

Kwaliteitsraamwerk I (v)

Deel I :

Toelichting op de Kwaliteitenprofielen Iv

Den Haag, 2019

Vastgesteld CIO Beraad dd. 13-02-2019

Inhoudsopgave

1	Managementsamenvatting	3
2	Uitgangspunten raamwerk	5
3	Indeling van het kwaliteitenprofiel	8
4	Samenhang met het European e-Competence Framework	10
5	Toepassing	13
6	Onderhoud en beheer	14
7	Bijlage: Samenhang met het e-CF e-competentiereferenties en Iv Profielen	17

1 Managementsamenvatting

De wereld om ons heen digitaliseert in snel tempo, net als de ontwikkelingen in het Iv/ICT domein. Deze ontwikkelingen in het Iv/ICT domein bieden de Rijksoverheid kansen om maatschappelijke vraagstukken op te lossen, om effectiever en efficiënter te handelen, ketens op elkaar te laten aansluiten en integrale diensten aan te leveren. Ter ondersteuning van haar primaire taken of haar eigenbedrijfsvoering zet het rijk vele Iv/ICT professionals in.

Voor de Rijksdienst is het belangrijk goede Iv/ICT'ers aan te blijven trekken, aan zich te binden, te behouden en door te ontwikkelen, alsmede een goed overzicht te verkrijgen waar ICT'ers zich bevinden binnen de Rijksoverheid. Door Monitoring krijgen we betere inzage over de verdeling en wordt het mogelijk op basis van data beter (bij) te sturen op het aantrekken, ontwikkelen en behouden van ICT-personeel. Monitoring is daarom een belangrijk onderdeel van het programma Versterking HR ICT Rijksdienst, zoals in 2017 door de minister van BZK is aangegeven aan de Tweede Kamer der Staten Generaal. Het Kwaliteitsraamwerk IV profielen is daarbij een essentieel instrument.

De voorgaande versie van het Kwaliteitsraamwerk Iv (KWIV) was in 2013 vastgesteld.¹ Gezien de hiervoor benoemde ontwikkelingen was de behoefte groot deze grondig te updaten. Niet alleen is het KWIV geüpdatet met Agile profielen, ook zijn Data-specifieke en Cybersecurity profielen toegevoegd. Daarnaast zijn een aantal kleine aanpassingen in het profiel zelf gedaan en is het KWIV volledig aangepast aan de laatste officiële versie van het Europese e-Competence Framework (e-CF) uit 2016.

De Kennistabellen zijn vanaf deze versie in een aparte bijlage terug te vinden, zodat deze snel en efficiënt geüpdatet kunnen worden. Hiermee wordt recht gedaan aan de snelle ontwikkelingen op het gebied van Iv/ICT kennis zoals bijvoorbeeld in het (Cyber)Security domein.

Naast de bovengenoemde aanpassingen zal vanaf 2019 het KWIV zelf regelmatig worden geëvalueerd op actualiteit. Hiertoe zal minimaal één keer per jaar het GO KWIV bijeen worden geroepen. De leden van het GO KWIV vertegenwoordigen de kerndepartementen, uitvoeringsorganisaties, categoriemanagement en SSO's.

Met al deze aanpassingen zijn de gebruikers van het KWIV, vertegenwoordigd in het Gebruikers Overleg KWIV (GO KWIV) nu beter in staat de voortdurende ontwikkelingen in het Iv/ICT landschap het hoofd te bieden. Dit doordat het een KWIV een referentiekader biedt voor: professionalisering, selectie, interoperabiliteit en mobiliteit.

Eén van de vele toepassingen van het KWIV is dat het als basis dient voor ICT inhuur en de inkoop van Iv opleidingen. Samen met de Categoriemanagers ICT-inhuur en Leren en Ontwikkelen is de (sub)Commissie Externe Gebruikers (CEG) in het leven geroepen. In dit overleg kunnen marktpartijen hun commentaar op de profielen kwijt, met als doel betere matching tussen vraag en aanbod. Het CEG zal minimaal één keer per jaar bijeenkomen, voorafgaand aan het GO KWIV.

Net als bij het FFGR, waarvan het KWIV een verbijzondering is, ligt het beheer en onderhoud van het KWIV inmiddels bij UBR ECO&P. Zij bewaakt continu de verbinding tussen het KWIV

¹ Vastgesteld in ICCIO de datum 20 februari 2013

en de functieprofielen uit het FGR teneinde de KWIV profielen te allen tijde afgestemd te houden op de functieprofielen uit het FGR.

