



# Bondig.

Magazine voor de leden van de NCF

## Bondig.

**Uitgave 9 - Augustus 2012**

PAG 6

Minder last, meer effect

**INTERVIEW**

PAG 18

Belastingdienst moet niet zo moeilijk doen

**OOK NCF**

PAG 23

Manon Stuivenberg-Kleisman, werkzaam bij CLO

# Het nieuwe Sociaal Beleid Rijk

Pagina 12

**NCF**  
behartigt.

## Inhoudsopgave

# In deze Bondig



### Minder last, meer effect

Hoe organiseren Rotterdamse collega's hun werkzaamheden? Hoe houden zij toezicht op de enorme stroom goederen, die jaarlijks hun haven binnenkomt en hoe laten zij dit zo efficiënt als mogelijk verlopen?

6



### Regeren is vooruitkijken, zou je denken

Hij is intelligent, controversieel, kritisch, actief, onvermoeibaar, non-conformistisch, Koninklijk onderscheiden én 'buitenlander'. Daarnaast heeft hij een groot hart voor 'de goede zaak'. In gesprek met Ad Hamers.

10



### NCF is akkoord met het nieuwe SBR

De afgelopen maanden hebben de vakbonden met het ministerie van Binnenlandse Zaken onderhandeld over een nieuw Sociaal Beleid Rijk. Waarom is de NCF akkoord met dit nieuwe SBR?

12



### Samen beter leren doen

Naast het produceren van auto's en robots is Toyota de bedenker van de 'leanmethode', een bron van inspiratie voor de Belastingdienst én andere overheidsinstellingen, die sinds kort met deze aanpak aan de slag zijn gegaan.

20

### En verder in deze Bondig

|   |           |
|---|-----------|
| Medezeggenschap is NCF  | PAGINA 4  |
| Column - Peertjeshersenspinsels                               | PAGINA 5  |
| Gewichtige redenen niet langer punt van discussie             | PAGINA 8  |
| Uitgesproken  | PAGINA 9  |
| Enkele veelgestelde vragen over het nieuw Sociaal Beleid Rijk | PAGINA 14 |
| Belastingdienst moet niet zo moeilijk doen                    | PAGINA 18 |
| Vraag het Marianne Wendt                                      | PAGINA 22 |
| Ook NCF   | PAGINA 23 |

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

### Grondslag

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

### Secretariaat

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

### Voorzitter

Albert van der Smissen, 06 - 24 69 88 66

### Penningmeester

Thomas Geelhoed, 06 - 24 69 39 99  
Bankrekening 141632 t.n.v. NCF

### Secretaris

Ad van Gaans, 06 - 24 69 88 93

### Ledenadministrateur

Rinus Oudeman,  
Gardeniadal 3,  
2317 HV Leiden

### 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

# Duidelijkheid

De vakbonden hebben, na onderhandelingen met het ministerie van BZK, het licht op groen gezet voor het nieuwe Van-Werk-Naar-Werk-beleid. Na ledenraadplegingen bleek het overgrote deel van de leden in te stemmen met dit nieuwe beleid.

Onlangs is dit beleid uitvoerig besproken in de Minister-raad, met als resultaat dat er geen beslissing is genomen. De parlementaire hangpunten zijn de duur van de begeleiding naar de arbeidsmarkt, de stimuleringspremie en de uitwisselbaarheid van verlof. Het Kabinet erkent echter wel dat er door de bonden grote stappen zijn gezet in de richting van de modernisering van het arbeidsmarktbeleid,



onder andere door het loslaten van LIFO-systeem en de vergroting van het plaatsingsbereik. Toch omarmt onze Ministerraad dit beleid niet.

Ik ben dan ook zeer teleurgesteld over het verloop van dit proces en over het feit dat er nog steeds geen duidelijkheid wordt gegeven. Nu minister Spies nog altijd niet duidelijk ja of nee durft te zeggen tegen onze voorstellen, rest ons niets anders dan de minister zelf om duidelijkheid te vragen.

Als minister Spies het voorgestelde VWNW-beleid afwijst, dan is er niet alleen sprake van een vastgelopen cao-overleg, maar is er ook geen serieuze oplossing voor de sociale problematiek binnen het Rijk. Daarmee ontbreekt de basis voor verder overleg, voor harmonisatie van arbeidsvoorwaarden, is de afschaffing van het LIFO-systeem voorgoed van tafel en wordt de modernisering van de arbeidsmarkt wederom op de lange baan geschoven.

Uit de enquête onder onze leden is inmiddels duidelijk geworden dat het vertrouwen in onze werkgever zeer gering is. Deze uitkomst van het overleg zal dat vertrouwen zeker niet ten goede komen. Er hangt dan ook veel af van het antwoord van minister Spies. De bonden willen graag op zo kort mogelijke termijn met haar spreken om een duidelijk antwoord te krijgen. Tot die tijd kunnen wij geen afspraken in het DGO maken.

Op 12 september zijn er weer Tweede Kamerverkiezingen. Jullie mogen deze keer kiezen tussen 22 partijen. Voldoende keuzemogelijkheid lijkt me dus.

*Jullie voorzitter,  
Albert van der Smissen*

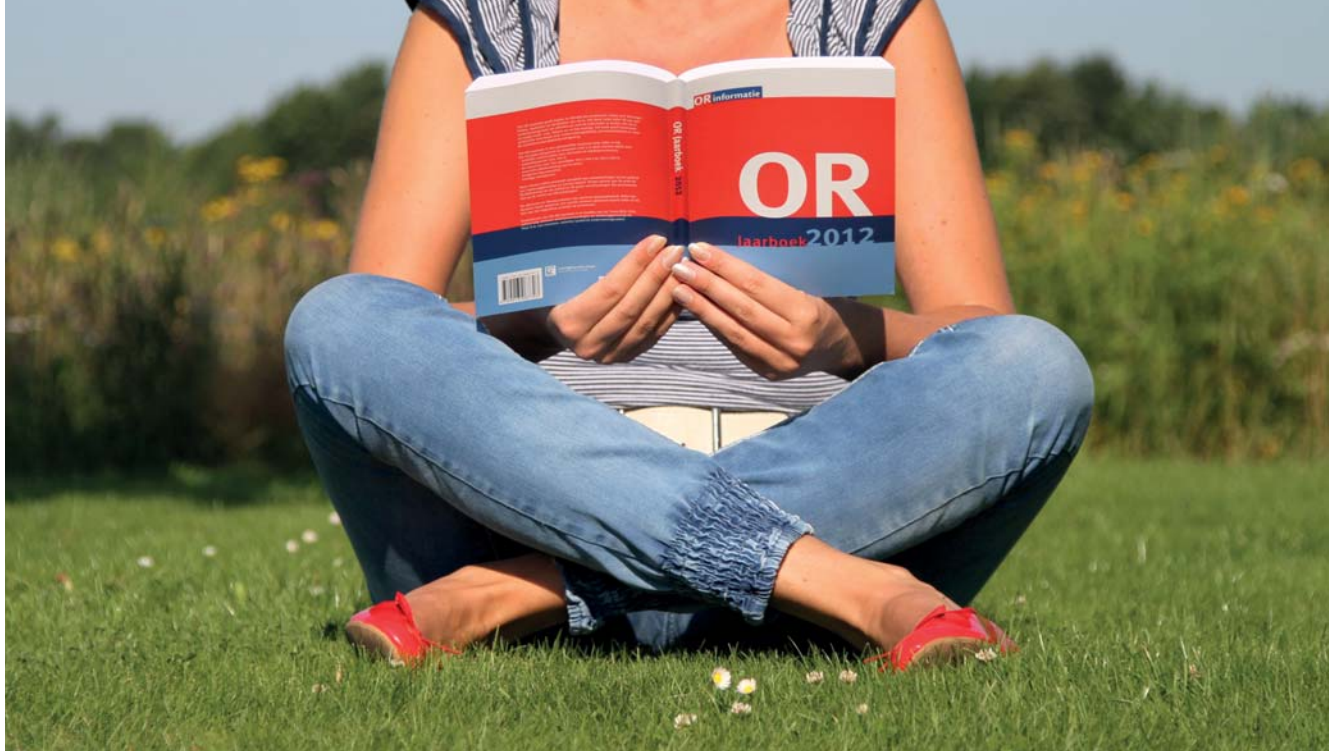


Albert van  
der Smissen

Het aantal gepensioneerden is vorig jaar voor het eerst gestegen tot boven de drie miljoen Nederlanders. Dat betekent volgens het CBS, dat bijna één op de vijf Nederlanders momenteel met pensioen is. Het CBS berekende ook nog dat er nu op iedere gepensioneerde in Nederland nog maar (ruim) twee werkenden zijn.

Vanaf volgend jaar gaat de AOW-leeftijd van 65 jaar stapsgewijs omhoog. Wat betekent dit voor jou? Komt er nu ook nog een soort flexibele AOW, waardoor je bijvoorbeeld met deeltijd-AOW zou kunnen gaan? En welke gevolgen heeft de AOW-leeftijdsverhoging als je nu al met vroegpensioen bent? Wat gaat er veranderen

aan de pensioenuitkering en aan de opbouw van het pensioen? Hoe staat het met de dekkingsgraad van ons pensioen en hoe staat het met de stand van de rente? Vooral deze laatste zaken zijn voor het ABP erg belangrijk om eind dit jaar een besluit te kunnen nemen, om al dan niet over te gaan tot een korting op de pensioenuitkering per 1 april 2013 met een half procent. Tenslotte, welke eisen wil minister Kamp gaan stellen aan een pensioenregeling en hoe moeten de deelnemers daarover worden geïnformeerd? Veel vragen dus. Wil je meer weten? Stuur dan een mail naar [ferrypereboom@ncfnd.nl](mailto:ferrypereboom@ncfnd.nl) onder vermelding van 'Nieuwsbrief Pensioenen Augustus 2012'.



## NCF is medezeggenschap

# Medezeggenschap is NCF

Kijk voor meer informatie op [www.ncf.nl](http://www.ncf.nl)

### Starterscursus medezeggenschap

Als ondernemingsraadslid is het altijd meegenomen dat je binnen de dienst weet hoe de hazen lopen. Ook is het handig dat het politieke 'Fingerspitzengefühl' gevoel je niet vreemd is, bijvoorbeeld daar waar het gaat om personeelsaangelegenheden binnen je kantoor of als je moet weten wat je rol is als ondernemingsraadslid bij een organisatie die zich aan het herinrichten is? Dat zijn zo van die uitdagingen waar je in de medezeggenschap mee te maken gaat krijgen. Je doet het voor je collega's én de organisatie! Dat is nogal wat, maar ook voor de medezeggenschapper in spé geldt: een goed begin is het halve werk. Daarom organiseert de NCF een starterscursus. Deze bestaat uit een tweedaagse kennismaking met het medezeggenschapswerk voor de verkiezingen en een terugkomdag na de verkiezingen.

### Voor iedereen

Het bijzondere van deze starterscursus is dat iedereen, dus ook niet-NCF-leden, mag deelnemen. De enige voorwaarde is dat de cursist van plan is om actief te worden voor de ondernemingsraad. Dat is het resultaat van de gemaakte afspraken tussen de NCF en de dienstleiding. Terwijl de NCF de cursusruimte en de catering verzorgt, faciliteert de dienstleiding in de benodigde tijd voor de cursus en een vergoeding van de reiskosten via de NS-businesscard. Samenwerking in optima forma! Het aantal aanmeldingen overtrof de verwachtingen. Daarom zijn er twee extra

cursussen georganiseerd. De derde, en tevens de laatste cursus, wordt op 6 en 13 september gehouden in het NCF-kantoor te Rotterdam. De onderwerpen die aan bod komen zijn onder andere:

- Wat betekent het om lid te zijn van de OR?
- Wat zijn de rechten en plichten van een OR?
- Diverse overlegvormen van de ondernemingsraad met de werkgever.
- Communicatie en onderhandelingen.
- Welke rol speelt een bond in de diverse overlegvormen?

