



Belastingdienst

Marktconsultatie Belastingdienst-Match (BD-Match) voor de Belastingdienst

Versie : 1.0
Kenmerk : IUC25-037
Datum : November 2025

INHOUDSOPGAVE

Hoofdstuk 1. Algemeen.....	3
1.1 De Belastingdienst.....	3
1.2 Doelstelling marktconsultatie.....	3
1.3 Randvoorwaarden marktconsultatie.....	3
1.4 Leeswijzer.....	4
Hoofdstuk 2. Marktconsultatie procedure	5
2.1 Algemeen.....	5
2.2 Contact	5
2.3 Marktconsultatiedocument.....	5
2.4 Planning marktconsultatie	5
2.5 Mondelinge toelichting en aanvullende vragen	6
2.6 Vormvereisten.....	6
2.7 Randvoorwaarden deelname aan deze marktconsultatie	6
Hoofdstuk 3. Beschrijving vraagstelling.....	8
3.1 Context	8
3.1.1 BD Match – Skillsbased matching.....	8
3.1.2 BD Match - Module Mens.....	10
3.1.3 BD Match - Module Werk	12
3.1.4 BD Match - Module Match	14
3.2 Toepassingsgebied	15
3.3 Requirements	15
Hoofdstuk 4 De marktconsultatie-vragen	19
4.1 Functioneel	19
4.2 Non-functioneel	19
4.3 Realisatie & Implementatie.....	19
4.4 Licentiestructuur en kosten.....	20
4.5 Overig	20

Hoofdstuk 1. Algemeen

1.1 De Belastingdienst

De Belastingdienst maakt deel uit van het Ministerie van Financiën dat op haar beurt weer onderdeel uitmaakt van de rechtspersoon de Staat der Nederlanden.

De bekendste taak van de Belastingdienst is het heffen en innen van belastingen en premies. Andere belangrijke taken zijn onder meer het opsporen van fiscale, economische en financiële fraude en het toezicht houden op het naleven van de fiscale wetten en regels.

1.1.1 Inkoopuitvoeringscentrum (IUC) Belastingdienst

Het IUC Belastingdienst is onderdeel van Belastingdienst SSO facilitaire dienstverlening en verricht generieke inkoopactiviteiten voor de bij haar ondergebrachte Rijkscategorieën. Daarnaast zorgt zij voor de specifieke inkoop van de Belastingdienst en Domeinen Roerende Zaken. Zie voor meer informatie over de organisatie van de Belastingdienst de internetsites www.belastingdienst.nl en www.rijksoverheid.nl/ministeries/fin. Het IUC Belastingdienst zal deze marktconsultatie begeleiden.

1.2 Doelstelling marktconsultatie

De primaire doelstelling van de marktconsultatie is om inzicht te verkrijgen over in hoeverre onze behoefte over een te verwerven Belastingdienst Match (hierna BD Match) oplossing aansluit bij het aanbod in de markt en de wijze van implementatie. Daarnaast wil de Belastingdienst worden geïnspireerd door mogelijk andere inzichten vanuit de markt.

We zijn met name geïnteresseerd in de functionele en technische (on)mogelijkheden van de in de markt verkrijgbare oplossingen, de omvang van deze oplossingen, de diensten die daarbij geleverd kunnen worden, licentiemodellen en prijsstelling. Ook zijn we geïnteresseerd in uw reactie op de scope van onze oplossingsrichting.

Om invulling te geven aan bovengenoemde doelstellingen zijn we op zoek naar bedrijven die hierin, geheel vrijblijvend, willen meedenken. Dit om een zo goed mogelijke uitvraag in de markt te kunnen zetten.

1.3 Randvoorwaarden marktconsultatie

Deze marktconsultatie dient uitdrukkelijk niet om een voorselectie te maken van gegadigden in het kader van een uit te voeren verwerving. Evenmin zullen bij de marktconsultatie betrokken partijen op enige wijze worden uitgesloten van eventuele participatie in een verwervingstraject.

Marktpartijen komen door deel te nemen aan de marktverkenning niet in een bevoordeelde of benadeelde positie op het moment van een toekomstig verwervingstraject.

Deelnemers aan de marktconsultatie kunnen geen rechten ontleen aan deelname aan de marktconsultatie of aan enige informatie die tijdens de marktconsultatie wordt verstrekt. Het honoreren van claims van marktpartijen over het gebruik van informatie of vertrouwelijkheid is niet mogelijk.

De Belastingdienst zal de informatie uit de marktconsultatie zo nodig gebruiken om een verwervingsdocumentatie op te kunnen stellen bij een eventueel verwervingstraject. De Belastingdienst behoudt zich alle rechten voor bij de vaststelling van het uiteindelijke eventuele verwervingstraject en de daarbij horende documentatie.

1.4 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 is aangegeven welke procedure de Belastingdienst volgt bij deze marktconsultatie. In Hoofdstuk 3 worden de algemene context, toepassingsgebied, requirements en gewenste situatie beschreven.

In Hoofdstuk 4 zijn de vragen opgenomen.

Hoofdstuk 2. Marktconsultatie procedure

2.1 Algemeen

Iedere belangstellende ondernemer mag deelnemen aan deze marktconsultatie. Aan de deelnemers aan deze marktconsultatie wordt gevraagd de in hoofdstuk 4 gestelde vragen te beantwoorden en een schets te geven van uw product/dienst.

Het indienen van schriftelijke reacties kan via TenderNed aan de in paragraaf 2.2 vermelde contactpersoon o.v.v. 'IUC25-037 BD Match'.

Wij ontvangen uw bijdrage aan de marktconsultatie graag zo spoedig mogelijk maar uiterlijk op de in paragraaf 2.4 vermelde datum en tijd via TenderNed.

2.2 Contact

De Belastingdienst hanteert voor deze formele marktconsultatie heldere regels, daarom dient u alleen met onderstaande contactpersoon over deze marktconsultatie te communiceren via TenderNed.

Contactpersoon	
Naam:	Anne-Matthijs van Marle
Functie:	Sr. Inkoopspecialist ICT
<u>NOODGEVALLEN</u>	Onderstaande contactgegevens zijn alleen toegestaan bij noodgevallen met betrekking tot de marktconsultatie
Telefoon:	+31 (0)611521604
E-mail:	Aan : am.van.marle@belastingdienst.nl CC : cict.inkoop.aanbestedingen@belastingdienst.nl .

2.3 Marktconsultatiedocument

Op basis van het voorliggende document kunnen marktpartijen een reactie geven op de in deze marktconsultatie gestelde vragen. De Belastingdienst heeft hiertoe in dit document de behoefte omschreven en toegelicht volgens welke procedure deze marktconsultatie verloopt.

