

Inhoud

	pagina
Van de redactietafel	2
Column... Van de voorzitter	3
Interview vertrouwenspersoon	4, 5, 6 en 7
Doorlichtingsonderzoek Rechtspraak	7
Even voorstellen, Marina Cremer Eindhoven	8
Website ABP en de keuzevrijheid binnen het ABP	9, 10 en 11
Freddie Scheltema - Een niet verwachte gast	12 en 13
Van onze IB'ers	14 en 15
Column... Catharina Keizer	16

Van de redactietafel

Een nieuw jaar, een nieuw Juvox Magazine. Ook ditmaal hebben we geprobeerd een zo gevarieerd mogelijk magazine te maken. Een belangrijke plek neemt het interview met Ineke van de Meene in. Zij is vertrouwenspersoon bij Studiecentrum Rechtspleging (SSR). In het interview komen alle aspecten van de functie van vertrouwenspersoon aan de orde. Een actueel thema en van groot belang, ook voor andere organisaties dan (in dit geval) SSR. Daarnaast in dit magazine weer veel pensioeninformatie van onze pensioendeskundige, Henk Kingma. Altijd fijn als hij ons meeneemt langs de taaie kost van de pensioenen.

In het vorig magazine hebben de aspirant-hoofdbestuursleden zich voorgesteld. Deze keer stelt nog een aspirant-hoofdbestuurslid zich voor: Marina Cremer Eindhoven. Een grote aanwinst voor ons hoofdbestuur. Haar introductie is te lezen op pagina acht.

Last but not least een interessant artikel van een van onze IB'ers over ontslag op andere gronden. Ook van belang voor alle leden die ten gevolge van het Van Werk Naar Werk(VWNW)-beleid in de Administratieve Organisatie zitten! Het lijkt ingewikkeld, maar het is erg interessant en zeker de moeite waard om te lezen.

Rest mij jullie veel leesplezier te wensen!

Jolanda Jongejan-Wagter



Colofon

Justitievakbond Juvox is de grootste en meest aansprekende belangenorganisatie voor medewerkers binnen het Justitiewerkveld. Op toegankelijke, specialistische, professionele en eigentijdse wijze werken Justitievakbond Juvox en zijn leden voortdurend aan positieverbetering. Individuele en collectieve belangen staan daarbij centraal.

Redactiecommissie

Marina Cremer Eindhoven
Cees Hatzmann
Jolanda Jongejan-Wagter
(voorzitter)

ISSN 2211-5021

Secretariaat Justitievakbond Juvox

p/a Ambtenarencentrum
Ametisthorst 20
Postbus 93037
2509 AA Den Haag
Tel. 070-3155118

Website

www.juvox.nl

Hoofdbestuur

Marcel Smit
Voorzitter

Boy Rebergen
Secretaris

Theo Somers
Penningmeester

Ronald Groeneveld
Hoofdbestuurslid

Peter van Huijkelom
Hoofdbestuurslid

Jolanda Jongejan-Wagter
Hoofdbestuurslid

Henriëtte Kelderman-Makaaij
Hoofdbestuurslid

Henk Kingma
Hoofdbestuurslid

Frank Bos
Aspirant-hoofdbestuurslid

Nicolette Brazil-Hooijboer
Aspirant-hoofdbestuurslid

Marina Cremer Eindhoven
Aspirant-hoofdbestuurslid

Henriëtte Heijstek
Aspirant-hoofdbestuurslid

Martijn Stavast
Aspirant-hoofdbestuurslid

Vormgeving en druk
Drukkerij Van Rixel BV

Van de voorzitter....

Het is vandaag 26 februari 2019. Het is prima werken in een zonovergoten Den Haag. Het is helemaal waar: "Als ie boven aan de hemel staat is 't net of alles beter gaat. Alles ziet er anders uit als de zon schijnt.", tekst: André van Duin, arrangement: Harry van Hoof. Juist het moment om het hoofd koel te houden. Er wordt namelijk voortdurend van buitenaf getrokken aan onze club. Ik merk steeds vaker dat andere vakbonden en -centrales, naar het zich laat aanzien meestal met de allerbeste intenties, ideeën hebben over hoe onze vakbond (nog) beter op de kaart gezet zou kunnen worden.

"Het zou goed zijn als jullie ook meedoen met de pensioenmanifestatie van 18 maart." Waarom, voor wie? Justitievakbond Juvox is juist een enorm voorstander van het zo spoedig mogelijk teruggaan naar de overlegtafel om daar te komen tot goede en noodzakelijke afspraken over onze pensioenen. Hiervoor hoeven wij toch niet eerst - tamelijk ouderwets, zeker voor dit onderwerp - met toeters en bellen, vlaggen en vaandels op een Malieveld of een Dam te gaan staan? Wij willen een moderne beweging zijn met een zo fris en fruitig mogelijke uitstraling die opkomt voor de belangen van zowel oudere als jongere werknemers binnen heel Justitie en Veiligheid. Het eerst van stal halen van tenten, luchtkanonnen, hesjes, petjes, spiegeltjes en kraaltjes (en uiteraard politieke sprekers die het allen zó met dit kabinet hebben gehad) zie ik voor dit onderwerp dat cruciaal is voor alle generaties als tijdverlies! Bovendien heb ik moeite met het eerst zelf uit de onderhandelingen weglopen en dan expliciet verontwaardigd zijn over het klappen van het overleg en met het door de vakbonden en -centrales niet in dit dossier willen meenemen van ook andere belangrijke thema's, zoals duurzame inzetbaarheid (niet alleen aandacht hebben voor *'eerder eruit omdat het te laat is'*, maar ook voor *'eerder iets beters, minder belastend werk, voordat het te laat is'*). Ik heb hierover in de afgelopen maanden voor veel dovemansoren gesproken.

"Stip op de horizon, 2025? Om te kunnen blijven voortbestaan moeten jullie al in 2019 (nog) hechter gaan samenwerken met andere vakbonden en de 'belastende processen' overdragen aan de collectiviteit." Waarom, voor wie? Justitievakbond Juvox is een (financieel) gezonde, sterke club met een stevige, altijd constructieve stem aan de diverse overlegtafels binnen Justitie en Veiligheid. Ons oordeel daar doet ertoe. Die situatie verandert echt niet vanaf 1 januari 2020 (Wet normalisering rechtspositie ambtenaren) en 'bangmakerij' hieromtrent schaadt het denkproces over verdergaande samenwerking. Ik blijf graag mijn eigen boontjes doppen en pak de collectiviteit als het nodig of noodzakelijk is voor het goed reilen en zeilen van onze vakbond. Uiteraard zal ik de komende maanden blijven nadenken over processen die eventueel kunnen worden overgedragen



aan het samenwerkingsverband, maar dat doe ik in mijn tempo en in goede afstemming met de collega's in het hoofdbestuur en de afgevaardigden naar de ledenraad.

We doen het goed en timmeren stevig aan de weg! Ik ben blij met onze nieuwe hoofdbestuurleden: Henriëtte Heijstek (OM), Marina Cremer Eindhoven (Rechtspraak), Martijn Stavast en Frank Bos (beiden DJI). Zij brengen veel nieuwe deskundigheid mee in ons hoofdbestuur. Het is fijn om die frisse wind te ervaren. Het is tegelijkertijd ook jammer om tijdens de ledenraad in mei afscheid te gaan nemen van de kanjers die gedurende vele jaren hun strepen hebben verdiend: Henriëtte Kelderman-Makaaij, Theo Somers, Boy Rebergen en Peter van Huijkelom. Zij verdienen een mooi afscheid. Komt voor elkaar!

Wil je voortdurend op de hoogte worden gehouden van alles wat er speelt binnen en buiten onze vakbond, volg mij dan op Twitter: @MarcelSmitJuvox en/of op Instagram: marcelsmi_juvox. Wellicht zien wel elkaar binnenkort ook daar.

Marcel Smit,

Voorzitter Justitievakbond Juvox

Vertrouwenspersonen: goed dat ze er zijn!

Het is een zeer koude dag in januari. Ik ga op weg naar Utrecht voor een gesprek met Ineke van de Meene. Ineke is vertrouwenspersoon en werkzaam bij SSR. SSR staat voor Studiecentrum Rechtspleging. Om nog duidelijker te zijn: het opleidingsinstituut van de rechterlijke organisatie.

