

# MEMO

onderwerp: Verslag van een gesprek

datum: gesprek 9 maart 2006; verslag 17 maart 2006

aanwezig: Jenny Thunnissen, Albert van der Meer, Hans van der Vlist, Jo Engelen,

redactie verslag: Thijs Hellegers

---

Bij de voorbereiding op dit gesprek hebben we rondom de medewerker een aantal zaken in kaart gebracht die van invloed zijn op diens functioneren. Dat zijn:

- arbeidsrechtelijk: pensioen, VUT, CAO 2005/2006, mogelijke afschaffing ambtenarenstatus;
- bezuinigingen op personeel en huisvesting, voortvloeiende uit de taakstellingen Balkenende I en II;
- reorganisatie van de Belastingdienst (2002/2003), met daaraan gekoppeld het besturingsmodel en het functioneren van het management;
- carrièremogelijkheden, formatie & bezetting; functiestramien;
- non-interventiecultuur en zelfsturing;
- verhoogde aandacht voor integriteit, mede in het licht van 'Vinkenslag';
- mogelijke instroom van 2x 1000 VMBO-ers (2007/2008);
- workload als gevolg van nieuwe taken (SUB, ELA, Toeslagen) en ook als gevolg van ontoereikende casu quo falende automatisering.

Als we dit plaatje op tafel leggen, reageren Albert van der Meer en Hans van der Vlist allebei met de opmerking dat we niet alleen naar dingen moeten kijken die een 'drukkend' effect hebben, maar ook naar zaken die 'verheffend' werken. Daarbij kun je denken aan het parapluplan voor de toekomst van de Belastingdienst, de acties die ingezet zijn op het versterken van de verbinding tussen medewerkers en management, de vooringevulde aangifte en horizontaal toezicht, de introductie van basisregistraties, samenwerking bij toezicht met anderen, het programma 'van A naar C', het stoppen van de afkalving van toezicht, de talentontwikkeling.

Wij zien die punten ook; als vereniging organiseren we zelfs een heel symposium over horizontaal toezicht (op 13 april 2006). Dus wat dat betreft zitten we goed. Anderzijds, wij zijn een Gilde met voelhorens in de Belastingdienst en we merken dat medewerkers afhaakverschijnselen vertonen. Ondertoon daarbij is het gevoel dat onze werkgever op een verkeerde manier met ons omgaat. De recente CAO speelt hierbij ook een rol. Medewerkers ervaren dat als een gebrek aan respect en waardering. En natuurlijk weten medewerkers best dat ze hiervoor bij minister Remkes moeten zijn, maar ze kijken ook naar de leiding van de Belastingdienst: was doet die voor hen?

Albert van der Meer geeft aan dat achter de schermen de dienstleiding zich inzet om tegengas te geven aan hoe onze leiders tegen ambtenaren aankijken; dat heeft volgens hem effect gehad, zij het nog te weinig.

In dit verband brengen we de mogelijke afschaffing van de ambtenarenstatus ter sprake. Het rapport van de werkgroep 'Normalisatie rechtspositie overheids-personeel' lijkt voornamelijk geschreven vanuit de invalshoek van de werkgever. En dat blijkt dan een grillige werkgever te zijn. De voordelen van afschaffing worden breed uitgemeten en de nadelen voor de ambtenaren gebagatelliseerd. Hierbij past een kritische noot: ambtenaren hebben een bijzonder beroep. Hoe kijkt de dienstleiding hier tegenaan en hoe is ze hierbij betrokken? Hebben ze nog aanvullingen die we kunnen meenemen naar het gesprek, later op de dag, met Remkes over deze problematiek?

Albert van der Meer vindt dat je moet kijken naar het werkpakket en welke waarborgen daarvoor nodig zijn. Het lijkt hem strategisch slim een 'demarcatielijn' te trekken bij rechtshandavingsorganisaties en voor die organisaties handhaving van de ambtenaren-status te bepleiten; dan wordt je niet zo snel weer ingekapseld.

Albert van der Meer licht de actuele ontwikkelingen rond de financiële situatie van de Belastingdienst toe. Twee zaken zijn daarbij van belang: extra capaciteit voor toezicht en de complexiteit van onze systemen. Wat het toezicht betreft valt te constateren dat steeds meer capaciteit ingezet moest worden voor administratieve werkzaamheden, met als gevolg dat we qua toezicht 'door het ijs zakken' - net nu het midden- en kleinbedrijf 'boomt'. Bij de automatisering zien we dat de complexiteit van de systemen zodanig is dat dit op afzienbare termijn wel spaak moet lopen. Dat betekent dat we als Belastingdienst steeds moeilijker politieke wensen kunnen honoreren. Op basis van deze constatering heeft de Belastingdienst extra geld gevraagd voor verhoging van de capaciteit in het toezicht en complexiteitsreductie van de systemen. Wij plaatsen enkele kanttekeningen:

- de problemen in het toezicht kunnen niet alleen worden opgelost door VMBO-ers te werven; daar zijn ook hoog gekwalificeerde medewerkers op F- en I-niveau voor nodig; hoe langer je daarmee wacht, hoe krappere de arbeidsmarkt wordt;
- ook in de sfeer van randvoorwaarden (huisvesting en andere materiele voorzieningen) doen zich knelpunten voor; zo wordt bij ZGO erg moeilijk gedaan over kasten, terwijl de dossiers niet digitaal beschikbaar zijn; dat werkt contraproductief;

Hans van der Vlist is het met ons eens dat de besluitvorming soms erg stroperig is. Het is de kunst van het management besluiten te nemen en vervolgens zichzelf en anderen daar aan te houden.