### Elkaar verstaan

Tanja du Pree-van Vliet, werkzaam bij de Douane te Rotterdam, nam deel aan de starterscursus en kijkt daar op terug. 'Het was een leuke én een intensieve cursus', vertelt zij. 'Naast de inhoud is er vooral op je eigen persoon ingegaan. Wie ben je zelf en hoe zie je het werk als ondernemingsraadslid? Voor mijzelf was dat eigenlijk een bevestiging. Ik heb inmiddels tien jaar ervaring opgedaan in de medezeggenschap binnen het onderwijs, dus een aantal thema's herkende ik wel. Maar voor medezeggenschap binnen de dienst ben ik gewoon een starter. Vandaar dat ik aan de cursus heb deelgenomen. Waarom ik in de ondernemingsraad zitting wil hebben? De onvrede die er op de werkvloer heerst heeft mij de aanzet gegeven om mij kandidaat te stellen. Het is zeker niet het werk zelf dat de oorzaak van ongenoegen is. Het zit hem vooral in de communicatie tussen de lagen binnen de organisatie. Die wordt door de mensen op de werkvloer nogal eens niet goed begrepen, terwijl de geluiden van de werkvloer vaak ook niet optimaal worden opgepakt. Daar wil ik graag een bijdrage aan leveren; het delen van informatie met elkaar. Nu lijkt het er wel eens op dat alles om de bezuinigingen draait. Misschien is dat ook wel te begrijpen, maar er is zoveel meer.'



Arjan van der Stelt

Aanmelden voor de starterscursus in september, doe je via onze website. Kijk op [www.ncf.nl/index.php/aanmelden-starterscursus-mz](http://www.ncf.nl/index.php/aanmelden-starterscursus-mz)

## Column

# Peertjeshersenspinsels

Weet u wat zo leuk is aan onze organisatie? Alle vernieuwingen. Geweldig en zo leuk verpakt ook. Bekoorlijk zijn bijvoorbeeld alle nieuwe woorden die daarbij worden bedacht om vaak de inhoud van zo'n nieuw idee nog eens extra onderstrepen. Ik heb eerbied en respect voor de vernuftigheid van die bedenkers. Wat vindt u bijvoorbeeld van de woorden: 'Horizontaal Toezicht'? Mooi bedacht toch? Ik ben jaloers op die creatieve taalkunstenaren en soms vraag ik mij wel eens af waar die mannen en vrouwen werken en hoe zij communiceren. Op mijn belastingkantoor heb ik er nog nooit één kunnen ontdekken. Naar mijn gevoel moeten zij dus in een kamertje, achteraf en verborgen van de dagelijkse realiteit, hun spitsvondigheden bedenken. Mogelijk zelfs in een horizontale houding, hoewel dat een aanname is die ik niet met voorbeelden kan staven.

### Collegiaal compliment

Bij het Ministerie van Justitie is overigens ook een dergelijk clubje mensen werkzaam. Dat heb ik tenminste uit de wandelgangen vernomen. Zo weet ik dat er in eerste instantie een uitgebreid vooronderzoek is gedaan naar de mogelijkheden tot vereenvoudigd werken bij de politie. Als meest opvallend element kwam daarin naar voren dat overtredingen en lichte vergrijpen het minst werden gepleegd door vijftig-plussers. Ook bleek dat dit over het algemeen mensen zijn die als meegaand, inschikkelijk, gehoorzaam en uitermate welwillend te boek staan. Daarnaast bezitten zij over een sterk ontwikkeld gevoel voor rechtvaardigheid. Met die wetenschap kon een idee worden ontwikkeld. Onder het motto 'beter goed gejat, dan slecht bedacht', is het navolgende plan verder uitgewerkt. Het is de bedoeling om met de doelgroep van vijftig-plussers een convenant op te stellen. Daarin wordt vastgelegd dat zij zelf hun persoonlijke overtredingen kunnen melden en hoe zij deze moeten vastleggen in een daartoe speciaal ontworpen digitaal programma. Feitelijk is dit hetzelfde als bij de afdeling Toeslagen. Dat geeft geld, terwijl Justitie geld haalt. Ik ben zo vrij dit met een voorbeeld te illustreren.

### Mooi voorbeeldje

Stel dat een vijftig-plusser binnen de bebouwde kom 59 kilometer per uur rijdt, terwijl daar een maximum limiet van 50 kilometer per uur geldt. De man of vrouw die dat bij zichzelf constateert meldt de overtreding persoonlijk via een website. Dat kan bijvoorbeeld met de persoonlijke DigiD. Plaats delict, datum en tijdstip alsmede de aard van de overtreding, wordt gemeld. Onmiddellijk, na de wettelijk voorgeschreven snelheidscorrectie, wordt er een boete vastgesteld. De administratieve kosten daarvan worden daarin uiteraard automatisch meegenomen. Binnen de



website is er tevens een mogelijkheid gecreëerd om door te linken naar de persoonlijke betaalrekening van de overtreder, zodat gelijktijdig kan worden afgerekend. De delinquent elimineert daarmee het ontstane schuldgevoel dat ongetwijfeld na de overtreding is ontstaan - een niet te verwaarlozen neveneffect.

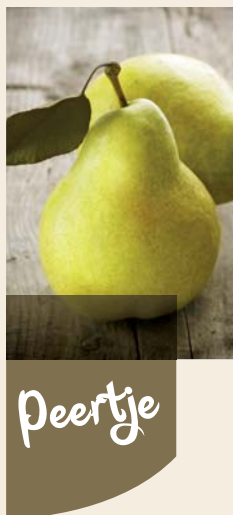
### Arbeidsplaatsen

Verdere strafvervolgning kan nu achterwege blijven. Een uniek idee. Politie en mankracht kan nu elders en op meer efficiëntere plekken worden ingezet. In de toekomst kunnen er zelfs arbeidsplaatsen komen te vervallen. Uiteraard bestaat de mogelijkheid dat een onverlaat zich niet registreert. In dat geval wordt een beroep gedaan op de bepalingen in het overeengekomen convenant dat bij constatering daarvan een gevangenisstraf kan worden opgelegd van maximaal 3 jaar, zodat ook dit euvel is geëlimineerd. Uiteraard zal een commissie zich nog moeten buigen over de haalbaarheid van dit plan.

### De haalbaarheid

Professor Stevens zou al zijn benaderd. Aangezien de voorgenomen aanpak en de werkwijze zoals die ook bij de Belastingdienst is geïntroduceerd synoniemen lijken, lijkt hij op voorhand de meest geschikte persoon om een dergelijk onderzoek uit te voeren. Ik wacht in spanning op de uitslag en de aanbevelingen.

Het Ministerie van Justitie gebruikt andere woorden om het rapport onder de aandacht te brengen. Zij spreekt over 'Horizontaal Werken'. Overigens is het niet de bedoeling dat u die woorden in verband brengt met het oudste beroep van de wereld. Maar dat spreekt voor zich.



## Het Regenboogteam

# ‘Minder last, meer effect’

Door de natgeregende ramen van mijn intercity, herken ik als een onmiskenbaar baken in het naderende betonnen en glazen landschap, de markante contouren van de Rotterdamse Euromast. Over enkele ogenblikken zal de trein aankomen op het Centraal Station van Rotterdam. Rotterdam, de in de Tweede Wereldoorlog zwaar beschadigde stad, oogt tegenwoordig met zijn hoge hypermoderne skyscrapers als een moderne, kleine metropool – een stad met een enorme ambitie en een daaraan gekoppelde daadkracht. Op dit moment wordt dat zichtbaar gemaakt door het grote zeeveringproject aan de Maasvlakte en, iets meer in het oog springend, de immense verbouwing van het Centraal Station. De stad heeft één van de grootste zeehavens van de wereld, waarin duizenden zeeschepen jaarlijks miljoenen containers goederen uit heel de wereld laten overslaan. Rotterdam, de poort van Europa.



Het Rotterdamse havengebied.

### Benieuwd

Speciaal voor ‘Bondig’ heb ik vandaag afgesproken met een tweetal collega’s uit deze regio. Ik ga het Rotterdamse havengebied en de nieuwe zeevering op de Maasvlakte bezoeken, maar ik ben vooral benieuwd hoe mijn Rotterdamse collega’s hun werkzaamheden organiseren. Hoe houden zij toezicht op de enorme stroom goederen, die jaarlijks hun haven binnenkomt en hoe laten zij dit zo efficiënt als mogelijk verlopen?

Onno van Elswijk, External Relation Officer van Douane Rotterdam Haven, haalt mij op van het station en brengt mij naar het Douanekantoor op de Rotterdamse Maasvlakte. De tocht duurt maar liefst 25 minuten. ‘Het hele havengebied

is 40 km lang, vanaf het centrum van Rotterdam’, vertelt Onno mij. Terwijl ik eerbiedig door mijn raampje kijk, passeren wij de olieraffinaderijen van Shell, BP en Q8. Even later rijden we langs een enorm parkeerterrein. Hier staan zo’n zestigduizend splinternieuwe auto’s, zorgvuldig opgesteld, te wachten om verder te worden vervoerd.

### Wind

Als we bij het Douanekantoor op de Maasvlakte uitstappen, krijg ik de deur slechts met de grootst mogelijke moeite open. ‘Het waait hier vlak bij de kust bijna altijd zo’, zegt Onno lachend. Vanaf de bovenste verdieping van het kantoor heb ik een prachtig uitzicht over de Maasvlakte.

Deze enorme zandplaat is onlangs gedicht (niet geopend) door Koningin Beatrix. Na een korte rondleiding in het Douanekantoor, laat Onno mij de vaste douanescan zien. De Douane maakt in het havengebied gebruik van vijf verschillende soorten scans. De vaste scan (maakt zo'n 80% van alle scans), de mobiele scan, de drive-through scan, de back-scatter scan en de trein-scan. 'Van alle soorten hebben wij er wij er meerdere in bedrijf. Alleen al door onze vaste scan, gaan er per dag gemiddeld zo'n honderd vrachtwagens met containers. Deze ladingen worden met behulp van *risicoprofielen* geselecteerd. Via grote moderne beeldschermen worden de scanbeelden van de ladingen 16 uur per dag met de grootst mogelijke zorgvuldigheid beoordeeld.'

### Science fiction

Vlakbij het Douanekantoor staat de grote ECT Delta Terminal. Een gebied van zo'n drie kilometer, waar de internationale zeeschepen tegen de wal komen en binnen 24 uur al hun containers laten overladen. 'Met 11,9 miljoen TUE (twenty feet equivalent containerunit) in het afgelopen jaar, is de haven van Rotterdam op dit moment de tiende containerhaven van de wereld', vertelt Onno mij, terwijl hij mij over de terminal rondrijdt. Het gebied oogt een beetje science fiction-achtig. Het proces van het overladen van de containers van de zeeschepen naar de terminal is vrijwel geheel geautomatiseerd. Overal zie ik vervoersmiddelen rijden, *zonder* chauffeur. De enige 'levende' medewerkers die ik zie, zijn de nuchtere kraanmachinisten die ver boven de aardse werkelijkheid gezeten de veelkleurige containers met bijna tedere precisie in de Europese economie laten neerdalen.