De kennismaking is hartelijk en ik krijg direct een kop thee om weer enigszins warm te worden. Aan vergaderzaaltjes geen gebrek, dus een geschikte kamer is snel gevonden.



Kun je iets over jezelf vertellen?

Ik werk inmiddels 9 jaar bij SSR, momenteel als adviseur e-learning. Ik adviseer collega's over het gebruik van video en andere vormen van e-learning binnen de leeractiviteiten die wij hier ontwikkelen.

Sinds 2014 ben ik vertrouwenspersoon integriteit binnen SSR. Toen mijn termijn eindigde in 2018 wilde ik aanvankelijk stoppen, maar vanwege een gebrek aan voldoende belangstelling voor deze functie heb ik besloten om samen met de nieuw benoemde vertrouwenspersoon door te gaan, zodat er toch twee vertrouwenspersonen zijn. Er is nu wel een combinatie gemaakt tussen de vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen en de vertrouwenspersoon integriteit.

Waarom ben je vertrouwenspersoon geworden?

In 2014 heeft de Rechtspraak op dat punt een slag gemaakt. Er werd een werkgroep integriteit ingesteld en daarna is besloten dat in ieder bestuur van een rechterlijke organisatie en de landelijke diensten een portefeuillehouder integriteit moest worden aangewezen. Daarnaast moest er een integriteitscommissie worden ingesteld en een vertrouwenspersoon integriteit worden aangesteld. Het bestuur van SSR heeft mij toen voor die functie gevraagd. Ik heb eerst wel getwijfeld. Je krijgt mogelijk toch de achterkant van je organisatie te zien en ik heb mijzelf de vraag gesteld of ik dat wel wilde. Ik begon op dat moment met een opleiding professionele communicatie en zou het daar geleerde goed kunnen toepassen in de functie van vertrouwenspersoon. Toen ben ik er ingestapt. Los daarvan vond ik het ook een goed besluit dat er vertrouwenspersonen werden aangesteld.

Moeten vertrouwenspersonen voor een bepaalde periode worden aangesteld?

Daar zitten voor- en nadelen aan. Onze organisatie is snel gegroeid en vers bloed is altijd goed. Wellicht dat medewerkers dan sneller de stap zetten om naar de vertrouwenspersoon te gaan. De andere kant is ook dat wanneer je er langer zit je ook meer ervaring hebt en de klappen van de zweep kent. Dakpansgewijs aftreden is wel van belang. Dan kun je een goede overdracht regelen.

Kan iedereen vertrouwenspersoon worden?

Er zijn formele beperkingen: leidinggevenden en bestuursleden kunnen geen vertrouwenspersoon worden. Veel collega's zouden het kunnen. Het hangt ook van je taakopvatting af. Je moet interesse hebben in mensen en wat hen motiveert. Verder moet je diplomatiek zijn. Je moet goed kunnen verduren. In die zin, dat wanneer mensen bij je komen en ergens mee zitten zij hun verhaal kwijt kunnen. Misschien willen ze er verder niets mee en dat betekent dat je soms op je handen moet zitten. Wanneer je zo in elkaar zit dat je al het onrecht uit deze wereld wilt halen, is dat misschien wel eens lastig.

Is het dan niet lastig om op je handen te zitten?

Indien er vanuit meerdere hoeken vergelijkbare signalen komen, maar de mensen willen er eigenlijk niets mee, dan is het fijn om met collega-vertrouwenspersonen te overleggen. Je bespreekt dan met elkaar of je er toch iets mee moet. Wij hebben zo ook wel eens met de ondernemingsraad gesproken, maar dat moet heel voorzichtig. Je mag de vertrouwelijkheid niet schenden. Je vraagt dan heel voorzichtig of zij ook dergelijke signalen hebben ontvangen. De ondernemingsraad moet dan ook heel voorzichtig zijn. Je moet als het ware als egeltjes opereren. Dat vertrouwenspersonen dat vaak het lastigst vinden blijkt ook uit de netwerkbijeenkomsten van de vertrouwenspersonen binnen de Rechtspraak.

Je moet een goede combinatie vinden tussen professionele distantie en professionele nabijheid. Ga je als een advocaat helemaal voor jouw cliënt en probeer je een soort belangenbehartiger te zijn of heb je een echt neutrale rol? Dat laatste past wat mij betreft bij de functie vertrouwenspersoon, dus daar moet je vooraf goed over nadenken.

Is er een opleiding voor vertrouwenspersonen?

In 2014 heb ik zelf een interne cursus specifiek voor vertrouwenspersonen integriteit gevolgd. Ik heb daarna nog een algemene vervolgtraining gevolgd die overigens nu ieder jaar door SSR zelf wordt gegeven. Tijdens die vervolgtraining krijg je informatie over nieuwe regelgeving, deel je inzichten met elkaar en bespreek je casuïstiek. Veel nieuwe vertrouwenspersonen volgen een basistraining voor vertrouwenspersonen. Deze cursus wordt door een externe organisatie gegeven. De netwerkbijeenkomsten die twee keer per jaar worden georganiseerd leveren ook veel informatie op. Er is wel eens gesproken over een mogelijke certificering voor vertrouwenspersonen, maar dat is weer op een laag pitje gezet. Wellicht moet dit toch weer eens worden opgepakt.

Uit het Rechtspraak-brede medewerkerswaarderingsonderzoek (MWO) van 2017 blijkt dat 10% van de medewerkers te maken heeft gehad met ongewenste omgangsvormen. Dat is best veel.

Ik ben daar wel van geschrokken. Binnen SSR lijkt dat gelukkig minder voor te komen. Het onderwerp ongewenste omgangsvormen is heel breed. Communicatie speelt meestal een belangrijke rol. Op welke wijze spreken mensen elkaar aan en hoe geef je feedback? Wanneer je op een verkeerde wijze feedback geeft schuurt het al snel aan tegen ongewenste omgangsvormen. Het gaat niet alleen om wat mensen zeggen, maar ook om hoe ze dingen zeggen en binnen welke context iets wordt gezegd. Hoe heeft de zender het bedoeld te zeggen en hoe heeft de ontvanger het ontvangen? Mensen hebben tegenwoordig snel hun woordje klaar. Echter wanneer meerdere medewerkers aangeven dat ze iets hebben ervaren dan lijkt er toch iets mis te zijn.

In het MWO scoren pesten en verbaal geweld hoog. Herken je dat?

Bij SSR niet, maar dat pesten op de werkvloer een probleem is blijkt wel uit de landelijke media. Het komt helaas overal voor en in allerlei gradaties. Het zit soms in kleine dingen zoals het juist geen koffie halen voor die ene collega of die ene collega niet meevragen naar een lunch. Dat kan als pesten worden opgevat. Het zou kunnen escaleren tot meer ondermijnd gedrag of zelfs tot flinke verbale uitbarstingen.

Ik denk altijd dat er bij de Rechtspraak alleen maar keurig nette mensen werken, maar kennelijk ben ik te naïef?

Ik ben geen expert op dit onderwerp. Er speelt vaak veel meer. Wat is de context waarbinnen iets speelt, hoeveel stress zit er bij medewerkers en hoeveel ruimte krijgen medewerkers om zich uit te spreken? Verder is het belangrijk hoe de leiding ermee om gaat. Biedt zij er een platform voor en wat is de "tone at the top"? Ik las een

boek over lerende organisaties waarbij werd aangegeven dat positieve energie aanstekelijk kan zijn, maar negatieve energie juist ook. In dat laatste geval kan het heel snel van kwaad tot erger gaan.

Heeft de MeToo-beweging ervoor gezorgd dat medewerkers je gemakkelijker durven benaderen?

Ik heb dat niet zo ervaren. Ik krijg dat beeld landelijk ook niet. MeToo gaat ook over seksuele intimidatie, zeg maar de mannelijke macht. Dat hoor ik hier minder.

Worden er jaarverslagen gemaakt en zijn er landelijke cijfers?

De vertrouwenspersonen van SSR schrijven een stukje voor het reguliere en voor het sociaal jaarverslag, maar dat is wat inhoud betreft heel summier. Je moet wel de vertrouwelijkheid garanderen. Binnen het netwerk hebben we wel eens geprobeerd om landelijk informatie te verzamelen, maar dat is niet gelukt. Er zijn dus volgens mij geen harde cijfers.

