Annotatie DTBD 10 februari 2022

A P-VERTROUWELIJK - nieuw: tIVD
- concept actieplan Toezicht schimmel: invesmasse in capaciteit, meer managementinfo om effect in beeld te krijgen, verantwoordelijke van wet- staatsaansprakelijkheid.

B.1 Opening
B.2 Mededelingen
B.3 Vaststellen verslagen 13 januari 2022 en 27 januari 2022

C ACTUALITEITEN - Ventcapaciteiten: CMI heeft 2 scenario's uitgewerkt (... alles staat en 2, veel oral maar by 1, en gehandhaafd, DGOC en RVB met ICBR in de lead, 1 a 2 weken ontstabiliteit en dan per saldo invullen.

C.1 GBB-lijst

To start

- Achterstanden verwerking Temporaire vacaturen Militaire Inzetter (C&P): uitval van personeel leidt tot problemen in de verwerking leningzaken. DTBD wordt gevraagd vanuit andere directies capaciteit te leveren. Verder wordt opgemerkt dat de beoogde digitalisering van beta aanvraagproces vertraging opgelopen. Communicatieproblematiek bij KIB (vermoedelijk) en meerwerk.

To know

- Het – BUDGETAIRE BEHANDELING VERZOEKSCHRIFTEN HOGER BEROEP – Een loondelastingcase uit bij het Hof leidt tot vernietiging van naheffingsaanslagen vanuit betrokken inspecteur. Er komt een ruimhartige vergoeding proceskosten. De zaak wordt onder paars besproken, ook vanwege Kamervragen.
- Sitzstaat Parlementaire Enquête Fraudebeleid de Dienstverlening (BDG) het ondersteuningsverzoek is recent gepubliceerd en de verwachting is dat op 14 februari 2022 de informatie verdering wordt ontvangen. Reactietermijn is 8 weken.
- Stop + (LHBV) ter vreed met DGSO en AcKP gewerkt aan opties voor herstel, de mogelijke dekkingsopties, en noodzakelijke wijziging. Begin april wordt een richtlijnen nota naar de TK gestuurd. Eind april vindt bij VJN beschikbaarstelling plaats.
- Centraal beleidsonderdeel zaakgerelateerde risico's m.b.t. staatssteun: DG Herstel TSI. (CAP) Kwijtschelding van schulden van gedupeerde ouders in de toeslagenaffaire telt mogelijk als staatssteun. Om risico's te voorkomen wordt een centraal ondersteuningsteam ingericht.
- Taakloses Waarving en vacatures, onderbezetting BelTel/ KIBek/ Bijzone KIBek ontstaan mogelijke continuiteitsproblemen door een verlaagde instroom en een hoog ziekteverzuim. De gevolgen zijn vooral interne meldbaar, maar grotere uitval kan ook meldbare gevolgen hebben voor burgers.
- Noemactie aanpassing belastingvrije som BES. Particulieren (P). Door corona en de inflatiecorrectie staat de koopkracht onder druk. De problematiek loopt mee bij de VJN beschikbaarstelling.
- COVID-19 (CSM): Diverse maatregelen in het licht van de coronatijdmaatregelen.
- TVSO: o.a. beantwoording Kamervragen van der Leo.
- Media: o.a. nieuwe aangifte n.a.v. verschijnen FWCapportien FSV.
- Parlementaire kalender o.a. 24 maart debat Belastingdienst
- Werkbezoeken: een deeltal bezoeken Stellanen, BelTel en GO.

