

## Polyvalentie – Evaluatie – Werklastmeting

Beste collega's,

Op 7 februari heeft de overheid een powerpoint met betrekking tot polyvalentie binnen de AAFISC (pijler KMO), toegelicht. Deze powerpoint is een aanpassing van de eerste, zoals verstuurd in december aan het personeel.

Gezien het belang van het onderwerp en de talrijke vragen/bedenkingen van het personeel, geeft de NUOD u hierbij haar standpunt.

### POLYVALENTIE

Eerst en vooral zijn we niet naïef : **De polyvalentie is het rechtstreeks gevolg van het gebrek aan personeel**, want, de hiërarchie moet immers het gebrek aan personeel managen.

De NUOD heeft tijdens deze vergadering, net zoals tijdens de voorgaande maanden, uitgelegd dat de polyvalentie, zoals deze nu wordt georganiseerd, **nefast** is voor zowel de **FOD Financiën** als voor haar **personeel**.

Inderdaad, deze polyvalentie is een probleem voor de grote meerderheid van het personeel (onvoldoende/onaangepaste opleidingen, geloofwaardigheidsprobleem bij controles, stress, frustratie en demotivatie...). Bovendien zal dit ongetwijfeld resulteren in een daling van de fiscale ontvangsten n.a.v controles.

Wij zijn van oordeel dat er polyvalentie van diensten kan worden overwogen, maar niet van individuele medewerkers. Vandaar ons voorstel :

#### POLYVALENTE DIENSTEN, MAAR MET GESPECIALISEERDE AMBTENAREN !

Kort gezegd, stellen we voor dat:

- **Polyvalente diensten** zowel BTW als directe belastingen behandelen, **maar dat de medewerkers in slechts één van beiden gespecialiseerd blijven**. Dit mits een gepaste basisopleiding in de andere materie, die hen in staat stelt om verbanden te leggen bij het behandelen van een dossier tijdens een controle en om bepaalde elementaire rechtzettingen te kunnen doen.
- Voor de **controlediensten** de werklast wordt bepaald in functie van de samenstelling van elke dienst (1VTE Directe Belastingen = X controlepunten per jaar en 1VTE BTW = Y controlepunten per jaar)  
- De verdeling van dossiers ook op die basis onder het beschikbare personeel gebeurt, wel rekening houdende met hun capaciteiten.
- De Overheid, op een snelle en gestructureerde manier, **fiscale loopbaanexamens** organiseert. i
- **Wervingen correct over beide sectoren**(DB en BTW) **worden verdeeld**.
- Minimum, **iedere vertrekkende controleur** (in brede zin van het woord) **1/1 vervangen wordt...** ; ze brengen bovendien meer op dan ze kosten.
- **Bij de selectie van controles, een grotere vrijheid gaat naar de controleurs.**

Op dit laatste punt (centrale selectie controledossiers) hebben wij zeer sterk aangedrongen.

De managers kunnen zich bewust zijn van het gevaar van de richtlijnen van de minister, maar door deze te volgen, worden ze medeplichtig aan een nivellering van ons departement, naar beneden toe.

Er schuilt een risico in de foutieve voorstelling dat er polyvalente controles zouden gebeuren terwijl dit in de praktijk niet het geval is.

Door mee te gaan in dit verhaal, bevestigt u daadwerkelijk polyvalent te zijn. Dit met alle officiële gevolgen vandien voor uw toekomstige evaluaties.

Het is beter de zaken voor te stellen zoals ze zijn, dan de kop in het zand te steken.

## EVALUATIE

De enorme invloed van polyvalentie op uw evaluatie, is een evident risico.

Om die reden waarschuwt de NUOD elke collega aan wie de polyvalentie wordt opgedrongen, maar die zonder deftige opleiding en praktijkervaring niet polyvalent is.

### **Signaleer dit tijdig en formeel tijdens de gesprekken in het kader van de evaluatie (Crescendo).**

Preciseer bovendien dat u meer tijd nodig heeft voor het beheer en de controle van dossiers van de andere materie. Waar een daarin ervaren agent onmiddellijk in het dossier kan duiken, moet u nog beginnen met het te bestuderen.

Voor nog meer informatie ter zake kunnen NUOD-leden zich ook wenden tot:

[kurt.mattelaere@skynet.be](mailto:kurt.mattelaere@skynet.be) of [blaquet@hotmail.com](mailto:blaquet@hotmail.com)

Wij zijn niet tegen een verstandige toepassing van polyvalentie maar een evaluatie moet S.M.A.R.T. zijn. We moeten geen slachtoffer worden van het gebrek aan personeel. Elke partij moet zijn verantwoordelijkheid opnemen.

## WERKLASTMETING

De polyvalentie heeft een onbetwistbare impact op de werklastmeting:

- De controleurs krijgen controles opgelegd in de andere materie, zonder enige compensatie (in tijd) ten opzichte van een in die materie wél ervaren collega.
- De jaarlijkse werklast verhoogt van 180 naar 200 punten.

Conclusie :

- Meer stress en demotivatie van werknemers.
- Vermindering van de kwaliteit van het afgeleverd werk.

Nog meer dossiers in nog minder tijd resulteert in nog meer oppervlakkigheid. Beide materies beheersen is een utopie.

Een goeie raad van wege NUOD voor iedereen :

**Het is belangrijk om bij het coderen alle bestede tijd (zeker overschrijdingen van de toegekende tijd) te vermelden, met inbegrip van de voorbereiding en het finaliseren van een dossier.**

**Dit is primordiaal, want de toekomstige werklast staat in rechtstreeks verband met deze statistische gegevens. Onderschatting nu, zal de opgelegde werklast doen toenemen in de toekomst.**

Tot slot hebben wij uw boodschap en uw bezorgdheden begrepen : dit dossier “polyvalentie” beheren en oplossen is een prioriteit.

De NUOD zal altijd een partner blijven om aanvaardbare en respectvolle oplossingen te zoeken voor elke partij. Echter, de overheid moet er van bewust worden en oplossingen vinden.

Voor NUOD – Sector Financiën

*Kurt Mattelaere*

*Voorzitter*

---

<sup>i</sup> Meteen een antwoord op het sterk gehekelde gebrek in de tevredenheidsenquête P&O.