Moeten die er dan niet komen?

Het werk van vertrouwenspersonen zal toch ergens terug moeten komen in een jaarverslag. Ik heb in het netwerk een bericht van het College van Afgevaardigden gedeeld waarin het College aandacht vroeg voor de uitkomsten van het MWO en de vraag stelde of het systeem van onder andere de vertrouwenspersonen wel afdoende werkt. Volgens het College kwamen de gegevens uit eigen rapportages immers niet overeen met de resultaten van het MWO. Het College deed de suggestie dat de Raad voor de rechtspraak er op stuurt dat vertrouwenspersonen opgeleid zijn en dat reglementen die de gerechten hanteren uniform zijn. Zoals eerder aangegeven heeft 10% van de medewerkers last gehad van ongewenste omgangsvormen, maar het is niet bekend hoeveel van die medewerkers zich uiteindelijk bij een vertrouwenspersoon hebben gemeld. Medewerkers kunnen ook andere uitlaatkleppen hebben of ze durven de stap naar een vertrouwenspersoon niet te zetten of ze weten niet dat ze bij een vertrouwenspersoon terecht kunnen. Soms gaan de melders ook naar de bedrijfsmaatschappelijk werker of de bedrijfsarts. Ergens zou je wel iets van een beeld willen zien wat er aan dit probleem wordt gedaan en of er voldoende steunpunten zijn.

Maar als medewerkers andere wegen vinden om hun verhaal kwijt te kunnen, zoals bij collega's of als ze thuis een goed netwerk hebben, dan is dat ook prima. Intervisie is ook een middel om kwesties met elkaar te bespreken, maar die veiligheid moet er dan wel zijn. Ik vind het belangrijk dat wanneer mensen nergens terecht kunnen de vertrouwenspersonen er voor ze zijn.

Wat is het verschil tussen ongewenste omgangsvormen en integriteit?

Bij integriteit kan het bijvoorbeeld gaan om misbruik van middelen of belangenverstrengeling. Dan is er meer sprake van schending van een organisatiebelang. Vaak is het zo dat een collega iets wil melden over een andere collega. Je gaat natuurlijk niet zelf melden dat je, ik zeg maar iets, de notulen van je hockeyclub op het werk staat te kopiëren. Bij ongewenste omgangsvormen gaat het bijvoorbeeld om pesten, treiteren of seksuele intimidatie. Wanneer er iets in de hiërarchische relatie speelt vindt men dat niet integer, maar soms zit het juist in de bejegening en dan spreek je weer van een ongewenste omgangsvorm. Als vertrouwenspersoon moet je eerst het verhaal maar eens aanhoren en daarna kun je kijken of het onder integriteit valt of dat het een ongewenste omgangsvorm is. Daartussen zit ook een grijs gebied. En voor mij maakt het eigenlijk in eerste instantie niet uit over welke categorie het gaat, alleen bij mogelijke vervolgstappen zou dat van belang kunnen zijn.

Hoe is de bescherming van vertrouwenspersonen geregeld?

In de Wet Huis voor klokkenluiders staat wel iets over bescherming van de vertrouwenspersoon integriteit, maar er is geen wettelijke bescherming van de vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen. Er is wel eens geprobeerd om die vertrouwenspersoon dezelfde bescherming te geven als leden van de ondernemingsraad, maar dat is nog niet geregeld. Toch zou die bescherming er wel moeten komen.

Moet je alles wat je te horen krijgt vertrouwelijk houden? Stel dat je als vertrouwenspersoon kennis neemt van een ernstig seksueel misdrijf?

Bij ernstige misdrijven heb ik de plicht om dat te melden. Ik zeg dat ook altijd voorafgaand aan een gesprek. Alles is vertrouwelijk, maar er zijn dus grenzen. Als ik zou horen over een strafbaar feit waardoor ik in gewetensnood kom, ga ik dat wel melden. Ik heb het gelukkig nog nooit meegemaakt. Door dat vooraf te melden kan de melder er alsnog voor kiezen om niets te vertellen.

Maakt jullie organisatie ook gebruik van externe vertrouwenspersonen? Zo nee, moeten die er dan niet komen?

Wij hebben bij SSR alleen interne vertrouwenspersonen. Voor integriteitskwesties kun je in veel gevallen wel naar het Huis voor klokkenluiders om advies te vragen. En ik zou ook kunnen verwijzen naar collega-vertrouwenspersonen van de andere organisaties die bij ons in hetzelfde kantoorpand werken, zoals IVO Rechtspraak en het LDCR. Ook vertrouwenspersonen van de rechtbanken kunnen natuurlijk worden ingezet. Daarnaast verwijs ik soms ook naar de bedrijfsarts of de bedrijfsmaatschap-

pelijk werker. Ik weet niet of je een organisatie moet verplichten om een externe vertrouwenspersoon aan te stellen. Daaraan zijn ook kosten verbonden. Wellicht zou er vanuit de Raad voor de rechtspraak een externe vertrouwenspersoon kunnen worden aangesteld die als een soort 'vliegende keep' landelijk wordt ingezet waar dat nodig is. Het lijkt mij wel goed om buiten de muren van je eigen organisatie terecht te kunnen.

SSR is kleine organisatie en wellicht ken je alle medewerkers redelijk goed. Stel dat een potentiële melder iets kwijt wil over zijn/haar leidinggevende en die ziet de vertrouwenspersoon iedere middag gezellig lunchen met die leidinggevende. Dat kan voor de melder wel een drempel zijn.

Dat kan zeker en de kans daarop is ook groter bij een kleine organisatie. Wij werken veel met flexplekken en medewerkers zitten dicht op elkaar. In mijn vorige functie had ik vaak overleg met het bestuur en ik ben ook wel eens met een bestuurslid op zakenreis geweest. Dan kan ik mij voorstellen dat medewerkers daar een beeld bij krijgen. Ik probeer er echter altijd zo zorgvuldig mogelijk in te zijn, maar of de medewerkers dat ook zo ervaren is natuurlijk de vraag.

Ik zit ook om die reden niet meer de in de integriteitscommissie. Ik wil me niet bezighouden met het maken van beleid. Zo wil ik ook niet gezien worden als de integriteitspolitie en dat mensen mij komen vragen of ze iets wel of niet mogen. Ik kan als vertrouwenspersoon spiegelen, meedenken en adviseren, meer niet.

De medewerkers kunnen heel veel zelf regelen en bespreken, maar ze weten dat er een vertrouwenspersoon is waar ze altijd terecht kunnen.

Neemt de organisatie de functie vertrouwenspersoon serieus en krijg je voldoende faciliteiten?

Ik vind dat SSR het prima oppakt. Er is niet overdreven veel aandacht voor de functie van vertrouwenspersoon, maar er is wel jaarlijks een gesprek op uitnodiging van het bestuur. Er is iedere maand een zeepkist-bijeenkomst en daar wordt ook eens in de zoveel tijd een integriteitskwestie besproken. Het bestuur vraagt wel naar onze bevindingen, maar wij zijn natuurlijk terughoudend om daarover iets te zeggen. Een bestuurslid heeft de Integriteitscommissie onder zijn hoede en dat is ook goed. Het heeft dus wel een plek binnen de organisatie. Bij het afnemen van de eed of belofte bij nieuwe medewerkers worden wij ook genoemd. In hoeverre

integriteit ook standaard tijdens de functioneringsgesprekken wordt besproken weet ik niet, maar het staat wel als onderwerp in het formulier. Wellicht zijn alle richtlijnen nog niet helemaal op orde, maar ik krijg voldoende ruimte om de functie goed in te vullen. We hebben wel veel nieuwe medewerkers gekregen en wellicht moeten wij ons als vertrouwenspersonen nu wat meer laten zien. Bij het voorstelronde geef ik wel altijd aan vertrouwenspersoon te zijn.

De gesprekken die je voert zijn soms best emotioneel. Wat maakt het werk toch leuk?

Tja, leuk is misschien niet het goede woord. Het is bevredigend wanneer een medewerker na een gesprek iets meer ruimte heeft gekregen en meer ontspannen is. Dat geeft een goed gevoel en dan is het goed dat wij er zijn. Daarnaast zijn de contacten binnen het netwerk vertrouwenspersonen leuk en dat geeft mij energie.

