

	A	B	C	D	E	F
1			Format voor het stellen van vragen Nota van Inlichtingen			
2						
3						
4						
5						
6			Nota van Inlichtingen I			
7	Aanbestedende dienst:		IUC Belastingdienst			
8	Aanbesteding:		BD Match			
9	Referentienummer:		IUC25-037			
10	E-mail:		TenderNed			
11						
12						
13	Bedrijfsnaam:		Gegevens Inschrijver			
14	Contactpersoon:					
15	E-mail:					
16	Telefoon:					
17	Datum:					
18						
19	Nr.	Document / Bijlage	Pagina	Paragraaf / Eis	Vragen / Opmerkingen	Antwoorden
20				<i>Nummer waaronder de eis of wens in het beschrijvend staat opgenomen.</i>	<i>Hier kunt u uw vraag stellen.</i>	
21	1	Marktconsultatiedocument		Algemeen	Is voorzien dat alle taken, rollen, klussen worden gematched; dus ook met de bestaande populatie van medewerkers?	Ja, met de bestaande populatie medewerkers die een profiel hebben aangemaakt en bewaard.
22	2	Marktconsultatiedocument		Algemeen	Wat is de mate van zelfregie van de medewerkers om zichzelf te presenteren voor rollen, taken, projecten en vacatures?	Antwoord hangt af van wat wordt bedoeld met 'presenteren'. Het profiel van de werkzoekende/ medewerker kent een vaste structuur bestaande uit onderdelen die men al dan niet invult, waarbij om te kunnen matchen ongetwijfeld een minimale hoeveelheid informatie benodigd zal zijn. Er is volledige zelfregie m.b.t. of men vindbaar wil zijn bij matching door vacaturehouder/ leidinggevend, ofwel of men dan (gepseudonimiseerd) als match gepresenteerd wordt.
23	3	Marktconsultatiedocument		Algemeen	Wat is de mate van vrijheid/ zelfregie voor de leidinggevenden om rollen, taken, projecten en vacatures te plaatsen?	Leidinggevend hebben vrijheid om taken en kleinere projecten te plaatsen. Grootschalige projecten en vacatures loopt via procedures ivm budgetten
24	4	Marktconsultatiedocument		Algemeen	In hoeverre is er een wens om te koppelen met overige bestaande HR processen zoals: Talentenscans om skills/ talenten in kaart te brengen en aanbod coaching?	Geen koppeling met dit soort HR processen via de tooling. Kandidaat kan er voor kiezen om de uitkomsten van een scan te uploaden in diens profiel.
25	5	Marktconsultatiedocument		Algemeen	Via welke kanalen worden medewerkers meegenomen in het aanbod en de vraag? En wie is daarvoor verantwoordelijk?	Meerdere kanalen: intranetpagina en interne vacaturesite rijk, maar ze kunnen ook via de externe website het aanbod aan vacatures zien dat extern openstaat
26	6	Marktconsultatiedocument		Algemeen	In hoeverre is het wens dat het systeem mensen meeneemt in acties/ processtappen ?	Voor de gebruiker moet duidelijk zijn wat de stappen zijn, waar je bent in het proces en wat de vervolgstappen zijn; ofwel een UI die aansluit bij doelgroep/ gebruiker

	A	B	C	D	E	F
27	7	Marktconsultatiedocument		Vragen over het opknippen van werk (jobcarving / opgavenmodellering)	1. Hoe wordt werk vandaag de dag beschreven binnen de Belastingdienst: op functieniveau, taakniveau of opgaven?	Aan de hand van functiegebouw rijk en het personeelsreglement Financien voor de groepsfuncties. Beide zijn via internet in te zien. Teamleiders vertalen bovenstaande in de praktijk ook wel naar werkbeschrijvingen en vacatureteksten die aansluiten op de lokale wensen, waarbij functie dus vertaald wordt naar naar een set taken.
28	8	Marktconsultatiedocument		Vragen over het opknippen van werk (jobcarving / opgavenmodellering)	2. Is er al een interne methodiek of standaard om werk op te knippen in betekenisvolle taken/opgaven?	Nee
29	9	Marktconsultatiedocument		Vragen over het opknippen van werk (jobcarving / opgavenmodellering)	3. Hoe wordt nu bepaald welke taken essentieel zijn en welke kunnen worden afgesplitst of herverdeeld?	Is per leidinggevende verschillend. In vacaturetrajecten gebeurt dit via een intake afgenomen bij leidinggevende door recruiter.
30	10	Marktconsultatiedocument		Vragen over het opknippen van werk (jobcarving / opgavenmodellering)	4. Bestaan er verschillen tussen directies/onderdelen in hoe werk wordt beschreven? Zo ja, hoe gaan jullie die uniformeren?	Als werk wordt beschreven t.b.v. vacature, dan dient de werkbeschrijving te voldoen aan vastgestelde vormvereisten en schrijfrichtlijnen. Officiële functiebeschrijvingen zijn te vinden in Functiegebour Rijk (openbaar). Leidinggeevenden kunnen t.b.v. het eigen team de daar vigerende werkpakketten beschrijven, waarbij ze zelf een format kiezen en de beschrijving vooral bedoeld is t.b.v. P-gesprekken, communicatie (binnen bijv. team of afdeling en het gesprek met bijv. recruiter)
31	11	Marktconsultatiedocument		Vragen over het opknippen van werk (jobcarving / opgavenmodellering)	5. Hoe ziet een ideale werkbeschrijving er volgens jullie uit (detailniveau, structuur, terminologie)?	Vacaturetekst: conform schrijfrichtlijnen en vormvereisten (voorbeelden van vacatureteksten te vinden op werkenbijsite Belastingdienst) Ideale plaatje werkbeschrijving ligt nog niet vast en het voert dus te ver om hier in definitieve bewoordingen te spreken. Werkbeschrijving / werkprofiel in BD Match, bevat logischerwijs tenminste de gangbare elementen, zoals: functie/werktitel, doel functie/ werk, kernverantwoordelijkheden, resultaatgebieden, context (samenwerking, team), skills (competenties/ vaardigheden - must have's, nice to have's), benodigde kennis, ervaring, denkniveau. Mogelijk aangevuld met passende interesses.
32	12	Marktconsultatiedocument		Vragen over het opknippen van werk (jobcarving / opgavenmodellering)	6. In hoeverre moet jobcarving een vast onderdeel worden van het ontwerp van nieuwe vacatures of teams?	Het moet een mogelijkheid zijn in deze tooling het is nu nog geen vast onderdeel van vacatures.
33	13	Marktconsultatiedocument		Vragen over het opknippen van werk (jobcarving / opgavenmodellering)	7. Wie binnen de organisatie zou eigenaar moeten zijn van het opknippen van werk: HR, teamleiders, vakafdelingen of O&P?	Leidinggeevenden met indien gewenst ondersteuning vanuit O&P.

