

# Vakmanschap en jonge fiscalisten bij de Belastingdienst

## Tax Talent Traineeship: een sterk merk

**Vakmanschap en jonge fiscalisten bij de Belastingdienst. Wat zijn de ervaringen, hoe beleven de jonge fiscalisten het vakmanschap in hun leer-, en ontwikkelprogramma? We spreken met een aantal van hen en hun begeleiders.**



Jeanne de Loos

Jeanne de Loos werkt als programmanager met Theo Poolen, Directeur Kwaliteit Fiscaliteit en Accountancy, en ze is leidinggevende van de Tax Talent Trainees. Ze vertelt: "In 2014 zijn we op initiatief van Theo gestart met de ontwikkeling van het Tax Talent Traineeship. Een fiscaal traineeship voor getalenteerde, recent afgestudeerde fiscalisten die in staat zijn integraal te denken en verbanden te leggen in een breed

perspectief. We begeleiden jonge fiscalisten in een traject dat hen voorbereidt op een mogelijke doorstroom naar een strategisch niveau. De opbouw van dit fiscale traineeship laat de trainees kennismaken met het totale fiscale landschap, zowel intern als extern. Inhoudelijk is het traineeship gestoeld op drie belangrijke pijlers: inzicht in de keten, multidisciplinair samenwerken en samen optrekken met extern. De ontwikkeling loopt via het zogenaamde 70:20:10-principe. Werkend leren en lerend werken in de praktijk van de Belastingdienst en het ministerie van Financiën in relatie met het externe werkveld.

Theo Poolen merkt op dat de entreecriteria voor het Tax Talent Traineeship stevig zijn. Naast hoge studieresultaten (tenminste een gemiddeld cijfer van 7,5 in de masterfase) vragen we een aanbevelingsbrief van een hoogleraar. De kandidaten worden onderworpen aan een assessment en



Theo Poolen

vervolgens vindt een gesprek met de sollicitatiecommissie plaats. "Naast een HR deskundige en ikzelf zijn twee directeuren uit het primaire proces vertegenwoordigd in de selectiecommissie.

Het vak van fiscalist is de laatste decennia behoorlijk veranderd. Met alleen technisch inhoudelijke kwaliteiten red je het niet meer. De soft skills zijn steeds belangrijker geworden. In het selectieproces wordt

ook gekeken naar de sociale en communicatieve vaardigheden, alsmede het vermogen en de wil tot samenwerken. Fiscalisten moeten zich ervan bewust zijn dat ze onderdeel zijn van een keten. Van stonde af aan moet je de jonge mensen hiermee confronteren. Samenwerken met andere disciplines, zoals IT-ers, data-analisten, accountants, EDP-ers en gedragsdeskundigen, is voor fiscalisten onontbeerlijk geworden", zo merkt Theo Poolen op.

Kandidaten die vorengenoemde eigenschappen in zich verenigen zijn schaars en erg gewild in de markt. De fiscaal advieskantoren scouten deze talenten al in een vroeg stadium van de studie. De Belastingdienst liep hierbij achter. "Na forse inspanningen van onze kant, durf ik te stellen dat we deze achterstand inmiddels hebben ingelopen", aldus Theo Poolen. "Het Tax Talent Traineeship is een sterk merk geworden dat zijn plaats in de markt veroverd heeft. Regelmatig worden we door hoogleraren gewezen op mogelijke kandidaten. In de universitaire wereld, in de advieswereld (NOB, RB) en bij de rechterlijke macht geniet het concept inmiddels grote naamsbekendheid".

Martijn Veltrop is inmiddels 1,5 jaar als Tax Talent Trainee werkzaam. Martijn vertelt: "Ik ben gestart bij APA/ATR en heb vervolgens in de IH bij MKB Rotterdam gewerkt. Daarna in het OB-cluster van Brieven en Beleidsbesluiten bij de Directie Vaktechniek op het ministerie van Financiën. Ver-

volgens ben ik gedetacheerd bij de Europese Commissie, DG TAXUD Indirect Taxation and Tax Administration. Op dit moment werk ik bij het BTW-vastgoedteam van GO Utrecht. Hierna ga ik als VTA<sup>1</sup> in het MKB-segment aan de slag.”



Martijn Veltrop

“Bij vakmanschap denk ik in eerste instantie aan iemand die de theorie goed beheerst in de breedte; één van de harde criteria voor het traineeship. Je moet ‘all-round’ zijn. Het echte vakmanschap is vervolgens deze theorie toe te passen in een verschillende context. Ik heb het fiscale speelveld mogen ervaren waarbij binnen de EU een richtlijn wordt opgesteld en er op nationaal niveau onduidelijkheden bij de im-

plementatie zijn. De interpretatie wordt dan via een beleidsbesluit vormgegeven. Het is boeiend om deze verschillende lagen in de keten te zien.” “Het is wel pittig om in de breedte op de hoogte te blijven” vertelt Martijn. “Naast het lezen van vakliteratuur en het volgen van cursussen werk je tijdens het traineeship op een zestal plekken waar je verschillende indrukken op doet. Pittig ook omdat je ieder trimester van locatie verandert; op het moment dat je gewend raakt, ga je weer door. Soms is dat jammer en wil je langer blijven, maar op deze wijze ontdek je wel de samenhang in het werk.”

“Als Tax Talent Trainee heb ik bijvoorbeeld ervaren hoe een Europees probleem als BTW-carrusel fraude op verschillende niveaus wordt bestreden. De Europese Commissie stimuleert geautomatiseerde informatie-uitwisseling tussen EU-lidstaten en probeert de administratieve lasten voor ondernemers te minimaliseren. In zijn beleidsbesluit geeft de Staatssecretaris van Financiën aan wanneer een ondernemer het BTW-nultarief in Nederland mag toepassen. De Belastingdienst controleert deze ondernemers, waarbij Grote Ondernemingen vooral probeert te voorkomen dat bedrijven betrokken raken in fraudenetwerken en MKB regelmatig moet procederen om onterecht teruggeven BTW terug te krijgen.”