Indien u ondanks de zorg die de Belastingdienst aan dit document heeft besteed onduidelijkheden of onvolkomenheden aantreft of er bij u vragen rijzen, wilt u die dan bij de contactpersoon (zie paragraaf 2.2) kenbaar maken middels Bijlage 1 Vragen Nota van Inlichtingen voor de deadline voor het stellen van vragen, zie tabel in paragraaf 2.4. U kunt deze bijlage uploaden via TenderNed. Antwoorden worden vervolgens gepubliceerd middels een Nota van Inlichtingen.

De resultaten van de marktconsultatie kunnen worden verwerkt in aanbestedingsdocumenten en/of openbaar gemaakt, zonder dat deze herleidbaar zijn tot de deelnemers van de marktconsultatie. De Belastingdienst mag vrij over de verstrekte informatie beschikken en deze informatie gebruiken. Wij verzoeken u de vragen schriftelijk te beantwoorden. De door u gegeven informatie zal vertrouwelijk worden behandeld. Mogelijk wordt u benaderd om uw product te presenteren tijdens een bijeenkomst met vertegenwoordigers van de Belastingdienst.

2.4 Planning marktconsultatie

Activiteit	Datum
Publicatie marktconsultatie op TenderNed	7-11-2025
Deadline voor het stellen van vragen	19-11-2025
Publicatie eventuele nota van inlichtingen	26-11-2025

Uiterst moment van insturen beantwoording.	3-12-2025
Optioneel: mondelinge toelichting en aanvullende vragen	n.t.b.

2.5 Mondelinge toelichting en aanvullende vragen

De Belastingdienst zal mogelijk (een selectie van) deelnemers aan deze marktconsultatie uitnodigen voor een bijeenkomst waarin de uitgenodigde deelnemer zijn antwoorden nader kan toelichten en waarbij aanvullende vragen door de Belastingdienst gesteld kunnen worden naar aanleiding van de ontvangen reacties.

Derhalve bestaat deze marktconsultatie uit twee onderdelen:

- Het schriftelijk beantwoorden van onderstaande schriftelijke vragen;
- Een optionele presentatie waarin er mogelijkheden zijn om dieper op de gegeven antwoorden in te gaan bijvoorbeeld in de vorm van een use case. Deze use case zal aan u verstrekt worden indien u uitgenodigd wordt voor de presentatie.

2.6 Vormvereisten

Het is uitdrukkelijk niet de bedoeling offertes in te leveren, wij verzoeken u dringend om u te beperken tot de beantwoording van de gestelde vragen in Hoofdstuk 4. Beantwoording graag kort, krachtig en in maximaal 20 pagina's. Uiteraard bent u niet verplicht tot het verstrekken van antwoorden en u bent eveneens vrij bepaalde vragen over te slaan. De bijdrage aan de marktconsultatie/beantwoording van de vragen ontvangen wij bij voorkeur in Word, Excel of Acrobat PDF format. Aanvullende en overige documentatie mag als pdf-bestand worden aangeleverd.

In de begeleidende brief bij de bijdrage aan de marktconsultatie ontvangen wij graag van de contactpersoon aan de kant van de marktpartijen de onderstaande gegevens:

Gegevens	
Organisatie	
Contactpersoon	
Functie	
Kantooradres	
Telefoonnummer	
E-mailadres	

2.7 Randvoorwaarden deelname aan deze marktconsultatie

Door deelname aan deze marktconsultatie gaat u onvoorwaardelijk akkoord met alle voorwaarden zoals vermeld in dit marktconsultatiedocument. Hieronder staan de randvoorwaarden limitatief opgesomd:

- Deelnemen aan de marktconsultatie is voor marktpartijen én de Belastingdienst vrijblijvend;
- Dit marktconsultatiedocument is uitsluitend bestemd voor marktconsultatie doeleinden;
- De marktconsultatie is geen onderdeel van de mogelijke aanbesteding maar een consultatieronde;
- Door de deelnemers aan deze marktconsultatie kunnen geen kosten in rekening worden gebracht aan de Belastingdienst in verband met het uitbrengen van de reactie op deze marktconsultatie en de daarvoor uit te voeren werkzaamheden;
- Deze marktconsultatie dient uitdrukkelijk niet om een voorselectie te maken van marktpartijen in het kader van een mogelijke toekomstige aanbesteding. Marktpartijen die niet deelnemen aan de

marktconsultatie zijn daarmee niet uitgesloten van deelname aan een mogelijk inkooptraject. Evenmin zijn marktpartijen die deelnemen aan de marktconsultatie op enige wijze uitgesloten van, of bevoorrecht in, een eventuele deelname aan een aanbestedings- of inkooptraject;

- De resultaten van de marktconsultatie worden mogelijk verwerkt in aanbestedingsdocumenten (bijvoorbeeld door tijdens deze marktconsultatie ontvangen informatie te verwerken in het Beschrijvend document), zonder dat deze herleidbaar zijn tot de deelnemers aan de marktconsultatie. Door deel te nemen aan marktconsultatie stemt u hiermee in;
- Verstrekte informatie in het kader van de marktconsultatie kan afwijken van in de aanbestedingsprocedure te verstrekken informatie;
- De inbreng van deelnemers aan deze marktconsultatie zal vertrouwelijk behandeld worden, waarbij in ieder geval rekening zal worden gehouden met de gerechtvaardigde belangen van de deelnemers van deze marktconsultatie en de Belastingdienst;
- De voertaal tijdens deze marktconsultatie is Nederlands, productinformatie mag in het Engels;
- De Belastingdienst is op geen enkele wijze gebonden aan de uitkomsten van de marktconsultatie;
- Deelnemers aan de marktconsultatie kunnen geen rechten ontleen aan deelname aan de marktconsultatie of aan enige informatie die tijdens de marktconsultatie wordt verstrekt;
- Het accepteren of honoreren van eventuele voorwaarden of claims (waaronder voorwaarden of claims ten aanzien van Intellectuele Eigendomsrechten zoals auteursrecht) van deelnemers aan deze marktconsultatie over het gebruik van door hen aan de Belastingdienst in het kader van deze marktconsultatie informatie of vertrouwelijkheid en geheimhouding van door de betreffende marktpartij verstrekte informatie is niet mogelijk. Wel zal de Belastingdienst bij het verstrekken, openbaren of verwerken van informatie verkregen van deelnemers tijdens, of voortvloeiend uit, deze marktconsultatie zoveel mogelijk trachten te voorkomen dat deze informatie direct herleidbaar is tot een bepaalde deelnemer van de marktconsultatie;
- Indien intellectuele eigendomsrechten (waaronder auteursrechten) van een deelnemer of van derden van toepassing zijn dan wordt de Belastingdienst door de betreffende deelnemer aan deze marktconsultatie gevrijwaard van een vordering van deze deelnemer en/of derden op basis van die intellectuele eigendomsrechten (waaronder auteursrechten), en
- De Belastingdienst behoudt zich uitdrukkelijk het recht voor:
 - De planning van deze marktconsultatie zoals opgenomen in dit document te wijzigen, en
 - Daarnaast ook om de marktconsultatie tijdelijk en/of definitief te staken.