### Het Regenboogteam

Het Rotterdamse havengebied is enorm. 'Het is voor de Douane, en de inspectiediensten waarmee zij samenwerkt, een ingewikkelde logistieke klus om het toezicht op de enorme hoeveelheid goederen, die jaarlijks de haven binnenkomt, zo efficiënt en zo klantvriendelijk mogelijk te laten verlopen', vertelt Onno verder. We zijn inmiddels op weg naar een ander kantoor in het havengebied. Ik heb voor vandaag nog een andere afspraak staan. Onno brengt mij naar het Douanekantoor aan de Reeweg. Hier ontmoet ik Jacques Bonewit. Hij is nauw betrokken bij het zogenaamde 'Regenboogteam'; een samenwerkingsverband op het toezicht op goederen tussen de Douane en andere inspectiediensten, zoals de Nederlandse Voedsel en Waren Autoriteit, de Inspectie Leefomgeving en Transport, de Zeehavenpolitie en het Havenbedrijf Rotterdam.

### Oorsprong

'Het Regenboogteam is voortgekomen uit de motie Aptroot uit 2006, waarin werd besloten om verschillende inspectiediensten beter te laten samenwerken', vertelt Jacques mij. 'Nadat het Convenant Ladingregie in 2008 door alle partners getekend was, konden de vernieuwingen via het zogenaamde 'Directeuren Overleg Zeehavens' worden doorgevoerd. Eén van die vernieuwingen was het programma 'Ladingregie Zeehaven', waarin de diverse betrokken havenautoriteiten hun krachten bundelden. Om dit programma 'handen en voeten' te geven, werd in 2010 het Regenboogteam opgericht. 'Het Regenboogteam is een nieuw team,'

legt Jacques mij enthousiast uit, 'een team dat nauw samenwerkt met andere handhavingpartners. Rotterdam is onderverdeeld in Rotterdam Haven en Rotterdam Rijnmond, maar het Regenboogteam valt onder beiden.'

In het Regenboogteam zitten medewerkers van:

- Belastingdienst/Douane
- Inspectie Leefomgeving en Transport
- Zeehavenpolitie Rotterdam-Rijnmond
- Korps Landelijke Politiediensten, dienst Waterpolitie
- Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid
- DCMR Milieudienst Rijnmond
- Nederlandse Voedsel en Waren Autoriteit
- Havenbedrijf Rotterdam (toetredend)
- Omgevingsdienst Zuid Holland-Zuid (toetredend)

### Minder last, meer effect

'Het team is opgericht om de processen voor het bedrijfsleven te versoepelen; 'Minder last, meer effect'. Er werd vanaf het begin flink gepionierd en het was een proces met vallen en opstaan', vertelt Jacques verder. 'Eén van de directe effecten van het Regenboogteam is dat de containers nu niet meer meerdere malen op verschillende locaties, door verschillende inspectiediensten, worden gecontroleerd. Nu worden ze nog maar één keer op één locatie door alle inspectiediensten gecontroleerd. De inspectiediensten werken nu veel beter samen.' Jacques spreekt over een havengemeenschap als hij het over de havenautoriteiten heeft. 'De Douane heeft de rol van regisseur in het Regenboogteam. Het team wil onder andere dat het sanctiebeleid van de inspectiediensten op elkaar wordt afgestemd, dat de klanten uniform worden benaderd, dat actieplannen gezamenlijk worden gemaakt en het team werkt tevens aan de communicatie.' Om dit laatste te illustreren geeft hij mij een mapje met informatie voor het bedrijfsleven, met als titel 'Ladingregie in Beweging, Mijlpalen in Beeld'.

### Van harte

'Inmiddels is het Regenboogteam stevig geworteld in het Rotterdamse havengebied. Het MT Douane staat er volledig achter en de vernieuwingen van dit team zullen ook worden geïmplementeerd in andere Nederlandse zeehavens, zoals Amsterdam, Vlissingen, Dordrecht en Eemshaven/Delfzijl. In alle regio's zijn er inmiddels 'Regenboogcoördinatoren' benoemd. Zij komen maandelijks bij elkaar in de 'Maritieme Regiegroep'. Dat het Regenboogteam een succes is, blijkt uit de praktijk. Er werd intensief samengewerkt ten tijde van de ramp in Fukushima. Ook is er maandelijks een Regenboog-overleg en wordt er een cursus Houding en Gedrag aangeboden aan alle deelnemers. 'Wat mij betreft is over vijf jaar het Regenboogteam helemaal niet meer nodig. Ik hoop dan ook van harte dat de samenwerking dan een gemeengoed is geworden', besluit Jacques. En om zijn woorden kracht bij te zetten laat hij mij zijn email adressering zien. Die ondertekent hij tegenwoordig met 'Douane Rotterdam/ Haven & Rijnmond'.



Peter van Diepen



## Vakantieverlof en ziekteverlof gaan niet samen

# Gewichtige redenen niet langer punt van discussie

Europa ligt weliswaar onder vuur, maar voor ambtenaren lijkt het erop dat het Hof van Justitie van de Europese Unie de belangen van zieke werknemers goed beschermt. Zo was er eerst de uitspraak die (zieke) werknemers een minimum aantal vakantie-uren toekende. Onlangs deed het Europese Hof van Justitie weer een uitspraak, waar jij als (zieke) ambtenaar, naar het oordeel van de juristen van de NCF, een aanspraak aan kunt ontlenen.

### Kern

Het uitgangspunt van deze uitspraak is, dat een werknemer die tijdens zijn jaarlijkse betaalde vakantie arbeidsongeschikt wordt, het recht heeft om op een later tijdstip vakantie te nemen voor de duur van zijn ziekte. Dit recht wordt toegekend ongeacht het tijdstip waarop de arbeidsongeschiktheid is ingetreden. Bepalingen waardoor een werknemer die arbeidsongeschikt wordt tijdens zijn vakantie geen recht heeft om deze met de periode van ziekte samenvallende vakantie op een later tijdstip te nemen, kunnen dus niet door beugel.

### Gewichtige redenen

Het Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR) stelt dat het de ambtenaar is toegestaan om als gevolg van ziekte terug te komen op het voornemen om vakantie op te nemen, dan wel het opnemen van vakantiedagen niet langer voort te zetten, tenzij *gewichtige redenen* van dienstbelang zich hier tegen verzetten. Er moet dan wel een doktersverklaring worden overgelegd waaruit blijkt dat er sprake was van ziekte of een ongeval. De uitspraak van het Hof van Justitie lijkt er echter op te

duiden dat er geen uitzonderingen mogelijk zijn op het later opnemen van vakantie als je gedurende je vakantie ziek wordt en dit aantoonbaar is. De huidige regelgeving lijkt dan ook aanpassing te behoeven. De beperking zoals die in het ARAR is vastgelegd met betrekking tot de *gewichtige redenen*, mag dus als gevolg van de uitspraak, niet meer worden toegepast. De Belastingdienst heeft zich nog niet uitgelaten over wat deze uitspraak voor de regelgeving betekent.

### Doel

Het Hof bevestigt in de uitspraak nogmaals wat het doel van het recht op jaarlijkse betaalde vakantie is; de werknemer in staat te stellen om uit te rusten en over een periode van ontspanning en vrije tijd te beschikken. Op die manier verschilt dit doel van het doel van het recht op ziekteverlof, dat de werknemer in staat stelt te herstellen van een ziekte die tot arbeidsongeschiktheid leidt. Gelet op het doel van het recht op jaarlijkse betaalde vakantie heeft het Hof al eerder geoordeeld dat een werknemer die arbeidsongeschikt is vóór het begin van een periode van jaarlijkse

betaalde vakantie, het recht heeft om deze vakantie te nemen op een ander tijdstip dan tijdens de periode van ziekteverlof. Het Hof zegt nog eens duidelijk dat een werknemer het recht heeft om zijn met een periode van ziekteverlof samenvallende jaarlijkse betaalde vakantie op een later tijdstip in hetzelfde jaar op te nemen, ongeacht het tijdstip waarop deze arbeidsongeschiktheid is ingetreden.

### Rechtstreeks beroep

Op uitspraken van het Hof kun je een rechtstreeks beroep doen. Heb je dus een geschil met jouw werkgever over het op een later moment opnemen van vakantie omdat je aantoonbaar ziek bent geworden of een ongeval hebt gehad tijdens jouw vakantie, dan kun je deze uitspraak aanhalen. Heb je hulp nodig bij zo'n geschil met de werkgever of heb je een ander arbeidsrechtelijk geschil, dan kun je terecht bij de individuele belangenbehartigers of de juristen van de NCF. Zij helpen je graag bij het oplossen van het probleem of als het nodig is, dan ontvang je professionele bijstand tijdens de juridische procedure.



Jacqueline  
Choufoer-van  
der Wel



Heb jij ook een  
uitgesproken mening?  
Mail deze dan naar  
redactie@ncf.ned.nl

## Uitgesproken

Beste Peter,

Bij deze neem ik ontslag als ambtenaar bij B/CAO. Ik begin mijn eigen IT-bedrijf.

De achterliggende reden is vrij eenvoudig. Ik ontvang soms prachtige woorden van dank. Niet persoonlijk hoor, gewoon via de Beeldkrant, van jou, van de staatssecretaris. Laatst nog voor de VIA, waarvoor ik nu een jaar aan de programmatuur sleutel. Maar ik koop er niets voor en de dank wordt overschreeuwd door laatzinnende taal. Politici die mij te duur vinden, en met te veel. Het dedain voor de ambtenaar. De Raad van State noemt onze zorg een luxeprobleem. Kamerleden die mijn rechtspositie maar helemaal willen afschaffen. Een nullijn die netto een minlijn is, alsof dat de economie iets helpt. Ik ben, plat gezegd, het gezeik zat. Over ambtenaren, en ook tussen ambtenaren. Want de kinnesinne tussen generaties, tussen conservatieve digibeten en iPaddende wereldverbeteraars, de argwaan tussen werkvloer en management, ook dat komt me de keel uit. Genoeg.

Ik snap dat je een gewaardeerd collega als ik niet graag kwijt raakt. Het goede nieuws is, ik ben morgen gewoon te huur. Door de Belastingdienst, de gemeente Amsterdam, provincies, de EU, roept u maar. Tegen marktconform uurtarief, dat spreekt. Ik blij als eigen baas en jij bent weer van een dure inefficiënte ambtenaar af. Een win-win situatie noem ik dat. Behalve IT-oplossingen lever ik ook andere inspirerende bijdragen. Ik ben heel flexibel daarin.

Nu zat ik als vrije jongen alvast creatief vooruit te denken. Met één vertrekkende ambtenaar schiet je natuurlijk geen fluit op. Daarom heb ik een strategisch partnership met een grote financiële instelling gesloten. Wij richten de onafhankelijke Stichting Nederlandse Belastingdienst op (SNB). Deze stichting gaat belastingen heffen en innen, zoals stichting Brein dat doet voor de entertainment-industrie of Lococensus en Tricijn, die geld binnenslepen voor de waterschappen. De SNB gaat het werk uitbesteden aan duizenden ZZPers. Driemaal raden waar we die vandaan gaan toveren? Juist! Die trekken we met wat bonusjes bij jouw dienst weg! Zo raak je in één klap van al je 29 duizend mensen af, terwijl de economie groeit als kool met al die nieuwe bedrijven. Omdat ook de stichting en onze ZZPers in de vrije markt werken moet je misschien 'de staats' alvast inlichten dat de rekening voor alle fiscale consultancy ook wat hoger zal worden.

Peter, denk je eens in. Geen gedoe meer aan je hoofd. Straks hoef jij als overheidsafslanktoppertje alleen nog even een paar afspraken te maken met ons. Een kader voor onze prestaties en wat we doen als we een miljardje meer scoren dan verwacht. Vaste prijzen voor onze onderaannemers. Geen kartelvorming hoor, wees gerust, we noemen het een mantelovereenkomst. En ik wil een covenant. Want al zijn we straks geen BOA meer, we willen natuurlijk wel fraudeurs kunnen arresteren. Gedonder over ambtelijke geheimhoudingsplichten wil ik ook niet. En natuurlijk moeten onze ZZPers op Schiphol wel een pistool hebben.

