

Antwoorden feitelijke vragen Kamerbrief “voortgang werving nieuwe medewerkers Belastingdienst”

Hierbij ontvangt u de antwoorden op feitelijke vragen over de voortgang van de werving van nieuwe medewerkers van de Belastingdienst.

1. Welke extra inspanning wordt gepleegd om de benodigde medewerkers, waaronder fiscalisten, (register)accountants, data-analisten en ICT'ers te werven? Wat zijn de belemmeringen die ervaren worden om deze medewerkers aan te trekken?

In de Kamerbrief over de werving van 17 oktober 2018 is uw Kamer geïnformeerd over de nieuwe en intensievere wervingsaanpak in lijn met de beheerste vernieuwing van de Belastingdienst.¹ De afgelopen maanden heeft de Belastingdienst de wervingscapaciteit gemaximaliseerd, het wervingsproces geoptimaliseerd en de zichtbaarheid op de arbeidsmarkt vergroot. Een voorbeeld hiervan is de permanente openstelling van vacatures voor schaarse doelgroepen. Daarnaast heeft de Belastingdienst externe recruiters aangetrokken voor de werving van specialistische vacatures. Ondanks de inspanningen van de Belastingdienst blijven er uitdagingen met betrekking tot de werving. Daarbij gaat het voornamelijk om de grote concurrentie op de arbeidsmarkt en de beperkte beschikbaarheid van specialisten op die markt.

2. Hoeveel mensen zeggen in de laatste ronde af voor een mogelijke functie binnen de Belastingdienst en wat zijn de argumenten?

De Belastingdienst heeft een selectieboulevard ingericht voor een versneld wervingsproces dat binnen één dag plaatsvindt. Van de sollicitanten in de selectieboulevard accepteert 87,5 procent de arbeidsvoorwaarden. De redenen om af te wijzen zijn divers, bijvoorbeeld het accepteren van een andere baan. Het percentage sollicitanten voor Douane dat na een arbeidsvoorwaardengesprek een baan accepteert ligt boven de 90 procent. Dit percentage is gemeten over de twee laatste wervingsrondes.

3. Wat is de procedure van het wervingsproces bij de Belastingdienst?

De reguliere selectieprocedure is afhankelijk van het type functie, maar bestaat altijd uit een briefselectie, één of meerdere selectiegesprekken en een arbeidsvoorwaardengesprek. Soms is een selectietest of assessment onderdeel van de procedure.

Als reactie op de forse wervingsopgave is de Belastingdienst naast de reguliere selectieprocedure vanaf juli gestart met een versnelde werving binnen één dag via de selectieboulevard. Na een voorselectie worden geschikte kandidaten uitgenodigd voor de selectieboulevard. Daar worden twee selectiegesprekken gevoerd. Als de twee selectiegesprekken goed zijn verlopen en de kandidaat geschikt is, ontvangt deze aan het eind van deze dag het aanbod van arbeidsvoorwaarden mee naar huis. Daar moet de kandidaat binnen vijf werkdagen op reageren.

4. Kunt u aangeven hoe lang de gemiddelde periode is tussen een aanbod van een aanstelling en de daadwerkelijke aanvang van het inwerkprogramma?

De Belastingdienst wil nieuwe medewerkers zo snel mogelijk laten starten in het inwerkprogramma. De doorlooptijd van de sollicitatieprocedure is, door de introductie van de selectieboulevard, de afgelopen maanden verkort naar één tot vier maanden. In de versnelde wervingsprocedure krijgen nieuwe medewerkers maximaal vijf werkdagen de tijd om de arbeidsvoorwaarden te accepteren. De lengte van de instroomperiode (periode tussen aanbod van de arbeidsvoorwaarden en instroom bij de dienst) wordt medebepaald door de opzegtermijn van de nieuwe medewerker bij zijn oude werkgever. De gemiddelde periode tussen aanbod en instroom ligt rond de twee maanden.

¹ Kamerstukken II, 2018-2019, 31 066, nr. 439.

5. Wat is de reden dat na een aanstelling het soms vier maanden duurt voordat de mensen kunnen starten met een inwerkprogramma, ook al heeft men aangegeven direct beschikbaar te zijn?

De reden dat de aanstelling toch langer duurt, heeft veelal te maken met de administratieve handelingen die nodig zijn om te kunnen starten met de werkzaamheden. Hiervoor is onder meer een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) nodig. Het aanvragen van een VOG duurt op dit moment, door de grote hoeveelheid aanvragen, zes weken. Daarnaast kan de instroomdatum van een nieuwe medewerker afhankelijk zijn van de start van een inwerkprogramma. De opleiding voor dual accountants start bijvoorbeeld twee keer per jaar. Dit kan een vertraging in de instroom van nieuwe medewerkers opleveren.