Aangezien het KWIV een officiële verbijzondering is van het Functie Gebouw Rijk(FGR) is in overleg met dAO afgestemd dat de Kwaliteitsprofielen en Kennistabellen vanaf medio 2019 onderdeel worden van de website van het FGR. De verwachting bestaat dat hiermee de vindbaarheid, het gebruiksgemak en daarmee de toepassing van het KWIV aanzienlijk wordt gestimuleerd.

Het gevolg van de hierboven genoemde aanpassingen in onderhoud en beheer van het KWIV is dat de hier voor U liggende versie de laatste volledige papieren versie is. Hierna zullen alleen die profielen/kennistabellen opnieuw worden vastgesteld, waarvan het GO KWIV heeft bepaald dat ze actualisering behoeven, waarna deze op de website zullen worden bijgewerkt.

2 Uitgangspunten Kwaliteitsraamwerk Iv en toelichting

In dit hoofdstuk wordt een aantal uitgangspunten, die voor het KWIV gehanteerd worden, uitgewerkt en toegelicht.

Functiegebouw Rijk → Kwaliteitsraamwerk Iv

Het KWIV is een verbijzondering van het FGR en sluit één op één aan op de relevante functiefamilies en functiegroepen uit het FGR:

- De indeling van de kwaliteitenprofielen van het KWIV in de functiegroepen van het FGR is tot stand gekomen met het behulp van de zogenoemde Hay-methodiek. Deze methodiek wordt verderop in dit hoofdstuk nader uitgewerkt.
- In het FGR zijn voor ongeveer 120.000 ambtenaren 8 functiefamilies en iets meer dan 60 functiegroepen geformuleerd.
- Het FGR is het dwingende uitgangspunt voor zowel het format als de inhoud van het KWIV.
- Het FGR biedt in de kwaliteitenprofielen van iedere functiegroep formeel ruimte om op departementaal niveau specifieke informatie over ervaring, opleiding, kennis of competenties nader te bepalen en vast te leggen. Binnen deze formele ruimte bestaat het KWIV als verbijzondering van de betreffende kwaliteitenprofielen van de functiegroepen binnen het FGR.
- De vereiste kennis, vaardigheden en competenties uit de kwaliteitenprofielen van het FGR zijn primair leidend. Aanvullend daarop volgen de verbijzonderingen in de – ook weer - kwaliteitenprofielen van het KWIV.
- Het KWIV vormt een verbijzondering voor de functiefamilies Project-/programmamanagement, Uitvoering, Bedrijfsvoering en (in beperkte zin) Beleid en Advisering.

Kwaliteitsraamwerk Iv

In de kwaliteitenprofielen van het KWIV is alleen die informatie opgenomen, die een uitbreiding of verdieping vormt van de kwaliteitenprofielen uit het FGR. Dit impliceert dat voor toepassing in HRM-processen de informatie zowel uit het FGR alsmede het KWIV in combinatie gebruikt moet worden. Die combinatie vormt het referentiekader voor werving, selectie-, resultaat-, ontwikkel- en loopbaangesprekken, etc. Dit wordt verder uitgewerkt in hoofdstuk 5 Toepassing.

Voor een doelmatige sturing op de personele I(v) kwaliteiten bieden de kwaliteitenprofielen van het FGR weliswaar handvatten, maar vanwege het specialistische karakter van veel I(v) werkzaamheden, slechts beperkte sturingsmogelijkheden (werving, selectie, resultaatafspraken, (loopbaan)ontwikkeling). Als gevolg van de grote organisatorische verschillen tussen de verschillende I(v) organisaties, de diversiteit in de gehanteerde begrippen en modellen, én het dwingende format van het FGR, is gekozen voor het vastleggen van personele kwaliteiten in de vorm van kwaliteitenprofielen in het KWIV.

Kwaliteitenprofiel Iv

Een kwaliteitenprofiel Iv is een omschrijving van een afgebakend taakveld. In hoofdstuk 3 wordt het kwaliteitenprofiel Iv beschreven. Kwaliteitenprofielen zijn per definitie organisatieneutraal en in voor het vakgebied herkenbare termen geformuleerd.

Kwaliteitenprofielen zijn dus, ondanks de vaak herkenbare naam, géén functies, maar in eerste instantie rollen. In de praktijk kunnen functies opgebouwd zijn uit een of meer kwaliteitenprofielen en kunnen kwaliteitenprofielen in meerdere functies voorkomen.

Kwaliteitenprofielen zijn primair gericht op de vak inhoud binnen het ICT/Iv-domein. Dat betekent dat de zuiver hiërarchisch leidinggevende functies aan Iv-onderdelen niet zijn opgenomen evenals de zuiver functioneel leidinggevende functies in het Iv-domein, zoals projectleiders en project-/programmamanagers. Daarvoor wordt in eerste instantie verwezen naar de functiefamilies Lijnmanagement en Project-Programmamanagement.