Een gouden business gloort! Stel je de marktwaarde van in beslag genomen wiet eens voor. Over enige tijd kunnen we opdrachten uit het buitenland aan. Griekenland: here we come! Eindelijk kunnen we af van het achterhaalde idee dat we niet winstgevend hoeven te zijn. Een BV'tje ligt dan voor de hand. Ook een mooi moment voor een deal met Facebook of Google over onze fiscale gegevensbank bedenk ik me nu. Roep dus al je medewerkers in actie. If you can't beat the barguers, start a bank!

Hartelijke groet,

Erik Kraan,  
directeur SNB i.o.



In gesprek met Ad Hamers

# ‘Regeren is vooruitkijken, zou je denken’

Hij is intelligent, controversieel, kritisch, actief, onvermoeibaar, non-conformistisch, Koninklijk onderscheiden én ‘buitenlander’. Daarnaast heeft hij een groot hart voor ‘de goede zaak’, zoals Mr. Ad Hamers zijn dagelijkse werk als belastinginspecteur omschrijft. Ik ontmoet de in België wonende Nederlandse belastinginspecteur in zijn werkkamer op de tweede verdieping van de zuidvleugel van het Belastingdienstkantoor in Tilburg. Diverse papieren liggen hoog opgestapeld op zijn bureau, de telefoon rinkelt continue en met grote regelmaat komen er collega’s zijn kamer binnenlopen om overleg te plegen over prangende fiscale kwesties. Ja, dat krijg je ervan als je veel taken en functies op je schouders neemt, maar dat is voor Ad geen probleem. Zó voelt hij zich juist helemaal in zijn element en zó ken ik hem. Eerst snel nog even een kopje thee voor hem halen, daarna kan het maximaal één uur durende ‘kruisverhoor’ achter een dichtgetrokken deur zijn aanvang nemen. De formele cautie hoef ik hem gelukkig niet mede te delen. Dat praat wat gemakkelijker.



Ad doet zijn werk met plezier.

## Schoolbanken

Ondanks het feit dat Ad al twee keer Meester in de Rechten is, neemt hij toch nog met regelmaat plaats in de schoolbanken. ‘Op dit moment ben ik bezig met mijn promotieonderzoek over de (fiscale) aanpak van beroepsdiscriminatie. Toen ik eind 2007 begon, was hier weinig over bekend. Nu kan je geen krant meer openslaan, of er staat wel iets over dit onderwerp in. De kennis die ik vergaar, kan ik mooi weer gebruiken bij mijn werkzaamheden voor de

Belastingdienst. Zo worden wij steeds handiger en slimmer. Ken je het gezegde: kennis maakt macht? Daar heb ik nog een leuke anekdote over. Een tiental jaren geleden heb ik samen met Gerard Weenink een boek geschreven over de fiscale procesvoering. Tijdens een hoorgesprek (bezwaarfase) twijfelde de adviseur van belastingplichtige hevig aan de juistheid van mijn beweringen over relevante beslis- en opschortingstermijnen. Ik pakte toen mijn boek uit mijn aktetas en liet hem het ter zake doende hoofdstuk lezen.

Vervolgens gaf de adviseur zijn onjuiste zienswijze toe en bood hij zijn welgemeende excuses aan. Hij had absoluut niet in de gaten dat ik de auteur van het boek was.'

### Procesvoering

Ad doet zijn werk met plezier en krijgt veel waardering voor zijn dagelijkse inzet. 'Collega's en adviseurs weten het; als ik een fiscale zaak ga uitprocederen, dan win ik bijna altijd. Toch moet je ook wel eens onbekend terrein verkennen. Zo ben ik jaren geleden gestart om de vermogensoverdrachten van criminelen aan hun 'naasten' belastbaar te krijgen. Ik procedeerde toen in een zaak waarin een beruchte en geduchte crimineel grote sommen geld overmaakte naar zijn vriendin. Zowel voor het Hof als voor de Rechtbank haalde ik toentertijd bakzeil. Tegenwoordig is de mening van zowel de Rechtbank als van het Hof veranderd. In een soortgelijke zaak is onlangs beslist, dat een dergelijke vermogensovergang belastbaar is bij de ontvanger als hij of zij geen nadere vastleggingen kan overleggen. Het is volgens de rechters ongebruikelijk dat er grote sommen geld, zonder valide tegenprestatie of nadere vastlegging, zomaar worden overgedragen. Een bijkomend voordeel van het verkennen van nieuwe terreinen, is dat dit merkbaar respect afdwingt bij de rechterlijke macht. Ik ben trouwens ook nog een tijdje plaatsvervangend griffier geweest bij het Gerechtshof Den Bosch. Dit om te kunnen beoordelen of het rechterlijke vak mij zou bevallen; een kijkje in de keuken dus.'

### De vloek van de Toekan

Dat Ad graag in keukens kijkt, illustreert hij aan de hand van het volgende. 'In 1996 wonnen de kantoren Tilburg en Den Bosch de Impulsprijs; een belangrijke en aansprekende 'Belastingdienstprijs'. Ik had toen samen met enkele R&S-taxateurs, het zogenaamd 'Vinex-project' opgezet en uitgevoerd. Veel boeren staakten in die tijd wegens gebrek aan opvolging hun onderneming en probeerden hun landbouwgrond, met hulp van een duurbetaalde adviseur, belastingvrij te transformeren tot (woning) bouwgrond (bestemmingswijzigingswinst). Kantoor Tilburg ontving toen dankzij mijn idee en inzet, een geldprijs van 50.000 gulden. De dienstleiding bood daarnaast alle medewerkers van kantoor Tilburg een volledig verzorgd gratis dagje uit aan. We zijn toen op een zonnige dag in een aantal touringcars naar Rotterdam (rondvaart) en Volendam (wandeling en lunch) gereden. Daarna mochten we na veel fileleed in Motel Gilze Rijen aanschuiven voor een zeer karig en teleurstellend koud buffet. Nog altijd staat deze gebeurtenis bij ons bekend als 'de vloek van de Toekan'.'

**“ Ik denk met veel plezier terug aan mijn Koninklijke onderscheiding. ”**

### Onderscheiding

Waar ik met meer plezier aan terugdenk, is de uitreiking van mijn Koninklijke onderscheiding. Vorig jaar heb ik, namens koningin Beatrix, uit handen van de burgemeester

van Tilburg de versierselen en oorkonde gekregen. Hieruit bleek dat ik was benoemd tot lid in de Orde van Oranje Nassau. Deze eer was mij gegund vanwege het feit dat ik reeds 25 jaar lang voorzitter en bestuurslid ben van een hengelsportvereniging. Tevens waren mijn werkzaamheden bij de Belastingdienst in ogenschouw genomen. Mijn dank is groot aan iedereen die deze mijlpaal mogelijk hebben gemaakt.'

**“ Wacht daar niet mee totdat je gepensioneerd bent, maar pak het nu ”**

### Pak het nu

'In mijn vrije tijd ga ik graag met mijn vrouw op vakantie. Soms koppelen we de caravan achter de Mercedes en rijden we naar een camping in Nederland, Oostenrijk of Kroatië. Maar, de échte meerweekse reizen voeren ons per vliegtuig naar bijvoorbeeld Thailand, Indonesië of Costa Rica. Wij zijn dol op het warmere klimaat, overweldigende natuur én vreemde culturen. Daarnaast beseft ik goed dat je met je voeten op aarde moet blijven staan en moet genieten van het huidige leven. Wacht daar niet mee totdat je gepensioneerd bent, maar pak het nu. Overigens zijn we van plan om na mijn pensionering jaarlijks enkele maanden te gaan overwinteren in warmere oorden. We hebben het nu zo gepland dat we over vier jaar op ons zestigste kunnen stoppen met werken. Eerst 2 jaar levensloop en daarna vanaf 62 jaar met vervroegd pensioen. Het is echter wel afwachten of de pensioenleeftijd niet verder opgetrokken gaat worden. Los van deze planning heb ik de laatste tijd het idee opgevat om vanaf mijn 58e jaar elk jaar mijn werkweek met 4 uur te gaan verminderen. Op die manier kun je langzaam afbouwen en val je niet meteen in een zwart gat. Uiteraard is ook de situatie op mijn werk en mijn werkbeleving op dat moment van groot belang.'

### Vooruitzien

Ad heeft zo zijn eigen visie op het langduriger inzetten van werknemers. 'Om de oudere werknemer zinvol aan het werk te houden, moet de werkgever hun werk en werkomstandigheden gaan verbeteren. Dat wordt nu nog wel eens vergeten. Het lijkt mij een goed idee om oudere werknemers, stel vanaf 60 jaar, een afspraak te laten maken met hun werkgever om een bepaald aantal uren per jaar of half jaar te gaan werken en ze daarbij de vrijheid te geven om zelf hun werktijd over die periode in te vullen. Op die manier maak je het voor de oudere werknemer aantrekkelijker om langer door te blijven werken. Daarbij komt ook nog eens het volgende om de hoek kijken. Binnen vijf tot tien jaar zijn veel ervaren collega's vertrokken en daarmee vertrekt er ook veel kennis en ervaring uit onze dienst. Ik vind het vreemd dat onze baas van overheidswege wordt gedwongen om aan de ene kant de oudere werknemer langer in dienst te houden, terwijl er aan de andere kant uitstroombevorderende maatregelen worden opgesteld. Regeren is vooruitkijken, zou je denken.'



Frank Verweij

## NCF is akkoord met het nieuwe Sociaal Beleid Rijk

# De kernpunten

Meer info?  
Ga naar  
[rijksvakbonden.nl](http://rijksvakbonden.nl)

De afgelopen maanden hebben de vakbonden met het ministerie van Binnenlandse Zaken onderhandeld over een nieuw Sociaal Beleid Rijk. Het resultaat van deze onderhandelingen is eerst uitgebreid besproken met de kaderleden. Op basis daarvan hebben wij jullie gevraagd om jullie mening te geven via een digitale enquête. Het resultaat van deze enquête was duidelijk: jullie zijn het met de kaderleden en onderhandelaars eens. Samen vinden wij dit een beter beleid dan de huidige bepalingen in het Algemene Rijksambtenarenreglement (ARAR).



De AC Rijksvakbonden hebben dan ook aan hun onderhandelaars Marianne Wendt en Peter Wulms het mandaat meegegeven om dit in te brengen in het overleg. Hiermee was wat ons betreft de weg vrij om te komen tot een definitief nieuw Sociaal Beleid Rijk. Op 9 juli hebben we BZK hiervan in kennis gesteld. Minister Spies was duidelijk nog niet zover en wilde nog geen besluit nemen. Wij willen dan ook zo snel mogelijk weer met haar rond de tafel gaan zitten om duidelijkheid te krijgen. Dat zal waarschijnlijk nog voor de Tweede Kamerverkiezingen gaan gebeuren.

