Magazine voor de leden van de NCF

Bondig.

Uitgave 48 - April 2019

PAG 4
Studiekosten,
een studie op zich

INTERVIEW PAG 14
Professor Paul de Beer

OOK NCF PAG 18
Lotte van der Moolen

NCF behartigt.

Inhoudsopgave

In deze Bondig

NCF organiseert expertsessie verzuim 6
Woensdagochtend 27 februari zijn ongeveer twintig belangstellenden ruim op tijd verzameld bij de Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek (TNO) in Leiden.

Business as usual 10
Pasgeleden kwam de Douane in de media met een enorme vangst van maar liefst 90.000 flesjes gevuld met wodka in de Rotterdamse havens met vermoedelijke bestemming Noord-Korea.

Een superlage organisatiegraad sector Rijk in 2025: nou en? 14
Als de bekende vier centrales van overheids-personeel in de sector Rijk blijven doen wat ze nu doen, dan zullen hun ledenaantallen door pensionering blijven teruglopen.

NCF omarmt pensioenprotest op Malieveld in Den Haag 16
Eind februari ontrolden de media vetgedrukte krantenkoppen: 'Ambtenarencentrales protesteren op 18 maart in Den Haag tegen pensioenbeleid van kabinet'.

En verder in deze Bondig

Van de secretaris	**PAGINA 3**
Uit de praktijk: studiekosten, een studie op zich	**PAGINA 4**
Herontwerp werkprocessen leidt tot duurzame plaatsing arbeidsbeperkten	**PAGINA 5**
Peertje	**PAGINA 8**
Mag de werkgever zich bemoeien met jouw vakantieaanvraag?	**PAGINA 9**
Toch vertrekpremie ondanks pensioen in verschiet	**PAGINA 13**
Ook NCF: Lotte van der Moolen	**PAGINA 18**
Wist je dat..?	**PAGINA 19**

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

Grondslag
De bond is onafhankelijk, zonder binding met een bepaalde geestelijke stroming of politieke partij, onder volledige eerbiediging van de gods-dienstige, wereldbeschouwelijke of politieke overtuiging van de leden. De bond streeft genderneutraliteit na.

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

Bestuursleden:

Voorzitter, collectieve belangen-behartiging, ledencontact en CESI
Albert van der Smissen
06 - 24 69 88 66

Penningmeester
Thomas Geelhoed
06 - 24 69 39 99

Secretaris en redactie
Piet van Sintmaartensdijk
06 - 24 69 88 92

DGO
Han Vonk
06 - 24 69 88 71

Individuele belangenbehartiging, CESI en Douane
Eelke Renkema
06 - 24 69 85 80

Medezeggenschap en CESI
Ad van Gaans
06 - 24 69 88 93

Van de secretaris (en van de voorzitter)

Dagboek van een herdershond

Hoofdstuk 12: het afscheid

Na een periode van elf jaren in het NCF-bestuur te hebben doorgebracht, valt voor mij het doek. Dit vanwege het feit dat ik per 1 mei 2019 in dienst treed bij een andere 'werkgever', het ABP. Statutair gezien mag je dan geen lid meer zijn van de NCF. Eigenlijk best wel vreemd dat je, in een niet-technische functie zoals penningmeester en secretaris, niet langer deel uit kan maken van de NCF en het NCF-bestuur. Juist op een moment dat je alle tijd en ruimte hebt om invulling te (blijven) geven aan een dergelijke functie en ook op andere terreinen hand- en spandiensten zou kunnen uitvoeren.

Als ik terugkijk op deze elf jaren overheerst het goede gevoel. In de bestuursvergaderingen werd er bij tijd en wijle veel gelachen maar soms werden ook harde noten gekraakt. Logisch, want we brengen allemaal ons eigen karakter mee. Onnodig te zeggen dat botsingen dan ook onvermijdelijk waren. Ik ben de eerste om te zeggen dat ik niet altijd diplomatiek was. Een diplomaat is iemand die je op zo een manier kan zeggen naar de h.. te lopen, dat je je ook nog op die reis verheugt. Bij mij ligt dat een tikkeltje anders.

In die elf jaren heb ik meerdere bestuursleden zien komen en, om voor hen moverende redenen, ook weer zien gaan. Om voor mij moverende redenen had ik daar geen problemen mee. Ik had wel een probleem met het gedwongen afscheid moeten nemen van Jos Voortman. Jos Voortman overleed op 25 augustus 2017 op slechts 62-jarige leeftijd. Met mijn vertrek stroomt er, als jullie in 2020 de voordracht steunen, nieuw vers bloed in het NCF-bestuur. Een goede zaak lijkt mij. Als we de jongere medewerker lid willen maken van de NCF zullen we immers ook de taal van de jongere medewerkers moeten spreken.

Ik heb altijd mijn best gedaan om de werkzaamheden van de portefeuilles waar ik verantwoordelijk voor was zo soepel mogelijk te laten verlopen. Maar dat kon ik natuurlijk niet alleen. Buiten het NCF-bestuur wil ik de dames van de kantoororganisatie, Angelique, Marianne, Margreet, Rosanna en Sabrina bedanken voor hun steun en toewijding. Margreet verlaat de NCF per 1 juni 2019, maar in Thijs Koelen hebben we al een perfecte opvolger in huis gehaald. Last but not least een woord van dank in de richting van Chris Regtop. Chris, die op zijn eigen onnavolgbare wijze, iedere keer weer de meest wildvreemde dingen die ik mailde perfect vorm wist te geven.

Met de drukte op de bijeenkomst van 18 april 2019 is het mij niet gelukt om van iedereen afscheid te nemen dus moet dat maar op deze manier.
Ik wens jullie het allerbeste en verwijzend naar de titel van deze column ga ik nu samen genieten met mijn eigen engel(bewaarder).

Met een warme groet,

jullie secretaris,

Piet van Sintmaartensdijk

Woorden zeggen soms te veel en tranen te weinig.
Zwijgen is soms te stil en lachen soms te luid.
Altijd is er wel een manier te vinden, als je die maar duidt.

Dank je,

Ap

Piet van Sintmaartensdijk

Albert van der Smissen

Inclusiviteit

Een 'moeilijk' woord, dat volgens mij wil zeggen dat iedereen erbij hoort. Gewoon zijn is goed genoeg en anders bestaat niet.

Ongeveer dit was de boodschap op de goedbezochte ALV van 18 april 2019 en is de boodschap van onze voorpagina. Een volle inclusieve zaal, in een inspirerende omgeving midden in de diverse omgeving van 'Blijdorp'. Wat kan een bond nog meer wensen?
Ooh ja... volgend jaar het dubbele aantal van de nu 175 aanwezigen!

Uit de praktijk

Studiekosten, een studie op zich

De slogan 'een leven lang leren' heb je vast al vaker voorbij zien komen. Het belang van bijscholing gedurende je loopbaan hoef ik je niet uit te leggen. Verloopt je studie voorspoedig dan hoef je geen studiekosten terug te betalen.

Maar hoe zit het dan als je studie niet zo verloopt als je had gehoopt en wanneer moet je dan eigenlijk studiekosten terugbetalen?

Regels

De regels over studiekosten staan in artikel 59, lid 6, van het Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR). Daaruit blijkt dat je kan worden verplicht tot terugbetaling van de aan jou toegekende vergoeding van de scholingskosten:

1. bij onvoldoende resultaat in de scholing en bij tussentijds afbreken van de scholing, indien dit aan jouw eigen schuld of toedoen is te wijten;
2. bij ontslag tijdens het volgen van de scholing en in bijzondere gevallen bij ontslag binnen een termijn van ten hoogste drie jaren na het met voldoende resultaat afronden van de scholing, tenzij je binnen een maand na je ontslag elders in dienst treedt binnen de rijksdienst of aansluitend aan jouw ontslag recht hebt op een uitkering op grond van werkloosheid, arbeidsongeschiktheid of ouderdomspensioen.'

In hoofdstuk 6 van de Personele Uitvoeringsbepalingen Belastingdienst (PUB) wordt bovendien geregeld dat het bevoegd gezag per individueel geval besluit over het al dan niet opleggen van een terugbetalingsverplichting en het vaststellen van de hoogte van het terug te betalen bedrag. Daarnaast staat in de PUB dat het van toepassing verklaren van een terugbetalingsverplichting gelijktijdig plaats heeft met het toekennen van studiefaciliteiten.

