

IC 2015-009

Derde beknopt voortgangsdashboard Investeringsagenda

Kerntabel:

	OK/ja	Risico	Nee/ niet OK	Opmerking
Op tijdpad	x			Start monitoring; TOM-geprekken met directeuren
Binnen kosten			x	Uitputting middelen 2015 IA vertraagd
Resultaat burgers/bedrijven	x			
Resultaat binnen Belastingdienst	x			Pilots en sentiment OK

+ belangrijkste opmerkingen/bespreekpunten:

1. Governance:
 - FIOD, Douane, Switch
 - bestaffing
2. Eerste bijeenkomst 23/9 nieuw opgerichte Programboard Implementaties Primaire Processen (PIPP); samenwerking in innovatiedriehoek
3. Start sessies met directeuren over beoordeling lopende projecten (doorgaan, voorlopig doorgaan, on hold)
4. Start communicatietraject over roadmap: bijeenkomsten met managers
5. Eerste inhoudelijke IC
6. Medezeggenschap/bonden voelen zich onvoldoende meegenomen c.q. willen zich in dit stadium niet teveel committeren
7. TOM-discussie met directeuren bedrijfsonderdelen gestart: gestructureerd nadenken over ordening en verantwoordelijkheden (ter illustratie set slides bijgevoegd). Alles bespreekbaar. Intensief traject. Later verbreding naar anderen binnen BD
8. Regelingen vanuit SZW voor BD als werkgever

Belangrijkste risico/aandachtspunt/succes op **continuïteit**

- Uitvoeringstoets KOT maakt condities duidelijk voor uitfasering huidige KOT en opstart KOT bij DUO
- Fiscale monitor

Perceptie/draagvlak externe stakeholders

- Politiek
- Media
- ADR
- ARK (gesprek op medewerkersniveau, contact OW/ARK wordt gelegd)
- Ketenpartners

Perceptie/draagvlak interne stakeholders

- FEZ en IRF goed aanhaken
- FZ (overleg top FZ en DG Bel)
- DGOBR
- Investment Committee 18 september

Perceptie draagvlak medewerkers

- Medezeggenschap (COR 17/9)
- Medewerkers
- Midden management (doorvertaling)
- Topmanagement (sessies met leden RvB)

Planvorming/PMO

- Rapportagevorm voor RvB in werking
- Bewaken kpi/ voortgang; wordt deel van plan; ook aansluiting op De Jong
- Planning activiteiten Q4 met Oliver Wyman
- Mijlpalen 2015
- Eerste implementaties voorzien van mijlpalen; uitkomsten gedefinieerd in resultaat termen; start PIPP
- Uitrol EBV: balans tussen mogelijkheden die wetsvoorstel biedt, maar rekening houden met burgerperspectief
-

Opzet/werking Switch

- Functioneren/opzet switch; snelle start/ top ingevuld
- Mobiliteit
- Instroom
- Stevige groslijst werk in Switch
- Bonden maken even pas op de plaats

Verandergebieden & afhankelijkheden

Infogestuurd toezicht

- Visie op handhaving sept/okt gereed; bespreken concept

Interactie

- Aanpak ; vergt zorgvuldige balans
- mijlpalen
- inhoudelijk succes
- elektronisch berichtenverkeer in EK; risicolog; opzet crossmediale mediacampagne

Sturing verantwoording

- aanpak gereed
- kerngroep
- mijlpalen
- inhoudelijk succes
- stuurcontracten 2016 vervallen; jaarplannen obv De Jong

Data en analytics

- noodzaak versterking topbezetting
- PIPP
- Mijlpalen
- Inhoudelijk succes

IV

- Planvorming vordert
- Mijlpalen
- Inhoudelijk succes
- Verhouding bestaand/vernieuwing

Belangrijkste afhankelijkheden

- Douane en FIOD; stuurgroepen om zorgvuldig te bezien zijn gestart
- Onvolkomenheden ARK
- Opereren RvB; snelle start en goede chemie; mini-conferenties
- Invulling DG rond; eerste gesprekken
- Idee over stafvorming rond, met uitzondering van communicatie

Directie financieel-
Economische Zaken

Inlichtingen

[Redacted]

T [Redacted]

[Redacted]@minfin.nl

IC 2016-014

Datum

16 december 2015

Auteur

[Redacted]

verslag

Investment Committee (IC) ministerie van Financiën

Vergaderdatum

13 november 2015

Aanwezig

Aanwezig	[Redacted]
----------	------------

Gasten

Afwezig

Afwezig	[Redacted]
---------	------------

1. Opening

-

2. Verslag IC d.d. 18-09-2015

Er zijn geen opmerkingen bij de inhoud van het verslag gemaakt.

3. Bespreekpunten n.a.v. vorig IC d.d. 18-09-2015

A. Notitie werkgroep vrijgave middelen projectvoorstellen

De werkgroep heeft bij mandaat vanuit het IC besloten positief te adviseren aan IRF/FEZ over de vrijgave van middelen m.b.t. de projectvoorstellen die op 18 september j.l. voorlagen. Het betrof de volgende voorstellen:

Project	Verandergebied	Kosten
Build implementation organisation	Informatiegestuurd toezicht en inning	€ 2,5 mln
Build Finance function	Sturing, verantwoording en effectmeting	€ 0,4 mln
Build HR function	Sturing, verantwoording en effectmeting	€ 0,6 mln
Build IV accent function	ondersteuning door informatievoorziening	€ 1,0 mln
PMO, communication, Switch setup	-	€ 10,0 mln

Daarbij luidde het advies aan IRF/FEZ om aanvullende afspraken te maken over:

- oplevering dit jaar van de doelenhiërarchie en de blueprint van het Target Operating Model (TOM);
- het ontvangen van een visie van de Belastingdienst op hoe en wanneer de Belastingdienst zonder inzet van externe partijen (Oliver Wyman) zal functioneren;
- de zienswijze van het IC v.w.b. het door de werkgroep opgestelde format om investeringsvoorstellen van de Belastingdienst op een consistente wijze te kunnen toetsen.

Het IC kan zich vinden in de eerste twee aanvullende afspraken. Voor wat betreft het toetsingsformat is het IC van mening dat het een handzaam instrument betreft, ook al kan het niet op elk investeringsvoorstel toegepast worden. Afgesproken is dat dit format *indien mogelijk* wordt ingevuld.

B. Dashboard periodiek overleg BD met SG

Het dashboard betreft een risico-inschatting (stoplicht) op diverse onderdelen van de investeringsagenda en wordt periodiek met de SG besproken, wiens informatiebehoefte daarmee volgens de Belastingdienst wordt vervuld. Het IC ontvangt dit dashboard ter informatie.

4. Ter advisering

A. Toelichting BD Switch

De Belastingdienst licht toe dat de regelingen die in Switch worden aangeboden niet uniek zijn. Een tijdelijke organisatie van 6-8 jaar die dit mogelijk maakt is echter wel uniek. Met de bonden vinden momenteel gesprekken plaats over onder andere het afspiegelingsbeginsel en de selectiemethode op basis waarvan -al dan niet op vrijwillige wijze- medewerkers in Switch instromen. Afspraken met de bonden zullen passen binnen de bestaande afspraken over o.a. het VWNW-beleid. Op basis van de uitkomst van het overleg met de bonden moet blijken of de beoogde startdatum van Switch op 1-1-2016 realistisch is. De werkpakketten liggen klaar.

Het IC is van mening dat Switch een eenduidig doel moet dienen, namelijk het begeleiden van medewerkers naar ander werk. De voortgang van de opzet van Switch is lastig te volgen. Veel informatie zit in de hoofden van (het management van) de Belastingdienst. Noodzakelijke informatie over het verdwijnen van welke pakketten en de wijze van bezetting binnen Switch is niet voorhanden. Het IC heeft veel vragen gesteld over de wijze van vulling van Switch. Daarnaast is er gewezen op een aantal risico's van het instellen van een vrijwillige fase voor de instroom in Switch. Behalve een budgettair risico als gevolg van het moeten financieren van de vrijwillige uitstroom ontstaan zo mogelijk kritieke vacatures op processen die vooralsnog niet verdwijnen en die dus opgevuld moeten worden. Verder dient voorkomen te worden dat reguliere werkzaamheden met Switch budget worden bekostigd. Het doel zou moeten zijn medewerkers zo kort mogelijk in Switch te houden en zo snel als mogelijk naar alternatief werk te begeleiden.

Het IC geeft de Belastingdienst mee zo lichtvoetig mogelijke afspraken met de bonden te maken, vervolgens de (romp)organisatie neer te zetten en de communicatie richting de toekomstige medewerkers van Switch in gang te zetten, inclusief het benoemen van de kansen die Switch biedt.

B. Toelichting BD aannemen nieuw personeel

Het werk dat in de toekomst binnen de Belastingdienst zal worden verricht zal complexer van aard zijn. Dit vereist hoger opgeleide medewerkers. Voor dit moment zijn globaal de datasegmenten aan te wijzen waarbinnen deze nieuwe medewerkers actief zouden kunnen zijn. De Data & Analytics is volgens de Belastingdienst nu ver genoeg ontwikkeld om te starten met het aannemen van nieuwe medewerkers die op een ander (hoger) niveau het toezicht kunnen uitoefenen. De instroom van deze medewerkers wordt voorzien in de loop van 2016.

Het IC is op zoek naar inzichtelijke informatie over de transities die in gang zijn/worden gezet. Er is behoefte aan concrete projecten die de aanname van bovengenoemde medewerkers (710 fte in 2016) legitimeert. Dit dient in samenhang met Switch (en de banen die daarbinnen verdwijnen) te worden gezien. Het IC vraagt zich daarnaast af of het absorptievermogen van de Belastingdienst voldoende groot is om deze medewerkers op de korte termijn een plek te geven.

C. Notitie werkgroep punten ter overweging 13-11-2015

De werkgroep geeft zowel ten aanzien van Switch als ten aanzien van het aannemen van nieuwe medewerkers een aantal punten ter overweging mee. Deze notitie wordt door de leden van het IC als een waardevolle bijdrage gezien, waarbij kritische vragen worden gesteld bij de uitrol van deze projecten.

De werkgroep geeft het IC ter overweging mee om op dit moment de helft van de middelen voor Switch en het aannemen van nieuwe personeelsleden beschikbaar te stellen. Dit wordt door het IC ook zodanig besloten (zie volgend punt). Dit komt neer op een totaal van afgerond € 43 mln. (circa 16% van het voor de investeringsagenda beschikbare bedrag in 2016).

D. Advisering IC voorliggende projectvoorstellen

Het IC adviseert FEZ/IRF om voor Switch de helft van de meerjarig uitgevraagde middelen vrij te geven. Dit komt neer op een bedrag van afgerond € 26 mln. in 2016. In het IC van januari (tussenstand) en maart 2016 komt de Belastingdienst met aanvullende meer gedetailleerde informatie over Switch en de bredere context waarbinnen Switch opereert (welke taken stoppen en/of wijzigingen, welke mensen gaan daarom naar switch en op welke gebieden wordt derhalve het nieuw te werven personeel ingezet). In maart vindt het besluit plaats over eventuele aanvullende vrijgave van middelen.

Voor het aannemen van nieuwe medewerkers besluit het IC eveneens positief te adviseren over de helft van de meerjarig gevraagde middelen. Dit komt neer op een bedrag van afgerond € 17 mln. in 2016. In het IC in januari 2016 wordt ook op dit punt een tussenstand gegeven en in maart volgt -nadat de bredere context in beeld is gebracht en de relatie met de

uitstroom van de medewerkers naar Switch is gelegd- een aanvullende uitvraag van middelen.

5. Context/voorblikken/ter discussie

A. Toekomstbestendig OrdeningsModel (TOM)
Verschoven naar het IC van 29 januari 2016.

B. De kubus van De Jong
Verschoven naar het IC van 29 januari 2016.

6. Ter informatie: instellingsbesluit IC
Voor kennisgeving aangenomen.

7. Vervolgbijsenkomsten van het IC
Het eerstvolgende IC vindt plaats op vrijdag 29 januari 2016 (09.00-11.00 uur) in Hilversum bij het Service Quality Center van KPN. Tot en met de zomer wordt er daarna bijeen gekomen op 18 maart, 20 mei en 15 juli 2016.

8. WTTK/rondvraag
-

Overzichtstabel met afspraken

	Afspraken/actiepunten	Aan zet?	Deadline?
1	Oplevering doelenhiërarchie en de blueprint van het Target Operating Model	BD	31-12-2015
2	Visie van de Belastingdienst op hoe en wanneer de Belastingdienst zonder inzet van externe partijen (Oliver Wyman) zal functioneren	BD	31-12-2015
3	Het door de werkgroep geformuleerde format 'toetsing investeringsvoorstellen' wordt <i>indien mogelijk</i> ingevuld	BD/WG	nvt
4	Afspraken met de bonden inzake Switch zullen passen binnen de bestaande afspraken over o.a. het VWNW-beleid	BD	31-12-2015
5	Om toekomstige instroom in Switch te kunnen bepalen dienen (verdwijnde) werkprocessen in kaart te worden gebracht	BD	29-01-2016 (concept)
6	In samenhang met Switch dient inzichtelijke informatie te komen over de transitie die in gang zijn/worden gezet. Er is behoefte aan concrete projecten die de aanname van de hoger opgeleide medewerkers legitimeert	BD	29-01-2016 (concept)
7	Voor zowel Switch als het aannemen van nieuwe hoger opgeleide medewerkers geldt dat FEZ/IRF op advies van het IC hebben besloten 50% van de reeks gevraagde middelen vrij te geven	FEZ/IRF	Reeds akkoord
8	Na aan het IC verstrekte aanvullende informatie over Switch en het aannemen van nieuw personeel (zie o.a. punten 5 en 6) volgt een vervolg uitvraag van middelen	BD	Maart 2016

Bijlage: besluit FEZ/IRF inzake reeks vrijgave IC 13-11-2015

In € mln

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Switch	25,9	37,7	23,9	16,9	12,2	5,2	3,1	0,5	0
Aannemen personeel	17,1	34,1	34,1	34,1	34,1	34,1	34,1	34,1	34,1

Belastingdienst

> Retouradres Postbus 20201 2500 EE Den Haag

AAN

Het Georganiseerd Overleg Belastingdienst

**Ministerie van Financiën
Directoraat-Generaal
Belastingdienst**

Korte Voorhout 7
2511 CW Den Haag
Postbus 20201
2500 EE Den Haag
www.rijksoverheid.nl

Inlichtingen



Ons kenmerk
DGB/2015/5523

Bijlage
Concept hoofdstuk 1.7b PUB

Datum 20 november 2015

Betreft Voorstel voor de toepassing van het VWNW-beleid in het kader van de Investeringsagenda

Geachte leden,

Op 20 mei jl. is de Investeringsagenda Belastingdienst gepresenteerd. De Investeringsagenda is een veelomvattend verbeterprogramma voor de Belastingdienst voor de komende vijf tot zeven jaar, dat nodig is om als Belastingdienst ook in de toekomst onze maatschappelijke rol te kunnen waarmaken.

U hebt meegedacht over hoe het Van Werk Naar Werk (VWNW)-beleid bij reorganisaties als gevolg van de Investeringsagenda kan worden toegepast. In de afgelopen periode, waarin de contouren van de wijze van reorganiseren zichtbaar zijn geworden, onder andere door het verschijnen van het eerste Kaderbesluit, is daarover een aantal besprekingen met u geweest. Naar aanleiding van deze besprekingen heb ik in deze brief een voorstel geformuleerd voor toepassing van het VWNW-beleid in het kader van de Investeringsagenda. Deze uitgangspunten resulteren in een hoofdstuk 1, onderdeel 7b van de Personele Uitvoeringsbepalingen Belastingdienst (PUB), waarvan ik het concept als bijlage bij deze brief heb gevoegd.

1. De Investeringsagenda

De verbeteringen die de komende jaren worden doorgevoerd zijn verschillend van aard, zijn van toepassing op verschillende processen en ook het tempo van het doorvoeren van werkwijze verschilt per verbetering. Duidelijk is wel dat de Investeringsagenda alle processen en medewerkers bij de Belastingdienst en DGBel, met uitzondering van Douane en FIOD, raakt. Om voor alle betrokkenen duidelijk te maken welke stappen er halfjaarlijks aankomen wordt er periodiek een Kaderbesluit uitgebracht. Hierin staat genoemd welke verbeteringen we de komende periode in praktijk willen testen, of staan grotere organisatiebesluiten gemeld die we als gevolg van de zich in de praktijk bewezen verbeteringen of ter ondersteuning van de veranderaanpak willen doorvoeren.

2. Gevolgen voor medewerkers

Met het uitkomen van de Investeringsagenda is de verwachting uitgesproken dat na de volledige transformatie circa 5.000 functies als gevolg van innovaties zijn komen

te vervallen. Ook voor de 15.000 functies die niet vervallen zullen de gevolgen van de Investeringsagenda merkbaar zijn. Veranderde werkprocessen als gevolg van doorgevoerde verbeteringen, hebben namelijk ook gevolgen voor de werkwijze(n) binnen de Belastingdienst van de toekomst. Er wordt ingeschat dat er ook ca. 1.500 nieuwe functies zullen ontstaan. Dit zijn in veel gevallen andersoortige functies dan die komen te vervallen.

Directoraat-Generaal
Belastingdienst

Ons kenmerk
DGB/ U

Voor het opvangen van de veranderingen als gevolg van de Investeringsagenda is gekozen voor het oprichten van Switch. Met Switch willen we medewerkers in ruime mate professioneel ondersteunen als het gaat om het vinden van ander werk wanneer hun functie verdwijnt (al dan niet door het volgen van opleiding of omscholing) om zelf te werken aan mobiliteit of om nog enkele jaren in Switch werkzaam te zijn alvorens zij met pensioen gaan. Switch levert maatwerk.

Vanaf begin 2016 zullen de reorganisaties als gevolg van de Investeringsagenda van start gaan. Er zijn medewerkers die zorg hebben over de vele reorganisaties die al op korte termijn in het kader van de Investeringsagenda gepland staan. Ook u hebt deze zorg geuit, mede op basis van de signalen die u hierover van onze medewerkers heeft ontvangen. Daarom heb ik het voornemen om in het eerste halfjaar van 2016 nog geen bestuurlijke omhanging naar Switch te doen of geen medewerkers als verplichte VWNW-kandidaat aan te wijzen. We hopen daarmee rust en vertrouwen te geven.