### Akkoord

*Waarom is de NCF akkoord met dit nieuwe Sociaal Beleid Rijk?*

Wij zijn blij met de werkzekerheidsgarantie die het SBR biedt. Na een bekrachtiging van minister Spies, kan er geen enkele ambtenaar meer worden ontslagen als gevolg van een organisatieverandering. De werking van het SBR zorgt er namelijk voor dat het begrip 'reorganisatieontslag' volledig wordt geschrapt uit het ARAR. Dat betekent dat, ongeacht wat een nieuw kabinet na de komende verkiezingen in september ook zal verzinnen aan extra bezuinigingen of andere plannen, de rijksambtenaren hun (vervangend) werk behouden. Om dit te kunnen realiseren, zijn er in het nieuwe SBR een aantal maatregelen afgesproken die er voor zorgen dat iedereen die bij een organisatieverandering betrokken raakt, vervangend werk krijgt aangeboden. De spelregels:

- Je kunt niet meer als gevolg van een reorganisatie worden ontslagen. Dat betekent dat als je meewerkt aan het vinden van een andere functie en er geen reorganisatieontslag meer zal volgen als je geen andere functie vindt.
- Het wordt mogelijk om medewerkers na 12 maanden over te plaatsen naar een werkplek buiten de eigen dienst, maar binnen de overheid (dus bij een bij het ABP aangesloten organisatie). Dit is met name van belang voor medewerkers waar geen functie meer voor is binnen de eigen dienst. Uiteraard vindt de overplaatsing plaats met behoud van salaris.
- Het wordt mogelijk dat medewerkers, afhankelijk van het aantal dienstjaren, de periode waarin gezocht wordt naar ander werk, inruilen voor tijd of geld. Hiermee kunnen zij gemakkelijker de keuze maken om de dienst te verlaten. Dit bevordert de uitstroom, waardoor er meer functies vrijkomen voor andere medewerkers om deze functies in te vullen.



Marianne Wendt en Peter Wulms, de onderhandelaars, hebben met de werkgever alleen afspraken gemaakt over het SBR. Alle arbeidsvoorwaarden en overige rechtspositionele regelingen worden overeengekomen in een cao. Over een nieuwe cao hebben we met de werkgever nog geen afspraken kunnen maken. De huidige arbeidsvoorwaarden en rechtspositie blijven dus ongewijzigd. Dat geldt ook voor de PAS-regeling.

### Het Van-Werk-Naar-Werk-plan

Organisatieveranderingen zullen in de toekomst gewoon doorgang vinden. In het SBR is afgesproken dat je dan samen met een deskundige een Van-Werk-Naar-Werk-plan gaat opmaken. Dat betekent dat je samen met hem of haar gaat vastleggen wat jouw arbeidscompetenties zijn. In dit plan schetsen jullie tevens de reële arbeidsbeschikbaarheidsmogelijkheid van werk binnen de eigen rijksdienst en na 12 maanden ook buiten de rijksdienst. In dit plan worden ook de acties benoemd die nodig zijn om tot totaal ander werk te komen. Daarnaast krijg je inzicht in de voorzieningen en faciliteiten die nodig zijn om jou daarbij krachtig te kunnen ondersteunen.

Een organisatieverandering begint met een globaal idee hoe de organisatie veranderd moet worden: een houtskoolschets. Zonder extra maatregelen zijn door deze organisatieverandering meer medewerkers dan functies beschikbaar. In deze 'vrijwillige' fase zul je dus vooral voor de keuze worden gesteld om al dan niet het VWNW-plan te volgen. Kies je ervoor om vrijwillig het plan uit te voeren, dan ontvang je alle voorzieningen die daarbij horen. Je hebt echter ook de keus om het plan niet uit te voeren. Je hebt dan geen enkel recht op de voorzieningen in het plan. Let op: De voorzieningen gelden alleen als je bent aangewezen als Van-Werk-Naar-Werk-kandidaat of

als je valt onder de remplacantenregeling. De voorzieningen bestaan onder andere uit het (afbouwend) compenseren van reistijd en reiskosten als de reistijd met meer dan 15 minuten voor een enkele reis toeneemt, een stimuleringspremie als je de Rijksoverheid verlaat (hoogte is afhankelijk van het aantal dienstjaren) of een salarisgarantie. In het Van-Werk-Naar-Werk plan kunnen ook studiefaciliteiten worden overeengekomen als deze nodig blijken te zijn.

### Verdere consequenties

Als het aantal functies binnen een functiegroep gaat verminderen, dan wordt er volgens de spelregels van het nieuwe SBR geen gebruik meer gemaakt van het anciënniteitsbeginsel (LIFO). Volgens dit principe verliest de medewerker met de minste dienstjaren als eerste zijn functie. Het anciënniteitsbeginsel wordt in het nieuwe SBR vervangen door het afspiegelingsbeginsel, waarin per leeftijdsgroep de medewerker met de minste dienstjaren zijn functie verliest. In de praktijk kan dit betekenen dat (deels) een andere groep medewerkers op zoek moet gaan naar vervangend werk. Blijkt dat er ten gevolge van een organisatieverandering het niet lukt om het aantal medewerkers en functies overeen te laten komen, dan zal er worden overgegaan naar een volgende fase: de verplichte VWNW-fase. Hierin worden de medewerkers aangewezen op basis van het afspiegelingsbeginsel. Als je bent aangewezen, dan krijg je verplicht te maken met het VWNW-plan. Als je dit plan volgt, dan krijg je alle faciliteiten die nodig zijn om je naar ander werk te begeleiden. Je bent echter ook verplicht om ander werk te accepteren als je dit wordt aangeboden.

Een uitgebreide ledenbrief over de resultaten van de enquête en de stand van zaken over het Sociaal Beleid Rijk verschijnt ná de zomer.



# Enkele veelgestelde vragen over het nieuw Sociaal Beleid Rijk

Voor de volledige FAQ-lijst kijk je op [rijksvakbonden.nl](http://rijksvakbonden.nl)

## **Kun je echt niet meer ontslagen worden als gevolg van een reorganisatie?**

Ja, reorganisatieontslag kan geen reden meer zijn om een dienstverband te beëindigen. In het ARAR is nu in artikel 96 het reorganisatieontslag geregeld. Hoewel de werkgever de plicht heeft je tenminste één passende functie aan te bieden, word je als dat niet is gelukt, na de HPK-periode van 18 maanden ontslagen. In het SBR is dat niet meer mogelijk. Daar wordt net zo lang gezocht tot er een passende functie is gevonden binnen het nieuwe plaatsingsbereik. Mocht dat echt niet lukken, dan wordt een passende oplossing gezocht waarvoor advies wordt ingewonnen bij een interdepartementale commissie. Bij een passende oplossing kun je in dat stadium ook denken aan een ontslag met wederzijds goedvinden. Reorganisatieontslag zal dus uit het ARAR geschrapt worden.

## **Kan er nu niemand meer ontslagen worden?**

Er kunnen nog steeds ontslagen vallen, maar er kan géén reorganisatieontslag meer plaatsvinden. Echter, als een verplichte VWNW-kandidaat niet meewerkt en bijvoorbeeld een 'passende functie' weigert, dan kan er bijvoorbeeld strafontslag volgen. Dit is overigens nu ook al van toepassing. Ook is een zogenaamd 'open ontslag' mogelijk als medewerker en werkgever met wederzijds goedvinden besluiten om een einde aan het dienstverband te maken.

## **Wat is de looptijd van dit Sociaal Beleid?**

Eén van de grote voordelen van het SBR is dat het structureel wordt opgenomen in het ARAR. Dit sociaal beleid loopt dus nooit meer af, tenzij partijen daar samen afspraken over maken. De enige afspraak die niet

structureel is, is de invulling van de individuele keuzemogelijkheid. Deze voorziening maakt het mogelijk om je aanspraken in te ruilen voor buitengewoon verlof of een stimuleringspremie. Deze voorziening is structureel, maar de wijze waarop de aanspraken worden berekend geldt tot 1 januari 2016. Daarna maken we nieuwe afspraken over de invulling.

## **Bestaat de remplaçantenregeling nog?**

Ja, ook het SBR kent een remplaçantenregeling. We trekken alles uit de kast om ervoor te zorgen dat medewerkers die hun functie verliezen weer werk vinden. Daar hoort ook bij dat iemand die plaats wil maken voor iemand die zijn functie verliest, in aanmerking komt voor alle mogelijkheden van het SBR. Dit noemen we de remplaçantenregeling. Er zijn verder geen detailafspraken gemaakt onder welke nadere voorwaarden een medewerker remplaçant kan worden.

## **Wat is het VWNW onderzoek?**

Als binnen jouw functiegroep functies gaan verdwijnen, moet je een VWNW-onderzoek doen. Hiermee kun je jouw wensen en ontwikkelingsmogelijkheden in kaart brengen en zien welke mogelijkheden er zijn voor werk binnen en buiten het Rijk. Je krijgt daar uiteraard professionele hulp bij. Deze ondersteuning is onafhankelijk, dus staat los van jouw leidinggevende. De uitkomst van het onderzoek is en blijft van jou. Wil je er niets mee doen, dan is dat ook goed. Dat is anders als je daadwerkelijk overtollig wordt, dan ben je verplicht er wat mee te doen. Omdat de uitkomst van het onderzoek de basis is voor het VWNW-plan, is het belangrijk dat de kwaliteit goed is. Daarom kun je als je dat wilt, een second opinion aanvragen.

### **Wat is het VWNW-plan?**

Op basis van de uitkomst van het VWNW-onderzoek kun je een plan opstellen. Dit is een realistisch VWNW-plan, opgesteld door jou en jouw leidinggevende onder professionele begeleiding. Uit dit plan blijkt welke traject-begeleiding nodig is, of en zo ja, welk opleidingstraject nodig is en of het verrichten van tijdelijk ander werk wenselijk is. Ook over het zoekbereik, de periode van VWNW-begeleiding en voorzieningen kunnen afspraken worden gemaakt. Het is de bedoeling dat het plan helemaal op jouw maat is gemaakt, zodat de kans op succes bij het vinden van ander werk zo groot mogelijk is. Kun je met je leidinggevende en de professionele begeleiding niet tot overeenstemming komen over de voorzieningen in het plan, dan kun je dit aan de interdepartementale commissie voorleggen. De commissie doet een zwaarwegende uitspraak die de werkgever niet zomaar naast zich neer kan leggen.

### **Wat is een VWNW-kandidaat?**

Dit is een rijksambtenaar die in de vrijwillige VWNW-fase na het VWNW-onderzoek het VWNW-plan uitvoert. In de verplichte VWNW-fase is de VWNW-kandidaat de rijksambtenaar die overtollig is geworden omdat zijn functie is vervallen of omdat hij niet mee kan naar zijn eigen functie omdat die over een aanmerkelijke afstand is verplaatst.

### **Wat is het verschil tussen de vrijwillige VWNW-fase en de verplichte fase?**

In de vrijwillige fase is duidelijk dat er functies gaan verdwijnen of dat er een standplaatswijziging gaat plaatsvinden. Het is echter nog niet zo ver, zodat er nog veel aan kan worden gedaan om overtolligheid te voorkomen. De medewerkers in de functiegroepen waar overtolligheid gaat ontstaan of waar de standplaatswijziging plaatsvindt, moeten het VWNW-onderzoek doen. Hiermee krijgen zij inzicht in hun kansen en mogelijkheden. Ze mogen zelf kiezen of ze daarna het VWNW-plan uitvoeren. Als ze dat plan willen uitvoeren, dan worden ze vrijwillig VWNW-kandidaat en hebben ze recht op de VWNW-voorzieningen. In de verplichte fase zijn de functies daadwerkelijk vervallen of vindt de standplaatswijziging plaats. Daarmee is er geen vrije keuze meer en word je verplicht VWNW-kandidaat. In bijna alle gevallen moet aan de verplichte fase een vrijwillige fase vooraf zijn gegaan. De betrokken ambtenaren hebben in dat geval het VWNW-onderzoek al gedaan en waren wellicht al vrijwillig VWNW-kandidaat.

