

## SCO-hoofdpijnenverslag formeel overleg DGO-Financiën 11 april 2023

**Op 11 april heeft er weer een overlegvergadering plaatsgevonden van het Departementaal/ Decentraal georganiseerd overleg (DGO) van de SG van Financiën met de vier vakcentrales van het SCO (Samenwerkende centrales voor overheidspersoneel: NCF, FNV, CNV, CMHF).**

**In het overleg is gesproken over Galan haalbaarheidsonderzoek, Ambtenarentabel, teamleiders DGBD Particulieren, Departementaal kader ontwikkelschouw en zijn een aantal hamerstukken voor Organisatieveranderingen behandeld.**

### Algemene zaken en actualiteiten

#### Rapport Galan Groep

In relatie tot de Ontvlechting heeft het rapport van de Galan Groep “Van verweven naar verbonden - Haalbaarheidsonderzoek naar de ontvlechting van CAP, IV en KI&S” een aantal knelpunten benoemd die door middel van werksessies met vertegenwoordigers van Douane, Toeslagen, CAP, IV en KI&S in kaart zijn gebracht. Naar aanleiding van het rapport Galan worden door Douane en Toeslagen als eigenaren, in overleg met de Belastingdienst, een aantal transitieplannen gemaakt. De transitieplannen hebben als doel te kijken naar hoe de dienstverlening versterkt kan worden, dan wel de ontvlechting kan plaatsvinden, aldus de SG.

SCO blijft benadrukken dat eerst gekeken moet worden naar haalbaarheid en uitvoerbaarheid van een plan, voordat het plan wordt doorgevoerd en niet andersom, zoals nu bij de Ontvlechting gebeurt. Op verzoek van SCO, stemt SG toe dat in het volgend DGO-overleg de ontwikkelingen worden toegelicht op de viertal onderwerpen die SCO belangrijk acht, en al eerder heeft aangegeven in het DGO, zijnde:

- 1) zorgen voor inhoudelijke kennis bij het management;
- 2) werken in een sociale veilige werkomgeving;
- 3) niet overvragen van ICT en
- 4) een uitvoerbare wetgeving.

Nanette van Schelven, Directeur-Generaal Douane (DGD), is van mening dat de door SCO ingebrachte onderwerpen en de punten die uit het Galan onderzoek komen elkaar alleen maar versterken en stelt voor ook de samenhang van de onderwerpen terug te brengen in het DGO. Dit voorstel wordt door de bonden en DGO geaccepteerd.

#### Rapport ROB

Naar aanleiding van de vraag van SCO of met elkaar gesproken wordt over het recent uitgebrachte rapport door de Raad van openbaar bestuur (ROB) [“Gezag herwinnen. Over de gezagswaardigheid van het openbaar bestuur”](#), koppelt DGO terug dat ze aan het onderzoeken is hoe ze met de bonden hierover het gesprek wil aangaan.

### DGBD fiscale integriteit – Ambtenarenteams

Ook dit jaar kwamen er weer geluiden uit de achterban van de bonden, waaruit bleek dat de zgn. Ambtenarenteams nog in werking waren. Dat wil zeggen dat de belastingaangiftes van medewerkers van de Belastingdienst (BD) (nog) niet dezelfde routing volgden als een willekeurige burger, terwijl dat in de bestuursraad van een aantal jaar geleden wel besloten is in verband met het gelijkheidsprincipe. In het technische DGO-overleg van 9 maart jl. heeft SCO aandacht gevraagd voor deze ongelijke behandeling van aangiftes van medewerkers, dat ingaat tegen het bestuursraadbesluit.

Inmiddels is de stand van zaken als volgt, volgens mw. Vlaskamp, directeur DGBD Particulieren:

- De selectieregels voor de aangiften Inkomensheffingen niet winst (IHnw) zijn sinds 2019 gelijk getrokken. Dat wil zeggen dat alle burgers die uitgenodigd worden, maar ook zij die aangiften doen zonder uitnodiging, allemaal op dezelfde manier worden behandeld in het aangifteproces. Er is geen onderscheid meer tussen medewerker Belastingdienst (BD) en burger sinds 2019.

