Boeien en binden

Werven bij de Belastingdienst

door John Mens

De Belastingdienst is weer volop actief op de arbeidsmarkt! Na jaren met weinig vacatures door budgettaire beperkingen, zijn honderden nieuwe collega's aangenomen en worden er nog meer gezocht.

In 2016 werden in het kader van de implementatie van de Investeringsagenda (IA) bijna 600 vacatures vervuld, ongeveer 150 via interne doorstroom en 450 externe instroom.
Nieuwe medewerkers die gaan werken in een Belastingdienst die transformeert naar een datagestuurde aanpak en versterking van het toezicht "aan de bovenkant".
Collega's die flexibel inzetbaar zijn op meer plaatsen en in wisselende teams, die om kunnen gaan met datagestuurde systemen, die zich bewust zijn van de plaats van de Belastingdienst in de maatschappij en het belang van een professionele en passende relatie met subjecten en ondernemingen.
Daarnaast werd specifieke know how gezocht, bijvoorbeeld data-analisten, business controllers, IV-deskundigen en projectleiders.

De respons op de vacatures was groot, zowel bij de functies waarin relevante ervaring een eis was, als bij fiscalisten en accountants zonder ervaring.
De ervaren sollicitanten bleken bewust te kiezen voor een nieuwe stap in hun loopbaan, bij de overheid, bij de Belastingdienst. Meer verantwoordelijkheid in de functie en een breder takenpakket dan in de huidige functie speelt een grote rol. Ook een betere balans tussen werken en privé in de eigen levensfase wordt afgewogen om een stap naar de Belastingdienst te maken.

De sollicitanten zonder ervaring, met een relevante HBO of WO opleiding, door sommigen "millennials" genoemd, zijn studenten die gewend zijn op een andere manier te studeren, te ontwikkelen en te werken. Dat maakt hen bij uitstek geschikt om te werken in een vernieuwende omgeving. Het blijkt dat deze jonge mensen vooral kiezen voor een organisatie waarin zij zich verder kunnen ontwikkelen, meer nog dan voor het salaris.

Een zo grote werving legt een enorm beslag op de organisatie. Veel capaciteit is nodig voor het proces van werving



en selectie, maar zeker ook voor de stappen daarna: instroom, opvang, begeleiding en, daar waar nodig opleiding. In de evaluatie kwam naar voren, dat bij volgende wervingen meer spreiding noodzakelijk is, omdat de beschikbare capaciteit in de organisatie een goede werving en opvang in pieken niet aankan.

De sleutel voor succes is het **boeien en binden** van de nieuwe collega's. Na een professioneel traject van werving en selectie veel aandacht en goede begeleiding bij binnenkomst, maar vooral ook daarna. Inzet in werk dat ertoe doet, werk dat uitdaagt, met verantwoordelijkheden. Bieden van mogelijkheden voor opleiding en bijscholing waar nodig, verder ontwikkelen van vaardigheden en competenties. De verwachtingen die wij hebben gewekt en die bij de ingestroomde collega's een rol speelden bij hun sollicitaties, moeten we waarmaken. Kansen bieden aan een nieuwe generatie Belastingdienst medewerkers.

Ook in 2017 wordt geworven. Reguliere vacatures bij Douane en FIOD, maar ook enkele honderden vacatures voor de Investeringsagenda en voor de vervanging van bedrijfskritische functies ten gevolge van de vertrekregeling.
Er is een wervingskalender gemaakt, rekening houdend met het aanbod op de arbeidsmarkt en met de beschikbare capaciteit in de organisatie.
Een enorme klus! We zoeken de collega's voor de Belastingdienst van de toekomst en zullen ze vinden!