D STUKKEN TER BESLUITVORMING - MP en Stas bezoeken vandaar 8 tulla team

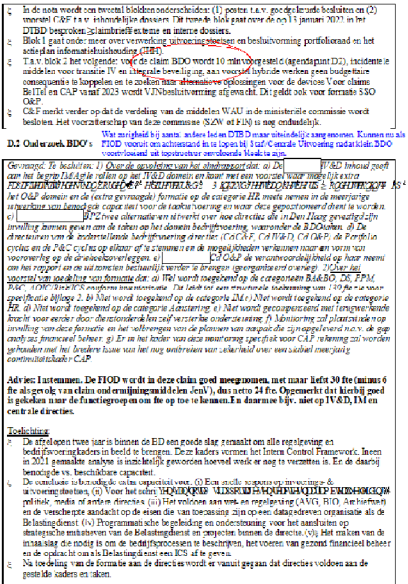
D.1 Addendum eerste budgetbrief

Gewijzigd: Het collectieven 1e budgetbrief 2022 goed te keuren

Advies: U kunt instemmen.

Toelichting

- In de driehoek C&F van 17 januari 2022 is aangekondigd dat C&F in het DT van 10 februari op basis van actuele besluiten een voorstel doet voor aanpassing in de budgetten. Het addendum is geen integrale weging van nieuwe inzichten, maar betreft een inventarisatie van budgetten te actualiseren op genomen besluiten. De nota bevat een voorstel welke posten op te nemen in het addendum 1e budgetbrief 2022.



- In de nota wordt een tweetal blokken onderscheiden: (1) posten, t.a.v. goedkeurende besluiten en (2) inzetstel CAF, t.a.v. inhoudelijke dossiers. Dit tweede blok gaat over de op 1 januari 2023 in het DTBD besproken 'geïntegreerde externe en interne dossiers'.
- Blok 1 gaat onder meer over verwerking zittingsstoringen en besluitvorming portfoliorand en het actieplan informatiehuishouding (IBH).
- T.a.v. blok 2 het volgende: voor de claim BDO wordt 10 min voorgesteld (agendapunt D2), incidentele middelen voor transitie IV en illegale beëindiging aan voorzitter indrukte worden geen budgetaire consequenties te koppelen en te zoeken naar alternatieve oplossingen voor de devices Voor claims BeTel en CAP vanaf 2023 wordt VJNbesluitvorming afgewacht. Dit geldt ook voor formats SSO OKP.
- C&F merkt verder op dat de verdeling van de middelen WAU in de ministeriële commissie wordt besloten. Het voorzitterschap van deze commissie (SZW of BiN) is nog onduidelijk.

D.2 Oud werk BDO's Wat mogelijk bij aantr. andere bd en DTBD maar niet duidelijk aangenomen. Kunnen nu als FIOD voortvloeit uit toezichtsr overdoende Nederlia aan.

Gevraagd: Te beslui ten. 1) Over de opvolgtermijn van het afschrijvingsstelsel dat: a) De [redacted] IV&D behoudt zoals dat nu begrip IM dagelijkse zaken op het IV&D domein en kunt met een voorstel voor mogelijk extra [redacted] het O&F domein en de extra gevraagde] formatie op de categorie HE waarbij nemen in de meerjarige uitwerking van hetzelfde gaat capaciteit voor de taakuitvoering en waar deze gepositioneerd dient te worden. c) [redacted] twee alternatieven uitwerkt over hoe directies alle in Den Haag gevestigd zijn inrichting binnen gebouwen de kosten en het domein bedrijfsvoering, waaronder de BDO-kosten. d) De directeuren van de onderstaande bedrijfsvoering directies (CoC&F, CtIV&D, CtI O&P), de Portfolio cycles en de P&C cyclus op elkaar af te stemmen en de mogelijkheden verkennen voor een vorm van vooroverleg op de directievoorbereiding. e) [redacted] CtI O&F de verantwoordelijkheid op haar neemt om het rapport en de uitvoerders beslissingen duidelijk verder te brengen (governance en overleg). 2) Over het voorstel van wijziging van formatie dat: a) Het wordt toegekend op de categorieën B&B&D, DE, FP&A, P&C, AOF/DirecTICS, uniforme instrumentatie. De taakt tot een structurele toekenning van 130 fte en voor specifieke bijlage 2. b) Niet wordt toegekend op de categorie IM. c) Niet wordt toegekend op de categorie HE. d) Niet wordt toegekend op de categorie datastering. e) Niet wordt gecompenseerd met terugvorderde keucht voor eerder door de verzonderdelen zelf versterkte onderstenning. f) Monitoring zal plaatsvinden op inwilling van deze formatie en het volbrengen van de plannen van aanpak die zijn opgeleverd n.o.v. de gap analyses financieel beheer. g) Er in het kader van deze monitoring specifiek voor CAF, rekening zal worden gehouden met het breder kunnen van het nog ontbreken van zekerheid over wanneer het juist contractuitsluiter CAF.