In sommige kwaliteitenprofielen wordt wel het woord 'management' gebruikt. Het gaat dan om het dragen van verantwoordelijkheid voor (delen van) IV-processen, i.e. de regie, coördinatie (en uitvoering) voor een specifiek resultaatgebied (bijvoorbeeld de ITIL-rollen).

Kwaliteitenprofielen → e-Competence Framework

Voorts sluit het KWIV aan bij het Europese e-Competence Framework. In de vastgestelde versie uit 2016 heeft het e-CF een nieuwe indeling gekregen. Deze indeling is nu ook leidend voor het KWIV. Dit houdt in dat het KWIV de profielen opnieuw heeft ingedeeld in de volgende hoofdstukken:

- Plannen (Plan)
- Bouwen (Build)
- Uitvoeren (Run)
- Mogelijk maken (Enable)
- Sturen (Manage)

Zie voor een verdere toelichting hoofdstuk 4.

In het Kwaliteitsraamwerk Iv functies wordt voorts geen onderscheid gemaakt naar niveaus, zoals junior, medior en senior niveau. Besloten is om een zodanige niveaudifferentiatie, binnen de kaders van het Functiegebouw Rijk, over te laten aan de verschillende departementen en uitvoeringsorganisaties. Het Kwaliteitsraamwerk biedt als referentiekader hiervoor de handvatten.

Kennistabellen

De Kennistabellen zijn verplaatst naar een aparte bijlage (deel III), zodat deze zonder een formeel interdepartementaal besluitvormingstraject snel en efficiënt geüpdatet kunnen worden (vanaf medio 2019 op de FGR website). Hiermee wordt recht gedaan aan de snelle ontwikkelingen op het gebied van Iv/ICT kennis.

Werkwijze matching kwaliteitenprofielen van het KWIV met de functiegroepen van het FGR

De matching van de Kwaliteitenprofielen van het KWIV met de functiegroepen van het FGR is tot stand gekomen met het behulp van de zogenoemde Hay-methodiek. Deze methodiek is ontwikkeld in opdracht van het Directoraat-Generaal Overheidsorganisatie (DGOO) met als doel een eenduidige indeling van samenstellen van Iv-werkzaamheden te realiseren.

Wat is de Hay-indelingsmethodiek?

Halverwege het jaar 2014 zijn - als gevolg van de invoering van het FGR bij de Belastingdienst - voor het FGR een tweetal specifieke nieuwe Iv-functiegroepen aan de functiefamilie Uitvoering toegevoegd, namelijk de Senior Medewerker Iv, schaal 8-11 en de Expert Iv, schaal 11-13.

Bij de invoering van de Iv-functiegroepen bleek bij de herindeling van werkzaamheden het onderscheid tussen de nieuwe en bestaande functiegroepen moeilijk hanteerbaar in de praktijk. In december 2015 is daarom in het Gebruikersoverleg-FGR besloten om gezamenlijk

duidelijke, uitvoerbare en passende indelingscriteria te ontwikkelen voor bestaande Iv-werkzaamheden zodanig dat de implementatie van de Iv-functies ook goed uit te leggen is aan het management en aan de medewerkers.

Dit heeft geleid tot een indelingsmethode voor indeling van een (Iv) functie:

“de Toepassingsrichtlijn voor en toewijzing van Iv-functies in het FGR”.

Hieronder volgt een samenvatting van de indelingsmethode Hay-methodiek:

Bij de indelingsmethode wordt gebruik gemaakt van het ‘e-Competence Framework’ (e-CF). Het e-CF is ontwikkeld in een samenwerking tussen experts en stakeholders van vele verschillende landen in Europa. Het e-CF geeft transparantie in de Iv functies en Iv organisaties door het creëren van een gemeenschappelijk begrip en referentiekader. Het biedt een gezamenlijke taal voor het beschrijven van benodigde competenties, vaardigheden en kennis voor Iv professionals, professies en organisaties. Kort samengevat worden in het e-CF 6 families onderscheiden die een clustering van IT professies weergeeft:

- Business Management
- Technical Management
- Design
- Development
- Service & Operations
- Support

Op basis van vergelijking tussen inhoud van de 6 families uit het e-CF en definities van functiefamilies en functiegroepen van het FGR is een koppeling gemaakt die leidt tot het volgende (her)indelingsprincipe:

E-CF familie	FGR familie	FGR functiegroep
Business Management (manage)	Lijnmanagement	
Technical Management (manage)	Uitvoering /PPM	Behandelen & ontwikkelen
Design (plan)	Advisering	
Development (build)	Uitvoering	Informatievoorziening
Service & Operation (run)	Uitvoering	Informatievoorziening
Support (enable)	Bedrijfsvoering	

De inhoud van het kwaliteitenprofiel van het KWIV is het uitgangspunt voor de indeling.