	A	B	C	D	E	F
34	14	Marktconsultatiedocument		Vragen over het verzamelen van werk (werkpakketten, klussen, interne markt)	8. Hoe wordt werk nu verzameld vanuit de organisatie? Is dat via HR, via teamleiders, of gedecentraliseerd?	Decentraal via leidinggevend. Werving en selectie vindt centraal plaats onder regie en begeleiding van recruiter, in samenwerking met teamleiders uit de dienst.
35	15	Marktconsultatiedocument		Vragen over het verzamelen van werk (werkpakketten, klussen, interne markt)	9. Welke bronnen voor werk willen jullie ontsluiten (ATS, projectmanagement, klussenbank, interne opdrachten)?	Vacatures intern, vacatures extern, klussen/ tijdelijke projecten voor interne medewerkers, belangstellingsinventarisaties voor intern beschikbaar komende functies.
36	16	Marktconsultatiedocument		Vragen over het verzamelen van werk (werkpakketten, klussen, interne markt)	10. Welke typen werk willen jullie opnemen in BD-Match: alleen vacatures, of ook tijdelijke opdrachten, projecten, piek- en ziek-werk?	Vacatures intern, vacatures extern, klussen/ tijdelijke projecten voor interne medewerkers, belangstellingsinventarisaties voor intern beschikbaar komende functies.
37	17	Marktconsultatiedocument		Vragen over het verzamelen van werk (werkpakketten, klussen, interne markt)	11. Zijn er al bestaande interne initiatieven (klussenbank, talent marketplace, mobiliteitsprogramma's) waar BD-Match op moet aansluiten?	Nee, er zijn geen centrale initiatieven/ platforms zoals in de vraag genoemde waar BD Match op aan moet sluiten. In het huidige ATS is de mogelijkheid van talentpools, waar momenteel beperkt gebruik van wordt gemaakt, maar waar geen aansluiting met BD Match wordt voorzien. BD match zal moeten koppelen met het CMS / werkenbijsite.
38	18	Marktconsultatiedocument		Vragen over het verzamelen van werk (werkpakketten, klussen, interne markt)	12. Hoe vaak willen jullie werkpakketten actualiseren of valideren, en wie draagt hiervoor verantwoordelijkheid?	Dit is een continue proces. Enerzijds zal iedere vacaturetraject een actualisatie inhouden, maar anderzijds hebben teamleiders via module Werk doorlopend de mogelijkheid om teamwerkzaamheden te beschrijven c.q. in kaart te brengen. Verantwoordelijkheid ligt in de lijn met ondersteuning vanuit O&P en in de toekomst vanuit BD Match
39	19	Marktconsultatiedocument		Vragen over implementatie (proces, adoptie, change)	13. Welke veranderkundige aanpak werkt bij jullie het beste bij introductie van nieuwe HR-processen?	Hier is geen eenduidig antwoord mogelijk, want is afhankelijk van nog te kiezen implementatiestrategie. Meestal is er niet één beste veranderkundige aanpak, zeker niet gezien de organisatie-omvang en daarbij te verwachten contextuele verschillen tussen dienstonderdelen.
40	20	Marktconsultatiedocument		Vragen over implementatie (proces, adoptie, change)	14. Welke rollen moeten betrokken worden bij de implementatie: HR, ICT, lijnmanagement, OR, privacy, security, CIO-office?	Allen.

	A	B	C	D	E	F
41	21	Marktconsultatiedocument		Vragen over implementatie (proces, adoptie, change)	15. Zijn er specifieke onderdelen in jullie huidige werving- en mobiliteitsproces die absoluut behouden moeten blijven?	De huidige zoekfilter op de werkenbijsite blijft bestaan, naast dus de nieuwe mogelijkheid voor de werkzoekende om via BD Match zich in één keer met het hele werkaanbod te laten matchen. BD Match voorziet in aanbevelingen van passend werk voor werkzoekenden, na sollicitatie gaan werkzoekenden het reguliere selectietraject/ proces in. Bestaande mobiliteits- en selectieprocedures maken geen onderdeel uit van de scope van BD Match.
42	22	Marktconsultatiedocument		Vragen over implementatie (proces, adoptie, change)	16. Hoe ziet voor jullie een realistische gefaseerde implementatie eruit?	Zal waarschijnlijk per directie of per cluster van functies zijn, met een leerloop erin, waarbij een deel van de werkprofielen in BD match zijn gegenereerd en daarmee optimaal zijn om mee te matchen. Voor het overige vacature-aanbod (directies die nog niet mee doen) zal BD Match in staat moeten zijn de vacatureteksten te 'verskillen', ofwel moeten kunnen omzetten naar een profiel om mee te kunnen matchen.
43	23	Marktconsultatiedocument		Vragen over implementatie (proces, adoptie, change)	17. Wat zijn de minimale succescriteria om BD-Match in productie te brengen?	De drie werkende modules die voldoen aan de AVG en AI wetgeving
44	24	Marktconsultatiedocument		Vragen over implementatie (proces, adoptie, change)	18. Hoe willen jullie omgaan met het opschalen van werkprofielen en skills-profielen binnen alle directies?	De implementatiestrategie ligt nog niet vast. Een incrementele implementatie via successievelijk aansluiten van directies is een mogelijke implementatiestrategie. Aangezien bij een incrementele strategie (i.t.t. een uitrol organisatiebreed) gedurende een bepaalde tijdsduur nog niet al het werkaanbod in kaart wordt gebracht via de module Werk uit BD match, zal de oplossing moeten kunnen voorzien in het omzetten van vacatureteksten in een werkprofiel cq. skillsprofiel die binnen BD Match kan worden toegepast bij de matching.
45	25	Marktconsultatiedocument		Vragen over lessons learned en vergelijkbare initiatieven	19. Hebben jullie eerder geëxperimenteerd met skills-based matching, interne marktplaatsen of competentiedatabases?	Ja op verschillende manieren, klussenbank, talentpooling en dergelijke.
46	26	Marktconsultatiedocument		Vragen over lessons learned en vergelijkbare initiatieven	20. Wat waren de grootste belemmeringen in eerdere initiatieven (data, adoptie, ICT, eigenaarschap)?	ICT budget, opschalen, uiteenlopende wensen van directies, prioriteitswijzigingen
47	27	Marktconsultatiedocument		Vragen over lessons learned en vergelijkbare initiatieven	21. Welke oplossingen of aanpakken hebben wél goed gewerkt?	Er zijn zoveel oplossingen en aanpakken in de historie van de organisatie toegepast/ geïmplementeerd (wel of minder succesvol), dat een eenduidig en bevredigend antwoord hier niet mogelijk lijkt.
48	28	Marktconsultatiedocument		Vragen over lessons learned en vergelijkbare initiatieven	22. Hoe is de samenwerking tussen O&P en ICT in vergelijkbare implementaties verlopen?	Die verloopt doorgaans goed.

	A	B	C	D	E	F
49	29	Marktconsultatiedocument		Vragen over lessons learned en vergelijkbare initiatieven	23. Zijn er al voorbeelden binnen de Rijksoverheid waar jullie inspiratie uit halen (POK, I-Overheid, UWV, Rijk Arbo, Rijk HR)?	UWV, die ook een skillsbased matchtool ontwikkelt
50	30	Marktconsultatiedocument		Vragen over lessons learned en vergelijkbare initiatieven	24. Welke risico's zien jullie bij BD-Match en hoe willen jullie die mitigeren?	BD Match is een ICT toepassing, cloudoplossing en oplossing waarin AI wordt toegepast op HR gebied. Aangezien ieder aspect eigen beleids- en veiligheidseisen en risico's kent, voert te ver om potentiële of hypothetische risico's hier uiteen te zetten, inclusief mogelijkheden tot mitigeren. Indien hier wordt bedoeld de risico's omtrent gebruik van AI: BD match moet uiteraard voldoen aan vigerende wet en regelgeving. Een periodieke AI Impact analyse (ethisch juridisch assessment) maakt onderdeel uit van compliancy. Hierbij wordt voorzien in sessies met alle betrokkenen (dus ook eventuele leverancier(s)). Het in kaart brengen, monitoren, mitigeren van risico's is dus onderdeel van verwerving én beheer.
51	31	Marktconsultatiedocument		Vragen over governance, eigenaarschap en datakwaliteit	25. Wie wordt eigenaar van de taxonomie en werkprofielen binnen de Belastingdienst?	In de opzet wordt uitgegaan van CompetentNL. Daar waar naast competentNL de taxonomie wordt uitgebreid/ verrijkt met een extra aanvullende taxonomie, wordt de BD eigenaar van dat deel (bijv. t.b.v. portabiliteit na einde contract). De BD is eigenaar van werkprofielen en overige via module werk gegenereerde content.
52	32	Marktconsultatiedocument		Vragen over governance, eigenaarschap en datakwaliteit	26. Hoe willen jullie borgen dat werkbeschrijvingen en skillsprofielen actueel blijven?	De Belastingdienst heeft jaarlijks ongeveer 2.500 vacatures. Ieder vacaturetraject start met het genereren van een werkprofiel via module werk. Dat betekent automatisch, ook indien een oude vacaturetekst wordt ingevoerd als informatie, dankzij de stappen die men doorloopt in module Werk een actualisatie. Teamleiders zijn zelf verantwoordelijk voor actueel houden van de werkbeschrijvingen die zij voor hun eigen team en teamgebruik hebben gemaakt en kunnen doorlopend module werk gebruiken.