Wij zijn aan het einde van het gesprek. Welke kop moet ik boven dit artikel plaatsen?

Het is voor mij een beetje zoals met de schaduw van het recht. Als je weet dat je in het uiterste geval naar de rechter kunt, voel je je hopelijk in staat om eerst zelf een geschil op te lossen. Zo geldt het wat mij betreft ook voor de vertrouwenspersoon. De medewerkers kunnen heel veel zelf regelen en bespreken, maar ze weten dat er een vertrouwenspersoon is waar ze altijd terecht kunnen. Het is belangrijk dat er vertrouwenspersonen zijn die er zin in hebben en voldoende zijn toegerust. Ook al gaat het misschien maar om een paar zaken per jaar. Dit gezegd hebbende, heb je nog steeds geen kop voor dit artikel... Ik bedank Ineke voor het gesprek en vertrek weer richting Assen. Onderweg denk ik zelf na over een geschikte kop voor dit artikel. Ik ben er snel uit. ■

Cees Hatzmann

Doorlichtingsonderzoek Rechtspraak

De afgelopen jaren is de werkdruk binnen de Rechtspraak toegenomen en maken de medewerkers zich zorgen of de kwaliteit van de Rechtspraak behouden kan blijven. Zeker ook nu het vorige kabinet (Rutte II) de Rechtspraak een taakstelling heeft opgelegd om fors te bezuinigen.

De Rechtspraak dacht daar invulling aan te kunnen geven door processen te digitaliseren (project KEI). Iedereen weet inmiddels dat KEI in een debacle is geëindigd

en bezuiniging via die lijn abrupt werd doorgesneden. Rutte III blijft echter bij de opgelegde taakstelling. Hoewel de afgelopen jaren er een afname te zien is van het aantal te behandelen zaken is het standpunt van de rechters en juridisch medewerkers dat de zwaarte van de zaken wel fors is toegenomen. Daarom voelt niemand een verlaging van de werkdruk en ziet niemand de mogelijkheid tot bezuinigen.

Een doorlichtingsonderzoek, door een onafhankelijk bureau, zou mogelijke bezuinigingen moeten blootleggen. Dat onderzoek, uitgevoerd door de Boston Consulting Group, is recent afgerond en de resultaten zijn half februari 2019 gepubliceerd.

De opluchting bij een ieder die werkzaam is bij de Rechtspraak was groot na het lezen van de conclusie dat de te behandelen zaken de afgelopen jaren inderdaad steeds zwaarder zijn geworden. Men spreekt over een toename van de zwaarte tussen de 10 en 30%. De vermoedens waren er al, maar nu ligt er hard bewijs door een extern onderzoeksbureau. De zaakspreijzen tussen 2008 en 2017 zijn structureel te laag geweest en dat verklaart ook de hoge werkdruk en het vele overwerken. Die conclusie is prachtig, maar valt er dan niets te bezuinigen? Het bureau heeft enkele opties genoemd en ik noem de belangrijkste:

- het terugdringen van IT ontwikkel- en beheerskosten;
- optimaliseren samenwerking tussen rechters en juridische ondersteuning;
- inhuizen van huurders en mogelijk afstoten van locaties.

Het meest in het oog springend is natuurlijk het afstoten van locaties. Een pijnlijk dossier. Een dergelijk plan is recent nog gesneuveld omdat de politiek, de burger en, nog belangrijker, de medewerkers zelf zich heftig verzetten tegen dit voorstel.

Het recht moet in de buurt van de burger spreken en sluiting van locaties strookt niet met die gedachte. De medezeggenschap heeft inmiddels al aangekondigd dat het afstoten van locaties een no-go is. De Raad voor de rechtspraak verschuilt zich vooralsnog achter de politiek en komt nog niet met een eigen standpunt. Duidelijk is wel dat de voorgestelde bezuinigingen volstrekt onvoldoende zijn om het financiële gat (op dit moment ongeveer 40 miljoen) te dichten.

De slotconclusie van het onderzoeksbureau is duidelijk: de wijze van bekostiging van de Rechtspraak zal moeten worden aangepast.

Daar ligt een schone taak voor de politiek in samenwerking met de Raad voor de rechtspraak en naar ik hoop ook met de medewerkers.

Cees Hatzmann

Even voorstellen

In het vorige Juvox Magazine (nr. 21 van november 2018) hebben we de nieuwe aspirant-hoofdbestuurleden voorgesteld. Per 1 januari 2019 is Marina Cremer Eindhoven als nieuw aspirant-hoofdbestuurlid aangetreden. Ditmaal iemand vanuit de Rechtspraak. Deze sector misten we nog binnen ons hoofdbestuur. We zijn dus erg blij met deze versterking. Hieronder stelt Marina zich voor.

Mijn naam is Marina Cremer Eindhoven, 42 jaar en het jaar 2019 goed begonnen als nieuwste (aspirant) lid van het hoofdbestuur van Justitievakbond Juvox. Ik heb Nederlands recht gestudeerd in Utrecht en werk al ruim 13 jaar bij de Rechtspraak: eerst bij de rechtbank Lelystad, daarna bij de rechtbank Gelderland en sinds 2,5 jaar in Utrecht bij de rechtbank Midden-Nederland. Bij de Rechtspraak werken heel veel juristen zoals ik. Het grootste deel van ons werk bestaat uit het schrijven van uitspraken. Daarnaast gaan we met de rechter mee naar de zitting en maken we aantekeningen van wat daar wordt besproken. Wij zijn de sparringpartners van de rechters en bedenken meestal samen wat de uitkomst van een zaak moet zijn. Omdat ik bij een civiel/kanton team werk heb ik erg uiteenlopende zaken: de ene dag schrijf ik over een huurder die ernstige overlast veroorzaakt en de andere dag over de schorsing van een concurrentiebeding of ontslag op staande voet. Sinds 1,5 jaar schrijf ik ook uitspraken voor het Instituut Sportrechtspraak (ISR). Het ISR is de afgelopen tijd veel in het nieuws geweest door grote dopingzaken zoals die van twee bekende kickboksers en de misbruikzaak van de Rotterdamse atletiektrainer. Ongeveer een jaar geleden ben ik meer aandacht gaan besteden aan het schrijven in begrijpelijk Nederlands (#klaretaal). Ik vind het leuk als ik te horen krijg van een niet-jurist dat mijn uitspraak makkelijk weg leest. Ten slotte doe ik ook nog iets heel anders. Ik ben namelijk als adviseur betrokken bij ons familiebedrijf, een handelsonderneming in fijne chemicaliën.



Mijn gevoel voor rechtvaardigheid komt mij niet alleen van pas bij het schrijven van uitspraken. Ik word gedreven door het opkomen voor de belangen van anderen. Bij de recht-

bank Gelderland ben ik een aantal jaar vertrouwenspersoon integriteit en ongewenste omgangsvormen geweest. Ik kwam er toen achter dat ook binnen een organisatie als de Rechtspraak zaken als pesten, discriminatie en intimidatie voorkomen en dat een goed integriteitsbeleid van groot belang is. Ik heb in die tijd ook regelmatig contact gehad met Ineke van de Meene (zie haar verhaal op pagina 4) omdat wij beiden betrokken waren bij het opzetten van een landelijk netwerk van vertrouwenspersonen.

Toen ik 2,5 jaar geleden in Utrecht kwam werken, wilde ik mij eerst weer op de 'core business' richten en heb ik het vertrouwenswerk neergelegd. Al gauw raakte ik echter betrokken bij een initiatief van mijn voormalig collega Marcel Companjen (inmiddels wethouder in Harderwijk) tot verhoging van de salarissen van juridisch medewerkers bij de Rechtspraak. Onze functie is over de jaren heen veel zwaarder geworden doordat de werkzaamheden van rechters steeds meer aan juridisch medewerkers gedelegeerd worden, maar aan ons salaris en inschaling is nooit iets veranderd. Wij zijn hier over geïnterviewd in een eerdere uitgave van het Juvox Magazine (nr. 19 van maart 2018). Door deze actie ben ik ook in contact gekomen met Justitievakbond Juvox en na een aantal gesprekken met voorzitter Marcel Smit heb ik besloten om toe te treden tot het hoofdbestuur.