Het komende half jaar hebben we daarmee bovendien de tijd om medewerkers goed te informeren over de keuzes die zij hebben en wat er gebeurt wanneer een reorganisatie van start gaat. Ook kunnen in die periode leidinggevend en medewerkers vertrouwd worden gemaakt met het verloop van de reorganisatieprocessen. Natuurlijk gaan we begin 2016 wel van start met reorganisaties.

3. Voorstel voor de toepassing van het VWNW-beleid voor reorganisaties in het kader van de Investeringsagenda

Onze ambitie is om onze medewerkers duidelijkheid te geven over de spelregels waarlangs wij de komende jaren gaan reorganiseren. Daarbij is het VWNW-beleid in het algemeen regulier van toepassing, met dien verstande dat het op een aantal punten nadere uitwerking vraagt. Daarover spreek ik graag met u door in ons komende overleg.

De Kaderbesluiten die periodiek worden gepubliceerd, bieden medewerkers helderheid over de veranderingen die er voor een komende periode aankomen en dus ook of die veranderingen de medewerker persoonlijk kunnen gaan raken. Medewerkers die niet willen afwachten tot hun functie verandert of verdwijnt als gevolg van de Investeringsagenda, en die mogelijk kunnen worden aangewezen, wil ik ruimte bieden om gebruik te maken van de vrijwillige fase als hieronder beschreven.

Hoofdpunten daarbij zijn:

- er wordt niet met het aanwijzen van doelgroepen gewerkt;
- de keuzemogelijkheden voor de medewerker zoals hieronder beschreven, bestaan tot het moment dat zijn of haar functie daadwerkelijk wordt

opgeheven of de medewerker als overtoollig worden aangewezen.

Directoraat-Generaal
Belastingdienst

Rekening houdend met de twee hiervoor genoemde punten worden de volgende mogelijkheden in de vrijwillige fase geboden:

Ons kenmerk
DGB/ U

- 1) Medewerkers in groepsfuncties en individuele functies die de veranderingen door de Investeringsagenda niet willen afwachten, kunnen afspraken maken over directe uitstroom met een stimuleringspremie.
- 2) Als directe uitstroom voor de medewerker financieel gezien geen haalbare kaart lijkt, kan hij/zij voor een bepaalde periode, te denken valt aan een jaar, bij Switch aan het werk blijven en daarna alsnog uitstromen met een stimuleringspremie, op basis van vooraf gemaakte afspraken.
- 3) Wie een andere structurele baan wil vinden, kan bij Switch gericht aan de slag met passende mobiliteitsafspraken en de daarbij behorende faciliteiten.
- 4) Medewerkers die enkele jaren voor hun pensioen zijn, kunnen ervoor kiezen om te werken in Switch.

Daarbij wordt opgemerkt dat, als een medewerker naar Switch overgaan voor een uitstroom- of mobiliteitsarrangement, deze hiermee hun functie in de bestaande organisatie opgeeft.

In de periode vanaf het Ondernemersbesluit tot aanwijzing als verplichte VWNW-kandidaat, heeft de medewerker die geraakt wordt door de reorganisatie nog de mogelijkheid om gebruik te maken van de opties als hiervoor onder 1), 2) en 3) beschreven.

Momenteel wordt gewerkt aan het inrichten van het werkproces van onder meer het serviceloket arrangementen van Switch, waar de medewerker terecht kan voor het maken van een financieel plaatje als het gaat om het gebruik maken van de stimuleringspremie en de gevolgen daarvan voor de inkomenspositie op korte termijn en ten tijde van het genieten van het pensioen. Daar worden dus de afspraken over de stimuleringspremie maar ook andere VWNW-voorzieningen gemaakt.

De uitwerking daarvan volgt op korte termijn. In deze uitwerking zal ook aandacht worden besteed aan het voorkomen van oneigenlijk gebruik van de VWNW-voorzieningen. Binnenkort zal over de VWNW-mogelijkheden en de uitleg daarover op intranet uitleg worden gegeven. Ook zal er een Q&A worden geplaatst die regelmatig wordt geactualiseerd.

4. Opname in PUB en duur van het VWNW-beleid

U hebt voorgesteld om de nadere uitwerking op te nemen als hoofdstuk 1, onderdeel 7b, van de PUB. Dit voorstel neem ik graag over. Deze oplossing is het minst bureaucratisch en sluit aan bij de systematiek van de PUB. Het concept van het hoofdstuk is bijgevoegd.

U hebt ook voorgesteld om het huidige VWNW-beleid voor de duur van de gehele Investeringsagenda toe te passen. Ik begrijp uw voorstel, tegelijk loopt het huidige VWNW-beleid eind 2016 af en kan ik niet op bestending vooruitlopen. maar wijziging in het VWNW-beleid zou onze uitvoering in de weg kunnen staan. Daarom heb ik daarover een passende passage opgenomen in het ontwerp voorstel hoofdstuk 1, onderdeel 7b, PUB.

**Directoraat-Generaal
Belastingdienst**

Ons kenmerk
DGB/ U

5. Ten slotte

De afgelopen maanden zijn er veel technische overleggen gevoerd om het proces te verkennen dat we gaan doorlopen bij veranderingen als gevolg van de Investeringsagenda. Uw bijdragen in de technische overleggen is bijzonder van belang geweest om het proces en de mogelijke impact helder te krijgen. Dit heeft ook onze organisatie zeer geholpen. Voor uw inspanningen in dit traject dank ik u hartelijk.

Het concept hoofdstuk 1, onderdeel 7b, van de PUB en deze brief bespreek ik graag met u tijdens het GOBD van 3 december a.s. Hopelijk heb ik u voor nu voldoende geïnformeerd,

Hoogachtend,
De Directeur-generaal Belastingdienst,



Concept voorstel 7b PUB

Directoraat-Generaal
Belastingdienst

Reikwijdte

Met de Investeringsagenda breekt een lange periode van veranderen binnen de Belastingdienst aan. In de Activiteitenkalender zijn de hoofdlijnen geschetst van een aanpak die moet leiden tot een transformatie van het fiscale proces. De FIOD en de Douane behoren hier niet toe en om die reden vallen de FIOD en de Douane buiten de reikwijdte van de bepalingen in onderdeel 7B.

Ons kenmerk
DGB/ U

Juridisch kader

De bij reorganisaties te volgen spelregels liggen vast in de volgende regelgeving

- het Van Werk Naar Werk (VWNW) beleid (hoofdstuk VII-bis van het ARAR),
- de Regeling procedure bij reorganisatie;
- de Regeling vaststellen overtolligheid van werk naar werk beleid voor de sector Rijk 2013-2015 (hierna: Regeling overtolligheid Rijk);
- het Besluit vaststelling beleidsregels overtolligheid van werk naar werk beleid voor de sector Rijk 2013-2015 (hierna: Beleidsregels overtolligheid Rijk);
- het Onderhandelaarsakkoord Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk (2015-2016).

Werkingsduur

Dit onderdeel wordt gedurende de looptijd van de Investeringsagenda en de daaruit voortvloeiende reorganisaties toegepast. De in het juridisch kader genoemde regelgeving en beleidsregels zijn uitgangspunt van dit onderdeel. Dit betekent dat als tijdens de geldigheidsduur wijzigingen optreden in het juridisch kader, in overleg met de vakcentrales, beoordeeld zal worden, welk effect dat heeft op dit onderdeel en of dit aanpassing van dit onderdeel verlangt. Over eventuele aanpassingen zal overeenstemming moeten worden bereikt.

Switch

Het onderdeel Belastingdienst/Switch heeft tot taak de mobiliteit die voortkomt uit de reorganisaties Investeringsagenda te realiseren, met behulp van daartoe geselecteerde en opgeleide leidinggevenden, gecertificeerde loopbaancoaches en medewerkers.

In Switch worden medewerkers ondergebracht die hier op basis van vrijwilligheid voor kiezen (de vrijwillige medewerker IA) of medewerkers die na een reorganisatie, niet direct plaatsbaar zijn bij een (ander) onderdeel van de Belastingdienst en als gevolg daarvan verplichte VWNW-kandidaat zijn.

Vrijwillige Fase

Op de volgende wijze wordt invulling gegeven aan de vrijwillige fase zoals bedoeld in art 49s ARAR.

Vrijwillige medewerker IA.

Een medewerker werkzaam bij een onderdeel van de Belastingdienst (behalve

Douane en FIOD) die vrijwillig opteert voor het opstellen en accepteren van een Switchplan.

Directoraat-Generaal
Belastingdienst

Switchplan

Ons kenmerk
DGB/ U

Het bevoegd gezag stelt na overleg met de betrokken medewerker op basis van het advies vanuit het Serviceloket arrangementen of het loopbaanonderzoek en advies van Switch, het Switchplan vast. Het bepaalde in paragraaf 2 van hoofdstuk 7 bis ARAR is op het Switchplan van toepassing.

In het Switchplan van een vrijwillige medewerker IA worden de volgende mogelijke varianten onderscheiden:

Variant A: Directe uitstroom

Het Switchplan bevat afspraken over de datum van directe uitstroom, waarmee de aanstelling van de vrijwillige medewerker IA eindigt op eigen verzoek onder toekenning van de stimuleringspremie met toepassing van artikel 49tt, lid 4 ARAR. Directe uitstroom is uitstroom binnen 3 maanden na ondertekening van het Switchplan. Het bevoegd gezag kan in verband met de continuïteit van het werk in het Switchplan een uitstroombdatum opnemen die meer dan 3 maanden na de datum van de ondertekening van het Switchplan is gelegen. Met ingang van 1 juli 2016 geldt dat indien de uitstroombdatum ligt binnen 18 maanden voorafgaand aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd van de vrijwillige medewerker IA, de hoogte van de stimuleringspremie wordt in dat geval als volgt bepaald:

De stimuleringspremie zoals bedoeld in artikel 49tt, lid 4 ARAR vermenigvuldigd met aantal resterende volledige kalendermaanden tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd gedeeld door 18.

Variant B: Werk en uitstroom

Het Switchplan bevat afspraken over:

- de datum van overgang van de vrijwillige medewerker IA naar Switch;
- de werkzaamheden die de vrijwillige medewerker IA binnen Switch gaat verrichten, waarbij het continueren van de werkzaamheden die door de medewerker tot dan toe werden verricht bij het eigen onderdeel tot de mogelijkheden behoort;
- de datum waarop de aanstelling van de vrijwillige medewerker IA eindigt op eigen verzoek (de uitstroombdatum) onder toekenning van de stimuleringspremie (art 49tt ARAR), waarbij de uitstroombdatum uiterlijk de datum is waarop de vrijwillige medewerker IA de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, doch in ieder geval niet verder is gelegen dan 1 jaar na de instroombdatum;
- de hoogte van de stimuleringspremie, waarbij tot 18 maanden voorafgaand aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd aanspraak bestaat op een volledige stimuleringspremie, zoals bepaald met toepassing van artikel 49tt, lid 4 ARAR. Binnen 18 maanden voorafgaand aan het bereiken van de

AOW-gerechtigde leeftijd wordt de hoogte van de stimuleringspremie als volgt bepaald:

Directoraat-Generaal
Belastingdienst

de stimuleringspremie, zoals bepaald met toepassing van artikel 49tt, lid 4 ARAR, vermenigvuldigd met aantal resterende volledige kalendermaanden tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd van de vrijwillige medewerker IA gedeeld door 18.

Ons kenmerk
DGB/ U

De uiterlijke datum van vrijwillige uitstroom bij variant A en B is 1-1-2024. Voor de berekening van de hoogte van de stimuleringspremie geldt de datum van ondertekening van het Switchplan.

Variant C: Werk, begeleiding en uitstroom

Het Switchplan bevat afspraken over:

- de datum van overgang van de vrijwillige medewerker IA naar Switch;
- werk binnen Switch gericht op het vinden van ander structureel werk;
- vorm en inhoud van het begeleidingstraject (met de daarbij behorende faciliteiten zoals genoemd in art 49y, lid 5, ARAR en voorzieningen zoals benoemd in paragraaf 3 van hoofdstuk 7bis ARAR); en
- de datum van uitstroom op eigen verzoek zonder aanspraak op een stimuleringspremie (art 49tt ARAR).

Remplaçant:

Het bevoegd gezag kan de aanspraak op het begeleidingstraject en de voorzieningen, bedoeld in paragraaf 3 en 4 van hoofdstuk 7 bis ARAR toekennen aan andere ambtenaren voor zover daarmee de plaatsing van een VWNW-kandidaat of een vrijwillige medewerker IA wordt gerealiseerd of hiermee een bijdrage wordt geleverd aan het realiseren van de IA.

Reorganiseren

Indien wordt besloten te starten met een (deel)reorganisatie (zoals bedoeld in art 49v ARAR), worden de regels toegepast zoals opgenomen in: de Regeling procedure bij reorganisatie, de Regeling overtolligheid Rijk, de Beleidsregels overtolligheid Rijk en de circulaire VWNW-beleid.

Ten behoeve van de goede toepasbaarheid van genoemde regels wordt in aanvulling op de daarin genoemde begrippen verstaan onder:

Onderdeel als genoemd in artikel 49r ARAR: elk deel van de Belastingdienst dat als zodanig herkenbaar is van een team tot dienstonderdeel (bijv Belastingen, B/CAO of B/CA);

Reorganisatiebereik: de door het bevoegd gezag vastgestelde omvang van de organisatieverandering door aanwijzing van onderdelen, functies of medewerkers die door de verandering worden geraakt.

Aanwijzing van onderdelen, functies of medewerkers die door de verandering

worden geraakt

Het aanwijzen van de medewerkers die door een verandering worden geraakt, vindt plaats door toepassing van de volgende criteria, waarbij alleen een volgend criterium wordt toegepast indien het voorgaande criterium niet aan de orde is:

- A. De verandering heeft betrekking op 80% of meer van de werkzaamheden van een onderdeel: onderdeel en daarmee alle medewerkers vallen onder het reorganisatiebereik;
- B. De verandering heeft betrekking op 80% of meer van de werkzaamheden van de medewerker: medewerker valt onder het reorganisatiebereik;
- C. De verandering heeft betrekking op het zwaartepunt van de werkzaamheden van de medewerker: medewerker valt onder het reorganisatiebereik.

Directoraat-Generaal
Belastingdienst

Ons kenmerk
DGB/ U

Overtolligheid

Indien sprake is van overtolligheid ten aanzien van uitwisselbare functies als bedoeld in artikel 49w ARAR wordt het afspiegelingsbeginsel toegepast. De uitwisselbaarheid van functies wordt bepaald volgens het bepaalde in artikel 2 van de Regeling overtolligheid Rijk en de Beleidsregels overtolligheid Rijk. Daarin is ondermeer opgenomen dat voor het toepassen van het afspiegelingsbeginsel er een peildatum per reorganisatie dient te worden vastgesteld. De volgende gegevens vormen de uitgangspunt van medewerkers op de peildatum:

- leeftijd;
- huidige functie;
- functieschaal;
- andere voor de uitwisselbaarheid bepalende factoren;
- persoonlijke schaal;
- het aantal jaren als overheidswerknemer als bedoeld in artikel 2, eerste lid, van de Wet privatisering ABP, zoals vastgelegd in P-Direkt; én
- de plaats waar de werkzaamheden worden verricht.

Voorwaarde voor het uitwisselbaar zijn van functies is onder meer dat sprake moet zijn van vrijwel directe inzetbaarheid van medewerkers op de functies. Van directe inzetbaarheid is sprake indien het verschil in benodigde kennis en ervaring tussen de functies maximaal binnen 6 maanden in voldoende mate is te overbruggen.

Verplichte VWNW-kandidaten

Medewerkers van wie de functie is opgeheven of na toepassing van het afspiegeling als overtollig zijn aangewezen zijn aan te merken als verplichte VWNW-kandidaat als bedoeld in artikel 49r, onder e ARAR. Deze medewerkers gaan deel uitmaken van Switch, waarbij artikel 49x en verder ARAR onverkort toepassing zijn. De keuze voor één van de varianten A, B of C zoals genoemd in de vrijwillige fase, is hier niet meer mogelijk.

Commissie Organisatieveranderingen

Er is een Commissie Organisatieveranderingen Belastingdienst ingesteld bij besluit van 30 mei 2013 met kenmerk DGB/2013/2909 en gewijzigd per 30 april 2015 met als taak de monitoring van het VWNW-beleid en de advisering over de toepassing

van het VWNW-beleid. De taak van de commissie wordt uitgebreid met de advisering over de toepassing van onderdeel 7B van hoofdstuk 1 naar aanleiding van de Investeringsagenda.

**Directoraat-Generaal
Belastingdienst**

Ons kenmerk
DGB/ U



Belastingdienst

> Retouradres Postbus 20201 2500 EE Den Haag

AAN
Het Georganiseerd Overleg Belastingdienst

Ministerie van Financiën
Directoraat-Generaal
Belastingdienst

Korte Voorhout 7
2511 CW Den Haag
Postbus 20201
2500 EE Den Haag
www.rijksoverheid.nl

Inlichtingen

T [redacted]
F [redacted]
[redacted]@minfin.nl

Datum 23 november 2015
Betreft Voorstel voor de toepassing van het VWNW-beleid in het kader van de
Investeringsagenda

Ons kenmerk
DGB/2015/5523

Bijlage
Concept hoofdstuk 1.7b PUB

Geachte leden,

Op 20 mei jl. is de Investeringsagenda Belastingdienst gepresenteerd. De Investeringsagenda is een veelomvattend verbeterprogramma voor de Belastingdienst voor de komende vijf tot zeven jaar, dat nodig is om als Belastingdienst ook in de toekomst onze maatschappelijke rol te kunnen waarmaken.

U hebt meegedacht over hoe het Van Werk Naar Werk (VWNW)-beleid bij reorganisaties als gevolg van de Investeringsagenda kan worden toegepast. In de afgelopen periode, waarin de contouren van de wijze van reorganiseren zichtbaar zijn geworden, onder andere door het verschijnen van het eerste Kaderbesluit, is daarover een aantal besprekingen met u geweest. Naar aanleiding van deze besprekingen heb ik in deze brief een voorstel geformuleerd voor toepassing van het VWNW-beleid in het kader van de Investeringsagenda. Deze uitgangspunten resulteren in een hoofdstuk 1, onderdeel 7b van de Personele Uitvoeringsbepalingen Belastingdienst (PUB), waarvan ik het concept als bijlage bij deze brief heb gevoegd.

