

# **Kwaliteitsraamwerk IV**

## **Deel I :**

### **Toelichting op de Kwaliteitenprofielen IV**

**Den Haag, februari 2020**

Vastgesteld CIO Beraad dd. 13-02-2019  
Versie: 2.3  
Datum: 5 februari 2020

## Inhoudsopgave

1	Managementsamenvatting.....	3
2	Uitgangspunten Kwaliteitsraamwerk IV en toelichting .....	4
3	Toepassing KWIV in relatie tot het FGR .....	7
4	Format kwaliteitenprofiel.....	8
5	Samenhang KWIV met het European e-Competence Framework .....	9
6	Onderhoud en beheer KWIV .....	12
7	Bijlage: Tabel samenhang met het e-CF e-competentiereferenties en IV Profielen .....	15

## 1 Managementsamenvatting

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

Voor de Rijksdienst is het belangrijk permanent goede IV-ers aan te trekken, aan zich te binden, te behouden en door te ontwikkelen. Tevens is het van belang een goed overzicht te verkrijgen waar welke ICT'ers werkzaam zijn binnen de Rijksoverheid. Door monitoring wordt inzicht verkregen in de aanwezigheid van IV-personeel. Op basis hiervan wordt effectieve sturing mogelijk op het aantrekken, ontwikkelen en behouden van IV-personeel in het licht van het rijksbrede IV-beleid. Monitoring is daarom een essentieel onderdeel van het programma Versterking HR ICT Rijksdienst, zoals door de minister van BZK is aangegeven aan de Tweede Kamer der Staten Generaal in zijn brief van 18 december 2017 (dossier- en ordernummer: 31490, nr. 235) . Een rijksbreed uniform ingevoerd KWIV is daarbij een primaire randvoorwaarde.

De voorgaande versie van het Kwaliteitsraamwerk IV (KWIV) is in 2013 vastgesteld.<sup>1</sup> Gezien de hiervoor geschetste ontwikkelingen was de behoefte groot het KWIV grondig te actualiseren. Niet alleen is het KWIV geactualiseerd met Agile profielen, ook zijn Data-specifieke en Cybersecurity profielen toegevoegd. Daarnaast is het KWIV volledig aangepast aan de laatste officiële versie van het Europese e-Competence Framework (e-CF) uit 2016.

De Kennistabellen zijn voortaan in een aparte bijlage (III) terug te vinden, zodat deze snel en efficiënt geactualiseerd kunnen worden. Hiermee wordt recht gedaan aan de snelle ontwikkelingen op het gebied van IV-kennis zoals bijvoorbeeld in het (Cyber)Security domein.

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

Met een permanent geactualiseerd KWIV zijn gebruikers van het KWIV goed in staat de voortdurende ontwikkelingen in het IV-landschap het hoofd te bieden. Het KWIV biedt een referentiekader voor onder andere de werving, selectie, professionalisering en mobiliteit van IV-personeel.

Eén van de toepassingen van het KWIV is dat het als basis dient voor de inhuur van IV-personeel 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 input leveren op de profielen, met als doel een betere matching tussen vraag en aanbod van IV-personeel. Het CEG zal minimaal één keer per jaar bijeenkomen, voorafgaand aan het GO KWIV.

Net als bij het Functiegebouw Rijksoverheid (FGR) ligt het beheer en onderhoud van het KWIV bij UBR/Personeel/vakgroep Organisatie inrichting (opdrachtnemer). De vakgroep bewaakt onder andere inhoudelijk de aansluiting van het KWIV aan de functieprofielen van het FGR.

<sup>1</sup> Vastgesteld in ICCIO de datum 20 februari 2013

## 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 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 van de kwaliteitenprofielen van het KWIV.

### Kwaliteitsraamwerk IV

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

### Kwaliteitenprofiel IV

Als gevolg van de grote organisatorische verschillen tussen de verschillende IV-organisaties én het dwingende format van het FGR, is gekozen voor het vastleggen van personele kwaliteiten in de vorm van kwaliteitenprofielen in het KWIV.