Hoofdstuk 3. Beschrijving vraagstelling

3.1 Context

De Belastingdienst ontvangt jaarlijks meer dan 55.000 sollicitaties, waarvan er bijna 50.000 worden afgewezen. Dit leidt tot teleurstelling bij kandidaten en tot een aanzienlijke werklast voor medewerkers. Zij moeten handmatig duizenden cv's en motivatiebrieven beoordelen en vervolgens duizenden afwijzingen versturen. Dit proces verloopt volledig handmatig binnen het huidige Applicant Tracking System (ATS). Kandidaten die worden afgewezen — ook als ze wel geschikt zijn maar er onvoldoende posities zijn — verdwijnen uit beeld en moeten opnieuw solliciteren. Dit leidt tot inefficiëntie en gemiste kansen.

Tegelijkertijd staan er structureel tussen de 100 en 300 vacatures open, wat het voor werkzoekenden lastig maakt om de juiste functie te vinden. Kandidaten moeten zelf actief zoeken, vacatures openen en beoordelen of deze aansluiten bij hun wensen en kwalificaties. Voor interne medewerkers is het nog ingewikkelder. Zij solliciteren via twee wegen: via de externe werkenbijsite of via een interne belangstellingsinventarisatie op intranet. Bij de interne belangstellingsinventarisatie hebben interne medewerkers geen zoekfunctie of meldingen. Ze hebben wel loopbaaninstrumenten tot hun beschikking, maar geen inzicht in passende functies. Vanuit organisatieperspectief is er ook geen zicht op aantallen medewerkers die op zoek zijn naar een volgende functie en in welke richting wordt gezocht.

De afgelopen jaren zijn diverse pilots uitgevoerd met een talentgerichte benadering. Een belangrijke uitkomst is dat we momenteel niet over vacatures heen kunnen matchen en afhankelijk zijn van kandidaten die zelf de juiste vacature weten te vinden. Hierdoor wordt het potentieel van kandidaten onvoldoende benut en blijven veel geschikte profielen onbenut.

Kortom: het huidige proces is tijdrovend, arbeidsintensief en suboptimaal voor zowel kandidaten als medewerkers als de organisatie. Er is behoefte aan een oplossing die het matchen van mens en werk fundamenteel verbetert.

BD Match is een concept dat hierop inspeelt. Door gebruik te maken van AI-technologie en procesinnovatie willen we dat werkzoekenden sneller en eenvoudiger passend werk vinden en de organisatie meer zicht krijgt op het aanwezige potentieel intern en extern. Dit moet leiden tot minder sollicitaties, minder afwijzingen en een betere benutting van talent. Het moet leiden tot een veel efficiënter en kwalitatief beter wervingsproces. In dit document worden de wensen beschreven die leven rondom dit concept.

3.1.1 BD Match – Skillsbased matching

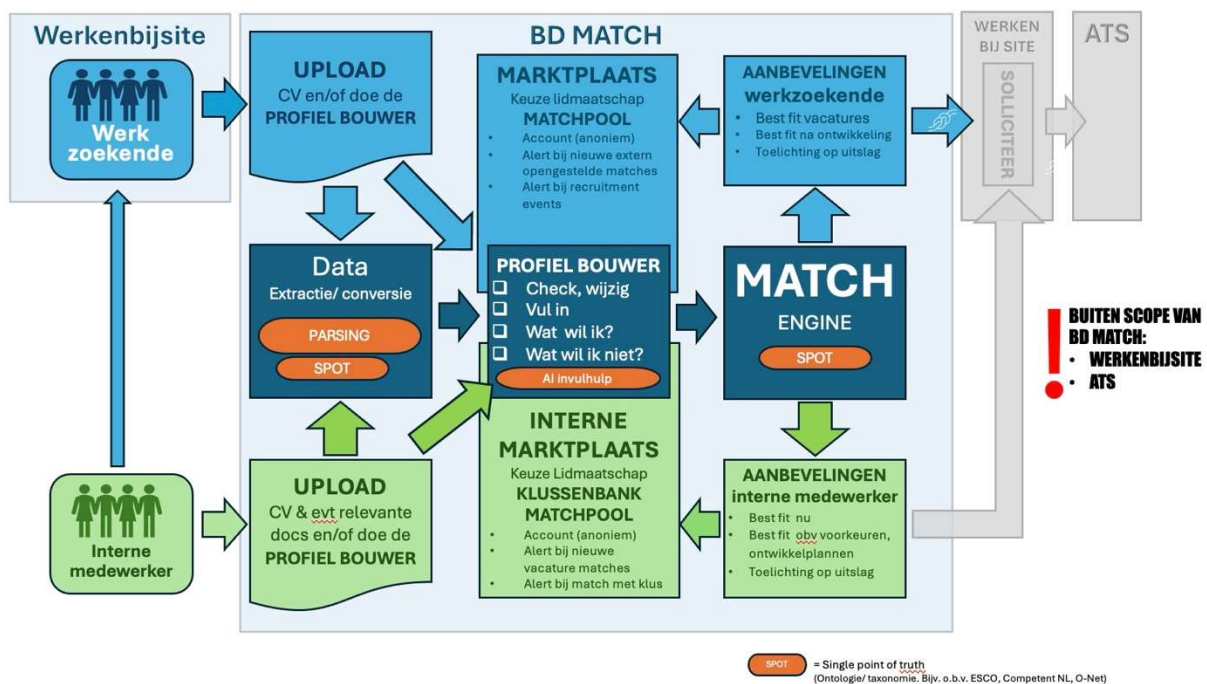
BD Match is een innovatieve oplossing die werkzoekenden — zowel interne medewerkers als externe kandidaten — ondersteunt bij het vinden van werk dat aansluit op hun talenten, vaardigheden en voorkeuren. In plaats van dat de organisatie zoekt naar geschikte kandidaten, draait BD Match het proces om: de werkzoekende ontvangt aanbevelingen met best passend werk op basis van een skillsprofiel. In plaats van dat een werkzoekende alle vacatures één voor één moet openen en lezen, wordt het profiel van de werkzoekende in één keer vergeleken met *alle* vacatures. Doordat profielen eenzelfde structuur hebben, worden ze veel beter vergelijkbaar. De aanpak bevordert objectiviteit, transparantie en uitlegbaarheid in het wervingsproces en sluit aan bij principes als *privacy by design*, zoals vereist door de EU AI Act. Voor de organisatie levert het meer zicht op mogelijk passende kandidaten bij vacatures.