1. De Investeringsagenda

De verbeteringen die de komende jaren worden doorgevoerd zijn verschillend van aard, zijn van toepassing op verschillende processen en ook het tempo van het doorvoeren van werkwijze verschilt per verbetering. Duidelijk is wel dat de Investeringsagenda alle processen en medewerkers bij de Belastingdienst en DGBel, met uitzondering van Douane en FIOD, raakt. Om voor alle betrokkenen duidelijk te maken welke stappen er halfjaarlijks aankomen wordt er periodiek een Kaderbesluit uitgebracht. Hierin staat genoemd welke verbeteringen we de komende periode in praktijk willen testen, of staan grotere organisatiebesluiten gemeld die we als gevolg van de zich in de praktijk bewezen verbeteringen of ter ondersteuning van de veranderaanpak willen doorvoeren.

2. Gevolgen voor medewerkers

Met het uitkomen van de Investeringsagenda is de verwachting uitgesproken dat na de volledige transformatie circa 5.000 functies als gevolg van innovaties zijn komen

te vervallen. Ook voor de 15.000 functies die niet vervallen zullen de gevolgen van de Investeringsagenda merkbaar zijn. Veranderde werkprocessen als gevolg van doorgevoerde verbeteringen, hebben namelijk ook gevolgen voor de werkwijze(n) binnen de Belastingdienst van de toekomst. Er wordt ingeschat dat er ook ca. 1.500 nieuwe functies zullen ontstaan. Dit zijn in veel gevallen andersoortige functies dan die komen te vervallen.

Directoraat-Generaal
Belastingdienst

Ons kenmerk
DGB/2015/5523

Voor het opvangen van de veranderingen als gevolg van de Investeringsagenda is gekozen voor het oprichten van Switch. Met Switch willen we medewerkers in ruime mate professioneel ondersteunen als het gaat om het vinden van ander werk wanneer hun functie verdwijnt (al dan niet door het volgen van opleiding of omscholing) om zelf te werken aan mobiliteit of om nog enkele jaren in Switch werkzaam te zijn alvorens zij met pensioen gaan. Switch levert maatwerk.

Vanaf begin 2016 zullen de reorganisaties als gevolg van de Investeringsagenda van start gaan. Er zijn medewerkers die zorg hebben over de vele reorganisaties die al op korte termijn in het kader van de Investeringsagenda gepland staan. Ook u hebt deze zorg geuit, mede op basis van de signalen die u hierover van onze medewerkers heeft ontvangen. Daarom heb ik het voornemen om in het eerste halfjaar van 2016 nog geen bestuurlijke omhanging naar Switch te doen of geen medewerkers als verplichte VWNW-kandidaat aan te wijzen. We hopen daarmee rust en vertrouwen te geven.

Het komende half jaar hebben we daarmee bovendien de tijd om medewerkers goed te informeren over de keuzes die zij hebben en wat er gebeurt wanneer een reorganisatie van start gaat. Ook kunnen in die periode leidinggevenden en medewerkers vertrouwd worden gemaakt met het verloop van de reorganisatieprocessen. Natuurlijk gaan we begin 2016 wel van start met reorganisaties.

3. Voorstel voor de toepassing van het VWNW-beleid voor reorganisaties in het kader van de Investeringsagenda

Onze ambitie is om onze medewerkers duidelijkheid te geven over de spelregels waarlangs wij de komende jaren gaan reorganiseren. Daarbij is het VWNW-beleid in het algemeen regulier van toepassing, met dien verstande dat het op een aantal punten nadere uitwerking vraagt. Daarover spreek ik graag met u door in ons komende overleg.

De Kaderbesluiten die periodiek worden gepubliceerd, bieden medewerkers helderheid over de veranderingen die er voor een komende periode aankomen en dus ook of die veranderingen de medewerker persoonlijk kunnen gaan raken. Medewerkers die niet willen afwachten tot hun functie verandert of verdwijnt als gevolg van de Investeringsagenda, en die mogelijk kunnen worden aangewezen, wil ik ruimte bieden om gebruik te maken van de vrijwillige fase als hieronder beschreven.

Hoofdpunten daarbij zijn:

- er wordt niet met het aanwijzen van doelgroepen gewerkt;
- de keuzemogelijkheden voor de medewerker zoals hieronder beschreven, bestaan tot het moment dat zijn of haar functie daadwerkelijk wordt

opgeheven of de medewerker als overmatig worden aangewezen.

Directoraat-Generaal
Belastingdienst

Rekening houdend met de twee hiervoor genoemde punten worden de volgende mogelijkheden in de vrijwillige fase geboden:

Ons kenmerk
DGB/2015/5523

- 1) Medewerkers in groepsfuncties en individuele functies die de veranderingen door de Investeringsagenda niet willen afwachten, kunnen afspraken maken over directe uitstroom met een stimuleringspremie.
- 2) Als directe uitstroom voor de medewerker financieel gezien geen haalbare kaart lijkt, kan hij/zij voor een bepaalde periode, te denken valt aan een jaar, bij Switch aan het werk blijven en daarna alsnog uitstromen met een stimuleringspremie, op basis van vooraf gemaakte afspraken.
- 3) Wie een andere structurele baan wil vinden, kan bij Switch gericht aan de slag met passende mobiliteitsafspraken en de daarbij behorende faciliteiten.
- 4) Medewerkers die enkele jaren voor hun pensioen zijn, kunnen ervoor kiezen om te werken in Switch.

Daarbij wordt opgemerkt dat, als een medewerker naar Switch overgaat voor een uitstroom- of mobiliteitsarrangement, deze hiermee hun functie in de bestaande organisatie opgeeft.

In de periode vanaf het Ondernemersbesluit tot aanwijzing als verplichte VWNW-kandidaat, heeft de medewerker die geraakt wordt door de reorganisatie nog de mogelijkheid om gebruik te maken van de opties als hiervoor onder 1), 2) 3) en 4) beschreven.

Momenteel wordt gewerkt aan het inrichten van het werkproces van onder meer het serviceloket'arrangementen van Switch, waar de medewerker terecht kan voor het maken van een financieel plaatje als het gaat om het gebruik maken van de stimuleringspremie en de gevolgen daarvan voor de inkomenspositie op korte termijn en ten tijde van het genieten van het pensioen. Daar worden dus de afspraken over de stimuleringspremie maar ook andere VWNW-voorzieningen gemaakt.

De uitwerking daarvan volgt op korte termijn. In deze uitwerking zal ook aandacht worden besteed aan het voorkomen van oneigenlijk gebruik van de VWNW-voorzieningen. Binnenkort zal over de VWNW-mogelijkheden en de uitleg daarover op intranet uitleg worden gegeven. Ook zal er een Q&A worden geplaatst die regelmatig wordt geactualiseerd.

4. Opname in PUB en duur van het VWNW-beleid

U hebt voorgesteld om de nadere uitwerking op te nemen als hoofdstuk 1, onderdeel 7b, van de PUB. Dit voorstel neem ik graag over. Deze oplossing is het minst bureaucratisch en sluit aan bij de systematiek van de PUB. Het concept van het hoofdstuk is bijgevoegd.

U hebt ook voorgesteld om het huidige VWNW-beleid voor de duur van de gehele Investeringsagenda toe te passen. Ik begrijp uw voorstel, tegelijk loopt het huidige VWNW-beleid eind 2016 af en kan ik niet op bestendinging vooruitlopen. Daarom heb ik daarover een passende passage opgenomen in het ontwerp voorstel hoofdstuk 1, onderdeel 7b, PUB.

5. Ten slotte

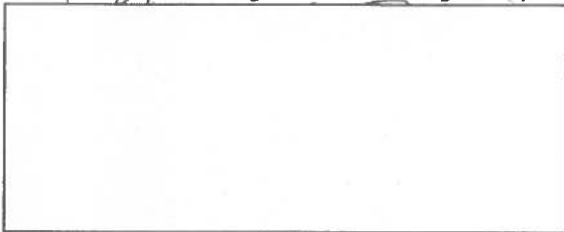
De afgelopen maanden zijn er veel technische overleggen gevoerd om het proces te verkennen dat we gaan doorlopen bij veranderingen als gevolg van de Investeringsagenda. Uw bijdragen in de technische overleggen is bijzonder van belang geweest om het proces en de mogelijke impact helder te krijgen. Dit heeft ook onze organisatie zeer geholpen. Voor uw inspanningen in dit traject dank ik u hartelijk.

**Directoraat-Generaal
Belastingdienst**

**Ons kenmerk
DGB/2015/5523**

Het concept hoofdstuk 1, onderdeel 7b, van de PUB en deze brief bespreek ik graag met u tijdens het GOBD van 3 december a.s. Hopelijk heb ik u voor nu voldoende geïnformeerd,

Hoogachtend,
De Directeur-generaal Belastingdienst,



Concept voorstel 7b PUB

Directoraat-Generaal
Belastingdienst

Reikwijdte

Met de Investeringsagenda breekt een lange periode van veranderen binnen de Belastingdienst aan. In de Activiteitenkalender zijn de hoofdlijnen geschetst van een aanpak die moet leiden tot een transformatie van het fiscale proces. De FIOD en de Douane behoren hier niet toe en om die reden vallen de FIOD en de Douane buiten de reikwijdte van de bepalingen in onderdeel 7B.

Ons kenmerk
DGB/2015/5523

Juridisch kader

De bij reorganisaties te volgen spelregels liggen vast in de volgende regelgeving

- het Van Werk Naar Werk (VWNW) beleid (hoofdstuk VII-bis van het ARAR),
- de Regeling procedure bij reorganisatie;
- de Regeling vaststellen overtolligheid van werk naar werk beleid voor de sector Rijk 2013-2015 (hierna: Regeling overtolligheid Rijk);
- het Besluit vaststelling beleidsregels overtolligheid van werk naar werk beleid voor de sector Rijk 2013-2015 (hierna: Beleidsregels overtolligheid Rijk);
- het Onderhandelaarsakkoord Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk (2015-2016).

Werkingsduur

Dit onderdeel wordt gedurende de looptijd van de Investeringsagenda en de daaruit voortkomende reorganisaties toegepast. De in het juridisch kader genoemde regelgeving en beleidsregels zijn uitgangspunt van dit onderdeel. Dit betekent dat als tijdens de geldigheidsduur wijzigingen optreden in het juridisch kader, in overleg met de vakcentrales, beoordeeld zal worden, welk effect dat heeft op dit onderdeel en of dit aanpassing van dit onderdeel verlangd. Over eventuele aanpassingen zal overeenstemming moeten worden bereikt.

Switch

Het onderdeel Belastingdienst/Switch heeft tot taak de mobiliteit die voortkomt uit de reorganisaties Investeringsagenda te realiseren, met behulp van daartoe geselecteerde en opgeleide leidinggevenden, gecertificeerde loopbaancoaches en medewerkers.

In Switch worden medewerkers ondergebracht die hier op basis van vrijwilligheid voor kiezen (de vrijwillige medewerker IA) of medewerkers die na een reorganisatie, niet direct plaatsbaar zijn bij een (ander) onderdeel van de Belastingdienst en als gevolg daarvan verplichte VWNW-kandidaat zijn.

Vrijwillige Fase

Op de volgende wijze wordt invulling gegeven aan de vrijwillige fase zoals bedoeld in art 49s ARAR.

Vrijwillige medewerker IA.

Een medewerker werkzaam bij een onderdeel van de Belastingdienst (behalve Douane en FIOD) die vrijwillig opteert voor het opstellen en accepteren van een Switchplan.

Directoraat-Generaal
Belastingdienst

Ons kenmerk
DGB/2015/5523

Switchplan

Het bevoegd gezag stelt na overleg met de betrokken medewerker op basis van het advies vanuit het Serviceloket arrangementen of het loopbaanonderzoek en advies van Switch, het Switchplan vast. Het bepaalde in paragraaf 2 van hoofdstuk 7 bis ARAR is op het Switchplan van toepassing.

In het Switchplan van een vrijwillige medewerker IA worden de volgende mogelijke varianten onderscheiden:

Variant A: Directe uitstroom

Het Switchplan bevat afspraken over de datum van directe uitstroom, waarmee de aanstelling van de vrijwillige medewerker IA eindigt op eigen verzoek onder toekenning van de stimuleringspremie met toepassing van artikel 49tt, lid 4 ARAR. Directe uitstroom is uitstroom binnen 3 maanden na ondertekening van het Switchplan. Het bevoegd gezag kan in verband met de continuïteit van het werk in het Switchplan een uitstroombdatum opnemen die meer dan 3 maanden na de datum van de ondertekening van het Switchplan is gelegen. Met ingang van 1 juli 2016 geldt dat indien de uitstroombdatum ligt binnen 18 maanden voorafgaand aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd van de vrijwillige medewerker IA, de hoogte van de stimuleringspremie wordt in dat geval als volgt bepaald:

De stimuleringspremie zoals bedoeld in artikel 49tt, lid 4 ARAR vermenigvuldigd met aantal rasterende volledige kalendermaanden tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd gedeeld door 18.

Variant B: Werk en uitstroom

Het Switchplan bevat afspraken over:

- de datum van overgang van de vrijwillige medewerker IA naar Switch;
- de werkzaamheden die de vrijwillige medewerker IA binnen Switch gaat verrichten, waarbij het continueren van de werkzaamheden die door de medewerker tot dan toe werden verricht bij het eigen onderdeel tot de mogelijkheden behoort;
- de datum waarop de aanstelling van de vrijwillige medewerker IA eindigt op eigen verzoek (de uitstroombdatum) onder toekenning van de stimuleringspremie (art 49tt ARAR), waarbij de uitstroombdatum uiterlijk de datum is waarop de vrijwillige medewerker IA de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, doch in ieder geval niet verder is gelegen dan 1 jaar na de instroombdatum;
- de hoogte van de stimuleringspremie, waarbij tot 18 maanden voorafgaand aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd aanspraak bestaat op

een volledige stimuleringspremie, zoals bepaald met toepassing van artikel 49tt, lid 4 ARAR. Binnen 18 maanden voorafgaand aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd wordt de hoogte van de stimuleringspremie als volgt bepaald:

Directoraat-Generaal
Belastingdienst

Ons kenmerk
DGB/2015/5523

de stimuleringspremie, zoals bepaald met toepassing van artikel 49tt, lid 4 ARAR, vermenigvuldigd met aantal resterende volledige kalendermaanden tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd van de vrijwillige medewerker IA gedeeld door 18.

De uiterlijke datum van vrijwillige uitstroom bij variant A en B is 1-1-2024. Voor de berekening van de hoogte van de stimuleringspremie geldt de datum van ondertekening van het Switchplan.

Variant C: Werk, begeleiding en uitstroom

Het Switchplan bevat afspraken over:

- de datum van overgang van de vrijwillige medewerker IA naar Switch;
- werk binnen Switch gericht op het vinden van ander structureel werk;
- vorm en inhoud van het begeleidingstraject (met de daarbij behorende faciliteiten zoals genoemd in art 49y, lid 5, ARAR en voorzieningen zoals benoemd in paragraaf 3 van hoofdstuk 7bis ARAR); en
- de datum van uitstroom op eigen verzoek zonder aanspraak op een stimuleringspremie (art 49tt ARAR).

Remplaçant:

Het bevoegd gezag kan de aanspraak op het begeleidingstraject en de voorzieningen, bedoeld in paragraaf 3 en 4 van hoofdstuk 7 bis ARAR toekennen aan andere ambtenaren voor zover daarmee de plaatsing van een VWNW-kandidaat of een vrijwillige medewerker IA wordt gerealiseerd of hiermee een bijdrage wordt geleverd aan het realiseren van de IA.

Reorganiseren

Indien wordt besloten te starten met een (deel)reorganisatie (zoals bedoeld in art 49v ARAR), worden de regels toegepast zoals opgenomen in: de Regeling procedure bij reorganisatie, de Regeling overtolligheid Rijk, de Beleidsregels overtolligheid Rijk en de circulaire VWNW-beleid.

Ten behoeve van de goede toepasbaarheid van genoemde regels wordt in aanvulling op de daarin genoemde begrippen verstaan onder:

Onderdeel als genoemd in artikel 49r ARAR: elk deel van de Belastingdienst dat als zodanig herkenbaar is van een team tot dienstonderdeel (bijv Belastingen, B/CAO of B/CA);

Reorganisatiebereik: de door het bevoegd gezag vastgestelde omvang van de organisatieverandering door aanwijzing van onderdelen, functies of medewerkers die door de verandering worden geraakt.

Aanwijzing van onderdelen, functies of medewerkers die door de verandering worden geraakt

Het aanwijzen van de medewerkers die door een verandering worden geraakt, vindt plaats door toepassing van de volgende criteria, waarbij alleen een volgend criterium wordt toegepast indien het voorgaande criterium niet aan de orde is:

- A. De verandering heeft betrekking op 80% of meer van de werkzaamheden van een onderdeel: onderdeel en daarmee alle medewerkers vallen onder het reorganisatiebereik;
- B. De verandering heeft betrekking op 80% of meer van de werkzaamheden van de medewerker: medewerker valt onder het reorganisatiebereik;
- C. De verandering heeft betrekking op het zwaartepunt van de werkzaamheden van de medewerker: medewerker valt onder het reorganisatiebereik.

Overtolligheid

Indien sprake is van overtolligheid ten aanzien van uitwisselbare functies als bedoeld in artikel 49w ARAR wordt het afspiegelingsbeginsel toegepast. De uitwisselbaarheid van functies wordt bepaald volgens het bepaalde in artikel 2 van de Regeling overtolligheid Rijk en de Beleidsregels overtolligheid Rijk. Daarin is ondermeer opgenomen dat voor het toepassen van het afspiegelingsbeginsel er een peildatum per reorganisatie dient te worden vastgesteld. De volgende gegevens vormen de uitgangspositie van medewerkers op de peildatum:

- leeftijd;
- huidige functie;
- functieschaal;
- andere voor de uitwisselbaarheid bepalende factoren;
- persoonlijke schaal;
- het aantal jaren als overheidswerknemer als bedoeld in artikel 2, eerste lid, van de Wet privatisering ABP, zoals vastgelegd in P-Direkt; én
- de plaats waar de werkzaamheden worden verricht.

Voorwaarde voor het uitwisselbaar zijn van functies is onder meer dat sprake moet zijn van vrijwel directe inzetbaarheid van medewerkers op de functies. Van directe inzetbaarheid is sprake indien het verschil in benodigde kennis en ervaring tussen de functies maximaal binnen 6 maanden in voldoende mate is te overbruggen.