Advies: I uitnemen. De FIOD wordt in deze claim goed meegenomen, met maar liefst 30 fte (minus 6 fte als gevolg van claim ondersteuningsunit delen JenV), dus netto 24 fte. Opgemerkt dat hierbij goed is gekeken naar de functiegroep en om fte op toe te kennen. En daarmee bijv. niet op IV&D, IM en centrale directies.

Toelichting

- De afgelopen twee jaar is binnen de EID een goede slag gemaakt om alle regelgeving en bedrijfsvoeringkaders in beeld te brengen. Deze kaders vormen het Intern Control Framework. Inzen in 2021 gemaakte analyse is inzichtelijk gemaakt hoeveel mede er nog te vermitten is. Er de daarbij benodigde vs. beschikbare capaciteit.
- De ontstane tekortschrijding de extra capaciteit vraagt. (i) Een zeer toegenomen invloed van de uitvoering directies, (ii) Voor het zelfst [redacted] politiek, media en andere directies. (iii) Het volgen aan wet- en regelgeving (AVG, BIO, Archiefwet) en de verschillende aandacht op de eisen die van toezichtsorganisaties zijn op een datagedreven organisatie als de Belastingdienst. (iv) Programmatische begeleiding en ondersteuning voor het aansturen op strategische ontwikkelingen van de Belastingdienst en projecten binnen de directie. (vi) Het risicon van de inzaaislag die nodig is om de bedrijfsprocessen te beschrijven, het voeren van gezond financieel beheer en de opdracht om als Belastingdienst een ICS af te geven.
- Na toedeling van de formatie aan de directies wordt er vanuit gegaan dat directies voldoen aan de gestelde eisen en risicon.

- In het gesprek met C&F over de BDO-claim is een relatie gelegd tussen het de claim op de onderwijsgroepdelen. In deze claim zit ca. 11 fte stof. We hebben aangegeven er daarvan 6 in heeft te kunnen brengen als BDO. Om deze reden is onze claim van 30 fte met 6 fte naar 24 fte teruggebracht.

Voor morgen 12 uur ewentueel laats te opmerkingen voor EB behandeling. Graag alert dat CDR gaat opereren dat we NIET of wet BOD en een jaarverslag zouden Dit moeten we ewer 2022 WEL doen. Heb dit ir DTSD alvast aangekondigd.

D.3 Jaarverslag BD 2021 - 4MR - DGR

Gewijzigd: Te bespreken. 1) De eerstverantwoordelijke is uitgenodigd om deze te agenderen voor de Bestuursraad. (a) De 3e Vlermaandrapportage (4MR) te agenderen en deze op te leveren naar FEZ en organisatie in de Bestuursraad. Daarmee wordt aan de beken van het overleg gevraagd: (ii). Kennis te nemen van de Letter of Representation en mede indien nodig (indien nog niet gedaan) actie te genomen/ onderwerpen nieuwe in de bedrijfsvoeringsparagraaf.