BD Match gaat over **skillsbased matching**, dé ontwikkeling in de arbeidsmarkt. Het is een benadering waarbij de focus ligt op de daadwerkelijke vaardigheden en competenties van een kandidaat, in plaats van op opleidingstitels of functienamen die in het cv staan. UWV, TNO, onderwijsinstellingen, grote uitzendbureaus en veel andere organisaties zetten momenteel in op de skills based aanpak. Daar zit veel in, want traditionele selectie op basis van diploma's en werkervaring kan leiden tot *vals positieven* (iemand lijkt geschikt op papier, maar mist cruciale skills) en *vals negatieven* (iemand zonder het juiste diploma, maar met wél de juiste vaardigheden, wordt over het hoofd gezien). Skillsbased matching kijkt voorbij deze beperkingen. Het kijkt voorbij het ondoorgroendelijke bonte woud van opleidingstitels en functienamen. Middels skillsbased matching wordt het mogelijk om kandidaten objectiever te beoordelen op wat ze

kunnen en wat ze willen ontwikkelen. Dit vergroot de kans op betere matches, leidt tot gerichtere sollicitaties, het vermindert bias en biedt gelijke kansen. De skills benadering sluit aan bij de dynamiek van moderne loopbanen, een wereld waarin het werk sterk verandert en waarin flexibiliteit, leren en ontwikkelen centraal staan.



Wanneer er geen directe match beschikbaar is, kunnen werkzoekenden ervoor kiezen hun profiel actief te houden en meldingen te ontvangen bij nieuw passend werkaanbod. Deze groep vormt de zogeheten *matchpool*. Alle deelnemers blijven gepseudonimiseerd totdat zij zelf besluiten te solliciteren of in te gaan op een contactverzoek. Dit waarborgt de privacy van alle betrokkenen, zowel intern als extern.



NB: module Werk is niet opgenomen in bovenstaande weergave, zie daarvoor blz. 13

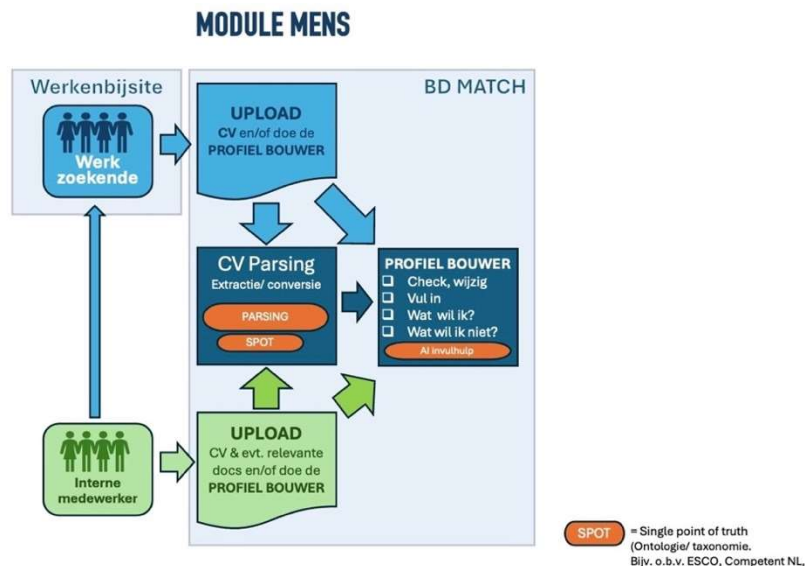
BD Match bestaat uit drie onderling verbonden modules: **Mens**, **Werk** en **Match**. Elke module vervult een specifieke rol binnen het matchingproces en draagt bij aan een geïntegreerde, datagedreven en mensgerichte benadering van werving en loopbaanontwikkeling. Hieronder worden de modules successievelijk beschreven.

3.1.2 BD Match - Module Mens

De module Mens brengt de skills, expertise, werkervaring, interesses en voorkeuren van de deelnemer in kaart, waardoor er een profiel ontstaat.

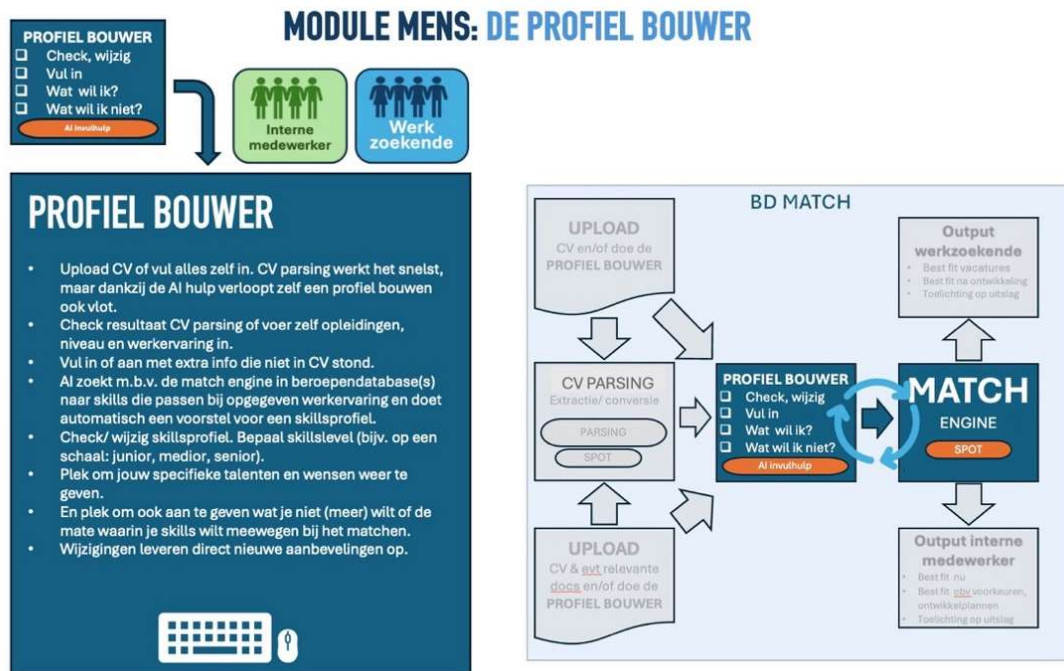
Het profiel wordt opgebouwd via twee routes:

- **CV parsing:** Na upload van een CV of LinkedIn-profiel wordt het profiel grotendeels automatisch ingevuld. De werkzoekende controleert en corrigeert waar nodig. De AI hulp ondersteunt door suggesties te doen van skills.
- **AI-ondersteunde Profiel Bouwer:** Zonder CV kan een profiel handmatig worden opgebouwd met hulp van AI. Deze analyseert ingevoerde werkervaring en opleidingen en doet suggesties voor relevante skills.



