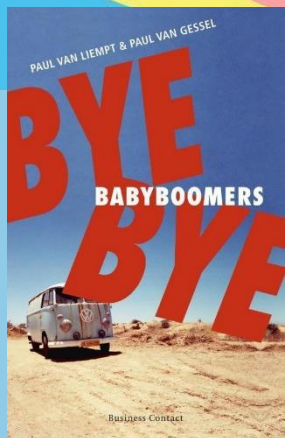
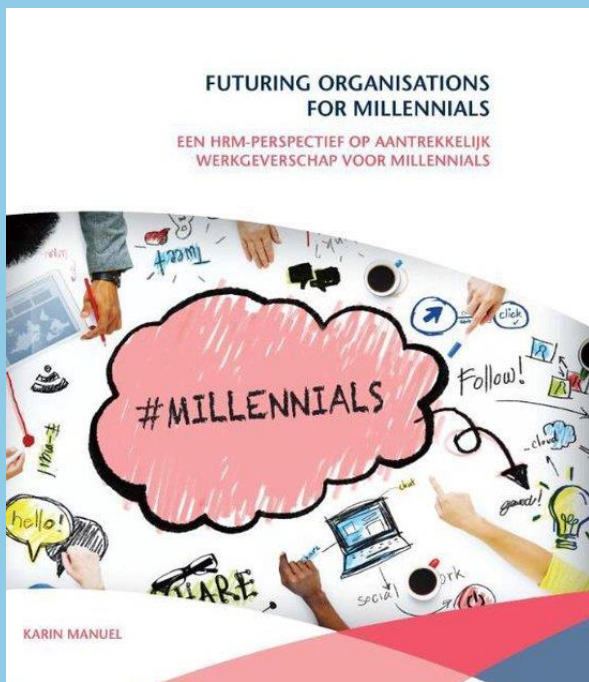




Belastingdienst

HR Hackaton

20 nov 2020 -
19 feb 2021



Vraagstuk Corporate
Directie Vaktechniek

*Inzending HR Hackaton
Bedrijvennetwerk HR*



HR Hackaton

20 nov 2020 -
19 feb 2021

De Belastingdienst doet mee aan de HR Hackaton met vraagstuk Duurzame Inzetbaarheid van de CD Vaktechniek:

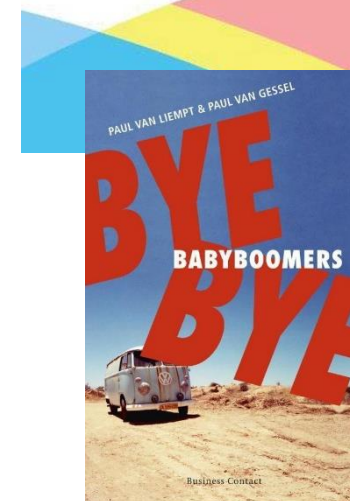
Hoe zijn we als 'vergrijzende' CD Vaktechniek MET millennials een **eigentijds** en **aantrekkelijke** directie voor **alle generaties** waarin we aandacht hebben voor **duurzame ontwikkeling en mobiliteit**.

- Hoe zijn we aantrekkelijk werkgever voor millennials?
- Hoe zijn we eerlijk over onze doorstroming?
- Hoe zorgen we voor onze opvolging?

FUTURING ORGANISATIONS
FOR MILLENNIALS
EEN HRM-PERSPECTIEF OP AANTREKkelijk
WERKGEVERSchAP VOOR MILLENNIALS



KARIN MANUEL



DR. AART BONTEKONING

NIEUWE
GENE
RATIES
IN VERGRIJZENDE
ORGANISATIES

MEDIAWERF

Titel puzzel: Duurzame inzetbaarheid van medewerkers

Belastingdienst

Welk puzzelstukje is moeilijk om op te lossen?

De Corporate Directie Vaktechniek is een vaktechnisch expertisecentrum voor fiscaliteit, uitvoering, toezicht en handhaving. De Directie adviseert, bewaakt en verbindt op het snijvlak van beleid en uitvoering. De fiscalisten zijn kennisprofessionals pur sang en behoren tot de top. Kennis is cruciaal, net als ervaring binnen de dienst. Wendbaar blijven en duurzame inzetbaarheid van alle professionals is de uitdaging. Relatief lage mobiliteit belemmert het perspectief van de nieuwe instroom. Hoe blijft de directie aantrekkelijk voor jong talent en veertigerplussers, hoe bieden we perspectief, vullen we de strategische functies in, hoe komt het 3-5-7-beleid van de grond waarbij recht wordt gedaan aan alle generaties?

Wie heeft er last van zolang deze puzzel niet is

De Corporate Directie Vaktechniek verliest aan 'statuur' (zowel intern als extern) wanneer de bezetting niet op orde is, dit heeft gevolgen voor de kwaliteit van de adviezen en producten voor de Belastingdienst. Te lange functieduurvervulling leidt tot vermindering van het adaptief vermogen van medewerkers, wat juist een cruciaal kenmerk van onze kennisprofessionals is. Slaagt het management er niet in om ieders talenten te benutten en drijfveren aan te spreken, dan heeft dat effect op samenwerking, teamprestaties. Dit kan bij medewerkers leiden tot prestatievermindering, demotivatie en verminderde inzetbaarheid.

