) volgt de vita contemplativa (het beschouwende deel van het leven). Hoe gaat Sjef hier mee om? 'Het actieve leven laat ik nog lang niet los. Daarvoor heb ik nog te veel plannen. Zo is mijn vrouw Loes een getalenteerd kunstenares, die zich bezighoudt met diverse vormen van de schilderkunst. Ze maakt onder meer prachtige wenskaarten en zogenaamde 'kunsttjes'. De producten van haar kunstzinnige expressie probeert ze vanuit haar bedrijf 'Art is back' aan de man te brengen. Hiertoe heeft Loes een



ruim bemeten deel van een voormalig kantoorpand ter beschikking. Deze ruimte is ingericht als atelier, galerie en workshopruimte. Ook is het er mogelijk om een kinderfeestje te vieren. Dat de workshops in hoge mate worden gewaardeerd blijkt wel uit de enthousiaste reacties op het gastenboek van haar website www.artisback.com. Omdat ik zelf niet beschik over kunstzinnige talenten, beperkt mijn inbreng zich tot het verlenen van bijstand, vooral op logistiek en adviserend gebied.'

Makelaarsopleiding

'Maar dat is niet alles. Ik heb het voornemen om, wanneer mijn gezondheid het toe laat, een tweejarige makelaarsopleiding bij de Nederlandse Handels Academie

te gaan volgen. De uit meer dan drieduizend pagina's bestaande lesstof heb ik al in huis. Onroerend goed heeft in mijn ambtelijke loopbaan altijd al mijn belangstelling gehad. Ik ben als 17-jarig manneke begonnen bij het Kadaster, dat toen nog een onderdeel van de Belastingdienst was. Later bij de inspectie Omzetbelasting, ging ik me al snel specialiseren in non-profit organisaties, zoals gemeenten. Als ik alle certificaten heb bemachtigd, dan wil ik een makelaarskantoor gaan starten. Wellicht dat mijn 16-jarige dochter Linde over enkele jaren in het bedrijf komt. Zij zit momenteel in het eindexamenjaar van de havo en wil volgend jaar met de hbo-opleiding Vastgoed en Makelaardij starten. Het lijkt me geweldig om samen met mijn dochter iets op te bouwen. Dit is wat mij betreft ook 'genieten van je pensioen'. Ondanks de toekomstige studie, blijft Sjef tijd vrijhouden voor zijn hobby's. 'Ik luister graag naar muziek en houd van biljarten. Achter ons huis heb ik een grote verwarmde atelier-ruimte ingericht met een origineel cafébiljart. Ook een beamer ontbreekt niet. Zo kan ik vanuit mijn luie stoel onder het genot van een biertje concert-dvd's bekijken en beluisteren. Ook ga ik graag naar concerten van bijvoorbeeld Pink Project en Mostly Autumn in pop-tempel De Boerderij in Zoetermeer. Er is dus wel degelijk een leven na de Belastingdienst. Ik heb er erg veel zin in.'



Frank Verweij

Interview Jaap Uijlenbroek

‘Wat de bonden willen kan ik niet uit de lucht toveren’

Op 1 januari 2011 had ‘ie er moeten zijn. Nu is het bijna 2012 en is de nieuwe CAO er nog steeds niet. Op het Malieveld, op Schiphol en in Utrecht hebben de rijksambtenaren hem staan uitfluiten, maar de minister heeft het niet gehoord. Boze leuzen op een spandoek? De minister heeft ze niet gezien. De baas van de ambtenaren, Piet Hein Donner, heeft Jaap Uijlenbroek aangewezen als zijn eerste onderhandelaar. De topambtenaar van BZK is somber over een snelle hervatting van de onderhandelingen. ‘Misschien hebben we dit, én volgend jaar, gewoon géén cao.’

Op het verlanglijstje van de NCF voor de nieuwe CAO - de bond spreekt van minimale eisen - staat het behoud van koopkracht, waarvoor een salarisverhoging van 2% nodig is. Door de bezuinigingen bij de rijksoverheid dreigen duizenden banen te verdwijnen. De vakbonden zetten alles op alles om in de CAO op te nemen dat er geen gedwongen ontslagen zullen vallen. De werkgever van de rijksambtenaren, de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK), weigert de salarissen te verhogen. Ook wil hij geen werkgelegenheidsgarantie geven. De protestacties van de ambtenaren brengen BZK niet op andere gedachten. De onderhandelingen raakten in een impasse. Dat is vervelend voor de ambtenaren, maar hoe ervaart de ‘andere kant van de tafel’ deze patstelling?