De Profiel Bouwer zoekt automatisch na het parsen en tijdens het invullen van het profiel in Competent NL (en andere databases) naar beroepen die overeenkomen met de ingevulde opleidingen en werkervaring. De AI-hulp berekent wat de meest waarschijnlijke skills zijn en doet een voorstel voor een skillsprofiel. De AI-hulp maakt dankzij uitleg ook duidelijk waarom de skills waarschijnlijk van toepassing zijn.

Werkzoekenden bepalen of ze de suggesties overnemen en vullen skills aan die ze nog missen in het voorstel. Vervolgens geven (met bijvoorbeeld een schuifje) werkzoekenden aan tot op welk niveau zij vinden dat iedere skill is ontwikkeld (werk & denkniveau en bijv. de schaal: startend, medior, senior). Ook kan men nog skills toevoegen die men nog wil ontwikkelen en aangeven dat bepaalde niet skills niet meegenomen mogen worden in de matching. Sommige dingen wil je immers mogelijk niet meer doen in een volgende baan. Na invullen van (het minimale) profiel kan er direct worden gematcht.



Groot voordeel van uniform gestructureerde profielen is dat kandidaten veel makkelijker onderling vergelijkbaar worden. En als organisaties gelijksoortige profielen hanteren kunnen profielen wellicht direct worden geüpload en vergroot dit de kwaliteit van de parsing. Dat maakt dat we zoveel mogelijk willen aansluiten bij het profiel van bijvoorbeeld het UWV.

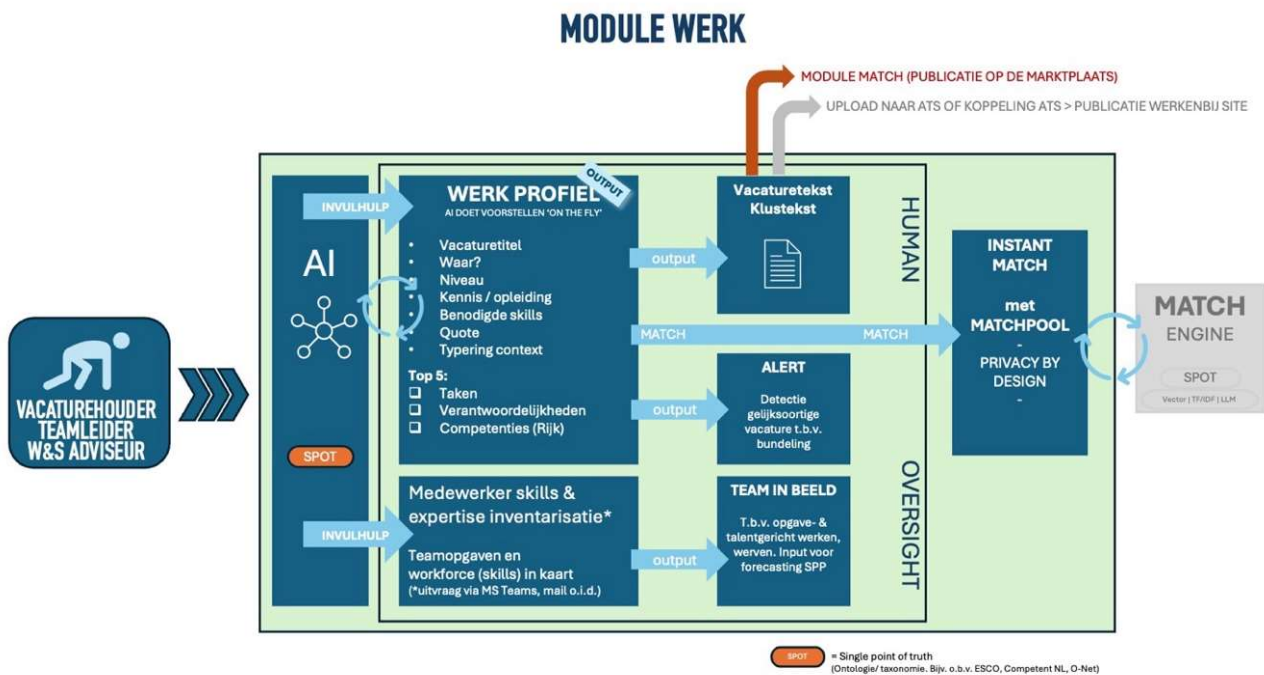
Gezien het 'privacy by design' bevat het mensprofiel geen persoonsgegevens. Indien een werkzoekende gebruik wil maken van de mogelijkheid om doorlopend gematcht te worden en aanbevelingen te ontvangen, maakt deze een account aan. Daarbij is voor de communicatie van aanbevelingen alleen het registeren een e-mailadres verplicht. Na sollicitatie kan gevraagd worden het profiel zoals opgesteld is via BD Match te delen en worden de tijdens het selectieproces benodigde NAW gegevens gedeeld met de Belastingdienst en opgeslagen in het ATS.

MODULE MENS: HET MENSPROFIEL

NAW-gegevens (worden na sollicitatie opgevraagd)	Opleiding en trainingen ✓ Formeel onderwijs (diploma's, certificaten): wat zijn de meest belangrijke skills die je hebt geleerd tijdens je opleiding(en)? ✓ Cursussen en trainingen: welke skills heb je geleerd tijdens trainingen? ✓ Persoonlijke ontwikkelingsactiviteiten: welke skills heb je geleerd bij workshops, seminars, of bijeenkomsten? ✓ Eerdere leertrajecten buiten opleiding om: in kaart brengen van formele en informele leermomenten en skills buiten school (bijv. via werk of vrijwilligerswerk).	☒ Datum start template ☒ Datum update
	Werkervaring ☒ Functies: overzicht van vorige functies, welke skills waren daar belangrijk. Hulpmiddel om te zien welke skills bij welk beroep hoort: https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/dashboards/skills (gebaseerd op een 1e versie van CompetentNL). Begin met de meest recente werkervaring. ☒ Taken en prestaties: specifieke projecten, belangrijke verantwoordelijkheden, en behaalde doelen. ☒ Betaalde en onbetaalde ervaring: werk in loondienst, freelance, vrijwilligerswerk en mantelzorg.	Hobby's Relevante hobby's die bijdragen aan skillontwikkeling.
	Vaardigheden (skills) Skills zijn alle kennis, vaardigheden en eigenschappen waarmee je een taak op het werk succesvol kunt uitvoeren. Splits deze uit naar: ✓ Praktische competenties (hard skills): zoals softwarekennis, spreken van een vreemde taal, kennis van machine bediening, specifieke vaktechnische competenties. ✓ Persoonlijke eigenschappen (soft skills): samenwerking, timemanagement, probleemoplossend vermogen. ✓ Sectorgebonden vaardigheden : specifieke vaardigheden gerelateerd aan bepaalde beroepen of sectoren (bijvoorbeeld voegwerk in de bouw). Vind je het lastig je kwaliteiten en vaardigheden te benoemen, maak dan gebruik van een competentietest, bijvoorbeeld via: https://www.werk.nl/werkzoekenden/solliciteren/baankansen/test-uzelf/ Geef aan of je skills erkend zijn door een instantie (gevalideerd) of dat je deze via zelfrapportage in kaart hebt gebracht: ✓ Validatie : is de skill geverifieerd geef dan aan door welke bron (bijv. werkgever, opleider, certificeringsinstantie, via formele testen, certificaten, externe beoordelingen). ✓ Zelfrapportage : maak zelf een inschatting van beheersingsniveau (van basiskennis tot expert, gekoppeld aan een schaal bijv. 1-5).	Matching voorkeuren Zijn er dingen die je niet meer wilt? (en dus ook niet wilt terugzien in de aanbevelingen) Zijn er dingen die je juist extra wilt laten meewegen in de matching?
	Persoonlijkheid, drijfveren & ambities ✓ Persoonlijkheid: samenvatting van persoonlijkheidstests of zelfreflectie ✓ Drijfveren en ambities: loopbaanwensen en motivaties voor toekomstig werk o.b.v. uitslagen tests	