“Vakmanschap waarin je de theorie goed beheerst, betekent niet dat je in alle middelen gespecialiseerd kunt zijn. Wél dien je te weten waar de middelen en processen elkaar raken en wanneer je een specialist moet raadplegen. Omdat je tijdens het traineeship de Belastingdienst goed leert kennen, krijg je ook goed zicht op die signaleringsfunctie – weten wanneer je naar een specialist op een bepaald vakgebied dient te gaan. Formeel recht is daarbij de basis en raakt alles. Daar kwam ik achter toen ik voor de lavaco’s een memo mocht schrijven over de invloed van het Europees verdedigingsbeginsel op de processen van de Belastingdienst in de IH, OB en Vpb.”

“Met de opbouw van mijn portfolio in het traineeship kwam ik langzaam maar zeker tot de overtuiging dat de BTW mijn

voorkeur heeft” vertelt Martijn. “Wat mij daarin aanspreekt is mijn interesse in wat de ondernemer precies doet en hoe een bepaald product precies wordt gemaakt. Ik heb deelgenomen aan het Accent Indirecte Belastingen dat destijds door Theo Poolen in samenwerking met diverse universiteiten is geïnitieerd. In 2016 heb ik ook een artikel over een BTW-arrest gepubliceerd in het Weekblad voor Fiscaal Recht. In dit artikel laat ik zien hoe de Wet op de omzetbelasting zich verhoudt tot de BTW-richtlijn en wat het effect van Europese jurisprudentie op het nationale beleid kan zijn.”

Martijn vervolgt: “De samenwerking met ervaren professionals is boeiend. Vooral ook omdat ze ons meenemen in historisch perspectief; waarom doen we dit zo. Ook wordt dit omlijst met voorbeelden waardoor de abstracte wetgeving meer gaat leven. Bij het APA/ATR-team heb ik me binnen de Vpb beziggehouden met de Wet compartimenteringsreserve. Daarbij werd door mijn begeleider de wetsgeschiedenis op levendige wijze geschetst. Mooi is ook te zien hoe ervaren collega’s van de invordering bij MKB omgaan met een belastingplichtige. Op basis van hun mensenkennis dienen zij een inschatting te maken van de betalingsmogelijkheid van een schuldenaar.”

“Ook de goede samenwerking tussen Brieven en Beleidsbesluiten en de inspecteurs in het land heb ik van dichtbij mogen ervaren. Naar aanleiding van vragen vanuit de Belastingdienst wordt het besluit Fiscaal vertegenwoordiging geactualiseerd. Ik vind het mooi om te zien dat beleidsmakers in overleg treden met inspecteurs van de Rotterdamse haven, Schiphol en pakketbezorgers in de regio Eindhoven. Goed beleid houdt namelijk rekening met ieders belangen, maar bewaakt ook de uniformiteit.”

Fleur Timmer, leidinggevende bij de Directie Vaktechniek, onderdeel Brieven en Beleidsbesluiten (B&B), merkt op dat de Tax Talent Trainees met een frisse blik naar fiscale vraagstukken kijken. “Samen met de ervaren collega’s bij B&B komt er een nieuwe dynamiek tot stand. Deze dynamiek zorgt voor nieuwe energie voor de vakinhoudelijke kijk op onze producten als ook in het proces waarin onze producten tot stand komen. De Tax Talents zijn nieuwsgierig, leergierig en stellen veel vragen, zonder hierbij overigens de processen onnodig te vertragen. Het is leuk te zien dat deze Tax Talents al zo snel kunnen meedraaien op fiscaal technische ingewikkelde vraagstukken. Tegelijkertijd hebben ze nog tijd nodig om ervaring op te doen, hetgeen een gezonde spanning kan opleveren met de ambitie van deze talentvolle medewerkers”, aldus Fleur.

Jacqueline Soree is als trainee gestart bij het ministerie van Financiën DGFZ/IZV<sup>2</sup>. Vervolgens werkte ze bij MKB in Hoofddorp in de Vpb en bij GO Amsterdam in de OB. Haar detachering in het fiscale veld was bij het Hof Amsterdam en op dit moment is ze werkzaam bij de FIOD. Na de FIOD-periode volgt een opdracht als VTA OB bij MKB.

Voor Jacqueline is vakmanschap meer dan fiscaalinhoude-

<sup>1</sup> VTA: vaktechnisch aanspreekpunt

<sup>2</sup> DGFZ/IZV: Directoraat Generaal Fiscale Zaken/Internationale Zaken en Verbruiksbelastingen.



Jacqueline Soree

lijke kennis en de toepassing ervan. Ook de keuze in dossiers hoort daar bij. “Welke vragen stel je een klant en op welke wijze doe je dat? Hoe breng je een boodschap en welke stijl hanteer je daarbij? Hoe ga je om met de diversiteit aan adviseurs? Ik heb daarin veel geleerd van de ervaren professionals bij de Belastingdienst. Tijdens het traineeship heb ik steeds meer kennis van formeel recht opgebouwd, zowel bij de Belastingdienst als bij het Hof”, merkt Jacqueline op. “De detachering bij het Hof heeft me daarnaast geleerd hoe er in de Raadkamer wordt gewerkt. Het fiscaalinhoudelijke, technische niveau lag daar hoog. Het is mij opgevallen dat ook het rechtsgevoel en rechtvaardigheid een rol spelen bij de uiteindelijke uitspraak. Mijn opgedane ervaringen leg ik neer in een memo voor de Belastingdienst met aanbevelingen. Ik heb de verwachting dat onze inspecteurs daar bij de voorbereiding van dossiers hun voordeel mee kunnen doen. Ook de overgang van bestuursrecht naar strafrecht, de opbouw van een onderzoek en besluitvorming alsmede de opsporing is een keten die ik nu van dichtbij mag meemaken. Mooi is dat ik bij het team Financiële Instellingen met dividendstripping te maken heb gehad en dat ik deze fiscaalinhoudelijke problematiek nu bij de FIOD aan de rechercheurs kan toelichten.”