Terugbetalingsverplichting

Aan jou kan dus alleen een terugbetalingsverplichting worden opgelegd als deze gelijktijdig is aangezegd op het moment van het toekennen van studiefaciliteiten. De werkgever lijkt zich op het standpunt te stellen dat het hiervoor voldoende is als je bij het aanvragen van studiefaciliteiten in P-Direkt, waaronder een vergoeding tot studiekosten, aanvinkt dat je op de hoogte bent van de terugbetalingsverplichting die je kan worden opgelegd.

Ik vind dat zeer betwistbaar. Het is immers alleen een aanvraag en het al dan niet opleggen van een terugbetalingsverplichting wordt per individueel geval beslist. Bovendien moet een dergelijke verplichting op de juiste wijze en tijdig zijn opgelegd en kan deze feitelijk niet achteraf (en onverwachts) worden opgelegd of geconstrueerd.

Eigen schuld

Maar zelfs al zou de terugbetalingsverplichting zijn opgelegd door het zetten van een vinkje in je aanvraag bij P-Direkt, dan moet nog steeds beoordeeld worden of het tussentijds beëindigen van de opleiding te wijten is aan jouw eigen schuld en toedoen voordat je verplicht kunt worden studiekosten terug te betalen. Wanneer is daar nu sprake van?

Uit de toelichting van de wetgever blijkt dat deze bedoeld heeft dat van eigen schuld of toedoen sprake is als jou ten aanzien van de onvoldoende resultaten of het tussentijds afbreken een ernstig verwijt kan worden gemaakt. Denk aan situaties waarin je zakt voor examens omdat je jezelf daarvoor zonder geldig excuus niet of slechts in zeer geringe mate hebt voorbereid en situaties waarin het scholingsinstituut jou belet de studie af te ronden vanwege afwezigheid tijdens de lessen. Een terugbetalingsverplichting kan dus onder meer niet worden opgelegd indien de studieresultaten achterblijven door onvoldoende capaciteiten van de ambtenaar of familieomstandigheden die jou beletten voldoende tijd aan de scholing te besteden. Jouw bevoegd gezag moet aannemelijk maken dat sprake is van eigen schuld of toedoen van jou.

Heb je er dus alles aan gedaan om je studie goed af te ronden, maar blijkt het toch te lastig, dan hoef je dus geen studiekosten terug te betalen. Heb je te maken met moeilijke familieomstandigheden waardoor je niet voldoende kunt studeren, trek dan tijdig aan de bel zodat je bevoegd gezag daar rekening mee kan houden.

Word je toch geconfronteerd met een terugbetalingsverplichting, neem dan contact op met de NCF voor hulp.

Jacqueline Choufoer-van der Wel

‘Herontwerp werkprocessen leidt tot duurzame plaatsing arbeidsbeperkten’, aldus Margreet Mook

Onze NCF-medewerker Margreet Mook is vanuit AC Rijksvakbonden als beleidsadviseur betrokken bij het rijksbrede programma ‘Duurzaam perspectief voor mensen met een arbeidsbeperking’. Doel is om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te krijgen én te houden.
In de Bondig van december 2018 gaf ze al een aftrap. In deze Bondig het vervolg.
(Bron: Magazine VindingRijk, nummer 7, 2019)

Waarom ook alweer dit project?

In het verleden waren plaatsingen van mensen met een arbeidsbeperking niet altijd duurzaam van aard. In 2014 besloten de Rijksoverheid en de vakbonden de handen ineen te slaan om te komen tot meer duurzamer werk voor mensen met een arbeidsbeperking. In samenwerking met de Universiteit Maastricht werd ‘inclusief herontwerp van werkprocessen’ ingezet en verder ontwikkeld. Met deze methode wordt gewerkt aan de ontwikkeling van een nieuwe vorm van arbeidsverdeling.

‘Herontwerp van werkprocessen’ – wat houdt dat in?

Margreet Mook legt uit: ‘Er wordt gekeken naar wat voor werk er wordt gedaan in een team en of je elementaire taken kunt afsplitsen van de complexere taken. Deze taken kunnen worden samengevoegd tot nieuwe functies. Deze functies zijn geschikt voor mensen die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Zo ontstaat er meer variatie in functies en worden de capaciteiten van medewerkers op elk niveau beter benut.’

Volgens Margreet zijn door de bezuinigingen en digitalisering in het verleden veel werkpakketten verloren gegaan. Dat heeft tot gevolg dat hoogopgeleiden met een hoog salaris worstelen met extra administratieve klussen. ‘Een voorbeeld is dat medewerkers zelf hun declaraties in moeten voeren. Dat doen ze niet regelmatig waardoor het ze veel tijd kost. Dit soort taken kun je eenvoudig bij ze weghalen door een nieuwe functie te creëren. Dit soort functies is naast maatschappelijk verantwoord, ook economisch aantrekkelijk voor de werkgever’, zegt Margreet.

Duurzaam werk

Door vanuit het werk te denken, ontstaan duurzame takenpakketten. ‘Het gaat uit van bestaand werk. Je kunt mensen voor deze taken aannemen en ze uiteindelijk in vaste dienst nemen. Er ontstaat vraag naar mensen die dit werk kunnen doen. Zo creëer je een duurzaam perspectief voor deze mensen’, aldus Margreet.

‘Er wordt gekeken naar wat voor werk er wordt gedaan in een team en of je taken kunt afsplitsen van de complexere taken. Door deze taken samen te voegen, ontstaan er nieuwe functies die geschikt zijn voor mensen die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Zo ontstaat er meer variatie in functies en worden de capaciteiten van medewerkers op elk niveau beter benut.’

Ondersteunende diensten uitbesteed

Toch blijkt het in de praktijk niet altijd even eenvoudig om duurzame plaatsingen te bewerkstelligen. Dat heeft volgens Margreet meerdere oorzaken. ‘De overheid heeft bijvoorbeeld allerlei ondersteunende diensten uitbesteed zoals catering en groenvoorziening. Daarnaast kun je ook niet alle eenvoudige taken weghalen bij hoogopgeleiden. Dat is toch een soort rustmoment. Ten slotte is het niet altijd meetbaar of de nieuwe taakverdeling daadwerkelijk efficiënt is. Managers hebben het gevoel dat er meer mensen en uren worden ingezet voor hetzelfde werk. Werktijd die op deze manier vrijkomt, is snel weer gevuld en de werkduur van medewerkers wordt gewoonlijk alleen verminderd op eigen verzoek of bij door- en uitstroom.’

Waardevol werk

Het programma Duurzaam perspectief voor mensen met een arbeidsbeperking in de rijkssector richtte zich niet alleen op functieontwerp. Er is ook jobcarving toegepast. Jobcarving is het losknippen van functies of taken, waardoor een nieuwe functie op maat wordt gemaakt voor een persoon met een arbeidsbeperking. Bij jobcarving wordt vanuit het individu gedacht, terwijl bij functiecreatie wordt gedacht vanuit het werk. Ten slotte wordt ook gekeken naar waardevol werk dat blijft liggen. Margreet noemt het KNMI als voorbeeld. ‘Een persoon met een arbeidsbeperking bleek in staat om wetenschappelijke teksten te vertalen naar toegankelijke teksten. Daar was in het verleden geen ruimte voor, maar kon nu op deze manier toch ingevuld worden. Dat is een voorbeeld van functiecreatie.’

Werk anders organiseren

Margreet vindt dat we het werk op een andere manier moeten organiseren. ‘Uit onderzoek blijkt dat mensen met een arbeidsbeperking altijd onderaan in de hiërarchie staan, ongeacht hun opleiding of ervaring. Daarnaast wordt de startkwalificatie voor werk steeds hoger. Die ligt nu al op mbo-niveau. Als wij alles steeds complexer maken, dan worden steeds meer mensen arbeidsbeperkt. De Universiteit Maastricht adviseert om één keer in de vijf jaar opnieuw naar de werkverdeling te kijken. Zo gaat de kwaliteit van het werk omhoog voor alle medewerkers.’