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

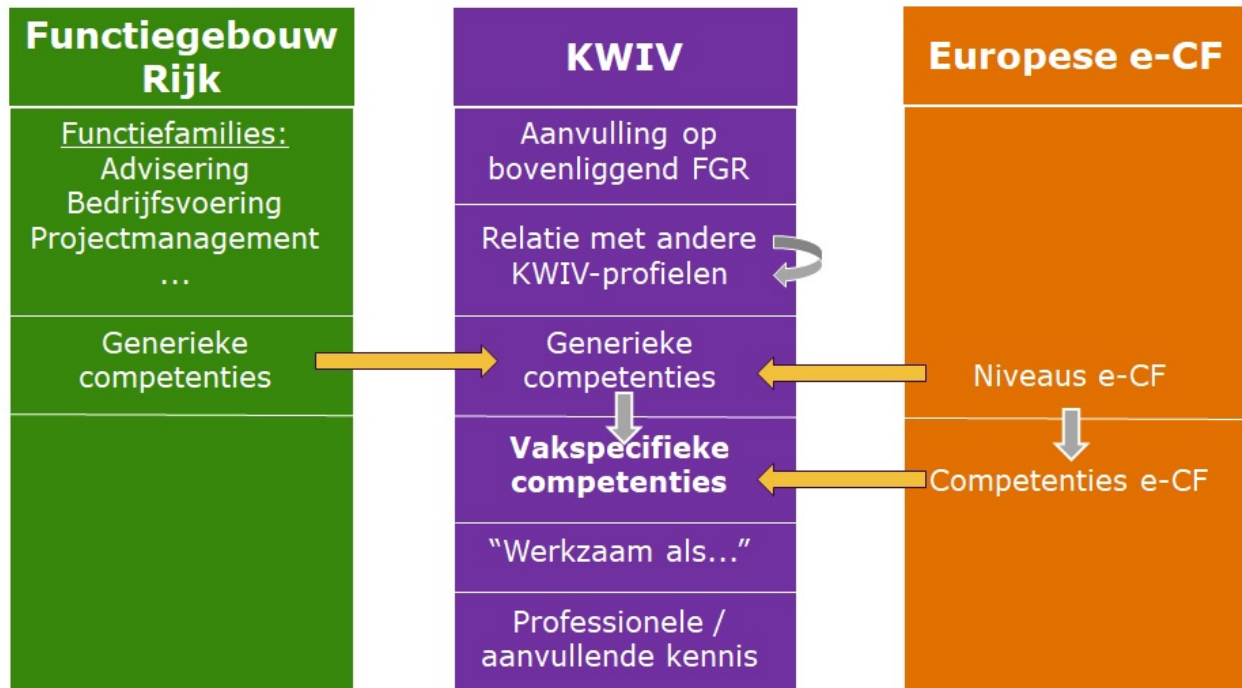
Kwaliteitenprofielen zijn in eerste instantie *rollen* en géén functies. In de praktijk kunnen functies opgebouwd zijn uit een of meer kwaliteitenprofielen (rollen).

Kwaliteitenprofielen zijn primair gericht op de vakinhoud binnen het IV-domein. Dat betekent dat de zuiver hiërarchisch leidinggevende functies van IV-onderdelen niet zijn opgenomen evenals de zuiver functioneel leidinggevende functies in het IV-domein, zoals projectleiders en project-/programma-managers. 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).

## Kwaliteitsprofielen → e-Competence Framework

In de uitvoering van het organisatie- en HR-beleid is het FGR leidend. Het KWIV is een officiële verbijzondering van de kwaliteitsprofielen van het FGR en sluit één op één aan op de relevante functiefamilies en functiegroepen uit het FGR. Vanwege dit uitgangspunt is er voor gekozen het e-CF in (de structuur van) het KWIV op te nemen. Hiermee wordt bereikt dat het e-CF volwaardig onderdeel is geworden van het FGR en dat daarmee maximale effectiviteit in de toepassing van FGR/KWIV/e-CF wordt bereikt. In de figuur hieronder is dit visueel weergegeven. Zie voor een verdere toelichting hoofdstuk 5.