Jacqueline: “De begeleiding door mijn leidinggevende Jeanne en de mentor maakt dat er met je mee gedacht wordt over de stappen die je zet. Door de opbouw in een portfolio op te nemen helpt dat bij het reflecteren. Je realiseert je waar je stappen hebt gemaakt en wat je nog mist. Door middel van de vaardigheidstrainingen via Schouten & Nelissen krijgt de persoonlijke ontwikkeling extra aandacht en kun je experimenteren met lastige praktijksituaties. Onderdeel van deze training is bijvoorbeeld debatteren en presenteren. Dat laatste doen we overigens regelmatig in ons gezamenlijke Vaktechnisch Overleg waarin we met jonge fiscalisten tweewekelijks op het ministerie van Financiën bijeenkomen om kennis te delen en jurisprudentie te bespreken. Dit ondersteunt je ontwikkeling in de breedte. Onderwerpen worden dieper geanalyseerd en nader uitgelegd. Zo hebben we onlangs gesproken over de casuïstiek van ZZP-ers die een deel van de huisvestingskosten van hun woonhuis fiscaal in aftrek brengen.”

Jeanne voegt toe: “Met enige regelmaat bespreken we de professionele en persoonlijke ontwikkeling aan de hand van het eigen portfolio dat de trainee opbouwt. Daarbij hantieren we een monitor die de marsroute van trainee naar een excellente professional omvat. Er is aandacht voor competenties die het vakmanschap in de breedte ondersteunen; denk aan vakvaardigheid, interactief leervermogen, kenniscreatie en innovatie. Hieruit ontstaat een persoonlijke opdracht die de trainee juist weer vanuit een andere invalshoek laat werken. Het assessment dat bij de selectie is afgenomen dient als basis voor de ontwikkeling van de zogenoemde ontwikkelpunten.”

Casper Huussen, coördinator vennootschapsbelasting landelijke doelgroep banken en verzekeringsmaatschappijen: “Ik ben heel positief over het concept Tax Talent Traineeship. Ik heb inmiddels drie trainees begeleid en stuk voor stuk maken zij hun talent waar! Kennelijk lukt het de Belastingdienst om slimme en leergierige collega's te werven.

Mijn ervaring is dat de trainees snel informatie kunnen verwerken en het geleerde direct in de praktijk kunnen brengen (memo's, brieven, overleggen, voordrachten). Het mes snijdt zo aan twee kanten. Als begeleider investeer je in de opleiding van de trainees, je geeft ze context en richting, en tegelijkertijd leveren de trainees een bijdrage aan de productie.

De opdrachten hebben volgens mij een groot leereffect. De trainee krijgt namelijk direct feedback op allerlei vaardigheden zoals samenwerken, analyseren, interne en externe communicatie. Bovendien krijgt de trainee de kans om allerlei verschillende onderdelen van de Belastingdienst te leren kennen. Daarbij leert de trainee niet alleen van zelf doen, maar ook door te kijken hoe andere collega's zaken aanpakken.”

Casper: “Toen ik zelf 25 jaar geleden bij de Belastingdienst ging werken was ik enorm enthousiast over de inspecteursopleiding. Een driejarige postdoctorale opleiding waarbij leren en werken hand in hand gingen. Met deze opleiding wist de Belastingdienst zich echt van de advieswereld te onderscheiden. Dat deze prachtige opleiding werd stopgezet, heb ik dan ook als een groot verlies beschouwd. Maar met het Tax Talent Traineeship kan dit verlies weer worden goedge maakt. En dat moet ook, want het is voor de Belastingdienst enorm belangrijk om de huidige kennis en ervaring, het vakmanschap, te behouden. Met de omvangrijke uitstroom van oudere medewerkers kan dat alleen door zo snel mogelijk een nieuwe generatie fiscalisten in te werken. Het Tax Talent Traineeship zie ik daarom als een hoopgevend begin!”

Ashley Battle is in april 2016 gestart als Tax Talent Trainee bij het bankenteam in Amsterdam in de Vpb. Vervolgens werkte ze bij MKB in de LH. Inmiddels is ze met haar derde opdracht aan de slag op het ministerie van Financiën bij DGFZ, Formeel Recht en Invordering.

“Vakmanschap is voor mij een goede combinatie van diverse 'skills'”, zegt Ashley: “een goede vakkennis in combinatie met persoonlijke eigenschappen zoals een gewenste nieuwsgierigheid om te weten hoe de vork in de steel zit en een 'drive' om jezelf en je omgeving verder te ontwikkelen. Het vak als fiscalist kent ook een sociale component waarin je open staat voor anderen en goed kunt samenwerken. Ook de vaardigheden van communiceren, schrijven, presenteren en het beargumenteren van de keuze van een standpunt horen daarbij. De inhoud van het traineeship vind ik een verrijking van mijn carrière en privé” stelt Ashley. “Het biedt de mogelijkheid om op verschillende werkplekken echt mee te draaien. De begeleiders zijn enthousiast en bekwaam, bevlogen en goed in het vak. De Belastingdienstcollega's staan open voor je bijdragen en geven je de gele-

genheid om er zelf alles uit te halen; er wordt je niets voorgerekend. Daarmee krijg je een enorme verdieping van je vak kennis. Zo heb ik in de LH een advies van bureau indelingszaken voor het team cassatie geschreven waarbij ik heb uitgezocht hoe de premieheffing nu precies in elkaar zit. Vervolgens ben ik uitgenodigd om over een vergelijkbaar onderwerp een artikel te schrijven waardoor ik mijn schrijfvaardigheden en reflectie daarop verder heb kunnen ontwikkelen. Het artikel is onlangs verschenen in het Elsevier Salarismagazine.