Angelique Kansouh

Re-integratieadviseurs op bezoek bij TNO in Leiden

NCF organiseert expertsessie verzuim

Woensdagochtend 27 februari zijn ongeveer twintig belangstellenden, onder wie een elftal re-integratieadviseurs (RIA's), ruim op tijd verzameld bij de Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek (TNO) in Leiden. De overige deelnemers zijn medezeggenschappers van de NCF.

Directe aanleiding voor de expertsessie bij TNO was het initiatief van o.a. Carla Duindam, RIA bij de Shared service organisatie Organisatie & Personeel (SSO O&P), voorheen re-integratiemanager (RIM) bij Klantinteractie & Services (KI&S), die de NCF om 'een herkansing' had gevraagd, omdat ze enige tijd geleden verhinderd was om naar de kadercontactdag (KCD) te komen. In de vorige Bondig hebben we verslag gedaan van de presentatie van TNO'er Joep van den Eerenbeemt op die KCD over het nieuwe Duurzame Inzetbaarheid instrument van TNO. Als NCF waren we blij met het initiatief van Carla die zich vanuit haar werk betrokken voelt bij het wel en wee van haar collega's bij KI&S. Haar oproep per e-mail heeft vervolgens belangstelling gewekt bij een aantal RIA-collega's, al dan niet lid van de NCF, om ook deel te nemen aan deze expertsessie.

Bart Lamers

Werkdruk is een subjectieve beleving en verzuim een individuele zaak, zo luidt de wel vaker gehoorde opvatting van de werkgever

Waar bij de werkgever inderdaad vaak een focus lijkt te liggen op verzuim als een individueel probleem waar weinig grip op te krijgen is, benadrukt Joep vooral dat er wel degelijk aanknopingspunten zijn voor effectieve interventies, bijvoorbeeld het verminderen van werkdruk. Uit onderzoek blijkt namelijk dat werkgerelateerd verzuim vooral wordt veroorzaakt door psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Verzuimpreventie kan zich juist richten op dit soort voorspellers mits er niet meer naar de verzuimpercentages wordt gekeken als een vaststaand gegeven 'dat het nu eenmaal zo is'. En hoewel onze werkgever bovendien eigen risicodrager is, lijken de steeds verder stijgende verzuimkosten door het toenemend verzuim geen enkele indruk op hem te maken, althans niet in de sector Rijk. Aan een business case om te laten zien hoeveel de werkgever kan besparen door interventies om het verzuim te beperken, hoeven we om die reden dus niet te beginnen. Recente rapporten over (te) hoog ervaren werkdruk die op initiatief van de medezeggenschap of de bonden zijn opgesteld, blijven zonder gevolg aan de kant van de overlegpartner. Meerjarig verzuim, ongeveer tien procent bij steeds meer 'onderdelen van bedrijfsonderdelen', zet de werkgever alleen maar aan tot het strikter handhaven van de protocollen. Dan word je als medewerker thuis ineens onverwacht om de haverklap door je teamleider gebeld. En al is dit positief bedoeld, het is wel jammer dat je eerst ziek moet worden voordat er naar je wordt geluisterd. Aandacht voor structurele factoren zoals de veranderingen in de inhoud van je werk en de plaats waar je werkt, is er amper. Terwijl die factoren vaak zeer nadelig blijken uit te pakken voor de lol in je werk. Je zou er nog ziek van worden.

Een flipover vol praktijkvragen en cases

Samen met Jenny Huijs, die dit jaar zal promoveren op haar verzuimonderzoek bij de Nationale Politie, doet Joep om te beginnen een kennismakingsrondje waarbij elke deelnemer ook even vertelt over de praktijkvraag die hij of zij voor deze sessie heeft meegebracht. Na een half uur staat op de flipover een hele waaier aan vragen en cases. Om er een aantal te noemen: hoe effectief is 'het eigen-regiemodel' eigenlijk nog in de praktijk? Wat is de rol van de organisatiecultuur waarin schijnbaar makkelijk kan worden verzuimd? Is er wat te doen aan de algemene onvrede en de reorganisatiemoeheid bij de Belastingdienst? Hoe kan een volwassen arbeidsrelatie worden bevorderd? Wat kan worden gedaan aan de

impact op verzuim door het verlies aan autonomie, vakmanschap en regelruimte in je werk als gevolg van digitalisering? Wat kan worden gedaan aan de impact op verzuim door flexwerken in kantoortuinen? Kortom, meer dan genoeg vragen voor deze sessie!

Wat helpt nou bij werkhervatting?

Belangrijk bij werkhervatting is dat de re-integrerende medewerker (weer) geloof heeft (gekregen) in eigen kunnen en gemotiveerd is om zijn/haar werk op te pakken, aldus Joep. Verder is het contact tussen hem of haar en de teamleider van belang en de mogelijkheden die worden geboden voor gedeeltelijke werkhervatting en (tijdelijke) werkaanpassingen. In hoeverre je echt alweer helemaal beter bent, is wat dat betreft eigenlijk minder relevant. Een belangrijk verzuimaspect waarop verschillende deelnemers verder wijzen, is de recente wijziging in de rolverdeling: de functienaam re-integratiemanager ('Rimmer') is immers veranderd naar re-integratieadviseur (RIA). En de 'casemanager' is in de meeste gevallen de teamleider. RIA's stellen echter vraagtekens bij deze taakverzwaring van de rol van de teamleider. Het samenspel tussen bedrijfsarts, medewerker en casemanager is door de complexere regelgeving van de Wet verbetering poortwachter bepaald niet eenvoudiger geworden. Er is veel begrip bij de RIA voor de meestal zwaar belaste teamleider die samen met zijn medewerkers vooral goede resultaten wil boeken: Key Performance Indicators ofwel KPI's. Hoe logisch is het dan om te verwachten dat hij of zij in de spaarzame gevallen ook de begeleiding van een medewerker die langdurig verzuimt, op zich kan nemen volgens de nieuwste spelregels? Sowieso worden deze ochtend veel vragen gesteld over het (team)leiderschap in relatie tot (duurzame) inzetbaarheid, betrokkenheid en verzuim. Volgens veel aanwezigen gaat het hier om een sleutelfactor om verzuim te kunnen beperken en om betrokkenheid te bevorderen.

Wat is mentaal pensioen?

'Mentaal pensioen' is de term die Jenny Huijs gebruikt voor de onverschillige houding bij de (staf)medewerker op de werkvloer die bijvoorbeeld het gevolg kan zijn van ontmoedigende bureaucratisering door opgelegde protocollering, zoals volgens de aanwezigen momenteel wordt ervaren bij de Belastingdienst. En dit speelt nadrukkelijk zowel in de staforganisatie als in de vaktechniek. Een dergelijke houding bemoeilijkt het boeken van goede resultaten en verlaagt de drempel om zich ziek te melden. Bij haar onderzoek naar verzuimpreventie in andere grote (overheids)organisaties zoals de Nationale Politie, ziet ze deze houding bij medewerkers ook wel. In die situatie van 'mentaal pensioen' ben je alleen nog fysiek aanwezig, maar mentaal afwezig, en voel je je niet meer verbonden met je werk. Ze vertelt dat TNO bij de Nationale Politie aan een aantal teams een training heeft gegeven om ervoor te zorgen dat mensen betrokken (willen) blijven bij hun werk. Daarbij gaat het steeds om een gezamenlijke bottom-up inspanning van leidinggevende en medewerkers, waarbij met behulp van 'mindmaps' wordt gewerkt aan versterking van doelgerichtheid en intrinsieke motivatie. De eerste resultaten zijn positief: onderzoek naar duurzame teameffecten van deze training loopt momenteel.

Wat vonden de deelnemers van dit vakbondsinitiatief?

Deelnemers vonden deze sessie zeker de moeite waard en voor herhaling vatbaar. Niet alle vragen konden helaas in de twee uur durende sessie goed aan bod komen. De beide onderzoekers van TNO waren echter graag bereid om 'buiten de uitzending' nog in te gaan op mogelijke nabranders. Intussen hebben ze hun presentatie gedeeld met verwijzingen naar achterliggende documentatie. Albert van der Smissen, de voorzitter van de NCF die ook aanwezig was, bood aan om TNO meer van dit soort expertsessies te laten doen, bijvoorbeeld voor preventiemedewerkers of over andere thema's die RIA's bezighouden als het gaat om de gezondheid en het welzijn van medewerkers. Vakbonden én medezeggenschap hebben immers volgens de lopende cao (paragraaf 4.4. Grip op ziekteverzuim) o.a. de taak om ervoor te zorgen dat de collega's met plezier naar hun werk (kunnen/willen) blijven gaan. En ook de werkgever heeft daarbij natuurlijk een taak, in elk geval op cao-papier.