Om te beoordelen in welke functiefamilie een Iv-functie past, is als volgt te werk gegaan:

- Bepaal welke dimensie/familie uit het e-CF voor het kwaliteitenprofiel passend is (kolom E-CF-familie). De keuze voor de functiefamilie uit het FGR (kolom FGR-familie) ligt hiermee vast met uitzondering van de familie Technical Management, waarbij het kwaliteitenprofiel in de functiefamilie Uitvoering of Project- & Programmamanagement kan vallen.
- Selecteer binnen de functiefamilie van FGR de passende functiegroep (kolom FGR functiegroep).
- Bepaal aan de hand van de functietyperingen uit FGR het bijbehorende schaalniveau.

3 Indeling van het kwaliteitenprofiel

KWALITEITENPROFIEL - "LEEG"

Informatie vanuit het Functiegebouw Rijk

Relaties met andere kwaliteitenprofielen

Voorbeelden werkzaam als

e-CF taakomschrijving van het kwaliteitenprofiel

Toelichting

Het hierboven afgebeelde kwaliteitenprofiel is opgebouwd uit de volgende componenten:

1) Informatie vanuit het Functiegebouw Rijk

Dit betreft de relatie tussen het kwaliteitenprofiel Iv en de betreffende functiefamilie, functiegroep en schaalrange uit het FGR op basis van de Hay-methodiek. De kwaliteitenprofielen zijn terug te vinden in de functiefamilies Project-/Programmamanagement, Beleid, Advisering, Uitvoering en Bedrijfsvoering.

De competenties uit het betreffende kwaliteitenprofiel van het FGR zijn leidend. Over de toevoeging of vervanging van competenties in kwaliteitenprofielen geeft het Handboek Functiegebouw Rijk als enige voorwaarde dat deze competenties afkomstig moeten zijn uit de Competentietaal Rijk.

2) Relaties met andere kwaliteitenprofielen

Hier wordt de relatie gelegd met die kwaliteitenprofielen die veel met elkaar te maken kunnen hebben, bijvoorbeeld de kwaliteitenprofielen Applicatieontwikkeling en Testmanagement.

3) Voorbeelden werkzaam als

In deze sectie kunnen de functies/rollen worden genoteerd die binnen het desbetreffende kwaliteitenprofiel van toepassing zijn. Bijvoorbeeld een Java-developer, Software ontwikkelaar etc. in het kwaliteitenprofiel Applicatieontwikkeling.

4) E-CF taakomschrijving van het kwaliteitenprofiel

Hier worden de taakomschrijvingen per niveau uit dimensie 3 van het e-CF vermeld. Zie verder hoofdstuk 4 voor een uitgebreide beschrijving van de samenhang met het e-CF.

5) Toelichting

Hier is ruimte voor een korte (in sommige gevallen ook contextuele) toelichting op het functieprofiel. Zie bijvoorbeeld het profiel van de Product Owner.

4 Samenhang met het European e-Competence Framework

Toelichting op de samenhang tussen de kernbeschrijvingen en e-Competence Framework:

1. Het e-Competence Framework (e-CF)² is een Europees referentiekader voor beroepscompetenties in de informatie- en communicatietechnologie. Het Framework onderkent 40 gebieden, i.e. resultaatgebieden binnen de ICT, waarvan een algemeen geldende omschrijving wordt gegeven en waarvoor beroepscompetenties worden geïdentificeerd. Het beschrijft professionele ICT-vaardigheden, op basis van verschillende standaarden. Hiermee biedt het e-CF binnen de Europese Unie een gemeenschappelijke taal voor competenties, vaardigheden en vaardigheidsniveaus.
2. Het e-CF is een competentie framework waarin vier dimensies de structuur voor het beschrijven van competenties bepalen. Zie onderstaande tabel voor een schematisch overzicht van de hoofdstructuur:

Dimensie	Dimensie 1	Dimensie 2	Dimensie 3	Dimensie 4
Element	e-Competentiegebieden	e-Competentie referenties	Bekwaamheidsniveaus	Kennis en vaardigheden
Beschrijving	De van de ICT-bedrijfsprocessen afgeleide werkterreinen waarbinnen e-competentiereferenties kunnen worden geïdentificeerd en is hoofdzakelijk bedoeld als een navigatiemiddel: A. Plannen (Plan) B. Bouwen (Build) C. Uitvoeren (Run) D. Mogelijk maken (Enable) E. Sturen (Manage)	De 40 algemene beschrijvingen van de binnen een organisatie benodigde competenties om de door de business gewenste resultaten te bereiken.	Een indeling in niveaus waarop de e-competentiereferenties kunnen worden uitgevoerd.	De kennis en vaardigheden die nodig zijn om de e-competentiereferenties op adequaat niveau uit te kunnen voeren
Toelichting	De e-competentiereferenties (dimensie 2) zijn naar de e-competentiegebieden ingedeeld.	Het e-CF benadert deze beschrijving vanuit de behoeften van de organisatie.	Aan de bekwaamheidsniveaus zijn verbijzonderde competenties gekoppeld, die zijn gerelateerd aan het European Qualifications Framework en is daarmee een brug tussen organisatorische en individuele competenties.	De kennis en vaardigheden waarover een ICT'er zou moeten beschikken om de e-competentiereferenties op adequaat niveau in te vullen.

