

Jaarrede 2023, zoals uitgesproken door de voorzitter van de Vereniging van Hogere ambtenaren bij het Ministerie van Financiën, mr. J. (Jurjen) Glazenburg op 18 april 2023 in de Jaarbeurs te Utrecht.

In deze jaarrede neem ik u mee langs de mijlpalen van onze vereniging van het afgelopen jaar en kijk ik vooruit naar de zaken die dit jaar voor de VHMF op stapel staan. Dit jaar is immers een bijzonder jaar: de VHMF bestaat 150 jaar! Tevens ga ik in op de veranderingen in ons werk en werp ik een blik op de zogenaamde complexiteitsbias.

Heden, verleden en toekomst

Zo'n jubileumjaar en de aanloop daar naartoe zorgen voor een hoop reuring. Als bestuur denk je na over de viering van dit heuglijke feit, maar dat kan niet zonder over het verleden en zeker ook de toekomst van onze vereniging na te denken. Al is het maar omdat ook de maatschappelijke gevolgen van ons werk ons en onze leden bezig houden.

Dit jaar vieren we dus het 150 jarig bestaan van de VHMF. In een bijdrage voor het Weekblad Fiscaal Recht¹, voor de geïnteresseerde lezer: WFR 2022/42, heb ik de parallellen tussen het WFR en de VHMF benadrukt. Beide zijn 150 jaar geleden ontstaan vanuit de emancipatie van de fiscale professional. Jelle Troelstra, ontvanger te Hijum, richtte in 1872 het WFR op én werd in 1897 voorzitter van Bond van Ontvangers. Die was in 1873, dus nu 150 jaar geleden, opgericht. In de bijdrage voor het WFR heb ik ook de maatschappelijke rol van ons fiscale vak benadrukt – en onze oorsprong: de belangenbehartiging van en voor de fiscale professional.

Op 2 oktober houden we een feestelijke en leerzame bijeenkomst om het 150-jarig bestaan van de VHMF te vieren. Onze jubileumcommissie is druk bezig met de organisatie, zet u daarom deze datum alvast in uw agenda?

Ter viering verschijnt ook een Liber Amicorum waaraan op dit moment hard wordt gewerkt. In deze publicatie zal aandacht zijn voor het heden en verleden van de vereniging, maar ook voor een toekomstblik op ons fiscale vak. Een aantal schrijvers heeft zich al bereid verklaard om mee te werken en ons erelid prof. Leo Stevens kijkt mee.

In 2022 en begin 2023 heeft het bestuur uw zorgen, zoals ook besproken op de vorige ALV, in gesprekken met de DG Belastingdienst, beide pDG's en de Staatssecretarissen van Financiën overgebracht. Het meest recente gesprek, met staatssecretaris Van Rij, stond mede in het teken van institutioneel racisme. Twee van onze leden kregen de ruimte om de invloed hiervan, en van de discussie hierover, op hun werk en henzelf met de Staatssecretaris te bespreken. Het bestuur van de VHMF heeft aangeboden hieraan in overleg met de Staatssecretaris een vervolg te willen geven.

¹ WFR 2022/42 https://new.navigators.nl/document/idef1eab84ce574f80a28a215c69a4c7e2?ctx=WKNL_CSL_183

Het bestuur heeft u ook de mogelijkheid geboden uw zorgen onder woorden te brengen. In de meest recente Informatief stond een aantal stukken die resulteren uit die oproep. Niet alleen geeft dit uw bestuur de mogelijkheid naar de Informatief te verwijzen bij gesprekken over deze onderwerpen, maar ook hebben ze, naar wij horen, al geleid tot goede gesprekken met leidinggevenden en in de lijn van de vaktechniek over hoe ons werk eruit moet zien.

In het Departementaal Georganiseerd Overleg is hard gewerkt aan een meer moderne en AVG-conforme behandeling van de IB-aangiftes van onze collega's. Niet langer worden deze aangiften door zogenaamde ambtenarenteams apart - en dus met mogelijk andere maatstaven - beoordeeld dan de aangiften van andere burgers, maar ook is er nu een onafhankelijk oog op de overgang van een fiscale discussie naar een arbeidsrechtelijk probleem: de Commissie Fiscale Integriteit². De zogenaamde ambtenarentabel is komen te vervallen.

Tevens werkt de VHMf mee aan de herziening van de Insiderregeling om deze regeling beter aan te laten sluiten bij haar doel: bescherming van de medewerker.