Column

Peertjes hersenspinsels

Een oude zeeman

Onder het toeziend oog van de grote kerkklok komt de opgebouwde braderie langzaam tot leven. De kraampjes, door vrijwilligers beheerd, liggen overvol met kleurrijke spulletjes waar feitelijk niemand iets aan heeft, maar die toch gekocht worden omwille van het goede doel. Er moet zo veel mogelijk geld worden ingezameld om de restauratie van de oude kerk te realiseren, want kerken in een oud verwaarloosd gebouw is niet bevorderlijk voor de eenheid van de gemeenschap. Het donkere wolkje dat boven de financiële positie van het gebedshuis hangt dient daarom met verenigde krachten te worden verdreven. Er is ook een stalletje met wat documentatie over het geloof en waar potentiële leden zich kunnen aanmelden. Want ook dat brengt geld in het laatje.

'Vroeger ging ik hier altijd naar de kerk', zegt een bejaarde man met het uiterlijk van een uit de oceaan opgestegen Neptunus tegen de dame die het kraampje beheert. Het is een pinnig vrouwtje met een kunstig in elkaar geknoopt knotje.

'Waarom komt u nu dan niet meer?', vraagt ze en in haar stem klinkt een lichte terechtwijzing. 'Op de zee zijn nu eenmaal geen kerken', antwoordt de oude man terwijl hij gedachteloos door wat foldertjes bladert.

'U doet mij denken aan de zus van mijn vader', vervolgt hij. De dame antwoordt niet en de zeeman in ruste lijkt nu goed op dreef te komen.

'Ik was zestien toen ik naar zee ging. Noodgedwongen. Mijn vader, een landarbeider, bleef daar op dat veld plotseling dood liggen. En mijn lieve moedertje bleef achter met zeven kindertjes en al die mondjes moesten worden gevoed. Als oudste ben ik gaan werken om daarvoor te zorgen en dat deed ik op zee.' Hij zegt het berustend en zonder spijt.

'Wat was de rol van die zus dan?', vraagt het donker geklede vrouwtje vinnig. De oude zeeman aarzelt even met het geven van een antwoord en zegt ten slotte: 'Mijn moeder werd ziek van verdriet en toen heeft die zus mijn moeder verzorgd en mijn broertjes en zusjes streng gelovig opgevoed.'

'Dat is toch mooi?', zegt de vrouw en ze knikt goedkeurend.

'Zeker', zegt de bejaarde schepeling aarzelend, 'maar feitelijk was ze te streng en had te vaak een vooroordeel. Toen ook mijn jongste broertje naar zee wilde, zei ze dat zeelui hoerenlopers en zuipschuiten waren.' Terwijl hij dat zegt kijkt hij op naar de grote kerk. De vrouw met het knotje is verbouwereerd maar zegt ten slotte: 'Dat is een spijtige opmerking, maar daarom kunt u toch wel weer naar de kerk komen?'

'Ik lees elke dag een stukje uit de Bijbel maar kom niet meer in een kerk', zegt de oude zeebonk stroef. 'Gelukkig geloof ik nog wel in God maar het ingehuurde grondpersoneel, van welk geloof dan ook, is te egoïstisch en meer uit op eigen belang.' Hij zucht diep en hervat zijn betoog met de woorden: 'Maar daar kan de kerk dan niets aan doen.' Gelaten stopt hij honderd euro in een daarvoor bestemd busje. Langzaam draait hij zich om, kijkt nog een keer naar de grote kerktoren die het relaas onbewogen heeft aangehoord en zegt: 'Kom, ik ga maar weer eens.'

Peertje

Mag de werkgever zich bemoeien met jouw vakantieaanvraag?

Weet je nog, die flauwe knipoog om je kantoor als een all-inclusive resort te zien?
Waar je met één rijkstoegangspasje van alle faciliteiten kan genieten?
Waar je je laat animeren tijdens een van de vele werkoverleggen?
Waar je aan het einde van de dag jouw handdoek neerlegt op je favoriete flexwerkplek?

Weet je het weer?

Dan weet je vast ook dat je in mei weer je vakantie-uitkering krijgt en dat het tijd wordt voor een stukje voorpret: het plannen van je 'outdoor' (of 'indoor') vakantie.

Maar hoe zit het nu eigenlijk met zo'n vakantie-aanvraag?

Stel dat door achterblijvende automatisering, oplopen van werkvoorraden en piekverwerkingen jouw leidinggevende besluit om de zomerverlofperiode te beperken tot drie of wellicht zelfs twee weken aaneengesloten verlof omdat er een minimale bezetting van 50% gewenst is.
Kan dat?

Allereerst, jij mag zelf bepalen wanneer jij vakantie opneemt, maar je moet dit wel van tevoren met je leidinggevende overleggen. Jouw leidinggevende moet je ieder jaar de gelegenheid geven om in ieder geval de wettelijke vakantie-uren op te nemen. Maar hij kan een verzoek voor vakantieopname weigeren of beperken, mocht jij bijvoorbeeld vier weken aaneengesloten zomerverlof willen opnemen. Zo'n afwijzing kan alleen als de bedrijfsvoering van het dienstonderdeel waar jij werkt ernstig wordt verstoord door het toekennen van jouw verlofaanvraag.

Geldt de beperking voor meerdere collega's? Dan kan je ook de OR hierin betrekken. Zo kan de OR met de dienstleiding afspreken dat een zomervakantieplanning in samenspraak met alle betrokken medewerkers wordt opgesteld omdat dit tot meer draagvlak leidt. Het opnemen van meer weken zou daarin meegenomen kunnen worden. Maar nogmaals, de vrijheid om vakantie op te nemen kent wel een grens: de belangen van de dienst mogen zich daartegen niet verzetten.

Wat adviseert de NCF?

Vind je dat jouw verlofaanvraag onterecht is afgewezen? Zorg dan dat jouw leidinggevende een schriftelijke afwijzing met de argumentatie van niet-toekenning aan jou stuurt.
Neem contact op met een van de individuele belangenbehartigers van de NCF om te bezien welke acties er vervolgens mogelijk zijn. Ze helpen je graag.
Je kunt hun namen en telefoonnummers vinden op ncf.nl/hulp-nodig/individuele-belangenbehartigers.

Liever je vakantie-uren verkopen? Is dat mogelijk?

Nee en ja. Nee: wettelijke vakantie-uren kan je niet verkopen. Ja: bovenwettelijke uren kan je wel verkopen. Hoe? Door één keer per jaar een aanvraag in P-Direkt in te dienen vóór 1 november.

Wil je meer info over wat wettelijke en bovenwettelijke uren zijn en de verkoopmogelijkheden?
Ga dan naar: p-direkt.nl/informatie-rijkspersoneel/vrije-dagen/vakantie/bovenwettelijke-vakantie-uren-uitbetalen.

Angelique Kansouh

Interview met Arno Kooij, directeur DLTC

Business as usual

Pasgeleden kwam de Douane in de media met een enorme vangst van maar liefst 90.000 flesjes gevuld met wodka in de Rotterdamse havens met vermoedelijke bestemming Noord-Korea. Hoe komt zo'n vangst tot stand en hoe gaat de Douane om met een sanctieland zoals Noord-Korea?

Peter van Diepen

Weelderige zon

Op de dag dat het Verenigd Koninkrijk, middels de Brexit, eigenlijk uit de Europese Unie had moeten stappen en voor de derde keer het voorstel van Theresa May voor een deal met de EU is weggestemd in het Lagerhuis in Engeland, schijnt de zon weelderig op het gebouw De Rotterdam en de Erasmusbrug aan de Rotterdamse Maashaven alsof er niets aan de hand is. Het is een prachtige lentedag en veel mensen gaan er, zo te zien, een dag op uit of zijn op weg naar hun werk, want het is rond het middaguur erg druk op de Erasmusbrug. Het is niet dat ik er bewust voor gekozen heb, maar dit is inmiddels al de derde achtereenvolgende keer dat ik naar Rotterdam afreis voor een artikel voor de Bondig. Daar is een reden voor, want in Rotterdam, aan de Laan op Zuid, zijn belangrijke afdelingen van de Douane gevestigd, waaronder het Landelijk Managementteam en het Douane Landelijk Tactisch Centrum (DLTC).