Wanneer zou deze puzzel zijn opgelost?

Inzicht in drijfveren en persoonlijke talenten van de generaties binnen de CD VT en wat deze mensen in alle verschillende levensfasen nodig hebben. Dat je deze inzichten in de verschillen herkent en erkent en benut. Handvatten om kennisborging en kennisdeling effectief vorm te geven waarbij recht wordt gedaan aan de verschillende generaties en hun behoeften. Als we weten hoe het 3-5-7 beleid kan bijdragen aan de mobiliteit van onze kennisprofessionals.

Wat zou het opleveren als deze puzzel word opgelost?

De CD VT blijft relevant en is aantrekkelijker werkgever voor zowel young professionals als zittende medewerkers. Een gestage (planbaar/voorzien) instroom doorstroom en uitstroom zorgt voor een vitaal, productief en up-to-date vaktechnisch expertisecentrum waar het fijn werken is en waar je blijvend wordt uitgedaagd om je (verder) te ontwikkelen!



Naam: Pepijn en Britt

Rol: startende young professionals

Leeftijd: 27

Andere informatie: cum laude afgestudeerd, maatschappelijk geëngageerd, er is meer dan alleen werk, fiscaal geschoold, potentials in vakgebied



Negatieve trends

- Covid 19 brengt onzekerheid mee om (nu) te veranderen van functie, maar beloftes die gedaan zijn bij mijn indiensttreding worden niet nagekomen.
- Veel (negatieve) publiciteit over de BD => commitment en vertrouwen
- Long tail: Economische crisis

Hoofdpijnen

- Kan ik mijn ambities waarmaken (gezien de 'oude' omgeving)? Word ik voldoende uitgedaagd? Weet mijn teamleider met mijn doelgroep om te gaan?
- Kan ik in deze omgeving groeien (zowel in € als in functie/rol) en mag ik mij ontwikkelen in mijn eigen, snellere tempo dan de organisatie gewend is?
- Past Haagse circuit en dynamiek mij?
- Hoe gaat mijn werk-/privé balans eruit zien?

Angsten

- Kan ik mijn beste 'zelf' laten zien in de functie?
- Kom ik in aanmerking voor die volgende stap (zien ze mij staan), of blijf ik als junior gezien worden?
- Word ik opgenomen en serieus genomen in deze groep?
- Ik mis de kantoordynamiek, en effectieve coaching, mijn rolmodellen zijn minder zichtbaar.

Positieve trends

- De organisatie is in opbouw, het is een 'jonge' directie
- Digitalisering ('alles is met alles' - verbonden), ook de BD moet vernieuwen/innoveren.
- De directie Vaktechniek heeft een cruciale betekenis binnen de Belastingdienst en is van groot belang.

Kansen

- Ik krijg de kans om mijn expertise te verdiepen en nieuwe uitdagingen aan te gaan (de tanden ergens inzetten)
- Ik word omringd door de crème-de-la-crème en dat biedt de kans om nog beter te worden
- Ik kan nieuwe perspectieven inbrengen
- Ik breid mijn netwerk binnen en buiten de Belastingdienst uit
- Ik bouw mee aan het expertisecentrum van de Belastingdienst

Dromen

- Ik wil collega's kunnen inspireren en verbinden (zowel in vakinhoud als in loopbaan)
- Het zou mooi zijn als ik kennis kan delen/presenteren (= boegbeeld zijn)
- Ik werk voor Nederland/draag mede bij aan de vormgeving en vernieuwing van het belastingstelsel

Persona Pragmatische Generatie



Negatieve trends

- Covid 19 brengt onzekerheid mee om (nu) te veranderen van functie, levert werkdruk of maar ook anders (op afstand) werken voor zowel de kantoren als VT.
- Veel (negatieve) publiciteit over de BD => commitment en vertrouwen
- Long tail: Economische crisis