Wat valt er nog meer over mij te vertellen? Ik woon in Amersfoort met mijn vier lieve, eigenwijze en ondeugende kinderen: Sam en Caspar van 11, Rosalie van 8 en Zeger van 6 jaar oud. Als ik niet aan het werk ben, probeer ik zoveel mogelijk tijd met hen door te brengen. Zo kunnen we hele zaterdagmiddagen spelletjes doen, samen 'Wie is de mol?' kijken of zwemmen. Ik houd van lezen, skiën, lekker eten met vrienden en familie en af en toe een mooie film kijken. Verder probeer ik in conditie te blijven door minimaal twee keer per week hard te lopen.

Ik heb veel zin om als hoofdbestuurder aan de slag te gaan. Van het idee dat ik een steentje mag bijdragen aan het behartigen van de belangen van medewerkers bij het ministerie van JenV word ik heel enthousiast. Ik ben benieuwd wat ik bij Justitievakbond Juvox nog meer allemaal tegen ga komen en zal mij daarbij 100% voor jullie inzetten!

Marina Cremer Eindhoven

Website ABP en de keuzevrijheid binnen het ABP

Enkele jaren geleden ben ik door de pensioenuitvoerder APG opgeleid als pensioenambassadeur van het ABP. Een van de belangrijkste redenen voor het starten van deze opleiding was dat deelnemers aan het pensioenfonds van het ABP te weinig inloggen op MIJNABP en dat pensioenambassadeurs daarin verandering kunnen brengen. Ik probeer die verandering teweeg te brengen door het schrijven van artikelen in het Juvox Magazine, het geven van presentaties en de beantwoording van veel vragen. Soms roept het inloggen op MIJNABP vragen op van deelnemers. Die kun je als pensioenambassadeur vaak meteen beantwoorden. Soms simpelweg door samen even te gaan zitten en hem of haar door het programma heen te loodsen.



Waarom zou je moeten inloggen op MIJNABP? Word je daar beter van? Heb je daar iets te zoeken, als het pensioen nog jaren op zich laat wachten? Ik denk zeker dat het goed is om eens een kijkje te nemen op MIJNABP en ik zal hierna uitleggen waarom dit voor iedereen, voor zowel jong als oud, verstandig is.

Algemeen

Voordat je inlogt op MIJNABP raad ik je aan eerst naar de website van het ABP te gaan. Bij het tabblad Organisatie kun je zien hoe ons fonds er financieel voor staat, wat de dekkingsgraad is, hoe die tot stand komt en of het ABP genoeg geld heeft om alle pensioenen nu en in de toekomst te betalen of dat er wellicht moet worden gekort (het verlagen van de pensioenen). Denk dan niet meteen: dat gaat mij niet aan, dat is alleen van belang voor de gepensioneerden van nu. Zij missen immers de indexatie en als er gekort moet worden, dan raakt het die groep. Die groep heeft al jaren de indexatie gemist en loopt daarnaast ook het risico op korten van de pensioenen (gelukkig stijgt de AOW wel ieder jaar). Als gepensioneerde heb je meteen last van het eventueel korten omdat er dan ook meteen minder pensioen wordt uitbetaald. Maar ook jij als actief deelnemer hebt daar

last van. Je merkt het alleen niet meteen. De opbouw van het pensioen wordt echter niet meer geïndexeerd, hetgeen van invloed zal zijn op het uiteindelijke pensioenbedrag dat je ontvangt.

Inloggen op MIJNABP

Na het lezen van de nuttige en zeer interessante informatie over de organisatie van het ABP kun je rechtsboven in het scherm inloggen op MIJNABP. Inloggen kan alleen met je DigiD. Het eerste dat daarna in beeld komt is het bedrag dat je tot nu toe hebt opgebouwd en dat eventueel wordt uitgekeerd als je met pensioen gaat op je AOW-leeftijd. Daaronder kun je klikken op je volledig pensioenoverzicht. Het is verstandig om dat eens goed te bekijken. Je ziet in dat overzicht het tot nu toe opgebouwde pensioenbedrag en daaronder het volledige pensioenbedrag dat je opbouwt als je doorwerkt tot aan je AOW-datum. Is dat een gegarandeerde uitkomst? Nee, je weet nooit wat er in de toekomst gaat gebeuren, maar je mag ervan uitgaan dat het geen loze belofte is.

N.B.: voor executief personeel bij DJI geldt dat over de SBF-tijd geen pensioen wordt opgebouwd. Het genoemde bedrag kan dus afwijken.

(Partner)gegevens

Je persoonlijke gegevens kun je in dit overzicht terugvinden. Heb je een partner en staat deze als zodanig bij het ABP geregistreerd? Als je samenwoont is dat namelijk niet vanzelfsprekend. Woon je samen en wil je dat jouw partner bij jouw overlijden een nabestaandenpensioen ontvangt, zorg dan voor een samenlevingscontract en laat dit weten aan het ABP.

Als je een partner hebt en dit is bekend bij het ABP, zie je op het overzicht het uit te betalen nabestaandenpensioen. Let vooral op het bedrag dat wordt uitgekeerd bij het overlijden vóór je AOW-datum. Vaak valt de hoogte van dit bedrag tegen en als jouw partner

weinig of geen eigen inkomen heeft, is dit een punt van aandacht. Bekijk vooral de balans tussen je inkomsten en je uitgaven.

Persoonlijke pensioenpot

Nieuw op de website van MIJNABP is de persoonlijke pensioenpot. Hierin kun je terugzien wat jij hebt ingelegd als deelnemer en wat de werkgever voor jou heeft ingelegd. Daarnaast zie je het rendement van nu en wat er mogelijk gehaald gaat worden als je met AOW gaat. En ja, het is in feite jouw geld, maar het maakt onderdeel uit van een collectief geheel. Je kunt er niet zo maar even over beschikken en eerlijk gezegd, denk ik dat dat goed is. Onderzoeken hebben aangetoond dat een gemiddelde werknemer niet meteen voor zijn pensioen zou gaan sparen als hij/zij daarin een keuze zou mogen maken.

Plan je pensioen

Op de homepage van MIJNABP zie je ook een soort verkeersbord. Als je daar verder klikt zijn er meestal drie mogelijkheden om je pensioen zelf te plannen. Je kunt hier ervaren welke mogelijkheden er zijn. De mogelijkheden zijn nu nog beperkt, maar zeker interessant om te bekijken. Er is natuurlijk volop discussie over een nieuw pensioenstelsel. Om naast een nieuw stelsel ook de keuzemogelijkheden uit te breiden. Bijvoorbeeld het invoeren van de zogenaamde lumpsum. Dat wil zeggen: de mogelijkheid van het opnemen van een bedrag ineens uit jouw pensioenpot. In Engeland is dit bijvoorbeeld al mogelijk. Of dat hier ook gaat plaatsvinden? Net als met alle voorstellen ten aanzien van een nieuw pensioenstelsel geldt dat er voor- en tegenstanders zijn. Vooralsnog wil ik me beperken tot de huidige keuzemogelijkheden.

- Pensioenleeftijd kiezen
- Deeltijdpensioen kiezen
- Uitrust (aanpassing) van nabestaandenpensioen en/of ouderdompensioen
- Hoger of lager pensioen bij aanvang

Hoger of lager pensioen bij aanvang

Tot je 75ste jaar kun je aangeven of je met een hoger of lager pensioen wilt beginnen. De reden waarom je bijvoorbeeld met een zo hoog mogelijke pensioenuitkering wilt beginnen zou kunnen zijn omdat je dan vermoedelijk nog redelijk gezond bent en dan veel wilt reizen of andere leuke dingen wilt doen. De mogelijkheid van een lager pensioen bij aanvang, bijvoorbeeld omdat je denkt dat je door bepaalde kosten later meer geld nodig hebt, wordt weinig gekozen.