### **Hebben vrijwillige VWNW-kandidaten dezelfde rechten en plichten als verplichte VWNW-kandidaten?**

Nee, er zijn een paar verschillen. De vrijwillige VWNW-kandidaat heeft geen voorrangrecht bij vacatures in de Rijkssector, de verplichte kandidaat wel. Verder mag de vrijwillige kandidaat maximaal drie keer een aangeboden passende functie weigeren. Drie keer weigeren heeft dan tot gevolg dat de status van VWNW-kandidaat vervalt en daarmee ook het recht op VWNW-voorzieningen. De verplichte kandidaat kan een aangeboden passende functie niet weigeren. Wanneer hij dat toch doet, kan dat leiden tot strafontslag. Daarnaast leidt het niet vinden van een

passende functie na de VWNW-periode voor een vrijwillige kandidaat tot verlies van de status van VWNW-kandidaat en blijft deze aan de slag in zijn huidige functie, terwijl met de verplichte kandidaat een vervolgtraject wordt afgesproken.

### **Kan ik gebruik maken van de individuele keuzemogelijkheid/stimuleringspremie?**

Ja, als je bent aangewezen als VWNW-kandidaat. Alle VWNW-kandidaten, zowel vrijwillig als verplicht, hebben recht op de ruilmogelijkheid (buitengewoon verlof met behoud van salaris of een stimuleringspremie in plaats van VWNW-begeleiding). Deze voorziening kan ook worden toegekend aan remplaçanten als daarmee de plaatsing van een VWNW-kandidaat gerealiseerd wordt. De hoogte is afhankelijk van het aantal dienstjaren en het aantal resterende maanden VWNW-begeleiding. Er is één uitzondering: in het geval dat er sprake is van een vrijwillige fase vanwege het enkele feit van standplaatswijziging - dus zonder krimp in een of meer functiegroepen - bestaat er geen aanspraak op de individuele keuzemogelijkheid.

### **Zijn er nog andere voorzieningen?**

Het SBR biedt een aantal voorzieningen. Het gaat dan bijvoorbeeld om een proportionele diensttijdgratificatie bij ontslag, vergoeding van pensiekosten bij verhuizing, de mogelijkheid om flexibel te werken en ontheffing van terugbetalingsverplichtingen. Sommige van deze voorzieningen zijn alleen voor VWNW-kandidaten, andere kunnen ook worden gebruikt door iemand die het VWNW-onderzoek heeft gedaan.



### Wanneer moet ik een functie buiten de sector Rijk accepteren?

Er zijn twee situaties denkbaar. De eerste is dat je al meer dan 12 maanden verplicht VWNW-kandidaat bent en je nog niets hebt gevonden binnen het Rijk. Dan start de periode waarin een functie bij een organisatie die bij het ABP is aangesloten, passend is. Daar kun je dus op worden geplaatst zonder dat je deze functie mag weigeren. Een vrijwillig VWNW-kandidaat heeft wel het recht (maximaal drie keer) om zo'n functie te weigeren. Je kunt daarom het risico beperken om buiten de rijkssector geplaatst te worden, door in de vrijwillige fase al het plan te gaan volgen. Je hebt dan veel langer de tijd om een functie binnen het rijk te vinden; namelijk de hele periode in de vrijwillige fase en 1 jaar in de verplichte fase. Dat is al snel twee jaar bij elkaar. De andere situatie geldt als er sprake is van outsourcing. Hierover lees je zo meteen meer.

### Geldt de vrijwillige fase ook bij standplaatswijzigingen?

Ja. Het moet dan wel gaan om een verplaatsing van de werklocatie over een afstand van meer dan een half uur. Als de functie wordt verplaatst, bijvoorbeeld bij de sluiting van een kantoor, dan gaat de vrijwillige VWNW-fase lopen. Je kunt dan gebruik maken van de voorzieningen met uitzondering van de individuele keuzemogelijkheid (de stimuleringspremie of verlof). Medewerkers die besluiten om met het werk mee te gaan, komen in aanmerking voor VWNW-voorzieningen, zoals de compensatie reistijd/reiskosten (afbouw in 5 jaar). Medewerkers die bij standplaatswijzigingen besluiten om niet met het werk mee te gaan vanwege de toegenomen reistijd, krijgen het VWNW-onderzoek en VWNW-plan om zodoende naar ander werk te zoeken.

### Waarom moet ik het werk bij outsourcing in beginsel volgen?

De bonden zijn altijd van mening geweest dat je functie vervalt als het werk wordt uitbesteed. In dat geval werd je herplaatsingskandidaat. De werkgever vindt echter dat je het werk moet volgen omdat dat passend werk is. In het

SBR kennen we geen herplaatsingskandidaten meer. Alles is erop gericht om werk te vinden, als het echt niet anders kan, ook buiten het Rijk. Vanuit dat oogpunt zijn wij met de werkgever een variant overeengekomen waarbij het uitgangspunt is dat je bij outsourcing het werk volgt, tenzij je ervoor kiest dat niet te doen. Je wordt dan VWNW-kandidaat met één belangrijk verschil ten opzichte van andere VWNW-kandidaten: heb je na 12 maanden (bij outsourcing naar een ABP-organisatie) of 18 maanden (bij outsourcing naar de markt) nog steeds geen nieuwe functie, dan volgt er ontslag. De keuze om niet mee te gaan met outsourcing moet je dus niet lichtvaardig maken. Wij spreken in zo'n situatie altijd een goed sociaal plan af, zodat je zo'n overstap makkelijker kunt maken.

### Als ik ervoor kies niet mee te gaan bij outsourcing en uiteindelijk toch ontslagen word, ben ik dan verwijtbaar werkloos?

Nee. Het is de werkgever die overgaat tot eervol ontslag. Daarmee heb je dus recht op een WW-uitkering en een BWW-uitkering als je aan de normale voorwaarden voldoet.

### Wie wordt aangewezen als verplicht VWNW-kandidaat?

In het SBR geldt niet meer het LIFO-principe, maar het UWV-principe van afspiegeling per leeftijdscategorie (LIFO binnen leeftijdscategorieën). Er komen leeftijdscategorieën van 10 jaren beginnende bij 15 jaar. Binnen elke leeftijdscategorie wordt gekeken naar het aantal dienstjaren waarbij overigens wel gelet wordt op uiteindelijk de leeftijdsopbouw voor de reorganisatie gelijk is aan de leeftijdsopbouw na de reorganisatie. Vakbonden zijn hiermee akkoord gegaan omdat reorganisatieontslag is komen te vervallen.

### Wat gebeurt er als je wordt geplaatst op een functie die maximaal 2 salarisschalen lager ligt dan je oude functie?

Je hebt in dat geval recht op nog 2 jaar VWNW-begeleiding, gericht op het vinden van een functie op het oorspronkelijke niveau.







| Afkorting | Betekenis                                   | Uitleg   |
|-----------|---|--|
| ARAR      | Algemeen Rijksambtenarenreglement           | Beschrijft de rechtspositie van rijksambtenaren. Het stelt regels waar het gaat om aanstelling, salaris, vakantie en verlof, medezeggenschap, ontslag en dergelijke. |
| HPK       | Herplaatsingskandidaat                      | Indien het werk van een ambtenaar vervalt wordt hij herplaatsingskandidaat en moet hij op zoek naar ander werk.  |
| SBR       | Sociaal Beleid Rijk                         | Beleid waarin rechten en plichten staan voor ambtenaren die ergens anders moeten gaan werken of ander werk moeten doen als gevolg van een organisatieverandering.    |
| VWNW      | Van Werk Naar Werk                          | Hetzelfde als Sociaal Beleid Rijk.   |
| ABP       | Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds           | Het pensioenfonds voor overheid en onderwijs.  |
| WW        | Werkloosheidswet                            | Een wettelijke uitkering waar een medewerker recht op heeft na ontslag.  |
| BWW       | Bovenwettelijke werkloosheidswet            | De wettelijke werkloosheidsuitkering wordt in hoogte en in duur aangevuld door de werkgever.   |
| LIFO      | Last In First Out                           | Indien er meer medewerkers dan functies zijn dan moet de medewerker met de minste dienstjaren als eerste op zoek naar ander werk.                                    |
| UWV       | Uitkeringsinstituut Werknemersverzekeringen | Instantie die de werkloosheidsuitkering en arbeidsongeschiktheidsuitkering uitvoert.   |

## Interview met Corrie Benschop

# ‘Belastingdienst moet niet zo moeilijk doen’

Twintig jaar werkte zij bij de Sociale Dienst. Nu is ze alweer drie jaar sociaal raadvrouw. Een sterk ontwikkeld rechtvaardigheidsgevoel drijft haar mensen te helpen die door de mangel van instanties platgedrukt dreigen te worden. De Belastingdienst is zo’n instantie. Corrie Benschop: ‘Veel belastingambtenaren hebben moeite zich te verplaatsen in de positie van de klant.’



Corrie Benschop

Corrie Benschop somt de problemen op van een mevrouw die vanmorgen op haar spreekuur kwam. ‘Zij heeft een verblijfsvergunning, spreekt niet zo goed Nederlands, heeft een partner en drie kinderen, waarvan er één het syndroom van Down heeft en een ander ADHD. De man en de vrouw gaan uit elkaar, maar zij moet dan ergens anders gaan wonen. De zorgverzekering accepteert hen niet omdat er iets niet zou kloppen met de registratie bij de gemeente en de Integratie en Naturalisatiedienst (IND).’ Volgens de sociaal raadvrouw is er vaak sprake van een probleem tussen instanties. Zij doen dan met de registratie van de persoonlijke gegevens iets niet goed. ‘In dit geval is er een verkeerde geboortedatum opgenomen in de Gemeentelijke Basisadministratie (GBA). Hierdoor heeft de IND de verkeerde datum overgenomen. Dit heeft er toe geleid dat de zorgverzekering niet gestart kan worden. Ja, als deze drie instanties hun administratie niet op orde hebben ontstaan er natuurlijk problemen en daar is de klant nu de dupe van. En zie dat maar eens op te lossen.’

### Negatieve spiraal

Corrie Benschop legt uit hoe zij deze zaak aanpakt. Zij zoekt hulp bij VluchtelingenWerk, onder meer voor het

gehandicapte kind. Ze boort haar contacten aan bij de zorgverzekeraar, om de mevrouw toch als klant geaccepteerd te krijgen. En bij de woningstichting onderzoekt ze de mogelijkheden om tijdelijk woonruimte te huren. ‘Tja, en als er iets niet klopt met de gegevens in de Gemeentelijke Basisadministratie en de pasjes van de IND, dan zegt de dienst Toeslagen van de Belastingdienst ook: stop en niet verder. Dan is de kans groot dat de toeslagen worden stopgezet. En dat kan eigenlijk niet want iemand met een minimuminkomen is juist afhankelijk van die toeslagen. Zonder zorgtoeslag kan de zorgverzekering niet betaald worden en zonder huurtoeslag kan je de huur niet betalen. Zodoende ontstaat er echt een groot probleem, maar regels zijn regels en Toeslagen kan ook niet anders.’ Met een zucht: ‘Dit is zo’n situatie waarin je tevoren al ziet aankomen dat de mensen in een negatieve spiraal terecht komen.’

### Koploper in moeilijk doen

We spreken elkaar in het maandagmorgentrouwkamertje in het gemeentehuis in Zwijndrecht. Het is dinsdagmiddag zodat we er zeker van zijn hier niet gestoord te zullen worden. Corrie Benschop, uit Hendrik Ido Ambacht, vormt met nog drie personen het team Sociaal Raadslieden van de gemeente Drechtsteden. Sociaal Raadslieden werken zelfstandig en zijn onafhankelijk van de gemeente waar zij gevestigd zijn. Zij leggen wel verantwoording af aan de politiek, de gemeenteraad. Zij bemiddelen, helpen met het opstellen van bezwaar- en beroepschriften en dienen, zo nodig, ook klachten in. De sociaal raadslieden hebben niet alleen veel te maken met instanties, zoals de gemeentelijke sociale dienst, de UWV, de Belastingdienst, nutsbedrijven zoals gas, water en elektra, maar ook met schuldeisers en werkgevers.