In algemene zin past het bij de belangenbehartiging om in brede zin het thema integriteit te bespreken. U bent als ambtenaar sinds 2020 een werknemer met een arbeidsovereenkomst én heeft daarbij de verplichtingen vanuit de ambtenarenwet. Daarvoor dient u tevens de eed of de belofte af te leggen. Overigens is deze onlangs nog vernieuwd!

Mocht u in uw werk een integriteitsvraagstuk hebben, dan zijn er mogelijkheden om dit bespreekbaar te maken. Van de vertrouwenspersonen tot de Commissie Integriteit en Sociale Veiligheid Financiën. U kunt daarbij overigens niet anoniem uw melding doen. Dit in tegenstelling tot een onderdeel van het Ministerie, de Douane. Daar is anoniem melden wel een mogelijkheid. Hoe zich dit tot elkaar verhoudt is nog een moment van overweging waard, maar het bestuur van de VHMf is op voorhand geen voorstander van anoniem melden.

Veel collega's, leden en niet-leden, hebben in 2022 meegewerkt aan de Goed Werk Plaatsen die de VHMf in samenwerking met de Belastingdienst, Douane en Dienst Toeslagen heeft gehouden. Het boek dat daarover is gemaakt bied ik straks aan de SG, Bas van den Dungen. Dan vertel ik er meer over. U kunt het boek hier meenemen of het binnenkort downloaden van onze site.

Met het oog op de toekomst heeft het bestuur het bureau Blauw ingeschakeld om u te bevragen over hoe u belangenbehartiging nu en in de toekomst ziet. Ook een aantal niet-leden zijn daarover ondervraagd. De uitkomsten van dit onderzoek zullen we met u delen, om aan de hand daarvan de discussie te voeren over de toekomst van de vereniging. Dit is mede belangrijk omdat op korte termijn op het gebied van de collectieve belangenbehartiging via de CMHF en de individuele belangenbehartiging met behulp van onze advocaat, een aantal zaken op ons af komt waarbij keuzes moeten worden gemaakt – keuzes die ook afhangen van uw mening en inzet.

² <https://wetten.overheid.nl/BWBR0045468/2021-07-24>

Beste leden, dit brengt mij bij het volgende punt, de staat van uw bestuur. Sinds vorig jaar bestaat het bestuur nog uit vijf personen. Zij zijn, zie mijn verhaal tot nu toe, in staat gebleken om heel veel te doen. Met gelukkig hulp van afdelingen, commissies en individuele leden.

Echter, te vaak moeten wij ook nu al verstek laten gaan bij een afdelingsbijeenkomst. Te vaak kunnen we niet even die aandacht geven aan een individueel lid die dat echt nodig heeft. Te vaak lukt het niet om een mooi idee om een vaktechnisch onderwerp verder uit te werken. En te vaak is tijd gewoon niet beschikbaar.

En dat is jammer, want er is zo veel leuks te doen en zo veel te betekenen. De contacten met collega's, dienstleiding en alle externe partners zijn voor het individu leerzaam en goed voor de vereniging VHMF en u, onze leden. We hebben dus meer bestuursleden nodig. Niet één of twee, maar minimaal vijf verse krachten. En bedenk daarbij dat de huidige bestuursleden minimaal al acht jaar bestuurslid zijn, en overigens nadert het eind van hun werkzame periode. Wij zijn dus dringend op zoek naar nieuwe bestuursleden, enerzijds om te helpen en anderzijds om aan over te dragen. Maar, en dat maakt het misschien ingewikkeld, we hebben ook nog wensen. Want daarnaast vinden wij dat het bestuur moet verjongen en diverser kan zijn. En daar willen we nadrukkelijk rekening mee houden.

Dus, mocht u nu iemand kennen die ons kan helpen met het huidige werk, en kan helpen met de overdracht aan de nieuwe generatie, laat het ons weten. Wij zullen u daarop in dit verenigingsjaar ook aanspreken.

Complexiteit

Laatst kwam ik het begrip "complexiteitsbias" tegen. In het Nederlands is complexiteitsbias "de voorkeur voor complexe boven eenvoudige oplossingen". Eenvoudiger kan ook: "waarom makkelijk doen, als het moeilijk kan".