3.1.3 BD Match - Module Werk

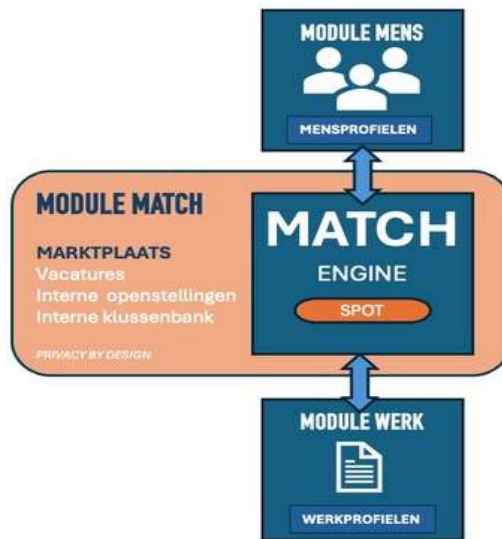
Net als de module Mens, werkt ook de module Werk op de achtergrond nauw samen met de module Match. Want ook hier helpt een AI-hulp bij het vlot en correct in kaart brengen van het werk ten behoeve van het komen van een werkprofiel, een vacaturetekst of een beschrijving van een tijdelijke interne klus. Als de gebruiker een titel en kort stukje tekst over het werk intypt, wordt er direct gezocht in de openbare databases (minimaal Competent NL) naar equivalente beroepen en functies. AI doet voorstellen voor o.a. bijpassende opleidingen, taken en benodigde skills. De gebruiker zit aan het roer en bepaalt wat er wordt overgenomen en vult aan wat er eventueel nog mist. Herhaalde opdrachten kunnen worden verstrekt aan de module als de tekst nog niet helemaal goed is, zodat na één of een paar iteraties een beschrijving ontstaat die voldoet aan de wensen van de stakeholders. Indien gewenst kan de module een werkprofiel en vacaturetekst genereren waarbij het werk in verschillende opgaven (met bijbehorende skills) is uiteen gesplitst. De toepassing van AI geschiedt op uitlegbare en transparante wijze, doordat AI uitlegt waarom bijvoorbeeld voorgestelde skills en niveaus belangrijk zijn in het werk. Na het in kaart brengen van het werk kan een vacaturehouder en adviseur werving & selectie al direct zien of er matchende profielen in de matchpool zijn.



Teamleiders kunnen via een uitvraag (bijv. via MS Teams, e-mail of een portaal op/ via intranet) inzicht krijgen in de taken en skills van hun teamleden. AI helpt bij het verwerken van deze input en kan werkzaamheden groeperen in betekenisvolle opgaven en bijbehorende skills. Door het in kaart brengen van teamopgaven en benodigde talenten komen mogelijkheden voor *Jobcarving* in beeld en wordt zo opgabegericht en talentgericht werken, werven en selecteren ondersteund. Jobcarving is het aanpassen van een bestaande baan door taken uit een functie te halen en deze te herverdelen om een nieuwe, passende functie te creëren. Tot slot geeft module Werk alerts wanneer er gelijksoortige werkpakketten als vacatures zijn gepubliceerd of in de pijplijn van BD Match zitten. Zo ontstaat er zicht op de mogelijkheden om via het bundelen van vacaturetrajecten efficiënter te werven en selecteren.

3.1.4 BD Match - Module Match

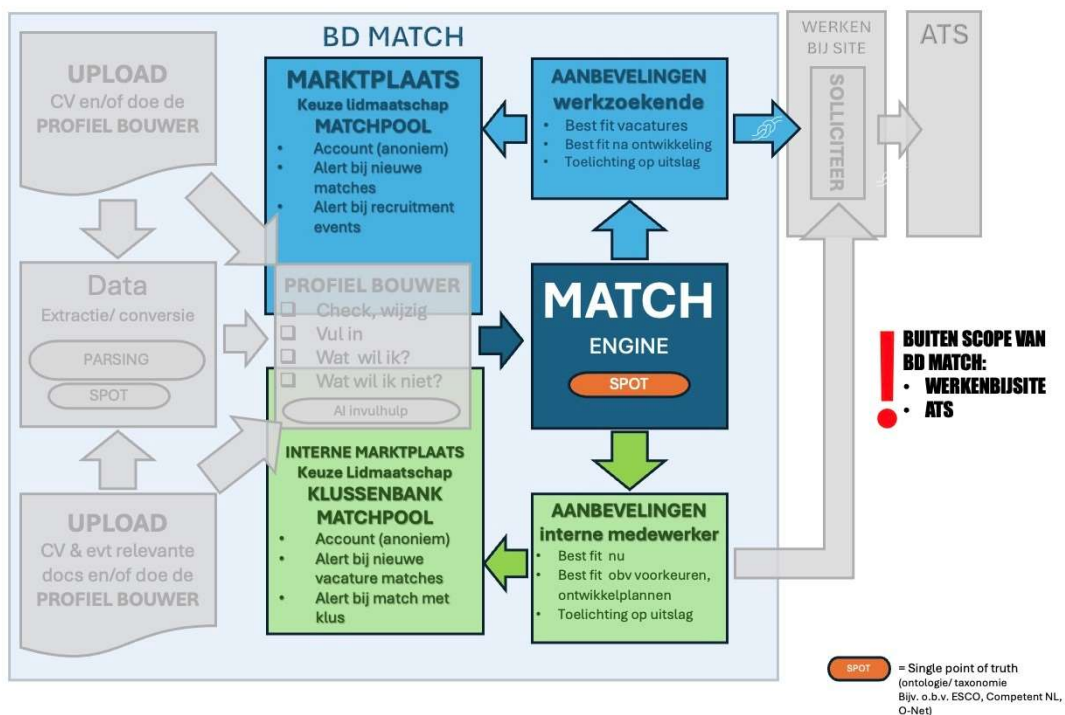
De module Match vormt het hart van BD Match. Hier worden mens- en werkprofielen met elkaar vergeleken met behulp van beroependatabases en taaltechnologie. AI raadpleegt daartoe bronnen zoals Competent NL, het functiegebouw Rijk en kwaliteitsraamwerken (bijv. KWIV) van de Rijksoverheid.