Corrie Benschop haalt veel voldoening uit haar werk. Haar rol als bemiddelaar tussen de klant en de instanties, bevalt haar goed. ‘Natuurlijk is het fijn om mensen te helpen, maar het is niet zo dat ik alleen daardoor gedreven wordt. Dat klinkt me wat te zweverig hoor, en zo ben ik ook niet. Nee, het is echt mijn gevoel voor rechtvaardigheid. Kijk, als je nooit met instanties te maken hebt gehad, is het zó logisch dat je niet weet waar je moet beginnen. Ja, en de Belastingdienst is, door al die moeilijke brieven die ze sturen, daar gewoon een koploper van.’

### Onbegrijpelijke terugvordering

Corrie Benschop vertelt het verhaal van een andere mevrouw die van de Belastingdienst in één week een dozijn brieven ontving over de kinderopvangtoeslag. ‘Voor deze mevrouw,

*'Juist', sprak Dorknoper. 'Uw belastingafhandeling is geproblematiseerd door het terugkoppelen van de ambtenaartoelagen. Dat heeft tot chaotisering geleid, zodat we nu in een beslissingsmoment geraakt zijn.'*

Ambtenaar eerste klasse Dorknoper is een stripfiguur uit de Nederlandse stripreeks Tom Poes, ook bekend als de Bommelsaga, geschreven en getekend door Marten Toonder. Volgens van Dale is dorknoper een saai, strenge, naar de letter van de wet handelende (belasting)ambtenaar.

die aan het inburgeren is en een cursus Nederlandse taal volgt, zijn die brieven, met koppen als beschikking, voorlopige aanslag, herziening voorlopige aanslag, terugvordering, uitspraak op bezwaar, veel te moeilijk. De gemiddelde Nederlander zou daar overigens ook veel moeite mee hebben.' De zaak draait om onterecht ontvangen kinderopvangtoeslag, althans, volgens de Belastingdienst, die een terugvordering over vier jaar heeft opgelegd tot een bedrag van € 40.000. De mevrouw heeft een echtgenoot die nog in Irak woont omdat hij in dat land, uit een eerder huwelijk, ook nog drie minderjarige dochters heeft voor wie hij moet zorgen. De Belastingdienst vindt dat de mevrouw geen recht heeft op kinderopvangtoeslag omdat ze gehuwd is en de partner buiten de EU woont. 'Dit standpunt is onbegrijpelijk,' vindt Corrie Benschop. 'Die mevrouw ontvangt namelijk van de sociale dienst een alleenstaande ouderuitkering en, nota bene volgens de Belastingdienst zelf, komt zij in aanmerking voor de alleenstaande ouderkorting.' Verontwaardigd klinkt het: 'Dus beide diensten erkennen dat ze alleenstaande ouder is en dat ze kinderopvang nodig heeft om te voldoen aan de verplichtingen voor de uitkering, onder andere de taallessen volgen, maar toch moet ze even € 40.000 terugbetalen. Ik denk: dit kan toch niet juist zijn, we gaan bezwaar aantekenen.'

### Gewoon terugbetalen

De Belastingdienst wijst het bezwaar af, zonder hoorzitting. Na een boos telefoontje van de sociaal raadvrouw komt er later toch een hoorzitting. Uiteindelijk komt de uitspraak: ongegrond. 'Het geld wordt gewoon teruggevorderd. Nou, ik snap er nog steeds niks van. Wél een alleenstaande ouderkorting en wél een alleenstaande ouderuitkering, maar voor de kinderopvangtoeslag is zij géén alleenstaande ouder. Dit is toch niet logisch!' Ook de belastingrechter gaf de mevrouw ongelijk. Haar beroepschrift werd afgewezen. Plotseling kwam er ook goed nieuws. 'De Belastingdienst besloot om twee jaren op negatief te stellen. Toch bleef er nog € 14.000 over en dat bedrag moet gewoon worden terugbetaald. Nou, daar zit die mevrouw dan.' Corrie Benschop heeft voor deze mevrouw inmiddels een verzoek tot kwijtschelding gedaan. 'Ik vind het nog steeds onterecht dat ze dat moet terugbetalen. Het kromme is namelijk dat zij daadwerkelijk van de kinderopvang gebruik heeft gemaakt en het geld van die toeslag heeft gebruikt waarvoor die bedoeld is. Zij heeft er dus niet iets anders mee gedaan, anders zou ik ook zeggen, wie zijn gat brandt moet maar op de blaren zitten!'

### Ergernis

Waar Corrie Benschop zich aan ergert zijn de talloze, en vaak onleesbare, brieven van de Belastingdienst. 'Mijn cliënte

heeft inmiddels zo'n twintig brieven over die zaak ontvangen. En stuk voor stuk zijn ze allemaal veel te ingewikkeld. Dat maakt het behandelen van zo'n zaak heel erg moeilijk. De ambtenaren van de Belastingdienst moeten niet zo in vaktaal praten en zich niet zo formeel opstellen. Het lijkt wel of zij het vanzelfsprekend vinden om vaktermen te gebruiken en dat vind ik jammer. Het zou allemaal best wel wat eenvoudiger kunnen.' Ook vindt ze dat de Belastingdienst wat meer 'gebundeld' zou kunnen werken. 'Zodat je niet voor het ene in Enschede moet zijn en voor het andere in Heerlen, Utrecht of Groningen. En soms, kom je uiteindelijk toch gewoon weer in je regiokantoor terecht!'

De vaak blije en opgeluchte gezichten geven haar een goed gevoel. 'Ik ben blij dat ik echt wel eens het verschil kan maken voor mensen die denken: wat overkomt me nou? Maar als ik merk dat mensen, die best voor zichzelf kunnen zorgen, mij voor hun karretje willen spannen, dan haak ik af.'

### Bureau Sociaal Raadslieden

Sociaal raadslieden geven informatie en advies op een breed sociaal juridisch terrein. De nadruk ligt op dienstverlening aan de meest kwetsbare burgers. Dat zijn vooral mensen met weinig opleiding, een laag inkomen en weinig zelfredzaamheid. De sociaal-juridische dienstverlening bestaat uit informatie en advies en concrete dienstverlening, zoals hulp bij het schrijven van brieven en bezwaarschriften.

De gebieden waarop het grootste deel van de dienstverlening betrekking heeft zijn; belastingen (inclusief huur- en zorgtoeslag), sociale zekerheid en wonen. Kortom, de primaire bestaansvoorwaarden.

Sociaal raadslieden houden zich ook bezig met het signaleren van structurele problematiek en ondernemen daar actie op. Leemtes in wet- en regelgeving of ongewenste gevolgen van regelgeving worden bij de verantwoordelijke instanties aangekaart.

Sociaal raadslieden hebben een lage drempel voor hun doelgroep en zijn kosteloos toegankelijk.

Vanuit zo'n 80 instellingen vinden jaarlijks gemiddeld 400.000 contacten met cliënten plaats die totaal ruim 500.000 vragen stellen.



Jacques van Kesteren

## Het werken volgens Lean

# Samen beter leren doen

Heb je net een Toyota Prius aangeschaft en presteert die boven verwachting? Of rij je al jaren lang in een Toyota Carina en wil je geen ander meer? Dan heb je, als ambtenaar van de Belastingdienst, twee redenen om tevreden te zijn. Allereerst, omdat je auto het tastbare resultaat is van het 'werken volgens lean'. Ten tweede, omdat de Belastingdienst sinds kort met deze aanpak aan de slag is gegaan. Want, naast het produceren van auto's en robotten is Toyota ook de bedenker van de 'leanmethode'. Natuurlijk, Toyota is in niets te vergelijken met de taakstelling die de Belastingdienst in dit land heeft. Dat neemt niet weg dat de dienst veel aandacht heeft voor het werken volgens de leanmethode. Heeft de dienstauto de vonk doen laten overspringen? Nee, het is de filosofie van het werken volgens lean die een bron van inspiratie voor de Belastingdienst én andere overheidsinstellingen is.

### Muri, mura, muda, en kaizen

Wat is de achterliggende filosofie van het werken volgens de leanmethode? Dat is het wegwerken van verspillingen in een productieproces - tegelijkertijd alle energie en creativiteit in de productie zetten om het resultaat voor de klant zo optimaal mogelijk te laten zijn. Verspillingen zijn fouten, denk bijvoorbeeld aan overproductie, transport, onbenutte creativiteit en capaciteit, meer doen dan nodig is, wachten en opslag. 'Muri, mura en muda', zo noemde Kiichiro Toyoda, de grondlegger van Toyota, dat. Tegenover verspillingen staan optimale kostenverdelingen. Arbeidshygiëne, veiligheid, ergonomie, prijs, kwaliteit en onderhoudskosten zijn de absolute voorwaarden om tot een goed product te komen. Als tijdens het productieproces onverhoopt toch van een verspilling sprake is, dan is dat via

redeneren dus. Met de wijzers van de Japanse klok mee gaat dat als volgt: 'Do, check, act, plan, do'. Toyota kan bogen op jarenlange ervaring met het werken volgens lean. Deze werkwijze is vlak na de tweede wereldoorlog door Toyoda hoogstpersoonlijk, als een kwaliteitssysteem voor zijn bedrijf, ontworpen en wordt de 'lean manufacturing filosofie' genoemd. Van daaruit is de veelbesproken leanmethode ontstaan.

### Samen beter leren doen

Terug naar de Belastingdienst. Het efficiënt werken zonder verspillingen én een tevreden klant die zijn fiscale verplichtingen nakomt, spreken tot de verbeelding. Vandaar dat de keuze is gemaakt om volgens de leanmethode, of liever gezegd, 'professioneel standaard en uniform' (lean-psu),





De kennisintensieve processen krijgen ermee te maken. Werken met lean doet wat met de organisatie. Neem maar het veelbesproken concentreren van werkstromen of (toekomstige) verbeteringen die invloed op de procesinrichting gaan krijgen. Ook zal de verhouding tussen leidinggevende en medewerker anders zijn. Voor de leidinggevende betekent dat het creëren van draagvlak, zodat medewerkers veranderingen, die verbeteringen met zich mee brengen, ondersteunen. Dat betekent mentorschap, inhoud, visie én vertrouwen op deskundigheid van de medewerkers. De medewerker zelf verstaat het vak als geen ander en wil daar het beste uit halen. Ofwel, de menselijke maat staat centraal. Samen beter leren doen. Dat is de essentie van volgens lean werken én het vast te houden. Je mag het een cultuurevolutie noemen.

### Tien generaties Toyota Corolla

Wat zou een toekomstbeeld kunnen zijn als je volgens de lean methode werkt? Omdat het bij de Belastingdienst niet van start is gegaan nemen we een praktijkvoorbeeld van de grote inspirator, de Toyota Corolla. Wie kent hem niet? Vanaf 1966 tot en met 2007 zijn er tien generaties van dit model op de markt gebracht - een samenspel van ontwikkelingen en verbeteringen over een tijdspanne van 41 jaar. Zo had het 'oermodel' uit 1966 aanvankelijk een 1,1 liter



benzinemotor die later werd vervangen door een 1,2 motor. De tweede generatie Corolla's uit 1971 kregen een 1.6 liter motor mee. In 1979 werd voor de vierde generatie Corolla's de dieselmotor geïntroduceerd. De motor van de huidige Corolla draait uiteraard op loodvrije benzine. Soortgelijke ontwikkelingen en verbeteringen waren er ook voor de transmissie, het onderstel, de ophanging van de wielen, de elektronica, de carrosserie, het energieverbruik, de ergonomie, de klimaatbestendigheid en alle overige elementen waaruit een Corolla bestaat. De klant wil wat, dus rollen er vanaf 1975 varianten van Corolla, zoals de coupe, de sedan en de stationcar van de lopende band af.