Loftrumpet

Om vijf voor half vijf reppen drommen forensen met koffertjes zich naar het Haagse Centraal Station. Op de tochtige Turfmarkt loop ik als enige de andere kant op. Op de negende etage van het gebouw van het Ministerie van BZK brandt nog licht. Daar word ik hartelijk ontvangen door Jaap Uijlenbroek, directeur-generaal Organisatie Bedrijfsvoering Rijk (OBR). Hij schenkt koffie in en neemt zelf een kopje thee. We spreken af elkaar te tutoyeren. Zijn slanke lijf doet vermoeden dat ik met een sportman te maken heb, maar hardlopen en wielrennen doet hij niet meer. Geen tijd. Op zijn boerderij, tussen de schapen en de paarden, is genoeg te doen om in conditie te blijven. Jaap Uijlenbroek is ook de leider van de delegatie van overheidswerkgevers aan de CAO- onderhandelingstafel. Hij gunt mij graag een kijkje in de keuken van die werkgevers.

“ *Eerst steekt hij de loftrumpet over de Nederlandse ambtenaar.* ”

Eerst steekt hij de loftrumpet over de Nederlandse ambtenaar. ‘Ik durf de stelling aan dat Nederland een van de best bestuurde landen van de wereld is. We zitten in de top tien, misschien zelfs in de top vijf. Dat zegt wel iets over de kwaliteit van de ambtenaren, hun opleidingsniveau en hun loyaliteit aan de politiek en aan de samenleving. Ja, de ambtenaren mogen best heel trots zijn op hun werk.’

Kleiner en krachtiger

Het directoraat-generaal waar Uijlenbroek verantwoordelijk voor is heeft een brede agenda. Naast de CAO zitten daar grote onderwerpen in als rijksinkopen, rijks-huisvesting, rijksfacilitaire diensten, rijkspersoneel en rijksorganisatie. De DG licht even de deksel van de pan waarin de ‘compacte rijksdienst’ vrolijk pruttelt. Hij legt uit dat dit programma een heel belangrijk onderdeel van zijn werk is. ‘Hiermee moet de ambitie van het kabinet gerealiseerd worden; een overheid die kleiner en krachtiger is.



Dr. J.J.M. Uijlenbroek

Geboren: 9 maart 1965 in Pijnacker.

Woont: met Petra in Berkenwoude.

Opleidingen: Havo, HTS Informatica, drs. bestuurskunde Erasmus Universiteit Rotterdam, dr. TU Delft (proefschrift elektronisch documentenbeheer).

Carrière: systeembeheerder/avonddocent informatiekunde Haagse Hoge School, adviseur bij advies- en organisatiebureau ODRP, consultant Het Expertise Centrum, directeur Informatie, Beheer en Subsidieregelingen (VROM), algemeen directeur Arbeidsinspectie (SZW), sinds 2008 directeur-generaal Organisatie Bedrijfsvoering Rijk (BZK).

Mooiste boek: Kapitein Corelli's Mandoline van Louis de Bernières.



De demografische ontwikkeling van Nederland leidt er namelijk toe dat onze beroepsbevolking gaat krimpen en dat betekent dat de overheid het met minder mensen moet doen.'

Salariseis niet haalbaar

Evenals de bonden is ook BZK halverwege 2009 begonnen met nadenken over de zogenaamde onderhandelingsinzet voor de nieuwe CAO Rijk. 'Het initiatief om te gaan onderhandelen ligt eigenlijk bij beiden', legt Uijlenbroek uit. 'Je wilt immers allebei, als werknemer en als werkgever, afspraken maken over de arbeidsvoorwaarden. Meestal start de discussie ongeveer vier maanden voor het einde van de afloop van de lopende CAO. We hadden met de bonden afgesproken dat we dit voor de zomermaanden van 2010 zouden doen. Maar door de komst van het nieuwe kabinet op 15 oktober 2010, konden wij pas in november onze inzetbrieven uitwisselen. De partijen zijn heel vaak bij elkaar geweest om elkaars verlanglijstjes voor de nieuwe CAO te bespreken. Vanaf november vorig jaar wel een keer of tien', zegt Uijlenbroek. Voor de zekerheid bladert hij nog even in zijn agenda. Het klopt.