Het DLTC kwam onlangs weer onder mijn aandacht toen de Douane in Rotterdam een grote zending van 90.000 flesjes van 0,1 liter, gevuld met wodka, onderschepte in de Rotterdamse havens. De Douane had sterk het vermoeden dat de flesjes bestemd waren voor Noord-Korea. De zaak haalde de schrijvende pers en een aantal televisieprogramma's, waaronder het praatprogramma van Eva Jinek.

> *Eind 2016 verscherpte de VN de sancties tegen Noord-Korea door het aannemen van resolutie 2321.*

Sancties

Noord-Korea is één van de landen die op de sanctielijst van de Verenigde Naties (VN) staan. Op deze lijst

staan, naast Noord-Korea, nog meer dan twintig andere landen, waaronder Iran, Irak, Rusland, Syrië en Zimbabwe. Sancties zijn bedoeld om het gedrag te beïnvloeden van landen of regimes die oorlog voeren, mensenrechten schenden of een bedreiging vormen voor internationale vrede en veiligheid. Dit kan gebeuren aan de hand van een aantal maatregelen:

- Financiële beperkingen
- Handelsbeperkingen
- Wapenembargo's
- Beperking tot toegang van het land.

Eind 2016 verscherpte de VN de sancties tegen Noord-Korea door het aannemen van resolutie 2321. Volgens Secretaris-Generaal van de VN, Ban Ki-moon, de strengste maatregelen die de VN ooit heeft opgelegd. De resolutie werd aangenomen als reactie op de kernproef die het land in september dat jaar had uitgevoerd. Eén van de sancties die werd opgelegd aan Noord-Korea is het verbod om luxegoederen aan het land te verkopen (handelsbeperking).

DLTC

Een sanctie moet door de Douane gehandhaafd worden. Dit gebeurt in nauw overleg met het ministerie van Buitenlandse Zaken. In overleg met dit ministerie wordt jaarlijks het aantal controles bepaald dat de Douane moet uitvoeren in het kader van de sancties. In de havens van Rotterdam betekent dit het aantal te controleren containers per jaar. Per containerschip komen er ongeveer 12.000 tot 13.000 containers de Rotterdamse havens binnen. Op jaarbasis zijn dit miljoenen containers die lang niet allemaal gecontroleerd kunnen worden. Er zal een zorgvuldige selectie gemaakt moeten worden aan de hand van profilering. In het geval van een sanctieland als Noord-Korea moeten deze profielen aan specifieke eisen voldoen. Wie kan ik daar beter over spreken dan de directeur van DLTC: de heer Arno Kooij.

Twix

Op deze zonnige middag worden we, de fotograaf en ik, allerhartelijkst ontvangen door Arno en zijn collega's, op de tiende verdieping van de D-toren aan de Laan op Zuid in Rotterdam. Als ik Arno de hand schud heb ik het gevoel dat ik hem eerder heb gezien, maar ik weet niet meer waar en wanneer. Ik vraag hem of ik hem ergens van ken. 'Ik ben onlangs in het praatprogramma van Eva Jinek op televisie geweest over de wodkavangst in Rotterdam. Het kan zijn dat je me toen gezien hebt', antwoordt Arno. Ik knik bevestigend terwijl ik mij de uitzending herinner. Wanneer ik mijn kladblokje en pen klaarleg voor het interview, valt mij op dat er twee Twixen op tafel liggen, een typisch Engelse versnapering. Deze chocoladelekkernijen lagen ook al op een tafel in de kamer waar we even op Arno moesten wachten voor het interview. Pas aan het einde van het interview kom ik erachter dat die daar liggen vanwege de Brexit. Voor deze speciale dag worden de Twixen overal in het land uitgedeeld binnen de Douane.

> *Ik ben onlangs in het programma van Eva Jinek op televisie geweest over de wodkavangst in Rotterdam.*

Arno is sinds 1987 in dienst van de Douane. Hij is begonnen in de Rotterdamse havens als aspirant douaneambtenaar en volgde daarna, van 1992 tot 1995, de verificateursopleiding (F-opleiding) in Roosendaal. Daarna werd hij risico-analist bij het Douane Informatie Centrum (DIC). Hij maakte een overstap naar de FIOD, waar hij teamleider werd en ging daarna naar de Douane Informatie Afdeling (DIA). Hij vervolgde zijn carrière bij het

ministerie van Financiën waar hij werd ingezet op het dossier Toeslagen. In 2009 keerde hij terug naar de Douane en werd plaatsvervangend directeur van de Rotterdamse havens en daarna directeur van de regio Rijnmond. Sinds 2018 is hij directeur DLTC.

> *Eigenlijk zou de Douane veel meer op deze manier in de aandacht mogen komen.*

Wodkavangst

'De wodkavangst was een mooi succes voor de Douane', begint Arno te vertellen. 'Het verraste ons enigszins want voor ons was het eigenlijk business as usual', vervolgt hij. De Douane heeft natuurlijk nog meer van dit soort grote zaken die niet het nieuws halen. Maar omdat het dit keer om vermoedelijk Noord-Korea ging en de gesprekken tussen Trump en Kim Jong-un in volle gang zijn, trok deze zaak de volle aandacht. 'Natuurlijk waren we blij met deze aandacht, want de Douane is een prachtige organisatie waarin dagelijks vele mensen hard werken en enorm hun best doen', vervolgt Arno. Eigenlijk zou de Douane veel meer op deze manier in de aandacht mogen komen.

'De zogenaamde wodkazaak heeft laten zien wat de grote kracht is van de Douane: handhaven, maar in een goede dialoog met het bedrijfsleven, een uitgebreid netwerk en veel logistieke kennis', legt Arno uit. De wodkaflesjes waren niet bestemd voor Noord-Korea, maar op doorreis naar China. Maar omdat het om een enorme hoeveelheid luxegoederen ging (die wat Noord-Korea betreft onder de sanctiewetgeving vallen) die op weg was naar Azië kreeg men binnen de Douane het vermoeden dat het weleens een zending zou kunnen zijn die bestemd was voor Noord-Korea. Vervolgens werd er een controleopdracht uitgeschreven door DLTC om het schip te controleren waarop de wodkaflesjes aanwezig waren. 'We kwamen nog een flink logistiek probleem tegen, want de containers waarin de flesjes zaten lagen onder een nieuwe vliegtuigromp die niet beschadigd mocht worden en dat was een hele uitdaging', vertelt Arno verder. Uiteindelijk is het gelukt om de vliegtuigromp onbeschadigd te verplaatsen, waardoor de lading wodkaflesjes aan het licht kwam en verder onderzocht kon worden.

> *Profileren is rekening houden met bijzonderheden.*

Profilering

'Landen waarop sanctiemaatregelen staan, zoals Noord-Korea, worden op een speciale manier geprofileerd', legt Arno uit. In het geval van de Rotterdamse havens wordt er o.a. gekeken naar de vaarroute en bestemming van een containerschip. Opvallendheden daarin worden opgenomen in de profilering. Ook wordt er gekeken naar het manifest van een schip wat wordt aangegeven als het schip de haven aandoet. Wat voor goederen neemt het schip mee, hoe zijn ze verpakt, wat is hun bestemming? Vallen de goederen mogelijk onder een sanctiemaatregel?

Profileren is rekening houden met bijzonderheden. Een container die onderweg naar Rotterdam opvallend veel havens aandoet is zo'n bijzonderheid. Of een staalimporteur die opeens bananen invoert. Dat zijn gevallen die nader gecontroleerd moeten worden. Zo nodig fysiek.

Als er tijdens een fysieke controle iets bevonden wordt op het gebied van precursoren of strategische goederen die onder de sanctiewetgeving vallen, zoals bijvoorbeeld de wodkaflesjes, dan gaat de afdeling PrecursOren, Strategische goederen en Sanctiewetgeving (POSS) in Groningen dit verder onderzoeken. De resultaten van deze onderzoeken kunnen dan weer gebruikt worden voor de profilering. Voor andere goederen worden andere afdelingen van de Douane ingezet.