Advies:

- **U kunt instemmen. Voor het jaarverslag en LOR zijn de teksten met de FIOD gedeeld en [redacted] heeft daarop commentaar aangeleverd. Daarbij opgemerkt dat wordt gepuit uit eerdere aangeleverde informatie voor voortgangsrapportages met input vanuit bedrijfsvoering FIOD.**
- **Voor de derde 4-M MR wordt ingezoomd op ziekteverzuim (FIOD scoort nog altijd relatief goed) en de aanpak van de FIOD op de coronafraude met TVL.**

Toelichting:

- Voor de afronding van het jaar 2021 moet de Belastingdienst twee bijdragen leveren: 1. De EB-bijdrage aan het jaarverslag van Financiënen de op de in 2021 behaalde resultaten en 2. De 5 en laatste 4-MR over 2021.
- T.a.v. het eerste zijn er teksten in concept, met name de cijfers en de bedrijfsvoeringsparagraaf zijn nog in bewerking. Proces: bespreking 18 februari 2022 besproken in de Bestuursraad en eind februari met de betrokkenpersonen. Vanaf eind februari volgt tevens de interdepartementale afstemming. T.a.v. de 4-MR en overleg met het jaarverslag hiervan [redacted] [redacted] [redacted] geen BG-DG gesprek te plannen.
- Daarnaast vraagt de AR de DGBD om een Letter of Representation (LOR) te tekenen om de eigen verantwoordelijkheid van de DGBD te benoemen. Daarmee verklaart [redacted] naar eer en geweten dat de financiële overzichten, de toelichtingen hierop en de bedrijfsvoeringsparagraaf en overige informatie alle relevante info bevatten voor een goedkeurende accountantsverklaring bevatten. Vorig [redacted] [redacted] [redacted]

IV&D wordt aan een programma om de beoordeling te verbeteren en te vereenvoudigen, waar ook de kwaliteit van de keuze de projecten aangelevende (FTE spaart een belangrijke rol. Belangrijk dat hier energie op worden gezet, ook vanuit de verantwoordelijkheid vanuit de fusies en projecten.

Advies:

- **U kunt instemmen met de projectrapportage.**
- **U kunt vragen naar de berekening van het Coalitieakkoord en de impact van uitspraak ER over box 3 voor IV&D en de planning van de portfoliorad.**

Toelichting:

- De Projectenrapportage bevat de status van de projecten voor wetgeving, modernisering en vernieuwing met een appreciatie en advies van IV&D en CKF. De rapportage betreft de periode november en december 2021. De investeringsmiddelen van de projecten GHP, HLDB, IDC miljoen kosten en beschrijft de aandachtspunten bij rood of geel scorende projecten en bestuurlijke afhe.V.
- Er is verbetering te zien. De kettenvoorzitters hebben zeven van de 71 projecten rood gescoord (vorige rapportageperiode: 10 van de 66), waarvan drie projecten op het Rijks ICT dashboard staan en één daarvoor is aangemeld. Vanfe hebben alle projecten in deze rapportageperiode duidelijk een rapportage opgeleverd.
- In het Coalitieakkoord zijn nieuwe maatregelen aangekondigd, met inzicht in de financiering. Daarnaast speelt actueel de uitspraak Hoge Raad in Box 3 en vermogensheffing? Hoe ruikt dit het portfolio?

E.2 Wervingsopgave Andere moment bespreken in aparte sessie

Gevraagd te bespreken (presentatie): Gegeven de druk op de arbeidsmarkt te bespreken: (1) Meer focus op 'grijs' circuit, overblijvenden, trainees en stagiaires. Dat vraagt veel van de organisaties qua cultuur/mogelijkheden 'o.a. ook te verwen van opleidingen, doorgroei kansen) en begeleiding. (2) Een integrale visie op behoud, doorstroom en aantrekkelijke van zittende medewerkers naast een vernieuwde aanpak op werving en selectie van nieuwe medewerkers (verbinding initiële 'vakmanschap). (3) Een blijvende en verbeterde inzet op extra (tijdelijke) capaciteit inzetting in combinatie met gerichte doelgroepcampagnes (extra investeringen); (4) Een focus van directies op een integrale ontwikkeling van de beantwoording van informatie-ontwikkelingen en niet (alleen) op kwantitatieve instrumenten en (5) Een veranderende mindset, op een andere manier naar doorstroom organiseren (talent centraal)

Advies: U kunt aangeven de problematiek te (h)erkennen. Ten aanzien van een vernieuwende aanpak kunt u de vraag stellen in hoeverre de Belastingdienst denkt hier aan invulling teknnen geven. U kunt opmerken dat het in lood- en weging en behoud van medewerkers belangrijk is dat medewerkers zich binnen en extern veiligheden kunnen voelen.