Verplichte VWNW-kandidaten

Medewerkers van wie de functie is opgeheven of na toepassing van het afspiegeling als overtollig zijn aangewezen zijn aan te merken als verplichte VWNW-kandidaat als bedoeld in artikel 49r, onder e ARAR. Deze medewerkers gaan deel uitmaken van Switch, waarbij artikel 49x en verder ARAR onverkort toepassing zijn. De keuze voor één van de varianten A, B of C zoals genoemd in de vrijwillige fase, is hier niet meer mogelijk.

Commissie Organisatieveranderingen

Er is een Commissie Organisatieveranderingen Belastingdienst ingesteld bij besluit

van 30 mei 2013 met kenmerk DGB/2013/2909 en gewijzigd per 30 april 2015 met als taak de monitoring van het VWNW-beleid en de advisering over de toepassing van het VWNW-beleid. De taak van de commissie wordt uitgebreid met de advisering over de toepassing van onderdeel 7B van hoofdstuk 1 naar aanleiding van de Investeringsagenda.

**Directoraat-Generaal
Belastingdienst**

**Ons kenmerk
DGB/2015/5523**

Verslag van de Overlegvergadering met de Centrales in het Georganiseerd Overleg Belastingdienst (GO BD), gehouden op donderdag 3 december 2015 en op maandag 7 december 2015

Agendapunt 2. Afspraken over de toepassing van de spelregels van het VWNW-beleid in het kader van de investeringsagenda

Op verzoek van de voorzitter licht [naam weggehaald; werkgeverszijde] toe dat 20 november 2015 een cruciale datum is. Zowel over de situatie vóór als die na 20 november heeft overleg plaatsgevonden over technische onderdelen van het voorstel dat voorligt. Op 20 november is, aanvankelijk in concept en onder embargo, de brief aan de centrales vorgelegd. Op 1 december heeft een laatste technisch overleg plaatsgevonden, Er rest nog een aantal bespreekpunten, dat betreft:

- De looptijd van de afspraken
- De vraag of ook de medewerkers van FIOD en Douane onder de reikwijdte van de afspraken vallen
- Uitrust van de stimuleringspremie voor buitengewoon verlof
- De varianten A,B en C
- Het reorganisatiebereik.

Op een vraag van [naam weggehaald; werknemerszijde], of er van bestuurderszijde nog andere punten zijn, antwoordt [naam weggehaald; werkgeverszijde] dat er inderdaad nog wat ondergeschikte punten zijn, maar dat dit de belangrijkste zijn. Zij herhaalt de intentie van de afspraken:

- geen bestuurlijke omhanging naar Switch in de eerste helft van 2016;
- geen formele reorganisatie in het eerste half jaar van 2016
- het openstellen van de vrijwillige fase, waarbij tijdens het laatste technisch overleg is aangegeven dat hierbij een nuancering moet worden aangebracht, omdat het anders teveel een 'sprong in het diepe' dreigt te worden.

[naam weggehaald; werknemerszijde] herinnert aan de vraag van de centrales van kort na de zomer over de voortgang. Met het voorstel dat nu voorligt is een richting gevonden die gezamenlijk kan worden onderschreven, maar pas dit is pas in een late fase tot stand gekomen. Daardoor is de uitwerking nog niet compleet. Daarom stellen de centrales voor het overleg van vandaag de volgende werkwijze voor. Alle onderhandelingspunten zijn na het laatste technisch overleg op 1 december wel duidelijk en kunnen worden besproken. Als dat tot overeenstemming leidt, dan is er een akkoord op hoofdlijnen. Ten aanzien van de uitwerking is nog overleg nodig, alvorens een akkoord kan worden geformuleerd zoals partijen dat hebben bedoeld. Wellicht moeten details die nog niet zijn besproken in de voorbereidingsfase hierbij ook worden betrokken. De voorzitter stemt in met deze werkwijze.

Alvorens de onderhandelingspunten te bespreken, wil [naam weggehaald; werknemerszijde] nog een aantal opmerkingen maken.

In het voorstel wordt gesteld dat het eerste half jaar geen omhanging naar Switch zal plaatsvinden. Dat betekent niet automatisch dat de centrales, of de medezeggenschap, na dat eerste half jaar wel akkoord zullen gaan met omhanging. Alle gremia die hier iets over te zeggen hebben moeten worden betrokken bij een besluit daartoe.

De non-ontslaggarantie, die tijdens de eerste bijeenkomst over de Investeringsagenda met de DG is afgesproken en die breed naar alle medewerkers is gecommuniceerd, moet nog in de PUB worden opgenomen. Desgevraagd door de voorzitter, geeft [naam weggehaald; werknemerszijde] aan dat hiermee wordt bedoeld op gedwongen reorganisatie ontslagen en niet

op de situatie dat mensen niet meewerken aan hun herplaatsing in het kader VWNW. [naam weggehaald; werkgeverszijde] maakt hierbij het voorbehoud dat, als er nieuw VWNW-beleid komt dat gedwongen ontslag mogelijk maakt, de Belastingdienst zich daar niet aan kan onttrekken. In de PUB kunnen juist aparte afspraken worden gemaakt die zich onttrekken aan het VWNW-beleid, stelt [naam weggehaald; werknemerszijde]. De eerder gemaakte afspraak voor de Belastingdienst staat nu nog niet in de PUB. [naam weggehaald; werkgeverszijde] licht toe dat er in het voorstel dat nu voorligt steeds vanuit is gegaan dat er geen gedwongen ontslagen zullen zijn, maar dat de vorige DG niet 'over zijn graf heen kan regeren'. Over dit punt moet geen discussie zijn, wellicht is het nodig de notulen te bezien, stelt [naam weggehaald; werknemerszijde]. De voorzitter stelt dat afspraken niet met een persoon worden gemaakt, maar met een functionaris. Aan afspraken gemaakt met zijn voorganger acht hij zich gebonden, al kent hij de notulen niet. [naam weggehaald; werkgeverszijde] licht toe dat wordt bedoeld op het uitlekken van de plannen op 19 mei. De ochtend na het uitlekken is er een bijeenkomst van DG en bonden geweest waarbij deze kwestie aan de orde is geweest. De staatssecretaris heeft, na het uitlekken, ook aangegeven dat er geen sprake zou zijn van gedwongen ontslagen tijdens de transitieperiode. De centrales beamen dit. [naam weggehaald; werknemerszijde] voegt hier aan toe dat [naam weggehaald; werkgeverszijde] haar persoonlijk heeft bedankt voor het feit dat zij dit ook voor de NOS heeft gezegd, waarop bij de medewerkers de rust weerkeerde. Volgens de voorzitter is van belang wat dit betekent voor Switch en de afspraken die met de medewerkers worden gemaakt. Switch is bedoeld om de mensen zo goed mogelijk VWNW te begeleiden. Die intentie is ongewijzigd. Voor de centrales is het van belang de afspraken te formaliseren – niet alleen vanwege de geloofwaardigheid van partijen – maar ook voor de medewerkers de dingen bij elkaar optellen. Na een half jaar als verplichte VWNW-kandidaat geldt het rijksbrede VWNW-beleid nog maar een half jaar en minister Blok heeft onlangs in de pers aangegeven dat het belangrijk is dat iedereen mobiel is. Daardoor ontstaat bij medewerkers het beeld dat zij na 2016 vogelvrij zijn en vooral dat zij gepusht en niet verleid zullen worden te vertrekken. Daarom is het van belang deze afspraak opnieuw te benadrukken. Daarmee krijgen medewerkers de geruststelling dat – wat er rijksbreed ook gebeurt – er gedurende de looptijd van de Investeringsagenda geen gedwongen ontslagen zullen vallen. Het betekent wel dat medewerkers in de verplichte fase gedwongen kunnen worden ander werk te accepteren, ook als dat op een andere plek is, maar het is niet mogelijk ze te ontslaan omdat er geen werk voor ze is. Dit betekent dat de verplichting in de verplichte fase inhoudt dat men actief meewerkt aan het VWNW gaan, concludeert de voorzitter, maar niet dat men na afloop van die inspanning kan worden ontslagen. De centrales beamen dit. Op voorstel van de voorzitter wordt het overleg geschorst.

Schorsing

De voorzitter heropent de vergadering. Hij geeft aan dat wat hem betreft de uitspraak van de staatssecretaris bindend is. Hij stelt voor een oplossing te zoeken die recht doet aan die uitspraak.

[naam weggehaald; werkgeverszijde] geeft aan dat in het technisch overleg de route van verplichte VWNW-kandidaat naar een andere functie is verkend. Iemand die is aangewezen als verplichte kandidaat stroomt in in Switch, waar een mobiliteitstraject van start gaat van 3 x 6 maanden dat op basis van het advies van een loopbaanadviseur met 3 x 6 maanden kan worden verlengd. Als er dan nog geen baan is gevonden wordt een maatwerkafpraak gemaakt. Die route is in het voorstel geformuleerd. Het maatwerk kan ontslag op grond van artikel 99 ARAR zijn. Dat is geen gedwongen ontslag, maar een ontslag met instemming van de medewerker. De begeleiding van de medewerker kan niet oneindig zijn. Het gaat er om medewerkers VWNW te begeleiden, stelt de voorzitter, gedurende een periode van 3 x 6 maanden (intern, extern en buiten het Rijk) met een eventuele verlenging van nog eens 3 x 6 maanden. Over wat er gebeurt na die periode van maximaal 3 jaar moeten afspraken worden gemaakt. Dat kan worden beschouwd als een maatwerkafpraak, stelt [naam weggehaald; werkgeverszijde]. De concrete

invulling van die maatwerkafspraken is in het technisch overleg niet aan de orde geweest, maar een van de mogelijkheden is ontslag op basis van artikel 99 ARAR. Het is ook voor medewerkers wenselijk dat er een oplossing is aan het einde van het traject.

Volgens [naam weggehaald; werknemerszijde] is deze kwestie in het technisch overleg nooit aan de orde gesteld, omdat men ervan uitging dat de afspraak dat er geen gedwongen ontslagen zouden volgen stond. De voorzitter vraagt of dit betekent dat de centrales ervan uitgaan dat het verblijf in Switch oneindig is. [naam weggehaald; werknemerszijde] zegt dat niet te kunnen zeggen. Toen dit tijdens het eerste overleg aan de orde kwam was er nog geen sprake van Switch. Het kwam aan de orde nadat – voordat de centrales en de medewerkers waren geïnformeerd – via de pers uitlekte dat er een Investeringsagenda zou komen met grote personele gevolgen. Toen is er 's morgens vroeg onmiddellijk een vergadering ingelast door de DG. Tijdens die vergadering werd duidelijk dat er geen gedwongen ontslagen zouden volgen als gevolg van de Investeringsagenda. De staatssecretaris had dat in de Tweede Kamer ook al aangegeven. In de veronderstelling dat die afspraak stond, zijn de centrales daar later niet op teruggekomen.

[naam weggehaald; werkgeverszijde] vraagt of een formulering als "*als de VWNW-begeleiding niet tot een andere functie leidt, altijd tot een passende maatwerkarrangement op basis van vrijwilligheid van de medewerker leidt*" een oplossing zou kunnen zijn. Op die manier wordt een verbinding met de mobiliteit en het VWNW-beleid gelegd. Het is de bedoeling om mensen zolang mogelijk aan het werk te houden, maar als het VWNW-beleid niet tot een oplossing leidt, dan moet een maatwerkoplossing soelaas bieden.

[naam weggehaald; werknemerszijde] geeft aan dat Switch kandidaten verplicht zijn mee te werken aan hun mobiliteit. De werkgever kan een passende functie opdragen die de medewerker niet kan weigeren. Een kandidaat die niet meewerkt aan zijn mobiliteit of een passende functie weigert kan worden ontslagen. Een maatwerkafspraken kan ontslag zijn, maar alleen als de medewerker daarmee instemt. Zonder instemming moet er verder gezocht worden naar alternatief werk. Het is de centrales niet te doen om het verstoren van de balans in het beleid, maar wel om het geruiststellen van medewerkers die vreezen na 2016 vogelvrij te zijn. [naam weggehaald; werknemerszijde] voegt hier aan toe dat de begeleiding eindig kan zijn, maar dat het niet zo kan zijn dat dan gedwongen ontslag volgt. Het gevolg hiervan kan zijn dat er een organisatie ontstaat met medewerkers die in een 'doodlopende straat' verkeren, die er niet meer bij horen en waarvoor geen passend werk is, stelt de voorzitter. [naam weggehaald; werknemerszijde] herinnert aan het uitgangspunt dat er binnen de organisatie passend werk te vinden zou zijn. Die garantie kan niet worden geboden, merkt de voorzitter op. Het is niet wenselijk een organisatie te laten ontstaan waarin mensen blijven hangen die onder hun niveau werken. Hij vraagt zich af of zij dan wel willen blijven. [naam weggehaald; werknemerszijde] vraagt zich af hoe deze opvatting is te rijmen met de uitspraken van de staatssecretaris, waarvan net is geconstateerd dat die de basis van dit overleg vormen. Dat is lastig, geeft de voorzitter aan. Het is niet te voorzien om hoeveel mensen het zal gaan, maar voorkomen moet worden dat die groep in een 'doodlopende straat' beland. Volgens de centrales moet Switch juist voorkomen dat die situatie ontstaat. [naam weggehaald; werkgeverszijde] merkt op dat het verbod op reorganisatieontslag in het VWNW-beleid is opgenomen. De afspraak dat er geen gedwongen ontslagen zullen zijn moeten volgens spreekster dan ook in het SOR worden gemaakt. Hierop verlaten de centrales het overleg.

Schorsing

[naam weggehaald; werknemerszijde] geeft aan dat de centrales behoefte hadden aan een schorsing, omdat sprake was van een cirkelredenering. Aan de voorkant is een non-ontslaggarantie afgesproken en die heeft de staatssecretaris in de Tweede Kamer genoemd. Op basis daarvan heeft verder overleg plaatsgevonden. De centrales willen geen koppeling leggen met het rijksbrede VWNW-beleid, omdat dat onzekerheid geeft bij de medewerkers. De afspraak

over de non-ontslaggarantie is gemaakt zonder nadere invulling te geven aan wat dat betekent voor de verplichte mobiliteit. Er is ruimte om daar over te spreken. De centrales hechten er aan de gemaakte afspraak te herhalen, niet alleen voor de eigen geloofwaardigheid van de bij de afspraak betrokken partijen, maar ook ter geruststelling van de medewerkers, die niet weten wat er op hen afkomt, wanneer dat gebeurt en of het VWNW-beleid verlengd zal worden.

De worsteling is herkenbaar, stelt de voorzitter. Hij herhaalt dat hij zich gebonden acht aan de uitspraken van de staatssecretaris. Hij zegt niet voorbereid te zijn op het bespreken van deze kwestie en geen afspraken te kunnen maken, omdat hij niet weet wat zijn beslissruimte is. Er is geen sprake van onwil van zijn kant, maar het gaat om de vraag wat er kan worden vastgelegd en wat de gevolgen daarvan zijn voor de organisatie. Als wordt afgesproken dat er geen gedwongen ontslagen zullen zijn op basis van de Investeringsagenda, dan zal dat de facto betekenen dat die afspraak voor de komende jaren geldt, voor de organisatie in de gehele breedte. De vraag is op welke manier die afspraak met de centrales kan worden gemaakt.

[naam weggehaald; werknemerszijde] merkt volledigheidshalve op dat het niet alleen gaat om de uitspraak van de staatssecretaris, maar ook om de afspraken die met de vorige DG zijn gemaakt.

De voorzitter herhaalt dat afspraken niet met een persoon maar met een functionaris worden gemaakt. Hij acht zich uiteraard ook gebonden aan de afspraken die met de DG zijn gemaakt.

[naam weggehaald; werknemerszijde] constateert dat de voorzitter op dit moment geen ja of nee kan zeggen. De voorzitter bevestigt dat. De centrales verkeerden in de veronderstelling dat er een afspraak stond, stelt [naam weggehaald; werknemerszijde]. Daar is breed over gecommuniceerd. Als blijkt dat die afspraak niet bestaat, zal ook daar breed over gecommuniceerd moeten worden. Zij stelt voor de vergadering te schorsen tot er duidelijkheid bestaat over de afspraak. De voorzitter herhaalt nogmaals dat hij zich gebonden acht aan uitspraken van de staatssecretaris evenals aan afspraken die met de vorige DG zijn gemaakt. Nu is hij onvoldoende voorbereid de afspraak vast te leggen en daarmee ontbreekt het fundament om er verder over te spreken.

De vraag is vervolgens tot wanneer de schorsing duurt. Er is zeker geen sprake van een nee tegen de afspraak, stelt de voorzitter nogmaals. Het gaat meer om de vraag op welke manier er ja gezegd kan worden.

[naam weggehaald; werkgeverszijde] stelt voor te verkennen op welke manier de afspraak kan worden vastgelegd. Hierop geeft [naam weggehaald; werknemerszijde] uiting aan zijn ongenoegen. De centrales zijn dit overleg ingegaan in de veronderstelling dat er goede afspraken waren gemaakt, terwijl nu blijkt dat nog moet worden gezien of er geen 'obstakels' zijn die die afspraken in de weg staan. Die zijn eerder nog niet in beeld geweest. De hele achterban van de centrales verwacht bevestiging van de afspraak, nu die niet gemaakt blijkt te kunnen worden, voorziet hij problemen. Het is van groot belang dat er zo snel mogelijk duidelijkheid komt voor de achterban.

De voorzitter heeft hiervoor begrip, maar stelt dat de kwestie van gedwongen ontslagen hier formeel voor het eerst op tafel ligt. De centrales hebben niet eerder verzocht om opname in het PUB. Volgens [naam weggehaald; werknemerszijde] is de kwestie van het gedwongen ontslag wel aan de orde geweest in het formeel overleg dat 's morgens vroeg plaatsvond, na het uitlekken van de Investeringsagenda. Het is in ieder geval wel genoemd. De centrales hebben begrip voor de worsteling en voor het feit dat de voorzitter zich overvallen voelt door dit punt, stelt [naam weggehaald; werknemerszijde]. Het is niet eerder genoemd, omdat zij in de veronderstelling verkeerden dat de afspraak al stond. Het is goed gebruik in het GO BD dat afspraken niet direct geformaliseerd behoeven te worden. Dat kan ook later. Tot nu toe heeft dat niet tot problemen geleid, maar wellicht is het goed dat in het vervolg anders te doen. Door de centrales is niet voorzien dat dit een probleem zou worden, anders hadden zij het wel op een ander moment ingebracht.

