

de verzoeken geduid, gekwantificeerd en vervolgens zo mogelijk gerouteerd. Als er t.a.v. het laatste niet meteen uitsluitel of akkoord is te bereiken, neemt MKB vaak als positie in dat we het voor een termijn van een half jaar gaan of blijven doen, waarna er een evaluatie moet plaatsvinden. Vaak ook wordt een van de informatieloketten als centraal punt van ontvangst e/o verwerking aangewezen (SPOC). Een overzicht van deze SPOC's en de daaraan verbonden afspraken zijn voorhanden bij LC FEOS MKB.

Daarnaast werkt LC FEOS samen met de coördinatoren van de informatieloketten aan een definitie van wat het informatieloket zou moeten zijn. Bedoeling is deze samen met een voorgangsrapportage op het memo in zake professionalisering en uniformering van de informatieloketten (memo 25/4/2017, besluitenlijst MT MKB 24/5/2017) aan het MT voor te leggen.

Met de definitie hopen we zowel op bestuurlijk niveau als op dat van medewerkers helderheid te scheppen (o.m. is afbakening van taakstelling van belang) en te voorkomen dat al te gemakkelijk van onze loketten gebruik wordt gemaakt. Daarnaast zal het helpen te bepalen welke bemensing met welk functieniveau uiteindelijk nodig is binnen de informatieloketten.

Met dit alles wordt ook invulling gegeven aan de opdracht van het MT tot verdere professionalisering en uniformering van de loketten. Iets, wat gezien de gezien de uitgangspunten van focuspunt 3 in samenhang met de ontwikkelingen rondom de aanpak van fraude en Ondernijning, ook nodig is. **Aanbeveling 11.**

## 5. Conclusies en aanbevelingen

De SFO's hebben zich in grote meerderheid de vastgestelde basispositie gerealiseerd of de intentie dit te doen. Een enkel kantoor is t.a.v. een enkel onderdeel van mening dat hun huidige werkwijze en organisatie, die afwijkt van de vastgestelde basispositie, niet aangepast behoeft te worden.

Het belang van uniformiteit lijkt groter geworden gezien de politieke en landelijke ontwikkelingen op het terrein van bestrijding van fraude<sup>7</sup> en (met name) ondermijnende criminaliteit<sup>8</sup>.

Op basis van deze vaststelling en de voorgaande onderdelen van dit memo vragen we het MT MKB de volgende aanbevelingen over te nemen en hiervoor de nodige opdracht(en) uit te geven:

1. De bezetting van de SFO's per 1/1/2020 door de kantoren in kaart te laten brengen, inclusief de (personele) gevolgen van de nog uit te voeren acties om de basispositie te realiseren. Dit te rapporteren aan LC FEOS MKB en aan het MT MKB voor te leggen voor besluitvorming t.a.v. de formatie per 1/1/2020 van de SFO.
2. De op 3/9/2018 en 2/4/2019 vastgestelde basispositie te (her)bevestigen. Daarmee brengt het MT MKB tot uiting in hoeverre op basis van de Ontwikkelagenda focuspunt 3 een landelijk uniforme inrichting van de SFO's wenselijk is. Uniformiteit helpt een meer eenduidige aansturing, werkwijze en participatie in samenwerkingsverbanden, alsmede goede in- en externe rapportages.

---

<sup>7</sup> Zie ook opwerking en verdieping van de belastingdienst brede fraudefenomenen en wat daaruit bij MKB gaat of zal landen

<sup>8</sup> Zie de Kamerbrief d.d. 18/10/2019 van J&V inzake het brede offensief tegen de georganiseerde criminaliteit en de daarbij behorende en aanverwante stukken m.b.t intensiveringsgelden en de (mogelijke) personele gevolgen.

3. Bevorder dat SFO Amsterdam snel een tweede teamleider kan benoemen.
4. Laat de SFO's die nog niet aan de basispositie voldoen aangeven hoe zij deze alsnog denken te bereiken en per wanneer.
5. LC FEOS MKB met ingang van 1/1/2020 de plv. directeuren bijlage 1 in de vorm van een factsheet voor hun SFO te verstrekken. De teamleiders van de SFO's krijgen deze elke 2 maanden voorzien van detailinformatie.
6. LC FEOS MKB, op basis van deze BI, jaarlijks samen met het voor betreffende kantoren verantwoordelijke MT-lid minimaal 1 gesprek met de plv. directeur en de teamleiders van elke SFO te laten voeren.
7. LC FEOS MKB samen met Bedrijfsvoering een voorstel laten uitwerken voor de werkstroomcode 'handhaving'slogistiek' t.a.v. FEOS.
8. Beveel aan het onderwerp Veiligheid permanent aandacht te blijven geven. Zowel intern als in externe gremia. Dit in lijn met het uw opdracht geschreven memo 'Veiligheid in het kader van ondermijnende criminaliteit' van 9 oktober 2019.
9. Geef als MT aan dat MKB nadrukkelijk van handhaving is en opschuiven richting uitvoeren van (voorbereidende en ondersteunende) opsporingstaken vermeden moet worden. Ook binnen de SFO's.  
Dit scheidt duidelijkheid richting externe partners, vermindert risico's en stelt ons in staat onze informatieloketten meer eenduidig en uniform te maken. Ten aanzien van taken een benodigde aantallen BFC's en BOA's moet het ingezette traject binnen de portefeuille fraude leiden tot voorstellen t.a.v. taakinhoud, aantallen en functieniveau.
10. Laat per kantoor de lijst met voor Toeslagen gemandateerde medewerkers actualiseren, waar nodig op de juiste wijze formaliseren en zorgen voor voldoende gemandateerde medewerkers binnen de SFO.  
Dit kan lopen via LC FEOS MKB.
11. Laat LC FEOS MKB de ingezette lijn, waarbij per informatiestroom/soort van signalen wordt bekeken of deze bij (de informatieloketten) MKB thuishoren, voortzetten. Dit inclusief het werken met tijdelijke oplossingen in afwachting van de uitwerking van het zgn. 'BIO-vraagstuk'.  
Dit helpt de informatieloketten MKB zowel in- als extern duidelijk te positioneren en beter in staat om AVG-conform te werken.





## Bijlage 1 bij memo Implementatie basispositie specialteams Fraude-EOS: Overzicht voortgang OA3 Totaal MKB

Realisatie tm 30 aug 2019 op 3 sept 2019	Totaal	SFO	niet-SFO (inhuur)	Bijdr aan PI SFO	Bijdr aan PI niet-SFO	PI Totaal	SFO	niet-SFO (inhuur)	SFO zonder projectcode FEOS	% van primaire uren SFO
<b>Primaire uren</b>	<b>4.387.200</b>	<b>337.149</b>	<b>4.050.051</b>				8%	92%		
<b>Uren geboekt op fraudeprojecten</b>	<b>281.245</b>	<b>216.087</b>	<b>65.158</b>				<b>77%</b>	<b>23%</b>		
(L)RIEC projectcodes in het Werkplan	95.667	85.030	10.637							
Algemeen (informatieloket, projectcode 1090)	45.673	41.308	4.365							
Carouselfraude (o.b.v. werkplan; dus niet de prio's 3 en 4)	39.290	23.382	15.908							
Fraude projectcodes in het Werkplan	93.335	62.700	30.635							
LSI/RCF projectcodes in het Werkplan	4.641	1.331	3.310							
Overig EOS projectcodes in het Werkplan	2.639	2.336	303							
<b>(Rest)uren Interne order SAP fraudebestrijding</b>	<b>51.826</b>	<b>38.636</b>	<b>13.190</b>							
<b>(Rest)uren Interne order SAP MKB Handhavingslogistiek</b>		<b>17.371</b>								
Overige primaire uren	4.036.532	65.056	3.971.476						65.056	19%
Meetellend in PI	350.442	272.094	78.348	<b>6,2%</b>	<b>1,8%</b>	<b>8%</b>	78%	22%		

Interne orders fraudebestrijding en Handhavingslogistiek (SAP werkstromen): uren fraudebestrijding zonder projectcode FEOS. Bijv. fraudebestrijding regulier proces of ondersteunend werk binnen SFO.

Opbouw KPI fraudebestrijding: In het overzicht zijn de elementen van de KPI met een kleur aangegeven. De norm voor de PI is 5-8%. MKB realiseert 8%.

Toelichting berekening KPI: Capaciteitsbesteding aan fraudebestrijding binnen MKB segment:

Uren op de werkstroom fraudebestrijding + door de medew van SFO geschreven uren op SAP-werkstroom "MKB Handhavings(logistiek)werzaamheden" zonder projectcode FEOS

+/- Uren op de door de Directie MKB vastgestelde fraude en EOS projecten (zie Werkplan), gedeeld door: Totaal primaire tijd medewerkers Directie MKB.

nb. Binnen MKB worden bijv. BTW-Carouselfraude prio's 3 en 4 en Verhuld Vermogen (Vib) niet onder de KPI fraude geschaard.

Toelichting score 80/20-regel (SFO's zijn in staat 80% van het in het Werkplan onder FEOS geschaarde werk zelf uit te voeren)

De landelijke score was per implementatiedatum van de basispositie (1/9/2019): 77/23%. Overzicht ook per SFO beschikbaar (met detailinformatie). Range SFO's ligt tussen de 46/54% vs 98/2%.

Opmerking: De teams SFO schrijven in januari tm aug 65.056 uren zonder projectcode danwel met een projectcode die valt buiten de range van door de Directie MKB vastgestelde fraude en EOS projecten. Dit is 19% van alle primaire uren van de SFO-teams. Hoogste bij de SFO's is 35%; laagste 10%. Dit percentage geeft een *indicatie* omtrent de mate waarin binnen de SFO's en de rompteams op een juiste wijze gebruik wordt gemaakt van de door het MT vastgestelde projectcodes FEOS. Omdat mw. die instromen in een SFO SAP hun eerder in het jaar in SAP geboekte uren meenemen, zorgt dit voor een enigszins vertekende score. Het gaat echter veelal om medewerkers die binnen de romp toch al relatief veel FEOS-werk deden en daarom is dit effect beperkt te noemen. Vanaf het moment dat SFO's hun basispositie hebben bereikt zal dit effect bovendien wegvallen, zodat het naar verwachting in 2020 (nog) verder marginaliseert. (afhankelijk van de vraag of er om andere redenen dan het nu implementeren van de basispositie sprake zal zijn van migratie van de romp naar de SFO's).



b̄ylage 15

## Bijlage 2 bij memo: Implementatie basispositie bij specialteams Fraude-EOS

### A. De huidige situatie samengevat

Tijdens de met de kantoren in de periode 20/9/2019 -16/10/2019 gevoerde gesprekken is gezamenlijk vastgesteld of aan de door het MT vastgestelde basispositie t.a.v. te behandelen werkstromen en daarvoor vereiste competenties is voldaan. De tabel geeft een overzicht van de punten waarop dit nog niet het geval is. De situatie per 2/4/2019 (datum besluit MT) is als bijlage bij dit memo gevoegd.

Nb. In veel gevallen ligt de door de SFO zelf geformuleerde SOLL-positie t.a.v. focuspunt 3 in de eigen plannen hoger. Dit is gebaseerd op het (verwachte) werkaanbod

Onderdeel:	BTW-Cfraude prio 1&2	CAF	RIEC/LSI lokaal	Info-loket	Ctr.	Heffing	Inning	Bezw/beroep	Stafrecht en vaktechniek
<b>SFO:</b>									
Amsterdam	X			X				+	
Arnhem									
Breda						X (OB)			
Den Haag									
Eindhoven	X								CA per 1/1/20 (i.c.m. Mstr.)
Enschede	*					X(OB)			
Groningen									CA per 1/1/20
Hoofddorp									
Maastricht				X		XX (IH+OB)	X	+	CA per 1/1/20 (i.c.m. Eindh)
Rotterdam									
Utrecht						X (OB)			

X : Voldoet niet aan de basispositie

\* : Uitzondering op de basispositie t/m evaluatie vj 2020 >Enschede alleen t.a.v. locaties Almere en Zwolle).

+ : Plaatsing in SFO toegestaan tot aan uitkomst evaluatie voorjaar 2020.

#### Samengevat:

Op 2/4/19 moesten er nog 20 wijzigingen worden doorgevoerd om de basispositie te realiseren.

Op 1/9/19 is dit teruggebracht tot 13 ww t.a.v. de CA's (3) zeker is dat deze per 1/1/20 vervallen.

Resten voor nu 10 actiepunten bestaande uit:

- Behandeling prio 1 en 2 BTW-Cf nog te positioneren in SFO (A'dam en Eindhoven) (1)
- A//e werkzaamheden t.a.v het informatieloket in SFO positioneren (Amsterdam en Maastricht)
- Heffing OB in de SFO positioneren (Breda, Enschede, Maastricht en Utrecht)
- Heffing IH in de SFO positioneren (Maastricht)
- Inning in de SFO positioneren (Maastricht)

(1) Indien uit de evaluatie in het voorjaar van 2020 komt dat het MT de basispositie op dit punt niet wijzigt, moet ook SFO Enschede voor de kantoren Almere en Zwolle BTWCf prio 1 en 2 in SFO plaatsen.

Daarnaast zal na de evaluatie in het voorjaar 2020 door het MT bepaalt worden of de SFO's Amsterdam en Maastricht de behandeling van bezwaar en beroep **uit** de SFO moeten halen.

T.a.v. de heffing OB, IH en Invordering geldt o.g.v. de geformuleerde basispositie dat deze in voldoende mate in de SFO moeten worden gepositioneerd. D.w.z. met oog voor realisatie van de 80/20-positie en de ambitie deze kennis meer aan de voorkant van het behandelproces te betrekken en de betreffende medewerker(s) te laten fungeren als liaison richting de vanuit de romp nog in te huren medewerkers.

**B. Situatie per 2/4/2019 (Besluiten MT MKB invulling en datum implementatie basispositie.**

Onderdeel:	BTW-Cfraude prio 1&2	CAF	RIEC/LSI lokaal	Info-loket	Ctr.	Heffing	Inning	Bezw/beroep	Stafrecht en vaktechniek
<b>SFO:</b>									
Amsterdam	X			X				+	
Arnhem									
Breda				X	X				
Den Haag						X (OB)	X		
Eindhoven	X					XX(IH+OB)			X (CA)
Enschede	*					X (OB)			
Groningen	*					XX (IH+OB)			X (CA)
Hoofddorp									
Maastricht				X		XX (IH+OB)	X	+	X (CA)
Rotterdam									
Utrecht						X (OB)			

Door MT vastgestelde realisatiedatum: 1/9/2019

X : Nog te realiseren.

\* : Uitzondering op de basispositie (SFO Enschede alleen t.a.v. locatie Almere).

+ : Plaatsing in SFO toegestaan tot aan uitkomst evaluatie vj 2020 (bezw/beroep behoren niet tot de basispositie)



bylage 16

## Verzoek AP per e-mail d.d. 9 april 2021 over FSV –

### Vorderen van documenten

De AP verzoekt de Belastingdienst de volgende documenten te verstrekken over de periode 1 januari 2013 – 27 februari 2020:

1. De verslagen c.q. notulen van de vergaderingen van het MT Particulieren, het MT MKB en het MT Toeslagen waarin FSV is besproken.
2. De besluitenlijsten van MT Particulieren, het MT MKB en het MT Toeslagen met besluitvorming over FSV.
3. De bijlagen bij deze verslagen c.q. notulen en besluitenlijsten voor zover die betrekking hebben op FSV.

### Bevindingen

Vergaderjaar 2013	Soort document	Onderwerp	Documentnummer
1. 2 oktober 2013	Memo (24-09-2013)	Schets inrichting Fraudeteams bij MKB	1
<b>Vergaderjaar 2014</b>			
2. 14 mei 2014	Nota (12-05-2014)	Kadernota inrichting special fraude MKB	2
<b>Vergaderjaar 2015</b>	-	-	-
<b>Vergaderjaar 2016</b>			
3. 23 maart 2016	Presentatie	Presentatie over infoloket	3
4. 28 april 2016	Memo (26-04-2016)	Informatieloketten Fraude/EOS, uitkomsten uitvraag	4
5. 14 december 2016	Memo (07-11-2016)	Evaluatie Aanpak (kapstok) Fraude MKB	5
<b>Vergaderjaar 2017</b>			
6. 15 mei 2017	Notitie (25-04-2017)	Doorontwikkeling en taakafbakening informatieloketten MKB	6
7. 24 mei 2017	Besluit over memo 25-04-2017		Heeft AP reeds in haar bezit.
<b>Vergaderjaar 2018</b>			
8. 30 april 2018	Memo (17-04-2018)	PIA Informatieloketten	7
9. 18 juli 2018	Memo (10-07-2018)	"Tooling Fraude/EOS"	8
10. 20 augustus 2018	Besluit over memo 10-07-2018	"Tooling"	9 t/m 11
11. 3 september 2018	Notitie (25-08-2018)	Uitwerking Focuspunt 3 Ontwikkelagenda MKB: Basispositie Specialteams Fraude-	12

		EOS (invulling 80/20-regel),	
<b>Vergaderjaar 2019</b>			
12. 26 november 2019	Besluit	PIA FSV	Heeft AP reeds in haar bezit.
13. 3 december 2019	Memo	Implementatie basispositie specialteams Fraude-EOS (Uitwerking Focuspunt 3 Ontwikkelagenda MKB)	13 t/m 15
<b>Vergaderjaar 2020</b>	-	-	-



bylage 17

## Verslag informeel MT 9 juni 2020

Voorzitter: Persoonsgegevens

### Stand van zaken MT-dag volgende week 15 juni Persoonsgegevens

Het programma dat is gemaakt met Persoonsgegevens is niet haalbaar nu alleen noodzakelijke reizen gemaakt mogen worden. Alternatief is dan Webex maar daar zitten we de hele dag al achter. We hebben behoefte om elkaar te zien. Ons advies is om deze dag uit te stellen. Een alternatief is een webinar over een bepaald thema. Bijvoorbeeld leiding geven op afstand. Maar gevoel dat aantal deze workshop al gevolgd hebben. Als dat zo is dan moeten we ander besluit nemen.