Uitrust (aanpassing) van nabestaandenpensioen en/of ouderdompensioen

Door uitrust (aanpassing) van het nabestaandenpensioen wordt jouw pensioenuitkering hoger. Heb je geen partner dan wordt automatisch door het ABP al zoveel mogelijk van het nabestaandenpensioen aan jouw pensioen toegevoegd. Een reden om voor uitrust te kiezen zou kunnen zijn dat je partner zelf voldoende pensioenopbouw heeft en dus geen nabestaandenpensioen nodig heeft. Een andere, minder leuke reden kan zijn dat jij of je partner ernstig ziek wordt en dat daarmee de levensverwachting mogelijk is veranderd. Betreft dit jouzelf, dan wil je natuurlijk dat het nabestaandenpensioen voor je partner zo hoog mogelijk wordt en andersom geldt dit voor het ouderdompensioen voor jouzelf.

Deeltijdpensioen / pensioenleeftijd

Je kunt er natuurlijk ook voor kiezen om je pensioen eerder te laten ingaan. Bij het ABP is het mogelijk om vanaf je 60ste jaar met pensioen te gaan en dat kan zelfs in deeltijd. Je kunt ook denken aan een combinatie van regelingen. Naast bijvoorbeeld de PAS-regeling (Partiële Arbeidsparticipatie Senioren) kun je een deeltijd pensioenregeling aanvragen. Daarbij is het ook mogelijk om die deeltijd tussentijds te verhogen. Je begint bijvoorbeeld met 20% deeltijdpensioen als je 60 jaar bent en na 4 jaar verhoog je dit naar 40% deeltijdpensioen. Dit heeft natuurlijk wel effect op de uiteindelijke pensioenuitkering bij je AOW-leeftijd. Wat die effecten zijn en of dit al of niet meevalt kun je dus allemaal zien op MIJNABP. Hetzelfde geldt voor het geheel naar voren halen van het pensioen. Die keuze beïnvloedt natuurlijk ook het uiteindelijke pensioenbedrag dat je krijgt uitgekeerd op je AOW-leeftijd. Houd bij iedere keuze de balans tussen inkomsten en uitgaven goed in de gaten. Wat denk je aan financiën nodig te hebben en vind je het belangrijk om eerder te kunnen stoppen met werken?

Opbouw pensioen

Wat is de jaarlijkse opbouw van het pensioen? Onderaan het volledig pensioenoverzicht op MIJNABP geeft het ABP de jaarlijkse aangroefactor (A-factor) weer. Dit is het bedrag waarmee je pensioenuitkering in dat jaar wordt verhoogd. Ieder jaar wordt die factor opnieuw berekend.

Voorbeeld: je A-factor is € 700,-. Globaal kun je zeggen dat als dit bedrag gedurende je hele loopbaan hetzelfde zou zijn geweest en je hebt 30 jaar gewerkt, dan zou je een pensioenuitkering krijgen van 30 x € 700,- bruto per jaar (€ 21.000,-) bovenop de AOW-uitkering. De A-factor zal waarschijnlijk steeds fluctueren omdat je niet gedu-

rende je hele loopbaan hetzelfde bedrag verdient.

Het aanvullend pensioen is bij het APB behoorlijk hoog. Voor wat betreft de opbouw zoekt het ABP altijd de grens op van wat fiscaal is toegestaan. Het gemiddelde aanvullend pensioen in Nederland ligt tussen de € 900,- en € 1.000,- bovenop de AOW. Maar aan gemiddelden heb je niets bij het maken van jouw uiteindelijke keuze. Dit hangt mede af van de hoogte van je salaris en het aantal dienstjaren. Jouw keuze kun je in feite alleen maken op basis van een persoonlijk 'rekening': Inkomsten-Uitgaven/Werktijd-Vrije tijd.

Met andere woorden: wat vind jij belangrijk en wat is financieel haalbaar en/of wenselijk?

Tot slot

Ik begrijp dat het pensioen als belangrijkste arbeidsvoorwaarde (in ieder geval een van de kostbaarste) veel vragen kan oproepen. Het gehele stelsel is moeilijk uitlegbaar en altijd weinig transparant geweest, al of niet bewust gedaan door de diverse betrokken partijen. Justitievakbond Juvox probeert hier verandering in te brengen richting onze leden en ook niet-leden. Wij vinden dat onze leden, maar daarmee ook alle ABP-deelnemers, recht hebben op goede informatie en uitleg. Tenslotte is het ABP niets meer dan een bestuur en zijn wij als deelnemers de aandeelhouders. Het gaat om ons geld.

Hierna wat cijfers als voorbeeld: een werknemer in schaal 7 betaalt ongeveer € 210,- per maand aan pensioenpremie (30%). Dit zie je terug op je loonstrook. Wat je niet ziet is de werkgeversbijdrage. Die is in dit geval veel hoger, nl. € 490,- (70%). Per maand is dat € 700,- en op jaarbasis € 8.400,- aan pensioenpremie. Zou je dus 30 jaar hetzelfde hebben verdiend (wat in werkelijkheid niet zo is), dan spreek je over een bedrag van € 252.000,- dat er gedurende je gehele loopbaan aan premie is ingelegd.

Kijk eens op MIJNABP, naar je persoonlijke pensioenpot en zie wat jij persoonlijk hebt ingelegd en wat de inleg is van de werkgever. Hiermee onderstreep ik nog eens mijn eerdere bewering over de belangrijke arbeidsvoorwaarde.

Mocht je vragen hebben rondom de materie van het pensioen, aarzel niet en stuur een mail of organiseer in overleg met ons een pensioenpresentatie of -spreekuur binnen jouw organisatie. Daarbij zijn zowel leden als niet-leden van harte welkom. Want uiteindelijk is ons doel om werknemers wegwijs te maken in de complexe pensioenwereld om daarna de juiste keuzes te kunnen maken. Het gaat tenslotte om jouw toekomst!

Henk Kingma

*Hoofdbestuur lid Justitievakbond Juvox
Pensioenambassadeur/Pensioendeskundige Overheid & Onderwijs*



Kort verhaal van Freddie Scheltema: Een niet verwachte gast

Ik ben, begin januari, op een popfestival in Heerenveen. Tussen vrienden sta ik te kijken naar de hoofact van die avond, de band Wish to Escape. Het is warm in de overvolle zaal en ik ben redelijk aangeschoten. Toch spot ik, links van het podium, een bekend gezicht. Het is Eddie Halbertsma een ex-gedetineerde die ik drie maanden geleden met ontslag liet gaan.

Ik herken hem, hij herkent mij, maar we zoeken geen toenadering. Dat doe ik overigens nooit. Als ik in Leeuwarden of Groningen loop zie ik ex-klanten van afstand. Als een ingebouwd mechanisme. Nooit stap ik op hen af voor een praatje. Niet omdat ik bang zou zijn, maar ik heb geen zin in een confrontatie. Je weet nooit hoe een ex-gedetineerde zal reageren en daarbij wil ik een scheiding houden tussen werk en privé.

Nu voel ik dat er links van mij, iemand naar mij staat te staren.

Eddie Halbertsma is vertegenwoordiger in dameslingerie. Hij voorziet exclusieve winkels met de nieuwste mode wat betreft damesondergoed. Heel Noord-Nederland is zijn rayon. Elke week haalt hij in Amsterdam nieuwe setjes.

Maar lingerie is niet het enige product dat hij oppikt in onze hoofdstad. Eddie neemt, als bijvangst, cocaïne en heroïne mee voor heel andere klanten in Friesland en Groningen. Lingerie is de perfecte dekmantel voor het vervoer van geestverruimende middelen. Deze drugsroute van west naar noord blijft jaren ongemerkt bij Justitie totdat Eddie wordt aangehouden bij een verkeerscontrole. Een overijverige 'platte pet' snuffelt in de dozen achterin de stationwagen van een nerveuze Eddie en vindt zakjes met wit en bruin poeder. De lucratieve handel van Eddie Halbertsma vindt zijn Waterloo bij Emmeloord.

Eddie Halbertsma is eigenlijk geen echte crimineel. Hij financierde zijn matige cokegebruik met het vervoer van deze illegale artikelen. In het Huis van Bewaring is hij een vreemde eend in de bijt. Hij is, in tegenstelling tot medebewoners, netjes, fatsoenlijk en goedlachs. Het duurt daarom ook maar even of hij krijgt een erebaantje. Hij wordt 'koffieboy'. De taken van de 'koffieboy' bestaan uit het schoonmaken van onze kantine en koffiezetten. Elk uur loopt hij met een verse kan langs de kantoor-tjes op onze etages. Op een gewone dag zie ik hem zeker zes keer bij mijn bureau staan. Hij schenkt dan een bak troost in en we roken een shagje. Ik merk, nu Eddie deze baan heeft, dat ik veel meer koffie drink. Eddie en ik mogen elkaar en maken tijd voor een praatje. Eddie is een aardige kerel.