De voorzitter zegt het te betreuren dat het overleg in een schorsing eindigt.

Voor de Belastingdienst is het lastig de afspraak op te nemen in het PUB, stelt [naam weggehaald; werkgeverszijde]. Zij vraagt de centrales of zij niet kunnen verwijzen naar de uitspraak van de staatssecretaris en aangeven dat het vastleggen van die afspraak op een later moment wordt vastgelegd. De vraag is of het voor de centrales voldoende is dat in de notulen wordt vermeld dat de DG zich gebonden acht aan de uitspraak van de staatssecretaris, meent de voorzitter. De kwestie is niet wat partijen willen, maar op welke manier dat wordt vormgegeven. Als Switch goed functioneert dan wordt iedereen VWNW begeleid. Het gaat zijns inziens vooral om de incentives voor medewerkers om hieraan mee te werken. Uiteindelijk kan een artikel 99 ontslag worden overeengekomen, maar hopelijk zal dit niet veel medewerkers treffen.

[naam weggehaald; werkgeverszijde] merkt op dat de opvattingen van partijen heel dicht bij elkaar liggen. Hij vraagt zich af of het voor dit moment niet voldoende is voor de centrales als de voorzitter aangeeft dat hij zich gebonden acht aan de uitspraak van de staatssecretaris en aan de afspraken die met zijn voorganger zijn gemaakt.

[naam weggehaald; werknemerszijde] geeft aan dat de discussie die nu ontstaan is onvoldoende vertrouwen biedt om op basis daarvan verder te gaan.

De voorzitter zegt dat hij het vertrouwen van de centrales, dat er een afspraak lag, niet doorbreekt. In die zin verandert er niets. Alleen over de techniek wat betreft wijze van vastleggen loopt de mening van partijen uiteen. De vraag is of die techniek nodig is om nu verder te vergaderen. Als dat het geval is, dan moet er eerst een technisch voorstel worden voorgelegd. De centrales geven aan nu alleen op basis van een technisch voorstel verder te willen spreken en te moeten schorsen om reden van het overleg dat de DG daar nog voor nodig heeft.

Ten aanzien van de communicatie stellen de centrales voor te volstaan met de mededeling dat partijen er nog niet uit zijn gekomen, dat er is geschorst en dat er een datum is gepland voor een volgend overleg.

Het volgende overleg is op maandag 7 december om 9.00 uur. Het is de bedoeling dan ook de andere agendapunten te bespreken.

Het overleg wordt geschorst tot 7 december 2015.

Vervolg van het overleg op maandag 7 december 2015, vanaf 9.00 uur.

De voorzitter heropent het overleg en dankt de centrales voor de gelegenheid die hij als nieuwe DG heeft gekregen voor het verkennen en reconstrueren van de kwestie die tot de schorsing heeft geleid. Dit heeft geleid tot een brief die vrijdagavond 4 december aan de centrales is toegestuurd. De brief bevat een voorstel dat het fundament voor dit overleg kan zijn. Hij vraagt de centrales om een eerste reactie.

[naam weggehaald; werknemerszijde] geeft aan dat de centrales nog geen gelegenheid hebben gehad voor een gezamenlijke afstemming. Wel merkt zij ten aanzien van de laatste zin: "Uiteraard binnen de ruimte die de geldende regelgeving biedt" op, dat de werkgelegenheidsgarantie onafhankelijk van de regelgeving moet zijn. De voorzitter geeft aan dat de zin kan vervallen. De facto behelst het voorstel een garantie gedurende vijf jaar, onafhankelijk van de regelgeving. Op de vraag van [namen weggehaald; werknemerszijde] waarom is gekozen voor een periode van vijf jaar, antwoordt spreker dat is gezocht naar een vertaling van de transitieperiode. De stukken bieden geen eensluidend beeld, de periode van vijf jaar is een keuze.

Hierop verzoeken de centrales om een korte schorsing voor overleg.

Schorsing

Na de heropening van de vergadering, stelt [naam weggehaald; werknemerszijde] dat het goed is dat het voorstel de gemaakte afspraken respecteert en probeert die te effectueren. Voor opnemng van de garantie in de PUB, waar door de centrales om was gevraagd, wordt nu een alternatief voorgesteld in de vorm van een brief. Lastig is dat in een situatie van eenzijdigheid in ambtenarenrecht een afspraak tussen bonden en werkgever pas individuele rechtskracht krijgt op het moment dat die afspraak is opgenomen in de regelgeving. Zolang dat niet het geval is, kan een individuele medewerker er formeel geen rechten aan ontlēnen. Het is voor de centrales een grote stap om van dit principe af te stappen, want daarmee wordt afgestapt van de individuele afdwingbaarheid van de afspraak. De afspraak heeft tot gevolg dat niemand wordt ontslagen als gevolg van een reorganisatie op grond van de Investeringsagenda. Als er wel een medewerker wordt ontslagen, hebben de centrales geen rechtsmiddelen meer om dat te voorkomen. Daarom moeten zij erop kunnen vertrouwen dat, als dat gebeurt, de bestuurder ingrijpt. Daar is vertrouwen voor nodig, maar juist doordat de centrales teveel vertrouwen hadden in niet-formele vastlegging van afspraken, is de huidige situatie ontstaan. Mocht blijken dat formalisatie via de PUB er echt niet inzit, dan zijn zij bereid dat los te laten, mits hen de mogelijkheid wordt geboden de bestuurder aan te spreken bij een gedwongen ontslag en de bestuurder dan ook intervenieert.

De voorzitter dankt de centrales voor hun reactie en voor de opening die wordt geboden. De vraag naar een andere waarborg dan opnemng van de afspraak in de PUB is een terechte. Hij stelt voor te bezien op welke manier de afspraak verder kan worden uitgewerkt en vastgelegd, zodat er meerdere bronnen zijn waar naar kan worden verwezen. [naam weggehaald; werknemerszijde] stemt in met het voorstel om de afspraak op een andere manier vorm te geven dan in de PUB, mits er wordt ingegrepen bij gedwongen ontslag. Daarnaast zou het goed zijn als de afspraak ook wordt uitgestraald, zodat het management niet het wapen 'het staat nergens' in handen krijgt.

De voorzitter geeft aan dat hij zich persoonlijk committeert aan de afspraak, niet alleen als bestuurder, maar ook als DG Belastingdienst.

Voor wat betreft de inhoud van het voorstel, is al toegezegd dat de laatste regel kan vervallen, memoreert [naam weggehaald; werknemerszijde]. Op basis van het voorstel geldt de afspraak voor vijf jaar, waarbij wordt verwezen naar de transitieperiode. Zoals het nu wordt vormgegeven zullen er periodiek kaderbesluiten worden genomen, waarin wordt aangegeven welke reorganisaties er voor de komende periode aan zitten te komen. Als partijen het eens worden over het voorstel, dan willen de centrales dat er ook verplichte VWNW-kandidaten uit voortkomen die, al dan niet via Switch, een ander perspectief krijgen. Aanhakend bij deze route stellen de centrales dat de werkgelegenheidsgarantie moet gelden zolang er kaderbesluiten worden genomen waarbij reorganisaties worden aangekondigd waaruit verplichte VWNW-kandidaten kunnen voortvloeien. Het is immers niet duidelijk hoe lang de transitieperiode zal duren. Op een vraag van de voorzitter antwoordt [naam weggehaald; werknemerszijde] dat het dan ook mogelijk kan zijn dat de garantie korter dan vijf jaar geldt. De voorzitter geeft aan dat er na afloop van de Investeringsagenda geen financiering meer beschikbaar is. Hij constateert dat het voorstel van de centrales een forse uitbreiding betreft en verregaande consequentie kan hebben. Zolang de Investeringsagenda loopt zou de garantie moeten gelden, stelt [naam weggehaald; werknemerszijde]. Hierop wordt het overleg geschorst.

Schorsing

De voorzitter heropent de vergadering. Hij geeft aan dat is nagedacht over de intentie van het voorstel van de centrales, maar dat men toch hecht aan een datum. Wel is er bereidheid die datum op te rekken tot 7 jaar (na 1 januari 2016), waardoor de facto nog sprake is van een koppeling met de Investeringsagenda en de financiering daarvoor. Voorts is de bestuurder bereid

om op een later tijdstip, als blijkt dat men laat in die periode door handelen van de bestuurder in de problemen komt, maatwerkafspraken te maken voor die categorie.

Op voorstel van de centrales wordt besloten eerst de andere punten te bespreken. Na de volgende schorsing zullen zij op het totale voorstel reageren.

Vervolgens hervat [naam weggehaald; werknemerszijde] de inleidende opmerkingen, het voorgaande punt was daar een van.

Tijdens het vorige overleg was al aangegeven dat het feit dat het eerste half jaar geen omhanging naar Switch plaatsvindt voor de centrales niet betekent dat dat na het eerste half jaar wel kan.

Het derde punt betreft het reorganisatiebereik, de groep waar de reorganisatie op van toepassing is. Uit die groep wordt, op basis van het afspiegelingsbeginsel, bepaald wie verplicht VWNW-kandidaat wordt. Binnen de Belastingdienst zijn er twee complicerende factoren: groepsfuncties (waardoor rijksbrede regels niet automatisch toepasbaar zijn) en het feit dat de Investeringsagenda uitgaat van een pilot die wordt uitgebreid, waarna er werk kan vervallen. Door die volgordelijkheid in de tijd kan het lastig zijn de groep te bepalen voor de afspiegeling. De centrales hebben behoefte aan meer tijd om zich te beraden op dit punt waar ook tijd voor is, omdat de verplichte fasen nog niet aan de orde zijn in het eerste half jaar. Zij stellen voor dit punt aan te houden waar de voorzitter mee akkoord gaat.

Tot zover de inleidende opmerkingen van de centrales. Vervolgens stellen de centrales zes onderhandelingspunten aan de orde.

1. Duur van de vrijwillige periode

De vrijwillige fase wordt opengesteld gedurende de looptijd van de investeringsagenda. De centrales hechten er aan dat de spelregels niet worden gewijzigd gedurende de Investeringsagenda wat in principe tot 1 januari 2024 een lange tijd is. [naam weggehaald; werkgeverszijde] merkt op dat deze kwestie kort aan de orde is geweest tijdens het technisch overleg. Het is de bedoeling na twee jaar de stand van zaken te evalueren. De vraag is of de centrales instemmen met de periode van twee jaar. Hierbij merkt de voorzitter op dat hij heeft gemerkt dat veel mensen deze kans willen benutten om eerder met pensioen te gaan. Dat sentiment is begrijpelijk, maar als veel mensen in dezelfde categorie daar gebruik van maken, kan dat een probleem zijn voor de bedrijfsvoering. Hij beschouwt de Investeringsagenda niet als een taakstelling, maar als een plan waar een idee achter zit. Doordat het werk deels of geheel niet meer nodig is vervallen er functies en worden medewerkers boventallig. Anderzijds worden, vooral in de hogere schalen, functies versterkt. Door de vrijwillige periode niet oneindig open te stellen is het niet mogelijk ongewenste uitstroom te voorkomen. Om die reden wordt voorgesteld na twee jaar de stand van zaken te evalueren. Er is een concepttekst opgesteld voor het PUB, die de bestuurder nog wil afstemmen met de centrales. Het zal duidelijk zijn dat, als binnen die twee jaar een verplichte fase ontstaat, er mensen worden aangewezen, merkt [naam weggehaald; werkgeverszijde] hierbij op.

2. Douane en FIOD/remplacers

Nu geldt een algemene openstelling, behalve voor medewerkers van de FIOD en de Douane. Voor de centrales is uitsluiting van een kleine groep een bezwaar. Zij schatten in dat 24000 medewerkers er onder vallen en 5000 niet. In het verleden zijn Blauw, FIOD en Douane ook altijd gelijk opgegaan qua arbeidsvoorwaarden en was het niet ongebruikelijk om tussen die diensten over te stappen. Voorts zal de Investeringsagenda naar verwachting ook (delen van) de Douane en FIOD treffen. Volgens de voorzitter heeft de Investeringsagenda niet de intentie FIOD en Douane te raken. Daarom is er geen reden faciliteiten te creëren voor de medewerkers. Wel is er bereidheid te bezien of medewerkers hun functie kunnen aanbieden voor remplacering. Geïnteresseerden kunnen dan hun

functie beschikbaar stellen en gebruik maken van de regeling. Daarvoor is het wel nodig dat er een beeld ontstaat van vraag en aanbod. [naam weggehaald; werknemerszijde] vraagt zich af bij wie dan de verantwoordelijkheid ligt om een tegenkandidaat (geremplaceerde) te vinden. De voorzitter meent dat dat via Switch geregeld zou kunnen worden. Volgens [naam weggehaald; werknemerszijde] zijn er gedurende het eerste half jaar geen verplichte kandidaten in Switch die een tegenkandidaat voor een remplaçant zouden kunnen zijn. Het voorstel van de centrales beoogt het eerste half jaar de organisatie veel ruimte voor beweging te bieden, stelt [naam weggehaald; werknemerszijde]. Die beweging kan worden verbreed tot de Douane en FIOD.

Volgens de voorzitter is de Investeringsagenda niet gericht op de FIOD en de Douane. Het is lastig om een groep die niet wordt getroffen door de reorganisatie wel te laten profiteren van een regeling die eigenlijk niet voor hen bedoeld is. Bovendien zijn de medewerkers bij FIOD en Douane juist hard nodig. Wellicht is het mogelijk een tussenoplossing te vinden, in overleg met FIOD en Douane. [naam weggehaald; werknemerszijde] zegt begrip te hebben voor het argument dat de Investeringsagenda alleen effect heeft op overige onderdelen van de Belastingdienst. Maar de bedoeling van het voorstel is juist extra ruimte te creëren en dat kan op andere plekken zijn dan daar waar het werk vervalt. Daarom is het nodig mobiliteit te organiseren en medewerkers om te scholen, zodat ze de vrijvallende plekken kunnen invullen. De voorzitter zegt begrip te hebben voor de argumenten, maar niet bereid te zijn de regeling toe te passen op FIOD en Douane. Wel is er bereidheid te bezien of, omdat er is afgesproken dat er in het eerste halfjaar nog geen verplichte bewegingen zijn, er ter overbrugging voor Douane en FIOD een remplaçantenregeling mogelijk is, waarbij Switch voor het eerste halfjaar nog geen tegenkandidaat levert, maar de medewerkers van Douane en FIOD wel van de remplaçantenregeling gebruik kunnen maken. Zo wordt men de facto toch binnen het bereik gebracht. Dit overigens onder voorbehoud van een check hierop bij het management van FIOD en Douane. Het is immers van belang dat zij over goede medewerkers kunnen blijven beschikken. Het zou overigens goed zijn eens te bezien hoeveel mensen zich hiervoor aanmelden.

3. Omzetten stimuleringsregeling in verlof.

De centrales bepleiten de mogelijkheid de stimuleringspremie niet alleen in geld, maar ook in verlof te kunnen omzetten. Hiervoor noemen zij twee argumenten. Het is aantrekkelijker voor medewerkers in de lage schalen. Een tweede argument is dat iemand die gebruik maakt van de stimuleringsregeling enige tijd buiten de ABP systematiek valt en daarna met pensioen gaat, een deel van het pensioen verliest. Het openstellen van de mogelijkheid de stimuleringsregeling in verlof om te zetten kan interessant zijn voor de groep die, naar de inschatting van de centrales, kwetsbaar is voor de gevolgen van de Investeringsagenda.

Dit voorstel lijkt strijdig te zijn met wat met Switch wordt beoogd, stelt de voorzitter. Het idee achter Switch is nu juist dat betrokkenen nog productief kunnen zijn in Switch. Omzetting in verlof is duur en maakt dat men niet productief kan zijn. De centrales hebben begrip voor deze argumenten, maar vragen zich (met verwijzing naar het eerste punt) wel af gedurende welke periode dat geldt. De periode waarin men ter overbrugging in Switch kan blijven is beperkt tot een jaar, stelt [naam weggehaald; werkgeverszijde]. Door de periode waarop men in Switch kan werken te verlengen tot twee jaar kunnen betrokkenen daarna met een stimuleringspremie vertrekken zodat het aansluit op hun pensioen. De centrales beamen dat dit is wat zij met het voorstel beogen. Door de periode waarop men in Switch kan blijven op te rekken – om te voorkomen dat de pensioenopbouw in gevaar komt -, kunnen betrokkenen productief blijven, merkt de voorzitter op. Hij is bereid te bezien of dat mogelijk is en wil voor de laagste schalen berekenen hoeveel maanden er nodig zijn voor de verlenging tot pensioen. Dat zou de maximale verblijfsduur in Switch kunnen zijn. Volgens [naam weggehaald; werkgeverszijde] is het voldoende de periode te

beperken tot de AOW-leeftijd, dat is een objectief gegeven. Dit zou betekenen dat de medewerkers in Switch kunnen blijven tot de AOW-leeftijd in zicht is en dan gebruik kunnen maken van de stimuleringspremie, concludeert de voorzitter.

[naam weggehaald; werknemerszijde] stelt dat de vrijwillige periode gedurende twee jaar wordt opengesteld. Het is mogelijk daarvan een jaar in Switch te werken en daarna met de stimuleringspremie te vertrekken. Het eerste half jaar geldt dat voor iedereen en daarna alleen voor de groepen waar de Investeringsagenda zich op richt, stelt de voorzitter. Na twee jaar wordt geëvalueerd, met name om te bezien of de uitstroom wordt bevorderd in B en C-functies, geeft [naam weggehaald; werkgeverszijde] aan.

Uiteindelijk gaat het om de vraag wat de gevolgen zijn van het uitbetalen van de stimuleringspremie in tijd in plaats van in geld, meent de voorzitter. Betrokkenen verlaten de organisatie, maar de Belastingdienst blijft ze wel betalen, inclusief het werkgeversdeel van de pensioenopbouw. De centrales menen dat dit aantrekkelijk kan zijn voor de lagere schalen, omdat de premie afhankelijk is van het maandsalaris (< € 75.000,—) en omdat hun pensioen lager is door de AOW-compensatie. De voorzitter vraagt zich af of dit als maatwerk in Switch kan worden ingebouwd. Volgens [naam weggehaald; werknemerszijde] zou het wellicht mogelijk zijn de regeling specifiek af te spreken op het moment dat de verplichte VWNW-kandidaten bekend zijn. Dan is immers te bepalen of dit een interessante optie kan zijn.