De ketenmanagers hebben de uitnodiging niet ontvangen. Na discussie over het webinar als alternatief is besloten de dag uit te stellen tot reizen weer tot de mogelijkheden behoort en er toestemming is om als team elkaar weer fysiek te ontmoeten. Persoonsgegevens geeft aan dat er directies zijn die wel ontmoetingen organiseren maar wil als directie P zich houden aan de richtlijnen, ook als voorbeeldgedrag naar de medewerkers.

### Pilot HUBA op afstand Persoonsgegevens

De pilot loopt op dit moment goed gegeven de omstandigheden, positieve aandacht hiervoor in de media. De pilot is opgedeeld in 3 fases: eerste fase bellen, we kunnen ongeveer 12.000 aanvragen behandelen. Fase 2: telefonisch helpen bij complexere vragen wordt nu uitgewerkt. Willen we na afronding fase 1 meteen mee gaan starten. Memo wordt gedeeld met MT P via Persoonsgegevens. Eind juni met fase 2 starten waarbij we verwachten 16.000 belastingplichtigen te helpen. Dan houden we 20.000 over die we niet telefonisch kunnen helpen als fase 3. Dit wordt uitgewerkt in laatste weken juni. Afhankelijk van maatregelen van ons kabinet en termijn. Voor nu is aan de HUBA groep generiek uitstel verleend tot 1 september. Gezien de huidige maatregelen spannend of we dat gaan halen. Persoonsgegevens trekt tijdig aan de bel als we die laatste groep en overgebleven belastingplichtigen uit de andere groepen niet kunnen helpen en daar zal daar alternatieven voor uitwerken.

### Terugkoppeling DTBD Persoonsgegevens

Ontvlechtingss dossier:

De interim en waarnemend DG hebben de effecten en impact van de ontvlechting geïnventariseerd bij de verschillende directies. Dit wordt nu samengebracht door de departementale stuur- en projectgroep. Lijn is dat er zelfstandige DG's gaan ontstaan. Dit betekent niet dat ondersteunende processen opgeknipt worden maar wel dat er goede dienstverleningsovereenkomsten opgesteld worden. Er worden nu plannen van aanpak gemaakt waarin we ook weer in worden meegenomen. Nieuwe DG BD is gestart, DG douane ook en DG toeslagen start per 1 augustus.

Leiderschap en cultuur:

Onderzoeksrapport Deloitte: hoe gaan we de resultaten uit dit onderzoek invlechten in bestaande programma? Op 2 juli een top25 DGBD over dit onderwerp. Op 5 juli uitgebreide dag over leiderschap: Persoonsgegevens sluiten daar bij aan. Zelf hebben we ook gekeken wat het voor P betekent en hoe we dit in onze plannen past. Komt terug in het MT.

Sturing verbeteren op politieke en urgente dossiers:

Er is behoefte aan een gestructureerde aanpak omdat de afhandeling van oa Kamervragen en voorbereiding AO vraagt om zorgvuldigheid. In maart is hiermee een start gemaakt, de zogenoemde A en B lijst is daar een resultaat van. De Boston Consulting Group is ingehuurd voor verbetering op dit proces en heeft verkennende gesprekken gevoerd. Bij ons gaat het nu met name om de dossiers S&E en Bezwaar. We hebben als directie P inzicht gegeven in hoe wij nu sturen en rapporteren op deze dossiers.

Programma Corona en crisismanagementteam BD:

De focus ligt nu op herstel. Eerste stappen zijn het opstarten van de dienstverlening, de uitvoeringsprocessen en het toezicht die stopgezet is en het voorbereiden kantoren op 1,5 m samenleving. Via programma Corona wordt bekeken hoe de productieprocessen weer op kunnen starten. Ook gesprekken op kantoren of bedrijfsbezoeken en vooroverleg: hoe gaan we daarmee om met rijksoverheidsbeleid dat we thuis moeten werken tenzij? Via CMT P inventarisatie welke vragen er allemaal zijn die we oppakken langs de lijn van tenzij. Dat moeten we gezamenlijk oppakken met de andere directies. Dit vraagt geduld, de directie P begrijpt de urgentie maar het kan niet allemaal tegelijk vrij gegeven worden.



#### Selectieproces:

Persoonsgegevens heeft selectieproces van de Vpb toegelicht aan de top 25: waar staan we en waar willen we verbeteren. Voor IH zouden we dit ook zo kunnen presenteren. Waar staan we vandaag, hoe zijn we daar gekomen en waar moeten we verbeteren?

#### Vragen over terugkoppeling DT:

Persoonsgegevens heb je een idee rond tijdslijn voor opstarten van de productieprocessen?

Persoonsgegevens de tijdslijn is afhankelijk van het gereed komen van de inrichting van de kantoren en de routekaart die vanuit programma corona met de bestuurlijk/politieke leiding wordt afgestemd. Ik doe een beroep op jullie geduld. CFD is in de lead voor klaarmaken kantoren en we moeten ons houden aan het beleid van het Rijk. Compliment voor wat we tot nu toe gedaan hebben, 'tenzij' wordt belangrijk doordat de samenleving weer andere dingen gaat vragen van ons.

Persoonsgegevens draagt voorbeeld aan van belastingadviseur die gehoord wil worden op belastingkantoor. Dit is een zeer specifieke casus. Wat zijn de mogelijkheden hiervoor? Nu we daar niet aan tegemoet kunnen komen kan dit ons boetes opleveren. Persoonsgegevens merkt de verzoeken en zie dit ook bij andere directies. We brengen de urgentie onder de aandacht via DTBD en CMTBD. Kijk of er managementaandacht nodig/gewenst is in deze specifieke casus.

Persoonsgegevens vind dat we als organisatie toch in staat moeten zijn om maatwerk te leveren.

Persoonsgegevens urgentie heb ik heel scherp en is in DTBD neergelegd. Wij willen ook maatwerk toepassen en die ruimte hebben we vooralsnog niet gekregen vanuit de kaders van SG, DG en rijksoverheid.

#### Ontwikkelingen binnen Persoonsgegevens

##### VMR:

Aanstaande vrijdag is het gesprek met de DG hierover. De directie hoopt dan ook het jaarcontract te kunnen tekenen. Dat is nog niet getekend door disclaimer die door directie P is opgenomen: als directie P bij de Voorjaarsnota niet de gevraagde middelen krijgt zijn de KPI's niet realiseerbaar. Met toelichting en nieuwe addendum gaat de directie P er vanuit het nu af te kunnen wikkelen.

##### MPP:

deze zijn we aan het afhechten. Volgende week in COP. Basis van wat we nodig hebben de komende jaren aan personeel zowel kwantitatief en kwalitatief en wat we daarvoor moeten doen.

##### Prioritaire dossiers:

Naast S&E en Bezwaar is FSV erbij gekomen. We brengen in beeld hoe wij in applicaties omgaan met het vastleggen en verwerken van signalen van mogelijke fraude. Er is hiervoor een stuur- en projectgroep vanuit kerndepartement. Hier is KPMG ingehuurd voor ondersteuning.

##### Gebruik begrip nationaliteit in query's en projectcode 1043:

Er ligt een omvangrijke hoeveelheid aan Kamervragen over nationaliteit, query's en gebruik van het begrip nationaliteit in de query's. De lead voor beantwoording ligt bij UHB en CD VT: wij leveren een bijdrage aan de beantwoording.

Wel in de lead zijn wij voor projectcode 1043. Er wordt gewerkt aan een feitenrelaas over de jaren dat deze code gebruikt is. We hopen dat hiermee de vragen die hier mogelijk gaan opkomen van Kamer en media op een goede manier te beantwoorden omdat dossier/feitenrelaas klaar ligt.

Persoonsgegevens geeft aan dat het op dit dossier van belang is dat we vaste definities gebruiken in dit feitenrelaas zodat daar geen onduidelijkheden door ontstaan. Persoonsgegevens maakt zich zorgen over de eindredactie omdat daar het risico zit dat in de vertaalslag weer onduidelijkheden ontstaan die voor vervolgvragen zorgen.

Wij maken het feitenrelaas, we zijn betrokken bij de daaropvolgende vertaalslag. Persoonsgegevens oproep om scherp te zijn op terminologie. Dit is input voor notitie voor staatssecretaris en daar hebben andere partijen een stem in. Persoonsgegevens geeft aan dat de 0.8 versie eind van de week aan de lezersgroep wordt verstuurd.

Persoonsgegevens vraagt of al duidelijk is of de ADR capaciteit heeft voor het feitenrelaas. Persoonsgegevens heeft hierover contact gehad met ADR of en hoe ze dit kunnen toetsen. We hebben voorkeur dat ze volgende week starten.



### Actualiteit

Deze week debat toeslagen: doorkijkje nieuwe wet-en regelgeving voor Toeslagen. Zal wel nodige media-aandacht geven met spin off naar andere zaken die spelen bij BD.

23 juni algemeen AO BD. Eerste lijst is uitgezet door BDO. Twee dossiers S&E en Bezwaar. Dat zijn de standaard onderwerpen, nu weer updaten. Mogelijk komen er nog andere onderwerpen.

Aangifte tegen de BD rondom toeslagendossier. Algemene communicatie is opgestart om vanuit WG-perspectief medewerkers te ondersteunen en sociale veiligheid te bieden. Er zijn groepen te onderscheiden waar we ons zorgen over maken en waar contact mee is. Vanuit top 25 toegezegd een contactpersoon te zijn voor hen en te faciliteren en coördineren dat ze in gesprek kunnen met interim DG en directeur CD O&P. Nodige gesprekken op groeps- en individueel niveau zijn gevoerd. Aanstaaende donderdag zijn er gesprekken met medewerkers die verbonden zijn aan het CAF-team vanuit directie P in de Knoop met Persoonsgegevens

Signalen die we ook krijgen van de werkvloer vanuit medewerkers dat in gesprekken met belastingplichtigen dit onderwerp ter sprake komt. In het DT van aanstaande donderdag zal naar verwachting een voorstel van CDC en CDVT worden behandeld over hoe hier mee om te gaan.

### Vragen?

Persoonsgegevens vanuit het BBO en BBK komt de vraag of top 25 kan reageren naar alle medewerkers over de aangifte. We worden er allemaal door geraakt en medewerkers vinden het oorverdovend stil blijven bij de top 25. Ze verwachten reactie waardoor zij zich gesteund voelen. Persoonsgegevens met dit mee en bespreekt het verder met Persoonsgegevens maakt erop attent dat op intranet een dossier is aangemaakt met daarin o.a. FAQ en verwijzing waar men terecht kan voor verdere vragen.

Persoonsgegevens signalen kunnen ook via Persoonsgegevens als schakel naar CD O&P

Oproep Persoonsgegevens kunnen we er voor jullie zijn, waar ligt daar de behoefte? Mag ook op een andere moment/middel. Kom op de lijn, zoek ons op als je daar behoefte aan hebt.

### VT-aanvraag uitzendkrachten Persoonsgegevens

VT aanvraag uitzendkrachten voor bezwaar en S&E is goedgekeurd waarmee we kunnen opschalen.

Afsluiting.

bijlage 18

## MT P 1/9

Mededelingen: Dit is het laatste voorzitterschap van het MT P van [Persoonsgegevens]. Een aantal collega's is met verlof, [Persoonsgegevens] hebben [Persoonsgegevens] op bezoek (ihkv E commerce).

### Agendapunten

#### 1. Uitkomsten CRSA TBB

[Persoonsgegevens] heeft een toelichting. Risico's en beheersmaatregelen rond de inrichting en implementatie van de TBB-teams zijn in beeld gebracht en zijn in het CO P besproken. Belangrijk risico is de functiescheiding op medewerkers- en op teamniveau (zie blz. 8 PP). Belangrijke vraag daarbij voor het MT P is of vastgehouden wordt aan de inrichtingsprincipes, ook in het geval van de behandeling van de meer sensitieve dossiers (IT). Vanuit vaktechniek is akkoord gegeven op het voorstel om de behandeling van dossiers op binnen een team/locatie te laten plaatsvinden, mits deze worden uit gevoerd door andere collega's en mits de landelijke afgesproken kwaliteitscriteria (vaktechnische borging) worden gehanteerd.

#### Conclusie en besluit MT P:

Vastgehouden wordt aan de uitgangspunten dat de dossiers in één team/locatie behandeld kunnen worden. Hiermee wordt gestart met een pilot in Eindhoven. Doel is voorbereiding van de implementatie vanaf september en start van de implementatie per 1/11. Voorwaarde is wel dat ook de AD hier mee akkoord gaat. Dit maakt dat [Persoonsgegevens] deze lijn volgende week met de AD-Particulieren [Persoonsgegevens] zal bespreken.

Tweede risico vormt het vanwege COVID 19 onvoldoende fysiek bij elkaar kunnen komen van de teams, bijvoorbeeld één of twee keer per maand.

#### Conclusie en besluit MT P:

Akkoord met het één of twee keer per maand fysiek bij elkaar komen van de teams, ook op een externe locatie (cf. de afgesproken landelijke lijn, onder voorbehoud van wijzigingen hierin). Bij het uitleveren van smartphones indien noodzakelijk voorrang geven aan de TBB-teams Eindhoven.

Aanvullend op de uitgevoerde risico-analyse wordt opgemerkt door [Persoonsgegevens] dat het noodzakelijk is dat we i.v.m. verantwoording mbt. gestickerde gelden (w.o. intensivering toezicht) goed onderscheid moeten kunnen maken (ook achteraf) tussen toezicht en bezwaar. Dit kan spelen bij BC-es en/of budgetclaims. Hiervoor moet voor de start van de implementatie (1/11) een oplossing komen. Dit punt zal worden uitgewerkt (in kleiner verband met [Persoonsgegevens] en [Persoonsgegevens] aanvullend worden voorgelegd aan de directie.

#### 2. Addendum PVA Bezwaar 2020

[Persoonsgegevens] dat toe. Het voorliggende addendum is tekstueel aangepast nav. opmerkingen vanuit het MT P en is cijfermatig nog verder aangescherpt.

Het MT P gaat akkoord met de voorliggende 1.01-versie.

#### 3. Inbreng MT-leden:

[Persoonsgegevens] De GOR heeft instemmingsrecht over de uitgevoerde RI&E m.b.t. opstart van de HUBA. Donderdag 3 september spreekt de GOR over HUBA Hoofddorp, Almere en Adam. Andere locaties volgen later.

[Persoonsgegevens] Wat is de status van de discussie rond de thuiswerkvergoeding? Dit is in het DT BD besproken: hierover is nog geen duidelijkheid. Vanuit de pDG is aangegeven dat hierover rijksbreed overeenstemming moet worden bereikt. Voor de thuiswerkvoorzieningen zal een nieuwe regeling komen in plaats van de huidige vergoeding van 250 euro voor de werkplekinrichting. Deze regeling is op 1/9 via het Intranet van de BD gecommuniceerd.

[Persoonsgegevens] Nav. het WOB-verzoek van [Persoonsgegevens] gevraagd vanuit het BDO om te helpen dit WOB verzoek tijdig te behandelen. Omdat we merken dat de frequentie van WOB-verzoeken toeneemt zal [Persoonsgegevens] samen met [Persoonsgegevens] onderzoeken welke mogelijkheden te zijn om meer medewerkers op te leiden die dergelijke verzoeken kunnen behandelen.



- **Persoonsgegevens** Doet een beroep op aandacht voor de telefonische bereikbaarheid van onze medewerkers. Dit omdat ze het signaal heeft ontvangen van klachtbehandelaars. Afgesproken is dat ieder kantoor/proces hier aandacht aan besteedt in de weekstart met teamleiders en dat er ook in de P actueel aandacht zal worden gevraagd voor telefonische bereikbaarheid.
- **Persoonsgegevens** Doet een beroep op een ieder om financiële mee- en tegenvallers actief te melden bij bedrijfsvoering. Dit zodat we een zo nauwkeurig mogelijke schatting kunnen geven van ons financiële beeld in onze financiële rapportage. Dit is m.n. ook van belang voor het schetsen van een reeel beeld van de financiële positie binnen de Belastingdienst.
- **Persoonsgegevens** De DG heeft in augustus twee keer (in DH en in Adam) fysiek een gesprek gevoerd met medewerkers en leidinggevendenden van de 4 IT-teams binnen Particulieren. Het gesprek is gevoerd op nadrukkelijk verzoek van enkele collega's. Tijdens het gesprek hebben de medewerkers en leidinggevendenden een toelichting gegeven wat de impact is van de negatieve mediaberichtgeving op een ieder en ook op de uitvoering van de dagelijkse werkzaamheden. De DG zal nog een vervolfbezoek met een inhoudelijke verdieping (adhv voorbeelden).