“ *Lange en intensieve besprekingen.* ”

'Dat zijn, voor beide partijen, vaak lange en intensieve besprekingen geweest, die soms ook in de avonduren doorgingen. Je moet óf heel goed luisteren óf juist heel goed praten.' Over de salariseis van 2% zegt Uijlenbroek dat de bonden weten dat die niet haalbaar is. 'Wij vinden dat de Nederlandse overheid en de Nederlandse

samenleving onder financiële druk staan en dat er bezuinigd moet worden. Bovendien hebben de rijksambtenaren nog in 2009 3,25% en in 2010 3,06% salarisverhoging gekregen terwijl de rest van de maatschappij nagenoeg stilstond. Ondanks de financiële crisis in die jaren heeft BZK toen bewust niet geprobeerd de CAO open te breken, ofschoon daarover wel hardop werd nagedacht. Maar op een gegeven moment moet je het natuurlijk wel weer in evenwicht brengen.'

Banen schrappen

De bezuinigingen op de rijksoverheid bedragen volgens het regeerakkoord 1,8 miljard euro. De werkgeversvoorman is er als de kippen bij om er fijntjes op te wijzen dat er niet staat dat er zoveel ambtenaren uit moeten. 'Dit is een bezuiniging en geen verplichting om banen te schrappen. Het vorige kabinet deed dat wel. Als je kijkt naar de totale kosten van de organisatie van de rijksoverheid is de looncomponent daar natuurlijk een groot onderdeel van, maar alles wat je, bijvoorbeeld op huisvesting, bespaart hoeft je dan niet op ambtenaren te besparen. Met het programma 'compacte rijksdienst' bekijken we ook of er andere manieren zijn dan alleen maar het schrappen van banen. Een voorbeeld zijn de datacenters. Er zijn er bij de overheid nu 64. Als je dat kan terugbrengen naar vijf of zes dan kun je wel zo'n 100 miljoen euro besparen.' In datacenters staan computers in gekoelde ruimtes waar weinig mensen werken. De kosten zitten hem in de gebouwen en in de energiekosten.

Koud en kil

De regering kan dan wel zeggen dat het helemaal niet de bedoeling is om ambtenaren te ontslaan en dat het alleen maar te doen is om geld te besparen door efficiënter te gaan werken, maar waarom is er dan zoveel heisa over de werkgelegenheidsgarantie? Jaap Uijlenbroek legt het uit. 'Als je hetzelfde werk voor minder geld kan



doen, dan is het verspilling van maatschappelijk geld als je daar niet voor zou kiezen.' Maar, zo gaat hij verder: 'BZK wil zich wel maximaal inzetten om de medewerkers, die daardoor hun baan verliezen, naar ander werk te helpen. Alleen werkt dat niet helemaal als je van de definitie 'passende arbeid' vindt, dat die alleen geldt voor ander werk bij de rijksoverheid. Dan bespaar je immers niets. Wij bepleiten een aanpak die voorkomt dat mensen koud en kil de straat worden opgestuurd. De mensen moeten dan wel flexibel zijn of stappen willen zetten naar een andere werkring, ook buiten de overheid, of bereid zijn om opleidingen te doen. Maar een absolute werkgelegenheidsgarantie kunnen wij niet geven.'

Blijven praten

Nadat de onderhandelingen waren vastgelopen hebben de vakbonden en BZK afgesproken het maandelijks sectoroverleg Rijk gewoon door te laten gaan. 'Er zijn immers ook andere zaken dan de CAO die geregeld moeten worden. Die mogen geen last hebben van de impasse en moeten opgelost worden. Want wij zijn natuurlijk niet van plan de ambtenaren het leven zuur te maken. Zo zijn we wel regelmatig met elkaar blijven praten. We hebben tegen elkaar gezegd: 'Zullen we er nog een keer naar kijken, denken jullie nog hetzelfde, denken wij nog hetzelfde.' Af en toe zijn er dan ook best nog intensieve en langdurige gesprekken geweest. Je probeert voortdurend toch te onderzoeken of we tot een CAO-afpraak kunnen komen.' Hij trekt het zich niet aan dat hij de bonden niet over de streep heeft kunnen trekken. 'Nee, ik vind het wel heel jammer dat het niet gelukt is, maar ze vragen iets wat er niet is. Zo simpel ligt het. Ik kan het ook niet uit de lucht toveren.'