De profielen voor sanctielanden moeten altijd de laatste ontwikkelingen in de wereld volgen en de resultaten uit de onderzoeken', besluit Arno. Het kan zijn dat er iets verandert in een sanctiemaatregel of dat er iets bijzonders uit de onderzoeken van POSS blijkt. Al die wijzigingen worden in de gaten gehouden door één medewerker van DLTC die daar dagelijks mee bezig is.

De wodkavangst heeft laten zien dat de Douane, voor wat betreft sanctielanden, zijn zaakjes goed op orde heeft. Op dit moment is nog niet bekend of de flesjes wodka bestemd zijn voor Noord-Korea. De zaak wordt nog onderzocht door de afdeling POSS.

Toch vertrekpremie ondanks pensioen in verschiet

‘Zelfs belastingdienstmedewerkers die al niet meer werkten krijgen vertrekregeling’, kopte een belangrijke nieuwswebsite onlangs. Ook andere media hadden soortgelijke koppen. Wat klopt er nou van al die berichten en wat heeft de NCF hiermee te maken?

Waar ging het over?

De vraag was of collega’s die gebruik maakten van levensloopverlof en nog geen ontslagverzoek hadden ingediend aanspraak konden maken op de vertrekregeling onder toekenning van de stimuleringspremie. De werkgever vond dat deze mensen, waarvan een aantal aansluitend op hun levensloopverlof met pensioen zouden gaan, geen stimulering meer nodig hadden om te vertrekken. Een aantal had immers al een afscheidsreceptie gehouden en hun bedrijfsmiddelen al ingeleverd.

De juristen van de NCF waren het hier niet mee eens. De betrokkenen waren met levensloopverlof. Levensloopverlof heeft als kenmerk een ‘open einde’ in die zin dat er geen verplichting bestaat om aansluitend aan de periode van levensloop ontslag te nemen. De betrokkenen kon niet de mogelijkheid worden ontzegd om weer terug te keren in het werkproces. Dat wordt niet anders doordat zij al afscheid hadden genomen en het voornemen hebben geuit na afloop van de periode(s) van levensloopverlof niet meer terug te keren naar de werkvloer of de indruk hebben gewekt dat zij dit voornemen hadden.

In de vertrekregeling was deze groep niet uitgesloten. Ook medewerkers die nog wel werkzaam waren en op termijn de AOW-leeftijd zouden bereiken en die voornemens waren dan met pensioen te gaan, waren in de op dat moment geldende afspraken niet uitgezonderd.

Centrale Raad van Beroep

In verschillende zaken waarin de juristen van de NCF door de rechtbanken in het gelijk waren gesteld, ging de werkgever in hoger beroep.

De Centrale Raad van Beroep was duidelijk: de juristen van de NCF hebben gelijk. De Raad zag niet in waarom medewerkers die levensloop hebben gespaard en een periode van levensloop hebben opgenomen, in welke periode zij een uitkering ontvangen uit hun gespaarde levenslooptegoed, met het voornemen met (vervroegd) pensioen te gaan, wel uitgezonderd zouden zijn. In de onderhandelingen is bewust afgesproken dat iedereen gebruik kan maken van de regeling met uitzondering van de medewerkers van de Douane en FIOD.

De betrokken medewerkers hebben door deze uitspraak alsnog recht op de stimuleringspremie.

Jacqueline Choufoer-van der Wel

Een interview met professor Paul de Beer in Amsterdam op 20 februari 2019

Een superlage organisatiegraad sector Rijk in 2025: nou en?

Als de bekende vier centrales van overheidspersoneel in de sector Rijk blijven doen wat ze nu doen, dan zullen hun ledenaantallen door pensionering blijven teruglopen. En (bijna alle) jongeren willen, zoals bekend, nou eenmaal niet meer lid worden van een vakbond.

Uitgaande van ongeveer 20% georganiseerden in de sector Rijk in 2018 zal dat percentage in 2025 dan zijn weggezakt naar minder dan 10%, als er intussen niks verandert. Op de vraag 'Is dat nou erg?' antwoordt Paul de Beer, werkzaam als directeur van het Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging De Burcht in Amsterdam, 'dat het formeel-juridisch nog geen probleem zal hoeven vormen voor het algemeen verbindend verklaren van nieuwe cao's tegen die tijd'. Algemeen verbindend verklaren betekent dat ook de meer dan 90% van de Rijksoverheidswerknemers die dan geen lid van een vakbond zijn, zullen profiteren van dezelfde arbeidsvoorwaarden, als de 10% werknemers dan nog steeds bereid zijn om zich te organiseren (en contributie te betalen). Het is natuurlijk wel zo dat de machtsbalans tussen de rijkswerkgever en de centrales aan de overlegtafel steeds schever zal worden ten gunste van de rijkswerkgever. Of een dergelijke cao dus nog 'leuke dingen' voor (alle) overheidswerknemers in petto zal hebben, wordt dus zeer onzeker. 'Verder zouden de centrales zich eens kunnen (of moeten) afvragen wat er aan te doen is, als meer dan 90% van de collega's in deze sector kennelijk geen lid meer wil worden van een aangesloten vakbond. En waarom niet samen die vraag onder ogen zien? Want het is eigenlijk een gedeeld probleem voor alle vier centrales', aldus Paul.

Bart Lamers

Als je een keer bij Justitie of Rijkswaterstaat wil werken, wat betekent dat dan voor je NCF-lidmaatschap?

Naar aanleiding van het strategiegesprek over de toekomst van AC Rijksvakbonden in De Burcht eind vorig jaar, waarover we in Bondig 46 verslag hebben gedaan, hebben we een aantal reacties gekregen over de inleiding die Paul de Beer daar heeft verzorgd. 'In het dagelijkse leven ben je je eigenlijk niet zo bewust van het "grotere plaatje" zoals hij dat schetst, want iedereen zit toch een beetje in zijn eigen bubbel', zo kan de rode draad in die reacties worden samengevat. Menigeen voelde zich door zijn verhaal een beetje wakker geschud. Het komt erop neer dat het bekende Nederlandse 'poldermodel' nu toch echt op zijn retour is, al weet je maar nooit of dat tijdelijk is. Dat mag landelijk zo zijn, voor de NCF'er bij de Belastingdienst vormt de samenwerking met de vier collega-Rijksvakbonden binnen het Ambtenarencentrum eigenlijk de grootste uitdaging die het dichtstbij staat. Terwijl de rijkswerkgever bijvoorbeeld mobiliteit tussen departementen om allerlei goede redenen nadrukkelijk stimuleert, moet je je als NCF'er nu nog uitschrijven als je je loopbaan bij een andere Rijksuitvoeringsorganisatie gaat voortzetten. En je weer opnieuw inschrijven bij bijvoorbeeld Justitievakbond Juvox of bij de Rijksvakbond voor het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat (de VPW). Dat zou anders zijn als de AC Rijksvakbonden samen één organisatie zouden vormen, want dan hoef je niet meer over te stappen. Als je bijvoorbeeld nu in 'de buitengebieden' woont en werkt, zullen immers lokale vacatures bij andere uitvoeringsorganisaties (of andere overheden) vaak dichterbij en daardoor aantrekkelijker (kunnen) zijn dan een andere baan bij de Belastingdienst in die dure en dichtslibbende Randstad, al blijft dat natuurlijk een individuele afweging.

Ligt die steeds lagere organisatiegraad in de sector Rijk nou echt ver van mijn bed?