#### 4. Actualiteiten

##### Persoonsgegevens-

- Verzoekt erop toe te zien dat de AVG-inventarisatie van risicolijsten en gevolgde opleidingen door alle leidinggevendenden binnen de kantoren wordt opgepakt. Actie is uitgezet door **Persoonsgegevens** Deadline 15/9.
- Hoofdregeel blijft ook na 1/9: thuiswerken, tenzij. Uitvoeringsdirecties hebben de wens geuit om meer regelruimte te krijgen in het aanwijzen van de bedrijfskritische processen. Ook hebben de uitvoeringsdirecties de wens geuit om meer ruimte om fysieke bijeenkomsten te faciliteren, met inachtneming van de landelijke richtlijnen. Dit, mede vanuit het oogpunt van het welzijn van medewerkers. Vanuit het DTBD is aangegeven dat deze wensen zullen worden ingebracht in het ICBR en dat de directie P – zodra hier meer over bekend wordt – het MT P zal informeren.
- De Zomerbrief is nog niet verstuurd. Wenkend Perspectief is gewijzigd in meerjarenperspectief BD 2020-2025. Op 17/9 wordt dit vastgesteld in het DT BD. De meerjarenvisie moet doorvertaald worden in de visie van de directie. O.a. via gesprekken met de medewerkers.
- De Kamerbrief over vervolgaanpak FSV, 1043 en het rapport van de AP is nog niet verzonden. Zodra brief gereed is zal dit worden gedeeld.
- Dwangsomarrest (ook op GBB-lijst): Betreft OB. De HR heeft bepaald dat een ambtshalve vermindering niet volstaat als uitspraak op bezwaar en dat de BD als het ware contra legem heeft gehandeld. Mogelijk gaat dit betekenen dat adviseurs een beroep gaan doen op uitbetaling dwangsommen. Mogelijk zal dit betekenen dat kantoor Arnhem (hier worden voor de belastingdienst de ingebrekestellingen behandeld) veel verzoeken zal krijgen. Mogelijk gaat dit arrest ook impact hebben op andere belastingmiddelen. Vanuit FJZ zal standpunt moeten worden bepaald hoe nu te handelen. Vanuit directie P is **Persoonsgegevens** **Persoonsgegevens** hierbij betrokken.
- Aandacht in DT voor betere budgettering: Het eerder geraamde tekort is medio dit jaar gewijzigd in een geraamd overschot.



## MT P-overleg 12 mei 2020

### 1. Actualiteiten (DT BD)

COVID 19: Voorbereiding van het herstel. Zie ook de recente managementupdates. Er worden voorbereidingen getroffen voor herstelplannen van P, waaronder de telefonische HUBA en pilots op enkele kantoren.

Op 11/5 vond een interview plaats met de twee iDG's over de ontvlechting. Raakt mn de CD's, SSO's en CAP, KI&S en IV. Voor P met name indirecte gevolgen. Zie verder ook intranet

Toezeggingen aan TK: Er is een overzicht opgesteld van alle trajecten die lopen binnen de Belastingdienst en waarover actie wordt gevraagd vanuit de Belastingdienst voor het zomerreces. Voor de verschillende trajecten zijn verantwoordelijken aangewezen. Voor P zijn dat de dossiers bezwaar en E&S. De bestaande rapportagelijnen blijft in stand. Gekeken wordt hoe deze worden meegenomen in het overall voortgangsoverzicht. Dit betekent dat P o.a. maandelijks moet blijven rapporteren over SE en Bezwaar aan de iDG. Andere dossiers zijn o.a. FSV (vanuit P zijn Persoonsgegevens betrokken) en het cultuuronderzoek (vanuit P Persoonsgegevens betrokken). Ook de fundamentele transformatie van de DV (vanuit P Persoonsgegevens betrokken) is een belangrijk onderwerp.

De verwachting is dat volgende week de benoeming van de nieuwe DG's zal zijn afgerond.

FSV-dossier: Deze applicatie is voorlopig niet te gebruiken. Pas nadat is voldaan aan allerlei vereisten. Door stassen is extern onderzoek naar deze applicatie toegezegd. Een stuurgroep (met Persoonsgegevens) gestart die medio juni een TK-brief opstelt waarin alle kamervragen ter zake worden beantwoord. Binnen P zijn alle relevante processen doorlopen, o.a. beschrijving van de verwerkingen (GEB's). Ook ligt er een geupdate procesbeschrijving van de binnenkomende signalen (o.a. tips en clicks).

Media: Gebruik van de (dubbele) nationaliteit als signaal in het toezicht. Vloeit voort uit Toeslagendossier. Raakt systeemfraude IH (speelt mn bij CAP) en het selectieproces IH. Zal leiden tot aanvullende vragen TK. Binnen P moet gekeken worden naar alle verwerkingen waarin nationaliteit een rol speelt (ook bijv. K&E Buitenland).

Wervingsplan P: Deadline eind deze week. Het gaat om het in beeld brengen van de vacatures tot het eind van dit jaar in welk proces (mn E&S en bezwaar) en van welke functiecategorie. Daarnaast is er ook wervingsruimte om Toeslagen te ondersteunen. Daartoe moet eerst de opdracht (van Toeslagen aan P) helder zijn. K&E Buitenland is ook in de wervingsbehoefte meegenomen.

### 2. Rondje langs de locaties:

Eindhoven:

De TL-ers en medewerkers functioneren goed. Wel worden de gebruikelijke vragen gesteld over hoe lang nog, etc.

Heerlen:

De normale processen lopen goed door. Verbinding en vernieuwing is complexer door de huidige situatie. Het opleiden en begeleiden van nieuwe medewerkers is een uitdaging. Aandacht voor medewerkers in de controle, deze worden bij leegloop ingezet op andere werkzaamheden. Druk met invorderingsmaatregelen.

Amsterdam:

De operatie verloopt goed. De verbinding met de collega's wordt gemist. Wens van teams om elkaar te ontmoeten (teamedag, wordt meegenomen in CMT P). Webex en smartdevices helpen wel maar zijn niet de volledige oplossing. Speciale aandacht voor de UZK.

Arnhem:

Kantoor wordt (naar verwachting tot oktober) gesloten vanwege saneringswerkzaamheden. Uitwijkmogelijkheid naar Doetinchem (50-60 plekken). Mobiele devices zijn besteld maar worden



niet geleverd. Wordt meegenomen naar CMT-BD. Verder: vaste reiskostenvergoedingen worden nog steeds uitbetaald. Thuiswerkvergoedingen niet. Wordt ook meegenomen in CMT-P.

E&S:

TL-ers hebben goede verbinding met hun medewerkers. Productie is op orde. Ziekteverzuim is gedaald. Opleiding bepaalde teams is goed verlopen. Bij werving wordt ook gekeken wat voor de toekomst nodig is. Zorgpunt is dat Toeslagen medewerkers wegtrekt (Zwolle). Aandacht voor het op een leuke manier bedanken van medewerkers (CMT P en CMT BD).

DV:

Medewerkers hebben hun weg gevonden in het thuiswerken. HUBA telefonisch wacht op goedkeuring voor vervolg. Termijn tot 1/9 voor afronding HUBA wordt wel kritisch, gezien de aantallen. Aandacht voor terugkeer naar de kantoren; plexiglasschermen worden niet overal geplaatst.

Den Haag:

TL-ers pakken het goed op (ook de informele contacten). Samen met andere gebruikers pand aandacht voor de terugkeer. Begeleiding van nieuwe medewerkers/UZK blijft wel aandachtspunt.

BDO:

Drukke werkzaamheden. Ook wat personeel verloop. Wel goed in verbinding.

Tot slot:

MT-conferentie staat gepland voor 15/6. Indien collega's willen helpen bij de voorbereiding kunnen ze zich bij ons melden.

b̄ylage 20



Aan  
Leden MT Particulieren

Belastingdienst/Directie  
Particulieren

Inlichtingen

Persoonsgegevens

# Verslag

MT P-overleg van 2 februari 2021

<b>Aanwezig:</b>	
Persoonsgegevens	
<b>Afwezig:</b>	
Persoonsgegevens	

Nummer	Omschrijving	Actie
<b>A</b>	<b>ALGEMEEN INLEIDEND</b>	
<b>A.1</b>	<b>Opening en vaststellen agenda</b>  De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.  Persoonsgegevens maakt melding van het docententekort. Op korte termijn vindt een ingelast overleg plaats over de verdeling van docenten over de directies.	
<b>A.2</b>	<b>Vaststellen concept-verslag MT P 5 januari 2021</b>  Blz. 2: Punt A.3 voorlaatste bullit: Het subproces in de IH "Wegen en bepalen behandelwijze" wordt in het kader van Bedrijfsprocessen Op Orde (BOO) nader doorgelicht. De coördinatie ligt bij de keten IH.  Het concept-verslag van het MT P-overleg van 5 januari 2021 wordt –miv. deze wijziging- vastgesteld.  Nav.:	



	<p>De presentatie over de pentesten kan gedeeld worden met leidinggevenden. De meting heeft verspreid in 2019 plaatsgevonden.</p> <p>Agendapunt D.2: Vanaf medio december wordt deze methode ook toegepast in de IT-teams op basis van de toezegging van de stas aan de TK. Zie ook agendapunt D.4 op de agenda van dit MT P-overleg.</p> <p>Agendapunt E.1: De Rechtbank Gelderland heeft aan de BD gevraagd in hoeverre het hebben van een dubbele nationaliteit een rol heeft gespeeld bij de risicoselectie.</p>	
<b>A.3</b>	<b>Terugkoppeling actualiteit</b>	
	<p>Persoonsgegevens doet een aantal mededelingen:</p> <p>DTBD 28/1:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Er zijn fiches ingediend tbv. de VJN. Ook ligt er een kabinetsreactie op de POK met maatregelen en financiële onderbouwing daarvan (envelop). Derde traject is Werk Aan Uitvoering. Ook hiervoor krijgen uitvoeringsorganisaties budget. Vraagstuk is niet zo zeer het geld maar meer hoe het allemaal gerealiseerd gaat worden.</li> <li>- Gegevens op orde: de directies worden steeds meer eigenaar van gegevens. Vragen die daarbij steeds van belang zijn, zijn o.a.: Waarom zijn gegevens nodig, zijn ze getoetst aan AVG?</li> </ul> <p>DTBD 14/1:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aandacht is nodig voor de archivering van post op de kantoren (in de COVID 19-situatie). Opmerkingen: voor de IH NW is alle post vanaf 1 februari gedigitaliseerd. Ook is aandacht nodig voor post onbestelbaar retour. Deze stapelt zich op en wordt soms vernietigd. KEC Buitenland heeft samen met CAP ter zake maatregelen getroffen. Voor de Nederlandse poststroom Persoonsgegevens uit. Actie Persoonsgegevens</li> <li>- E Commerce: Er is een noodspoor voor de IV-voorzieningen om 1/4 operationeel te kunnen zijn. Daarnaast wordt gewerkt aan het hoofdspoor om structureel de wetgeving te kunnen uitvoeren. De verdringingseffecten van E Commerce voor de ketens van P vallen wel mee.</li> </ul> <p>Nota-overleg 01/2: Goede voorbereiding door verschillende betrokkenen binnen P, waarvoor dank.</p> <p>Inhoudelijke aandachtspunten nav. het overleg:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aandacht voor de gevolgen van registratie in FSV voor de minnelijke schuldsanering.</li> <li>- De werkzaamheden van het CAF zijn inmiddels stop gezet.</li> <li>- Nieuw fraudebeleid moet kapstok bieden voor fraudemaatregelen in de toekomst.</li> </ul>	
<b>A.4</b>	<b>Mededelingen</b>	
	<p>Persoonsgegevens licht toe dat de directie werkzaamheden van Persoonsgegevens aanneemt. Dat zijn o.a. de volgende werkzaamheden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Taskforce HVB - Persoonsgegevens</li> <li>HVB binnen P - Persoonsgegevens</li> <li>Alle HR-taken en maandelijkse HR-overleggen - Persoonsgegevens</li> <li>Kernteam COVID 19 - Persoonsgegevens</li> <li>Stuurgroep huisvesting - Persoonsgegevens</li> <li>Ketentafel GKT - Persoonsgegevens</li> <li>O en F BDO - Persoonsgegevens</li> </ul>	

	<p>Vorbereiding MT P-conferentie 8 en 9/3: Thema's zouden kunnen zijn: Gegevens op orde, meerjarenplan BD (o.a. transformatie DV). Ook is aangedragen: het ondersteunen van onze leidinggevenden.</p> <p>Opmerkingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wellicht is twee dagen digitaal te lang.</li> <li>- Mogelijk thema: visie op thuiswerken op de lange termijn</li> <li>- Thema zou ook kunnen zijn: Reflecteren op hoe het allemaal zo ver heeft kunnen komen. Wat hadden we kunnen doen om het te kunnen voorkomen en wat doet het met ons.</li> <li>- Er zou ook aandacht gegeven kunnen worden aan de rapportage van de raadspersonen en feedback loops.</li> </ul> <p>Persoonsgegevens melden zich aan. Persoonsgegevens als C&amp;L een rol speelt. Anderen kunnen zich ook nog bij ons melden.</p>	
<p><b>B</b></p> <p><b>B.1</b></p>	<p><b>STUKKEN TER BESPREKING/MENINGSVORMEND</b></p> <p><b>Presentatie Inclusiviteit</b></p> <p>Persoonsgegevens introduceert Persoonsgegevens projectleider medewerkers banenafspraken. Persoonsgegevens heeft inmiddels haar portefeuille arbeidsparticipanten overgedragen aan Persoonsgegevens.</p> <p>Persoonsgegevens geeft een presentatie over de weg naar een inclusieve directie Particulieren (bijgevoegd).</p> <p>Opmerkingen/vragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Moet P een veel actievere rol gaan spelen bij de werving van arbeidsparticipanten? Ja, mn ook vwb. de hogere functies. Dit vergt pro-actief contact met Switch om medewerkers op termijn goed te laten instromen bij P.</li> <li>- Hoe kun je vooroordelen bijv. bij sollicitatiegesprekken weg werken. Dat kan o.a. door cursussen. Vooroordelen komen soms ook voort door slechte ervaringen met bepaalde stoornissen. Daarnaast ook werken aan een goede begeleiding.</li> </ul> <p>Persoonsgegevens ziet veel potentiële waarde in het aantrekken van dove en slechthorende medewerkers die gebarentaal spreken bij de balie. Hoe krijg je dat voor elkaar?</p> <p>Het MT Persoonsgegevens haar presentatie. Afsproken wordt om hierover op termijn in het MT P wat langer door te praten.</p>	
<p><b>B.2</b></p>	<p><b>Functieweging teamleiders P</b></p> <p>Persoonsgegevens geeft aan dat het voorstel is besproken in het CO P. Het gaat er ook om na het traject een goed startpunt te creëren.</p> <p>Opmerkingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hoofdgroepen IV (9-11) en V (11-13) zijn qua functierange anders samengesteld. Er is gekeken naar hoe het momenteel is. Maar dat wijkt af van de kaders.</li> <li>- Risico dat TL-ers in een te hoge schaal werkzaam zijn. Dan kijken naar een opwaardering van hun taken als voorkeursoplossing; dat mag worden gecommuniceerd om onrust te voorkomen.</li> <li>- Beschrijving functieprofielen per proces en niet per kantoor.</li> </ul>	

	Het MT stemt in met het voorstel. De OR participeert in het traject.	
<b>B.3</b>	<b>Regie op programma HVB</b>	
Persoonsgegevens	<p>licht de context toe. HVB is een BD-breed programma. Er is ook een BD-brede taskforce en binnen P is er een regiegroep. In de presentatie staan de activiteiten en actuele ontwikkelingen.</p> <p>Persoonsgegevens licht de actiepunten van P toe.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Selectie aan de Poort obv. query's. Deze is (deels) stil gelegd. Query's en werkinstructie zijn getoetst door AVG-coördinatoren van P en CAP en VT. Voorstel aan de stas is om per 1/3 proces weer op te starten na onderzoek van de ADR naar opzet en bestaan van waarborgen.</li> <li>- Deblokkering AKI's is gerelateerd aan de selectie aan de Poort (niet alleen 1043). Er is door VT onderzoek uitgevoerd naar de behandeling van 1043-posten van de afgelopen 10 jaar. Plus peer review door MKB. P schrijft nog een managementreactie op die peer review.</li> <li>- De extra vaktechnische toets is al in gang gezet.</li> <li>- Analyse van klachten gerelateerd aan 1043. Nog geen bijzonderheden. Wordt ook door de ADR bekeken.</li> <li>- Inzageverzoeken. Plus de politieke toezegging dat aan alle belastingplichtigen in FSV een brief wordt gezonden. Levert flink nawerk voor de BD (reacties) op.</li> <li>- Bij GEB' s is toetsingskader niet helemaal duidelijk. O.a. GEB op het toezichtproces IH. Medio februari is de deadline om de selectie aan de Poort te kunnen hervatten.</li> <li>- Inrichting servicepunt voor burgers: op dit moment nog geen noodzaak en actie.</li> </ul> <p>Opmerkingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zijn in dit traject ook geen kaders van IV&amp;D nodig? Hoort hier feitelijk wel bij, zeker bij het verbeteren en borgen.</li> <li>- Regelgeving hoort ook bij verbeteren. Hier wordt ook naar gekeken.</li> <li>- 1043: VA en aangiften. Ook de aanvullingen hebben aandacht nodig.</li> <li>- Dit programma ziet primair op de IH. Heeft wel raakvlakken met alle werkprocessen (o.a. S&amp;E).</li> <li>- Expliciet afspreken hoe lang terug we gaan navorderen. Ligt bij Persoonsgegevens als portefeuillehouder.</li> </ul> <p>Hiermee is het MT P bijgepraat.</p>	
<b>B.4</b>	<b>Budgetclaims en toekenning gelden KOT</b>	
Persoonsgegevens	<p>licht toe. In verschillende trajecten zijn of kunnen budgettaire claims (worden) ingediend.</p> <p>Envelop van de POK.</p> <p>Claims hierop kunnen worden ingediend via een bestedingsplan cf. een bepaald format. Er zijn verschillende dossiers die uiterlijk 4/2 ingediend moeten worden (m.u.v. ad 2 en 3, inleveren uiterlijk 5/3):</p>	