3. Een e-Competentiereferentie wordt gedefinieerd als:
 “De aangetoonde vaardigheid om kennis, vaardigheden en attitude (cognitief en relationeel) in werk of studie toe te passen en zichtbare resultaten te bereiken”.
 Deze organisatorische e-competenties zijn vervolgens uitgewerkt in persoonlijke e-competenties (taakomschrijvingen) bedoeld voor Iv/ICT'ers die de organisatiegerichte e-competenties gaan realiseren. Daarbij onderkent het e-CF dat dit op verschillende bekwaamheidsniveaus – Dimensie 3 – kan plaatsvinden.
 De organisatorische en persoonlijke e-competenties zijn de kern van het e-CF en bieden de basis voor het beschrijven van de Kwaliteitsprofielen. In de tabel op de volgende pagina wordt de relatie gelegd tussen de dimensies 2 en 3 én de 5 bekwaamheidsniveaus:

² NEN-EN 16234-1 e-Competence Framework (e-CF) – A common European Framework for ICT Professionals in all industry sectors april 2016

Dimensie 1 5 e-CF gebieden (A-E)	Dimensie 2 40 geïdentificeerde e-Competenties	Dimensie 3 e-Competentie niveaus e-1 - e-5				
		e-1	e-2	e-3	e-4	e-5
A. Plannen						
	A.1. Afstemming informatiesysteem en bedrijfsstrategie					
	A.2. Management dienstverleningsniveau					
	A.3. Ontwikkelen van bedrijfsplannen					
	A.4. Product- of serviceplanning					
	A.5. Ontwerpen van Architectuur					
	A.6. Ontwerp van Applicaties					
	A.7. Volgen van technologische ontwikkelingen					
	A.8. Duurzame ontwikkeling					
	A.9. Innoveren					
B. Bouwen						
	B.1. Applicatie Ontwikkeling					
	B.2. Systeemintegratie					
	B.3. Testen					
	B.4. Implementeren oplossingen					
	B.5. Vervaardigen van documentatie					
	B.6. Systeembouw					
C. Uitvoeren						
	C.1. Gebruikersondersteuning					
	C.2. Ondersteunen van wijzigingen					
	C.3. Dienstverlening					
	C.4. Probleemmanagement					
D. Mogelijk maken						
	D.1. Strategieontwikkeling informatiebeveiliging					
	D.2. Ontwikkeling ICT-Kwaliteitsstrategie					
	D.3. Opleiding en training					
	D.4. Inkoop					
	D.5. Sales Proposal Development					
	D.6. Channel Management					
	D.7. Sales Management					
	D.8. Contractmanagement					
	D.9. Personeelsontwikkeling					
	D.10. Informatie- en kennismanagement					
	D.11. Behoeftemanagement					
	D.12. Digital Marketing					
E. Sturen						
	E.1. Ontwikkelen van prognoses					
	E.2. Project- en portfoliomanagement					
	E.3. Risicomanagement					
	E.4. Relatiemanagement					
	E.5. Procesverbetering					
	E.6. ICT kwaliteitsmanagement					
	E.7. Management van veranderingen in bedrijfsproces					
	E.8. Informatiebeveiligingsmanagement					
	E.9. IT-governance					

4. Met de niveauaanduiding wordt een inhoudelijke relatie gelegd tussen het e-CF en het voorliggende KWIV. De niveaus zijn gebaseerd op het EQR en toegewezen aan de uitwerking van de e-competentiereferenties. De niveaus zijn vastgesteld op basis van:
- autonomie van taakuitvoering
 - complexiteit van taakuitvoering
 - context en uitvoeringspositie

De 5 niveaus zijn:

Niveau e-1 (Associate) Medewerker:

Toepassen, aanpassen. Ontwikkelen, uitrollen, onderhouden, repareren, in staat simpele oplossingen te vinden

Niveau e-2 Professional:

Ontwerp, management, toezicht houden, monitoring, evalueren, verbeteren, niet standaard en standaard oplossingen toepassen, plannen, organiseren, integreren, interactie, communicatie, samenwerken