Terwijl Paul het in zijn inleiding had over het wegkwijnende Nederlandse poldermodel, heb je als NCF'er, als het gaat over je werk- en inkomenszekerheid tot aan je pensioen, natuurlijk wel andere vragen aan je hoofd, kunnen we ons voorstellen. Want als je al het geluk hebt dat je ervan mag uitgaan dat een VWNW-traject je bespaard zal blijven, dan krijg je nog altijd te maken met de toename van werkdruk bij steeds meer bedrijfsonderdelen. Dit komt door de invoering van het experimentele '3-5-7-model' voor de normering van je (maximale) functieverblijftijd, door het jaarlijkse nieuwe personeelsgesprek – scoor je in het samenvattend oordeel wel genoeg 'plusjes'? – en door de jaarlijkse personeelsschouw (met inzage in P-Direkt van de mening van je leidinggevende over jouw loopbaanperspectief). Kortom: tijden veranderen en hoe ga je daarmee om? Alleen, in gesprek bij de koffieautomaat met collega's, informeren bij je OR of door vragen te stellen aan de NCF? Onder het motto 'twee weten meer dan één' lijkt het ons in elk geval raadzaam om niet alleen te blijven zitten als je vragen hebt. De NCF staat zoals vanouds bekend om zijn goede ANWB Wegenwachtfunctie ('warm en dichtbij'), dus met die individuele belangenbehartiging staan we er goed op. Als vakbond bestaan we daarnaast echter ook om jullie collectieve belangen te behartigen tegenover de werkgever, met name als het gaat om het sluiten van een nieuwe cao. En dan telt in de ogen van de werkgever wel degelijk 'de macht van het getal' en de representativiteit van ons en van de andere centrales. En dat is precies het signaal van Paul de Beer, namelijk dat de rijkswerkgevers daarbij steeds makkelijker eenzijdig 'de dienst zullen uitmaken', want vakbonden stellen door verder teruglopende ledenaantallen steeds minder voor. En dat zal bovendien ook voor de medezeggenschap gelden die om goed te kunnen functioneren vooral afhankelijk is van de continuïteit die vakbondsleden in de medezeggenschap (kunnen) meebrengen.

Wat vind jij nou belangrijk voor de toekomst van je werk(omgeving) bij de Belastingdienst?

Als NCF willen we niet zozeer voorkomen dat de rijkswerkgever maar zijn eigen gang kan gaan (denk aan limietloze technologisering, flexibilisering en individualisering), maar willen we vooral bereiken dat de Belastingdienst een aantrekkelijkere arbeidsorganisatie wordt voor alle werkenden met leuk werk tegen een reële beloning, werk en privé in balans en goede vooruitzichten waarvoor je bereid bent een stap extra te zetten. De kansen daarop worden echter snel kleiner, tenzij de AC Rijksvakbonden (waaronder de NCF) en de andere drie centrales (CNV, FNV en CMHF) erin slagen om duidelijker te maken wat ze willen en wat ze te bieden hebben, zodat onze ongeorganiseerde collega's een goede reden vinden om zich aan te sluiten. Als de NCF en de centrales echter blijven doen wat ze nu doen, is één ding zeker, namelijk dat het werknemersperspectief aan de overlegtafels, centraal en lokaal, zal verdwijnen en het gezonde tegenwicht van de werkenden als 'stakeholder' die ertoe doet voor de rijkswerkgever, zal oplossen. Laat de invoering van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) per 1 januari 2020 de 'wake-up call' zijn voor de vier centrales in de sector Rijk om zich serieus (en gezamenlijk?) te richten op hun eigen toekomstbestendigheid. Wat dat betreft had de Wnra eigenlijk niet op een beter moment kunnen komen!

NCF omarmt pensioenprotest op Malieveld in Den Haag

Eind februari ontrolden de media vetgedrukte krantenkoppen, waarin zonder veel omhaal van woorden werd gemeld: 'Ambtenarencentrales protesteren op 18 maart in Den Haag tegen pensioenbeleid van kabinet'.

Frank Verweij

Diverse bestuurders én leden van onze NCF zijn op deze dag al vroeg aanwezig op het Malieveld, vlakbij het Binnenhof, om hun proteststem luidkeels te laten horen aan omstanders, pers én politiek. Zij willen tevens alle 'rijkslotgenoten' een hart onder de riem steken, omdat ook zij gebukt gaan onder het onrechtvaardige en afbraakzuchtige pensioenbeleid van het kabinet.

De redactie van Bondig aanschouwt alle personele bewegingen en verbale uitingen op het hevig doorregende Malieveld op gepaste afstand en tekent daarbij met scherpe pen diverse 'protestactiviteiten' op. Maar gestart wordt met de opmaat van deze protestdag.

Pensioenprotest in perspectief geplaatst

Sinds het afblazen van het pensioenoverleg in december 2018, dus al maandenlang, protesteren de vakbonden NCF, FNV, CNV en VCP. Dat doen zij ieder op hun eigen specifieke manier. Individuele douane- en politiemensen, brandweerlieden en ambulancemedewerkers sloten zich bij hen aan en toonden daarmee hun solidariteit. De aftrap van de acties vond plaats op 13 december 2018 op de Maasvlakte in het Rotterdamse havengebied. Daarna werd onder andere het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) in Den Haag meerdere uren geblokkeerd. De vakbonden en de individuele actievoerders eisen onder andere dat het kabinet de boete op vroegpensioen afschaft en daarnaast de AOW-leeftijd bevriest op 66 jaar. Een van de belangrijkste zaken waar de bonden tegen strijden is de overgang van een collectief, solidair systeem naar een steeds meer op het individu gericht systeem. Zo'n individueel systeem kent grote, onbeheersbare financiële risico's. Dat kan leiden tot minder pensioenopbouw en ook tot significant lagere pensioenuitkeringen voor de (ex)werknemer.

18 maart 2019: landelijke protestdag tegen het pensioenbeleid van het kabinet

Het kabinet toont zich tot op heden, al dan niet bewust, blind en doof voor de alleszins redelijke eisen van de actievoerende medewerkers. Daarom protesteren werknemers van onder meer de politie, Douane, defensie en andere instanties vandaag op het Malieveld in Den Haag tegen de onredelijke en ondoordachte pensioenplannen van het kabinet.
Zij eisen onder meer dat het kabinet de zogenaamde RVU-boete (Regeling voor vervroegde uittreding) voor het vroegpensioen afschaft. Dit kost het kabinet niets, maar de boete zorgt er wel voor dat cao-afspraken over eerder stoppen met werken voor de werknemers onbetaalbaar én daardoor onhaalbaar zijn.
Daarnaast dient het kabinet de AOW-leeftijd op 66 jaar te bevriezen. Als het kabinet doorgaat met de lijn die nu is ingezet, dan zullen mensen steeds langer moeten doorwerken. Zo moet iemand die is geboren in het jaar 1990 nu al doorgaan tot zijn 71ste levensjaar. Dat kan niet de bedoeling zijn. Zeker als je bedenkt dat 66-plussers steeds meer moeite hebben om gezond de AOW-gerechtigde leeftijd te halen. Als dit kabinet ongeremd zijn gang kan gaan, dan zal keihard gekort gaan worden op de pensioenen. Dat gaan alle werkenden en gepensioneerden vervolgens zeer diep voelen in hun portemonnee.

Zwaan-kleef-aan-actie dienstvoertuigen

Verschillende vakbonden riepen afgelopen weken hun leden op om al vroeg in de ochtend te beginnen met een zwaan-kleef-aan-actie. Dienstwagens uit het hele land rijden daarom vandaag om 7:00 uur in estafettevorm met een snelheid van 66 kilometer per uur achter elkaar aan richting Den Haag. Die snelheid staat symbool voor de pensioengerechtigde leeftijd die de actievoerders voor ogen hebben.
Aan deze actie hebben zichtbaar veel overheidsmedewerkers gehoor gegeven: om 11:00 uur staat reeds een indrukwekkend aantal politieauto's en legerjeeps, maar ook tourbussen geparkeerd aan de

Foto's: Marinus Bakker

zoomranden van het Malieveld. De ruimte voor het hoofdpodium stroomt nu langzaam vol met zowel jonge als oude actievoerders uit alle delen van het land. Maar ook de dames en heren van middelbare leeftijd laten zich niet onbetuigd. De meesten zijn uitgedost met sjaaltje, hesje en fluitje. Maar ook geüniformeerden en vlaggendragers ontbreken vandaag niet.