	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. een capaciteitsclaim voor het bezwaarproces cf. de WLA (structureel). Daar is P trekker voor.</li> <li>2. Versterken Stella teams, ook van P;</li> <li>3. Uitbreiden van de balies, ook van P;</li> <li>4. HVB, IV&amp;D is daar de trekker voor;</li> <li>5. Belastingtelefoon (trekker KI&amp;S);</li> <li>6. Transformatiebureau DV (trekker KI&amp;S)</li> </ol> <p>Het 'doorbraakdossier' verkorten bezwaarproces is op een of andere manier niet aangekomen bij het transformatiebureau, noch opgenomen in de WAU. Daar gaan we nog achteraan.</p> <p>Fiches voor de VJN. O.a. claims voor de scenario's box 3, S&amp;E ivm. oversterfte, SOFINA, noodspoor E Commerce en vervolgingskosten.</p> <p>Fiches voor de Kabinetsformatie. Claim ihkv. een minimum niveau van toezicht, gebaseerd op het handhavingsniveau van 2016 in combinatie met andere normtijden (meer klantcontact). Tevens wordt een fiche voor de kabinetsformatie voorbereid voor Werk aan Uitvoering. Deze fiche is interdepartementaal, waarin de belastingdienst ook meedoet.</p> <p>Plan van aanpak Menselijke Maat. Het concept wordt nog besproken met C&amp;F, FEZ en IRF.</p>	
<b>B.5</b>	<b>Financiële rapportage P t/m december</b>	
	<p>Persoonsgegevenslicht de rapportage kort toe. Er is sprake van een overschrijding van het budget van 5 mln. euro. Dit is deels personeel budget wegens een vertraagde werving. Daarnaast is bij BCN sprake van onderuitnutting van het IV-budget a.g.v. Corona en het feit dat momenteel een nieuwe aanbesteding loopt, waardoor geen nieuwe opdrachten kunnen worden gegeven die een langere doorlooptijd kennen.</p>	
<b>B.6</b>	<b>Managementletter P 2020</b>	
	<p>Persoonsgegevenslicht de managementletter toe. Veel aandachtspunten, mn. tav. S&amp;E zijn vervallen en een aantal aandachtspunten in deze managementletter speelt BD-breed. Een reactie van de directie wordt binnenkort gegeven. Monitoring verloopt via de VMR's.</p>	
<b>B.7</b>	<b>Informatiepunt ambtenaren</b>	
	<p>Persoonsgegevenslicht toe. Betreft in feite drie besluiten van de Bestuursraad:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inrichting permanent infopunt voor ambtenaren voor fiscale vragen. Operationeel vanaf 1 februari 2021.</li> <li>2. Doorselectie ambtenarenposten qua aanpak gelijk trekken met gewone posten.</li> <li>3. Registratie van medewerkers van Financiën in het behandelproces wordt opgeheven.</li> </ol> <p>Opmerkingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bij bezwaar is geen sprake van volumereductie. Zin aanpassen.</li> <li>- Terughoudendheid bij inzet toezichtcapaciteit bij infopunt.</li> </ul>	

	Hiermee is het MT bijgepraat.	
<b>B.8</b>	<b>Benaming afdelingshoofd</b> Persoonsgegevens Zicht het memo van de directie toe.  Opmerkingen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- De verwondering zit mn. in het woord afdeling. Is meer gekoppeld aan de topstructuur en de situatie op het departement. Dit doet geen recht aan deze functie.</li> <li>- Verschillen tussen directies zijn vreemd en werken storend in bijvoorbeeld overlegsituaties. Uniformiteit in de benaming zou uitgangspunt moeten zijn. Men wil graag een 'level playing field' in de benaming van functies op hetzelfde niveau.</li> <li>- Iedere directie mag overigens kiezen voor zijn eigen roepnaam.</li> </ul> Deze kwestie wordt door de directie met de input van de MT-leden nogmaals in het DHO O&P onder de aandacht gebracht.	
<b>C</b>	<b>STUKKEN TER KENNISNEMING</b>	
<b>C.1</b>	<b>Rapportage integriteitsmeldingen 2020</b>  Geen opmerkingen.	
<b>C.2</b>	<b>VMR 2020-3</b>  Geen opmerkingen.	
<b>C.3</b>	<b>Maandrapportage bezwaar t/m december</b>  Geen opmerkingen.	
<b>C.4</b>	<b>Maandrapportage S&amp;E t/m december</b>  Geen opmerkingen.	
	<b>HAMERSTUKKEN</b>	
<b>D.1</b>	<b>Extra code loonbelastingtabel voor afkoop lijfrente bij langdurige arbeidsongeschiktheid</b>  Het MT P stemt in met de stukken.	
<b>D.2</b>	<b>Einde project bezwaar IH NW en overdracht aan de lijn</b>  Het MT P stemt in met de stukken. Box 3 ligt buiten de scope van het project. De implementatie van de behandeling van de box 3-bezwaarschriften wordt op een andere manier door de lijn vorm gegeven (stuurgroep). Zie ook het voorstel tbv. het MT P-overleg van 5/1.	
<b>D.3</b>	<b>Décharge projectgroep bezwaar</b>  Het MT P stemt in met de stukken.	
<b>D.4</b>	<b>Extra vaktechnische toets 1043</b>  Het MT P stemt in met de stukken.	

<b>E</b>	<b>ALGEMEEN AFRONDEND</b>	
<b>E.1</b>	<b>Rondvraag</b>	
	<div data-bbox="379 495 571 521" data-label="Text"> <p>Persoonsgegevens</p> </div> <div data-bbox="379 521 1252 577" data-label="Text"> <p>Er is aandacht nodig voor het inleveren van de rijkspas door medewerkers die de dienst verlaten. Hiervoor wordt aandacht gevraagd in de P Aktueel.</p> </div>	



bylage 21



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- In maart worden stappen gezet naar een nieuw fraudebeleid.</li> <li>- Kennis is gemaakt met cie. Integriteit Financien. Deze gaat in gesprek met medewerkers van de BD over o.a. de cultuur en het werkklimaat. Afgesproken wordt om hen een keer uit te nodigen voor een intervisiebijeenkomst van het MT P. <b>Actie</b> <input type="text" value="Persoonsgegevens"/></li> <li>- Nasleep POK/HVB: De DG en de SG zijn gesprekkencyclus met medewerkers gestart. Meerdere sessies vinden plaats. Verder zijn er blogs van alle directeuren. Binnen P wordt filmpje gemaakt en een interviews met de directieleden P. Ook op de Koersdag in april wordt hier aandacht aan besteed. In de externe communicatie gekeken hoe dit meegenomen kan worden, evt. meeliftend op de publicatie van de cie. Uitvoeringsorganisaties.</li> <li>- Stuurgroep HVB: momenteel wordt een beslisnotitie aan de stas voorbereid om de selectie aan de poort te hervatten.</li> <li>- FSV: Brieven worden gezonden aan belastingplichtigen die in FSV staan. De effecten hiervan nog niet duidelijk. Vermoedelijk veel inzageverzoeken.</li> <li>- COVID 19: Komende maanden geen grote wijzigingen. Terugkeer naar de kantoren wordt voorbereid door het CMT. Vergoedingsaanvragen voor de aanschaf van ondersteunende (thuiswerk)goederen moeten onderbouwd zijn met facturen.</li> <li>- Aangiftecampagne IH 2020: Start met een paar technische storingen in Mijn BD en de <b>aangifteapp (Android)</b>. Veel media-aandacht voor de start (o.h.a. goed). <input type="text" value="Persoonsgegevens"/> zijn de boegbeelden.</li> </ul>	<b>X</b>
<b>B</b>	<b>STUKKEN TER BESPREKING/MENINGSVORMEND</b>	
<b>B.1</b>	<b>Jaarplan 2021 Particulieren</b>	
	<p><input type="text" value="Persoonsgegevens"/> licht het jaarplan toe. De opbrengsten van de themasessie van het MT P zijn in deze versie verwerkt. Tekstuele suggesties kunnen <input type="text" value="Persoonsgegevens"/> worden afgestemd (voor zover dat nog niet is gebeurd).</p> <p>Opmerkingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Is bij het toezicht rekening gehouden met de uitkomsten van het onderzoek minimumniveau van toezicht. Het onderzoek loopt nog en evt. extra gelden komen pas in 2022 beschikbaar.</li> </ul> <p>De directie complimenteert betrokkenen met dit eindproduct. Het MT P stelt het jaarplan vast. Het wordt gepubliceerd op Intranet.</p>	
<b>C</b>	<b>STUKKEN TER KENNISNEMING</b>	
<b>C.1</b>	<b>In Control Statement: nulmeting interne beheersing</b>	
	<p>Opmerkingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vanuit C&amp;F loopt een separaat traject voor de ketens, wellicht met een andere focus. Hiermee rekening houden in plan van aanpak.</li> </ul> <p>Verder geen opmerkingen. In het voorjaar volgt het plan van aanpak.</p>	
<b>C.2</b>	<b>Werkinstructie Horen in de Bezwaarfase</b>	
	<p>Opmerkingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Liever een generieke werkinstructie ipv een instructie alleen voor IH Particulieren. Graag de keten BBK voortaan eerder hierbij betrekken.</li> <li>- Letten op (landelijk gehanteerde) stijl (meer objectief, niet in persoonsvorm).</li> </ul>	



<b>C.3</b>	<p><b>Overzicht integriteitsmeldingen P 2021.</b></p> <p>Opmerkingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aandacht bij de afhandeling voor de richtlijnen.</li> </ul>	
<b>C.4</b>	<p><b>Herstel niet beoordeelde selectieregel H0294</b></p> <p>Geen opmerkingen.</p>	
<b>C.5</b>	<p><b>Portefeuille instroom</b></p> <p>Geen opmerkingen.</p>	
<b>C.6</b>	<p><b>Proces verzoeken urenuitbreiding medewerkers</b></p> <p>Persoonsgegevens licht toe dat de procedure is beschreven incl. enkele attentiepunten.</p> <p>Opmerkingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Medewerkers worden niet gestimuleerd om dit soort verzoeken te doen maar het is wel een recht in de WNRA.</li> <li>- Uitbreiding tot 36 uur is een redelijk bureaucratisch proces. Afhankelijk van aanstaande aanpassing van mandaatregeling (lager leggen mandaat).</li> </ul>	
<b>C.7</b>	<p><b>Doorbraakdossiers P</b></p> <p>Persoonsgegevens licht toe. Het Transformatiebureau coördineert alle initiatieven om de DV te verbeteren. Het bureau heeft aan betrokken directies gevraagd om alle activiteiten ter zake toe te lichten en in een overzicht in beeld te brengen. Het overzicht van P staat nu op de agenda.</p> <p>Als er zaken worden gemist dan kunnen deze alsnog worden aangemeld bij Persoonsgegevens</p> <p>Opmerkingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Deadline was wel erg kort. Verhoudt zich niet tot het doel van deze operatie.</li> <li>- Lijkt nu alleen te gaan om initiatieven op het terrein van de dienstverlening en dus niet van toezicht: Verbinding met KEC Buitenland is er niet.</li> </ul>	
<b>C.8</b>	<p><b>Maandrapportage januari P</b></p> <p>Persoonsgegevens licht enkele aandachtspunten in de rapportage toe. Onder andere bezwaar: Percentage Awb-conform is 80%, beter dan vorig jaar.</p> <p>Opmerkingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Norm ziekteverzuim is 6,7% (in jaarplan staat 6,9%);</li> <li>- Aantal behandelde aangiften is 16.000, zou meer moeten zijn gezien de jaardoelstelling (rood).</li> <li>- Cijfers bezwaar van de kantoren A'dam en Eindhoven kloppen niet. Wordt uitgezocht.</li> <li>- In één maand 50 UZK minder. Heeft met het omboeken van de contracten te maken.</li> <li>- Voortaan graag meer inzicht in de stavaza van de werving in de maandrapportages.</li> </ul>	

<b>C.9</b>	<b>Financiële rapportage januari P</b> <b>Opmerkingen:</b> - Realisatie inhuur externen hoger dan prognose. Wordt uitgezocht.	
<b>HAMERSTUKKEN</b>		
<b>D.1</b>	<b>Kaders ontwikkeling naar en in GRF C voor medewerkers Kansklas</b> Het MT P stemt in met de stukken.	
<b>D.2</b>	<b>Risico-afdekking en doelgroepselectie Aangifte op Maat</b> Het MT P stemt in met de stukken.	
<b>D.3</b>	<b>Uitbreiding Aangifte op Maat belastingjaar 2022 en 2023</b> Het MT P stemt in met de stukken.	
<b>D.4</b>	<b>Opdracht implementatie Generieke Werkwijzer Risicodetectie en –selectie IH "De Poort" en instructies</b>  Persoonsgegevens licht toe. Inmiddels ligt er ter zake van o.a. deze werkwijzer en implementatie een rapport van de ADR inclusief de managementreactie van P.  Het MT P stemt in met de stukken. Was al afgestemd via schriftelijke ronde.	
<b>D.5</b>	<b>Implementatieplan Hervatten Risicodetectie en –Selectie IH De Poort</b> Het MT P stemt in met de stukken.	
<b>D.6</b>	<b>Memo voortzetten aandacht ziekteverzuim</b> Het MT P stemt in met de stukken. Evaluatie van de effecten van de acties is nodig.	
<b>E</b>	<b>ALGEMEEN AFRONDEND</b>	
<b>E.1</b>	<b>Rondvraag</b>  Persoonsgegevens - Vraagt naar stavaza werving programmamanager Menselijke Maat en afdelingshoofd E Commerce. Voor het programma Menselijke Maat moeten de gelden nog worden verkregen. Dan wordt een programmamanager aangesteld. Voor E Commerce wordt een afdelingshoofd geworven. Voorbereidingen voor de vacaturestelling worden nu getroffen (beide S 15-functies). Managementstructuur van P moet ook via O. en F.-rapport worden aangepast.  Persoonsgegevens - Paasattenties. Deze worden niet op afdelings/kantoonniveau geregeld.  Persoonsgegevens - Attenties voor Persoonsgegevens vanuit de directie en CO zijn al attenties gestuurd. Iedereen is vrij om iets te doen. - Twee dagen voor de MT P-conferentie volgende week is wel erg lang. Uitgangspunt is max. 5 uur per dag. Tijd daarom heen wel vrij houden. Wellicht programma nog iets aanpassen.	

bylage 22





Aan  
Leden MT Particulieren

**Belastingdienst/Directie  
Particulieren**

**Inlichtingen**

Persoonsgegevens

# Verslag

MT P-overleg van 8 december 2020

<b>Aanwezig:</b>	
Persoonsgegevens	
<b>Afwezig:</b>	
Persoonsgegevens	

Nummer	Omschrijving	Actie
<b>A</b>	<b>ALGEMEEN INLEIDEND</b>	
<b>A.1</b>	<b>Opening en vaststellen agenda</b> De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.	
<b>A.2</b>	<b>Vaststellen concept-verslag MT P 10 november 2020</b> Het concept-verslag van het MT P-overleg van 10 november 2020 wordt vastgesteld.	
<b>A.3</b>	<b>Terugkoppeling actualiteit</b>	
	Persoonsgegevens Een aantal mededelingen: POK: Er komt een rapport van de cie., gevolgd door een kabinetsreactie. Er zijn wel haakjes naar de fiscaliteit (opzet grove schuld).	