De voorzitter stelt voor deze mogelijkheid niet uit te sluiten, maar het onderdeel te laten zijn van het portfolio dat tussen medewerker en Switch wordt afgesproken. Zo geldt de afspraak niet voor iedereen, maar alleen voor de doelgroep. De centrales voelen niet veel voor dit voorstel. Zij hebben de mogelijkheid juist voorgesteld voor de lagere schalen, omdat zij voor die groep zoveel mogelijk collectieve afspraken willen maken zodat zij niet afhankelijk zijn van hun individuele onderhandelingsvaardigheid. Hierbij merkt [naam weggehaald; werkgeverszijde] op dat het de bedoeling is een toetsingsteam de gemaakte afspraken te laten toetsen. Als de mogelijkheid wordt opengesteld voor een specifieke doelgroep, dan dient duidelijk te zijn wat voor hen de consequenties zijn, merkt de voorzitter op. Hij zegt toe zich te zullen beraden op het voorstel van de centrales, de mogelijkheden te bezien en eventuele financiële risico's in de overweging te betrekken. Het is wel van belang dat de mogelijkheid alleen wordt geboden voor die groep die wordt geraakt door de reorganisaties. Op verzoek van [naam weggehaald; werknemerszijde] zegt hij toe de berekeningen te maken voor iedereen.

4. Uitstroomdatum.

Voor het eerste half jaar bestaan vier opties, stelt [naam weggehaald; werknemerszijde]. Eén van die opties is het gebruik maken van de faciliteiten voor mobiliteit: begeleiding, opleiding (variant C). Dat kan echter alleen als wordt getekend voor ontslag. Hiermee wordt in feite de gehele groep medewerkers die bereid zijn in het kader van vrijwillige mobiliteit de stap naar Switch te maken uitgesloten. Dat is niet handig in het licht van de uitstraling naar de medewerkers. Bovendien is het zo dat in het eerste half jaar geen verplichte VWNW-kandidaten worden aangewezen, terwijl er wel reorganisaties plaatsvinden. Daardoor kan het voorkomen dat er werk vervalt zonder dat medewerkers verplicht naar Switch kunnen. Voor hen zou het goed zijn wel naar Switch te kunnen, zodat zij al aan hun mobiliteit kunnen werken. Dat zullen zij niet doen als ze daarvoor voor ontslag moeten tekenen.

Volgens de voorzitter moet worden overwogen de verplichte uitstroom in die variant te laten vervallen. In plaats daarvan kan worden afgesproken dat men na afloop de status van verplichte VWNW-kandidaat krijgt. Hiermee wordt afgeweken van het rijksbrede

VWNW-beleid, omdat men daarbij in de vrijwillige fase de oude functie behoudt totdat een andere functie wordt gevonden of men verplichte kandidaat wordt, merkt [naam weggehaald; werknemerszijde] op.

5. De dienst verlaten in deeltijd

De centrales vragen of het mogelijk is een deel van de functie vrij te geven, waarbij een stimuleringspremie naar rato wordt toegekend. De voorzitter is niet bereid die ruimte te bieden. Als de functie verdwijnt is er geen mogelijkheid om te bezien of de betrokken medewerker in deeltijd in dienst kan worden gehouden.

6. Passendheid van de functie

In afwijking van het VWNW-beleid, geldt dat medewerkers productief blijven binnen Switch en tegelijkertijd ander werk zoeken. Op grond van het VWNW-beleid wordt de passendheid van de functie die aan een medewerker in Switch kan worden opgedragen – en die hij als verplichte kandidaat niet kan weigeren – in de loop van de tijd verruimd. In de laatste fase is het mogelijk een passende functie aan te bieden buiten de sector Rijk. Dat men verplicht is een functie buiten de rijkdienst te aanvaarden, wordt door medewerkers als bedreigend ervaren. Bovendien vragen de centrales zich af of dit wel eerlijk is, omdat men al die tijd nog productief is. VWNW-kandidaten die geen werk meer hebben kunnen immers volledig op zoek gaan naar ander werk. Om die reden stellen de centrales voor de laatste fase in de passendheid te laten vervallen.

Als de mobiliteitsinzet van de medewerker wordt opgeschort door het werk dat hij doet in Switch, dan komt die laatste fase pas later in beeld, merkt [naam weggehaald; werkgeverszijde] op. Mensen worden niet voor 100% op hun werk ingezet maar krijgen de gelegenheid aan hun mobiliteitsopdracht te werken. Als het werk dat niet mogelijk maakt, dan breekt na verloop van tijd de laatste fase in. In feite wordt het reguliere VWNW-beleid toegepast, stelt spreekster. Zij ziet geen reden daar van af te wijken. Ook als men maar voor 5% voor Switch werkt is dat een uitzondering op het VWNW-beleid, stelt [naam weggehaald; werknemerszijde]. Op grond van dat beleid is iemand immers, zodra hij verplicht kandidaat wordt, voor 100% bezig met mobiliteit. Op grond van het ARAR kan ander werk opgedragen worden, stelt [naam weggehaald; werkgeverszijde]. De termijn wordt daardoor niet altijd opgeschort.

De voorzitter merkt op dat in het huidige model gedurende een periode 3 x 6 maanden naar passend werk wordt gezocht. In de laatste fase kan werk buiten het Rijk passend zijn. Hij vraagt zich af waarom de centrales er bezwaar tegen hebben dat iemand in de laatste fase kan worden gedwongen werk buiten het Rijk te aanvaarden. Volgens [naam weggehaald; werknemerszijde] wordt die laatste fase als heel bedreigend ervaren. Omdat er weinig werkgevers zullen zijn die iemand willen aannemen die daar niets voor voelt, zal dat effect overigens gering zijn. Daarbij komt dat men in Switch productief blijft. Dit is afwijkend van het rijksbrede beleid en daar moeten de werknemers geen nadeel van ondervinden. Voor de voorzitter is dit een principiële punt. De indruk wordt gewekt alsof iemand alles kan, behalve werken buiten het Rijk. Hij zegt niet bereid te zijn aan dergelijke sentimenten gehoor te geven. [naam weggehaald; werknemerszijde] legt uit dat als er voor iemand eenvoudig werk is in Switch, terwijl tegelijkertijd wordt gewerkt aan de mobiliteit elders, deels sprake is van opschortende werking van de termijnen. Als iemand elders wordt gedetacheerd kan dat bijdragen aan plaatsing, maar dat staat haaks op zinnig werk in Switch. Dat wringt. De voorzitter heeft hiervoor begrip, maar geeft er de voorkeur aan af te spreken op welke manier zinnig werk kan worden gecombineerd met werken aan de mobiliteit buiten het Rijk. Het is ook in het belang van de Belastingdienst om de medewerker mobiel te maken. Maar er is geen bereidheid om de bedreiging van werken buiten het Rijk weg te halen. Beter zou zijn dat partijen gezamenlijk trachten het proces zo in te richten dat er voldoende waarborgen zijn voor de medewerker om aan zijn

competenties te werken om mobiel te zijn. De vraag is op welke manier dat kan worden afgesproken.

Het gaat er om dat, als een medewerker verplicht geplaatst wordt buiten de sector Rijk, dat alleen kan als hij in de aanloop naar dat traject de mogelijkheid krijgt die plaatsing tot een succes te maken, stelt [naam weggehaald; werknemerszijde]. Als er over de passendheid van de functie een conflict ontstaat, dan moet de dienst kunnen laten zien dat de maximale inspanning is gepleegd om de medewerker voor te bereiden op dat werk, stelt de voorzitter. Of er voldoende inspanning is gepleegd dan wel dat de functie passend is gemaakt (dat blijkt uit het Switchplan) wordt ook getoetst.

Tot zover de onderhandelingspunten van de centrales.

Hierop stelt de voorzitter nog een aspect aan de orde: De mogelijkheid om in de vrijwillige fase de Switch methode te beproeven. Aan de centrales de vraag of zij er mee kunnen instemmen dat begin volgend jaar met een groep vrijwilligers proefgesprekken worden gevoerd, om na te gaan of de Switch intake werkt. De centrales stemmen hiermee in, omdat zij van mening zijn dat het in wederzijds belang van partijen is dat de gesprekken goed verlopen.

Hierop wordt op voorstel van de voorzitter de vergadering geschorst.

Schorsing

De voorzitter heropent de vergadering.

Aan de hand van de opmerkingen en onderhandelingspunten die voor de schorsing zijn besproken, start [naam weggehaald; werknemerszijde] de vervolgbespreking.

0. Nonontslag afspraak

Van werkgeverszijde wordt voor een duur van 7 jaar, tot 1 januari 2023, de garantie geboden dat geen medewerkers worden ontslagen in het kader van de reorganisaties van de Investeringsagenda. Als er daarna nog medewerkers zijn die geraakt worden door reorganisaties voortvloeiend uit de Investeringsagenda, dan worden er specifiek voor die medewerkers afspraken gemaakt. De centrales stemmen hiermee in, mits uit de interne communicatie en instructies duidelijk blijkt dat deze afspraak is gemaakt en de bestuurder er op kan worden aangesproken mocht het misgaan. Hierover zullen partijen gezamenlijk moeten communiceren. De centrales stellen voor deze afspraak niet op te nemen in een brief aan de centrales, omdat dan niet duidelijk is wat hun reactie daarop is. Omdat de centrales deze afspraak beschouwen als het fundament onder de Investeringsagenda, willen ze deze afspraak direct na deze vergadering uitwerken en ondertekenen, zodat er geen discussie over kan zijn.

De voorzitter stemt hiermee in.

1. Duur vrijwillige fase / Garantie gedurende de gehele periode.

[naam weggehaald; werknemerszijde] vervolgt dat in het voorstel dat voorligt, wordt de vrijwillige periode wordt opengesteld tot 1 januari 2024. Gedurende de eerste twee jaar wordt garantie geboden. Het gaat de centrales niet om het ter discussie stellen van die periode, maar om het risico dat gedurende die periode de spelregels worden gewijzigd. Dat risico willen zij niet lopen. Daarom stellen zij voor af te spreken dat de intentie is gedurende de gehele periode garantie te bieden en dat die periodiek wordt geëvalueerd. De eerste evaluatie kan na twee jaar plaatsvinden. Om de garantieperiode in te perken moeten er hele goede argumenten zijn.

Volgens de voorzitter gaat het er om ongewenste uitstroom te voorkomen, met name in de hoge schalen, waardoor de continuïteit van de organisatie in gevaar komt. Of sprake is van ongewenste uitstroom kan na twee jaar worden geëvalueerd.

2. Douane en FIOD

Dit is een zwaar punt voor de centrales. Het uitsluiten van een groep medewerkers van voorzieningen die voor een grote groep binnen de Belastingdienst wordt opengesteld, creëert een ongewenst onderscheid in arbeidsvoorwaarden. Het is ook lastig te beargumenteren, omdat de ruimte die vrijkomt via een generieke maatregel nooit een-op-een past op de ruimte die nodig is om medewerkers te kunnen plaatsen. Van bestuurderszijde is er bereidheid om na te gaan of de remplaçantenregeling een oplossing kan bieden. De centrales willen daar nu een goede afspraak over maken als onderdeel van het totale pakket.

3. Omzetten stimuleringspremie in buitengewoon verlof

De optie om de periode die in Switch kan worden gewerkt te verlengen – van een tot drie jaar - spreekt de centrales wel aan. Het maakt dat mensen langer productief kunnen zijn en is goed voor de continuïteit. En het wordt hierdoor mogelijk de overbrugging tot de pensioengerechtigde leeftijd te maken. De uitruil van stimuleringspremie tegen buitengewoon is hierdoor niet meer nodig.

4. Uitstroombdatum

Door de werkgever is voorgesteld om, als wordt geopteerd voor vrijwillige mobiliteit, betrokkene verplicht kandidaat te maken in plaats van hem te laten tekenen voor ontslag. Deze optie is voor de centrales een begaanbare weg.

5. Passendheid van de functie buiten de Belastingdienst/Rijk.

Volgens werkgever gaat er om dat er in het voortraject voldoende inspanning is gepleegd, en dat dat wordt getoetst.

6. Proportionele stimuleringspremie

Nu de bestuurder heeft aangegeven hier niet voor te voelen, laten de centrales dit punt vallen.

7. De mogelijkheid om de Switch intake te testen met vrijwilligers is akkoord, geeft [naam weggehaald; werknemerszijde] aan.

De voorzitter stelt samenvattend

Ad 0 Nonontslag afspraak

De looptijd is 7 jaar als de voorziene looptijd van de Investeringsagenda en er komt een 'sleepnet' in de vorm van maatwerk voor de groep die na deze looptijd nog niet is bemiddeld en geen zicht heeft op ander werk.

Ad -1 Duur vrijwillige periode / Evaluatie

De intentie is 8 jaar. Na twee jaar wordt geëvalueerd, om te bezien of er ongewenste effecten optreden die de continuïteit van de bedrijfsvoering kunnen schaden.

Ad 2 toepassing remplaçantenregeling bij Douane en FIOD

Dit moet nog verder besproken worden.

Ad 3 Uitruil stimuleringspremie voor buitengewoon verlof

Als het verblijf in Switch kan worden opgerekt tot bijvoorbeeld 3 jaar is uitruil niet nodig.

Ad 4 Uitstroombdatum

Het voorstel van de bestuurder is om in variant c geen harde uitstroombdatum op te nemen maar in plaats daarvan betrokkene de status van verplichte VWNW-kandidaat te geven.

Ad 5 plaatsingsbereik buiten het Rijk

Om te voorkomen dat men in de derde mobiliteitsperiode wordt bemiddeld naar een baan buiten de rijksoverheid die niet passend is, stelt de voorzitter voor om in het Switch plan te vermelden dat dit het doel van Switch is, en om toetsingscriteria af te spreken die een commissie kan hanteren om te bezien of de organisatie zich voldoende heeft ingespannen om de medewerkers te kwalificeren voor een baan buiten het Rijk.

Ad 6 proportionele premie

Dit punt hebben de centrales laten vallen.

Ad 7 Het testen van de Switch intake.

De centrales hebben hiermee ingestemd.

Resteren twee punten die nog niet zijn uit onderhandeld: Uitwerking van de remplaçantenregeling en het verlengen van de periode in Switch van 1 tot 3 jaar. Hierop wordt het overleg geschorst.

Schorsing

De voorzitter heropent de vergadering.

Het voorstel om het verblijf binnen Switch voor variant B te verlengen tot drie jaar is akkoord.

Remplaçantenregeling

De voorzitter geeft aan tijdens de schorsing te hebben overlegd met de algemeen directeur Douane. De mogelijkheid bieden om medewerkers van Douane en FIOD ook in het eerste halfjaar in aanmerking te laten komen voor de remplaçantenregeling – zonder dat er al tegenkandidaten bij Switch zijn - is akkoord. Met dien verstande dat, als iemand zich aanmeldt als remplaçant, diegene ook remplaçant is. Na het eerste half jaar moet er een tegenkandidaat zijn voordat gebruik kan worden gemaakt van de remplaçantenregeling.

Hiermee hebben partijen een akkoord bereikt.

Waarbij [naam weggehaald; werknemerszijde] aangeeft dat er in de uitwerking nog wel wat slagen gemaakt moeten worden, zoals over het reorganisatiebereik, al zijn dat geen breekpunten. Het is een compliment waard dat partijen erin zijn geslaagd om op korte termijn overeenstemming te bereiken over moeilijke kwesties.

Nu er een akkoord op hoofdlijnen is bereikt, zouden de centrales nog willen afspreken dat alle reorganisaties (met uitzondering van die bij FIOD en Douane) voortvloeien uit de Investeringsagenda, om te voorkomen dat er discussie ontstaat over de vraag of een reorganisatie nu wel of niet onder de Investeringsagenda en Switch valt.

Een reorganisatie moet wel kunnen worden gematched met de Investeringsagenda, stelt de voorzitter. Mocht sprake zijn van een formatieve taakstelling, dan kan hij niet toezeggen dat die onder de Investeringsagenda valt. Wel is hij bereid de bewijslast om te keren, zodat een reorganisatie onder het bereik van de Investeringsagenda valt, tenzij er duidelijke redenen zijn waarom dat niet het geval is.

Vervolgens vraagt [naam weggehaald; werknemerszijde] aandacht voor twee reorganisaties. Het betreft de geagendeerde reorganisatie van het Futurecenter, die per 1 januari 2016 ingaat met verplichte VWNW-kandidaten, terwijl is afgesproken het eerste half jaar geen verplichte kandidaten aan te wijzen. De centrales stellen voor een overgangsregeling af te spreken voor die reorganisatie. Voorts is bij B/CA een reorganisatie gaande in die zin dat er al werk vervalt, terwijl de reorganisatie nog niet als zodanig is aangemerkt, in afwachting van een akkoord over de

spelregels bij de Investeringsagenda. In beide situaties vervalt er al werk. De centrales stellen voor beide reorganisaties een praktische oplossing voor, door betrokkenen al onder de vrijwillige fase te laten vallen, waardoor zij zinvol werk in Switch kunnen doen en van daar uit ander werk kunnen gaan zoeken. Na een half jaar kunnen betrokkenen verplicht kandidaat worden. Volgens [naam weggehaald; werkgeverszijde] is dit voor B/CA en logische optie, maar ligt dat voor Futurecenter anders, omdat die reorganisatie los staat van de Investeringsagenda. Volgens [naam weggehaald; werknemerszijde] bepleiten de centrales dat betrokkenen de vrijwillige fase kunnen gebruiken met alle opties, waaronder de optie werken binnen Switch en begeleiden naar ander werk. Voor deze groep is dat aantrekkelijk, omdat hun werk vervalt per 1 januari 2016. De centrales zijn er geen voorstander van dat mensen zonder werk blijven zitten. Hierbij tekent [naam weggehaald; werknemerszijde] aan dat zij vraagtekens heeft over het zeer snelle verloop van de procedure.

De voorzitter merkt op dat de OR zo snel mogelijk de verplichte fase in wil laten gaan. Toen dat werd afgesproken waren de afspraken die vandaag zijn gemaakt nog niet bekend, stelt [naam weggehaald; werknemerszijde]. Doordat de vrijwillige fase wordt overgeslagen, is iedereen verplicht mee te werken aan een onderzoek, stelt [naam weggehaald; werknemerszijde]. Het enige voordeel zou kunnen zijn dat men in de verplichte fase een voorrangstatus krijgt, maar die fase gaat normaal gesproken pas in als er een plan ligt.