Protesteren met de rubberen laarzen diep in de modder

De veelvuldige regenval van de afgelopen weken heeft zijn drassige sporen zonneklaar op het grasveld nagelaten. Maar daar heeft NCF-lid John Kreeft (controlemedewerker Inkomensheffing en Omzetbelasting, belastingkantoor Den Haag) zich goed op voorbereid: hij heeft rubberen laarzen aan. Gehuld in een oranje NCF-hesje vertelt John: 'Jammer dat de pensioenonderhandelingen zijn geklapt. Ik ben 64 jaar oud, heb gezondheidsklachten en kijk daarom écht uit naar mijn pensionering. Ik wil zo snel mogelijk van de steeds groter wordende werkdruk af, zodat ik in alle rust van mijn welverdiende oude dag kan gaan genieten. Je weet maar nooit hoe lang je nog te leven hebt.

Iets heel anders: de advocaat van de NCF heeft voor mij rechtstreeks buitengewoon verlof voor de Nationale Pensioencursus van 18 maart aangevraagd bij het departement. Onze directeur-generaal (DG), prof. dr. J.J.M. Uijlenbroek, heeft deze verlofaanvraag echter afgewezen. Het lijkt er in de dagelijkse praktijk op dat de Belastingdienst steeds allergischer wordt voor vakbonden en ondernemingsraden. Dat is heel jammer, want ik denk dat dat niet de goede manier is als het aankomt op het respecteren van de arbeids- en stakingsrechten van het personeel.'

Het bestuur van de NCF deelt bovenstaande mening van John en heeft de afwijzing van onze DG inmiddels voorgelegd aan de rechter. Zijn vonnis zal voor nu, maar zeker ook voor de toekomst, uitkomst bieden over de wijze waarop de dienstleiding dient om te gaan met dit soort verlofaanvragen van het personeel.

Abrupt einde protestdag

Op het moment dat de grote 'nationale pensioencursus' nog bezig is middels verschillende workshops, informatieverstrekking bij vakbondskraampjes en andere activiteiten, schalt rond 12:00 uur een deprimerende mededeling door de luidsprekers bij het hoofdpodium: 'Dames en heren, de organisatie beëindigt met onmiddellijke ingang alle protestactiviteiten vanwege een terroristische aanslag in een tram in Utrecht. Ik verzoek u allen het terrein rustig te verlaten en naar huis te gaan.'

Veel politiemedewerkers hebben het Malieveld dan al verlaten en zijn met gezwinde spoed in hun dienstauto op weg naar hun collega's elders in het land om hoogstnoodzakelijke bijstand te verlenen.

Tot slot

Ons medeleven gaat uit naar de slachtoffers van de terroristische aanslag en hun naasten.

Paspoort

Leeftijd: 23 jaar

Woonplaats: Losser

Burgerlijke Staat: Ongehuwd

Studie: mbo-plus opleiding Muziekmanagement aan de Herman Brood Academie in Utrecht

Hobby's: concerten en festivals bezoeken, reizen en dieren

Functie: C-medewerker bij het Landelijk Incasso Centrum (LIC), vestiging Enschede bij de Directie Centrale Administratieve Processen (CAP).

Ook NCF

Lotte van der Moolen

Archieffoto van Lotte uit de tijd dat ze bij de Apenheul werkte.

Carien Scholtmeijer

Hoe kom je met jouw vooropleiding nou bij de Belastingdienst terecht?
Ik heb een studie gedaan waarmee ik ben opgeleid tot tourmanager of muziekmarketeer, maar de muziekwereld is een harde wereld en er is weinig werk in te vinden. Ik heb na mijn studie eerst een paar jaar bij de Apenheul gewerkt als dierenverzorger. Naast muziek is het verzorgen van dieren ook een van mijn hobby's, maar het werk bij de Apenheul is te seizoensgebonden. Omdat ik in Hengelo ben geboren, ben ik gaan kijken naar werk in Twente. Via Randstad kwam ik bij het LIC in Enschede terecht.

Wat doe je precies voor werk bij het LIC?
Ik doe administratief werk en dat ligt mij goed; administratie was ook onderdeel van mijn opleiding. Ik ben begonnen in het proces Loonvordering en nu werk ik in het proces Betalingsregelingen Toeslagen. Ik ben overgestapt van het 'harde' proces van beslagleggen naar een proces waarbij je met mensen in gesprek gaat om een regeling met ze te treffen. Dat is leuk werk.

Wat heeft je verbaasd aan het werken bij de Belastingdienst?
Het heeft me erg verrast dat er binnen de Belastingdienst een heel informele, gezellige cultuur heerst. Ik dacht eerst dat iedereen hier in (mantel)pak liep, maar dat is helemaal niet zo! Iets anders dat ik nooit had verwacht is dat ik hier een collega ben tegengekomen met precies dezelfde hobby's als ik, waar ik nu beste vriendinnen mee ben. We gaan nu ook samen naar festivals.
Ook vind ik dat er binnen de Belastingdienst veel mogelijkheden zijn om je te ontwikkelen. Inmiddels ben ik in vaste dienst gekomen. Ik ben binnen het LIC nog lang niet uitgeleerd, maar als ik iets anders zou willen dan zijn er, als ik zelf het initiatief neem, mogelijkheden om me verder te ontwikkelen.

Waar kunnen we je 's nachts voor wakker maken?
Pizza! En je mag me ook altijd meenemen op een verre reis.

Hoe ben je lid geworden van de NCF?
Ik ben echt net lid! Op een gegeven moment liep een NCF-lid met flyers op de gang en al pratende besloot ik om lid te worden. Het lidmaatschap is heel goedkoop en het is altijd handig mocht er iets gebeuren waar je juridisch advies bij nodig hebt.

Hoe vind je dat de NCF het doet?
De NCF doet het goed, vind ik. Ze informeren je goed door veel e-mails te sturen over allerlei onderwerpen en de contactpersonen binnen je vestiging zijn ook goed te vinden als je ergens hulp bij nodig hebt. Ga zo door!

NCF

Wist je dat...

- **de NCF jou oproept om jouw privé-emailadres op te geven zodat je geen ledenraadplegingen meer mist?**

De ervaring leert dat onze 'Binding' (e-mailbericht van de NCF) naar jouw e-mailadres van het werk nog wel eens door de server van de Belastingdienst wordt tegengehouden. Hierdoor komt het voor dat jij soms wel een week later een NCF-bericht ontvangt. Geen groot probleem bij informatieve zaken, maar wel uiterst vervelend als er juist een ledenraadpleging plaatsvindt. Hierdoor kan jouw stem verloren gaan. En dit willen we voorkomen.

Wat adviseert de NCF?
Wijzig jouw e-mailadres in jouw privé e-mailadres. Dit kun je doen door in te loggen op MijnNCF (www.mijnncf.nl).
Ben je verhuisd, heb je een ander telefoonnummer of werk je op een ander kantoor? Geef dan via MijnNCF een wijziging door.

- **je in juli 2% loonsverhoging ontvangt?**

- **per 1 januari de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren van kracht wordt?**

Hierdoor wordt jouw ambtelijke rechtspositie per 2020 automatische omgezet in een nieuwe rechtspositie en val jij als ambtenaar voor jouw rechtspositie onder het Burgerlijk Wetboek en de rijks-cao.
Je blijft al jouw rechten die je nu hebt, ook straks behouden.
Zorg er wel voor dat al jouw gemaakte rechtspositionele afspraken staan opgenomen in P-Direkt.
Denk bijvoorbeeld aan specifieke afspraken over reiskosten of toepassing van hardheidsclausules.
En vergeet niet om mondeling gemaakte afspraken over jouw rechtspositie schriftelijk vast te leggen (en in P-Direkt te laten registreren).

Colofon

Hoofdredactie
Chris Regtop

Redactie
Frank Verweij
Peter van Diepen
Gerard Pereboom
Bart Lamers
Ad van der Donk
Carien Scholtmeijer
Petra Bosma

Eindredactie
Daphne Duif

Fotografie
Rob van Polanen
Paul Heijne
Willem van Duijn

Cartoonist
Cees den Otter

Ontwerp
Digidee Ontwerpstudio, Enschede

Opmaak
Chris Regtop

Druk
Quantes Grafimedia, Rijswijk

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

Verschijnt
6x per jaar

ISSN: 2211-8624

Ingenomen standpunten in het blad vertegenwoordigen niet noodzakelijkerwijs die van de NCF.

© NCF 2019

De warmte van de grootste bond.

Jouw belang is ons belang.

Wil je weten wat de NCF precies voor jou kan betekenen?
Kijk dan op **www.ncf.nl**

NCF behartigt.