Toelichting:

Hoewel bij de FIOD de werving tot op heden re delijk verloopt, merken ook wij dat werving en instroom van nieuwe medewerkers minder gemakkelijk is dan voorheen. Wij hebben een belangrijke opgave. Voor de FIOD is de komende jaren een investeringsimpuls vanuit de studiefinanciering geldend JenVte verwachten en werving instroom is voor de FIOD één ook een belangrijk aandachtspunt. Ook in het licht dat er de komende 5 jaar sprake van een te verwachten instroom van ca. 200 fte (zie MPP MDL-2076).

- De Belastingdienst staat de laatste tijd veelal in het kwade daglicht. En de toeslagenaffaire, periklelen rond het CAF-team, FSV, Box 3 etc zorgen niet enkel voor negatieve beeldvorming over de belastingdienst en het werk van medewerkers. Ook voelen medewerkers zich er het politiek en bestuurlijk replek niet gesteunden verdedigd in de vele situaties waar aangevallig en rechtmatig is gehandeld. Met een angstfe in de toeslagenaffaire als dieptepunt. In het geval mede werkers geen vertrouwen hebben in dekking vanuit het management en de politiek, dan compliceert dit structureel behoud en werving van medewerkers. Daarnaast speelt ook in toenemende mate persoonlijke veiligheid een rol.

- De urgentie om de huidige en toekomstige bezetting op peil te houden neemt toe. Door in- en externe ontwikkelingen zoals een hoge uitstroom en een krappe arbeidsmarkt, is dit een opgave die een andere benadering vraagt en meer inzet en investering vraagt. Hierbij kan je zowel denken aan (i) opleidingen modulair aanbieden, om gericht kennis en vaardigheden van medewerkers aan te vullen, (ii) begeleiding en mentorschap op een andere manier invulling geven (generiek vs. specifiek) en (iii) bij opleiden meer dan nu het geval is gebruik maken van stagiaires, samenwerkingsverbanden aangaan met universiteiten en hogescholen, scholenbezoeken verzorgen.
- Het vraagt generiek om meer activiteiten op werving en instroom, anderzijds is het ook van groot belang huidige medewerkers te behouden. Bijvoorbeeld door goed werkgeverschap, waardering en beloning, ontwikkelingsmogelijkheden en interne loopbaanperspectieven.
- Het onderwerp van vervrig komt ook bij het agendapunt E.3 Fiscaal vakmanschap aan de orde.

E.3 Fiscaal vakmanschap Ander moment bespreken in aparte sessie

Gezamenlijk te stemmen met: 1 SSO O&P gaan stemmen met o.a. O&P-bijeenkomsten en de pDOP samenwerken met scholen en andere stakeholders (zoals de Vereniging Handhaving Overheidsorganisaties) aan wensen en oplossingen die Belastingdienst als werkgever verder onder de aandacht te brengen (niet alleen op de Universiteit, maar ook HBO en evt. MBO). Het netwerk van Docenten kan daarbij zeer behulpzaam zijn. 2. Gezien SSO O&P gaan de Belastingschool aanwezigheidsplicht verder voor starters (startersschool). Directies kunnen meer startersplaatsen creëren en ook meer vacatures open zetten voor starters en stapgeldbanen actief aanbieden. Een mogelijkheid is om een percentage (van bijvoorbeeld 25%) starters te vergelijken. Een andere aanwezigheidsplicht zou kunnen zijn dat medewerkers die potentieel flexibele medewerkers, door te kiezen om niet in de functie vrijblijvend te ontwikkelen, zodat ze zich later verder kunnen ontwikkelen. 3. Te overwegen om het traject te vergroten bij de potentiële flexibele medewerkers, door te kiezen om niet in de functie vrijblijvend te ontwikkelen, zodat ze zich later verder kunnen ontwikkelen. 4. SSO O&P wat media betreft: in een effectieve inzet te kunnen bepalen (hoe vaak, te welke tijden, wat werkt bereikt, etc.), de kosten hiervan te achterhalen en in afstemming met O&P naar doelstelling toetsen. 4. SSO O&P opgeschreven te gaan werken middelen beschikbaar te stellen om het sourcingteam nit te breiden met 2 sourcers die permanent op zoek gaan naar geschikte kandidaten en recruiters.