CAO-loos tijdperk

Jaap Uijlenbroek denkt niet dat de partijen snel dichterbij elkaar zouden kunnen komen. 'Het is zo dat je het nooit alleen kunt doen en de bonden zijn nu echt acties aan het voeren.' Bij zijn constatering dat er gisteren in Utrecht duizend man op de been waren, tegen 120.000 rijksambtenaren, kan hij een glimlach niet voorkomen. 'Ik vind dat de vakbonden zich heel goed moeten afvragen waar zij de gemiddelde ambtenaar nu het beste mee helpen: zekerheden en een goede inspanning om je van werk naar werk te begeleiden of 2% loonstijging. Dat is een gewetensvraag die bij hen ligt.'

“ Dat is een gewetensvraag die bij hen ligt. ”

Tja, als zij salaris belangrijker vinden dan wordt het heel ingewikkeld.' Het zou Uijlenbroek niet verbazen als er een CAO-loos tijdperk aanbreekt. Hij noemt het Ministerie van Defensie als voorbeeld. Daar heeft men twee jaar vruchteloos onderhandeld en twee jaar geen CAO gehad. 'Zo kan het dus ook bij het Rijk gaan. In 2011 hebben we al geen CAO gehad en van mij hoeven we daar dadelijk ook niet meer over te praten. Dat is achter de rug. Ik zou dan maar over 2012 gaan praten. Dat is des te belangrijker omdat we wel degelijk afspraken willen maken over van werk naar werk gaan, want de bezuinigingen gaan gewoon door.'



Jacques van Kesteren

Column

Peertjeshersenspinsels

De architect van het belastinggebouw waar ik werk, is er in geslaagd het optreke zo danig te fabriceren dat het hardvochtig is van buiten en somber van binnen. Het bestaat uit grauw beton en harde stenen. Een kille opstal zonder geweten, dat de arme sloeber armer maakt en de rijke iets minder rijk. In die opzet is de man ruimschoots geslaagd. Echter, voortschrijdend inzicht heeft het begrip 'vertrouwen' tot een toverwoord verheven en daarom kan het inmiddels oude en verschrompelde gewetenloze imago naar de prullenbak worden verwezen. Om de verheerlijking van die gedachte verder vorm te geven zal de hal van het belastinggebouw worden opgefleurd, zo is het voorstel. Het wordt een ondefinieerbaar kleurtje dat bezoekers met vrolijkheid dient te betasten, zodat zij welgemoed, maar uiteindelijk berooid het gebouw weer kunnen verlaten. Een schier onmogelijke opdracht.



Vertrouwen

Op de dag van uitvoering bestaat het welkomstcomité tevens uit een schilder die mistroostig naar het plafond staart. Zijn gelaat is bezaaid met diepe lijnen. Hij draagt een saaie kleurloze pet en is gekleed in een beroepstenu die kleurrijke sporen vertoont van eerdere arbeidsinspanningen uit het verleden. Een manager, belast met het toezicht, is een respectabele veertiger, maar op het vroege uur van die morgen duidelijk opgewonden. Hij zwaait met zijn armen als een

zwekker in doodsnood. Zijn adem stekt en zijn stem produceert een gorgelend geluid wat overigens niet bijdraagt aan het idee over een goede afloop. Het probleem schuilt in de hoogte van het plafond. Het ligt ver en onbereikbaar en een verfkwest kan zelf niet zo goed klimmen. 'Ik heb er vertrouwen in dat het goed komt', roept de manager ferm hoewel hij zelf hoogtevrees heeft en niet kan schilderen. De schilder, wetende dat zijn werk nooit af is, kijkt met een treurige blik naar boven. Niet alleen ligt de zoldering ver buiten zijn bereik, ook zijn pensioen is naar een ver en schier onbereikbaar jaartal verschoven.