Niveau e-3 Senior Professional/Manager:

Planning, besluitvaardigheid, leiderschap, team building, persoonlijke ontwikkeling, beoordelen prestaties, creativiteit, specifieke business kennis

Niveau e-4 Lead Professional/ Senior manager:

In/meeleven, transformeren, innoveren, in staat creatieve oplossingen toe te passen op basis van een uitgebreid arsenaal aan technische en management principes

Niveau e-5 Principal:

In/meeleven, transformeren, innoveren, in staat creatieve oplossingen toe te passen op basis van een uitgebreid arsenaal aan technische en management principes (voornamelijk strategisch)

De niveauaanduiding is ook van belang bij het beoordelen van het curriculum van opleidingen, bijvoorbeeld in het kader van certificering, die in deel III van het KWIV worden genoemd.

5. De resultaatgebieden uit het e-CF kunnen van toepassing zijn voor IT dienstverleners, IT softwareontwikkelaars, hardwareleveranciers, hardware ontwikkelaars of gebruikersorganisaties. Dit betekent dat niet alle resultaatgebieden uit het e-CF ook altijd in elke organisatie hoeven voor te komen.
6. Een aantal specifieke resultaatgebieden uit het e-CF is nog niet benoemd in het I(v)-kwaliteitsraamwerk, bijvoorbeeld het resultaatgebied 'Sales Management'.
7. De taakomschrijvingen uit dimensie 3 zijn afgestemd met de functieprofielen uit het Functie Gebouw Rijk.
8. Toekomstige ontwikkelingen:
 - Toevoegen van 'Transversal aspects'. Het benoemen van zaken als Security en Privacy (zaken die voor iedere competentie van belang zijn).
 - Toevoegen van de competentie D.7 Data Science and Analytics (belangrijk voor kwaliteitsprofielen zoals Data Engineer en Data Science).
 - Wijziging in de nummering van D.6 en D.7 (belangrijk voor kwaliteitsprofielen met deze e-CF competenties).
 - Toevoegen van de competentie A.10 User Experience.
 - Toevoegen van de competentie C.5 Systems Operations Management.
 - Toevoegen van 'Behavioural skills'. De belangrijkste van de 21st Century Skills worden opgenomen.
 - Combineren van de 3 sales-competenties (Management van Verkoopkanalen, Verkoopmanagement en Maken van Offertes).

5 Toepassing

Met het voorliggende KWIV wordt beoogd een referentiekader te bieden voor de professionalisering van, selectie voor- én interoperabiliteit en mobiliteit binnen de I(v) kolom. De belangrijkste toegevoegde waarde van het KWIV is dat het raamwerk één taal, één referentiekader, biedt voor het voeren van de tactische regie op de kwaliteit van de I(v) bemensing.

Wij schetsen kort de mogelijke toepassingen:

1. Het KWIV kan worden toegepast bij uitvoering van het personeelsbeleid ten aanzien van in-, door-, uitstroom en ontwikkeling van Iv-medewerkers. Het combineert informatie uit het FGR en het KWIV voor personeelsgesprekken tussen leidinggevende en medewerker voor de activiteiten van de mobiliteitscentra. De informatie uit het KWIV kan dan als referentiekader dienen voor de screening van mensen op vakmanschap en soft skills, maar biedt ook handvatten voor de vraagarticulatie bij (potentiële) opdrachtgevers. Voorts biedt de informatie een basis voor mensen om zich in het licht van hun employability verder te professionaliseren. Verderop in dit hoofdstuk wordt deze toepassing nader uitgewerkt.
2. Voor sommige kernbeschrijvingen ontbreken gecertificeerde opleidingen op professioneel niveau. Afhankelijk van het belang van de onderhavige kernbeschrijving voor de koers van de I(v) binnen het Rijk, kan rijksdienst breed besloten worden tot ontwikkeling van gecertificeerde opleidingen (te denken valt hierbij aan een vakopleiding "Informatiemanagement"). Het Kwaliteitsraamwerk biedt daartoe in deel 2 en 3 een overzicht van kernbeschrijvingen en een opsomming van opleidingen.
3. Voor de Rijksdienst is het belangrijk goede Iv/ICT'ers aan te blijven trekken, aan zich te binden, te behouden en door te ontwikkelen, alsmede een goed overzicht te verkrijgen waar ICT'ers zich bevinden binnen de Rijksoverheid. Door Monitoring krijgen we betere inzage over de verdeling en wordt het mogelijk op basis van data beter (bij) te sturen op het aantrekken, ontwikkelen en behouden van ICT-personeel. Monitoring is daarom een belangrijk onderdeel van het programma Versterking HR ICT Rijksdienst, zoals in 2017 door de minister van BZK is aangegeven aan de Tweede Kamer der Staten Generaal. Het KWIV is daarbij een essentieel instrument.
4. Voorts biedt het KWIV een gestandaardiseerd instrument voor het inzichtelijk maken en vergelijken van formatieve ontwikkelingen op het Iv/ICT domein. Ook biedt het mogelijkheden diverse organisatie-eenheden onderling te vergelijken of op een gestandaardiseerde wijze functieprofielen samen te stellen voor vacatures of aanvragen voor externe inhuur van IV/ICT professionals.
5. De belangstelling voor het gebruik van het e-CF is toegenomen. Dit blijkt uit de toegenomen voorkeur voor het gebruik van het e-CF door een aantal overheidsorganisaties. Het KWIV kan in die gevallen goed worden gebruikt om een gemakkelijke vertaling te maken van het e-CF naar de Nederlandse situatie en het FGR (zie hoofdstuk 4).
6. Op het niveau van de ICT-organisatieonderdelen kan het KWIV gebruikt worden als instrument bij de organisatiedoorlichting of bij de samenvoeging van organisatieonderdelen én als verbijzondering van de Kwaliteitsprofielen uit het Functiegebouw Rijk bij het formuleren van Organisatie- en Formatierapporten.