Complexiteitsbias is typisch zo'n woord dat valt onder de Cruyffiaanse wijsheid "Je gaat het pas zien als je het doorhebt." Het woord kwam op in een column over pensioenen³. Daar had een eenvoudige aanpassing van de rekenrente een oplossing kunnen zijn, maar lijkt nu gekozen te worden voor, ik citeer, "een complex economisch model, dat 100.000 toekomstige mogelijke aandelenkoersen, inflatie en rentes tot wel 60 jaar vooruit 'voorspelt'".

Ook in ons werk kom ik de voorkeur voor moeilijke oplossingen vaak tegen. Zo had ik gehoopt dat de renteaftrekbepalingen in de Vpb makkelijker zouden worden door de Europese ATAD-initiatieven. Toch blijken we een syllabus van 56 pagina's nodig te

³ <https://www.actuarieelgenootschap.nl/actueel/ag-1-pensioen-en-de-complexiteitsbias.htm>

hebben om alleen al art. 15b, wet Vpb, toe te lichten⁴. Complimenten overigens voor deze syllabus.

Nog moeilijker lijken de voorstellen van de EU voor een Debt Equity Bias Reduction Allowance, DEBRA, een soort vermogensaftrek met nog weer een extra renteaftrekbeperking. De Commissie wetgeving van de VHMf heeft daar een kritisch stuk over het daglicht doen zien⁵. En, met alle begrip voor de politieke omstandigheden, de Wet excessief lenen bij de eigen vennootschap en de voorgestelde oplossingen voor Box 3 zien er ook niet echt eenvoudig uit.....

In onze organisatie merk ik ook vaak een voorkeur voor moeilijke oplossingen. In plaats van nieuwe medewerkers te leren hun eigen onderbouwde keuzes te maken, proberen we de werknemer keuzes zoveel mogelijk uit handen te nemen, door ze op hogere niveau's neer te leggen of door een algoritme te laten bepalen. Dit vergt een hoop onderlinge communicatie en levert daardoor vertraging op – en er wordt tijd gebruikt voor interne zaken die niet meer extern kan worden aangewend. Bovendien: de professional die graag, zo dicht mogelijk bij de burger, gaat voor het maatwerk dat we zeggen te willen bieden, voelt zich hierdoor zeer beperkt. Dat blijkt ook uit de resultaten van de Goed Werk Plaatsen die ik eerder noemde, en kan wel eens één van de oorzaken zijn waarom veel nieuwe medewerkers de drie diensten ook weer snel verlaten⁶.

Of het uitgebreid beschrijven van onze processen bijdraagt aan een oplossing voor dit probleem valt te betwijfelen: processen veranderen dagelijks – je bent dus nooit klaar met beschrijven – en heffen, toekennen, controleren en innen is voor een groot deel ook een creatief proces dat zich niet laat beschrijven en vastleggen zonder het te doorkruisen. Daarnaast legt deze taak beslag op slimme collega's die ook in het primaire proces van grote waarde zouden kunnen zijn. Als je bezig blijft de werkelijkheid achterna te zitten zul je nooit veel verder komen!

Aan de andere kant is ons werk ook gewoon complex. De ervaring die we de afgelopen jaren hebben opgedaan over hoe de maatschappij naar ons werk kijkt moet ertoe leiden dat we ons werk anders gaan doen. Natuurlijk op de eerste plaats op basis van wetgeving die rechtsstatelijk in orde is en waarbij de uitvoering niet meer, in de woorden van het Financieel Dagblad⁷ "veronachtzaamd" is, maar ook vanuit onszelf: niet alleen een "mooie correctie" of een interessante procedure is waar de maatschappij om vraagt, ook de onderbouwing van wat we nog wel doen dient goed voor elkaar te zijn. Als we kiezen om een bepaalde groep burgers nader te volgen dient duidelijk te zijn waarom een andere groep burgers niet gevolgd wordt. Het vastleggen van deze laatste keuze valideert de eerste. Een controle die geen correctie oplevert dient ter validering van een controle die wel een gedragsverandering oplevert – beide controles

⁴ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/aanpak-belastingontwijking-en-belastingontduiking/documenten/rapporten/2022/10/19/syllabus-artikel-15b-wet-vpb-1969-generieke-renteaftrekbeperking>

⁵ https://vhmf.nl/images/stories/nieuwsbrief/20201027_DEBRA.pdf

⁶ <https://fd.nl/politiek/1471342/topman-belastingdienst-de-systemen-zijn-stabiel-maar-oud-en-log-nid3caWwdPex>

⁷ <https://fd.nl/opinie/1471470/politieke-veronachtzaming-van-uitvoering-breekt-de-fiscus-op-nid3caWwdPex>

zijn dus gelijkwaardig. Tijd voor meer controles is overigens al jaren zoek – wellicht juist omdat we teveel met onszelf bezig zijn?