Ik heb vakgroepoverleggen in de Vpb en LH bijgewoond. Daarnaast heb ik er presentaties mogen geven en zelfs een overleg mogen voorzitten: "In een periode dat het binnen de Belastingdienst erg moeilijk was om capaciteit vrij te maken voor het schrijven van opleidingsmateriaal voor het thema 'gezag' ten behoeve van de interne DBA-voorlichtingsdag, heb ik aangeboden om dit op mij te nemen. Dit opleidingsmateriaal bestond uit het opstellen van een voorbeeldovereenkomst en daarbij behorende vragen. Vervolgens heb ik tijdens de voorlichtingsdag een vijftal workshops gegeven".



Ashley Battle

"Ik heb een achtergrond in de LH en LH, maar mijn interesse reikt verder", stelt Ashley. "Je wordt een beter vakman als je meer begrip hebt voor het totale fiscale speelveld en je ook van een afstand een blik kunt vormen. Een generalistische blik mag niet ontbreken. Dit stelt je in staat om over de grenzen heen te kijken. Een goede basis in het formele recht is daarbij onontbeerlijk.

Het traineeship brengt je in positie,

ben je daarbij pro-actief, dan wordt je wereld nog veel groter", zo betoogt Ashley.

"Tijdens de MKB periode hebben de trainees van mijn lichte gebogen over het verkorten van doorlooptijden binnen het bezwaarproces in het segment MKB. Wij hebben een rapport afgeleverd met concrete aanbevelingen en een plan van aanpak. Ons plan van aanpak werd zo goed ontvangen dat de aanbevelingen die daarin zijn opgenomen, zoals het 'duwtjesoverleg' en 'nudging', inmiddels intern een implementatietraject zijn ingegaan", aldus Ashley.

Dick Varkevisser, vaktechnisch coördinator Loonheffingen GO Belastingdienst Noord-West: "Allereerst was ik als veel anderen weliswaar nieuwsgierig naar de nieuwe collega's, maar daarnaast ook wel sceptisch... Want wat zouden deze veelal (erg) jonge en onervaren mensen nu daadwerkelijk kunnen toevoegen aan mijn vakgroep vol met toppers. Wat maakt nu dat deze jonge mensen zo bijzonder zouden zijn? Onze eerste TTT maakte eigenlijk vanuit het Vpb blok een uitstapje naar de LH en zou daarbinnen onder meer meekijken met het landelijke proces van de pseudo-eindeheffingen excessieve vertrekvergoedingen. Ik gebruik met opzet het woord *meekijken* want ik verwachtte dat het daartoe beperkt zou blijven. Één punt viel me wél onmiddellijk op bij de eerste bespreking en dat was de grondige voorbereiding door de trainee. Daarnaast de open wijze van vragen

stellen en tegelijkertijd de bescheidenheid. Sociale intelligentie ook. Het wekte dan ook geen verbazing toen de trainee, nog geen sessie later, al bleek te hebben meegeschreven aan een tien-dagen stuk. Alle leden van het procesteam, stuk voor stuk kritische professionals, waren hiermee zeer tevreden ("ik word hier wederom zeer blij van" aldus één van hen). Ik volg nieuwe ontwikkelingen, projecten, "klassen" etc. in eerste instantie kritisch en met een zekere distantie. Immers de vlag dekt de lading lang niet altijd en ook zijn alle vernieuwingen heus niet allemaal verbeteringen. Dit project verdient mijns inziens echter zeker continuering en van de drie T's dekt de middelste (Talent) zeker de lading! Inmiddels mogen we ons verheugen in de komst van wederom een TTT, ditmaal met het middel LH als eerste voorkeur en ook hier zijn de eerste positieve voortekenen (actieve participatie tijdens ons vaktechnisch overleg) alweer in ruime mate voorhanden", zegt Dick.

"De samenwerking met externe partijen, dat wil zeggen partijen buiten de Belastingdienst, is een van de pijlers voor het traineeship. "Dit wordt op verschillende manieren ingevuld", zo stelt Theo Poolen.

"Tijdens het traineeship dat een periode van twee jaar bestrijkt wordt een periode van vier maanden ingevuld met een werkverband buiten de Belastingdienst. Te denken valt aan de EU te Brussel, de Oeso in Parijs, het Netherlands Foreign Investment Agency (NFIA), een ander departement in den Haag of een Gerechtshof.

Met de Nederlandse Orde van Belastingadviseurs (NOB) en het Register Belastingadviseurs (RB) zijn samenwerkingsverbanden opgestart.

Met het RB is een tweedaagse cursus 'verweren en procederen' georganiseerd. De cursus werd verzorgd door 'echte' rechters. Het geleerde werd in de praktijk gebracht door een zitting met 'echte' rechters te simuleren. Om het andere perspectief ook te zien werd een rolwisseling uitgevoerd: de inspecteurs speelden adviseur en vice versa. In november 2016 heeft een delegatie van de Belastingdienst deelgenomen aan het RB Jongerencongres.

In januari 2017 is een tweedaagse conferentie met de NOB georganiseerd voor en door Tax Talents. Van de zijde van de NOB en van de Belastingdienst waren er elk tien deelnemers. Deze conferentie, de eerste in zijn soort, is de jongerenversie van de reguliere conferenties die de Belastingdienst samen met de NOB organiseert. Van deze conferentie zal een verslag verschijnen in het Weekblad voor Fiscaal Recht.

Een van de alumni van het Tax Talent Traineeship is inmiddels toegetreden tot het bestuur van het Young IFA Network (Yin). Dit is de jongerenafdeling van de International Fiscal Association (IFA). Een aantal jongeren van de Belastingdienst heeft deelgenomen aan het in februari 2017 door Yin georganiseerde winterseminar. In dit seminar zijn de relevante actuele internationale ontwikkelingen (Oeso, EU) op het gebied van de winstbelastingen in kaart gebracht.

Een van de alumni van het Tax Talent Traineeship gaat enkele colleges verzorgen aan een van onze universiteiten.

De Tax Talent Trainees treden regelmatig op bij bijeenkomsten van de studieverenigingen op de universiteiten. Op deze wijze worden studenten geïnformeerd over het wer-

ken bij de Belastingdienst.