	A	B	C	D	E	F
53	33	Marktconsultatiedocument		Vragen over governance, eigenaarschap en datakwaliteit	27. In hoeverre willen jullie onderdelen standaardiseren over directies heen, en waar mag maatwerk blijven bestaan?	Het functiegebouw Rijk (FGR) en personeelsreglement voorzien in een standaardisatie en kader (bijv. functieweging). Dat neemt niet weg dat iedere vacature of klus - ondanks dat die toe te delen is aan een functie binnen FGR - maatwerk betekent. Via module werk breng je immers het specifieke werkpakket waarvoor je iemand wilt werven in kaart. Dat resulteert in een werkberschijving c.q. werkprofiel. Indien het een vacaturetraject betreft wordt vervolgens m.b.v. AI een vacaturetekst gegenereerd die is afgestemd op context en doelgroep. BD Match maakt maatwerk juist mogelijk en vlot realiseerbaar. Komende jaren gaat werk enorm veranderen (getuige bijvoorbeeld het Future of Jobs Report van het World Economic Forum), en wordt standaardisatie juist steeds moeilijker.
54	34	Marktconsultatiedocument		Vragen over governance, eigenaarschap en datakwaliteit	28. Hoe gaan jullie om met verschillen in volwassenheid tussen teams als het gaat om werkstructurering?	Die zullen er altijd zijn, deze tooling is een hulpmiddel geen randvoorwaarde.
55	35	Marktconsultatiedocument		Vragen over werkcultuur en adoptie (essentieel voor jobcarving)	Hoe past het concept van jobcarving in jullie bredere HR-aanpak? Met name - Hoe wordt dit meegenomen in ontwikkelgesprekken en loopbaanpaden? En hoe wordt een functiehuis nu vastgelegd en gecommuniceerd?	Past in de ontwikkelingen van HR naar HX en de focus op werkplezier en vakmanschap. Dit is in ontwikkeling in het leiderschapsprofiel, aanpassing van de gesprekscyclus en dergelijke. Functiehuis wordt per directie vastgesteld in overleg met medezeggenschap
56	36	Marktconsultatiedocument		Vragen over werkcultuur en adoptie (essentieel voor jobcarving)	29. In hoeverre zijn teamleiders en medewerkers gewend om werk systematisch te beschrijven en op te knippen?	Verschildt per team, is geen eenduidige uitspraak op te doen. De module Werk ondersteunt teamleiders hier juist bij.
57	37	Marktconsultatiedocument		Vragen over werkcultuur en adoptie (essentieel voor jobcarving)	30. Waar zit volgens jullie de grootste gedragsverandering: bij leidinggevendenden, recruiters of medewerkers?	Bij alledrie
58	38	Marktconsultatiedocument		Vragen over werkcultuur en adoptie (essentieel voor jobcarving)	31. Hoe willen jullie medewerkers betrekken bij het identificeren van opgaven, taken en talenten?	Een functie van module Werk is dat teamleiders dankzij AI en beroependatabases worden geholpen bij het in kaart brengen van het werk in het team. AI kan daarbij een voorzet doen van een logische indeling van opgaven, taken en benodigde skills per opgave. Zal per team verschillen hoe de teamleider de medewerkers wil betrekken hierbij. In de huidige werving en selectie praktijk is naast de leidinggevende ook een materiedeskundige betrokken bij het in kaart brengen van het werk en bepalen van de functie-eisen.

	A	B	C	D	E	F
59	39	Marktconsultatiedocument		Vragen over technische integraties en datastromen	32. Welke systemen zijn leidend voor werkpakketten en vacatures (bijvoorbeeld het ATS)?	Misschien dat we de vraag verkeerd begrijpen, maar werkpakketten en vacatures worden door teamleiders en materiedeskundigen via intake met de recruiter bepaald. Het ATS ondersteunt het selectieproces, maar is niet leidend voor hoe werkpakketten of (de inhoud van) vacatures eruit zien. Er is feitelijk geen systeem dat bepalend is, behalve raamwerken Functiegebouw Rijk en het personeelsreglement. Hoewel iedere vacature kan worden opgehangen in het functiegebouw, moet toch voor ieder werkpakket die als vacature wordt aangeboden wat de precieze taken en eisen zijn.
60	40	Marktconsultatiedocument		Vragen over technische integraties en datastromen	33. Zijn er al API-standaarden binnen de Belastingdienst waar nieuwe systemen op moeten aansluiten?	Ja
61	41	Marktconsultatiedocument		Vragen over technische integraties en datastromen	34. Hoe willen jullie omgaan met meerdere bronnen voor werkdata?	Vraag is onduidelijk. Er zijn meerdere bronnen voor data die worden toegepast binnen BD match
62	42	Marktconsultatiedocument		Vragen over technische integraties en datastromen	35. Welke datakwaliteitsissues voorzien jullie die matching kunnen beïnvloeden?	Dit is een interessante en must om t.b.v. opzet en inrichting van de definitieve oplossing te adresseren. De issues kunnen variëren afhankelijk van bijvoorbeeld inrichting (UI), kwaliteit van parsing, effectiviteit van de AI invulhulp en zullen deels of geheel gemitigeerd moeten of kunnen worden. In deze fase kan voor nu louter aan algemeen te verwachten issues gedacht worden, zoals non-respons (velden worden niet, deels of foutief ingevuld), bias (bijv. in de zelfbeoordeling, automation bias, etc). Deels gaat het dus om menselijke factoren, maar ook kwaliteit van de geboden oplossing.

	A	B	C	D	E	F
63	43	Marktconsultatiedocument	19	4.2 Non functioneel, vraag 8	Kunt u concretiseren aan welk type integraties er wordt gedacht? Gaat het daarbij alleen om het ophalen van informatie uit bestaande systemen, of moeten er ook uitkomsten gedeeld worden met andere systemen? Welk soort informatie wordt er gedeeld, en in welk formaat?	Precies beeld moet nog komen, maar voor nu is de inschatting: Koppeling ATS: delen van vacaturetekst vanuit BD Match met ATS en ATS zal vacaturenummer moeten terugkoppelen aan BD Match, zodat BD Match onthoudt welk werkprofiel hoort bij welke vacature in ATS en op de werkenbijsite. Koppeling Werkenbijsite: BD Match moet toegang hebben tot gepubliceerde vacatures. Op basis van vacaturenummer moet BD Match weten welke vacature op de werkenbijsite hoort bij welk werkprofiel en indien vacaturenummer niet bekend is, dan 'weet' BD Match dat het een vacature is die niet is gegenereerd via de module werk. BD Match zal die zelf moeten omzetten naar een skills/werkprofiel t.b.v. de matching met profielen van werkzoekenden.
64	44	Marktconsultatiedocument	19	4.3 Realisatie & implementatie, vraag1	Heeft deze vraag alleen betrekking op de technische implementatie, of de volledige implementatie inclusief mens/organisatie?	De technische implementatie
65	45	Marktconsultatiedocument	5	2.6 Planning Marktconsultatie	Welke termijn heeft u in gedachten, om (bij een positief resultaat van deze marktconsultatie) een aanbesteding te starten?	Start van de aanbesteding is afhankelijk van een aantal factoren waaronder de budgettering voor 2026. Zoals het er nu naar uitziet werken we toe naar een publicatie eind eerste kwartaal 2026
66	46	Marktconsultatie Belastingdienst-Match (BD-Match) voor de Belastingdienst	8	3.1	In de beschrijving van de context gaat u vooral in op het matchingsvraagstuk voor het vervullen van interne en externe vacatures. We weten uit ervaring dat deze eerste matching nog meer succesvol gaat zijn als er ook een link wordt gemaakt met skill based talentontwikkeling, waaronder ook een gepersonaliseerd leeraanbod. Kan aangegeven worden wat de ambitie van de belastingdienst is als het gaat om skill based werken binnen de belastingdienst en welke ambitie er is om dit door te trekken naar leren en ontwikkelingen / talentontwikkeling en L&D?	De ambitie is er om in 2030 volledig op basis van skills en talenten te werken. Voor nu geen wensen om leeraanbod op te nemen in BD Match. Mogelijk komt er op termijn een koppeling naar het digitale leerplatform.
67	47	Marktconsultatie Belastingdienst-Match (BD-Match) voor de Belastingdienst	8	3.1	De beschrijving van de oplossing richt zich vooral op het functionele en technische aspect. We weten uit ervaring dat de technologie alleen succesvol is als er ook gedegen aandacht aan business process change wordt besteed, zodat de technologie ook succesvol wordt geadopteerd. We raden daarom aan niet alleen een technologische oplossing uit de markt te vragen, maar ook het onderdeel business process change hieraan toe te voegen. In hoeverre is de Belastingdienst hiertoe bereid?	Niet, we hebben binnen O&P een eigen afdeling die dit begeleidt.
68	48	Marktconsultatie Belastingdienst-Match (BD-Match) voor de Belastingdienst	19	4.3	In hoeverre staat de belastingdienst open voor een aanbesteding in de vorm van een consortium, waarbij de ene partij vooral de technologie levert en de andere partij de business process change?	Zie vorige antwoord