De band heeft het laatste nummer gespeeld en de zaal

loopt langzaam leeg. Ik gooi mijn laatste munten op de bar en wacht op de consumpties.

"Hoi, Freddie?" hoor ik naast mij.

Ik draai mijn benevelde hoofd.

"Hey, Eddie."

"Alles goed?" vraagt hij voorzichtig.

"Ja", antwoord ik, "ik mag niet klagen. Het leven is goed. Maar hoe is het met jou?"

"Best wel goed eigenlijk. Toen ik september met ontslag ging was ik werkloos, maar deze week ben ik begonnen bij Batavus fietsenfabriek. Ik zit in de productie. Dat is saai, maar ik heb in ieder geval werk."

"Mooi dat je alles weer een beetje op de rails hebt" en ik geef hem een biertje.

"Nog goede voornemens dit jaar?", vraagt Eddie.

"Nou", zeg ik, "ik weet niet of het een goed voornemen is maar ik ga dit jaar trouwen."

"Zo, dat is een hele stap."

"Ja, ik heb mijn jeugd nu lang genoeg gerekt. Het is tijd om te settelen."

"En wanneer is de executie?" schatert Eddie.

"23 juni."

"En waar is dit 'event of the year'?"

"In a place called Lollum."

"Lollum?"

"Ja, dat is in de oerwouden bij de Afsluitdijk."

"Wie weet kom ik even langs", lacht de voormalige vertegenwoordiger.

'Eddie, je bent van harte welkom', bral ik populair en we nemen afscheid.

Die zie ik nooit weer, denk ik. Het is nu 6 januari en het is nog 25 weken tot mijn trouwdag. Ik ken mijn pappenheimers: gedetineerden maken nauwelijks plannen voor de toekomst. Ze leven bij de dag. Ik heb mensen de straat opgestuurd na een straf van zes jaar die geen

idee hadden wat ze zouden gaan doen. Niet over nagedacht.

Het is druk bij het dorps huis 'De Nije Haven' in Lollum. Vanmiddag heb ik mijn jawoord gegeven en nu is het tijd om dat te vieren. Mijn bruid en ik staan achter een tafel en nemen de felicitaties en cadeaus in ontvangst. Er staat een lange rij wachtenden (mijn vrouw is populair!). Rechts van mij zie ik vier tafels met Justitie-personeel. Zij hebben duidelijk de 'open bar' gevonden.

Tussen het handje en kusje geven door kijk ik langs de rij genodigden. Ik zie een bekend gezicht. Het zal toch niet? Ik kijk nog eens. Verdomd, het is hem. Eddie Halbertsma staat zichtbaar ongemakkelijk in een rij met vreemden.

Een collega, die hetzelfde ziet als ik, hangt fluisterend over tafel drie. Hij wijst naar de rij. Veertig Justitie-ogen staren nu naar de stoet gasten. Ik hoor mijn collega's denken: wat moet die crimineel hier? En wat heeft die Scheltema met die Halbertsma? Zou hij misschien...?

Dan staat hij hevig transpirerend voor mij. Hij is bloed-nerveus.

"Freddie en Atty", stottert hij, "Gefeliciteerd met jullie huwelijk en ik hoop dat jullie lang en gelukkig leven."

Trillend overhandigt hij mij een fles champagne.

"Eddie, erg bedankt. Eerlijk: ik had je niet verwacht, maar ik vind het geweldig dat jij hier bent."

"Ik blijf niet lang. Ik eh...", en hij kijkt schuchter naar de Justitie-medewerkers.

"Klets niet, Eddie", brul ik, "De bar is open. Er zijn hapjes en drankjes en we hebben een goede band. We gaan drinken en dansen. Het is feest!"

Eddie blijft meer dan een uur en zet het volgende in het gastenboek:

"Ik ben vrij... jij hebt levenslang!

Veel geluk!

Eddie Halbertsma"



Ontslag op andere gronden

Het ontslag op grond van artikel 99 Algemeen Rijksambtenaren Reglement (ARAR) vindt zijn oorsprong in de toch wel speciale ambtelijke rechtspositie die begint met een eenzijdige aanstelling. Ik bedoel hiermee te zeggen dat je in dienst wordt genomen door de Rijksoverheid. Enigszins gechargeerd kun je zeggen dat je met ingang van datum x wordt aangesteld in een functie, een standplaats krijgt toegewezen en bijbehorend salaris ontvangt. Vaak wordt er ook nog het een en ander verteld over verlof, wat te doen als je ziek of arbeidsongeschikt raakt en dergelijke. Het meest elementaire heb ik hierboven genoemd, maar waarschijnlijk is daar al overheen gelezen. Namelijk het begrip *eenzijdige aanstelling*. Er is dus geen arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht.

Het begrip *eenzijdige aanstelling* betekent namelijk dat de Rijksoverheid je in dienst neemt en of je dat nu leuk vindt of niet, je komt in de regel niet samen tot overeenstemming over de arbeidsvoorwaarden. Nee, die worden simpelweg opgelegd omdat ze horen bij een bepaalde functie of bij bepaalde werkzaamheden.

Als de werkgever je zo maar kan aannemen, zou die dus ook zo maar het dienstverband kunnen beëindigen. Want daar waar de aanstelling in feite eenzijdig is, is het verlenen van ontslag (in welke vorm dan ook) eveneens eenzijdig. Eenvoudigweg gebruikmakend van een ontslagbesluit. Er is immers geen arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht. Om nu te voorkomen dat er afscheid wordt genomen van een medewerker omdat de kleur van de ogen verkeerd blijkt te zijn, is er in de Ambtenarenwet van 1929 vastgelegd dat er objectieve gronden en criteria zouden moeten gelden. Dit om willekeur in het afscheid nemen van werknemer en werkgever te voorkomen. Die gronden staan allemaal vermeld in hoofdstuk X *Schorsing en ontslag* van het ARAR en spreken bijna allemaal voor zich.

De Commissie Individuele Belangenbehartiging (IB) vormt een belangrijke poot binnen onze organisatie. Onze eigen leden nemen deel in deze commissie en helpen andere leden bij bijvoorbeeld arbeidsconflicten, vragen over roosters, of vragen over vaststellingsovereenkomsten. Er zijn binnen de commissie negen mensen werkzaam. **Binnenkort zullen twee ervaren IB'ers de commissie verlaten. Er is dus ruimte voor nieuwe IB'ers.** Mocht jij het leuk vinden om jouw collega's binnen Justitie en Veiligheid bij te staan, neem dan gerust contact op met Henriëtte Heijstek (h.heijstek@juvox.nl). Misschien verwelkomen we dan binnenkort jou als nieuwe IB'er!



Er is evenwel één ontslaggrond die veel moeilijker te bepalen is. Dat is artikel 99 ARAR: ontslag op andere gronden. Daar ligt geen ziekte of arbeidsongeschiktheid, strafontslag, bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, ontslag op eigen verzoek of iets dergelijks aan ten grondslag. Nee, de ontslaggrond is anders dan bijvoorbeeld omstandigheden en formuleringen die vergelijkbaar zijn met onverenigbaarheid van karakter. Dat maakt artikel 99 ARAR nu zo bijzonder en onderscheidt het zich van alle andere objectieve(re) ontslaggronden genoemd in hoofdstuk X van het ARAR. Omdat er als Rijksambtenaar geen sprake is van een aanstelling naar burgerlijk recht. Er bestaat in principe ook geen recht op het verkrijgen van een werkloosheidsuitkering van het UWV. Daarvoor in de plaats verleent het APG (uitvoeringsorgaan van het ABP) een uitkering die tenminste gelijk is aan de WW-uitkering van het UWV. Als ik zeg tenminste suggereert dit dat het ook meer kan zijn dan de grenzen die aan een WW-uitkering liggen. Als de WW bijvoorbeeld 70% van het laatst genoten inkomen verstrekt zou dat in het kader van artikel 99 ARAR wellicht meer dan 70% kunnen zijn, toch? En waar er bij de WW een sollicitatieplicht bestaat, zou die in artikel 99 ARAR beperkt of zelfs

afgeschaft kunnen worden. In principe zijn de gevolgen van een ontslag op grond van artikel 99 ARAR dus onderhandelbaar.