Marktplaats en matchpool

Werkzoekenden kunnen hun profiel via het aanmaken van een account actief houden en blijvend gematcht worden met nieuw aanbod. Profielen blijven gepseudonimiseerd tot het moment van sollicitatie of contactverzoek. Ook interne medewerkers kunnen via deze module collega's met specifieke expertise vinden, bijvoorbeeld voor tijdelijke ondersteuning of samenwerking.

MODULE MATCH



Aanbevelingen, voorkeuren en matchpercentages

Werkzoekenden ontvangen aanbevelingen op basis van hun profiel. Ze kunnen voorkeuren aanpassen, bijvoorbeeld door bepaalde skills zwaarder te laten wegen of uit te sluiten. De resultaten worden visueel weergegeven (bijv. in een puntenwolk of radarbeeld), met bijbehorende matchpercentages en uitleg. Dit maakt het matchingproces transparant en uitlegbaar.

Loopbaanpaden

Op basis van het profiel, het functiegebouw Rijk, kwaliteitsraamwerken en vacaturehistorie kan AI mogelijke loopbaanpaden voorspellen. Dit biedt werkzoekenden inzicht in hun ontwikkelkansen en concrete vervolgstappen.

3.2 Toepassingsgebied

De oplossing zal worden ingezet binnen de afdeling Organisatie & Personeel (O&P) van de Belastingdienst. De oplossing zal gebruikt worden door mogelijk alle medewerkers en vacaturehouders binnen de Belastingdienst en door een groot deel van de sollicitanten bij de Belastingdienst. Voor een beeld omtrent de omvang van het potentieel aantal gebruikers anno 2024:

- Medewerkers: ca. 30.000
- Vacaturehouders/ teamleiders: ca. 1200
- Adviseurs/ medewerkers Werving & Selectie: 200
- Sollicitanten: ca. 55.000
- 1.343.000 websitebezoekers op de website geweest en 2.238.000 websitebezoeken

3.3 Requirements

Functionele requirements die specifiek gericht zijn op BD-Match

	Vraag I	Vraag II	Vraag III
	Onderdeel van uw oplossing?	Indien "NEE" of "DEELS" geantwoord bij vraag I: Is het mogelijk een voorgenomen onderdeel of binnen afzienbare termijn te realiseren?	Welke termijn heeft u nodig om dit onderdeel te realiseren? Geef eventueel een korte toelichting.
Bevat uw oplossing onderstaande onderdeel?	JA / NEE / DEELS	JA / NEE / Nog onbekend	
A. Profielopbouw (Module Mens)			
1. Werkzoekende start met het aanmaken van een profiel via CV-upload, LinkedIn-profiel of handmatige invoer.			
2. De AI-hulp doet automatisch suggesties voor beroepen, skills en ervaringsniveaus op basis van de input en beroependatabases.			
3. Werkzoekende controleert en vult het profiel aan, geeft voorkeuren en ontwikkelwensen aan, en kan bepaalde skills uitsluiten van matching.			
4. Werkzoekende kan profiel opslaan, maakt daartoe een account aan, zodat profiel doorlopend gematcht wordt met nieuw werkaanbod en werkzoekende alerts via e-			

mail kan ontvangen.			
5. Voor het creëren van een profiel hoeft de werkzoekende geen persoonsgegevens in te voeren.			
6. Voor het aanmaken van een account (zodat profiel bewaard blijft en werkzoekende alerts kan ontvangen bij matchende aanbevelingen) is alleen een e-mail adres nodig. Verdere persoonsgegevens zijn niet nodig.			
B. Werkprofiel genereren (Module Werk)			
6. Vacaturehouder of teamleider voert een werkopgave, vacature of tijdelijke klus in.			
7. AI doet suggesties voor taken, benodigde skills, opleidingen en indeling op basis van openbare beroependatabases en functiegebouw Rijk.			
8. Gebruiker past de voorstellen aan en controleert en beslist over de output.			
9. Het systeem genereert een werkprofiel en vacaturetekst, die kunnen worden geëxporteerd.			
10. AI kan vacatureteksten die niet zijn gegenereerd via module Werk omzetten naar een skillsprofiel, zodanig dat de tekst geschikt wordt voor matching.			
C. Matching & aanbevelingen (Module Match)			
11. AI vergelijkt mensprofielen met werkprofielen en genereert aanbevelingen voor werkzoekende.			
12. Werkzoekende ontvangt aanbevelingen met matchpercentages, visuele weergave (bijv. puntenwolk/radarbeeld) en uitleg waarom de match passend is.			
13. Werkzoekende kan het profiel aanpassen (bijvoorbeeld skills meer/minder gewicht geven of uitsluiten) en ziet direct het effect op de aanbevelingen.			
14. Werkzoekende kan solliciteren, reageren op een , of in de matchpool blijven voor toekomstige matches.			
15. Werkaanbod kan zodanig worden gelabeld dat klussen en interne openstellingen alleen voor interne medewerkers zichtbaar zijn.			
16. Vacaturehouder/teamleider/adviseur werving & selectie ziet anonieme/gepseudonimiseerde matches en kan contactverzoeken sturen.			
17. AI toont mogelijke loopbaanpaden en suggesties voor vervolgstappen binnen de organisatie.			
D. Teamopgaven & skills inventarisatie (Module Werk)			
18. Teamleider initieert een uitvraag naar teamleden voor werkzaamheden en skills (bijv. via MS Teams of e-mail).			