	A	B	C	D	E	F
69	49	Marktconsultatie Belastingdienst-Match (BD-Match) voor de Belastingdienst	19	4.5	Kunt u aangeven wat de status is van Strategische Personeelsplanning binnen uw organisatie? Op welke wijze wordt dit in uw organisatie nu uitgevoerd, welke tools worden hier voor gebruikt en is dit ook op het niveau van skills?	SPP is in 2025 vastgesteld en is een continu proces. Er wordt gewerkt aan interventies op verschillende onderwerpen naar aanleiding van het opgestelde SPP. Geen specifieke SPP tools. Het SPP wordt onder andere vertaald naar een wervingsplan per jaar.
70	50	Marktconsultatie Belastingdienst-Match (BD-Match) voor de Belastingdienst	19	4.5	We weten dat de BD op dit moment ook een interne marktplaats heeft. Zal deze nieuwe oplossing de huidige interne marktplaats moeten gaan vervangen?	Er is een pilot geweest met een klussenbank die is afgerond en niet geïmplementeerd omdat het meegenomen wordt in BD match.
71	51	Marktconsultatie Belastingdienst-Match (BD-Match) voor de Belastingdienst	19	4.5	Kunt u een indicatie geven van de prijsrange waarbinnen de aanbidding moet passen, vanuit het perspectief van BD?	Nee
72	52	Marktconsultatie Belastingdienst-Match (BD-Match) voor de Belastingdienst	19	4.5	Kunt u inzicht geven in de gewenste tijdspaden cq. Wanneer zou de nieuwe oplossing operationeel moeten zijn?	We denken aan een gefaseerde implementatie gedurende een jaar, te starten na de aanbestedingsprocedure.
73	53	AI, Uitlegbaarheid en Compliance (Vertex AI Focus)		1.1	Uitlegbaarheid van AI-modellen: Gezien de vereiste van uitlegbaarheid (explainability) en transparantie in het wervingsproces, welke methodologieën verwacht de Belastingdienst van een leverancier om op elk moment bias en discriminatie in de matching-algoritmen (Module Match) te bewaken en aan te tonen dat de matchpercentages objectief en repliceerbaar zijn?	In dit stadium volstaan we met het gegeven dat de toepassing moet voldoen aan de EU AI Act. Het uiteenzetten welke methodes mogelijk van toepassing zijn of de voorkeur hebben voert verder dan huidige marktconsultatie is maakt idealiter uit van de aanbestedingsprocedure.
74	54	AI, Uitlegbaarheid en Compliance (Vertex AI Focus)		1.2	Privacy by Design en Gegevensverwerking: Aangezien het Mensprofiel is ontworpen om geen persoonsgegevens te bevatten totdat een kandidaat solliciteert en de organisatie de beschikking wil hebben over bruikbare, privacyvriendelijke data voor strategisch HR-beleid, welke gedetailleerde eisen stelt de Belastingdienst aan de anonimisatie of pseudonimisering van de 55.000+ sollicitanten en 30.000 medewerkers om te voldoen aan de AVG/GDPR?	Deze vraag gaat verder dan beoogd doel van de marktconsultatie. Eisen en wensen vormen onderdeel van een aanbestedingstraject.
75	55	AI, Uitlegbaarheid en Compliance (Vertex AI Focus)		1.3	Governance en Audit-trail: Hoe gedetailleerd moet de audit-trail zijn voor de AI-hulp en de suggesties voor beroepen, skills en niveaus, om volledig te voldoen aan de compliance-ondersteuning en rol-gebaseerde toegangsrechten?	Deze vraag gaat verder dan beoogd doel van de marktconsultatie. Eisen en wensen zoals hier beschreven vormen onderdeel van een aanbestedingstraject.
76	56	Technische Architectuur en Schaalbaarheid		2.1	Integratie met het ATS en andere Systemen: De Belastingdienst erkent dat het huidige wervingsproces handmatig verloopt binnen het bestaande Applicant Tracking System (ATS). Welke kritische interfaces (bijvoorbeeld voor medewerkergegevens, vacaturegegevens en sollicitatiestatus) zijn noodzakelijk met het bestaande ATS en andere Belastingdienst-omgevingen, en welke maximale latentie wordt getolereerd voor deze bidirectionele data-uitwisseling?	Genoemde kritische interfaces lijken vooralsnog niet noodzakelijk.

	A	B	C	D	E	F
77	57	Technische Architectuur en Schaalbaarheid	2.2		Operationele Schaalbaarheid en Performance: Gezien het grote aantal gebruikers (intern en extern) en de wens dat werkzoekenden direct het effect van profielaanpassingen zien op aanbevelingen, wat zijn de verwachte eisen voor gelijktijdigheid (concurrency) en doorvoercapaciteit van de Module Match, specifiek tijdens piekuren van de websitebezoekers (2.238.000 websitebezoeken in 2024)?	Deze vraag gaat verder dan beoogd doel van de marktconsultatie. Eisen en wensen zoals hier beschreven vormen onderdeel van een aanbestedingstraject.
78	58	Technische Architectuur en Schaalbaarheid	2.3		Implementatie en Deploymentvorm: De Belastingdienst vraagt naar Cloud/SaaS, On-premise en hybride oplossingen. Wat zijn de specifieke, niet-onderhandelbare eisen voor gegevensbeveiliging en opslag (datasoevereiniteit) voor de data van de Belastingdienst, rekening houdend met de eis voor ISO27001/ISO27002-accreditatie? Dit is essentieel voor het positioneren van een Cloud/SaaS-dienst zoals GCP.	Deze vraag gaat verder dan beoogd doel van de marktconsultatie. Eisen en wensen zoals hier beschreven vormen onderdeel van een aanbestedingstraject.
79	59	Functionele Diepgang en Data Taxonomie	3.1		Flexibiliteit van Skills Taxonomie: Hoewel Competent NL de basis is, en er ook verwezen wordt naar ESCO en O-Net, hoe flexibel moet de oplossing zijn om interne, Rijksoverheid-specifieke kwaliteitsraamwerken (zoals KWIV of het functiegebouw Rijk) of toekomstige, nog onbekende beroependatabases naadloos op te nemen en te beheren, om zo te garanderen dat de AI-hulp altijd de meest actuele bronnen raadpleegt?	Op hoofdlijnen zijn de ideeën (omtrent beroependatabases) gedeeld. Het formuleren van eisen of wensen omtrent genoemde flexibiliteit gaan verder dan doel van onderhavige marktconsultatie, en maakt eerder onderdeel uit van een aanbesteding.
80	60	Functionele Diepgang en Data Taxonomie	3.2		Job Carving en Teamopgaven: De Module Werk moet Teamleiders inzicht geven in teamopgaven, skills, en mogelijkheden voor Jobcarving (het herverdelen van taken om nieuwe functies te creëren). Hoe gedetailleerd verwacht de Belastingdienst dat de AI job carving-mogelijkheden identificeert, en is dit een must-have functionaliteit in de eerste implementatiefase?	Indien voorzien wordt dat genoemde functionaliteit nog niet ten tijde van gunning beschikbaar zal zijn, dan vernemen we graag de haalbaarheid en benodigde tijd voor het realiseren van de functionaliteit. De marktconsultatie is juist bedoeld om hier zicht op te krijgen. Dit gaat ons helpen tot een realistische en succesvolle aanbestedingsstrategie te komen.
81	61	Commercie en Licentiemodel	4.1		Kostenstructuur voor Gebruikersgroepen: Gezien de twee zeer ongelijke groepen gebruikers (interne medewerkers/teamleiders van 30.000/1.200 en externe, periodieke sollicitanten van 55.000), is de Belastingdienst primair geïnteresseerd in een gebruiksgebaseerd (usage-based) licentiemodel (bijvoorbeeld per matching-transactie of API-oproep) of een vaste abonnementsstructuur (per gebruiker/seat)? Dit is cruciaal om de kosten eerlijk te verdelen over de verschillende modules en de variabele hoeveelheid externe gebruikers.	Hierin is (nog) geen keus gemaakt. Deze marktconsultatie moet ons o.a. hier inzicht in geven. Wij willen weten welke vormen de markt aanbied, wat de kosten hiervan zijn (per licentie, per abonnement, maandelijks, jaarlijks etc), maar ook wat de voors en tegens van de verschillende soorten afrekenmodellen (kunnen) zijn voor ons. Dus naast het benoemen van verwachten wij ook een stuk advies wat passend zou zijn voor een organisatie als de onze.
82	62	Marktconsultatie Belastingdienst-Match (BD-Match) voor de Belastingdienst Versie : 1.0	15	3.2 Toepassingsgebied	U geeft op meerdere plekken het aantal websitebezoeken aan. Kunt u aangeven waarom dit relevant is voor deze toepassing?	Website bezoekers kunnen gebruik maken van de BDmatch om aanbevelingen te krijgen voor passende vacatures. Het geeft een indicatie van traffic c.q. intensiteit van gebruik van de toepassing en is wellicht relevant voor de kostenstructuur.

