

Manager en HRM

Waarom zou ik het e-CF integreren in het bestaande functie- en salarishuis?

Het e-CF biedt een HRM-functionaris inzicht of en met welke diepgang de medewerker beschikt over de vereiste competenties, gemeten naar de maatstaven van de markt. Dit inzicht geeft in die zin gespreksstof binnen het functioneringsgesprek: gericht op ontwikkeling en vorming, maar niet op beoordeling. Het helpt je om samen met de medewerker een scholingstraject vorm te geven.

Kan ik het model eenvoudig toevoegen, uitbreiden met een bestaand functie- en salarishuis?

e-CF competenties kun je mappen op de functies en tegelijkertijd het functiehuis gewoon in stand houden. Als voorbeeld kan het [Implementatie Whitepaper](#) meer duidelijkheid bieden.

Hoe sluit het e-CF model aan op een organisatie strategie?

In de organisatiestrategie staat omschreven in welke richting de dienstverlening zich gaat ontwikkelen. Hierbij wil je weten welke competenties er bij horen, welke competenties er in huis zijn. Met het e-CF maak je deze competenties inzichtelijker om zodoende horizontale en verticale mobiliteit te bevorderen.

Hoe kan het e-CF mij helpen de horizontale en verticale mobiliteit van medewerkers te bevorderen?

De geïnventariseerde gegevens van de medewerkers bieden transparantie, het geeft duidelijkheid over de competenties die binnen de organisatie aanwezig zijn (en welke competenties ontbreken). Het wordt nu veel gemakkelijker een initiële matching van het onderhanden werk op medewerkers uit te voeren. Je kunt nu immers zoeken op competentieniveau.

Hoe kan ik het e-CF toepassen binnen mijn organisatie?

De Implementatie Whitepaper is hier een goed voorbeeld voor.

Ik wil graag de e-CF te introduceren in mijn organisatie, en ik heb technische ondersteuning. Wie kan mij helpen?

Het e-CF is gemaakt op een technisch niveau door een aantal zeer competente deskundigen uit heel Europa. Een systematisch opgericht adviesnetwerk van e-CF deskundigen en adviseurs bestaat vooralsnog niet. Echter, als er specifieke e-CF-service nodig is, kunt u gebruik maken van het e-CF contactformulier: <http://e-cf.nl/contact/> of via email: info@e-cf.nl. Bovendien treft u per doelgroep in de e-CF Toolkit een aantal casestudies met specifieke, praktische voorbeelden van e-CF gebruik.

Is er een scan-tool in te zetten voor werving en selectie?

Je kunt een kandidaat op basis van het door jou gewenste job profile een scan laten ondergaan. Er zijn momenteel verschillende online scans beschikbaar. Deze geeft een eerste inzicht in de aanwezige en te ontwikkelen competenties en de gevolgde opleidingen en trainingen. Aan de hand van de bevindingen krijg je zo meteen een beter gefundeerd beeld van een kandidaat en kan je een wervings- en selectiegesprek beter vormgeven.

Kunnen bestaande competentie-frameworks naast het e-CF bestaan?

Bestaande lokale of bedrijfsspecifieke competentie-frameworks, curricula en kwalificatieprogramma's kunnen naast het e-CF bestaan. Maar door te matchen met het e-CF worden competenties vergelijkbaar en beter inpasbaar, in het bijzonder in internationaal verband.

Heeft het e-CF model toegevoegde waarde voor intern opleidingsbudget?

Het model niet, maar wel de wijze waarop het wordt toegepast binnen een organisatie, instelling of instituut. Bijvoorbeeld: bij het Ministerie van Defensie is iedereen gescand op competenties en opleidingen. Hierdoor krijgt men inzicht in de totale opleidingsinspanningen die nodig zijn. Het wordt inzichtelijk wie binnen welke afdeling een bepaalde cursus moeten volgen. In-house worden nu bijvoorbeeld opleidingsklasjes gemaakt i.p.v. iedereen afzonderlijk op cursus te sturen.