	<p>Nu geen behoefte aan extra aandacht voor de medewerkers (IT-teams). Wel oog hebben voor mogelijke effecten: bijv. het sneller indienen van een bezwaar of klacht. Vanuit de keten BBK kan hier wel naar gekeken worden.</p> <p>TCU: Rapportage in januari tbv de kabinetsformatie. Vanuit de cie. mn interesse in Stella-proces en de menselijke maat. Vandaar de ondervraging van <input type="text"/> Persoonsgegevens Dit was een leuke maar ook spannende ervaring.</p> <p>Op de achtergrond speelt ook het rijksbrede programma versterking uitvoeringsorganisaties.</p> <p>AO 2/12: Relatief weinig media-aandacht, wel veel actie- en aandachtspunten. Goed voorbereid door P. De doorgeleiding van informatie naar de stas haperde soms. Voor en tijdens het Nota-overleg in februari moet dit beter.</p> <p>Vaststellingsovereenkomsten worden door FJZ en VT opgepakt. Moet binnen P worden geïnventariseerd.</p> <p>DT BD 3/12:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aandacht voor de GBB-lijst en toezeggingenlijst.</li> <li>• Concerndashboard: presentatie en start gebruik. Betreft KPI's op concerniveau. Bezien hoe dit vanaf 2021 aan de P&amp;C-cyclus binnen P gekoppeld kan worden. <b>Actie</b> <input type="text"/> Persoonsgegevens</li> <li>• Rapportage vertrouwenspersonen en coördinator integriteit nav aangifte BD: Graag bespreken in MT P-overleg van 5/1. <b>Actie</b> <input type="text"/> Persoonsgegevens</li> <li>• CMT BD: 1. Vitaliteit (persoonlijk welbevinden), aandacht hiervoor in P Aktueel en 2. Inwerken nieuwe medewerkers: het op kantoor werken neemt toe en dat is niet de bedoeling. Graag aandacht hiervoor.</li> <li>• HUBA IH 2015: RI&amp;E' s zijn op een drietal panden na nog niet afgerond. Daarom is fysieke hulp nog altijd niet mogelijk in de meeste gevallen. Doelgroep is bijna tot nul gereduceerd door nogmaals in te zetten op telefonische hulp.</li> </ul> <p>HVB: Concept PVA op 13/10 naar de TK gezonden met daarin: FSV, 1043, herstel bedrijfsprocessen. In februari nota-overleg in TK over stavaza HVB. Er is door de DG een tasforce ingericht waaraan <input type="text"/> Persoonsgegevens deelnemen. Daarin wordt mn. gekeken naar de toezeggingen uit het AO: o.a. casuïstiek in beeld brengen en presentatie maken tbv. stas over het IH-proces.</p> <p>Ontvlechting: Samenwerkingsafspraken zijn in concept gereed (zie ook agendapunt D.1).</p> <p>Personeel: <input type="text"/> Persoonsgegevens start op 4/1. Er is een introductieprogramma en er wordt gesproken over de taakverdeling tussen de directeuren.</p> <p>Programma Menselijke Maat/DV: Er wordt een programmamanager gezocht.</p> <p>Bemensing programma E Commerce: Uitbreiding formatie met afdelingshoofd/TL-er.</p>	
<b>B</b>	<b>STUKKEN TER BESPREKING/MENINGSVORMEND</b>	
<b>B.1</b>	<b>Workshop Liefde voor je VAKweek</b>	
<input type="text"/> Persoonsgegevens	licht het traject toe. Dit is één van de sporen van het IV-verbetertraject, namelijk het cultuurtraject. Hierin worden o.a. workshops	

	<p>gegeven aan de IV organisatie om deze dichterbij de business te brengen, waarvoor kandidaten zich kunnen aanmelden. Deadline is a.s. vrijdag. Persoonsgegevens</p> <p>Persoonsgegevens kunnen zich nu al aanmelden. Persoonsgegevens Het ook al in een andere context een presentatie over de concernarchitectuur en digitalisering van het M-biljet.</p>	
<p><b>B.2</b></p>	<p><b>Pilot Videobellen</b></p> <p>Persoonsgegevens Licht de pilot toe. Nu ter bespreking om alvast ideeën voor een bredere uitrol dan alleen de balie te inventariseren. Verbinding met KI&amp;S bij de voorbereiding. Dit is een extra kanaal (komt niet in de plaats van iets anders). De besluitvorming hierover volgt later. Het instrument videobellen wordt al breed gebruikt door diverse organisaties.</p> <p>Opmerkingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Graag het nabestaandenteam hierbij betrekken ivm. hulp bij aangifte erfbelasting of het uitvragen van burgers.</li> <li>- Ook bij K&amp;EC Buitenland zijn er mogelijkheden (horen bij bezwaar).</li> <li>- Wellicht ook bruikbaar in het klachtenproces.</li> <li>- Vraag is of ook op externe locaties hiervan gebruik gemaakt kan worden (bijv. bibliotheken).</li> <li>- Hoe vindt authenticatie plaats: Is de burger in beeld daadwerkelijk de burger in kwestie? Politie gebruikt het al.</li> </ul> <p>Persoonsgegevens geeft aan dat het van belang is om in verbinding te blijven met de medezeggenschap</p> <p>Verdere suggesties zijn altijd mogelijk (bij Persoonsgegevens). Deze pilot wordt ook geagendeerd voor het agenda-overleg met de OR. <b>Actie</b> Persoonsgegevens</p>	
<p><b>B.3</b></p>	<p><b>Werkplan Leiderschap en Cultuur</b></p> <p>Persoonsgegevens Licht het werkplan toe. Het werkplan is een opsomming van actiepunten en daarmee ook een onderbouwing van het benodigde budget. Is in feite een vervolg op wat P al doet.</p> <p>Tevens een oproep om te kijken wat ieders bijdrage kan zijn aan de aandachtspunten. Suggestie is om ook de publicaties vanuit het landelijk programma te volgen.</p> <p>Evt. feedback en suggesties zijn welkom (bij Persoonsgegevens)</p> <p>Opmerkingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De landelijke webinars zijn wel erg omvangrijk;</li> <li>- Suggestie om de uitkomsten van de assessments samen te bespreken.</li> <li>- Wat vindt het MT P op dit moment het belangrijkste? Bijv. de (geleidelijke) terugkeer naar de kantoren.</li> <li>- Belang van operationaliseren van wat je wilt zien.</li> <li>- Ga weg van 'veranderen' en gebruik in plaats daarvan 'groeien'.</li> <li>- Blijf niet alleen op het oppervlakkig niveau van zichtbaar gedrag, maar ga ook dieper naar de waarden. Eigenlijk zou de medewerker antwoord moeten geven op twee vragen: waarom werk je en waarom werk je bij de BD?</li> <li>- Verbinding houden met de medewerkers: hoe stel je burgers en bedrijven centraal? Leg besluiten BD uit.</li> </ul>	



<b>C</b>	<b>STUKKEN TER KENNISNEMING</b>	
<b>C.1</b>	<b>Plan van aanpak M&amp;O-beleid BD</b>	
	<p>Persoonsgegevens licht het plan van aanpak van de ARK kort toe. Een aantal onderzoeksvragen worden gesteld, die o.a. worden uitgevraagd bij de primair procesdirecties. Deze zijn evenwel pas in januari 2021 aan de beurt. Enkele onderwerpen raken P (DV, effecten Corona, FSV).</p> <p>Opmerkingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Graag ook aandacht voor de tijd die gaat zitten in UTNS (bij E&amp;S, K&amp;EC Buitenland).</li> </ul>	
	<b>HAMERSTUKKEN</b>	
<b>D.1</b>	<b>Samenwerkingsovereenkomsten ivm. Ontvlechting</b>	
	<p>Over de voorliggende concept-samenwerkingsafspraken met Douane en Toeslagen heeft afstemming plaatsgevonden.</p> <p>Opmerkingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De behandeling van de BRI-bezwaren (tbv. Toeslagen) zijn nog niet meegenomen.</li> <li>- De medewerkers van P die op detacheringsbasis bij Toeslagen werkzaam zijn ook benoemen bij de benodigde capaciteit.</li> <li>- De samenwerking met Toeslagen ihkv de verbetering van de ondersteuning van nabestaanden wordt gemist.</li> </ul> <p>Het MT P stelt de voorliggende stukken –met inachtneming van de genoemde aanvullingen- vast.</p>	
<b>D.2</b>	<b>Herstelplan HUBA IH 2019</b>	
	<p>Het MT P stelt de voorliggende stukken vast. Hopelijk is het mogelijk om begin 2021 fysiek hulp te bieden.</p> <p>Dit plan was al gepubliceerd voor deze behandeling in het MT P. Wordt met CDC afgestemd.</p>	
<b>E</b>	<b>ALGEMEEN AFRONDEND</b>	
<b>E.1</b>	<b>Rondvraag/wat verder ter tafel komt</b>	
	<p>Persoonsgegevens</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Er heeft een drietal sessies over de interne fiscale beheersing voor TL-ers K&amp;EC Buitenland plaatsgevonden. Daarin werd informatie gegeven die fiscaal juridisch niet altijd juist was. De sessies gaan wel door. <b>Acties stemt af met</b> Persoonsgegevens</li> <li>- Er ligt een notitie bij de Bestuursraad over uitbreiding werktijd van 36 naar 40 uur: Is niet bekend bij de MT-leden. Dit betreft een speciale procedure. Regie is hierbij nodig. Wordt afgestemd met BDO. Komt terug in het MT P.</li> </ul> <p>Persoonsgegevens</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verzoek via MT-leden aan TL-ers met UZK en externe inhuur om tijdig uren goed te keuren. Dit ivm. budgetuitputting.</li> </ul> <p>Persoonsgegevens</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kerstpakket Persoonsgegevens wordt centraal geregeld. Geen wijzigingen in het beleid.</li> </ul> <p>Persoonsgegevens</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bij de planning van assessments voor alle leidinggevenden is het</li> </ul>	X

	<p>mogelijk een eigen planning te hanteren. MT-P kiest voor het aansluiten bij de centrale planning.</p>	
Persoonsgegevens	<ul style="list-style-type: none"><li>- Rapport EY: set is naar de TK gestuurd. Reactie volgt nog.</li></ul>	

bylage 23





Aan  
Leden MT Particulieren

Belastingdienst/Directie  
Particulieren

Inlichtingen  
Persoonsgegevens

# Verslag

MT P-overleg van 10 november 2020

<b>Aanwezig:</b>	
Persoonsgegevens	
<b>Afwezig:</b>	
Persoonsgegevens	

Nummer	Omschrijving	Actie
<b>A</b>	<b>ALGEMEEN INLEIDEND</b>	
<b>A.1</b>	<b>Opening en vaststellen agenda</b> De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.	
<b>A.2</b>	<b>Vaststellen concept-verslag MT P 13 oktober 2020</b> Tekstuele aanpassingen: B.2: derde punt. Betreft de zittende medewerkers. B.3: Mobiele devices Eindhoven zijn met name mobiele telefoons.  Het concept-verslag van het MT P-overleg van 13 oktober 2020 wordt voorts vastgesteld.	
<b>A.3</b>	<b>Terugkoppeling actualiteit</b>	
	Persoonsgegevens doet een aantal mededelingen:	

	<p>DT 5/10:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Parlementaire ondervragingen: 1. Tijdelijke commissie uitvoeringsorganisaties (interview met Persoonsgegevensinterview met Persoonsgegevens volgt later), 2. Kinderopvangtoeslag: vandaag webinar voor leidinggevend, vanaf volgende week vinden de verhoren plaats met enkele ambtenaren en bewindslieden.</li> <li>• Ontvlechting: Het BDO P (Persoonsgegevens) heeft al contact gelegd met relevante partners. Moet leiden tot samenwerkingsafspraken.</li> <li>• GBB-lijst: dit is een goed instrument om onderwerpen met elkaar te delen en elkaar te triggeren op betrokkenheid (bijv dwangsomarrest). Oproep om de GBB-lijst te bekijken als de DT-agenda wordt gepubliceerd.</li> <li>• HVB: FSV, 1043 en nationaliteit. Twee thema's: 1. Op orde krijgen gegevenshuishouding en 2. Verbeteren selectieprocessen. Binnen P is een Regiegroep gestart. Volgende keer wordt hier meer op ingezoomd. Actie Persoonsgegevens heeft relatie met IH en S&amp;E.</li> <li>• AO 2/12: BD algemeen. Dossiers worden voorbereid door het BDO.</li> <li>• Programma transformatie DV: Onderzoek EY naar handelingsperspectieven, moet leiden tot een plan van aanpak om de DV daadwerkelijk te veranderen. Daarnaast loopt ook het programma Menselijke Maat olv de AD Particulieren. Moet samen goed geregisseerd worden.</li> <li>• Vitaliteit: centraal staan vitaal blijven in het werk en het houden van verbinding. Er is een werkgroepje gestart om medewerkers te betrekken en ideeën te genereren.</li> <li>• Thuiswerkvergoeding: Binnenkort info voor medewerkers over de aanvraag. Moet dit jaar benut worden. Dus aandacht voor communicatie.</li> </ul> <p>Koersdag P: Is goed voorbereid. Digitaal en op innovatieve wijze Persoonsgegevens hieraan toe: scherp blijven op instructies voor de dag zelf.</p>	X
<b>B STUKKEN TER BESPREKING/MENINGSVORMEND</b>		
<p><b>B.1</b></p>	<p><b>Opleidingsplan P 2021</b></p> <p>Persoonsgegevens licht toe dat de schriftelijke input van de MT P-leden is verwerkt. Op het laatste moment zijn er nog budgettaire wijzigingen aangebracht. Heeft relatie met wervingsplan en jaarcontract P.</p> <p>Opmerkingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nog kijken naar het budget;</li> <li>- Kaderstellers reviewen nog en komen evt. met opmerkingen;</li> <li>- Docentvergoedingen vervallen, hetgeen druk legt op opleidingscapaciteit.</li> </ul> <p>Het MT P stelt het opleidingsplan 2021 voor de directie Particulieren vast.</p>	
<p><b>B.2</b></p>	<p><b>Wervingsplan P 2021</b></p> <p>Persoonsgegevens licht het plan toe. Het betreft een primeur, het is het eerste wervingsplan, mede op verzoek van SSO O&amp;P.</p> <p>Opmerkingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reacties bij de werving DV vallen mee (gezien de opmerking dat MBO weinig oplevert);</li> <li>- Alleen totaaloverzicht: In de Regiegroep wordt verder invulling</li> </ul>	

	<p>gegeven aan de locaties en functiecategorieën. Verdiepend overzichtje wordt nog verspreid. <b>Actie</b> Persoonsgegevens</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bij K&amp;E Buitenland loopt nog onderzoek naar functiegebouw. Kan gevolgen hebben voor de werving. Dus kijken naar de timing in de werving.</li> <li>- 3-jaarstermijn: Nog geen uitspraak over.</li> <li>- Inzetten UZK om schaarste te vullen. UZK worden geen jaarcontract aangeboden. Kunnen evt. wel solliciteren.</li> <li>- Persoonsgegevens gaat iets anders doen per 1/1. Kandidaten kunnen worden aangeleverd (0,5 fte).</li> </ul> <p>Het MT P stelt het wervingsplan 2021 voor de directie Particulieren vast.</p>	X
<b>B.3</b>	<p><b>Planning VMR 2020-3</b></p> <p>Persoonsgegevens licht de planning toe. De planning is er op gericht om vóór de kerst zo veel-mogelijk afgerond te hebben. Iedereen kijkt goed naar zijn-eigen bijdrage.</p>	
<b>B.4</b>	<p><b>Versnelde afdoening aangiften S&amp;E</b></p> <p>Persoonsgegevens licht het voorstel toe. Het voorstel is in het CO P afgestemd. MKB wenst het plan nog iets uit te breiden/nader onderzoek. Voor een deel kan het voorstel al worden uitgevoerd.</p> <p>Opmerkingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Meenemen van een financiële paragraaf.</li> </ul> <p>Persoonsgegevens biedt aan om urgentie richting het MT MKB nader toe te lichten. Nu snel met MKB om tafel.</p> <p>Het MT P stemt in met het voorstel.</p>	
<b>C</b>	<p><b>STUKKEN TER KENNISNEMING</b></p>	
<b>C.1</b>	<p><b>Samenvatting bijzonder belonen 2020</b></p> <p>Persoonsgegevens licht toe dat er nog 25.000 euro over is in 2020. Er ligt een bestedingsvoorstel.</p>	
<b>C.2</b>	<p><b>Jaarcontract 2021 P</b></p> <p>Persoonsgegevens licht toe dat er nog een terugkoppeling volgt van enkele kaderstellers. Tot nu toe reacties van FEZ, O&amp;P en C&amp;F. Volgende week woensdag wordt de definitieve versie aangeleverd.</p> <p>Vraag Persoonsgegevens de ketenplannen nog bekeken worden. Ketencontrollers en ketenmanagers hebben al contact gehad en geven hun opmerkingen door. De ketenplannen moeten samen met het jaarcontract worden vastgesteld.</p> <p>Opmerkingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wat is de ambitie per locatie tav arbeidsparticipatie met Switch af over prognose.</li> <li>- De formele besluitvormingslijn wordt nog nagegaan. Loopt via het DT. <b>Actie</b> Persoonsgegevens</li> </ul>	X
<b>C.3</b>	<p><b>Rapportage ingebrekestelling, schadevergoedingen e.d. t/m oktober</b></p> <p>Persoonsgegevens licht toe dat dit een werkproces is dat ook voor andere directies wordt</p>	



	<p>uitgevoerd. Heeft ook budgettaire gevolgen (er is echter geen budget voor de uitgaven). <u>Persoonsgegevens</u> moet op aandacht te hebben voor de dwangsommen, schadevergoedingen e.d. die op P betrekking hebben.</p> <p>De tenaamstelling van de stukken wordt aangepast. Wordt ook geagendeerd voor het DHO FJZ/UHB. <b>Actie</b> <u>Persoonsgegevens</u></p> <p>Opmerkingen:  <u>Persoonsgegevens</u> wordt meegenomen.  - Niet via ketentafel BBK laten lopen maar via DHO FJZ/UHB.</p>	<b>X</b>
<b>D</b>	<b>HAMERSTUKKEN</b>	
<b>D.1</b>	<b>Reactie LRP op analyse steekproef P IH 2018</b>	
	Het MT P stelt de voorliggende stukken vast.	
<b>D.2</b>	<b>Wajongkorting verwijderen uit aangifte</b>	
	Het MT P stelt de voorliggende stukken vast.	
	Wordt meegenomen in de impactanalyse van de keten IH.	
<b>D.3</b>	<b>Toevoegen heffingskortingen in Ambtshalve Posten</b>	
	Het MT P stelt de voorliggende stukken vast.	
<b>D.4</b>	<b>Inzetten bulkmail IH 2018 proces Toezicht</b>	
	Voor 2018 moet 2019 worden gelezen. Het woord "bulk" aanpassen.	
	Met inachtneming van deze wijzigingen stelt het MT P de stukken vast (gewijzigde stuk inmiddels geplaatst.)	
<b>D.5</b>	<b>Digitaliseren poststromen Particulieren</b>	
	Het MT P stelt de voorliggende stukken vast.	
<b>D.6</b>	<b>Geldteruggaafbrief aan nabestaanden</b>	
	Het MT P stelt de voorliggende stukken vast.	
<b>D.7</b>	<b>Reductie IBR-aangiften belastingjaar 2018</b>	
	Laatste zin: term kleine vissen vermijden.	
	Met inachtneming van deze wijziging stelt het MT P de stukken vast (gewijzigde stuk inmiddels geplaatst.)	
<b>D.8</b>	<b>Calamiteitenplan P</b>	
	Het MT P stelt de voorliggende stukken vast.	
<b>E</b>	<b>ALGEMEEN AFRONDEND</b>	
<b>E.1</b>	<b>Rondvraag/wat verder ter tafel komt</b>	

Persoonsgegevens

Het VT-loket sluit op 11/12. Daarna alleen nog open voor noodgevallen.