	A	B	C	D	E	F
83	63	Marktconsultatie Belastingdienst-Match (BD-Match) voor de Belastingdienst Versie : 1.0	geheel		We zien een ambitieus document over een toepassing, waarin de Belastingdienst al veel ideeën heeft over de werking van de software. Het komt ons over als een groot project waarbij veel op maat gemaakt functionaliteit benodigd is, met een groot aantal subproducten. Zijn deze subproducten allemaal even belangrijk? Of is er een hiërarchie in aan te brengen?	Ja, de drie modules zijn alle drie even belangrijk. Verder is er geen ranking aan te brengen.
84	64	Marktconsultatie Belastingdienst-Match (BD-Match) voor de Belastingdienst Versie : 1.0	geheel		Er zal veel afstemming over nodig zijn gedurende het project. Kan de BD aangeven hoeveel inzet vanuit haar eigen organisatie gereserveerd wordt voor dit project?	Er is een projectgroep die per fase van het project uitgebreid of afgeslankt wordt afhankelijk van de benodigde expertises.
85	65	Marktconsultatie Belastingdienst-Match (BD-Match) voor de Belastingdienst Versie : 1.0		4.2 Non-functioneel	Er wordt aangegeven dat de tool ook met veel andere systemen moet kunnen integreren. Dat lijkt ons een basisvoorwaarde zeker gegeven de grootte van het project. Kunt u aangeven met welke systemen er moet worden gekoppeld?	ATS en werkenbijsite Belastingdienst/ Douane/ Toeslagen.
86	66	Marktconsultatie Belastingdienst-Match (BD-Match) voor de Belastingdienst Versie : 1.0	geheel		Heeft de BD al een verwachting qua investering voor deze opdracht? Is er al een bedrag gebudgetteerd voor 2026 / 2027 en verder? Een bandbreedte zou al helpen.	Dit is onderdeel van de uitvraag via deze marktconsultatie.
87	67	Marktconsultatie Belastingdienst-Match (BD-Match) voor de Belastingdienst Versie : 1.0		2.4 Planning marktconsultatie	Wat is het moment waarop de daadwerkelijke aanbesteding wordt verwacht? Of is het nog onzeker of er een aanbesteding zal volgen?	De marktconsultatie is onderdeel van de businesscase die voorafgaat aan de besluitvorming over de start van de aanbesteding. Indien dit akkoord er ligt start van de voorbereiding van de aanbesteding waarschijnlijk eind eerste kwartaal 2026
88	68	Marktconsultatie Belastingdienst-Match (BD-Match) voor de Belastingdienst Versie : 1.0		2.4 Planning marktconsultatie	Wat is het moment waarop oplevering wordt verwacht?	Streven is oplevering t.b.v. de testfase in Q3/ Q4 2026. Of dit wordt gehaald is afhankelijk van voortgang van de aanbesteding. Na testfase volgt dan een gefaseerde implementatie.
89	69	Marktconsultatie Belastingdienst-Match (BD-Match) voor de Belastingdienst Versie : 1.0	geheel		Dit type projecten kent een groot afbruikrisico als er vanuit de organisatie geen aanjagers zijn van dit type software. Het betekent veel voor alle medewerkers en leidinggevend van de BD. Dit heeft tijd nodig en veel energie. Welke rol verwacht de BD vanuit de marktpartij om hierbij te ondersteunen? En een aanpalende vraag: wat is het moment van evaluatie van de opdracht? / Wanneer is dit een succes? Hoe voorkomt de BD dat dit een IT project wordt dat veel geld kost, maar niet succesvol is?	Voor de businesschange zetten we eigen capaciteit in. In de aanbestedingsstrategie wordt voorzien hoe risico's worden gemitigeerd. In de aanbestedingsprocedure worden KPI's en overige zaken verder uitgewerkt.

	A	B	C	D	E	F
90	70	Marktconsultatie Belastingdienst-Match (BD-Match) voor de Belastingdienst Versie : 1.0		3.1 Context	Hoe groot acht de BD dat medewerkers hun eigen ambities kenbaar maken in deze tool, als hier ook anderen in de organisatie naar kunnen kijken, die hen mogelijk gaan benaderen. En hoe groot is de kans dat zij hiervoor worden benaderd? Is de BD georganiseerd als projectorganisatie waarbij het gemakkelijk is om bij te dragen aan andere afdelingen / projecten? Is hier al onderzoek naar gedaan in de organisatie?	Anderen zien alleen matchpercentages, geen persoonsgegevens. Dus anonimiteit is gegarandeerd. Bekend is dat er een grote behoefte is onder medewerkers en doelgroepen (bijvoorbeeld de Van Werk naar Werk kandidaten) aan zicht op mogelijkheden en passend werk. Als voorbeeld, tussen de 25 en 35% van alle vacatures wordt intern vervuld. Op basis daarvan is er de verwachting dat interne medewerkers deze tooling zeker gaan gebruiken.
91	71	Marktconsultatie Belastingdienst-Match (BD-Match) voor de Belastingdienst Versie : 1.0		3.1.1 BD Match – Skillsbased matching	Verwacht de BD straks met 1 partij uit te komen of worden er partnerships verwacht?	Voorkeur voor 1 partij maar een partnership behoort mogelijk ook tot de mogelijkheden binnen de nog vast te stellen aanbestedingsstrategie.
92	72	Marktconsultatie Belastingdienst-Match (BD-Match) voor de Belastingdienst Versie : 1.0	geheel		In het gehele document wordt er veel verwacht van AI. Dit vraagt om veel onderzoek en niet alleen van de aanbieder partij. Welke rol ziet de BD voor zichzelf op dit vlak en wat wordt er vanuit marktpartijen verwacht?	De marktpartijen hebben beter inzicht wat AI in hun geval bij hun opdrachtgevers doet, kan en wordt afgenomen. Maar zeker ook de lessons learned hierin. Hierin verwachten we een stuk advies voor een organisatie als de onze. De eigen rol wordt mede op basis van dat advies vorm gegeven. Zie verder antwoord NVI vraag 73
93	73	Marktconsultatie Belastingdienst-Match (BD-Match) voor de Belastingdienst Versie : 1.0	geheel		Heeft de BD zelf een organisatie gezien die of een project gezien dat overeenkomt met de beschrijving die in dit document wordt gegeven en dat op langere termijn succesvol is gebleken?	"op langere termijn" is gezien de periode dat AI beschikbaar is nog niet aan de orde. Een exact zelfde opzet als BD Match hebben we nog niet gezien, wel deeloplossingen. "Op langere termijn" is gezien de periode dat AI beschikbaar is nog niet aan de orde.
94	74	Marktconsultatie Belastingdienst-Match (BD-Match) voor de Belastingdienst Versie : 1.0	geheel		Hoe is de organisatorische opzet van de BD voor de implementatie van dit project? Welke afdeling ondersteunt het project en hoe lang zijn zij betrokken bij het project?	O&P is nu verantwoordelijk, in samenwerking met ICT in de aanbesteding en uitrol fase, Bij de implementatie wordt Implementatieondersteuning vanuit de daartoe ingerichte afdeling ingezet. In de beheerfase zal er ondersteuning zijn vanuit O&P adviseurs aan leidinggevend en medewerkers
95	75	Talent binnen én buiten de Belastingdienst (één talent-ecosysteem)			Hoe ziet de Belastingdienst de verhouding tussen intern talent, externe kandidaten en flexibele inhuur in de toekomstige BD-Match architectuur?	Flexibele inhuur maakt geen onderdeel uit van BD Match functionaliteit. De vraag is voor ons niet duidelijk.
96	76	Talent binnen én buiten de Belastingdienst (één talent-ecosysteem)			In hoeverre is het de bedoeling om interne en externe talentpools in één omgeving te laten samenkomen, zodat zichtbaar wordt waar talent het beste tot zijn recht komt?	Voor leidinggevend moet het aanbod aan mogelijk passende kandidaten in 1 overzicht zichtbaar zijn met duidelijkheid of het intern of extern is
97	77	Talent binnen én buiten de Belastingdienst (één talent-ecosysteem)			Zijn er scenario's waarbij interne medewerkers én externe professionals op dezelfde klus of functie zouden kunnen matchen?	Functie ja, klus zien wij als tijdelijk werk naast de huidige functie, dus dat is niet voor externen.