Buiten kijf staat dat ook de bestaande wetgeving dient te worden beoordeeld op zaken die tot ongewilde privacy-gevolgen kunnen leiden. Daarom dient de giftenaftrek zo snel mogelijk te worden gedefiscaliseerd en kun je grote vraagtekens zetten bij de aftrek van bijzondere ziektekosten - niet alleen met betrekking tot de controle daarop overigens. En dient te worden ingezet op een goede ICT-ondersteuning van de werknemers. Zie het manifest van de VHMF⁸, waarnaar ik blijf verwijzen.

Ten slotte

Er blijft genoeg te doen, voor uw bestuur, maar steeds vaker ook voor u. De column over de complexiteitsbias waar ik eerder naar verwees eindigt met de goede raad zo vaak als mogelijk te kiezen voor een eenvoudige oplossing. Ik wens ons allen toe dat we dat voor elkaar krijgen!

Na afloop van de algemene ledenvergadering 2023, reikte onze voorzitter het eerste exemplaar van het boek "Gezaghebbend heffen, innen, toekennen en controleren" uit aan secretaris-generaal van Financiën, drs. B.E. (Bas) van den Dungen.

Eind september 2020 sprak ik met Bas van den Dungen en Jos de Blieck over hoe het vertrouwen in de Belastingdienst, we waren immers nog niet ontvlochten, kon worden vergroot. Het gesprek vond plaats naar aanleiding van de reactie van het bestuur van de VHMF op "de aangifte tegen de Belastingdienst", die voor veel leden van onze doelgroep traumatisch was. De maatschappelijke roep om "maatwerk" vraagt wat de VHMF betreft om meer professionele ruimte voor de medewerker van (inmiddels) de Belastingdienst, Dienst Toeslagen en Douane. In de periode na ons gesprek bleek dat bij de leden van de VHMF verschillende beelden bestonden over wat het begrip professionele ruimte nu inhoudt. Om daar een beter beeld van te krijgen was het nodig een externe partij, de stichting Beroepseer, te vragen een aantal Goed Werk Plaatsen te organiseren voor alle collega's van de drie diensten. In opdracht van de VHMF, met een bijdrage van het Ministerie. De publicatie die u hier ziet geeft de voorwaarden die volgens de medewerkers nodig zijn voor voldoende professionele ruimte en dus voor de mogelijkheid om de professional maatwerk te laten scheppen.

Uit de Goed Werk Plaatsen komen zestien aanbevelingen. Deze zien op het nut van een lerende organisatie (vertrouwen) en een open en veilige werkomgeving. Ik haal er nog een aantal apart uit - uit het feit dat deze behoeften naar voren worden gehaald, hoort u dat we dus nog niet zover zijn:

- maak carrière maken op inhoud mogelijk: als reëel alternatief voor het management;
- zet in op rechtsstatelijk vakmanschap: voor rechtsstatelijk vakmanschap is het belangrijk dat medewerkers zoveel mogelijk integrale verantwoordelijkheid kunnen nemen voor casussen;

⁸ <https://www.vhmf.nl/index.php?view=article&id=161:manifest&catid=10>

- zorg voor een algemene grondslag voor datagebruik: de manier waarop nu met de AVG wordt omgegaan zit in de weg en werkt vertragend;
- zorg voor aandacht voor het vak vanuit het management;

Als laatste aanbeveling is opgenomen: laat de ambtelijke top naar buiten toe opkomen voor de medewerkers - bijvoorbeeld door aandacht te besteden aan de goede prestaties die in de diensten worden verricht. Ik merk dat hier grote behoefte aan is.

Met deze publicatie is het gesprek rond maatwerk en professionele ruimte niet afgelopen. Juist op basis hiervan gaat de VHMf het gesprek aan met de politieke en ambtelijke leiding, bijvoorbeeld via de stand van de uitvoering. Op basis van de aanbevelingen kunnen we immers afspraken maken over veranderingen en voortgang.

Het resultaat van deze Goed Werk Plaatsen overhandig ik graag aan Bas van den Dungen. Bas, aan jou het woord.