In september 2016 was een vertegenwoordiging van jongeren van de Belastingdienst bij de boeklancering van het boek 'Geloofwaardig belasting heffen' door Prof. Stevens. De aanwezige Tax Talent Trainees mengden zich uitdrukkelijk in de discussie tijdens deze bijeenkomst in Nieuwspoor, zo besluit Theo Poolen zijn enumeratieve opsomming.

Anne Marie de Wilde-Voogt, vaco IH/Schenk-, en erfbelasting MKB Rotterdam: "Wat mijn collega Rob Verhart en mij tot nu toe opvalt bij de Tax Talent Trainees is hun leergierigheid in relatie tot het 'echte' werk. De honger om opgedane kennis in de praktijk te gebruiken en te toetsen. Als begeleiders helpen we ze graag om die honger te stillen door ze direct aan het werk te zetten met een aantal klussen. Het is mooi om te zien hoe hard en efficiënt er vervolgens aan die klussen gewerkt wordt. Wat er vervolgens op de mat gelegd wordt is van hoog niveau en in de regel praktisch goed toepasbaar. Het enthousiasme voor het vak is groot; jurisprudentie wordt goed bijgehouden maar ook ontwikkelingen in het toezicht en in de organisatie staan scherp op het netvlies. Tussen de bedrijven door werken de trainees hard aan hun interne en externe netwerken en zijn ze op die manier een mooi visitekaartje voor de dienst.

Als begeleider houden ze je ook een spiegel voor, stellen kritische vragen over binnen de dienst ingesloten patronen en spreken daar hun verwondering over uit. Verfrissend en soms ook confronterend maar daar kunnen we alleen maar van leren.

Wat ook mooi is om te zien, is de wijze waarop ze hun werk presenteren. Ik heb een groep in actie gezien op een MKB Themadag waar ze in een workshop de relatie tussen oudere en jongere medewerkers onder de loep namen en dat dwong bij de deelnemers veel respect af. Ook de eindpresentaties op kantoor in Rotterdam of in de vakgroepen worden met autoriteit gegeven en als zodanig ook ontvangen. Wij hopen nog veel Tax Talent Trainees te mogen verwelkomen bij MKB Rotterdam en zien ze ook na hun traineeship graag terug als collega", zo besluit Anne Marie.

Claudia Peeters is het traineeship gestart bij GO Eindhoven in de Vpb, voorts werkte ze bij MKB Maastricht in de IH, Vpb en Pensioenen om daarna bij Brieven en Beleidsbesluiten, cluster IH bij de Directie Vaktechniek in Den Haag aan de slag te gaan. Vervolgens werd ze bij de Europese Commissie DG TAXUD in Brussel gedetacheerd waar ze in de internationale Vpb werkzaam was. Nu combineert ze 'verweren en procederen' bij PDB Den Haag met het projectleiderschap van 'de fiscale behandeling van de verhuur van woningen en kamers'. Haar laatste opdracht als trainee wordt die van VTA IH bij MKB.

Claudia benadrukt bij het vakmanschap het relatiemanagement vanuit de Belastingdienst en hoe dat per segment wordt toegespitst op de belastingplichtige. "Tijdens het traineeship heb ik een goed beeld kunnen krijgen van de totale weg die een belastingplichtige kan doorlopen. Bij de directie Vaktechniek/ Brieven en Beleidsbesluiten, heb ik kunnen waarnemen hoeveel hardheidsclausule-verzoeken

er binnen komen. Hiervan wordt een aanzienlijk deel afgevoerd. Een groot deel van deze werkstroom kan voorkomen worden door een goede externe communicatie. Daarnaast heb ik goed inzicht gekregen in de vaktechnische infrastructuur en deelgenomen aan het ketenoverleg."

"Onder andere heb ik voor de kennisgroep IB-niet winst/algemeen de fiscale aspecten rondom het vraagstuk persoonsgebonden aftrek in geval van (gedeeltelijke) vergoeding of betaling door de werkgever bestudeerd. Dit onderwerp is nog niet uitgekristalliseerd en vergt kennis van zowel de inkomstenbelasting als de loonbelasting."



Claudia Peeters

Claudia vervolgt: "De subtitel van het VHM-congres is 'kennis en kennissen'. Hoewel ik pas 1,5 jaar voor de Belastingdienst werkzaam ben is het aantal kennissen dat ik tot mijn netwerk mag rekenen enorm. De vaktechnische begeleiders, allen gedreven in het vak en met hun eigen stijl, geven mij een beeld van de diversiteit aan handelwijzen. Hieruit kun je vervolgens je eigen strategie destilleren. De gezamenlijke oplei-

ding 'verweren en procederen' met het Register Belastingadviseurs had voor mij een meerwaarde omdat je je leert verplaatsen in een andere rol en de argumenten die daarbij horen. Het oefenen van Hofzittingen met 'echte' rechters had veel toegevoegde waarde. Het samenwerken met andere beroepsgroepen alsmede het verplaatsen in de manier van denken vanuit een andere rol is heel leerzaam. Dit heb ik ook ervaren tijdens de Young Annual Tax Meeting met B/Jong, Jong Financiën, JOB en Hoge Raad over grensverkenning. Volgend jaar ga ik deze Meeting mee organiseren."

Ook Martijn stelt: "Via het traineeship bouw ik een enorm netwerk op, zowel binnen als buiten de Belastingdienst. Het is goed om met adviseurs in contact te blijven. De Belastingdienst in Nederland werkt immers veel met vooroverleg. Gezamenlijke opleidingen zoals 'verweren en procederen' met het Register Belastingadviseurs zijn daar ideaal voor. Door samen een uitdagende casus te behandelen leer je vanuit andere perspectieven naar een zaak te kijken. Het is overigens ook gewoon leuk om na afloop gezellig samen wat te drinken. Binnen de Belastingdienst sluiten we regelmatig aan bij activiteiten van B/Jong en andere traineesprogramma's. In dat kader brachten we onlangs een bezoek aan Douane Schiphol Cargo. Op deze wijze leer je veel over de inhoud en processen van andere dienstonderdelen."