	A	B	C	D	E	F
98	78	Talent binnen én buiten de Belastingdienst (één talent-ecosysteem)			Welke toegangsniveaus mogen externe kandidaten of leveranciers krijgen tot BD-Match zonder persoonsgegevens te hoeven verwerken?	Wij begrijpen uw vraag niet helemaal, maar proberen toch een antwoord te formuleren in hetgeen wij denken dat u probeert te vragen. Iedereen heeft vrije toegang tenzij de kandidaat doorlopend gemachtigd wil worden met nieuw werkaanbod en pas dan worden er contact gegevens achtergelaten.
99	79	Talent binnen én buiten de Belastingdienst (één talent-ecosysteem)			Hoe willen jullie omgaan met verschillen in doorlooptijd, screeningsprocedures en onboarding tussen interne en externe instroom?	Is niet van toepassing voor BD match, aangezien dit in het sollicitatieproces zit.
100	80	Flexibele inhuur en short-term assignments			Zijn er al bestaande processen voor het signaleren van piekbelasting, ziektevervangende of tijdelijke capaciteitsbehoefte, en hoe zouden die aansluiten op BD-Match?	Nee niet centraal georganiseerd.
101	81	Flexibele inhuur en short-term assignments			Welke typen inhuur (ZZP, detavast, uitzenden, projectinhuur, dienstverleningscontracten) moeten zichtbaar worden in de matchingomgeving?	Dit valt buiten scope van de functionaliteit van BD Match.
102	82	Flexibele inhuur en short-term assignments			Moet BD-Match ook opdrachten kunnen genereren op basis van korte werkpakketten, bijvoorbeeld voor flexpools of tijdelijke inhuurkrachten?	Inhuur, flexpools vallen buiten scope van de functionaliteit van BD Match.
103	83	Flexibele inhuur en short-term assignments			Hoe beoordelen jullie vandaag de dag van tijdelijke inhuur het juiste antwoord is, en welk inzicht missen jullie om dat sneller of beter te kunnen doen?	Dit valt buiten scope van de functionaliteit van BD Match.
104	84	Flexibele inhuur en short-term assignments			In hoeverre willen jullie dat flexibele inhuur en interne tijdelijke klussen naast elkaar zichtbaar worden voor teamleiders?	Dit valt buiten scope van de functionaliteit van BD Match.
105	85	Rijksbrede inzet van talent			Zijn er ambities om BD-Match te koppelen aan rijksbrede programma's voor mobiliteit, skills-transities of interdepartementale talentpools?	Er is nu eerst gekozen voor Belastingdienst met mogelijk uitbreiding naar heel Ministerie Financien.
106	86	Rijksbrede inzet van talent			Hoe kijken jullie aan tegen scenario's waarin medewerkers van andere ministeries (of externe professionals) tijdelijk beschikbaar worden gesteld aan de Belastingdienst voor specifieke opgaven?	Dit valt buiten scope van de functionaliteit van BD Match.
107	87	Rijksbrede inzet van talent			Bestaan er al afspraken met andere departementen over gedeelde taxonomie, gedeelde talentpools of uitwisseling van werkpakketten?	Wens is gebruik te maken van Competent NL. Verder vormen functiegebouw Rijk en kwaliteitsraamwerk voor functies in de IV (KWIV) uitgangspunten. Gedeelde talentpools of uitwisseling zijn buiten scope.
108	88	Rijksbrede inzet van talent			Hoe belangrijk is het dat BD-Match 'toekomstproof' is richting een groter rijksbreed skills-platform?	Is nu buiten scope.
109	89	Rijksbrede inzet van talent			Welke gegevens mogen wel/niet rijksbreed gedeeld worden in het kader van mobiliteit?	Dit valt buiten scope van de functionaliteit van BD Match.
110	90	Contracttypen, inzetbaarheid en juridische kaders			Hoe willen jullie verschillende contractvormen verwerken binnen BD-Match (vast, tijdelijk, project, detachering, externe inhuur)?	Contractvorm is niet relevant voor BD Match. BD Match geeft aanbevelingen van passend werk (vacatures, klussen voor interne medewerkers) en laat inhuur en detachering buiten beschouwing.
111	91	Contracttypen, inzetbaarheid en juridische kaders			Moet BD-Match signaleren wanneer een werkpakket eerder geschikt is voor een intern talent, een externe kandidaat of een flexibel ingehuurde professional?	Nee

	A	B	C	D	E	F
112	92	Contracttypen, inzetbaarheid en juridische kaders			Hoe willen jullie vooraf juridische beperkingen markeren, zoals: functies met verplichte VOG, functies die alleen door Rijkspersoneel mogen worden uitgevoerd, functies die ontstaan voor externe inhuur	Nee, dit is buiten scope van BD Match, want is onderdeel van het selectieproces.
113	93	Contracttypen, inzetbaarheid en juridische kaders			Zijn er bestaande richtlijnen over "interne voorrang" of "inhuur alleen wanneer geen interne match" waarmee BD-Match rekening moet houden?	Nee
114	94	Contracttypen, inzetbaarheid en juridische kaders			Hoe willen jullie omgaan met talent dat via externe bureaus beschikbaar is maar waar de beschikbaarheidsstatus continu kan wijzigen?	Dit valt buiten scope van de functionaliteit van BD Match.
115	95	Proces en implementatie over organisaties heen			Hoe ziet jullie ideale samenwerking eruit tussen de interne recruitmentorganisatie, flex-inhuurdesk en externe partners	Dit valt buiten scope van de functionaliteit van BD Match.
116	96	Proces en implementatie over organisaties heen			Wanneer een teamleider een werkpakket invoert, moet BD-Match dan automatisch kunnen bepalen welk kanaal het beste past (intern, extern, flex)?	Nee, niet automatisch.
117	97	Proces en implementatie over organisaties heen			Hoe willen jullie rollen en bevoegdheden inrichten wanneer meerdere organisaties samenwerken binnen hetzelfde platform?	Alleen onderdelen van het Ministerie van Financien dus niet van toepassing.
118	98	Proces en implementatie over organisaties heen			Zijn er lessons learned uit eerdere samenwerkingen met grote capaciteitspartijen die relevant zijn voor deze implementatie?	Nee
119	99	Proces en implementatie over organisaties heen			Welke onderdelen van het toekomstige proces zouden centraal moeten worden georganiseerd, en welke juist decentraal bij de verschillende directies?	BD Match centraal georganiseerd.
120	100	Over-organisatorische datastromen en governance			Hoe moet de governance eruitzien wanneer BD-Match de grens over gaat tussen interne medewerkers, externe kandidaten en externe leveranciers?	Welke governance? Van project, implementatie, beheer? Onduidelijk is wat met 'grens' wordt bedoeld.
121	101	Algemeen			Welke data mag extern worden gedeeld en in welke vorm (geaggregeerd, geanonimiseerd, gepseudonimiseerd)?	Vraag lijkt niet relevant. Indien een aanbesteding volgt worden de eisen m.b.t. dit aspect geformuleerd.
122	102	Algemeen			Moet er een API of dataportaal komen waar ook externe capaciteitspartners op kunnen aansluiten?	Nee
123	103	Algemeen			Hoe belangrijk is het dat externe aanbieders real-time beschikbaarheid, tariefinformatie of profielupdates kunnen doorgeven?	Nee, inhuur is buiten scope.
124	104	Algemeen			Welke risico's zien jullie bij het samenbrengen van interne en externe talentdata, en hoe willen jullie die mitigeren?	Deze vraag lijkt in deze fase niet relevant. In de voorbereiding van de aanbesteding wordt ook datamanagement behandeld.
125	105	Algemeen			U presenteert "BD Match" als een bestaand iets. U hebt dat concept tot in grote mate van detail uitgewerkt en beschreven. Is het inderdaad een bestaand concept en is dat dan ook al in gebruik?	Concept is uitbereid uitgedacht oa met behulp van marktdialoog en experts. Het bestaat als concept en we zijn nu op zoek naar de mogelijkheden die de markt biedt om het te realiseren.
126	106	Algemeen			Wat zijn de tools die u daartoe cq daarbij in gebruik hebt?	nvt
127	107	Algemeen			Zijn daar tools bij die door uw Dienst zelf zijn ontwikkeld?	nvt
128	108	Algemeen			Is er (al) een externe leverancier bij u actief met (een deel van) dit concept?	Nee