Kwast

'Zal ik dan maar een stellinkje laten aanrukken?', vraagt hij met een zwaar Rotterdams accent. De manager begint te stralen en zijn gelaat vertoont de glorieuze wijsheid van een man waarvan lijkt of hij de schildersopleiding met goed gevolg heeft afgerond en met die ultieme wetenschap het idee van de stelling poneert. 'Goed plan', roept hij met hervonden status. 'En dan vertrouw ik erop dat het goed komt', herhaalt hij nog maar eens met de klemtoon op het toverwoord. Hij recht zijn rug en begeeft zich statig naar de lift die hem naar hogere regionen zal voeren. De schilder, niet gehinderd door enige regelgeving en voorzien van een flinke hoeveelheid eigen verantwoordelijkheid, bestelt telefonisch een stelling die het hoogteverschil zal dienen te overbruggen. Een uur later doopt hij zijn kwast in een tot dan toe geheim gebleven kleurtje verf en hij begint aan zijn uiteindelijke opdracht.

Kleurrijk

Aan het eind van de dag is de muur van de hal geverfd en voorzien van een kleur die de argeloze burger zodanig zal dienen te imponeren dat deze vrijwillig zijn bijdrage zal leveren. De schilder staat nog hoog op zijn stelling en legt de laatste hand aan zijn kleurrijk werkje. Een huiswaarts kerende collega kijkt vol bewondering toe. 'Dat heb je mooi gedaan', roept hij naar boven en vervolgt: 'Dat mag je bij mij thuis ook komen doen, maar dat moet dan wel zwart.' Het geroezemoes in de hal verstomt en er valt een ijzige stilte. In de ogen van de ambtenaar verschijnt een vrolijke twinkeling terwijl hij rondkijkt en hij zegt tot niemand in het bijzonder: 'Ik bedoel natuurlijk de kleur zwart. Jullie dachten toch niets anders?' De collega pakt zijn tas en vervolgt zijn weg naar buiten. Hij ziet niet meer hoe er voor het eerst op die dag een glimlach verschijnt op het gezicht van de schilder. De heldere kleur in de hal symboliseert vanaf nu vertrouwen. En dat is het werk van een sombere schilder. Dat we dat maar nooit vergeten.



Peertje

Interview Jos Reekers

Douane Schiphol kiest een andere koers

Sinds januari 2010 heeft het Regiokantoor Douane Schiphol Passagiers (DSP) een nieuwe directie. Met het aantreden van twee ervaren mensen met een groen/geel douanehart is er een nieuwe wind gaan waaien over Schiphol. Na twee jaar is het voor Bondig tijd geworden om eens te kijken hoe het er nu voor staat.

Flightplan

Ik word hartelijk ontvangen in de directiekamer op de vijfde verdieping van de D-toren in het Schiphol stationsgebouw. Vanachter zijn bureau staat Jos Reekers (Regio Directeur Douane Schiphol) op om zijn dagelijkse werkzaamheden te onderbreken. Hij geeft mij een ferme handdruk. Onmiskenbaar herken ik hierin zijn achtergrond als zoon van een hardwerkende middenstander. Jos maakt met een breed gebaar plaats voor een kop koffie en mijn notitieblok. Aan de grootte van de stapel papierwerk die hij wegschuift, concludeer ik dat hij een druk bezet man is. Als ik een blik werp uit het raam dat uitkijkt over het vliegveld, valt mij een pas gelande Boeing 747 van de KLM op, die net voorbij komt taxiën. 'Zo'n uitzicht verveelt nooit', merkt Jos glimlachend op. Hij begint te vertellen

en dat de samenwerking met de Koninklijke Marechaussee verder uitgewerkt moest worden. Bovendien vonden velen het rooster met onregelmatige diensten te zwaar. De resultaten van de gesprekken en verschillende brainstormsessies werden verwerkt in een Flightplan dat aan de basis stond van alle veranderingen van de afgelopen twee jaar. Het Flightplan werd zo een middel dat door de Douane DSP werd ingezet om een nieuwe koers te kunnen gaan vliegen.'