19. AI structureert de input, genereert (incl. uitleg) een overzicht van teamopgaven en aanwezige/benodigde skills en doet desgevraagd voorstellen van zinvolle en logische bundelingen van samenhangende opgaven die tezamen een functie en/of vacature kunnen vormen.			
20. Het systeem aggregeert deze data op teamniveau of hoger (niet tot personen herleidbaar) en maakt export mogelijk als PDF en datafile (CSV).			
21. De geaggregeerde data kan worden gebruikt voor strategische personeelsplanning, talentontwikkeling en beleidsanalyse.			
Alternatieve scenario's			
22. Werkzoekende heeft geen CV en bouwt profiel volledig handmatig met AI-hulp.			
23. Werkzoekende wil alleen tijdelijke klussen zien.			
24. Interne medewerker zoekt via BD Match naar collega met specifieke expertise (bijv. dagvoorzitter, Excel-vraagbaak) en kan contactverzoek indienen.			
25. Teamleider vraagt AI om job carving-mogelijkheden te identificeren.			
26. Module Werk genereert alerts bij overlap met bestaande vacatures of werkpakketten.			
Resultaat/ Postcondities			
27. Werkzoekende heeft inzicht in passend werk, klussen (alleen voor interne medewerker) en loopbaanmogelijkheden.			
28. Vacaturehouder/ teamleider/ recruiter ziet wie er in de matchpool matcht met het werkaanbod.			
29. Organisatie beschikt over bruikbare, privacy vriendelijke data voor strategisch HR-beleid.			
30. Matching, aanbevelingen en analyses zijn uitlegbaar, transparant en voldoen aan privacy-eisen.			
Randvoorwaarden			
29. Profielen en exports zijn niet tot personen herleidbaar.			
30. Integratie met relevante beroependatabase(s) (ESCO, O-Net) is gerealiseerd.			
31. Competent NL is single point of truth (taxonomie).			
32. Er is voldaan aan vigerende wet- en regelgeving: EU AI Act, AVG.			

Andere requirements/ randvoorwaarden:

1. *Gebruikersbeheer en toegangscontrole*: de oplossing biedt beveiligde toegang tot gegevens en stelt rol gebaseerde rechten in, zodat medewerkers alleen toegang hebben tot informatie die voor hun rol relevant is. Dit is van belang om de vertrouwelijkheid en integriteit van data te waarborgen.
2. *Integraties*: de oplossing biedt de mogelijkheid om andere systemen, zoals een ATS (Applicant Tracking System), te koppelen.
3. *Compliance-ondersteuning*: de oplossing moet waarborgen dat BD-Match, gegevensverwerking, en toegangsrechten voldoen aan de relevante wet- en regelgeving. Dit omvat onder andere opslag en verwerking van gegevens en beperking van toegang tot vertrouwelijke informatie.
4. *Privacy, beveiliging en audit-trail*: de oplossing voorziet in gegevensbeveiliging, zoals encryptie en een audit-trail voor naleving van regelgeving.

Hoofdstuk 4 De marktconsultatie-vragen

De beantwoording dient inzicht te geven in:

- De wijze waarop marktpartijen de beschreven scope kunnen ondersteunen met een oplossing;
- De mogelijkheden van de marktpartijen om te voldoen aan de non-functionele eisen;
- Welke implementatiestrategie passend is en welke planning daar op hoofdlijnen bij hoort;
- Welke kostenstructuren en licentiemodellen er mogelijk zijn.

4.1 Functioneel

1. Graag ontvangen wij een beschrijving van uw oplossing. Dit betreft een algemene beschrijving en een specifieke toelichting op de context en requirements van de Belastingdienst.
2. Hoe ziet u de 'fit' van uw oplossing en uw best practices (standaard processen) op de functionele scope van de Belastingdienst? Welk effect kan dat hebben op de doorlooptijd van de implementatie?
3. Kunt u antwoord geven op de requirements zoals opgenomen in 3.3 en hier een toelichting op geven?

4.2 Non-functioneel

4. Hoe ziet u het gebruik van AI in uw oplossing in relatie tot juridische aspecten? En welke adviezen heeft u voor ons hierin?
5. Bent u geaccrediteerd ISO27001 met toepassing van ISO27002? Indien niet, welke stappen onderneemt u om dat te worden of op welke termijn bent u dit wel?
6. Welke maatregelen zijn genomen in de oplossing voor het omgaan van privacygevoelige informatie en beveiligingsaspecten?
7. Levert u de oplossing als on-premise software. Als Cloud/SaaS dienst of eventueel in een hybride vorm? En welke voor- en nadelen zitten er volgens u aan deze vorm van de Oplossing. Graag per vorm die u kunt aanbieden aangeven. Welke zou u adviseren?
8. De oplossing zal integraties (interfaces) moeten ondersteunen met diverse omgevingen van de Belastingdienst (bijvoorbeeld medewerker gegevens en gegevens van initiatieven/ projecten). Is dit ingericht in uw oplossing zoja, hoe is dat ingericht in uw oplossing? Zo niet, staat dit op de roadmap van uw product en zoja wanneer is deze te verwachten? Licht dan ook toe hoe deze eruit komt te zien.

4.3 Realisatie & Implementatie

9. Welke mogelijkheden tot ondersteuning biedt u bij de realisatie en implementatie?
10. Wat is de gemiddelde implementatietijd (uitgedrukt in bewerkingstijd en doorlooptijd) van de oplossing? Geeft u daarbij ook inzicht in de fasering.
11. Op welke wijze adviseert u uw oplossing te implementeren? Welke aanpak hanteert uw organisatie voor implementatie van de oplossing en waarom?
12. Welke ervaring heeft u met betrekking tot de benodigde inspanning en tijd alvorens de oplossing in productie kan?
13. Welke randvoorwaarden gelden daarbij voor de Belastingdienst (bijvoorbeeld de volwassenheid van de organisatie)?
14. Heeft u referenties van implementaties van uw oplossing bij organisaties die vergelijkbaar zijn met de omvang van de Belastingdienst? Zoja dan ontvangen wij graag een referentie.
15. Welke change-management ondersteuning biedt u, om gebruikers te begeleiden tijdens de overstap?
16. Graag ontvangen wij een globale kostenindicatie met kostencomponenten.

4.4 Licentiestructuur en kosten

17. Welke licentiestructuren zijn er mogelijk (perpetual, subscription, enterprise site, enz.)?
18. Kunt u een kostenindicatie geven ten aanzien van licenties, onderhoud/support, implementatie/migratie en dienstverlening (maak hierbij ook het onderscheid tussen on-premise en Cloud/SaaS dienst), rekening houden met de Belastingdienst context:
 - circa 30.000 gebruikers zijnde interne medewerker
 - circa 1.200 gebruikers zijnde teamleiders/ vacaturehouder
 - circa 55.000 werkzoekende/ sollicitanten
 - Bezoekers werkbijzite Belastingdienst, in 2024 zijn er in totaal afgerond 1.343.000 websitebezoekers op de website geweest en 2.238.000 websitebezoeken.
 - Circa 150 medewerkers instroom (recruiters en ondersteuning)
19. Hoe worden de kosten opgebouwd voor extra modules of features die eventueel nodig zijn voor de Belastingdienst?

4.5 Overig

20. Wat is uw visie op skills-based matching nu en in de toekomst?
21. Ziet u andere oplossingsmogelijkheden dan in dit document beschreven? En zo ja, hoe ziet die oplossing er uit?
22. Wat is uw ervaring en aanpak met HR sectorspecifieke uitdagingen?
23. Wat doet u aan Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO), nu en in de toekomst?
24. Welke additionele informatie wilt u meegeven aan de Belastingdienst ten aanzien van aspecten welke nog niet geraakt zijn in de voorgaande vragen?