Wanneer is het nu meer dan een uitkering in het kader van de werkloosheidswet? Tja, dat is afhankelijk van de mate van 'schuld' die aan de verstoorde arbeidsverhouding ten grondslag ligt. De werkgever zal in de regel van mening zijn dat de schuldvraag volledig bij de werknemer ligt, terwijl werknemer het tegendeel zal beweren. Dat is lastig onderhandelen, omdat er over het algemeen op grond van feiten wordt geoordeeld en de werkgever beschikt in de regel over meer informatie en documentatie, al dan niet schriftelijk vastgelegd en opgenomen in het personeelsdossier.

Het is dus belangrijk om, ook als werknemer, over gespreksverslagen te beschikken wanneer er in de marge van de dagelijkse werkzaamheden opmerkingen worden gemaakt die in de regel geen wederhoor kennen. Maak die dan zelf zo snel mogelijk achteraf, al is het maar in steekwoorden, dateer ze en gebruik deze bijvoorbeeld om in het jaarlijkse functioneringsgesprek aan de orde te stellen. Vervolgens worden die dan in het dossier 'opgelegd'. Een dergelijke handelwijze vergemakkelijkt het eventueel onderhandelen bij een ontslag waarbij andere gronden aan de orde zijn.

Aardig om te weten is dat de Secretaris-Generaal (SG) bevoegd is tot het nemen van een besluit op grond van artikel 99 ARAR. Dit omdat de financiële consequenties van een ontslag op grond van artikel 99 ARAR groot zijn. Het zou maar zo kunnen betekenen dat er een uitkeringsperiode ontstaat van 6 jaar (2 jaar regulier en 4 jaar bovenwettelijk). Dit maakt dat er substantieel meer dan € 10.000,- mee is gemoeid, terwijl dat het maximale mandaat van het lokaal bevoegd gezag is.

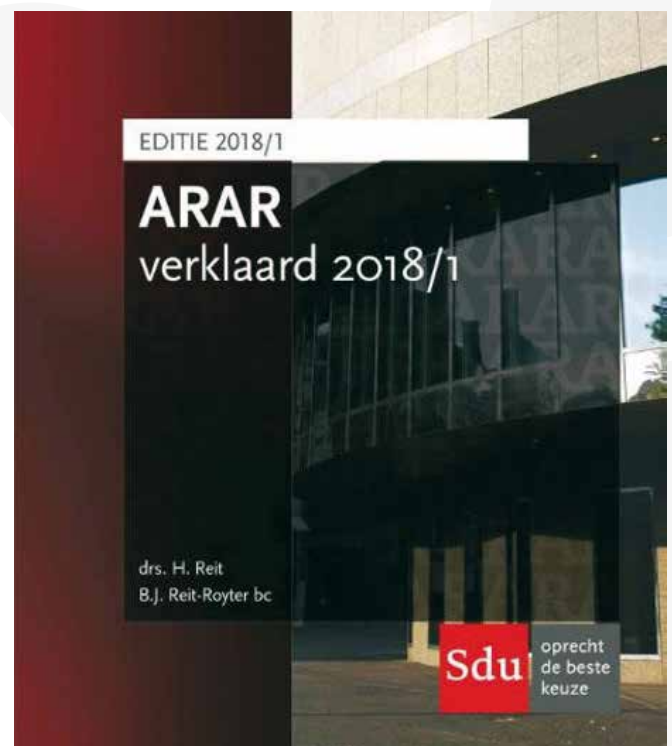
Het is dus belangrijk om, ook als werknemer, over gespreksverslagen te beschikken.

Om deze reden is het gebruik van dit artikel zeldzaam omdat de SG in de regel van mening is dat het aan het ontslag ten grondslag liggende dossier te mager is en dat er binnen de gehele sector Rijk andere mogelijkhe-

den zijn om oplossingen te bedenken dan ontslag op andere gronden.

Medewerkers die ten gevolge van bijvoorbeeld het VWNW-beleid al langer dan 18 maanden in de Administratieve Organisatie (AO) zitten en voor wie *maatwerk* moet worden geleverd wordt evenwel meer en meer ontslag op grond van artikel 99 ARAR aangeboden. Het is dus belangrijk om je ervan bewust te zijn dat de gevolgen die verbonden zijn aan deze ontslaggrond onderhandelbaar zijn en dus niet zomaar geaccepteerd hoeven te worden.

Boy Rebergen



Column

Onder de hamer: Lange tenen

Het zijn hectische tijden voor de rechter en het apparaat waar hij/(meestal) zij deel van uit maakt. Menigmaal wordt de pers erbij gehaald of, novum, wordt er bij Nieuwsuur aangeschoven. De Rechtspraak verkeert in zwaar weer, is de boodschap. Dolende naar haar bestaansrecht en hoe die te behouden.



Klaagzangen over de wijze waarop de Rechtspraak gefinancierd wordt, de werkdruk van de rechters (én de mensen die achter de schermen in volstrekte anonimiteit werken niet te vergeten, maar die stelselmatig wel altijd worden vergeten), de ict-misère, én ook in steeds meer toenemende mate de wijze waarop de Rechtspraak bestuurd wordt. Op dat laatste item zoomde rechter Matthieu Verhoeven op 4 december 2018 in zijn toga-column meesterlijk in onder de pakkende titel: **“Het bestuur van de Rechtspraak is niet serieus te nemen.”**

Daarin schrijft hij dat het zijn stellige overtuiging is dat “de kloof tussen bestuurders/managers enerzijds en onze organisatie anderzijds voor het grootste deel debet is aan de groeiende problemen in de Rechtspraak. En helaas ook in de aanpalende sectoren, zoals het Openbaar Ministerie.”

“Met name”, zo vervolgt hij, “worden wij sinds de Herziening Gerechtelijke Kaart bestuurd door een van de Rechtspraak losgezongen gezelschap, de spaarzame uitzondering niet te na gesproken, dat van (altoos inspirerende en belangwekkende) vergadering naar bijeenkomst reist en de door hen bestuurd voornamelijk toespreekt met slogans waar een reclamebureau zich voor zou schamen.” Opvallend daarbij is volgens hem dat “de hoeveelheid vergaderpersoneel de afgelopen jaren enorm is gestegen.” Een inmiddels gepensioneerde collega drukte dat, zo geeft hij aan, treffend uit: “wat tien jaar geleden een taak was, is nu een functie geworden. En drie van die functies bij elkaar behoeven een teamvoorzitter en/of coördinator. Indien op dat gebied eens serieus zou worden gezien wat nodig is en wat niet, zou het met extra geld voor de Rechtspraak nog wel eens mee kunnen vallen.”

Het is de spijker op z'n kop. Het is wat professor Smalhout (anesthesioloog, hoogleraar, columnist en publicist) de 'konijnenplaag' placht te noemen. Je neemt een bestuurder/manager in dienst. In de proeftijd komt nummer 2 binnen en warempel tegen het einde van het jaar houden ze hun eigen afdelingsfeestje. Het mag wat kosten en het gaat allemaal ten koste van het budget en de werkers in het primaire proces.

Verhoeven gooit in zijn column nog het idee op gerechtsbestuurders te verplichten 50% in het primaire proces bezig te zijn en teamvoorzitters 80% (primaire proces) en 20% (aanverwante zaken). Geen gek idee. De ellende is echter dat in de greep zijn van het 'leidinggeven' als een slokop werkt. Het smaakt naar meer en voor je het weet is er dan toch weer aan het einde van het jaar dat drukbezochte zien-en-gezien-afdelingsfeestje. Het is overigens Verhoeven niet in dank afgenomen dat hij zijn auteursrechtelijke vrijheid heeft aangewend. Hij is erop aangesproken door het bestuur van de rechtbank Overijssel, die 'not amused' was. Lange tenen dus. Hulde echter voor Verhoeven die z'n nek uitsteekt voor de zwijgende massa die zich, wen er maar alvast aan, steeds meer en meer zal gaan roeren. Die geest gaat als de tekenen niet bedriegen niet meer in de fles.

Waarvan akte!
Catharina Keizer