6 Onderhoud en beheer

Het KWIV is geen eindproduct. Onder invloed van ontwikkelingen binnen het vakgebied (bijvoorbeeld open standaarden, cybersecurity, open source software of trends als open data en cloud computing) en ervaringen met het gebruik van het raamwerk in de praktijk kan en moet het KWIV continue geactualiseerd worden, volgens het hier onderstaand beschreven onderhouds- en beheerproces.

Onderhoud

In afstemming met dAO en het Gebruikersoverleg KWIV (GO KWIV) is de volgende structuur bepaald om het KWIV te onderhouden.

Het GO KWIV zal minimaal één keer per jaar bij elkaar worden geroepen door CIO Rijk. De leden van het GO KWIV vertegenwoordigen:

- CIO Rijk (opdrachtgever/voorzitter);
- dAO (het KWIV is een verbijzondering van het FGR);
- UBR ECO&P (als opdrachtnemer voor onderhoud en beheer/secretaris van GO KWIV, CIG, CEG);
- Kerndepartementen;
- Shared Service Organisaties;
- Uitvoeringsorganisaties;
- Categoriemanagement ICT-inhuur en Leren en Ontwikkelen (Iv Opleidingen).

Het GO KWIV zal gevraagd en ongevraagd advies kunnen geven aan CIO Rijk op het gebied van KWIV (profielen en/of kennistabellen). Mede door de samenstelling van het GO KWIV zijn de leden als geen ander op de hoogte van de laatste ontwikkelingen in het Iv/ICT domein.

Aangezien de benodigde kennis om de profielen en de kennistabellen up to date houden soms specialistisch van aard kan zijn, wordt het GO KWIV van input voorzien door de Commissie Interne Gebruikers KWIV (CIG KWIV), bestaande uit experts uit de deelnemende organisaties, bijvoorbeeld op het gebied van DATA.

Deze subcommissie zal één à tweemaal per jaar voorafgaand aan het GO KWIV bij elkaar komen onder auspiciën van CIO Rijk en dAO. De leden van deze commissie kunnen zowel adviseren een set van profielen te actualiseren, nieuwe profielen toe te voegen, profielen samen te voegen of te verwijderen of de kennis tabellen te voorzien van nieuwe opleidingen. CIO Rijk en UBR ECO&P organiseren deze commissievergaderingen, waarbij CIO Rijk de voorzittersrol heeft en UBR ECO&P de secretaris rol op zich neemt.

Omdat de markt ook een belangrijke bron van input is, is in overleg met het GO KWIV ook een Commissie Externe Gebruikers (CEG KWIV) in het leven geroepen. Het doel van de CEG KWIV is om vanuit het perspectief van de markt bij te dragen aan de permanente actualisering van het KWIV. Het gaat daarbij in de eerste plaats om ontwikkelingen in het Iv-domein die van invloed zijn op de kwaliteitenprofielen van het KWIV. Het gemeenschappelijk belang van zowel rijksdienst en markt is dat met de input van marktpartijen het KWIV blijvend kan worden geactualiseerd. Met het KWIV als referentiekader spreken rijksdienst en marktpartijen beter dezelfde taal wat van essentieel belang is in de communicatie tussen opdrachtgever en opdrachtnemer bijvoorbeeld bij de inhuur van ICT-personeel en bij de uitwisselbaarheid van medewerkers.