Persoonsgegevens

Bestelgemachtigden moeten prestatieverklaring toevoegen. Voor VVV-bonnen aan medewerkers hoeft dat niet. Wordt meegenomen in P Aktueel.

Persoonsgegevens

- Gezamenlijke bestelling (van sinterklaas- en kerstententie) is niet goedkoop. Persoonsgegevens aan dat dit wel nodig is, vanwege bedrijfsvoerings- en fiscale aspecten. De tarieven worden nog geëvalueerd.
- TL-ers VT van P bij elkaar geroepen om gedachten te wisselen over de invulling van de VT bij P.

Persoonsgegevens

Heeft in het DHO O&P aandacht gevraagd voor de noodzaak van een ontwikkelassessment voor medewerkers die vlak voor hun pensioen staan.

Persoonsgegevens

Het gaat beter met een ernstig zieke medewerkster met COVID 19.

Persoonsgegevens

A.s. maandag webinar over ABS-releases.

Persoonsgegevens

Een kandidaat voor de functie van directeur Particulieren is geselecteerd. Morgen volgt nog een draagvlakgesprek. Daarna vindt voordracht plaats aan DT en Bestuursraad.







Aan  
Leden MT Particulieren

**Belastingdienst/Directie  
Particulieren**

**Inlichtingen**  
Persoonsgegevens

# Verslag

MT P-overleg van 13 oktober 2020

<b>Aanwezig:</b>	
Persoonsgegevens	
<b>Afwezig:</b>	
Persoonsgegevens	

Nummer	Omschrijving	Actie
<b>A</b>	<b>ALGEMEEN INLEIDEND</b>	
<b>A.1</b>	<b>Opening en vaststellen agenda</b> De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.	
<b>A.2</b>	<b>Vaststellen concept-verslag MT P 15 september 2020</b> Bij agendapunt B.2: Ook "vooraf" goed onderscheid tussen toezicht en bezwaar. Het concept-verslag van het MT P-overleg van 15 september 2020 wordt vastgesteld.	
<b>A.3</b>	<b>Terugkoppeling actualiteit</b>	
	Persoonsgegevens moet een aantal mededelingen: DT 8/10:	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Een rapport over thuiswerken wordt binnenkort geagendeerd. Van belang voor MT P-leden.</li> <li>• Graag aandacht voor de (wekelijkse) GBB-lijst met een aantal onderwerpen die voor P van belang zijn: o.a. 1043, E Commerce, IH box 3, ambtshalve proces IH.</li> <li>• Pentesten: penetratietesten ihkv. fysieke beveiliging van de panden. Stevige aandachtspunten. Ook aandacht hiervoor ivm beveiliging van de locatie thuis.</li> <li>• Verdieping onderwerpen: O.a. wat staat in de FSV-applicatie en voldoet dit aan de AVG.</li> <li>• Bedrijfsopvolgingsregeling: Raakt de IH en de E&amp;S. Link met werklastanalyse (complexe problematiek laat zich moeilijk vertalen in normen).</li> <li>• Meerjarenvisie BD: afrondende fase. Oproep om de stukken te lezen.</li> </ul> <p>Persoonsgegevens vraagt nog aandacht voor de gevolgen van een Brexit met deal die mogelijk kunnen concurreren met die van E Commerce.</p> <p>Leiderschapsdag 8/10: Georganiseerd door minfin (digitaal). Voor leidinggevenden van verschillende directies. Thema's waren verbondenheid en eigenheid. Iedere directie heeft zijn eigen stakeholders, eigen vakmanschap en samenwerking wordt gezocht wanneer dat meerwaarde heeft. Elementen uit L&amp;C kwamen steeds terug.</p> <p>COVID 19: Het CMT-BD komt wekelijks bij elkaar. Extra inventarisatierondes, t.w. naar bedrijfskritische processen, naar de impact van het sluiten van locaties en bedrijven (evt. besluit veiligheidsregio's) en naar het aantal besmettingen (ivm personele bezetting).</p> <p>Interne communicatie mbt. besmettingen: aandacht voor het protocol en de lokale communicatie (mn. middel en tijdstip).</p> <p>FSV, 1043, nationaliteit: Dank aan al diegenen die mee hebben gewerkt aan de voorbereiding van de set die naar de TK is gegaan. Drie pakketten: FSV, nationaliteit en 1043. Bestaat uit kamerbrieven met antwoorden op kamervragen, het programma HVB en het feitenonderzoek (1043). Verzending met persbericht. De toon van de politieke leiding is streng met aandacht voor de positie van de burger. OR en IT-teams worden hierover bijgepraat.</p> <p>Persoonsgegevens merkt nog op dat het stoppen met het gebruik van het vrije tekstveld wellicht gevolgen heeft voor het werkproces E&amp;S.</p>	
<b>B</b>	<b>STUKKEN TER BESPREKING/MENINGSVORMEND</b>	
<b>B.1</b>	<p><b>Werklastanalyse P</b></p> <p>Persoonsgegevens geeft een korte presentatie. Het betreft de werklast van P voor de periode 2021-2025, afgezet tegen de beschikbare formatie. De formatie van P daalt meerjarig (wel is er extra formatie voor TSL en E Commerce). Meerjarig is er ook geen ruimte voor externe inhuur. Inschatting werklast obv bekende normen (sommige trends zijn moeilijk in te schatten, zoals de COVID-effecten voor E&amp;S). Alle werkprocessen gaan er qua formatie meerjarig op achteruit (uitzondering vormen TSL en E Commerce).</p> <p>Vragen/opmerkingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Veel opleidings- en begeleidingstijd nu. In komende jaren wordt dat</li> </ul>	

	<p>wellicht minder. In 2021 is er in ieder geval nog een grote wervingsinspanning. Is rekening mee gehouden.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Goed onderscheid maken tussen intensivering toezicht en extra geld agv UTNS-en.</li> <li>• De bedoeling is te kijken naar de meerjarige ontwikkeling van de werklust van P en daarover het gesprek aangaan met de kaderstellers. Dus zoeken naar goede argumenten om extra formatie te claimen (wat betekent dit voor de resultaten/toezeggingen etc.). Als de kaderstellers niettemin bij het huidige kader blijven moet de discussie binnen de directie worden gevoerd over keuzes.</li> <li>• De hardheid van de werklust varieert. Bijv. wat is gewenst toezichtniveau. Moeilijk om kaasschaaf toe te passen op onvergelykbare processen. Deze is in deze presentatie alleen (kosmetisch) toegepast naar rato van de omvang van het werkproces.</li> <li>• Ontwikkelingen bij de indirecte processen ook in beeld brengen qua werklust.</li> </ul> <p>Komt terug op de agenda van het MT P-overleg. Dit kan als uitgangspunt dienen voor het gesprek met de kaderstellers.</p>	
<p><b>B.2</b></p>	<p><b>BB: Bonnen ipv teamuitjes</b></p> <p>Persoonsgegevens icht e.e.a. toe. Er zijn drie veel gestelde vragen mbt. het uitreiken van bonnen die als volgt worden beantwoord: 1. Het hoeven niet alleen VVV-bonnen te zijn, 2. UZK krijgen geen bon en 3. zittende medewerkers die &lt; half jaar in dienst zijn krijgen geen bon.</p> <p>De deadline van de Kadernota is verstreken. Dus geen claims meer mbt. uitstel jubilea en formatieve claims (mn staf, interne beheersing e.d.). Deze dus meenemen in de werklustanalyse.</p>	
<p><b>B.3</b></p>	<p><b>Uitlevering mobiele devices</b></p> <p>Persoonsgegevens icht toe dat vwb. de uitlevering van de mobiele devices in kantoor Eindhoven (digitale implementatie TBB) prio 1 heeft gekregen. Dit geldt ook voor de verweerders (35 stuks).</p> <p>De prioritering voor de rest (uitlevering in november) is niet aangegeven om de snelheid van uitlevering te bevorderen.</p>	
<p><b>B.4</b></p>	<p><b>Wervingsafspraken</b></p> <p>Persoonsgegevens icht de stavaza van de werving toe. Er zijn nog onvervulde C-vacatures. De vervulling van de E-vacatures verloopt goed.</p> <p>Afspraken:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Is UZK interne kandidaat of interdepartementale kandidaat? Nog verschil van inzicht met de GOR.</li> <li>- Driejaarstermijn: gevraagd aan kaderstellers om duidelijkheid. Opgemerkt wordt dat alle directies hierin eenduidig moeten handelen. Dus vooraf goed afstemmen met bijv. GO en MKB.</li> <li>- Overgekwalificeerde kandidaten: Zijn er niet veel. Is pas zicht op na het passeren van de vijver met gekwalificeerde kandidaten.</li> <li>- Toepassen referentiecheck: interne en externe kandidaten gelijk behandelen. Check is wel belangrijk, goed kijken naar de regels</li> </ul>	



	hieromtrent. Ook hier consistent handelen.	
<b>C</b>	<b>STUKKEN TER KENNISNEMING</b>	
<b>C.1</b>	<b>Financiële rapportage t/m september</b>  Geen opmerkingen.	
<b>C.2</b>	<b>Periodieke rapportage integriteitsmeldingen</b>  Persoonsgegevens zicht toe. Het overzicht geeft een beeld van de afgehandelde en nog in behandeling zijnde meldingen. Oproep om lopende dossiers voortvarend op te pakken. Persoonsgegevens het MT op de hoogte houden van de voortgang.	
<b>C.3</b>	<b>Programma menselijke maat</b>  Persoonsgegevens zicht toe dat er nog geen definitieve versie is. Het programma beoogt het stimuleren van de menselijke maat bij vormen van DV.	
<b>D</b>	<b>HAMERSTUKKEN</b>	
<b>D.1</b>	<b>Plannen van aanpak RI&amp;E buiten P .</b>  Persoonsgegevens de stukken toe.  In september heeft de GOR ingestemd met de RI&E buiten. Een drietal "buiten"-processen bij P (IFB, relatiebeheer en K&EC Buitenland) zijn nader in beeld gebracht en bevroegd. Op basis hiervan zijn plannen van aanpak opgesteld. Een deskundigheidscertificaat ontbreekt nog vanwege capaciteitsgebrek.  Het MT P stelt de stukken vast. Deze worden ter instemming voorgelegd aan de OR.	
<b>E</b>	<b>ALGEMEEN AFRONDEND</b>	
<b>E.1</b>	<b>Rondvraag/wat verder ter tafel komt</b>  Persoonsgegevens - RI&E HUBA: De GOR heeft inmiddels hiermee ingestemd. Maar de maatregelen van het kabinet moeten nog worden afgewacht. De fysieke HUBA wordt –na overleg met DG- al dan niet opgestart (obv vrijwilligheid medewerker). Morgen volgt een besluit hierover. Horen is een ander dienstbreed proces.  Persoonsgegevens - Voorbereiding Koersdag (max. 2 uur en digitaal); terugblik op dit jaar. Oproep om een video te maken met het team met een terugblik. Persoonsgegevens ordineert. - Aandacht voor de roepnaam voor de functie van afdelingshoofd: In CO besproken. Bij andere directies wordt de roepnaam "regiodirecteur" gebruikt. De directie komt hier op terug.  Persoonsgegevens - Status regeling thuiswerken? Eenmaal per 5 jaar budget aanvragen.  Persoonsgegevens - Het MT-P van 27/10 wordt verplaatst ivm. webinar VMHF.	





Aan  
Leden MT Particulieren

Belastingdienst/Directie  
Particulieren

Inlichtingen

Persoonsgegevens

# Verslag

MT P-overleg van 15 september 2020

Aanwezig:
Persoonsgegevens

Afwezig:
Persoonsgegevens

Nummer	Omschrijving	Actie
<b>A</b>	<b>ALGEMEEN INLEIDEND</b>	
<b>A.1</b>	<b>Opening en vaststellen agenda</b> De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld. Persoonsgegevens heeft zich afgemeld. Persoonsgegevens kan alleen het eerste uur aanwezig zijn.	
<b>A.2</b>	<b>Vaststellen concept-verslag MT P 18 augustus 2020</b> Het concept-verslag van het MT P-overleg van 18 augustus 2020 wordt vastgesteld.	
<b>A.3</b>	<b>Terugkoppeling actualiteit</b> Persoonsgegevens doet een aantal mededelingen: Persoonsgegevens is vandaag bij de FIOD. Ze heeft inmiddels afscheid genomen en haar werk overgedragen. Op 21/9 is er nog een mogelijkheid om fysiek afscheid te nemen. De vacaturetekst is inmiddels nagenoeg rond en de vacature staat t/m eerste week	



	<p>oktober open. Daarna volgen de selectie- en draagvlakgesprekken. Profiel is met name fiscaal en BV/HR.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <input type="text"/> Persoonsgegevens start per 1 oktober bij E&amp;S op een leerwerkplek afdelingshoofd.</li> </ul> <p>DT BD 10/9:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De GBB-lijst wordt wekelijks in het DT besproken. Verzoek is om naar deze lijst te kijken en input <input type="text"/> Persoonsgegevens te leveren waar nodig. Het BDO zal een signaal geven. Eén van de thema's op de GBB-lijst is de fundamentele transformatie van de DV. De ad C&amp;F komt met een programma om de gelden te verdelen.</li> <li>• Ontvlechting: <input type="text"/> Persoonsgegevens is namens P aanspreekpunt.</li> <li>• CMT BD: De RI&amp;E buiten is akkoord, het wachten is nog op de RI&amp;E binnen (incl. hoorgesprekken behoudens uitzonderingen) en de RI&amp;E voor de HUBA. Het uitstel van de HUBA leidt wel tot droogval van werk voor de DV over drie/vier weken.</li> <li>• Op 1/10 vindt een webinar plaats voor leidinggevenden: Thuiswerken, tenzij.</li> <li>• Het ontwikkelasement voor leidinggevenden is akkoord.</li> <li>• De Zomerbrief is gepubliceerd. Van belang voor de koers van P (conferentie MT P, meerjarige visie).</li> </ul> <p>Portfoliosessie 11/9: Opmaat naar besluitvorming over het IV-portfolio 2021 in de portfolioraad en grote driehoek. Vraag is groter dan het aanbod en er loopt een aantal grote dossiers o.a. E Commerce. Strategische issues worden nu verder uitgewerkt. Ketenmanagers moeten alert blijven.</p> <p>OR-overleg 8/9: Vnl. bijpraten over actuele dossiers. <input type="text"/> Persoonsgegevens zijn door de OR uitgenodigd om hem over enkele onderwerpen (resp. DV en integriteit) bij te praten. Met de GOR wordt gesproken over de recente ontwikkelingen in de media en de impact daarvan op het personeel.</p> <p>FSV/1043: Er komt een overall programma voor de BD: Binnen P wordt een aantal acties uitgevoerd. AVG, feitenrelaas, beantwoording kamervragen, voorbereiding AO. <input type="text"/> Persoonsgegevens komen met een programmavoorstel voor P.</p> <p>Kantoorbezoeken: Een aantal datums is al gepland (lijstje wordt rondgestuurd). Verzoek om op een creatieve wijze invulling te geven aan de wens van de directie om het gesprek te voeren met medewerkers. Aandacht ook voor de ketens/BKO's, OBK en DV.</p> <p>VMR 2020-2: Compliment voor ieders bijdrage en voor de behaalde resultaten.</p>	
<p><b>B</b></p> <p><b>B.1</b></p>	<p><b>STUKKEN TER BESPREKING/MENINGSVORMEND</b></p> <p><b>Taakverdeling directie P na vertrek</b> <input type="text"/> Persoonsgegevens</p> <p>Er ligt een voorstel na afstemming binnen de directie en <input type="text"/> Persoonsgegevens een aantal afdelingshoofden.</p> <p>Het MT P is nu een ingewerkt team dat ook goed in staat is om elkaar te helpen. Voor BV-aangelegenheden kan gebruik worden gemaakt van zowel <input type="text"/> Persoonsgegevens als <input type="text"/> Persoonsgegevens. Toezicht is toezicht IH (niet E&amp;S). Ook: Bezwaar én beroep (excl. Bezwaar E&amp;S en KEC Buitenland).</p>	