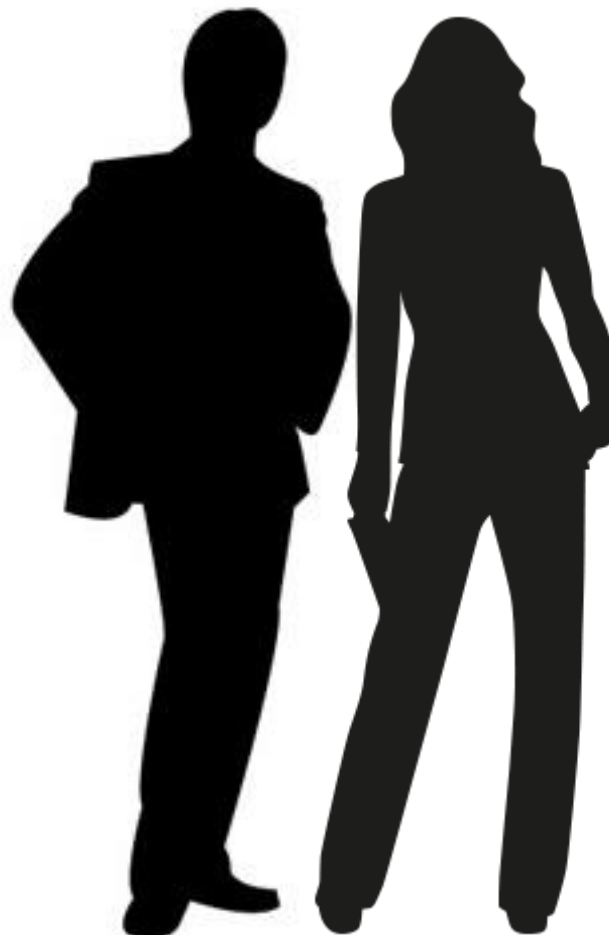
Hoofdpijnen

- Vind ik 'Haagse' circuit en dynamiek wel leuk?
- Hoe gaat mijn werk-privé balans eruit zien als ik doorgroei?
- Ik wil iets anders, maar niet terug naar het primaire proces?
- Kan ik nog stappen maken (zowel € als functie/rol)?

Angsten

- Kom ik in aanmerking voor die vacature?
- Durf ik uit mijn comfortzone te stappen?
- Is mijn opgebouwde kennis en ervaring voldoende om goed werk te kunnen leveren?

Naam: Hans en Nicole
Rol: senior fiscalist/accountant
Leeftijd: 45+
Andere informatie: werk al lange tijd bij de Belastingdienst, fiscaal geschoold,



Positieve trends

- De organisatie is nog in opbouw, het is een jonge directie
- VT krijgt steeds meer zijn plek in de organisatie
- De directie Vaktechniek heeft een cruciale betekenis binnen de Belastingdienst en is van groot belang

Kansen

- Ik krijg de kans om mijn expertise te verdiepen en nieuwe uitdagingen aan te gaan (de tanden ergens inzetten)
- Ik ben omringd door de crème-de-la-crème en dat biedt mij de kans om nog beter te worden
- Ik breid mijn netwerk buiten de BD uit
- Ik bouw mee aan het expertisecentrum van de BD
- Ik krijg de kans om mijn kennis te delen binnen een groter geheel (de BD ipv mijn team/kantoor)

Dromen

- Ik heb altijd willen weten hoe ver ik in mijn vak kan komen, hoe ik concreet mijn doelen kan bereiken, ik wil zelf kunnen kiezen
- Het zou mooi zijn als ik kennis kan delen/presenteren (=expert zijn)
- Ik kan taxtalents begeleiden en inspireren (voor het vak)



Negatieve trends

- Covid 19 brengt onzekerheid mee om (nu) te veranderen van functie, levert werkdruk of maar ook anders (op afstand) werken voor zowel de kantoren als VT.
- Veel (negatieve) publiciteit over de BD => commitment en vertrouwen
- Long tail: Economische crisis

Hoofdpijnen

- Vind ik 'Haagse' circuit en dynamiek wel leuk?
- Hoe gaat mijn werk-privé balans eruit zien als ik doorgroei of juist een stapje terug doe?
- Ik wil iets anders, maar niet terug naar het primaire proces? Heb ik mijn eindstation hier nu bereikt?
- Kan ik nog stappen maken (zowel € als functie/rol), of is blijven zitten waar ik zit de beste optie?

Angsten

- Kom ik in aanmerking voor die vacature?
- Durf ik uit mijn comfortzone te stappen?
- Is mijn opgebouwde kennis en ervaring voldoende om goed werk te kunnen leveren en en rolmodel te zijn voor de jongeren?
- Kan ik nog wel mee met de dynamiek en digitalisering van vandaag de dag?

Naam: Leen en Marlies

Rol: senior fiscalist/accountant

Leeftijd: 58

Andere informatie: werkt al lange tijd bij de Belastingdienst, fiscaal geschoold, denkt na over pensioen



Positieve trends

- De directie Vaktechniek heeft een cruciale betekenis binnen de Belastingdienst en is van groot belang
- VT krijgt steeds meer zijn plek in de organisatie

Kansen

- Ik krijg de kans om mijn expertise te verdiepen en nieuwe uitdagingen aan te gaan (de tanden ergens inzetten)
- Ik ben onderdeel van de crème-de-la-crème en dat biedt mij de kans om nog beter te worden
- Ik heb al zoveel meegemaakt binnen de dienst, weet goed hoe de hazen lopen
- Ik bouw mee aan het expertisecentrum van de BD
- Ik krijg de kans om mijn kennis te delen binnen een groter geheel (de BD ipv mijn team/kantoor)

Dromen

- Ik heb altijd willen weten hoe ver ik in mijn vak kan komen, wat mijn top is
- Het zou mooi zijn als ik kennis kan delen/presenteren (=mentor/expert zijn)
- Ik kan taxtalent begeleiden en inspireren (voor het vak)