De voorzitter zegt toe te zullen informeren waarom ervoor is gekozen de vrijwillige fase over te slaan. [naam weggehaald; werkgeverszijde] veronderstelt dat men zo snel mogelijk naar de verplichte fase wil, om op die manier de voorrangpositie te verkrijgen. [naam weggehaald; werknemerszijde] merkt op dat het werk vervalt per 1 januari 2016 als gevolg van de bezuinigingsvoorwaarde voor de financiering bij de Investeringsagenda, in die zin is sprake van een relatie met de Investeringsagenda. Doordat per 1 januari a.s. functies worden opgeheven, is er voor betrokkenen dan indirect door de Investeringsagenda geen werk meer. De voorzitter zegt geen relatie te zien met de Investeringsagenda. Hij constateert dat er een keuze wordt gemaakt voor de verplichte fase, wellicht om een voorrangpositie te verkrijgen bij rijksbrede sollicitaties. Volgens [naam weggehaald; werknemerszijde] zijn er twee opties. De eerste is betrokkenen niet onder de Investeringsagenda laten vallen. Dan gaat de vrijwillige fase in. Maar daarbij behoudt men de oude functie. De functie laten vervallen terwijl de vrijwillige fase wordt gestart is niet mogelijk. De tweede optie is het werk laten vervallen, waarbij de medewerkers onder de nieuwe afspraken vallen en ze vrijwillig voor een aantal opties kunnen kiezen.

Volgens [naam weggehaald; werkgeverszijde] kan men onder het huidige VWNW-beleid de vrijwillige fase overslaan als daar reden voor is. Die reden is voor de centrales niet overtuigend, omdat het werk vervalt vanwege bezuinigingen. Hierbij merkt [naam weggehaald; werknemerszijde] op dat het GO BD de spelregels bepaalt, niet de OR.

De voorzitter concludeert dat in beginsel de normale procedure gevolgd dient te worden, te starten met de vrijwillige fase.

Act Bij de OR wordt nagegaan waarom men van de normale procedure wil afwijken.



Belastingdienst

> Retouradres Postbus 20201 2500 EE Den Haag

AAN
Het Georganiseerd Overleg Belastingdienst

Ministerie van Financiën
Directoraat-Generaal
Belastingdienst

Korte Voorhout 7
2511 CW Den Haag
Postbus 20201
2500 EE Den Haag
www.rijksoverheid.nl

Inlichtingen

Ons kenmerk

Bijlage

Datum :4 december 2015
Betreft : nader voorstel naar aanleiding van GOBD 3 december

Geachte leden,

Naar aanleiding van ons overleg van donderdag 3 december 2015 bericht ik u als volgt.

In het overleg heb ik u reeds meegedeeld dat ik nader onderzoek zou doen naar hetgeen mijn voorganger met u heeft besproken. Ik heb u daarbij toegezegd dat ik hetgeen door hem met u is besproken materieel zal respecteren. Een rechtspositionele vastlegging van het besprokene is evenwel politiek noch ambtelijk haalbaar.

Om die reden wil ik graag hierbij met u afspreken dat gedurende een periode van vijf jaar, te rekenen vanaf 1 januari 2016, geen medewerkers worden ontslagen in het kader van de reorganisaties van de Investeringsagenda. Uiteraard binnen de ruimte die de geldende regelgeving biedt.

Ik vertrouw erop u hiermee van dienst te zijn,

Hopgachtend,
De Directeur-generaal Belastingdienst,





Afspraak over het sociaal flankerend beleid in het kader van reorganisaties volgend uit de Investeringsagenda Belastingdienst

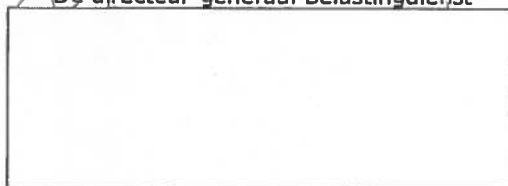
Tussen partijen is afgesproken dat gedurende een periode van zeven jaar, te rekenen vanaf 1 januari 2016, geen medewerkers worden ontslagen in het kader van reorganisaties als gevolg van de Investeringsagenda.

Voor medewerkers die op of na 1 januari 2023 in Switch geplaatst zijn, maken partijen tijdig afspraken.

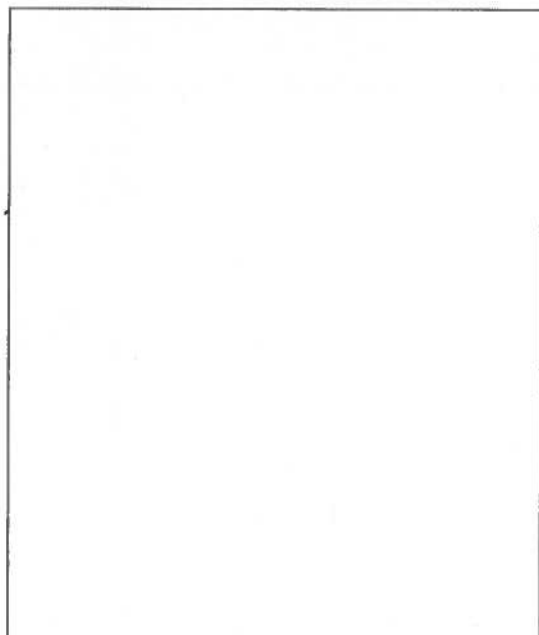
De nadere uitwerking die betrekking heeft op het VWNW-beleid wordt opgenomen in hoofdstuk 1, onderdeel 7b van de PUB.

Den Haag, 7 december 2015

De directeur-generaal Belastingdienst



Namens de Samenwerkende Centrales van Overheidspersoneel in het Georganiseerd Overleg Belastingdienst:



7B. Van Werk Naar Werk n.a.v. de Investeringsagenda

Reikwijdte

Met de Investeringsagenda breekt een lange periode van veranderen binnen de Belastingdienst aan. In de Activiteitenkalender zijn de hoofdlijnen geschetst van een aanpak die moet leiden tot een transformatie van het fiscale proces. De FIOD en de Douane behoren hier niet toe en om die reden vallen de FIOD en de Douane buiten de reikwijdte van de bepalingen in onderdeel 7B, met uitzondering van het tijdelijk bepaalde dat is opgenomen onder het kopje "remplaçant".

Juridisch kader

De bij reorganisaties te volgen spelregels liggen vast in de volgende regelgeving

- het Van Werk Naar Werk (VWNW) beleid (hoofdstuk VII-bis van het ARAR),
- de Regeling procedure bij reorganisatie;
- de Regeling vaststellen overtolligheid van werk naar werk beleid voor de sector Rijk 2013-2015 (hierna: Regeling overtolligheid Rijk);
- het Besluit vaststelling beleidsregels overtolligheid van werk naar werk beleid voor de sector Rijk 2013-2015 (hierna: Beleidsregels overtolligheid Rijk);
- het Besluit van 10 december 2015 houdende wijziging van het ARAR in verband met de verlenging van het VWNW-beleid tot en met 31 december 2016;
- het bepaalde in PUB hoofdstuk 1, onderdeel 7A.3, 4^e gedachtestreefje inzake de bereisbare afstand;
- het bepaalde in PUB hoofdstuk 1, onderdeel 7A.5, onder 2 en 3 inzake respectievelijk de opleidingskosten, studietijd; de mobiliteitsbevordering, begeleiding, facilitering; de loopbaanscan.

Werkingsduur

Hoofdstuk 1, onderdeel 7B PUB wordt gedurende de looptijd van de Investeringsagenda en de daaruit voortvloeiende reorganisaties toegepast. De in het juridisch kader genoemde regelgeving en beleidsregels zijn uitgangspunt van dit onderdeel. Dit betekent dat als tijdens de geldigheidsduur wijzigingen optreden in het juridisch kader, in overleg met de centrales voor overheidspersoneel, beoordeeld zal worden, welk effect dat heeft op dit onderdeel en of dit aanpassing van dit onderdeel verlangt. Over eventuele aanpassingen zal overeenstemming moeten worden bereikt.

De duur van de vrijwillige fase vanaf 1 januari 2016 wordt toegepast gedurende de looptijd van de Investeringsagenda. Dat neemt niet weg dat zich omstandigheden kunnen voordoen waarbij er onaanvaardbare risico's worden gelopen ten aanzien van de continuïteit in de bedrijfsvoering, die van invloed kunnen zijn op de geldigheidsduur. Om die reden vindt periodiek en voor de eerste keer na twee jaar, begin 2018, een evaluatie plaats.

Switch

Het onderdeel Belastingdienst/Switch heeft tot taak de mobiliteit die voortvloeit uit de reorganisaties Investeringsagenda te realiseren, met behulp van daartoe geselecteerde en opgeleide leidinggevendenden, gecertificeerde loopbaancoaches en medewerkers.

In Switch worden medewerkers ondergebracht die hier op basis van vrijwilligheid voor kiezen (de vrijwillige medewerker IA) of medewerkers die na toedeling naar aanleiding van een reorganisatie, niet direct plaatsbaar zijn bij een (ander) onderdeel van de Belastingdienst en als gevolg daarvan verplichte VWNW-kandidaat zijn. Uiterlijk twee jaar voorafgaand aan de beoogde datum van opheffen van Switch wordt een evaluatie gehouden en besproken met de COR en de centrales voor overheidspersoneel.

Switchplan

Het bevoegd gezag van Switch stelt na overleg met de betrokken medewerker op basis van het advies vanuit het Serviceloket arrangementen of het loopbaanonderzoek en advies van Switch, het Switchplan vast. Daarbij wordt onderscheid gemaakt naar:

- Het Switchplan inhoudende een vaststellingsovereenkomst (zie hierna variant A, B en D);
- Het Switchplan inhoudende een mobiliteitsplan (zie hierna variant C en verplichte VWNW-kandidaten), gericht op het verrichten van passende werkzaamheden, begeleiding en uitstroom). Het bepaalde in paragraaf 2 en artikel 49uu van hoofdstuk VIIbis ARAR is op het Switchplan van toepassing.

Vrijwillige Fase

Op de volgende wijze wordt invulling gegeven aan de vrijwillige fase zoals bedoeld in art 49s ARAR.

Vrijwillige medewerker IA.

Een medewerker met een vaste aanstelling of met een tijdelijke aanstelling op grond van artikel 6, lid 2, onder a ARAR werkzaam bij een onderdeel van de Belastingdienst (behalve Douane en FIOD) die vrijwillig opteert voor het opstellen en accepteren van een Switchplan.

In het Switchplan van een vrijwillige medewerker IA worden de volgende mogelijke varianten onderscheiden:

Variant A: Directe uitstroom uit de sector Rijk (met aanspraak op een stimuleringspremie)

Het Switchplan bevat afspraken over de datum van directe uitstroom, waarmee de aanstelling van de vrijwillige medewerker IA eindigt op eigen verzoek onder toekenning van de stimuleringspremie met toepassing van artikel 49tt ARAR.

Directe uitstroom is uitstroom binnen 3 maanden na ondertekening en indiening van het volledig ingevulde aanvraagformulier waarin de beoogde uitstroombdatum is opgenomen. Het bevoegd gezag kan in verband met de continuïteit van het werk in het Switchplan een uitstroombdatum opnemen die maximaal 6 maanden na de datum van de ondertekening en indiening van het aanvraagformulier is gelegen. De medewerker blijft gedurende bedoelde periode werkzaam in de staande organisatie.

Voor het bepalen van de hoogte van de stimuleringspremie wordt uitgegaan van de aangevraagde datum van ontslag.

Indien de datum van ondertekening en indiening van het aanvraagformulier is gelegen na 30 juni 2016 geldt dat als de uitstroombdatum ligt binnen 18 maanden voorafgaand aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd van de vrijwillige medewerker IA, de hoogte van de stimuleringspremie in dat geval als volgt wordt bepaald:

De in artikel 49 tt, lid 3 ARAR bedoelde teller bedraagt het aantal resterende hele kalendermaanden tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

Variant B: Werk en uitstroom uit de sector Rijk (met aanspraak op een stimuleringspremie)

Het Switchplan bevat afspraken over:

- de datum van overgang van de vrijwillige medewerker IA naar Switch;
- eventuele benodigde voorzieningen;
- de naar het oordeel van het bevoegd gezag passende werkzaamheden die de vrijwillige medewerker IA binnen Switch gaat verrichten, waarbij het continueren van de werkzaamheden die door de medewerker tot dan toe werden verricht bij het eigen onderdeel, zulks ter beoordeling door het bevoegd gezag, tot de mogelijkheden behoort;
- de datum waarop de aanstelling van de vrijwillige medewerker IA eindigt op eigen verzoek (de uitstroombdatum) onder toekenning van de stimuleringspremie met toepassing van artikel 49tt ARAR, waarbij de uitstroombdatum uiterlijk de datum is waarop de vrijwillige medewerker IA de

AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, doch in ieder geval niet verder is gelegen dan 3 jaar na de instroomdatum (de datum van overgang van de medewerker naar Switch);

- de stimuleringspremie, waarbij:
 - voor de berekening van de hoogte van de stimuleringspremie de in het ondertekende Switchplan opgenomen datum van uitstroom bepalend is;
 - tot 18 maanden voorafgaand aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd door de vrijwillige medewerker IA aanspraak bestaat op een volledige stimuleringspremie, zoals bepaald met toepassing van artikel 49tt, lid 4 en lid 6 ARAR; én
 - binnen 18 maanden voorafgaand aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd de hoogte van de stimuleringspremie als volgt wordt bepaald:

De in artikel 49 tt, lid 3 ARAR bedoelde teller bedraagt het aantal resterende hele kalendermaanden tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

Variant C: Werk, begeleiding en uitstroom uit Switch

Het Switchplan bevat afspraken over:

- de datum van overgang van de vrijwillige medewerker IA naar Switch;
- de naar het oordeel van het bevoegd gezag passende werkzaamheden die de vrijwillige medewerker IA binnen Switch gaat verrichten, waarbij het continueren van de werkzaamheden die door de medewerker tot dan toe werden verricht bij het eigen onderdeel, zulks ter beoordeling door het bevoegd gezag, tot de mogelijkheden behoort voor zover dit bijdraagt aan het vinden van ander structureel werk;
- vorm, inhoud en voorzieningen van het begeleidingstraject (conform het bepaalde in hoofdstuk VIIbis ARAR en voorzieningen die zijn opgenomen in PUB onderdeel 7A.5 onder 2 en 3);
- het aanwijzen van de vrijwillige medewerker IA als verplichte VWNW-kandidaat na het vrijwillige Switch-traject, danwel na (tussentijds) het einde van het afgesproken opleidingstraject. Vanaf dat moment geldt voor de medewerker de verplichte fase en start een begeleidingstraject conform het bepaalde in hoofdstuk VIIbis ARAR).

Variant D: Werk en uitstroom uit de sector Rijk (zonder aanspraak op stimuleringspremie)

Het Switchplan bevat afspraken over:

- de datum van overgang van de vrijwillige medewerker IA naar Switch;
- de naar het oordeel van het bevoegd gezag passende werkzaamheden die de vrijwillige medewerker IA binnen Switch gaat verrichten, waarbij het continueren van de werkzaamheden die door de medewerker tot dan toe werden verricht bij het eigen onderdeel, zulks ter beoordeling door het bevoegd gezag, tot de mogelijkheden behoort;
- de datum waarop de aanstelling van de vrijwillige medewerker IA eindigt op eigen verzoek zonder toekenning van de stimuleringspremie als bedoeld in artikel 49tt ARAR, waarbij de uitstroomdatum uiterlijk de datum is waarop de vrijwillige medewerker IA de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Overig

- De uiterste datum van het overeenkomen van een Switchplan is gekoppeld aan de laatste reorganisatie in het kader van de Investeringsagenda;
- gedeeltelijke uitstroom is in dit kader niet mogelijk.

Remplaçant

In aanvulling op de remplaçantenregeling zoals bepaald in artikel 49xx ARAR geldt voor ambtenaren van de FIOD en Douane dat zij zich vóór 1 juli 2016 kunnen melden als remplaçant, zonder dat daarmee de plaatsing van een VWNW-kandidaat of een vrijwillige medewerker IA wordt gerealiseerd. Betrokken remplaçanten kunnen uitsluitend opteren voor variant A rekening houdende met de daarbij gestelde voorwaarden zoals de aanvraag- en indieningstermijn.

Reorganiseren

Indien wordt besloten te starten met een (deel)reorganisatie (zoals bedoeld in art 49v ARAR), worden de regels toegepast zoals opgenomen in het juridisch kader.

Ten behoeve van de goede toepasbaarheid van genoemde regels wordt in aanvulling op de daarin genoemde begrippen verstaan onder:

- *Onderdeel als genoemd in artikel 49r ARAR*: elk deel van de Belastingdienst dat als zodanig herkenbaar is van een team tot dienstonderdeel (bijv Belastingen, B/CAO of B/CA);
- *Reorganisatiebereik*: de door het bevoegd gezag vastgestelde omvang van de organisatieverandering door aanwijzing van onderdelen, functies of medewerkers die door de verandering worden geraakt.

Aanwijzing van onderdelen, functies of medewerkers die door de verandering worden geraakt

Het aanwijzen van de medewerkers die door een verandering worden geraakt, vindt plaats door toepassing van de volgende criteria, waarbij alleen een volgend criterium wordt toegepast indien het voorgaande criterium niet aan de orde is:

- A. De verandering heeft betrekking op 80% of meer van de werkzaamheden van een onderdeel: onderdeel en daarmee alle medewerkers vallen onder het reorganisatiebereik;
- B. De verandering heeft betrekking op 80% of meer van de werkzaamheden van de medewerker: medewerker valt onder het reorganisatiebereik;
- C. De verandering heeft betrekking op het zwaartepunt van de werkzaamheden van de medewerker: medewerker valt onder het reorganisatiebereik.

Indien blijkt dat bovenstaande regels voor aanwijzing ontoereikend zijn, wordt in overleg met de centrales voor overheidspersoneel bezien welke andere wijze van aanwijzing wordt gehanteerd.