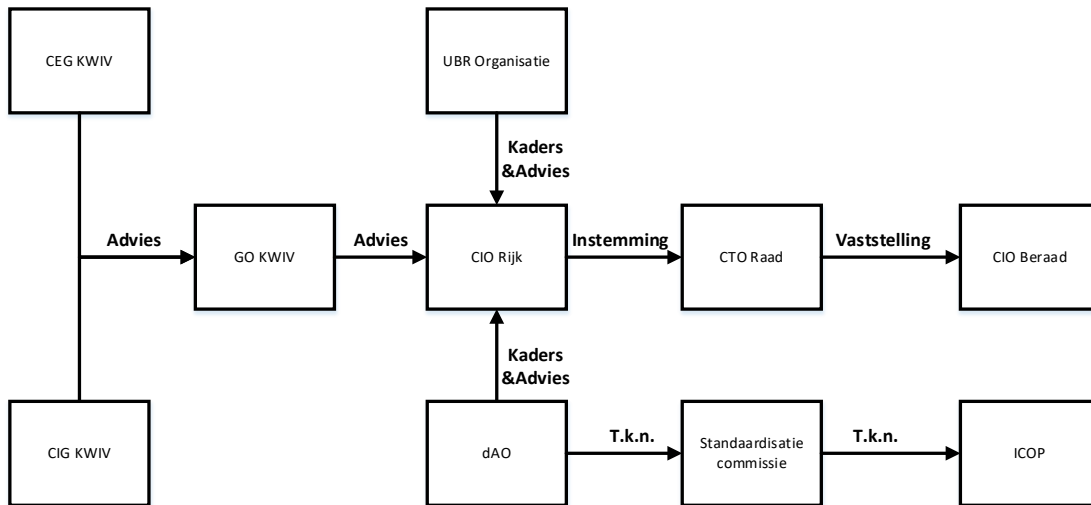
Deze commissie zal minimaal één keer per jaar bijeenkomen voorafgaand aan het GO KWIV. Ook deze commissie wordt georganiseerd door CIO Rijk en UBR ECO&P in samenwerking met Categoriemanagement ICT-inhuur en Leren en Ontwikkelen (Iv Opleidingen).

Op basis van deze structuur (zie de overzichtstabel hieronder) is CIO Rijk in staat bepaalde KWIV profielen en kennistabellen jaarlijks te actualiseren. De geüpdatete informatie zal vervolgens via de CTO Raad worden aangeboden aan het CIO Beraad ter vaststelling, waarna het wordt verwerkt op de FGR website (vanaf medio 2019).

Overzicht overlegstructuur KWIV:

Naam	Leden	Voorzitter	Secretaris	Frequentie
Gebruikersoverleg KWIV	<ul style="list-style-type: none"> • CIO Rijk (opdrachtgever) • dAO (het KWIV is een verbijzondering van het FGR) • UBR EC O&P (als opdrachtnemer voor onderhoud en beheer) • Kerndepartementen • Shared Service Organisaties • Uitvoeringsorganisaties • Categoriemanagement ICT-inhuur en Leren en Ontwikkelen (Iv Opleidingen) 	CIO Rijk	UBR ECO&P	Minimaal één keer per jaar
Commissie Interne Gebruikers	Wisselend op basis van agenda	CIO Rijk	UBR ECO&P	Eén à twee keer per jaar
Commissie Externe Gebruikers	<ul style="list-style-type: none"> • CIO Rijk • UBR EC O&P • Categoriemanagement ICT-inhuur en Leren en Ontwikkelen (Iv Opleidingen) • Externe markt partijen op het gebied van Iv Inhuur en Iv opleidingen 	CIO Rijk	UBR ECO&P	Minimaal één keer per jaar

In de onderstaande afbeelding ziet U een visualisatie van het update proces van het KWIV:



Beheer

Vanuit de algemene wens om van het KWIV een makkelijk toegankelijk HRM-instrument te maken is in afstemming met de directie Ambtenaar en Overheid/DGOO/BZK besloten dat het KWIV op de nieuwe website wordt geplaatst. Dit is voorzien voor medio 2019. Dan zal de FGR website niet alleen een moderner look en feel krijgen, maar ook is dan het onderliggende Content Management System vervangen.

Hiermee wordt het beheer van het "papieren" KWIV vervangen door een digitale versie, waarbij recht wordt gedaan aan de hierboven beschreven structuur.

UBR ECO&P is verantwoordelijk voor het beheer van het KWIV en zal daartoe jaarlijks vanuit CIO Rijk een opdracht verkrijgen. Deze opdracht betreft dan zowel de secretariële werkzaamheden rondom de jaarlijkse overleggen (zie tabel) als het verwerken van de opgehaalde input op de website en de borging op afstemming met het FGR.

