

# Good practice beschrijving door Michel van den Akker van het Ministerie van Defensie, Materieel Organisatie/Operations (IV/ICT-bedrijf Defensie)

### Over e-CF

Het e-Competence Framework (e-CF) richt zich op het ontwikkelen, bevorderen en verspreiden van een gemeenschappelijke ICT taal in Europa. Het is een methode om professionele ICT-vaardigheden te beschrijven, gebruikmakend van een gemeenschappelijk framework van competenties en competentieniveaus, dat begrepen kan worden in Europa en daarbuiten. Het is de bedoeling dat het framework wordt gebruikt door bedrijven die ICT-gerelateerde diensten aanbieden, managers, personeelsafdelingen, onderwijsinstellingen en trainingsinstituten, voor zowel organisaties uit de publieke als uit de private sector.

### Hoe kwam de organisatie in aanraking met e-CF en waarom wilde de organisatie hiermee aan de slag gaan?

Via het internet zijn we op het spoor van e-CF gekomen. Bij organisaties die het e-CF convenant hebben ondertekend, is gevraagd naar hun ervaring en praktische toepassingsmogelijkheden. Door een uitvoerige toelichting van het Ministerie van Binnenlandse Zaken (DG OBR, Kato Vierbergen-Schuit) is contact gelegd met de e-CF initiatiefgroep.

Als organisatie waren we bezig met het opzetten van een professionaliseringsprogramma voor alle werknemers van Operations (meer dan 1600 VTE-en). Het e-CF bleek daar een meer dan uitstekend uitgangspunt voor te bieden. Bovendien waren er raakvlakken met een al eerder vastgesteld Rijkskwaliteitsraamwerk IV waar Defensie nog onvoldoende invulling aan had gegeven. Twee vliegen in één klap dus.

### Hoe heeft de organisatie het e-CF geïntegreerd/gebruikt?

Het e-CF is in een pilot setting (122 betrokken functionarissen) geïmplementeerd als fundamenteel bouwblok van het Talent Ontwikkel Programma Operations (TOPOPS). De resultaten van de pilot waren zeer positief. Momenteel (februari 2015) zijn we gestart met de implementatie voor heel Operations. De verwachting is dat dit project eind 2015 afgerond is.

### Zijn er al concrete resultaten? Zo ja, wat zijn de concrete resultaten van de ondernomen acties? Zo nee, wat zijn de beoogde resultaten?

- Mapping van alle bestaande functiebeschrijvingen (meer dan 200) op een twintigtal professionele vakgebieden.
- Vertaling van de vakgebieden in sets van soft en hard skills. De hard skills zijn gebaseerd op e-CF en op volledigheid getoetst aan het Rijks Kwaliteitsraamwerk voor de IV, aangevuld met inzichten uit de markt.
- De soft skills zijn gebaseerd op het Defensie competentiewoordenboek.
- Koppeling van de vakgebieden aan opleidingscurricula.
- Loopbaanplaten per vakgebied maken verticale en horizontale mobiliteit inzichtelijk, zowel voor de medewerker als de leidinggevende.
- Aan de hand van een scaninstrument (elektronische vragenlijst) kunnen medewerker en leidinggevende onafhankelijk van elkaar vaststellen in hoeverre de medewerker de gevraagde competenties daadwerkelijk toont. Tegelijkertijd inventariseren we ook welke opleidingen zijn gevolgd en welke certificaten in bezit zijn.
  - De scan kan worden afgenomen voor het eigen vakgebied (professionalisering in de huidige functie, of doorgroei naar een hoger niveau).
  - De scan kan worden afgenomen voor een ander vakgebied (verbreding, horizontale mobiliteit, voorbeeld: ik ben nu een Sr ICT Beheerder en ik zou graag architect worden, wat moet ik daar voor doen).