Overtolligheid

Indien sprake is van overtolligheid ten aanzien van uitwisselbare functies als bedoeld in artikel 49w ARAR wordt het afspiegelingsbeginsel toegepast. De uitwisselbaarheid van functies wordt bepaald volgens het bepaalde in artikel 2 van de Regeling overtolligheid Rijk en de Beleidsregels overtolligheid Rijk. Daarin is ondermeer opgenomen dat voor het toepassen van het afspiegelingsbeginsel er een peildatum per reorganisatie dient te worden vastgesteld. De volgende gegevens vormen de uitgangspunt van medewerkers op de peildatum:

- leeftijd;
- huidige functie;
- functieschaal;
- andere voor de uitwisselbaarheid van functies bepalende factoren;
- persoonlijke schaal;
- het aantal jaren als overheidswerknemer als bedoeld in artikel 2, eerste lid, van de Wet privatisering ABP, zoals vastgelegd in P-Direkt; én
- de plaats waar de werkzaamheden worden verricht.

Voorwaarde voor het uitwisselbaar zijn van functies is onder meer dat sprake moet zijn van directe inzetbaarheid van medewerkers op de functies. Van directe inzetbaarheid is sprake indien het verschil in benodigde kennis en ervaring tussen de functies maximaal binnen 6 maanden in voldoende mate is te overbruggen.

Verplichte VWNW-kandidaten

Medewerkers van wie de functie is opgeheven of na toepassing van het afspiegelingsbeginsel als overtollig zijn aangewezen zijn aan te merken als verplichte VWNW-kandidaat als bedoeld in artikel 49r, onder e ARAR. Deze medewerkers gaan deel uitmaken van Switch, waarbij het bepaalde ten aanzien van verplichte VWNW-kandidaten in hoofdstuk VII bis ARAR onverkort van toepassing is.

PUB hoofdstuk 1, onderdeel 7A.3 4^e gedachtestreepje is van toepassing inzake de bereisbare afstand.

Commissie Organisatieveranderingen

Er is een Commissie Organisatieveranderingen Belastingdienst, ingesteld bij besluit van 30 mei 2013 met kenmerk DGB/2013/2909 en gewijzigd per 30 april 2015 met als taak de monitoring van het VWNW-beleid en de advisering over de toepassing van het VWNW-beleid. De taak van de commissie wordt uitgebreid met de advisering over de toepassing van onderdeel 7B van hoofdstuk 1 naar aanleiding van de Investeringsagenda.

Verslag van de Overlegvergadering met de Centrales in het Georganiseerd Overleg Belastingdienst (GO BD), gehouden op donderdag 14 januari 2016

Agendapunt 2. Vaststelling van hoofdstuk 1.7B van de PUB met betrekking tot afspraken over de toepassing van de spelregels van het VWNW-beleid in het kader van de investeringsagenda

Dit betreft de uitwerking van de afspraken over hoofdstuk 1.7B van de PUB, die tijdens het vorige overleg zijn gemaakt, stelt de voorzitter. Er zou nog een technisch vooroverleg plaatsvinden. Tevens is van bestuurderszijde aangekondigd een aantal dagen met proefgesprekken te houden waarbij de bonden zijn uitgenodigd.

Spreeker merkt op dat hij positief gestemd is over Switch. Er blijkt een enorme behoefte te bestaan aan informatie en de animo voor de proefgesprekken was groot. Naar verwachting zal het een groot cohort medewerkers betreffen. [naam weggehaald; werknemerszijde] bevestigt dat sprake was van een positieve sfeer. Dat er nu proefgesprekken worden gevoerd is goed. Ook bij de gespreksleiders blijkt grote behoefte te zijn aan informatie.

Vervolgens wordt gesproken over het concept hoofdstuk 1.7b PUB – versie 7 januari 2016 [naam weggehaald; werknemerszijde] geeft aan dat er nog een aantal punten is waarover in het technisch overleg geen overeenstemming is bereikt. Daarnaast is er uit gesprekken met de achterban een aantal punten naar voren gekomen dat nog niet in het technisch overleg aan de orde is gesteld.

Punten uit het technisch overleg

1. Werkingsduur, laatste zin van de tweede alinea Om die reden vindt periodiek en *uiterlijk na twee jaar*, begin 2018, een evaluatie plaats. De centrales stellen voor hier voor *het eerst na twee jaar* van te maken. Alleen op die manier kan de twee jaar die is afgesproken worden veilig gesteld.
2. Switch, laatste twee (nieuwe) regels: Deze zijn nog niet besproken in het technisch overleg. Het is niet duidelijk wat wordt bedoeld met *De uitstroom van medewerkers in Switch dient te zijn gerealiseerd vóór de datum van opheffen van het dienstonderdeel. Uiterlijk twee jaar voorafgaand aan de beoogde datum van opheffen van Switch wordt hiertoe een evaluatie gehouden en besproken met de COR en de centrales voor overheidspersoneel.*
3. Vrijwillige Fase, Variant A, 2^e alinea. De centrales stellen voor hiervan te maken: Voor het bepalen van de hoogte van de stimuleringspremie wordt uitgegaan van *de aangevraagde datum van ontslag*. De rest van de zin vervalt. In deze variant is het immers mogelijk dat de werkgever een medewerker langer wil houden. Dat kan tot gevolg hebben dat de ontslagdatum na 1 juli valt. Zit betrokkene in een groep die binnen 18 maanden voor de AOW-leeftijd zit of die leeftijd al heeft bereikt, kan dat grote nadelige financiële gevolgen hebben voor die medewerker.

Punten uit het overleg met de achterban zijn:

4. Switch, in de zin die begint in de 5^e regel van boven wordt voorgesteld toe te voegen: In Switch worden medewerkers ondergebracht die hier op basis van vrijwilligheid voor kiezen (de vrijwillige medewerker IA) of medewerkers die na *toedeling als gevolg van een reorganisatie*, niet direct plaatsbaar zijn bij een (ander) onderdeel van de Belastingdienst en als gevolg daarvan verplichte VWNW-kandidaat zijn. .
5. In variant B, C en D wordt vermeld dat iemand werkzaamheden gaat verrichten binnen de eigen groepsfunctie of de eigen werkzaamheden blijft vervullen, dit ter beoordeling van het bevoegd gezag. De centrales stellen voor de toedeling van de werkzaamheden binnen Switch onderdeel te laten zijn van het gesprek met de medezeggenschap. Dit om willekeur te voorkomen.

6. Reorganiseren, onder Aanwijzing van onderdelen etc.: De centrales stellen voor een optie D toe te voegen. Die houdt in dat, voor het geval de opties A t/m C niet werkbaar zijn, een variant D wordt toegevoegd. Op grond daarvan kan een ander voorstel worden gedaan, dat eerst wordt voorgelegd aan het GOBD. De centrales achten het namelijk voorstelbaar dat niet al het werk ineens vervalt, maar steeds een klein beetje. Dan moeten diegenen die geraakt worden door de reorganisatie op een andere manier worden bepaald.
7. Al eerder is afgesproken om de voortgang van de investeringsagenda te agenderen voor het GOBD. Daarnaast zou het goed zijn periodiek te reflecteren op Switch, menen de centrales. Die afspraak hoeft niet in de PUB te worden opgenomen.
8. Het volgende punt heeft evenmin in de PUB te worden opgenomen. Dat betreft de vooropleidingseisen die bij vacatures worden gesteld. Al eerder is in het GOBD afgesproken dat die niet gelden bij horizontale sollicitaties. Het is van belang die afspraak goed na te leven, om te voorkomen dat men Switch niet meer uitkomt door een gebrek aan opleiding. [naam weggehaald; werkgeverszijde] geeft in een reactie hierop aan dat deze kwestie intern al is besproken en als onderwerp wordt meegenomen in een werkgroep die beziet of de notitie Werving en selectie nog actueel is. In het overleg met de medezeggenschap en in het GOBD komt dit terug.
9. Onder Juridisch kader werken de links niet altijd.
10. Ten slotte staat er een taalfout in de laatste regel van de 2^e alinea onder Werkingsduur.

Ad 1

De voorzitter is bereid af te spreken dat de evaluatie na twee jaar plaatsvindt. Maar hij wil die afspraak alleen maken als er tevens een 'Herenakkoord' wordt gesloten dat die termijn bespreekbaar is als blijkt dat de Belastingdienst daardoor niet goed functioneert. De centrales stellen dat het goed functioneren van de Belastingdienst in de context moet worden geplaatst van het goed functioneren van medewerkers in termen van werkomstandigheden, werkdruk, motivatie en welbevinden.

Ad 2

Ter toelichting geeft [naam weggehaald; werkgeverszijde] aan dat met de een na laatste zin onder het kopje Switch is bedoeld dat Switch op enig moment ophoudt te bestaan en dan leeg dient te zijn. Na enige discussie wordt besloten de zin: "De uitstroom van medewerkers in Switch dient te zijn gerealiseerd vóór de datum van opheffen van het dienstonderdeel" kan worden geschrapt. In de volgende zin vervalt het woord *hiertoe*.

Ad 3

[naam weggehaald; werkgeverszijde] licht toe dat de aanvraag van de medewerker leidend is. Besloten wordt tot de formulering: wordt uitgegaan van *de aangevraagde datum van ontslag*. De rest van de zin vervalt.

Ad 4

Met het voorstel van de centrales wordt ingestemd.

Ad 5

De voorzitter stelt voor een procedure overeen te komen met de COR en die vervolgens te delen met de centrales.

Ad 6

De voorzitter stelt voor een formulering te kiezen waaruit blijkt dat als A t/m C niet werken er in het GOBD overeenstemming moet worden bereikt over een andere werkwijze.

Ad 7

De voorzitter stelt voor reflectie als vast agendapunt op te nemen van het GOBD.

Ad 8

De bestaande afspraak over de vooropleidingseisen staat, geeft de voorzitter aan.

Hierop volgt een korte schorsing.

Schorsing

Na de heropening geeft de voorzitter aan dat de opmerkingen die voor de schorsing zijn gemaakt zullen worden verwerkt zoals besproken. Omdat de Belastingdienst graag vandaag nog wil communiceren over de gemaakte afspraken, stelt hij voor de teksten nog tijdens de vergadering aan te passen. De nieuwe tekst kan dan vandaag nog worden afgestemd.

Voor wat betreft de aanwijzing van onderdelen, functies of medewerkers die door de verandering worden geraakt, wordt in het GOBD een nieuwe afspraak gemaakt als A, B en C onvoldoende effectief zijn dan wel anderszins negatieve bijeffecten hebben.

Voor wat betreft het bevoegd gezag, genoemd in varianten B, C en D (opmerking 5), wordt voorgesteld een procedure-afspraak te maken over wie het bevoegd gezag is en wat de werkwijze is voor de werktoedeling. Deze procedure-afspraak wordt vastgelegd in de notulen van deze vergadering en niet opgenomen in de PUB.

De centrales stemmen vanzelfsprekend in met het maken van een nieuwe afspraak als A, B en C onvoldoende effectief zijn. Dat hebben zij zelf voorgesteld. Het was ook niet hun bedoeling de afspraak over het bevoegd gezag vast te leggen in de PUB. Ook met het voorstel om een procedure afspraak te maken wordt ingestemd, al is op dit moment nog niet duidelijk wat de beste manier is om willekeur te voorkomen. Het gaat om de waarborgen waarmee het bevoegd gezag wordt uitgeoefend en het toetsen van de onafhankelijkheid, merkt de voorzitter op. Ook voor de Belastingdienst is dat van belang.

Hierop verlaten [namen weggehaald; werkgeverszijde] de vergadering om de teksten aan te passen.

Communicatie

De voorzitter geeft aan dat het management morgen (15 januari) een update krijgt over de 'Q and A's' en de afspraken. De publicatie op de Beeldkrant is gepland op 18 januari. Op 21 januari is een web seminar voorzien. Volgens [naam weggehaald; werknemerszijde] zou het goed zijn als partijen de communicatie inhoudelijk op elkaar afstemmen. De centrales geven er ook de voorkeur aan gezamenlijke bijeenkomsten te organiseren.

Een ander punt is dat de centrales pas gisteren de 'Q and A's' hebben ontvangen. Het is van belang dat zij de gelegenheid hebben te controleren of de verstrekte informatie geen onjuistheden bevat. Of dat vóór maandag 18^e lukt, is de vraag.

Aan de kant van de Belastingdienst is er grote behoefte om de medewerkers snel te informeren. De centrales hebben daarvoor begrip. Daarom hebben zij er op aangedrongen tijdig over de informatie te beschikken, zodat zij nog konden reageren. Het gaat hen niet zozeer om de toonzetting, maar wel om het controleren van de juistheid van de afspraken.

Na enige discussie doen de centrales het volgende voorstel. De Belastingdienst informeert de medewerkers op maandag 18 januari. Die informatie is de verantwoordelijkheid van de Belastingdienst. Daarvoor doen de centrales nog een snelle toets. Als daar niets uitkomt, kan worden gecommuniceerd. Als de centrales daarna toch nog onjuistheden vinden, nemen zij tussentijds contact op. Zij gaan ervan uit dat de informatie dan wordt aangepast. Op deze manier zijn zij bereid een afspraak te maken die nog een aantal 'open eindjes' bevat. Dat geldt bijvoorbeeld voor FNV Overheid die nog een akkoord van achterban moet krijgen en voor de AC/NCF die nog gaat overleggen met de medezeggenschap over het reorganisatiebereik.

Partijen kunnen afspreken dat zij voldoende vertrouwen hebben in de afspraken die zij maken, die goed uitlegbaar zijn om een akkoord te kunnen sluiten.

De voorzitter stemt in met dit voorstel. Als er nog onjuistheden aan het licht komen dan accepteert de Belastingdienst de gevolgen daarvan.

Gezamenlijke bijeenkomsten

Het is de bedoeling wat grotere medewerkersbijeenkomsten te organiseren op een aantal plaatsen in het land, licht [naam weggehaald; werkgeverszijde] toe. Na een toelichtend gedeelte zal er gelegenheid zijn verdiepende vragen te stellen, bij verschillende kramen. Ook de centrales krijgen een kraam. Het streven is die bijeenkomsten rond 1 februari te plannen.

Act

De centrales zullen worden geïnformeerd zodra er meer informatie beschikbaar is.



TER INFORMATIE

Aan

Staatssecretaris van Financiën
Secretaris Generaal

Directoraat-Generaal
Belastingdienst

Inlichtingen

Datum

15 januari 2016

Van

memo

Toepassing Van-Werk-Naar-Werk beleid bij de
Belastingdienst

Ter informatie stel ik u op de hoogte van de afspraken die gemaakt zijn tussen de Belastingdienst en de GOBD over de toepassing van het Van-Werk-Naar-Werk (VWNW) beleid.

Toepassing VWNW-beleid

De eerste vrijwillige fase van de toepassing van het VWNW beleid loopt van 1 januari 2016 tot 1 juli 2016 waarin alle door de Investeringsagenda geraakte medewerkers gebruik kunnen maken van het VWNW beleid.

Vanaf 1 februari kunnen medewerkers van de Belastingdienst gebruik maken van vier verschillende opties om vrijwillig de dienst te verlaten.

In het overeengekomen VWNW-beleid is sprake van een vrijwillige fase, waarin medewerkers kunnen kiezen uit vier varianten. Bijvoorbeeld de dienst verlaten met een stimuleringspremie of binnen Switch een begeleidingstraject naar ander werk volgen. Ze kunnen zich vanaf 1 februari 2016 aanmelden.

De varianten zijn:

- *Variant A. Directe uitstroom met toekenning van de stimuleringspremie*
Directe uitstroom en vrijwillig ontslag binnen 3 maanden met toekenning van een stimuleringspremie.
- *Variant B. Werk en uitstroom met toekenning van de stimuleringspremie*
Overgang naar Switch, met afspraak over datum van vrijwillig ontslag binnen 3 jaar en toekenning van een stimuleringspremie.
- *Variant C. Werk, begeleiding en uitstroom*
Begeleidingstraject op maat in Switch voor zo groot mogelijke kans op ander werk.
- *Variant D. Werk en uitstroom zonder toekenning van de stimuleringspremie*
Passend werk in Switch, met ontslag op eigen verzoek vóór ingang van de AOW-gerechtigde leeftijd.

De vrijwillige fase is voor medewerkers die een ambtelijke vaste aanstelling of een aanstelling met een proeftijd hebben bij de Belastingdienst, met uitzondering van Douane en FIOD. Medewerkers van Douane en FIOD kunnen gebruik maken van de zogenaamde remplaçantenregeling.

Ook de medewerkers die al de AOW- gerechtigde leeftijd hebben bereikt (geboren voor 1 januari 1951) kunnen aanspraak maken op deze stimuleringspremie. Het rijksbrede VWNW beleid maakt geen onderscheid naar leeftijd. Het gaat hier om 322 mensen en zij vormen 1,03% van het totale aantal medewerkers van de Belastingdienst (peildatum 15 januari 2016).

Met de bonden is afgesproken dat we na 1 juli 2016 voor alle varianten een afbouw kennen, beginnend 18 maanden voor het bereiken van de AOW- gerechtigde leeftijd.

Planning communicatie activiteiten

Om de medewerkers van de Belastingdienst goed te informeren over het VWNW beleid staan op de korte termijn de volgende activiteiten gepland:

- Vrijdag 15 januari: een Management Update met uitgebreide inhoudelijke informatie, een lijst met Vragen & Antwoorden, handvatten voor managers voor het voeren van mobiliteitsgesprekken, handvatten voor managers bij ingrijpende veranderingen en een overzicht van leren & ontwikkelen in tijden van verandering;
- Maandag 18 januari: informatie voor alle medewerkers op de Beeldkrant, de intranetpagina's van Switch zijn beschikbaar met rekentool stimuleringspremie;
- Donderdag 21 januari: webinar (online seminar) over VWNW en Switch voor alle managers van de Belastingdienst;
- Vanaf maandag 25 januari: communicatieronde bij de dienstonderdelen voor de medewerkers voor een toelichting op het VWNW-beleid Belastingdienst;
- Maandag 1 februari: start van de aanmelding van medewerkers voor de mogelijkheden van de vrijwillige fase VWNW-beleid Belastingdienst.

In de communicatie naar de managers worden nadrukkelijk de aspecten van continuïteit en transitie meegenomen.

Woordvoering

Er wordt niet actief naar buiten gecommuniceerd over deze regeling. Wel zal desgevraagd toelichting worden gegeven. Daarbij wordt verwezen naar de ingrijpende veranderingen bij de Belastingdienst als gevolg van de investeringsagenda en het feit dat als gevolg daarvan 5000 mensen de organisatie gaan verlaten.

Monitoring

Op de toepassing van de het VWNW beleid zal monitoring worden ingericht. Op regelmatige basis zal een overzicht worden verstrekt.