Business units

Eén van de meest opvallende voorstellen van het plan was om de werkprocessen onder te verdelen in zogenaamde Business Units. In een Business Unit worden de taken en werkzaamheden van de Douane geconcentreerd rondom één thema. Dit betekent voor de mensen op de werkvloer, dat ze iedere maand werken aan een thema. Jos vertelt: 'De thema's zijn VGEM (Veiligheid, Gezondheid, Economie & Milieu), Vedomi (Verdovende Middelen) en K&O (Kenniss & Opleiding). Het voordeel van een Business Unit is dat er intensief wordt gewerkt aan één thema. De medewerkers op de vloer krijgen zo de werkprocessen beter onder de knie. Ook sluiten de opleidingen beter aan op de dagelijkse praktijk. Nu we twee jaar verder zijn, kunnen we eigenlijk al de eerste resultaten zien van het plan. Inmiddels besteden wij al tien tot vijftien procent van onze tijd aan opleidingen, werken we hard aan onze dienstverlening en horen we bijna niemand meer klagen over onze roosters. Pasgeleden nog kregen wij een groot compliment van Prem Radhakishun (bekend van het televisieprogramma Premtime en De Wereld Draait Door), die duidelijk aangenaam verrast was over de klantvriendelijke manier waarop hij door de Douane werd behandeld.' Inmiddels valt mij op dat de Boeing 747 van daarnet aan de gate is gekoppeld, zijn passagiers heeft afgeleverd, wordt schoongemaakt en volgetankt voor een volgende vlucht. Een zwerm vogels, op zoek naar een plekje voor die nacht, vliegt voor de steeds roder wordende avondzon hun slaapplaats tegemoet. De dag loopt ten einde, maar hier op Schiphol gaat de werkdag gewoon verder.

Samenspel van controlemiddelen

In 1916, op een mistige septemberochtend, werd Schiphol op de kaart gezet. Drie militaire vliegtuigen van de Koninklijke Landmacht, landden op een zanderig veldje vlakbij Amsterdam. Anno 2011, bijna honderd jaar later, is dat veldje uitgegroeid tot de beste luchthaven van West-Europa en de zesde luchthaven van de wereld.



hoe hij hier ruim twee jaar geleden, samen met plaatsvervangend directeur Hetty Zalme, begon aan de klus waar hij toentertijd voor werd aangesteld. 'In september 2009 werd er een onderzoek gedaan onder de medewerkers op de werkvloer. We zijn toen met zo'n tweehonderd mensen in gesprek gegaan om te weten wat ze graag wilden behouden in de nieuwe organisatie en wat ze graag anders wilden. We kwamen erachter dat er onder andere te veel aandacht was voor de 100% controle vluchten. Ook bleek dat er meer behoefte was aan opleidingen, dat de dienstverlening verbeterd kon worden



Jos Reekers

Leeftijd: 51 jaar.

Huidige functie: Regiodirecteur Douane Schiphol Passagiers. Jos is daarmee eindverantwoordelijk voor 630 fte, waarmee hij opereert in de dynamische omgeving van een groeiende grote luchthaven. Goed overleg met onder meer partners als het Openbaar Ministerie, de Koninklijke Marechaussee en AAS kenschetsen zijn aanpak van goed relatiebeheer. Als speerpunten van zijn interne beleid noemt hij: zingeving, kwaliteit, samenwerking, dienstverlening en imago.

Loopbaan: Jos Reekers studeerde economie aan de universiteit van Amsterdam. Hij startte in 1985 zijn carrière als adjunct-inspecteur Invoerrechten en Accijnzen te Amsterdam. Tot 1995 bekleedde hij diverse (management) functies aldaar. In 1995 werd hij leidinggevende van het team Internationaal van de Fiod. Daarna was hij hoofd personeel en organisatie van de Fiod. In 2000 keerde hij als plv. Hoofd terug in het toenmalige Douane district Amsterdam.

In 2003 werd Jos Reekers lid van het managementteam van het toenmalige Douane West. Een regio die behalve het passagiers,- en vrachtgedeelte van de Luchthaven Schiphol ook de Amsterdamse Haven en het huidige vliegveld Rotterdam The Hague Airport bevatte. Door zijn taken als douanetechnisch manager/vakbaas en risicomanager heeft Jos ruime ervaring met politieke en anderszins gevoelige dossiers binnen de publieke en private sector. In januari 2010 werd hij regiodirecteur van de douaneregio Schiphol Passagiers.

Dagelijks maken meer dan honderdduizend passagiers gebruik van haar faciliteiten en gastvrijheid. De vluchten komen uit alle landen van de wereld binnen en de controle op de door de passagiers binnengebrachte goederen is een ingewikkelde logistieke klus geworden. 'Sinds 2011 werken wij met categorievluchten', legt Jos mij uit. 'Je moet je voorstellen dat risico's uit landen waar bijvoorbeeld veel drugs vandaan komen, veel groter zijn dan de landen waar alleen toerisme voorkomt. We hebben vier categorieën. Een categorie 1 vlucht, met een groot risico, zal veel intensiever worden gecontroleerd dan een categorie 4 vlucht. Voor de controle van de goederen die meegenomen worden door de passagiers, maakt de Douane op Schiphol gebruik van verschillende instrumenten. Profiling is zo'n instrument. Hiermee probeert de Douane, aan de hand van een aantal criteria, passagiers op een bepaalde binnenkomende vlucht te selecteren, nog voordat ze in Nederland zijn aangekomen. Deze passagiers worden aan de gate geselecteerd en door de douane ondervraagd en gecontroleerd. Op zo'n manier beginnen de controles al voordat het vliegtuig is geland. Pre-arrival wordt zo iets genoemd.'