Jeanne vult aan: "De multidisciplinaire aanpak is een belangrijk onderdeel van het traineeship en het gemeenschappelijk traineesprogramma. Zo is er de samenwerking met D&A met onder meer een PIA-opdracht; een Privacy Impact Analyse waar de Tax Talent Trainees aan meewerken. Een flinke multidisciplinaire uitdaging leggen we neer in wat we 'de 48hr challenge' noemen. Daar brengen we Tax Talent Trainees, data-analisten, Strategisch Management

Trainees, ICT-trainees en Rijkstrainees bijeen om op basis van data naar inhoudelijke vraagstukken voor de Belastingdienst te kijken en na 48 uur met een presentatie en voorstellen te komen. Denk aan vraagstukken als Vertrokken Onbekend Waarheen (VOW), ambtshalve aanslagen of de nihilaangifte. De combinatie van de invalshoeken en achtergronden van de trainees, het leren van en met elkaar levert synergie op. Voor de potentiële strategische medewerkers geeft de challenge een inzicht in de keten en de samenhang der dingen bij de aanpak van complexe vraagstukken voor de Belastingdienst. Deze multidisciplinaire aanpak kan een innovatieve kracht hebben. Het vraagstuk VOW is bijvoorbeeld als project bij de voormalige Broedkamer opgepakt. In april 2017 dagen we ruim 30 trainees opnieuw uit om voor vijf actuele vraagstukken met een oplossingsrichting te komen waar de Belastingdienst alsmede de burgers en bedrijven baat bij hebben.”

Simon Buijze, specialist IH in Middelburg, merkt op dat de kennis van de trainees op meerdere middelen erg goed is. “De insteek van mijn collega René Kiel en mij was om ze alle voorkomende werkzaamheden (ook zelf) te laten verrichten en ze aldus kennis te laten maken met alles wat zich in het MKB afspeelt. Daarbij blijkt dat de trainees leergierig zijn en zich nieuwe materie snel eigen maken. Het is verder fijn om te zien dat ze in de latere fase van het traineeship verder aan de slag gaan met de bij ons opgedane ervaring. Een voorbeeld daarvan is dat ik de trainees onder andere ook heb meegenomen in de problematiek van de emigrerende en remigrerende dga. Enige tijd later zit ik met een van de trainees samen in een werkgroep en lukt het ons om een bijdrage te leveren aan de wetswijziging met betrekking tot de conserverende aanslag in verband met emigratie en aanmerkelijk belang”, aldus Simon.

Marthyn Guiljam is alumnus Tax Talent Trainee en werkt sinds 1 september 2016 als VTA in het MKB-segment te Rotterdam. Marthyn: “Je wordt pas een vakman als je daadwerkelijk in de praktijk aan de slag gaat en gelukkig bestaat het traineeship grotendeels uit het in de praktijk aan de slag gaan met fiscaliteit.”



Marthyn Guiljam

GO, het maken van beleid bij de afdeling Brieven en Beleidsbesluiten tot het politieke spel bij DGFZ en de Europese Commissie; dit alles heb ik tijdens mijn traineeship mogen ervaren. Dit zorgt voor meer begrip, het beter kunnen omgaan met verschillende soorten mensen en het creëert een ‘overview’ van het totale fiscale proces. Tot slot de ove-

“Het traineeship onderscheidt zich op een aantal vlakken van andere startersfuncties. In de eerste plaats de breedte van het werk. Als trainee ben je gedeeltelijk regisseur van je eigen traineeship. Van deze ruimte heb ik gebruikgemaakt door in de twee jaar van het programma binnen de Vpb, IH, OB én LH aan de slag te gaan. In de tweede plaats zijn er de verschillende werkstromen. Van de fiscale uitvoering binnen MKB en

rige 30 procent. Niet alleen aan de slag, maar ook bedrijfsbezoeken aan verschillende andere onderdelen van de Belastingdienst: Apeldoorn, de Belastingtelefoon, Toeslagen, de voormalige Broedkamer. Daarnaast de nodige cursussen om ook op het vlak van sociale en communicatieve vaardigheden jezelf te blijven ontwikkelen. “

Marthyn: “De opgedane ervaringen met de verschillende middelen en werkplekken maakt het schakelen met andere middelen en/of dienstonderdelen makkelijker. Juist omdat je telkens op nieuwe plekken aan de slag gaat, leer je ook gebruik te maken van de kennis en kunde van je collega’s, omdat je zelf simpelweg niet alle kennis in huis hebt. Voor mijn huidige werkzaamheden binnen Vastgoed en Landbouw schakel ik bijvoorbeeld regelmatig met de afdeling Waardeonderzoek, ik ga langs bij collega’s voor een aandelenwaardering en regelmatig spelen binnen vooroverleg ook aspecten met betrekking tot overdrachtsbelasting en successierecht. Afstemming is ook nodig als een post uitzakt van GO naar MKB of als bijvoorbeeld een onderzoek wordt gecoördineerd door de CCB. Het helpt enorm als je daar van begin af aan vertrouwd mee bent geraakt.

Training in communicatie helpt me op dit moment met name bij lastige (hoor)gesprekken met belastingplichtigen. Ik heb gemerkt hoe belangrijk het is dat je laat merken serieus rekening te houden met hun argumenten, ze het gevoel te geven dat ze daadwerkelijk worden gehoord.”

“Zelf houd ik me momenteel bezig met zowel de IH als de Vpb. Dat is prettig werken, want vaak is zowel sprake van een IH- als van een Vpb-component. Denk aan bedrijfsoverdrachten of bij DGA-problematiek. Daarnaast heb ik tijdens het traineeship mijn fiscale netwerk sterk kunnen vergroten. Daar heb ik in binnen mijn huidige functie direct profijt van, als ik bijvoorbeeld wil schakelen met Brieven en Beleidsbesluiten, maar nog vaker als ik gewoon wil sparren met een collega met een bepaalde expertise.”