Persoonsgegevens	<p>vat samen dat de afdelingshoofden Amsterdam en Den Haag nu ook onder Persoonsgegevens vallen en die van Heerlen onder haarzelf. Ze roept iedereen op om op de lijn te komen als ze onvoorziene zaken tegen komen.</p> <p>Persoonsgegevens merkt op dat zowel Persoonsgegevens bij bedrijfsvoering zijn betrokken. Er wordt afgesproken dat ze met beiden afstemt.</p>	
<p><b>B.2</b></p> <p>Persoonsgegevens</p>	<p><b>Uitkomsten CRSA TBB</b></p> <p>het het voorstel toe. Is al tijdens het (informele) MT P-overleg van 1 september jl. besproken.</p> <p>Opmerkingen van het MT:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Voor de directie is mn de functiescheiding van belang. Zoals het nu in het voorstel is vormgegeven akkoord wat de directie betreft. Aandachtspunt is verder blijvende evaluatie, bijvoorbeeld als onderdeel van de kwaliteits-meting. Hierin is voorzien in de voorstellen (systeemtechnisch en aanvullend via o.a. periodieke queries).</li> <li>• Opgemerkt wordt dat het noodzakelijk is dat we i.v.m. de verantwoording mbt. gestickerde gelden (w.o. intensivering toezicht) goed onderscheid moeten kunnen maken (vooraf en achteraf) tussen toezicht en bezwaar. Dit kan spelen bij BC-es en/of budgetclaims. Hiervoor moet voor de start van de implementatie (1/11) een oplossing komen. Dit punt zal worden uitgewerkt (in kleiner verband met Persoonsgegevens en aanvullend worden voorgelegd aan de directie.</li> </ul> <p>Het MT P stemt in met de voorstellen.</p> <p>Vastgehouden wordt aan de uitgangspunten dat de dossiers in één team/locatie behandeld kunnen worden. Hiermee wordt gestart met een pilot in Eindhoven. Doel is voorbereiding van de implementatie vanaf september en start van de implementatie per 1/11.</p> <p>Akkoord met het één of twee keer per maand fysiek bij elkaar komen van de teams, ook op een externe locatie (cf. de afgesproken landelijke lijn, onder voorbehoud van wijzigingen hierin). Bij het uitleveren van smartphones indien noodzakelijk voorrang geven aan de TBB-teams Eindhoven.</p>	
Persoonsgegevens	<p><b>B.3</b></p> <p>licht het traject toe. Er ligt een uitgebreide aanschrijving/sjabloon. Het verzoek is om de verschillende datums in acht te nemen. Bij onduidelijkheden kan contact worden opgenomen met Persoonsgegevens via haar kunnen vragen worden gesteld aan C&amp;F. Er volgen nog aanvullende stukken.</p>	
Persoonsgegevens	<p><b>B.4</b></p> <p>licht het traject toe. Oproep om tijdig claims in te dienen. O.a. ook aandacht voor uitstel van jubilea.</p>	
Persoonsgegevens	<p><b>B.5</b></p> <p>licht het onderwerp toe. Het budget wordt nu vastgesteld op het niveau van de AD. Het Persoonsgegevens voor gekozen om dit op niveau van de AD te laten. Binnen P vindt mn. sturing op werkprocessen plaats.</p>	

<b>B.6</b>	<b>Bijzonder Belonen 2020</b>	
	<p>Persoonsgegevens licht het voorstel toe. Het extra budget ad 30 euro p.p. wordt beschikbaar gesteld aan de afdelingshoofden ter vrije besteding.</p> <p>Opmerkingen: Aandacht is gewenst voor een uniforme lijn van evt. lokale initiatieven voor UZK (die in beginsel niet voor BB in aanmerking komen, ook vanwege de evt. fiscale gevolgen). Er wordt besloten dat niet meer dan 5 à 10 euro daarvan ten goede mag komen van de uitzendkrachten. Persoonsgegevens worden nog even uitzoeken wat de fiscale consequenties zijn zodat daarmee rekening kan worden gehouden. <b>Actie</b> Persoonsgegevens</p> <p>Verder stemt het MT P in met het voorstel.</p>	<b>X</b>
<b>C</b>	<b>STUKKEN TER KENNISNEMING</b>	
<b>C.1</b>	<b>VMR 2020-2</b>	
	Geen opmerkingen.	
<b>C.2</b>	<b>TCF-rapportage t/m augustus</b>	
	Geen opmerkingen. Afgesproken wordt op een later moment eens nader in het MT P stil te staan bij de stavaza met betrekking tot de uitvoering van het TCF bij P.	
<b>D</b>	<b>HAMERSTUKKEN</b>	
<b>D.1</b>	<b>Addendum Plan van aanpak Bezwaar 2020</b>	
	Het MT P stelt de stukken vast.	
<b>D.2</b>	<b>Concentratie aangifteverzuum (Arnhem)</b>	
	Het MT P stelt de stukken vast.	
<b>E</b>	<b>ALGEMEEN AFRONDEND</b>	
<b>E.1</b>	<b>Rondvraag/wat verder ter tafel komt</b>	
	<p>Persoonsgegevens Aandacht voor de webinars over de gegevensvisie.</p> <p>Persoonsgegevens; Hoe worden teamuitjes vorm gegeven? Sommigen gaan met twee uitjes mee (bijv TL-ers met het MT en met hun eigen team). De lijn is per persoon één keer aanvragen, voor het overige hier praktisch mee omgaan (is deels ook werk). Hier transparant in zijn.</p>	







	<p>telefoons (levering in oktober) heeft vorige week in het DT BD aandacht gevraagd voor urgentie m.b.t. levering van mobiele devices. Voor het opstarten van dwanginvordering zijn de devices ook van belang.           Persoonsgegevens na de vergadering met Persoonsgegevens zodat zij het mee kan nemen naar het CMPD. Persoonsgegevens brengt het ook in bij BUO invordering.</p>	
<p><b>A.3</b></p>	<p><b>Terugkoppeling actualiteit</b></p> <p>Korte mededelingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Voor BOSNO is dit jaar iemand aangedragen. Voor het strategisch talentprogramma is dit jaar niemand aangemeld, maar wel alvast voor volgend jaar. Neem deze ontwikkeltrajecten mee tijdens de vlootshow.</li> <li>- De vraag is uitgezet of binnen P structurele functies beschikbaar zijn voor ORMIT-trainees. Graag voor het eind van de week melden bij Persoonsgegevens heeft aan dat dit alle Persoonsgegevens heeft gemaakt na of het goed is aangekomen. Persoonsgegevens schakelt met Persoonsgegevens.</li> </ul> <p><b>DT 13/8:</b></p> <p><i>Stavaza FSV, 1043, CAF-onderzoeken, rapport AP</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Er wordt hard gewerkt aan de veegactie AVG. De nodige acties zijn hiervoor uitgezet bij de werkprocessen.</li> <li>- Er zijn vragenuurtjes in het kader van de veegactie AVG gepland door Persoonsgegevens. De oproep is hier gebruik van te maken.</li> <li>- Op het niveau van DT BD wordt onderzocht hoe de tweede fase wordt gestart en hoe onderzoek moet worden gedaan naar andere aspecten van 1043. Er wordt een overkoepeld programma vanuit het DT BD vormgegeven. Hiervoor wordt deze week een voorstel verwacht, waar de komende weken over gesproken zal worden.</li> <li>- Persoonsgegevens richten zich op een mogelijk op te richten informatiepunt voor belastingplichtigen met vragen over toezicht.</li> <li>- Zodra een concept plan van aanpak beschikbaar is, wordt dit geagendeerd voor deze vergadering.</li> </ul> <p><i>Zomerbrief / Wenkend perspectief</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De zomerbrief is opgesteld voor de stassen en zij bieden deze weer aan aan de Kamer.</li> <li>- In de brief wordt beschreven hoe een Belastingdienst wordt neergezet waar burgers vertrouwen in hebben en welke verbetertrajecten zijn neergezet vooral op de korte en lange termijn.</li> <li>- In het stuk wenkend perspectief (titel verandert misschien nog) wordt uitgewerkt hoe we de basis op orde houden en verbeteringen doorvoeren op de (middel)lange termijn.</li> <li>- Persoonsgegevens zijn betrokken bij de voorbereiding en kunnen op de lijn komen voor vragen.</li> <li>- De doorlooptijden zijn vaak kort, want de zomerbrief moet op korte termijn naar de Kamer en het wenkend perspectief loopt mee. Het wordt ook iedere week besproken in het DT BD.</li> </ul> <p><i>Onderzoeken Dienstverlening</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het gaat om de volgende externe stukken (die hopelijk volgend MT klaar zijn).</li> <li>• Beleidsdoorlichting Dienstverlening door BD zelf met ondersteuning van extern onderzoeksbureau.</li> <li>• Onderzoek EY (deel 1) over knelpunten in de dienstverlening waar burgers, maar ook de Belastingdienst tegenaan loopt: concept is klaar.</li> <li>• Onderzoek EY (deel 2) over handelingsperspectief nav onderzoek deel 1. Bij beide onderzoeken is directie P betrokken (interviews en aanleveren</li> </ul>	<p>X</p>



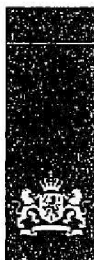
	<p>documenten)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Werk aan uitvoering is een rijksbreed onderzoek. Hierin worden een aantal uitvoeringsorganisaties van de rijksoverheid belicht. Er wordt gekeken naar wat het afgelopen decennium is gebeurd en wat er nodig is.</li> <li>• Aanstaand: parlementair onderzoek naar uitvoeringsorganisaties. <b>Persoonsgegevens</b> gaan hiermee aan de slag binnen de Belastingdienst.</li> <li>• Het zijn lijvige documenten, <b>Persoonsgegevens</b> de volgende vergadering een samenvatting van de dan al beschikbare documenten.</li> </ul> <p><i>Bezoek aan Prinses Laurentien</i>  Op uitnodiging van de DG <b>Persoonsgegevens</b> op 18 augustus een gesprek met Prinses Laurentien (bezoek aan Number 5 foundation). Ze heeft vooral vanuit de fiscaliteit verteld wat de Belastingdienst doet voor de doelgroep laaggeletterden en in brede zin over ontwikkelingen in relatie tot de doelgroep burgerse. Het was een goed en prettig gesprek. Er komt een vervolg in september <b>Persoonsgegevens</b> dankt collega's voor de voorbereiding van dit gesprek en komt dan weer op de lijn bij <b>Persoonsgegevens</b> voor de voorbereiding.</p>
<p><b>B</b></p> <p><b>B.1</b></p>	<p><b>STUKKEN TER BESPREKING/MENINGSVORMEND</b></p> <p><b>Addendum bij plan van aanpak bezwaar 2020</b></p> <p><b>Persoonsgegevens</b> richt dit agendapunt toe. Het plan van aanpak bezwaar gaat richting de eindfase. De voorraden dalen. In overleg met de DG Belastingdienst is afgesproken dat de realisatiedatum van de doelstelling met betrekking tot het terugbrengen van de niet-tijdige voorraad verschuift van 1 juli 2020 naar 31 december 2020. Om die reden is dit addendum opgesteld. Het is de ambitie dit jaar het plan van aanpak af te ronden, zodat volgend jaar sprake is van een stabiel proces.</p> <p>Het addendum is geagendeerd zodat iedereen er kennis van kan nemen en nog vragen kan stellen. De voorbereidingsacties zijn wel al uitgezet. In september volgt de formele besluitvorming in het MT P, <b>Persoonsgegevens</b> kennis van kan nemen.</p> <p>Er wordt opgemerkt dat er een inconsistentie in de doelstellingen lijkt te zitten. De paragraaf over doelstellingen bevat veel informatie en mist wat <b>Persoonsgegevens</b> dit nog iets aanscherpen.</p> <p>Kantoor Heerlen heeft al veel bezwaren weggewerkt en merkt op dat de laatste bezwaren lastig zijn af te doen.</p> <p>Een splitsing tussen bezwaren die zijn ingediend voor en na 1 januari mist. Daarnaast kan ook nog worden aangegeven welk deel van de bezwaren wel en niet beïnvloedbaar is <b>Persoonsgegevens</b> aan dat hieraan al is voldaan. Dit is niet opgenomen in het addendum, maar op de locaties is deze informatie beschikbaar. Er wordt wel vermeld wanneer een bezwaar is binnengekomen, maar niet wanneer deze op naam van een behandelaar is gezet. Dit is een aandachtspunt bij feedbackgesprekken met behandelaars.</p> <p>De bezwaren die op naam staan van CAP tellen niet mee voor de voorraad. Er is goed contact met CAP <b>Persoonsgegevens</b> die zijn hulp aan indien nodig.</p> <p><b>Persoonsgegevens</b> onderzoekt welk deel van de bezwaren niet beïnvloedbaar is en <b>scherpt het addendum aan met de restproblematiek. Ook de paragraaf</b></p>

	maatregelen onderdeel 2 in het addendum wordt aangescherpt. Er wordt zo goed mogelijk aangegeven wat het aandeel "niet beïnvloedbaar" is.	
<b>B.2</b>	<p><b>Vlootschauw P 2020</b></p> <p>Het onderwerp is ingebracht door <span>Persoonsgegevens</span> maar wordt toegelicht door <span>Persoonsgegevens</span></p> <p>Het proces is veranderd ten opzichte van vorig jaar. Het CV en portfolio hoeven niet meer aangedragen te worden.</p> <p>Het verzoek is, nadat de formulieren zijn ingevuld, het groepsoverzicht in te vullen (bijlage 3). Daarna vindt een gesprek plaats over hoe het beeld van elke locatie/elk werkproces er uit ziet. De planning is in de stukken opgenomen en de uitnodigingen zijn verstuurd. Er zijn ook gesprekken gepland in de vakantie. Aan iedereen het verzoek de agenda's bij te werken.</p> <p><span>Persoonsgegevens</span> kijkt hier dan-nog-even naar samen met <span>Persoonsgegevens</span></p> <p>De formulieren gelden voor de zittende leidinggevenden, maar in het gesprek met alle afdelingshoofden is ook ruimte voor talenten. De ketenmanagers schouwen of er potentiële talenten zijn binnen de ketens.</p> <p><span>Persoonsgegevens</span> stuurt iedereen nog een setje van de documenten in Word.</p>	
<b>C</b>	<b>STUKKEN TER KENNISNEMING</b>	
<b>C.1</b>	<p><b>Financiële rapportage P t/m juli 2020</b></p> <p>Ingebracht door <span>Persoonsgegevens</span> bij afwezigheid van <span>Persoonsgegevens</span></p> <p><span>Persoonsgegevens</span> doet de oproep nog gebruik te maken van het beschikbare budget voor uitzendkrachten.</p> <p>Er is een discrepantie tussen werving en het benutten van budget. De werving heeft een lange doorlooptijd waardoor een deel van het jaar al om is als de uitzendkrachten in dienst treden. Hierdoor wordt het beschikbare budget niet volledig benut. Aangegeven wordt dat het lastig is nu mensen aan te nemen als je pas laat zekerheid kan bieden voor het dienstverband per 1 januari. Er wordt een oproep gedaan <span>Persoonsgegevens</span> te kijken naar een meerjarig <span>Persoonsgegevens</span> op te kijken wat mogelijk is m.b.t. het benutten van het budget. Gezien de instroom- en uitstroombdynamiek is de oproep gebruik te maken van de mogelijkheden gezien het budget dat nog over is.</p> <p>Voor S&amp;E is nog ruimte om uitzendkrachten aan te nemen <span>Persoonsgegevens</span> geeft aan dat er inmiddels nieuwe mensen zijn aangenomen en binnenkort starten.</p>	
<b>D</b>	<b>HAMERSTUKKEN</b>	
<b>D.1</b>	<p><b>Beschrijvingsbeleid IH</b></p> <p>Ingebracht door <span>Persoonsgegevens</span> toegelicht door <span>Persoonsgegevens</span></p> <p>Dit is in het CO P besproken en geaccordeerd in afstemming met K&amp;EC Buitenland. BNA betekent beschrijven en attenderen.</p> <p>Er zijn geen vragen en het stuk wordt vastgesteld.</p>	
<b>D.2</b>	<b>Gebruik verblijfstitels bij selectie geldteruggaafbrief</b>	