- Aangaande de werkprocessen is de fiscale behandeling sinds december 2022 gelijkgetrokken zodra de aangifte uitgeworpen wordt. De twee Ambtenarenteams op locatie Amsterdam en Arnhem, die de aangiftes van BD medewerkers behandelden, zijn opgeheven. De 20 fiscale behandelaars van deze Ambtenarenteams zijn sinds 1 december 2022 ingezet op de reguliere aangifte- en bezwaarbehandeling en zijn verdeeld over alle TBB-teams (Toezicht, Bezwaar en Beroep) in Nederland van Particulieren.
- Zoals afgesproken heeft BD Particulieren vanaf medio maart informatie verstrekt aan haar medewerkers, middels een speciaal telefoonnummer, om de medewerkers bij te staan bij vragen die niet via de reguliere kanalen voor burgers beantwoord kunnen worden.
- Op 4 april jl. heeft de algemene leiding BD besloten om de Ambtenarentabel op te heffen. Totdat de tabel definitief verwijderd wordt, moeten er autorisaties gegeven worden aan TBB-medewerkers om aangiftes te behandelen van medewerkers van BD. Deze autorisaties vervallen zodra de tabel verwijderd is.
- De Ambtenarentabel wordt op meer processen toegepast dan allen IHNw, namelijk ook voor het afschermen van belastinggegevens van ambtenaren. De leiding van de Belastingdienst zegt toe dat binnen 4 weken na het technische DGO-overleg van 29 maart jl. de tabel volledig is leeggehaald, zijnde voor Koningsdag. Na het besluit van 4 april jl. is al begonnen met het leegmaken van de tabel.

SCO vraagt of er nu aangiftes van medewerkers worden behandeld en of deze op dezelfde manier behandeld worden als de medewerkers waarvan later de aangifte wordt behandeld, wanneer de tabel verwijderd is. Mw. Vlaskamp bevestigt dat dit verschil inderdaad kan optreden, een onderzoek hiernaar loopt nog. Mw. Vlaskamp vraagt het vertrouwen van SCO dat de werkprocessen voor het behandelen van aangiftes van alle medewerkers alsnog op dezelfde manier uitgevoerd gaat worden.

#### DGBD Traject functieweging teamleiders DGBD Particulieren

Per 1 januari 2021 is de directie van DGBD Particulieren begonnen met een weging van de teamleidersfunctie, waarbij Functiegebouw Rijk (FGR) is gevolgd. De aanleiding om de weging te starten, was dat de directie vanuit het werkpakket van de teamleiders niet altijd kon verklaren waar de verschillen van inschaling op gebaseerd waren. De weging is in uitvoering, in nauwe samenwerking met SSO O&P. In totaal worden 111 teamleiders geraakt door deze weging, waarvan 80 hoger, 16 gelijk en 15 lager worden ingeschaald dan voor de weging.

Tijdens het technische DGO-overleg van 29 maart jl. vroeg SCO aandacht voor het feit dat een groot deel van de teamleiders in een andere schaal wordt ingedeeld na de weging en ze vroeg zich af hoe dat kan. In 2016 is overgegaan van Functiestramien naar FGR. Zijn er dan nog andere functies die niet goed zijn ingeschaald bij de overgang naar FGR en ook opnieuw gewogen moeten worden? Daarnaast is een traject van 2 jaar voor een weging vrij lang, aldus SCO.

De reactie van directie Particulieren is dat er geen signalen zijn dat andere functies ook opnieuw gewogen moet worden, omdat de andere functies m.n. goed beschreven groepsfuncties zijn en geen individuele functies zoals deze teamleiders. De duur van 2 jaar wordt door de directie verklaard, doordat er geen pasklare werkinstructies waren hoe deze weging uit te voeren. Daarover is de directie ook met SSO O&P in gesprek om hieruit te leren voor de toekomst.

Ander punt dat SCO aankaart gaat over dat de directie de weging niet op alle 14 kenmerken beoordeeld heeft, slechts op een aantal kenmerken. Zo ontstaat ongelijke behandeling per wegingstraject aldus SCO. De SG stelt voor om dit discussiepunt nog te bespreken tussen betrokken personen van directie Particulieren en SCO.

De SCO is blij met de regeling dat teamleiders die lager in de weging zijn ingeschaald dan voorheen, hun inschaling behouden totdat ze uit eigen beweging een andere functie bekleden. Dit, in combinatie met de maatregel om de lager ingeschaalde teamleiders te begeleiden naar het werkniveau van voor de inschaling. SCO vraagt wel aandacht voor het perspectief van de medewerker bij mogelijk verlies van de eigen teamleider als gevolg van een lagere inschaling van deze laatste, maw verlies van kennis, ervaring en vertrouwd aanspreekpunt. En, dat een teamleider die lager wordt ingeschaald volgens de rechtspositie zo snel mogelijk naar het niveau moet komen waarop deze was ingeschaald, tenzij de teamleider dit niet wil.