“Inmiddels wordt ook actief de verbinding met externe partijen gezocht. Onlangs heb ik mogen deelnemen aan de eerste conferentie voor jonge fiscalisten in samenwerking met de NOB.

De externe contacten zorgen met name voor onderling begrip. De rol van de adviseur, handelen in het belang van de klant, is duidelijk, maar dat hoeft niet te leiden tot een wijzigingsgevoel. Beide partijen zijn uiteindelijk gebaat bij een open en eerlijke samenwerking,

Ik heb de mogelijkheid gekregen om als alumnus op een prachtige plek te beginnen. Als VTA Vpb en IH in Rotterdam binnen het aandachtsgebied Vastgoed en Landbouw. Naast het ‘VTA-werk’, betekent dit ook eigen posten, vooroverleg, bezwaren en tot mijn vreugde ook procederen. Een uitdaging, maar wel een mooie uitdaging. Daarnaast bestaat de wens op termijn lid te worden van een kennisgroep, juist ook om de inbreng van MKB binnen de kennisgroepen te vergroten.

Op deze plek hoop ik de komende jaren mijn steentje bij te kunnen dragen aan het werk van de Belastingdienst en ik ben ervan overtuigd dat deze functie mij alle mogelijkheden

biedt om mezelf in de toekomst verder te kunnen blijven ontwikkelen.”

Jeanne: “Het talentontwikkeltraject loopt na het traineeship door. Denk aan een fiscaalinhoudelijke bespreking en uitdieping van onderwerpen, het volgen van masterclasses en het delen van kennis door les te geven. Onlangs hebben we met de alumni en de trainees van alle lichten gezamenlijk de Technolease-casus behandeld aan de hand van het recent verschenen boek van prof. Essers. Theo Poolen vult aan: “Aan de hand van deze casus uit de jaren '90 van de vorige eeuw konden we illustreren hoezeer een juridische, een economische en een politiek/bestuurlijk/beleidsmatige invalshoek iedere hun eigen waarheid kennen. Het gaf mij de gelegenheid om vanuit mijn ervaringen de trainees mee te nemen in de verhouding tussen staatssecretaris en inspecteur, het belang van de vaktechnische infrastructuur, de Wibo-affaire, de motie Couprie etc. Ik heb ervan genoten hoe gretig de trainees al deze informatie absorbeerden”.

Jeanne vervolgt: “Vakmanschap is blijvend in ontwikkeling, het traject loopt door na afronding van het tweejarig traineeship. We blijven de alumni volgen met behulp van een daarvoor ontwikkeld dashboard, in de zogeheten talentenpool. Het is immers goed om landelijk zicht te hebben op de talenten in je organisatie en deze te blijven uitdagen, binden en boeien.”

Stefan Smalbrugge, inspecteur IH/Vpb MKB Zwolle kenschetst vanuit zijn ervaringen met de trainees de trainees als scherpzinnig, vaktechnisch begaafd en zeer gemotiveerd. “Ik juich het speciaal voor trainees opgezette ontwikkelprogramma dan ook van harte toe. Daardoor haalt de Belastingdienst toppers naar binnen die de dienst keihard nodig heeft. Ik kijk uit naar de komst van een nieuwe trainee”, zo merkt Stefan op.

Jeanne: “In het kader van de investeringsagenda zijn we in 2016 gestart met een nieuw traject. Talentvolle collega's met een niet-fiscale master en goede studieresultaten die bij de Belastingdienst werkzaam zijn worden via een postinitiële master Fiscaal Recht omgeschoold en bijgeschoold tot Fiscaal Jurist met een LLM-bul als resultaat. Voor juristen duurt het programma een jaar. Voor niet-juristen twee jaar. Zij volgen een zogenoemd schakeljaar met een aantal zware juridische vakken. Op deze wijze wordt het binnen de Belastingdienst aanwezige potentieel van jonge collega's beter benut, en worden de randvoorwaarden voor een duurzaam inzetbare medewerker die op termijn kan doorstromen ingevuld. Dit traject is eveneens gestoeld op de visie om samen met extern op te trekken: in dit geval trekken de collega's op met de Tax Talents van PwC die dezelfde opleiding volgen aan de Radboud Universiteit te Nijmegen. Twee dagen colleges en drie dagen werken in de fiscaliteit garandeert de directe inzetbaarheid die bij de Belastingdienst zo gewenst is.”

Maarten Stapelkamp (GO): “De postinitiële master brengt mij in het dagelijks werk een stuk meer parate kennis. Ik merk dat ik een betere sparringpartner voor adviseurs en collega's word. Dat is precies waar ik naar op zoek was.



Maarten Stapelkamp

Daarnaast opent dit traject in de toekomst wat extra deuren. De combinatie studeren en werken vergt een stapje extra, maar dat maakt het ook uitdagend. De materie bezinkt veel sneller als je het dagelijks in praktijk kunt brengen en dat verloopt tot nu toe naar volle tevredenheid. Het programma bestaat voor mij uit 1 jaar een voltijd master, waarvan alle colleges op 2 dagen geclusterd zijn. Het schakeljaar heb ik vanwege mijn juridische vooropleiding kunnen overslaan. Dit traject vergroot mijn vakmanschap in die zin dat je als heffingsspecialist een bredere blik krijgt. De individuele klantbehandeling komt veel beter tot z'n recht als je de verbanden met de overige middelen inziet. Je kunt sneller meedenken in de behandelstrategie, makkelijker richten op compliance en de gevolgen van je beslissingen inschatten. De samenwerking met PwC brengt natuurlijk een uitbreiding van je netwerk. Daarnaast geeft het een goede inzicht in de wereld van je gesprekspartners aan de andere kant van de tafel. Die kruisbestuiving is nuttig en wordt aan beide kanten als positief ervaren. In de collegebanken ervaar ik weinig moeite om uit mijn rol als medewerker van de fiscus te stappen, dus felle discussies levert dat niet zo zeer op. Het is vooral een leerzame wisselwerking. Ik vind dat we dit soort mogelijkheden voor ambitieuze werknemers moeten koesteren. Het is uitdagend en een onderscheidende factor die de Belastingdienst een aantrekkelijk werkgever maakt.”