	<p>Ingebracht door [Persoonsgegevens] toegelicht door [Persoonsgegevens]</p> <p>Het stuk is in het CO P besproken en geaccordeerd.</p> <p>[Persoonsgegevens] merkt op dat het gaat over selectie en het kenmerk verblijfstitel wordt gebruikt. Is hier gekeken naar alle vereisten waar we aan moeten voldoen? Deze vraag is in het CO P niet voorbijgekomen.</p> <p>Er wordt besloten het stuk niet als hamerstuk te behandelen, maar deze vraag even terug te leggen bij de inbrenger. Vervolgens kan een schriftelijke procedure plaatsvinden met beantwoording van de gestelde vragen.</p>	
<b>E</b>	<b>ALGEMEEN AFRONDEND</b>	
<b>E.1</b>	<p><b>Rondvraag/wat verder ter tafel komt</b></p> <p>[Persoonsgegevens]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- voor iedere locatie waar de HUBA fysiek plaatsvindt wordt een Risico inventarisatie en Evaluatie uitgevoerd, zodat de HUBA weer kan starten.</li> </ul> <p>[Persoonsgegevens]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- vraagt zich af of het proces voor annotaties DT BD is veranderd.</li> </ul> <p>[Persoonsgegevens] geeft aan dat iedere week vergaderd wordt, stukken via e-mailprocedure worden aangeboden en dan als hamerstuk op de agenda komen en dat onderwerpen worden gebundeld via de GBB-lijst. Voor de voorbereiding van het DT BD deze lijst dus goed scannen op onderwerpen waarop geannoteerd moet worden.</p> <p>- <i>Inventarisatie behoefte aan cursussen omgaan met agressie.</i></p> <p>Oproep [Persoonsgegevens] benadrukt hier aandacht aan te schenken.</p> <p>- Verzoek [Persoonsgegevens] om een vertegenwoordiger vanuit de directie Particulieren aan te wijzen voor de invulling van het gedelegeerd business ownership voor Generiek kantoor. De directie GO levert de gedelegeerd business owner. Echter voor een goede invulling van deze taak is gestructureerd afstemming nodig met de directies CAP, MKB en P. We zoeken collega's die het een leuk én belangrijk onderwerp vinden. Dit groepje zal afstemmen met de architect generiek kantoor over verschillende algemene aspecten die van invloed zijn op de ondersteuning van het kantoor. Deze onderwerpen overstijgen de ketens, zoals Inning, Toezicht en Klantbeheer. Denk o.a. aan positionering risicodetectie, ontkoppeling interactie en kantoor, regie op werk en capaciteit (patronen voor planning), zaakbeheer.</p> <p>[Persoonsgegevens] is voorzitter van het CO P en agendeert deze oproep. Hij neemt contact op met [Persoonsgegevens] die is eind deze week weer terug van vakantie.</p>	



bylage 27



Aan  
Leden MT Particulieren

Belastingdienst/Directie  
Particulieren

Inlichtingen

Persoonsgegevens

# Verslag

MT P-overleg van 21 juli 2020

Aanwezig:	
Persoonsgegevens	

Afwezig:	
Persoonsgegevens	

Nummer	Omschrijving	Actie
<b>A.1</b>	<b>Opening en vaststellen agenda</b> De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.	
<b>A.2</b>	<b>Vaststellen concept-verslag MT P 23 juni 2020</b> Het concept-verslag van het MT P-overleg van 23 juni 2020 wordt vastgesteld.	
<b>B</b>	<b>STUKKEN TER BESPREKING</b>	
<b>B.1</b>	<b>Presentatie AVG</b> In november 2018 is het implementatieplan AVG door het MT P geaccordeerd. In het MT-P van 6 juni 2019 is hier nog een aanvulling op gekomen middels een plan van aanpak vervolg AVG directie Particulieren. In dit MT-overleg geeft <span style="border: 1px solid black; padding: 0 5px;">Persoonsgegevens</span> een presentatie over de acties die op korte termijn aanvullend nodig zijn o.a. n.a.v. de kamerbrief	

	<p>FSV/kamerbrief AVG. Een van deze acties die landelijk voor 15 september moet zijn uitgevoerd is een grondige analyse van het gehele applicatie- en gegevenslandschap. (zie voor nadere duiding bijlage 1 en 2 bij de agenda). Gekeken wordt naar bestanden bij individuele medewerkers, op samenwerkingsgebieden en op CP. Daarnaast wordt geïnventariseerd of de digitale cursussen i bewustzijn en AVG gevolgd zijn.</p> <p>Opmerkingen vanuit het MT:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Invullen van vrije velden komt naar alle waarschijnlijkheid ook voor bij andere bestaande applicaties (bijv. behandeldossiers). Persoonsgegevens na of dit ook onder de reikwijdte valt van de landelijke actie die voor 15 september o.l.v. CAP wordt uitgevoerd.</li> <li>- Relatief korte deadline (15/9). Lastig in de vakantietijd. In het DTBD is besloten om hier toch aan vast te houden, vanwege de politieke urgentie.</li> <li>- Voor controle of digitale cursussen zijn gevolgd moet P direct worden bekeken.</li> </ul> <p>Daarnaast zijn maatregelen voor de langere termijn nodig: Nog meer bewust worden AVG (AVG is overal), fiscale kennis verhogen (omgaan met AVG-verzoeken, kennis over GEB's, wat zijn datalekken) en een groeidocument maken (o.a. inrichten CP). Een eerste concept is bijgevoegd bij de agenda.</p> <p>Opmerkingen vanuit het MT:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- In het DHO IV&amp;D zijn afspraken gemaakt over de ketengovernance mbt. de data. Aanbevolen wordt hiermee bij dit AVG-proces rekening te houden. De insteek van de directies is ook gekozen om LOA's en de data die niet in de grote systemen staan in beeld te brengen. Maar het gaat om het totale beeld, dus ketens en directies.</li> </ul> <p>Het MT P kan zich vinden in de voorgestelde maatregelen. In P Aktueel wordt ook aandacht besteed aan dit proces.</p>	
<p><b>B.2</b></p>	<p><b>Inzageverzoeken FSV binnen Particulieren</b></p> <p>Persoonsgegevens licht toe hoe om te gaan met inzageverzoeken FSV. Binnen de directie P zijn o.a. twee personen voor de behandeling aangewezen. Verder is vanuit FR een memo met bijbehorende brieven opgesteld die gebruikt kunnen worden.</p> <p>Het MT P neemt kennis van het materiaal en de voorgestelde maatregelen. Dit wordt ook opgenomen in de P Aktueel.</p>	
<p><b>B.3</b></p>	<p><b>Formatieverdeling P 2021</b></p> <p>Persoonsgegevens geeft een presentatie over het voorgenomen besluit formatieverdeling 2021 voor de directie Particulieren.</p> <p>Opmerkingen vanuit het MT:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nogmaals de uitgangspunten -zoals vorig jaar geformuleerd- opnemen (bijv. voorrang geven aan de klantgerelateerde processen);</li> <li>- Bij de formatie Flex meer expliciet onderscheid maken tussen 110 fte (eerdere financiering) en 28 fte (aanvullende beslissing directie);</li> <li>- Wat is het uitgangspunt bij bezwaar en toezicht qua ontwikkelingen.</li> <li>- De bezetting ontbreekt in de overzichten.</li> </ul>	



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- In de claim 68 fte voor bezwaar is het K&amp;EC Buitenland niet meegenomen (15 fte).</li> </ul> <p>Het MT P gaat akkoord met het voorgenomen besluit formatieverdeling 2021. Dit besluit vormt de basis voor de doorrekening t.b.v. jaarcontract en werklastanalyse. In budgetbrief 3 worden nog diverse functies en claims ingediend. Deze input wordt op 22 juli verzonden. Na uitkomst van de bespreking van BB 3 (eind augustus) zal de formatieverdeling definitief worden vastgesteld. Hierbij zal ook een definitief besluit worden genomen voor de toekenning van de formatie landelijke regie Particulieren en BDO. Ivm het verlof <input type="text"/> vanaf 23 juli kunnen vragen/aanvullende opmerkingen over de formatieverdeling worden gesteld bij <input type="text"/> (BDO).</p>	
<b>B.4</b>	<b>Vereenvoudigen SAP-tijd</b>	
	<p><input type="text"/> richt het voorstel toe. Doel is om het aantal SAP-regels terug te brengen en deze meer te laten aansluiten op het jaarplan BD. Het gaat nu meer om de voorgestelde richting te verkennen en of deze richting kans van slagen heeft.</p> <p>Opmerkingen vanuit het MT:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dit moet wel landelijk worden opgepakt, omdat het meerdere dienstonderdelen raakt.</li> </ul> <p>Het MT P onderschrijft de aangegeven richting en de verkenning kan verder gaan.</p>	
<b>B.5</b>	<b>Herijking voorraad IH 2018</b>	
	<p><input type="text"/> richt het voorstel toe. Het voorstel is voorbereid door en breed gedragen in het CO P. Er ligt wel een negatief advies van VT.</p> <p>Opmerkingen vanuit het MT:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het advies van VT (althans de onderbouwing) ligt er nu niet, terwijl het MT wel een besluit moet nemen. Aangegeven wordt om de onderbouwing van VT –in de vorm van een formele reactie- alsnog toe te voegen aan de stukken (in ibabs).</li> <li>- In de bestuurlijke notitie aan de DG ook de visie op (de ondergrens van) het toezicht meenemen. Dt, ook tbv de nieuwe DG's en stassen.</li> </ul> <p>Het MT P besluit om in te stemmen met scenario 2. De formele reactie van de CD Vaktechniek wordt toegevoegd aan IBABS.</p>	
<b>B.6</b>	<b>Gedragscode integriteit</b>	
	<p><input type="text"/> richt de stavaza toe. Er is een gedragscode Rijk voor vast en flexibel personeel. Er is ook aanvullende regelgeving van MinFin (o.a. niet nakomen financiële verplichtingen en zorgvuldig nakomen fiscale verplichtingen).</p> <p><input type="text"/> wijst de afdelingshoofden op de te ondernemen acties (voor zover nog niet uitgevoerd) zoals opgenomen in het jaarcontract 2020 van de directie Particulieren:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Minimaal 1 keer per jaar op teamniveau aandacht besteden aan integriteit door middel van aangeboden instrumenten zoals</li> </ol>	

	<p>workshops, trainingen, zie online aanbod BelastingdienstAcademie.</p> <p>2. Periodiek bespreken van integriteitsdilemma's vanuit praktijkvoorbeelden (bijv in CO P, MT P of conferentie).</p> <p>Persoonsgegevens vraagt tot slot aandacht voor de doorlooptijd van een aantal integriteitsmeldingen (zie bijlage 7&gt; meldingen in Heerlen).</p> <p>Opmerkingen vanuit het MT:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De recente bevindingen uit het onderzoek van de AP vormen een serieuze belemmering om in gesprek gaan met medewerkers over het onderwerp integriteit. De AP maakt onder meer melding van feit dat de Belastingdienst op momenten niet heeft meegewerkt aan het onderzoek, informatie niet (geheel) heeft gedeeld en zelfs onjuiste informatie heeft verstrekt. De AP heeft moeten dreigen met het opleggen van een dwangsom / boete wegens gebrek aan medewerking. Dit gedrag staat haaks op de kernwaarden die de Belastingdienst hanteert: verantwoordelijkheid, geloofwaardigheid en zorgvuldigheid. Intern is (nog) geen enkele reactie gekomen op het statement van de AP. Hoe geloofwaardig is het dan om onder deze omstandigheden met medewerkers in gesprek te gaan over integriteit?</li> <li>- Het onderwerp integriteit wordt te complex (veelheid van visies, waarden) gemaakt. Reactie is dat er bewust voor is gekozen om alle stukken te delen zodat het MT P beschikt over alle relevante stukken.</li> <li>- Meerwaarde kan worden gevonden door elkaar te blijven bevragen over casuïstiek, zonder te snel te oordelen.</li> </ul> <p>Het MT P onderschrijft de blijvend benodigde aandacht voor het onderwerp integriteit. Komt terug op de agenda. Ook zal er in de P actueel aandacht worden besteed aan het onderwerp.</p>	
<b>B.7</b>	<p><b>Presentatie jaarcontract P 2021</b></p> <p>Persoonsgegevens geeft een presentatie over de voorbereiding van het Jaarcontract 2021 van Particulieren (bijgevoegd).</p> <p>Opmerkingen vanuit het MT:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- In het jaarcontract staan ook ketendoelen. Voor de realisatie van deze ketendoelen zijn ook andere (keten)partners nodig.</li> <li>- Richting C&amp;F wordt gesuggereerd uit te gaan van een realistisch groeipad richting 2021; P moet in de voorbereiding voortborduren op het proces dat vorig jaar al is ingezet.</li> </ul> <p>Het MT P herkent zich in de gekozen richting. Komt terug op de agenda.</p>	
<b>C</b>	<p><b>STUKKEN TER KENNISNEMING</b></p>	
<b>C.1</b>	<p><b>Voortgangsrapportages TCF april, mei, juni</b></p> <p>Geen opmerkingen.</p>	
<b>C.2</b>	<p><b>Werkwijze prestatieverklaringen</b></p> <p>Geen opmerkingen.</p>	
<b>C.3</b>	<p><b>Financiële rapportage P juni</b></p> <p>Geen opmerkingen.</p>	

<b>C.4</b>	<b>Maandrapportage bezwaar t/m juni</b> Geen opmerkingen.	
<b>C.5</b>	<b>Maandrapportage Erf&amp;Schenk juni</b> Geen opmerkingen.	
<b>C.6</b>	<b>Jaarcontract P 2020 (getekend)</b> Geen opmerkingen.	
<b>C.7</b>	<b>Stand van zaken werving</b> Persoonsgegevens wijst met name op de communicatie over de vacature eisen voor GF E. Ook richting de zittende E-medewerkers.	
<b>C.8</b>	<b>Bijzonder belonen</b> Persoonsgegevens wijst er nog op dat voor 2019 het jaar 2020 gelezen moet worden (is inmiddels aangepast) en vraagt nog aandacht voor de bonnen en het toedelen daarvan. Het vraagstuk rond het budget teamuitjes wordt nog landelijk en met de bonden afgestemd.	
<b>C.9</b>	<b>Applicatie Inzicht</b> Geen opmerkingen.	
<b>C.10</b>	<b>Stavaza risicotool aanvullingen</b> Geen opmerkingen.	
<b>C.11</b>	<b>Stavaza Jaarplan P 2021</b> Geen opmerkingen.	
<b>D</b>	<b>HAMERSTUKKEN</b>	
<b>D.1</b>	<b>Continuïteitsplan P/CMT P-besluiten maart-juni/Routekaart</b> De voorliggende stukken worden vastgesteld.	
<b>D.2</b>	<b>Inrichten landelijke regie directie P</b> De voorliggende stukken worden vastgesteld.	
<b>D.3</b>	<b>PM-brief regulier proces</b> De voorliggende stukken worden vastgesteld.	
<b>E</b>	<b>ALGEMEEN AFRONDEND</b>	
<b>E.1</b>	<b>Terugkoppeling actualiteit</b> Persoonsgegevens richt een aantal actualiteiten toe: 1043/FSV/AP: Hierover is het MT P al bijgepraat. Wordt deze week in kleiner verband binnen P nader besproken: mn. over de rol van en actiepunten voor P in deze dossiers.	



	<p>Ontvlechting Persoonsgegevens a.s. donderdag in het DT naar de landelijke stavaza.</p> <p>DT BD 16/7:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- GBB; lijst met wekelijks (voor P: 1043) en maandelijks (voor P: E&amp;S, bezwaar) te bespreken dossiers.</li> <li>- L&amp;C: op 3/7 heeft sessie plaatsgevonden met vervolgstappen voor de dienstonderdelen.</li> <li>- Zomerbrief: gaat eind van de zomer naar de TK. Hierin de politieke ambities met de BD. In de nota Wenkend Perspectief worden de ambtelijke en bestuurlijk ambities weergegeven.</li> </ul> <p>Op 12/8 komt het MT P fysiek bij elkaar. De DG komt langs. Op 21 en 22/9 vindt een MT P-conferentie plaats. Persoonsgegevens zijn de trekkers. In het najaar wordt ook een Koersdag voor P georganiseerd.</p> <p>Persoonsgegevens dankt ten slotte iedereen voor hun inzet tot dusver en wenst iedereen een goede zomer.</p>	
<p><b>E.2</b></p>	<p><b>Rondvraag/wat verder ter tafel komt</b></p> <p>Persoonsgegevens</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De vlootshouw P vindt in het najaar plaats. In augustus komt de voorbereiding daarvan op de MT-agenda.</li> <li>- Bij een aantal MA's worden de goedkeuringsautorisaties SAP-tijd ingetrokken.</li> </ul> <p>Persoonsgegevens</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Voor teambijeenkomsten kunnen externe locaties worden gereserveerd.</li> <li>- Aanmeldingen voor BOSNO en voor het strategisch talentprogramma als ook het aanmelden van vacatures voor ORMIT-trainees kunnen tot 15/8 bij één van de landelijk directeuren.</li> <li>- Als er op een kantoor een (vermoedelijke) Coronabesmetting is moet dit goed gecommuniceerd worden en moeten ook de andere betrokken afdelingshoofden worden geïnformeerd.</li> </ul>	