	A	B	C	D	E	F
129	109	Algemeen			Is er (al) een externe leverancier bij u actief met (een deel van) de gebruikte tooling?	Nee
130	110	Algemeen			U lijkt in uw vraagstelling op meerdere punten zeer gericht op gebruik van AI als (deel van) de oplossing. Wat is daarvan de reden?	Deze oplossing is alleen met behulp van AI te realiseren. Handmatig is het niet mogelijk alle geïnteresseerden af te zetten tegen al het werk en andersom.
131	111	Algemeen			Zijn bestaande oplossingen zonder AI-component geschikt in uw optiek?	Die hebben wij niet gevonden.
132	112	Algemeen			Skills-based werken is een andere manier van werken. Zo vraagt dat, maar ook bijvoorbeeld job-carving, vaak een andere vorm van leiderschap in de organisatie. Hoe hebben jullie de interne organisatie daarin meegenomen cq daarop voorbereid?	Dit is onderdeel van grotere ontwikkelingen zoals de digitale transformatie, van HR naar HX en dergelijke, en is nog gaande
133	113	BD Match Marktconsultatie	Algemeen		Hoe wordt BD Match gezien in relatie tot de gehele 'employee journey'? Zal dit meer een recruitment onderdeel blijven of wordt dit ook gekoppeld aan andere momenten in de journey voor medewerkers, zoals learning & development, performance management etc?	Voor instroom vanuit extern, doorstroom intern, maar ook te gebruiken voor oriënteren op volgende stap. Overige genoemde zaken wellicht in de toekomst.
134	114	BD Match Marktconsultatie	Algemeen		Hoe verhoudt BD-Match zich tot initiatieven zoals diversiteit & inclusie en bias-reductie in selectieprocessen?	Door privacy by design en de focus op skills draagt het bij aan de doelstellingen op genoemde thema's.
135	115	BD Match Marktconsultatie	Algemeen		Welke inzichten wilt u uit BD-Match halen voor HR-analytics? Bijvoorbeeld trends in skills, interne mobiliteit, of strategische personeelsplanning?	Ja, allen van toepassing.
136	116	BD Match Marktconsultatie	Algemeen		Hoe ziet u de adoptie van BD-Match bij managers en medewerkers? Zal dit ondersteund worden door interne change management programma's?	Ja, is meegenomen in bijvoorbeeld de BD brede Mens en Organisatie strategie
137	117	BD Match Marktconsultatie	Algemeen		Welke rol speelt AI in de bredere HR/Employee strategie? Wordt dit een eerste ervaring met AI binnen dit domein en hoe zit BD de toekomst hierin?	Er wordt gewerkt aan AI tooling binnen het HR domein. De verwachting is dat dit alleen maar zal toenemen.
138	118	BD Match Marktconsultatie	Beheer / Toegang		Hoe krijgt de profiel werkzoekende of een andere AI-agent (bijvoorbeeld binnen ServiceNow) toegang tot het profielportaal?	De werkzoekende via de werken Bij website. AI-agents vallen buiten scope van BD Match, maar tegelijk is de vraag ons niet helemaal duidelijk.
139	119	BD Match Marktconsultatie	Governance		Wie is formeel eigenaar van het skills-framework binnen de Belastingdienst: * Organisatie & Personeel (O&P)? * IV & Data (IV&dD)? * Of het Cluster Mens & Organisatie? En welke directie hakt knopen door bij conflicterende belangen?	BD Match product owner is O&P, inclusief eventuele frameworks die daar onderdeel van uitmaken. Dit is dus centraal georganiseerd, wat kans conflicterende belangen klein maakt.
140	120	BD Match Marktconsultatie	Governance		Bestaat er een centrale regie op AI-modellen binnen de Belastingdienst? Zo ja, welke directie heeft toetsingsbevoegdheid, en vallen matching-algoritmen daar formeel onder?	Er is centrale regie op alle AI initiatieven binnen de Belastingdienst en Rijksoverheid. Algoritmen vallen daar ook onder.

	A	B	C	D	E	F
141	121	BD Match Marktconsultatie		Architectuur / Integratie	Hoe wordt gegarandeerd dat BD-Match aansluit op de bestaande ITSM- en CMDB-processen die momenteel binnen de Belastingdienst via ServiceNow worden gestandaardiseerd?	Dit valt buiten scope van deze marktconsultatie.
142	122	BD Match Marktconsultatie		Data Privacy & Compliance	Welke bewaartermijnen gelden voor skills-profielen van afgewezen kandidaten, en wie beheert deze?	Zoals beschreven valt het sollicitatieproces niet binnen de functionaliteit van BD Match. Het fenomeen 'afgewezen kandidaat' bestaat dus niet in het BD Match proces.
143	123	BD Match Marktconsultatie		Data Privacy & Compliance	Moet PII-data worden gemaskeerd voordat deze naar een LLM wordt gestuurd?	Vraag valt buiten scope van deze marktconsultatie. Gaat eerder over een inrichtingsvraag.
144	124	BD Match Marktconsultatie		AI-functionaliiteit & kwaliteit	Hoe wordt de kwaliteit van de matchingscores gevalideerd, en welke KPI's worden daarvoor gebruikt?	Dit wordt onderdeel van een aanbesteding.
145	125	BD Match Marktconsultatie		KPI's & strategische effectiviteit	Hoe wordt "succesvolle implementatie van skills-based matching" gedefinieerd en gemeten?	Dit wordt tijdens de voorbereiding van de aanbesteding uitgewerkt.
146	126	BD Match Marktconsultatie		Strategie	Is BD-Match bedoeld als pilot voor alleen de Belastingdienst, of als rijksbrede oplossing? Dit beïnvloedt architectuur, schaal en datakaders.	Belastingdienst met evt aansluiten van het Ministerie van Financiën. Rijksbreed nu niet in scope.
147	127	BD-Match Marktconsultatie	18	Integraties	Verwacht de Belastingdienst dat BD Match een overlap zal hebben en zal integreren met het bestaande HRIS- en ATS-ecosysteem (ervan uitgaande dat het SAP is)? Of is het doel om een meer centrale oplossing op platformniveau te introduceren die delen van het huidige TA-proces vervangt? Zoals bijvoorbeeld een nieuw ATS dat kan worden geïntegreerd met SAP.	Nee ATS is buiten scope.
148	128	BD-Match Marktconsultatie	8	3.1	Wat zijn de drie belangrijkste KPI's of bedrijfsresultaten voor talentwerving die de Belastingdienst met BD Match wilt bereiken (bijvoorbeeld minder afwijzingen, snellere wervingscycli, verbeterde interne mobiliteit, meer transparantie over vaardigheden of betere matching)?	Alle genoemde voorbeelden zijn KPI's.
149	129			Eerder verworven kennis	De RFI van de Belastingdienst bevat termen die suggereren dat in het voortraject kennis (en ervaring) is opgedaan met de oplossing van 8vance Matching Technologies. Is dit correct, en indien dit het geval is, heeft Belastingdienst daarmee een (impliciete) voorkeur voor deze partij? De gehanteerde terminologie in de RFI lijkt indicatief voor reeds verworven kennis en/of operationele ervaring met de matchingtechnologieën en -oplossingen van leverancier 8vance Matching Technologies B.V. Kan de Belastingdienst bevestigen danwel ontkennen of zij voorafgaand aan deze RFI reeds kennis, ervaring en/of een (proef)implementatie heeft opgedaan met de specifieke oplossing van 8vance Matching? Indien de vorige vraag bevestigend is beantwoord, in hoeverre impliceert dit een (impliciete) voorkeur voor de genoemde leverancier?	Wij oriënteren ons breed. Dus wij winnen ook kennis en ervaring in bij andere rijksonderdelen, om zo het concept te toetsen Er is geen ervaring opgedaan met de oplossingen van 8vance Matching Technologies. Laten we duidelijk zijn er is geen voorkeur voor leveranciers.