Jeanne: “Het is mijn wens om in het wervingsbeleid van de Belastingdienst op te nemen dat we ieder jaar een klein groepje afgestudeerden, met een diversiteit aan studierichtingen, binnenhalen dat we vervolgens aan dit traject van een postinitiële master Fiscaal Recht laten deelnemen. Met CKC en CFD hebben we onlangs een marktconsultatie gehouden onder alle universiteiten in Nederland over een postinitiële master Fiscaal Recht.”



Martin Smith

Martin Smith (MKB): “Het traject geeft mij als historicus de mogelijkheid mij om te scholen tot fiscalist. Nu in het schakeljaar leg ik de fundamenten waarop het huis van de fiscaliteit gebouwd gaat worden. Naast burgerlijk recht staan o.a. Bestuursrecht, Inleiding Belastingrecht en Jaarrekening lezen op het programma. In mijn dagelijks werk geeft datgene dat ik tijdens de studie lees en hoor nieuwe inzichten. Formele regels die wij, belastingmedewerkers dagelijks toepassen, kan ik nu beter plaatsen. Daarnaast vond ik bijvoorbeeld de colleges over de Vennootschapsbelasting en de Omzetbelasting zeer verhelderend, omdat het mij dwong om vanuit een andere blik naar belastingplichtigen en hun ondernemingen te kijken.

Ik merk dat de studie mij meer inzicht geeft in het hoe en waarom van mijn werk. Fiscaliteit staat niet op zichzelf en het is zeer nuttig om te weten aan welke vereisten een overeenkomst moet voldoen of wanneer een besluit van een vergadering van aandeelhouders wettig is genomen. Het zijn vaak juist de momenten waarop bedrijven er onderling niet uitkomen, een vennoot zich in inkoopt of een kind van een ouder erft, dat wij belastingambtenaren geprikkeld worden en vragen gaan stellen.

De groep waarmee ik mijn colleges volg bestaat uit collega's van de Belastingdienst, trainees van PwC en reguliere studenten. Deze gemengde groep voegt mijns inziens veel toe. Enerzijds zijn er de reguliere studenten die meer vanuit de theorie naar oplossingen zoeken en wij de pre-masterstudenten die regelmatig voorbeelden uit de praktijk aandragen. Ik bedoel hier inderdaad 'wij' en niet 'wij Belastingdienst' en 'zij PwC'. Tijdens en na de colleges trekken wij pre-masterstudenten samen op, wisselen aantekeningen uit, drinken koffie en praten uiteraard ook over werk. Onderling kunnen wij uiteraard niet tot in detail bespreken hoe interne processen lopen, maar wij bespreken bijvoorbeeld wel de tijdsdruk die klanten opleggen en de afwegingen die gemaakt worden bij het wel of niet in behandeling nemen van verzoekschriften van adviseurs. Daarnaast hebben wij buiten de studie presentaties gehad en debatten en discussies gevoerd op de kantoren van PwC in Rotterdam en bij het ministerie van Financiën in Den Haag over o.a. box 3, cassatie, belastingparadijzen en integriteit."



Marka Vossen

Marka Vossen (Toeslagen) merkt op: "Met een achtergrond in het privaatrecht heb ik het vak 'economie en jaarrekening' uit het schakeljaar moeten volgen en halen om te kunnen starten met de master. Met de start van de master maak ik ook de overstap naar een functie in de fiscaliteit bij een ander segment, een mooie nieuwe uitdaging op het juiste moment voor mij. Per september ga ik beginnen bij MKB. Tot nu toe heeft

de omzetbelasting mijn voorkeur, maar misschien zorgen de vakken die ik komend jaar ga volgen voor een ander inzicht. Werken en daarnaast studeren is best pittig, als je alles wilt lezen en voorbereiden moet je veel uren in je vrije tijd besteden aan de studie. Tijdens de tentamenperiode heb ik vakantie opgenomen. Ik vind het fijn om alle tentamens in een keer te halen, ook om aan de Belastingdienst te laten zien dat de investering de moeite waard is. We hebben een leuke groep samen met PwC en in de colleges krijg je ook vaak vanuit een andere invalshoek kennis uit de praktijk omdat de meeste docenten bij een advieskantoor werkzaam zijn en ook vaak zelf zijn begonnen bij de Belastingdienst. Ik hoop dat de Belastingdienst meer collega's deze kans gaat bieden!"

Meer informatie over Tax Talent Traineeship kun je vinden op [www.werken.belastingdienst.nl/tax-talent](http://www.werken.belastingdienst.nl/tax-talent)

Theo Poolen sluit zijn betoog als volgt af:

"Ik hoop dat de verre van volledige bloemlezing in dit artikel een indruk geeft van het feit dat er meer dan voldoende bruist bij de Belastingdienst. De jonge, talentvolle mensen die we hebben binnengehaald en nog gaan binnenhalen gaan de Belastingdienst naar een hoger plan tillen. Daar ben ik van overtuigd.

We zullen onze jonge collega's ten volle kunnen laten floren als de wisselwerking met de ervaren collega's ten volle benut wordt. Hier heeft de Belastingdienst goud in handen. Ik spreek de wens uit dat we niet alleen de Tax Talent Trainees, maar ook de jonge talenten die langs de meer reguliere weg zullen instromen een uitdagend beroepsvaardigheidsprogramma kunnen aanbieden. Ik hoop tevens dat we de ingezette lijn van de doorstroomvariant via de zogenoemde postinitiele master kunnen doorzetten.

Langs deze lijnen kunnen we onze jonge professionals voldoende uitdagen, binden en boeien. Onze ontwikkelprogramma's vormen mijns inziens een onontbeerlijk asset voor de Belastingdienst in 'de war on talent'".