6. Wat is het aandeel instroom specifiek voor de Brexit in de tabel in paragraaf 3.1?

In de tabel van paragraaf 3.1 zijn de aantallen medewerkers opgenomen die tot en met september van dit jaar extern zijn ingestroomd en dus inmiddels werkzaam zijn binnen de Belastingdienst. Dit is inclusief de instroom voor de Brexit. De instroom voor de Brexit bestaat zowel uit externe instroom als interne doorstroom vanuit andere onderdelen van de Belastingdienst. De eerste instroom voor de Brexit vond plaats in mei. Van het totaal aantal extern ingestroomde medewerkers tussen mei en oktober is circa 120 fte voor de Brexit. Dit is ook opgenomen in tabel 3.1 van de wervingsbrief.

7. Kunt u aangeven of er binnen de Belastingdienst functies (of functiegroepen) zijn die in het functiegebouw een hogere inschaling hebben gekregen, vanwege de lastige vervulbaarheid van de desbetreffende functie(s)? Indien ja, kunt u een overzicht geven van de functies die een hogere inschaling hebben gekregen?

Binnen de Belastingdienst hebben geen functies of functiegroepen een hogere inschaling gekregen. In een enkel individueel geval is gebruik gemaakt van een arbeidsmarkttoelage. Die toelage geldt niet voor de gehele functie of functiegroep.

8. Kunt u garanderen dat er binnen de wervingsprocessen van de Belastingdienst geen sprake is van vormen van leeftijdsdiscriminatie?

De Belastingdienst kijkt bij de selectie naar de relevante functie-eisen, opleiding en ervaring. De populatie die in de afgelopen maanden is aangenomen is divers en vormt een afspiegeling van de Nederlandse beroepsbevolking. Ik heb op dit moment nog geen signalen ontvangen dat er sprake is van leeftijdsdiscriminatie binnen het wervingsproces. Mochten in de toekomst dergelijke signalen binnenkomen, dan zullen er maatregelen getroffen worden.

9. Is verjonging van het personeelsbestand van de Belastingdienst een doelstelling?

Voor de Belastingdienst is verjonging geen doel op zich. De Belastingdienst staat voor een omvangrijke wervingsopgave en is daarbij op zoek naar een invulling van vacatures met goedgekwalificeerde medewerkers. Vanwege de leeftijdsopbouw van het huidige personeelsbestand van de Belastingdienst is verjonging wel een gevolg van de actuele wervingsactiviteiten.

10. Op welke wijze tracht de Belastingdienst, met haar enorme actuele personeelsbehoefte, gebruik te maken van de veel hoger dan gemiddelde werkloosheid onder 55-plussers?

De Belastingdienst gaat uit van de functie-eisen, opleiding en ervaring bij de werving van nieuwe medewerkers. Dit geldt ook voor 55-plussers. Wanneer zij geschikt zijn, worden ze aangenomen. Geschikte kandidaten boven de 55 zijn dan ook van harte welkom om te solliciteren.

11. Kent de arbeidsmarktcampagne van de Belastingdienst ook uitingen met oudere personen?

De arbeidsmarktcampagne maakt gebruik van uitingen met medewerkers van diverse leeftijdsgroepen. De beelden, die in de campagne gebruikt worden, geven een evenwichtige afspiegeling van de maatschappij weer.

12. Kunt u een volledig overzicht geven van alle uitingen in de arbeidsmarktcampagne van de Belastingdienst.

Op de website <https://werken.belastingdienst.nl/> staan de (digitale) uitingen die gebruikt worden in de arbeidsmarktcampagne. Voor de promotie van vacatures wordt een groot aantal sites, social media en printadvertenties ingezet. De vacature-uitingen zijn daar voor een tijdelijke periode zichtbaar. Ook op de website <https://www.werkenvoornederland.nl/> kunnen de vacatures van de Belastingdienst en arbeidsmarktcampagne-uitingen gevonden worden.

13. Is de huidige geografische verdeling van de werklocaties van de Belastingdienst optimaal te noemen, in relatie tot de wervingsbehoefte? Indien nee, wat doet u eraan om de geografische verdeling te optimaliseren?

De optimale verdeling over de werklocaties is te beïnvloeden door het werk naar andere locaties te brengen. Door het digitaal werken op iedere werkplek zijn de kantoren van de Belastingdienst flexibel in te richten op het soort werkzaamheden.