We gaan nog even terug naar de reorganisatie van 2002/2003. Het opgedwarrelde stof is langzamerhand neergedaald. In de jaarrede 2005 hebben we kritiek geuit op deze reorganisatie en oplossingsrichtingen aangegeven. In vervolg hierop heeft een afdeling van de VHMf een enquête gehouden onder haar leden. Enkele opvallende uitkomsten:

- medewerkers geven de voorkeur aan klassieke teams en klassieke leidinggevenden boven collegiaal bestuurde units;

- versterk de positie van kantoren ten koste van de positie van de regio's; medewerkers hebben weinig gevoel bij 'de regio';
- het kantoor moet 'smoel' krijgen; maak iemand verantwoordelijk voor het kantoor;
- door de personele krimp komt de Belastingdienst in de gevarenzone;
- versterk de administratieve en secretariële ondersteuning;
- managers moeten fiscaal of vakinhoudelijk inzicht hebben;
- de fixatie op risico's is te eenzijdig;
- stel permanente educatie verplicht en zorg voor faciliteiten;
- de discussies over contra legem en integriteit werken verlamd op medewerkers.

Jenny Thunnissen - die tot dan voor overleg bij de staatssecretaris was - schuift aan. Dat is een mooi moment om het onderwerp formatie/bezetting aan te snijden. Wij hebben de stellige indruk dat sedert 2002 veel formatieplaatsen schaal 15 zijn verdwenen. Het formatieplaatje 2005-2007 geeft een teruggang aan in de techniek 38 naar 22 plaatsen schaal 15. Hoe zit dat precies?

Jenny doet uit de doeken dat de invoering van functiestructuren op 1 januari 2006 niet heeft geleid tot andere plekken. Wat gebeurt, is dat niet langer een stoel met een bepaalde schaal wordt opengesteld, maar een stramien, bijvoorbeeld M2, schaal 12/13/14. Als er plaatsen vervallen, is dat een gevolg van de taakstelling en staat dat het reorganisatieplan.

Met betrekking tot carrièreperspectieven is Jenny ervan overtuigd dat er in zo'n grote organisatie met 30.000 formatieplaatsen altijd perspectieven zijn, ondanks dat we geen loopbaanfabriek zijn. Door het volume is er per definitie ruimte. Iedereen met talent komt binnen de Belastingdienst op zijn plek.

Bovendien gaan straks zoveel medewerkers weg, dat we moeite zullen hebben de openvallende plaatsen op te vullen. Ultiem kom je binnen die 40 jaar die je gezocht wordt bij ons te werken op je plek. En als we je niks te bieden hebben - bijvoorbeeld I-werk voor afgestudeerde F-er - kan je natuurlijk ook ergens anders werken.

En dan de relatie tussen werkpakket en formatie: welke normatiek wordt gehanteerd om vanuit het werkpakket te komen naar mensen? De normatiek die door de teams bij DGBel wordt toegepast is gelijk aan de normatiek 2003. Regio's maken op basis hiervan hun invulling. Er is geen bewust beleid om te komen tot een vermindering van de formatie schaal 15.

In onze reactie geven we aan dat het ons inziens wel degelijk verschil maakt of de kans om op de juiste plek te komen 1:5 is of 1:100. En wat het vervallen van plaatsen betreft: noch in de taakstelling noch in het reorganisatieplan is voorzien in een reductie van de schalen 14 en hoger.

Hans van der Vlist merkt in zijn reactie op, dat in de regio's die bezig zijn met het opzetten van een proces- en middelgerichte structuur het regiogevoel toeneemt. Verbinding tussen management en medewerkers staat hoog op de agenda. Ook wordt gewerkt aan het stoppen van afkalving van het toezicht. Nieuw instromende VMBO-ers zullen ingezet worden op administratieve taken, waardoor de huidige administratieve medewerkers kunnen doorstromen naar ondersteuning van het toezicht. Dat is hard nodig.

Het afgelopen decennium is het aantal controles gestaag afgenomen. Een eerste aanzet om die ontwikkeling te stoppen is het uitvoeren van de 27.000 pre-Walvis controles. Dat moeten zinvolle controles worden door een relatie te leggen met de VPL-problematiek en controle op de verklaringen privé-gebruik auto. De voormalige UWV-ers kunnen deze controles uitvoeren.

Ook de aanpak van starters kan zich in hernieuwde belangstelling verheugen. Daar valt nog veel te verdienen.

Wij spreken onze twijfel uit over de aanpak van de pre-Walvis controles: is dat nu kwaliteit? Als dit leidt tot veel nihilonderzoeken werkt dit contraproductief. Met het belang van een startersaanpak zijn we het eens, wel met de kanttekening dat dit nog wel specifieke opleiding vraagt.

Tot slot merkt Jenny nog op dat de VHMF in haar ogen te weinig flexibel is op het punt van formatie en functiestrategieën. De VHMF zou op dat punt een voorbeeld kunnen nemen aan COR en GOBD; die gaan hier veel abstracter mee om.