	A	B	C	D	E	F
150	130			BD-Match als onderdeel van groter project	De Marktconsultatie Belastingdienst-Match (BD-Match) schetst de contouren van een waardevol en ambitieus project dat in onze optiek veel verder reikt dan de implementatie van een IT-oplossing. Het betreft een fundamentele business transformatie van de gehele HR-levenscyclus van de Belastingdienst (BD), gericht op het integreren van skills-based matching en het faciliteren van Strategische Workforce Planning (SWP) en interne mobiliteit. Dit is een complex project waar de implementatie van BD-Match weliswaar een essentieel onderdeel vormt, maar waarvan de voorwaarden van succes voor een groot gedeelte buiten de scope van BD-Match liggen (o.a. verandermanagement, betrokkenheid stakeholders, technologische complexiteit). Kunt u meer inzicht geven in hoe dit grotere project wordt vormgegeven, welke diensten/bedrijfsonderdelen hierbij worden betrokken en welke eventuele fasering daarbij wordt aangebracht?	BD Match is voor nu bedoeld als hulpmiddel voor kandidaten en leidinggevendenden. De transformatie van de HR-levenscyclus is niet de doelstelling van BD Match.
151	131			Beperken vrijwaring	Is de Belastingdienst bereid de vrijwaring (zie H2.7) te beperken tot onopzettelijk gebruik van informatie, zodat de bescherming van maatwerk AI-methodologieën en taxonomie-mappingstechnieken die essentieel zijn voor het beantwoorden van de technische vragen, gewaarborgd blijft tegen het risico van interne build op basis van gedeelde kennis?	Deze vraag valt buiten scope van deze marktconsultatie. Het betreft hier een marktconsultatie geen uitvraag. Alle vestrekte gegevens door de gegadigden/inschrijvers worden strikt vertrouwelijk behandeld.
152	132			Nota van Inlichtingen	De RFI vermeldt een publicatiedatum voor de Nota van Inlichtingen (NvI) op 26 november 2025, met een uiterste moment van insturen van de beantwoording vanop 3 december 2025 (H2.4). Deze termijn van vijf werkdagen (zeven kalenderdagen) is mogelijk te kort, zeker indien de NvI substantiële, scope-definiërende wijzigingen of essentiële aanvullingen bevat die substantiële herziening van de technische en commerciële reactie vereisen. Is de Belastingdienst bereid de termijn voor het indienen van de beantwoording te verlengen met een week?	Wij kunnen de inleverdeadline uitstellen tot uiterlijk 12 december 2025 uiterlijk 10.00 uur.
153	133			Taxonomie	Hoe wordt de governance van wijzigingen in Competent NL beheerd en wat is de vereiste frequentie en nauwkeurigheid (e.g., acceptabele afwijking) van de mapping tussen Competent NL (SPOT) en de externe bronnen (ESCO, O-Net)?	Deze vraag valt buiten scope van deze marktconsultatie.
154	134			Taxonomie	Wat is de expliciete AVG-grondslag voor de lange termijn retentie van gepseudonimiseerde, actieve profielen in de Matchpool?	Deze vraag valt buiten scope van deze marktconsultatie.

	A	B	C	D	E	F
155	135			Geaggregeerde data/privacy	De Module Werk faciliteert interne transformatie door Teamopgaven en Job Carving te ondersteunen. De AI aggregeert de input van teamleden op teamniveau of hoger, en deze geaggregeerde data mag niet tot personen herleidbaar zijn. Deze data is essentieel voor Strategische Personeelsplanning (SWP) en beleidsanalyse. Als geaggregeerde data (bijvoorbeeld een zeldzame skill die slechts één persoon in een klein team bezit) potentieel toch herleidbaar is (privacy-creep), kan dit de acceptatie van de Match-modules ernstig schaden. De BD moet heldere technische en procedurele governance-eisen stellen aan de geaggregeerde data, inclusief minimale aggregatiegroottes om indirecte herkenning te voorkomen, met name bij export naar andere BD-systemen. Welke specifieke governance-regels gelden voor de geaggregeerde data afkomstig van Teamopgaven (bv. minimale omvang van de aggregatiegroep) en hoe wordt technisch en procedureel gewaarborgd dat deze data, eenmaal geaggregeerd voor SWP, nooit meer herleidbaar is tot individuele medewerkers, zelfs niet binnen gesloten data-enclaves of door koppeling met andere BD-systemen?	Beantwoorden van dit vraagstuk is mogelijk relevant, maar valt niet binnen de scope en doelstelling van deze marktconsultatie.

	A	B	C	D	E	F
156	136			Implementatiemodellen	De BD vraagt de markt om advies over de implementatiemodellen: On-Premise, Cloud/SaaS of Hybride (H4.2.7). Hoewel een Cloud/SaaS-oplossing technisch superieur is vanwege de extreme schaalvereisten (85.000 gebruikers, 2.2M bezoeken) en de noodzaak tot snelle updates van het AI-model (MLOps), is de haalbaarheid hiervan direct afhankelijk van het Rijksbeleid. Voor de Rijksoverheid is de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO) de de facto geldende standaard. De BIO-maatregelen die van toepassing zijn, worden gedicteerd door de Bescherming van Informatie Rijksoverheid (BIV)-classificatie van de te verwerken data (bijvoorbeeld BIV Laag, Midden, Hoog). Zonder de specifieke BIV-classificatie van de Matchpool-data en interne medewerker gegevens, kan de leverancier de compliance-eisen niet bepalen. Een hoge classificatie kan beleidsmatig het gebruik van een SaaS-oplossing buiten de EER (Europese Economische Ruimte), of zelfs buiten Nederland, uitsluiten of zeer dure, specifieke cloud-enclaves vereisen. Het ontbreken van deze classificatie maakt een nauwkeurige kostenindicatie van een Cloud/SaaS-Wat is de specifieke BIV-classificatie (Bescherming van Informatie Rijksoverheid) van de Matchpool-data en interne medewerkerprofielen, en welke BIO-maatregelen (zoals hostinglocatie binnen de EER/Nederland) zijn vereist om een Cloud/SaaS-oplossing beleidsmatig uit te sluiten of te beperken?	De BIV classificatie zal minimaal op 2/2/2 uitkomen. U kunt er vanuit gaan dat de BIO van toepassing is en als er al naar de cloud gegaan wordt dan is er zeker op het gebied van hostinglocatie van toepassing dat deze in de EER zal moeten zijn.
157	137			Applicant Tracking Systeem	De BD-Match oplossing moet integreren met het ATS en diverse interne omgevingen (medewerker gegevens, projecten) (H4.2.8). Van welk ATS maakt de Belastingdienst gebruik? Wanneer is het ATS in gebruik genomen? Zijn er plannen om het ATS te vervangen? Zo ja, met welk systeem?	Op dit moment SAP SF, dit is in 2023 in gebruik genomen. Vervangen van het systeem zal via aanbesteding gaan er is nu geen zicht op welk systeem dit op termijn wordt.
158	138			Omvang	De omvang van de BD-Match is aanzienlijk: de oplossing moet meer dan 85.000 unieke profielen beheren (30.000 interne medewerkers, 55.000+ Matchpool (o.b.v. 1 jaar retentie)) en deze dynamisch matchen tegen 100 tot 300 openstaande vacatures in real-time. Bovendien genereert de werkenbysite jaarlijks 2.238.000 bezoeken. Vraag: Wat is de verwachte gelijktijdigheid van de 30.000 interne gebruikers en 1.200 teamleiders tijdens piekuren voor het gebruik van de Module Werk en Match, en wat zijn de maximaal geaccepteerde reactietijden (latentie in milliseconden) voor de AI-matching functionaliteit bij een volledige Matchpool-query?	Dit betreft een vraag t.b.v. de aanbestedingsfase, niet t.b.v. de huidige marktconsultatie.