14. Ligt de Belastingdienst bij de realisatie van de wervingsopgave op schema van de raming voor de laatste drie maanden van 2018, dat wil zeggen een instroom van 750 fte ten opzichte van een uitstroom van 400 fte? Wat is de realisatie sinds de brief over de voortgang van de werving van nieuwe medewerkers voor de Belastingdienst d.d. 17 oktober 2018?

De Belastingdienst verwacht in de laatste drie maanden van 2018 een instroom van ongeveer 750 fte en uitstroom van circa 400 fte. In oktober is een instroom van 137 fte en een uitstroom van 103 fte gerealiseerd. Met de aantallen aangenomen medewerkers in september en oktober behaalt de Belastingdienst naar verwachting de wervingsopgave over de laatste drie maanden van 2018. In september en oktober 2018 zijn circa 800 medewerkers aangenomen. Zij stromen de komende maanden in.

15. Kunt u de verwachte uitstroom per jaar schetsen?

De verwachte uitstroom is de komende jaren tussen de 1400 en 2250 fte per jaar. Hieronder treft u een nadere uitwerking aan van de verwachte uitstroom voor de komende jaren. Onder de categorie reguliere uitstroom vallen onder meer medewerkers die met pensioen gaan of een andere baan hebben gevonden buiten de Belastingdienst.

Tabel 1. Geraamde uitstroom 2019 – 2024.

Verwachte uitstroom	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Vertrekregeling	-800	-1.100				
Reguliere uitstroom	-800	-1150	-1400	-1500	-1800	-1950
Uitstroom	-1600	-2250	-1400	-1500	-1800	-1950

16. Wat zijn de moeilijkst in te vullen bijzondere vacatures?

Vooraf functies/beroepen waar op de markt veel vraag naar is, zijn moeilijker te vervullen. Dit is met name het geval bij accountants, fiscalisten, data-analisten en ICT'ers. Het gaat bijvoorbeeld om de senior functies van "SAS mainframe specialist" en "model driven software engineer".

17. Bij welke dienstonderdelen en afdelingen zijn de grootste personele tekorten?

De personele tekorten zijn verdeeld over vrijwel alle dienstonderdelen. De grootste tekorten zitten op dit moment bij onderdelen waar nog geen werkpakketreductie heeft plaatsgevonden, maar wel al veel medewerkers met de vertrekregeling zijn vertrokken. Met name bij Particulieren en Centrale Administratieve Processen. Ook bij IV zijn de tekorten groot. Door de intensivering van de werving worden de tekorten geleidelijk ingelopen.

18. In hoeverre zijn de extra aangenomen douaniers op tijd aangenomen en ingewerkt op het moment dat de Brexit tot extra werkzaamheden leidt?

Op 30 maart 2019 treedt het VK uit de EU. Het is de verwachting dat op dat moment ruim 300 douaniers opgeleid en inzetbaar zullen zijn. Samen met een verschuiving binnen het huidige personeelsbestand en een tijdelijke herprioritering van taken – in overleg met haar opdrachtgevers – acht de Douane dit voldoende om de eerste gevolgen van een zogenoemd no deal-scenario op te kunnen vangen.

19. Welke keuzes in het toezicht bij het midden- en kleinbedrijf (mkb) en particulieren zijn er het afgelopen jaar gemaakt als gevolg van personele tekorten?

De keuzes in het toezicht worden gegeven de beperkte capaciteit van de Belastingdienst altijd gemaakt conform de handhavingsbrief en het gepubliceerde jaarplan van het betreffende jaar. Daarnaast is de keuze gemaakt om de personeelstekorten bij Particulieren waar nodig op te vangen door de inzet van uitzendkrachten. Bij het onderdeel Particulieren zal ten behoeve van het bezwaarproces ook gebruik worden gemaakt van externe inhuur. Daarover heb ik u geïnformeerd in mijn brief over de vertraging in de bezwaarbehandeling.²

20. Welke problemen spelen er of worden er verwacht met betrekking tot het absorptievermogen van de dienstonderdelen?

Ik heb op dit moment geen signalen dat het absorptievermogen problemen oplevert. Bij het starten van grote groepen nieuwe medewerkers blijven de beperkte capaciteit om deze nieuwe medewerkers in te werken en de duur van het inwerktraject een aandachtspunt. Hierop anticipeert de Belastingdienst door de werving af te stemmen op het absorptievermogen van de dienstonderdelen, zodat niet teveel nieuwe medewerkers tegelijk en binnen eenzelfde team starten.

² Kamerstukken II 2018-2019, 31 066, nr. 444.