*Te bespreken: • Hoe kunnen we de [illegible] van de [illegible] in de [illegible] van de [illegible] Hoe kunnen we [illegible] Hoe kunnen we [illegible] Hoe kunnen we

Toelichting:

- Het bevorderen van fiscaal talent schap staat hoog in het maatschappelijk debat van de Belastingdienst omdat hij een aantrekkelijke werkgever wil zijn en blijven en omdat vakmanschap/bijdraagt aan het versterken van het vertrouwen in de overheid. Cd en SSO O&P bieden vele producten en diensten op het gebied van werving, leren & ontwikkelen en leiderschap & cultuur aan om de organisatie hierbij te helpen. Zij zien nog een aantal kansen om het aanbod te versterken (netwerk uitbreiden, startersbeleid, vergroten imago, uitbreiden sourcing).
- Daarnaast zijn er drie vraagstukken die steeds terugkeren. Deze gaan over het adresseren van de vrijblijvendheid, het erkennen dat (de manier van) werken en opleiden veranderen en dat er spanning is over de benodigde tijd/aanpak voor ontwikkelen versus de productie.

E.4 Actieplan Toezicht

F HAMERSTUKKEN

F.1 Interne controleplan CD O&P

Gevraagd: Het interne controleplan Organisatie & Personeel Belastingdienst 2022 vast te stellen

Advies: U kunt instemmen.

Toelichting:

- Het interne interne controleplan is een voortzetting van het plan van 2021. De specifieke focus van het interne controleplan zijn de personele processen waarvoor de Cd O&P als kadersteller de verantwoordelijkheid voor draagt. Als gevolg van COVID-19 zijn onder de noemer hybride werken zijn er departementale en rijksbrede regelingen en het lijken gewijzigd en het thuiswerken beter te faciliteren. De uitvoering van deze regelingen brengen aanvullende controlemaatregelen met zich mee.
- Opgemerkt wordt dat AOIC het eerste 2021 geen bevindingen op het O&P-domein. De interne 2022 is het verminderen van de werkdruk door prioritering op relevantie en risicocompact.
- SSO PSZ&I zal ook in 2022 Douane, Toeslagen en het Kenniscentrum/Instituut dienstverlening ondersteunen voor de uitvoering van het interne controleplan.

F.2 Jaarplan corporate communicatie

Gevraagd: Het DTED wordt gevraagd de meerjarige communicatiestrategie en -aanpak te onderschrijven
Advies: U kunt instemmen.

Toelichting:

- Het communicatie Jaarplan Belastingdienst 2022 beschrijft de context waarin onze organisatie zich bevindt en vertaalt deze naar de communicatie strategie en aanpak. Communicatie aanpak loopt parallel aan de prioriteiten die in de Meerjarenplan visie van de Belastingdienst voor de organisatie zijn geformuleerd.
- Op basis van de communicatie strategie en aanpak investeren we het komende jaar extra aan de hand van de vier vaste pijlen van het communicatiebeleid: 1. Burgers en bedrijven ondersteunen 2. Omgevingsbewustzijn vergroten 3. Zichtbaar maken wat de Belastingdienst doet en 4. Interne communicatie versterken.

G ALGEMEEN AFRONDEND

H STUKKEN TER KENNISNAME

H.1 Gepersonaliseerd intranet

H.2 Nieuws- en informatievoorziening

H.3 Project AOIC
H.4 Opvolgingsgroepbijeenkomst