Neuzen en camera's

Behalve profiling maakt de douane op Schiphol ook gebruik van speurhonden. De honden zijn specifiek getraind en hebben een neus voor het opsporen van drugs, geld, tabak of dierlijke producten. 'Cameratoezicht is ook zo'n instrument waar we sinds kort mee werken', vertelt Jos. 'Zo kunnen passagiers in de gaten gehouden worden met een camera vanuit een controlecentrum en even later gecontroleerd worden door de douaniers in de aankomsthallen, die met dit cameratoezicht in contact staan. Het is het samenspel van al die controlemiddelen die op een goede manier gedirigeerd moeten worden voor een optimaal resultaat. Daarin zit voor ons de uitdaging.'

De wereld in één

'Schiphol is de hele wereld in één', vertelt Jos verder. 'Je komt hier vrijwel alle culturen tegen, en dat geldt eigenlijk ook voor het douanepersoneel op Schiphol. Wij werken tegenwoordig met veel jonge mensen van verschillende nationaliteiten. Dat doen wij hier 24 uur per dag.' De toekomst is iets wat Reekers met veel vertrouwen tegemoet gaat. 'We zijn op de goede weg, maar er gaat op Schiphol nog erg veel veranderen. De beveiliging op Schiphol zal de komende jaren nog veel meer gecentraliseerd worden in het Centrale Security Non-Schengen project. Er zullen verbouwingen komen die nog tot 2014 zullen duren. Tot die tijd blijft het werk gewoon doorgaan voor de Douane. 24 uur per dag, 7 dagen per week, ook al wordt het werk soms bemoeilijkt door zware weersomstandigheden. Dat maakt het werk bij ons zo dynamisch en uitdagend.'

Inmiddels is het buiten helemaal donker geworden en wordt het zicht beperkt door een dikke mist die over het vliegveld hangt. In de verte zie ik twee lange strepen licht dichterbij komen; een aankomend vliegtuig. Ook in dit mistige landschap wordt er gewoon doorgevlogen en staat het douanepersoneel van Jos in de aankomsthal gewoon weer voor alles en iedereen klaar.



Peter van Diepen

Ook NCF

Sandra Dijkzeul



Paspoort

Naam: Sandra Dijkzeul

Opleiding: VMBO en MBO Welland college. Op deze opleidingen heb ik bloemsierkunst geleerd. Via een avondschool heb ik vervolgens mijn diploma receptioniste/telefoniste gehaald. Mijn eerste baantje was bij Burger King. Daarna ben ik via een bloemenwinkel, een schoenzaak en een drogisterij aangenomen bij de Douane. Nu werk ik al weer tweeënehalf jaar met groot plezier op onze nationale luchthaven Schiphol.

Privé: Al viereneenhalf jaar ben ik gelukkig met mijn vriend. We gaan binnenkort samenwonen en we zijn druk bezig met het zoeken naar een woning.

Wat doe je als je voor het eerst bij je schoonouders eet en je krijgt iets dat je echt niet lust?

Ik zal proberen mijn bord leeg te eten, maar op een goed moment zal ik zeggen dat ik het niet zo lekker vind.

Wat doe je in je vrije tijd/weekend?

In mijn vrije tijd sport ik twee à drie keer per week. De weekenden breng ik vaak door met familie en/of vrienden.

Wat was je grootste blunder?

Ik ben een keer op school tijdens de lunchpauze in een volle kantine onderuit gegaan. Languit.

Ze zeggen dat geld niet gelukkig maakt. Toch?

Tsja, maar het maakt het leven wel een stuk gemakkelijker.

Favoriete muziek?

Hardcore, Dubstep, Frenchcore en natuurlijk Robbie Williams.

Favoriete vakantieland?