### Departementaal kader ontwikkelschouw

In 2019 is in het technische DGO-overleg van september gesproken over de vlootschouw, nu ontwikkelschouw genaamd. De vakbonden hebben destijds een aantal zorgpunten geuit over de schouw, met als doel eenduidigheid te creëren voor alle medewerkers:

- a) Niet transparant: het is voor medewerkers en de bonden onduidelijk wat het vlootschouwbeleid bij de Belastingdienst inhoudt en waar dit beleid te vinden is en of het onderdeel uitmaakt van een Rijksbreed beleid.
- b) Niet toetsbaar, omdat het beleid niet inzichtelijk is.
- c) Indruk: over iemand zonder iemand. Iemand wordt beoordeeld zonder dat diegene zelf weerwoord kan geven. Het betreft een soort groepsbespreking van een medewerker.
- d) Geen eenduidige toepassing: competentie binnen een team of als talentontwikkeling.

In een brede departementale werkgroep is vervolgens gekeken naar de verschillende aspecten van de ontwikkelschouw. Mede op basis hiervan en met input van de bonden en de DOR is een departementaal kader ontwikkeld voor het borgen van een zorgvuldige uitvoering van de ontwikkelschouw. Afgesproken is dat het opgestelde kader in de toekomst geëvalueerd gaat worden.

De ontwikkelschouw is optioneel, geen verplichting. De resultaten van de ontwikkelschouw worden in een gesprek individueel teruggekoppeld aan de medewerker. De medewerker kan bij de leidinggevende een verzoek indienen voor een schriftelijke terugkoppeling van de ontwikkelschouw. Beoordeling van medewerkers vindt niet plaats in de ontwikkelschouw, maar binnen de reguliere gesprekscyclus.

De ontwikkelschouw is losgekoppeld van het H3P-model. Afgesproken is om vanuit communicatie een duidelijk bericht op te stellen over het kader van de ontwikkelschouw, zodat medewerkers en leidinggevendenden weten waar ze aan toe zijn. Ook is afgesproken, dat schriftelijke borging van de individuele ontwikkelschouw vastgelegd wordt op de locatie waar alle afspraken met medewerkers vastgelegd worden. Naast deze gemaakte twee afspraken wordt in het formele overleg uitgesproken dat nota akkoord is.

### Organisatieveranderingen

#### Douane O&F Control & Finance

In het technische DGO-overleg van 9 maart jl. hebben de vakbonden een toelichting ontvangen van Mechteld Fletcher, Programmadirecteur Control DGD. De voorgedragen vacature betreft een, in tijd naar voren getrokken, werving van een permanente functie uit het nog te volgen definitieve O&F rapport. Het geworven Afdelingshoofd Risk & Compliance (i.e. een teamleider) komt tussen het bestaande team en de programmadiirecteur Control DGD te staan. Het definitieve O&F rapport wordt de bonden naar verwachting in mei/juni dit jaar toegezonden.

SCO gaat akkoord met het werven van een afdelingshoofd Risk & Compliance bij de Douane.

#### Hamerstukken werkgroep O&F DGO-Fin

Sinds een jaar is er de O&F-werkgroep met vertegenwoordigers van bestuurder en bonden van het DGO Financiën. Organisatieonderdelen kunnen hun (re)organisatieveranderingen via deze werkgroep laten verlopen als er geen rechtspositionele personele gevolgen zijn. Dan hoeven de trajecten niet te wachten op agendering voor bespreking in een technisch overleg en vaststelling in een formeel DGO.

De stukken gaan als hamerstukken naar een formeel DGO voor de formele vastlegging.

In het formele DGO-overleg van 11 april zijn de stukken O&F rapport DGBD/Cd IV&D Doorontwikkeling, DGBD/IV DCS-EUS en DGBD/MKB Amsterdam herinrichting vastgesteld.

### **Moreel beraad**

In de rondvraag wordt door SCO als DGO het belang van het houden van een Moreel beraad onderstreept, om uiting te geven aan een 'buikpijngevoel' dat speelt bij iemand of een deel van de organisatie. In een Moreel beraad wordt, vanuit verschillende perspectieven, verkent welke waarden en normen belangrijk zijn en onderzocht op welke punten deze met elkaar kunnen botsen, wat een buikpijngevoel kan doen ontstaan. Met een Moreel beraad wordt meer zicht gekregen op een dilemma om zo samen tot betere keuzes te kunnen komen.

SCO geeft aan dat ze aangesproken wordt door leden of ze lastige knelpunten onder de aandacht brengt bij de SG. SCO ziet het Morele beraad als een manier om dat te doen.

Beide partijen besluiten dat het Morele beraad blijvend aandacht en onderhoud vraagt. Nog gekeken gaat worden in welke vorm.

### **Volgend overleg**

De volgende formele overlegvergadering van het DGO Financiën staat gepland op 31 mei. Het eerstvolgende technisch overleg is voorzien op 26 april.