### Herkennen wij dat?

Gestaag verloopt en verbetert de productie zich, jaar in, jaar uit. Totdat er bij de laatste generatie Corolla in Amerika problemen met het gaspedaal aan het licht kwamen, met enkele ongevallen tot gevolg. Een aantal auto's moesten weer terug naar de fabriek, waarmee duidelijk werd dat vergaande verbeteringen zelf nieuwe verspillingen kunnen veroorzaken, die weer voor verbetering vatbaar zijn. Niettemin zijn er vanaf 1966 tot en met heden meer dan 35 miljoen Corolla's verkocht, met altijd een tevreden klant, zoals de karatelerares uit Osaka die wat leuks wil, maar ook de (internationale) politiek op het gebied van volksgezondheid, wet- en regelgeving en milieu, die steeds strengere eisen aan een auto stellen. Wie weet, gaat een eventuele elfde generatie Corolla op zonne-energie rijden. Maak nu maar eens de vertaalslag naar de Belastingdienst. De voorwaarden voor het leanwerken zijn duidelijk; in deze weerbarstige tijd, met steeds veranderende inzichten voor de klant, optimale fiscale prestaties te leveren, geduld hebben, incasseren, vasthouden en doorgaan. De auto-kenners gaven op hun terrein het oordeel al: De Corolla is altijd een betrouwbare degelijke auto geweest met een ietwat saai uiterlijk. Herkennen wij dat?



Arjan van der Stelt

# Vraag het Marianne Wendt

## Vraag 1:

*'Ik heb al veel informatie ontvangen over het nieuwe Sociale Beleid Rijk. Nu las ik laatst in een NCF-nieuwsbrief dat de ministerraad nog moet instemmen met dit nieuwe beleid. Pas nadat de bonden en de ministerraad instemmen, dan krijgt dit beleid de status van een akkoord. Is er inmiddels al ingestemd?'*

'De resultaten van de ledenenquête hebben er toe geleid dat de NCF akkoord is gegaan met dit nieuwe beleid. Dat geldt ook voor de andere bonden. De onderhandelaars (BZK en de bonden) zijn er dus al uit, alleen de ministerraad is nog niet akkoord met dit beleid. Het is op dit moment dan ook nog onduidelijk hoe zij hier in staat. Dit is de reden dat de bonden op 28 augustus een gesprek aangaan met minister Spies.'

## Vraag 2:

*'In jullie nieuwsbrief over het nieuwe Van-Werk-Naar-Werk-beleid, las ik de keuzemogelijkheid om met buitengewoon verlof te gaan met behoud van salaris (de individuele keuzemogelijkheid/stimuleringspremie). Ik ben hier wel in geïnteresseerd. Hoe kom ik hiervoor in aanmerking?'*

'Deze regeling geldt niet voor iedereen. Alleen medewerkers in een groep waar krimp in voorkomt (dus daar waar minder medewerkers gewenst zijn), kunnen in aanmerking komen voor deze regeling. Binnen de Belastingdienst moeten overigens nog afspraken worden gemaakt welke krimpgroepen er worden aangewezen. Val je als medewerker buiten zo'n krimpgroep, dan kun je wellicht als remplaçant gebruik maken van deze regeling. Jouw werk wordt dan overgenomen door iemand die zijn eigen werk verliest. Let op: dit is geen recht, jouw leidinggevende moet hiermee akkoord gaan en bovendien moet degene die jouw werk overneemt hiertoe in staat zijn.'

## Vraag 3:

*'Ik heb geprobeerd om de ledenenquête over het Sociaal Beleid Rijk in te vullen, maar ik vond dat het onmogelijk was om de enquête goed in te vullen als je niet volledig bekend*

Marianne Wendt onderhandelt namens de leden van de NCF met de DG van de Belastingdienst en met het ministerie van BZK (Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties) over de arbeidsvoorwaarden van de medewerkers van de Belastingdienst. Naast het afspreken van goede arbeidsvoorwaarden probeert zij het werk binnen de Belastingdienst leuker en zinvoller te maken door samen te werken met de medezeggenschap. Via Twitter kun je haar dagelijkse werkzaamheden volgen @mariannewendt.



**Marianne Wendt** @mariannewendt

9 Jul

Nu hebben we dus een pat-stelling. Proberen deze pat-stelling te doorbreken door overleg met minister Spies. 2.

Expand

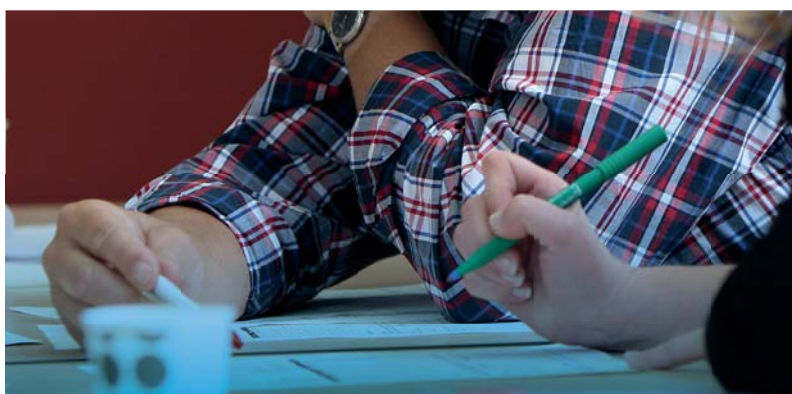
*was met de materie. De vragen en de teksten bij de beantwoording, vond ik niet 'gebruiksvriendelijk'. Ik moest soms een paar keer de vraag goed lezen om te begrijpen wat er nou precies stond en in sommige gevallen miste ik eigenlijk nog een andere keuzemogelijkheid. Bij de vraag of ik werkzaam ben in een 'substantieel bezwarende functie' was er geen mogelijkheid om aan te geven dat ik dat niet weet. De vraag onbeantwoord laten en gewoon verder gaan met de vragen, werd door het systeem niet geaccepteerd. Kortom; ik heb de enquête daar moeten afbreken.'*

'De ledenenquête is een nieuwe manier, die de NCF inzet om te onderzoeken of wij als onderhandelaars wel 'goed bezig zijn'. Uiteraard laten we ons uitgebreid informeren door de kaderleden, maar het is altijd mogelijk dat wij samen met de

kaderleden een verkeerde inschatting maken van wat jullie willen. Om te checken of we met onze inschatting op de juiste weg zitten, maken we gebruik van een ledenenquête. Omdat dit een nieuw middel is, gaan er soms dingen mis. Zo hebben wij veel opmerkingen gekregen over het feit dat de vragen (te) moeilijk waren. Het wordt daarom voor ons nog een hele puzzel om bij een volgende enquête, de vragen eenvoudiger te maken. Dat wordt geen gemakkelijke klus, want de onderwerpen zullen altijd ingewikkeld blijven. Ik wil jullie echter vragen om de volgende keren toch weer onze enquête in te vullen. Je zult zien dat naarmate we meer ervaringen opdoen en meer feedback krijgen, de enquête steeds beter zal worden. Jullie mening helpt ons heel erg in de onderhandelingen die wij namens jullie voeren. Hartelijk dank daarvoor.'



Marianne Wendt



Een lastige leden enquête...

Ook NCF

# Manon Stuivenberg-Kleisman



## Paspoort

**Opleiding:** Havo, MEAO (administratieve richting), E-opleiding Invordering.

**Loopbaan:** In 2000 als uitzendkracht begonnen, nu werkzaam bij CLO (wederzijdse bijstand internationale invordering) te Almelo.

**Privé:** Getrouwd met Patrick.

*Een inbreker haalt je huis leeg. Welk persoonlijk voorwerp hoop je dat er achter blijft en waarom?*

Ik hoop dat mijn fotoalbums niet worden meegenomen. Alle andere zaken zijn wat mij betreft te vervangen.

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

Met tien minuten was het wel bekeken.

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

Robert Downey jr. (Amerikaanse acteur).

*Wat is je duurste kledingstuk?*

Schoenen, die ik heb gekocht voor een bruiloft.

*Welke jeugdliefde wil je terugzien?*

Patrick, mijn man, is mijn jeugdliefde. Ik ken hem al sinds mijn zestiende jaar.

*Waar ben je het allerbangst voor?*

Het verlies van familie en/of goede vrienden ten gevolge van een ernstige ziekte.

*Wie moet er levenslang krijgen?*

Moordenaars en mensen die aan kinderen komen.

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

Ik kijk niet zo ver vooruit. Ik leef meer in het nu. Als ik maar gelukkig ben.

*Heb je al een piercing of een tattoo?*

Ik heb tot nu toe één tattoo.

*Wat doe je in je vrije tijd/weekend?*

Gezellig met vrienden de kroeg in. Een terrasje pakken. Verder zit ik op Zumba (fitness gebaseerd op de Latijns Amerikaanse dans).

*Kan een plastisch chirurg nu of in de toekomst nog iets aan je verdienen?*

Nee, zoals ik er nu over denk voorlopig niet.

*Wat is je levensmotto?*

Leef met de dag. Probeer iedere dag een positieve wending te geven. Doe wat je leuk vindt en doe dat vooral nu.

*Wat was je grootste blunder?*

Ik kan me zo niet direct wat voor de geest halen.

*Favoriete TV-programma?*

Die heb ik niet. Ik ben namelijk niet zo'n tv kijker.

*Wat eet je het liefst?*

Ik ben dol op couscous en Mexicaanse gerechten.

*Favoriete vakantieland?*

Ik ga graag naar Spanje.

*Favoriete dag van de week?*

Dat is voor mij de vrijdag. Een halve dag werken en dan een fijn, lang weekend voor de boeg.

*Welke normen en waarden zijn voor jou belangrijk?*

Geef elkaar de ruimte en doe een ander geen kwaad.

*Wat mis je het meest als je op vakantie bent?*

Mijn familie en mijn eigen bed.

*Wat is het eerste wat je doet als je thuiskomt na een vakantie?*

Koffers uitpakken en de wasmachine aanzetten. Dat ruikt meteen lekker op.

## Colofon

**Hoofdredactie**  
Hans Stoutjesdijk  
en Piet van  
Sintmaartensdijk

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

**Eindredactie**  
Hans  
Stoutjesdijk

**Fotografie**  
Frenk Breuer,  
Dick Klok,  
Ado Avdic en  
Glenn Hofman

**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 2012

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 [ncf.nl](http://ncf.nl)

## Contributie

| Salaris in €    | Inhouding in € | Salaris in €         | Inhouding in € |
|-----------------|----------------|----------------------|----------------|
| 0.000 t/m 1.250 | 6,00           | 2.251 t/m 2.500      | 10,20          |
| 1.251 t/m 1.500 | 6,75           | 2.501 t/m 2.750      | 10,25          |
| 1.501 t/m 1.650 | 7,10           | 2.751 t/m 3.000      | 10,30          |
| 1.651 t/m 1.800 | 7,85           | 3.001 t/m 3.250      | 10,40          |
| 1.801 t/m 2.000 | 8,60           | 3.251 en hoger       | 10,50          |
| 2.001 t/m 2.250 | 9,40           | Gepensioneerde leden | 4,60           |



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Je kunt hieronder aangeven door wie je bent aangemeld. Een wervingspremie van € 10,- zullen we aan deze persoon overmaken. Je kunt er ook voor kiezen om een goed doel op te geven. Dan doneren wij daar namens jou € 10,- aan.

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

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