De zon, de zee, het strand. Ik ga altijd heel graag naar Spanje toe.

Wat eet je het liefst?

Gewoon een lekker bordje spinazie met aardappelkrieltjes en een schnitzeltje.

Ben jij een ochtend- of een avondmens?

Ik ben een avondmens.

Heb je nog een nabrander?

Ik vond dit erg leuk om te doen. Het brengt weer allerlei leuke herinneringen terug.

Een inbreker haalt je huis leeg. Welk persoonlijk voorwerp hoop je dat er achterblijft en waarom?
Ik hoop dat mijn mobieltje achterblijft. Dan kan ik in ieder geval mijn familie en vrienden nog bereiken.

Hoe lang heb je vandaag voor de spiegel gestaan?
Ik schat alles bij elkaar zo ongeveer een kwartier.

Wat is je duurste kledingstuk?
Een EDC spijkerbroek.

Wat is je grootste dagelijkse ergernis?
Ik kan me heel erg ergeren aan roddelende mensen.

Waar ben je het meest bang voor?
Dat er een ramp gebeurt in Nederland.

Wat zou je in je leven over willen doen?

Daar heb ik nog geen antwoord op. Ik ben nog zo jong.

Wat wil je bereiken en waar zie je jezelf staan over vijf jaar?

Ik wil graag een eigen huis en daar gelukkig verder leven met mijn vriend. Qua werk zie ik mezelf over vijf jaar wel hogerop gaan bij de Douane.

Heb je een piercing of tattoo?

Ja, ik heb meerdere piercings gehad, maar momenteel heb ik nog maar twee; één in mijn linkeroor en één in mijn rechteroor.

Wil je organen van een ander als dat je leven redt? Ben je zelf orgaandonor?

Ja hoor, dat is geen punt. Ik ben zelf namelijk ook orgaandonor.

Individuele belangenbehartigers

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

Overijssel en Gelderland

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

Drenthe en Overijssel

Piet van Andel,
06 - 81 37 07 61

Friesland en Groningen

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

Noord-Brabant en Limburg

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

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

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

Noord-Holland

Raymond de Goijer,
06 - 27 15 53 78

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

Zuid-Holland

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

Zeeland

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

Flevoland, 't Gooi en Utrecht

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

Regioconsulenten NCF

Regio 1

Belastingdienst Noord, Randmeren,
Oost en Rivierland

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

Regio 2

Belastingdienst Holland-Noord,
Amsterdam en Utrecht-Gooi

Henk Gelens, 030 - 27 57 625 (dienst)

Regio 3

Belastingdienst Holland-Midden,
Haaglanden en Rijnmond

John Halverhout,
088 - 152 29 18 (dienst)

Regio 4

Belastingdienst Oost-Brabant,
Limburg en Zuidwest

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

Regio 5

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

Momodou Danso, 06 - 81 04 02 90

Regio 6

Douane Noord

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

Regio 7

Douane West

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

Regio 8

Douane Rotterdam

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

Regio 9

Douane Zuid

Frans Dirkx, 0475 - 35 14 64 (dienst)

NCF-platform medezeggenschap

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Colofon

Hoofredactie
Hans Stoutjesdijk
en Piet van
Sintmaartensdijk

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

Eindredactie
Hans
Stoutjesdijk

Fotografie
Frenk Breuer,
en Dick Klok

**Vormgeving en
opmaak**
Digidee
Ontwerpstudio,
Enschede

Druk
DeltaHage,
Den Haag

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

Verschijnt
6x per jaar

ISSN: 2211-8624

© NCF 2011

NCF behartigt: collectief en individueel

Word lid en profiteer van de voordelen



NCF
behartigt.

De voordelen van de NCF

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

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

Contributie

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



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

Naam: _____ m/v Roepnaam: _____

Voorletter(s): _____ Geboortedatum: _____

Adres: _____ Regio/onderdeel: _____

Postcode/woonplaats: _____ Kantoor: _____

SAP Personeelsnummer: _____ E-mail privé: _____

E-mail adres in Lotus: _____ @belastingdienst.nl

Diensteenhed: belastingdienst/douane/landelijke dienst, te weten: _____

BSN: _____ Handtekening: _____

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

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

Aanmelden via www.ncf.nl kan natuurlijk ook!

Bovengenoemd lid is aangemeld door:

Naam: _____ Woonplaats: _____

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