## Good Practice e-CF in Nederland

- De scan kan worden ingezet als intake instrument in het kader van werving en selectie.
- Persoonlijk competentiepaspoort met daarin een overzicht van de gescoorde competenties en bijbehorende ontwikkeladviezen, inclusief bijpassende opleiding en de loopbaanplaat / curriculum voor het gehele vakgebied én een overzicht van gevolgde opleidingen en behaalde certificaten.
- Afdelingsrapportages t.b.v. vaststelling aanwezige en te ontwikkelen competenties en een overzicht van alle gevraagde opleidingen (nuttig i.h.k.v. opleidingsplanning, formeren van opleidingsklassen en budgetreserveringen etc.).
- In de planning zit het invoeren van al deze gegevens in het resourceplanningssysteem.
- Het is de bedoeling de scan jaarlijks te gaan aanbieden als onderdeel van het up-to-date houden van het CV en als bespreekelement voor de jaarlijkse functioneringscyclus.

### Wat zijn de (beoogde)voordelen van het resultaat voor de organisatie zelf?

- De medewerker:
  - krijgt inzicht in zijn marktwaarde;
  - weet hoe hij zich kan professionaliseren;
  - weet wat hij moet doen om door te groeien;
  - weet wat de mogelijkheden zijn voor horizontale verbreding;
  - krijgt zinvolle informatie om invulling te geven aan een persoonlijk ontwikkelplan;
  - krijgt zinvolle informatie om in het kader van de reguliere functioneringscyclus met zijn leidinggevende te bespreken.
- De leidinggevende:
  - krijgt inzicht in kennen en kunnen van zijn personeel;
  - kan actief sturen op ontwikkeling van het personeel;
  - kan onderhanden werk beter matchen op zijn personeel;
  - krijgt inzicht in de vereiste opleidingsinspanningen binnen zijn afdeling;
  - wordt gefaciliteerd in het al of niet goedkeuren van opleidingsaanvragen (alle relevante opleidingen voor soft en hard skills staan immers in het curriculum);
  - krijgt zinvolle informatie om in het kader van de reguliere functioneringscyclus met de medewerker te bespreken.
- De organisatie:
  - wordt er in zijn geheel beter van, doordat medewerkers kwalitatiever worden opgeleid;
  - kan efficiënter en effectiever opereren want matching op onderhanden werk wordt gemakkelijker;
  - heeft een instrument in handen om personeel gemakkelijker van werk naar werk te begeleiden (scan draagt bij aan competentiestatusbepaling en vereiste opleidingsinspanning);
  - Heeft nu één methodiek voor het vastleggen van competenties voor het gehele bedrijf.
- HR:
  - krijgt inzicht in alle loopbaanpaden binnen het bedrijf;
  - kan veel beter actief personeelsbeheer voeren en zodoende de mobiliteit van het personeel verhogen;
  - kan op basis van de competentieprofielen veel beter (intern en externe) vacatures stellen. NB functiebeschrijvingen zijn vaak of nietszeggend (voor partijen die de organisatie niet kennen) of zeer generiek gesteld of hanteren begrippen die multi-interpretabel zijn.
- Opleidingscoördinatoren:
  - krijgen veel beter inzicht in alle benodigde opleidingen;
  - kunnen opleidingspakketten gericht budgetteren en inkopen.

### **Welke organisatie en/of personen/functies binnen de organisatie zijn betrokken geweest bij de integratie van e-CF?**

Het programma TOPOPS – met als fundament de implementatie van het e-CF – is uitgevoerd in co-creatie tussen werkvloer en leidinggevenden van Operations en Capgemini Academy. Capgemini Academy heeft o.a. zorg gedragen voor : de begeleiding van de workshops, analysering van het bestaande functiebestand, modellering van de vakgebieden, inbreng van vakexpertise, programmeren van het scaninstrument, opleveren competentiepaspoorten en afdelingsrapportages en begeleiding van managers bij het bespreken van de competentiepaspoorten.