Figuur 1 De verbinding tussen FGR, e-CF en KWIV

In het Kwaliteitsraamwerk IV wordt geen onderscheid gemaakt naar niveaus, zoals junior, medior en senior niveau. Besloten is om niveaudifferentiatie, binnen de kaders van het Funcatiegebouw Rijk, over te laten aan de verschillende departementen en uitvoeringsorganisaties. Het Kwaliteitsraamwerk IV biedt in combinatie met het FGR hiervoor de handvatten.

## Kennistabellen

De Kennistabellen zijn verplaatst naar een aparte bijlage (deel III), zodat deze zonder een formeel interdepartementaal besluitvormingstraject snel en efficiënt geactualiseerd kunnen worden. Hiermee wordt adequaat geanticipeerd op de ontwikkelingen in het IV-domein.

## Werkwijze matching kwaliteitsprofielen van het KWIV met de functiegroepen van het FGR

De matching van de kwaliteitsprofielen van het KWIV met de functiegroepen van het FGR is tot stand gekomen met behulp van een bepaalde methodiek. Deze methodiek is ontwikkeld in opdracht van het Directoraat-Generaal Overheidsorganisatie (DGOO) met als doel eenduidig matching van samenstellen van IV-werkzaamheden met de kwaliteitsprofielen uit het KWIV te realiseren.

Wat is de indelingsmethodiek voor IV-functies?

Halverwege het jaar 2015 zijn - als gevolg van de invoering van het FGR bij de Belastingdienst - voor het FGR twee specifieke nieuwe IV-functiegroepen aan de functiefamilie Uitvoering toegevoegd, namelijk de Senior Medewerker IV, schaal 8-11 en de Expert IV, schaal 11-13. (NB. Tot halverwege 2015 werden alle IV-werkzaamheden in de functiefamilie Bedrijfsvoering ingedeeld. Met de invoering van de twee genoemde functiegroepen konden IV-werkzaamheden ook ingedeeld worden in de functiefamilie Uitvoering.)

Bij de invoering van de nieuwe IV-functiegroepen bleek dat de criteria voor herindeling van IV-werkzaamheden in de functiefamilies Uitvoering of Bedrijfsvoering niet duidelijk waren. In december 2015 is daarom besloten indelingscriteria te formuleren voor IV-werkzaamheden in het FGR waardoor uniforme indeling inzichtelijk en verklaarbaar werd. Dit heeft geleid tot de 'Toepassingsrichtlijn voor indeling van IV-functies in het FGR'.

De indelingsmethode is als volgt:

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 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 zes 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 zes 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	Medewerker Behandelen & Ontwikkelen
Design (plan)	Advisering	
Development (build)	Uitvoering	Senior Medewerker IV en Expert IV
Service & Operation (run)	Uitvoering	Senior Medewerker IV en Expert IV
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 Toepassing KWIV in relatie tot het FGR

Met het voorliggende KWIV wordt - in combinatie met het FGR - een hulpmiddel geboden voor alle stappen binnen de HR-cyclus. Denk hierbij aan: de werving, inhuur, selectie, resultaat-, ontwikkelgesprekken en mobiliteit voor alle rollen binnen de IV-kolom.

De belangrijkste toegevoegde waarde van het KWIV is dat het raamwerk één taal, één referentiekader biedt voor het uitvoeren van bovengenoemde stappen.

Daarnaast is het KWIV een essentiële randvoorwaarde om op de verschillende organisatieniveaus inzicht te krijgen in de aanwezigheid van IV-functies/rollen en bezetting en om daarmee sturingsmogelijkheden te creëren.

Mogelijke toepassingen:

1. Het KWIV kan worden toegepast bij de uitvoering van het rijksbrede personeelsbeleid ten aanzien van de in-, door-, uitstroom en ontwikkeling van IV-medewerkers. In combinatie met het FGR is het KWIV onder andere een effectief hulpmiddel voor personeelsgesprekken tussen leidinggevenden en medewerkers en voor activiteiten van mobiliteitscentra. Informatie uit het FGR/KWIV dient bijvoorbeeld als referentiekader voor de screening van IV-medewerkers op vakmanschap en soft skills, maar biedt tevens handvatten voor de vraagarticulatie bij (potentiële) opdrachtgevers. Voorts is het FGR/KWIV de basis voor medewerkers om zich in het licht van hun employability verder te professionaliseren.
2. Voor de Rijksdienst is het belangrijk permanent goede IV-'ers aan te trekken, aan zich te binden, te behouden en door te ontwikkelen. Tevens is het van belang een goed overzicht te verkrijgen waar welke ICT'ers werkzaam zijn binnen de Rijksoverheid. Door monitoring wordt inzicht verkregen in de aanwezigheid van IV-personeel. Op basis hiervan wordt effectieve sturing mogelijk op het aantrekken, ontwikkelen en behouden van IV-personeel in het licht van het rijksbrede IV-beleid. Monitoring is daarom een essentieel 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. Een rijksbreed uniform ingevoerd KWIV is daarbij een primaire randvoorwaarde.
3. Het KWIV is een gestandaardiseerd instrument voor het inzichtelijk maken en vergelijken van formatieve ontwikkelingen in het IV-domein van de rijksoverheid. Het biedt mogelijkheden diverse organisatie-eenheden onderling te vergelijken en op gestandaardiseerde wijze functieprofielen samen te stellen voor vacatures en/of aanvragen voor externe inhuur van IV-professionals.
4. Voor enkele kwaliteitsprofielen ontbreken gecertificeerde opleidingen op professioneel niveau. Afhankelijk van het belang van de betreffende kwaliteitsprofielen voor de koers van de IV binnen het Rijk, kan rijksdienst breed besloten worden tot ontwikkeling van gecertificeerde opleidingen (te denken valt hierbij aan een vakopleiding "Informatiemanagement"). Het Kwaliteitsraamwerk IV biedt daartoe in de delen II en III een overzicht van de kwaliteitsprofielen en een opsomming van de bijbehorende (gecertificeerde) opleidingen.
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).

Op het niveau van de IV-organisaties kan het KWIV gebruikt worden als instrument bij organisatiedoorlichting, bij samenvoeging van organisatieonderdelen én als verbijzondering van de Kwaliteitsprofielen uit het Functiegebouw Rijk bij het opstellen van organisatie- en formatierapporten en strategische/meerjaren personeelsplannen (SPP/MPP).

## 4 Format kwaliteitenprofiel

### KWALITEITENPROFIEL - "LEEG"

#### Informatie vanuit het Functiegebouw Rijk

#### Relaties met andere kwaliteitenprofielen

#### Voorbeelden werkzaam als

#### e-CF taakomschrijving van het kwaliteitenprofiel

#### Toelichting

Het format 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 Rijksoverheid als enige voorwaarde dat deze competenties afkomstig moeten zijn uit de Competentietaal Rijk.

#### 2) Relaties met andere kwaliteitenprofielen

Hier wordt de relatie gelegd met andere kwaliteitenprofielen IV van het KWIV vanwege de verwantschap van IV-werkzaamheden.

#### 3) Voorbeelden werkzaam als

Hier staan de functies/rollen genoteerd die binnen het desbetreffende kwaliteitenprofiel van toepassing zijn. In het kwaliteitenprofiel Applicatieontwikkeling zijn dat bijvoorbeeld: Java-developer, Software ontwikkelaar, etc.

#### 4) e-CF taakomschrijving van het kwaliteitenprofiel

Hier staan de taakomschrijvingen per niveau uit dimensie 3 van het e-CF vermeld. Zie verder hoofdstuk 4. Samenhang KWIV met het European e-Competence Framework, voor een beschrijving van de samenhang met het e-CF.

#### 5) Toelichting

Hier staat een korte (in sommige gevallen ook contextuele) toelichting op het kwaliteitenprofiel.



## 5 Samenhang KWIV met het European e-Competence Framework

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

1. Het e-Competence Framework (e-CF)<sup>2</sup> is een Europees referentiekader voor beroepscompetenties in de informatie- en communicatietechnologie. Het Framework onderkent 40 competentiegebieden, i.e. resultaatgebieden binnen de IV, waarvan een algemeen geldende omschrijving wordt gegeven en waarvoor beroepscompetenties worden geïdentificeerd. Het e-CF 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 competentieraamwerk 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
<b>Element</b>	e-Competentiegebieden	e-Competentie referenties	Bekwaamheidsniveaus	Kennis en vaardigheden
<b>Beschrijving</b>	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
<b>Toe-lichting</b>	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) en bedoeld voor IV-’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 Kwaliteitenprofielen in het KWIV. In de tabel op de volgende pagina wordt de relatie gelegd tussen de dimensies 2 en 3 én de 5 bekwaamheidsniveaus:

<sup>2</sup> 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
<b>A. Plannen</b>						
	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>B. Bouwen</b>						
	B.1. Applicatie Ontwikkeling					
	B.2. Systeemintegratie					
	B.3. Testen					
	B.4. Implementeren oplossingen					
	B.5. Vervaardigen van documentatie					
	B.6. Systeembouw					
<b>C. Uitvoeren</b>						
	C.1. Gebruikersondersteuning					
	C.2. Ondersteunen van wijzigingen					
	C.3. Dienstverlening					
	C.4. Probleemmanagement					
<b>D. Mogelijk maken</b>						
	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					
<b>E. Sturen</b>						
	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					

Met de niveauaanduiding wordt een inhoudelijke relatie gelegd tussen het e-CF en het 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 niveau aanduiding 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.

NB. Niveaus e-CF en FGR-schaalniveaus

Het e-CF is opgebouwd uit Dimensie 1 (vijf competentiegebieden) en Dimensie 2 (veertig E-competenties).

Daarnaast wordt in Dimensie 3 een schaal van vijf zwaarteniveaus (bekwaamheidsniveaus) aangegeven: Van e-1 tot en met e-5.

Per competentiegebied worden twee tot vier zwaartes aangegeven binnen deze schaal van vijf zwaarteniveaus.

Er is geen relatie tussen de vijf niveaus van Dimensie 3 uit e-CF en de FGR schaalniveaus.

De genoemde niveaus in Dimensie 3 zijn zwaarte-*verhoudingen binnen die betreffende competentie*. Dat betekent dat geen conclusies kunnen worden verbonden aan de zwaartes binnen één competentie in relatie tot de andere competenties in het e-CF.

Zo kan er ook geen conclusie worden verbonden aan de zwaartes binnen één competentie in relatie tot de schalen in het FGR.

Uitgangspunt voor de bepaling van het schaalniveau is de indeling van het samenstel van werkzaamheden in vergelijking met de functietyperingen van het Functiegebouw Rijk.

De taakomschrijvingen uit dimensie 3 zijn afgestemd met de functieprofielen uit het Functiegebouw Rijk.

Verwachte 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 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 21th Century Skills worden opgenomen.
- Combineren van de 3 sales-competenties (Management van Verkoopkanalen, Verkoopmanagement en Maken van Offertes).

## 6 Onderhoud en beheer KWIV

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 KWIV in de praktijk kan en moet het KWIV continue geactualiseerd worden, volgens het hier onderstaand beschreven onderhouds- en beheerproces.

### Onderhoud

In afstemming met de directie Ambtenaar en Overheid (dAO) van het DGOO 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);
- Directie Ambtenaar en Organisatie (dAO)/DGOO (eigenaar);
- 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 geeft gevraagd en ongevraagd advies aan CIO Rijk op het gebied van het 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-domein.

Aangezien de benodigde kennis om de profielen en de kennistabellen up to date te houden specialistisch van aard is, 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 de CIO Rijk en dAO. De commissie kan zowel adviseren een set van profielen te actualiseren, nieuwe profielen toe te voegen, profielen samen te voegen of te verwijderen of de kennistabellen te voorzien van nieuwe opleidingen. De CIO Rijk en UBR/Personeel organiseren deze commissievergaderingen, waarbij de CIO Rijk de voorzittersrol heeft en UBR/Personeel de secretaris rol vervult.

Omdat de markt tevens een belangrijke bron van input is, is in overleg met het GO KWIV 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 de rijksdienst als de markt is dat met de input van marktpartijen het KWIV blijvend kan worden geactualiseerd. Met het KWIV als referentiekader spreken rijksdienst en marktpartijen vanuit een gemeenschappelijke taal. Dit is van essentieel belang in de communicatie tussen opdrachtgever en opdrachtnemer, bijvoorbeeld bij de inhuur van IV-personeel en bij de uitwisselbaarheid van medewerkers.

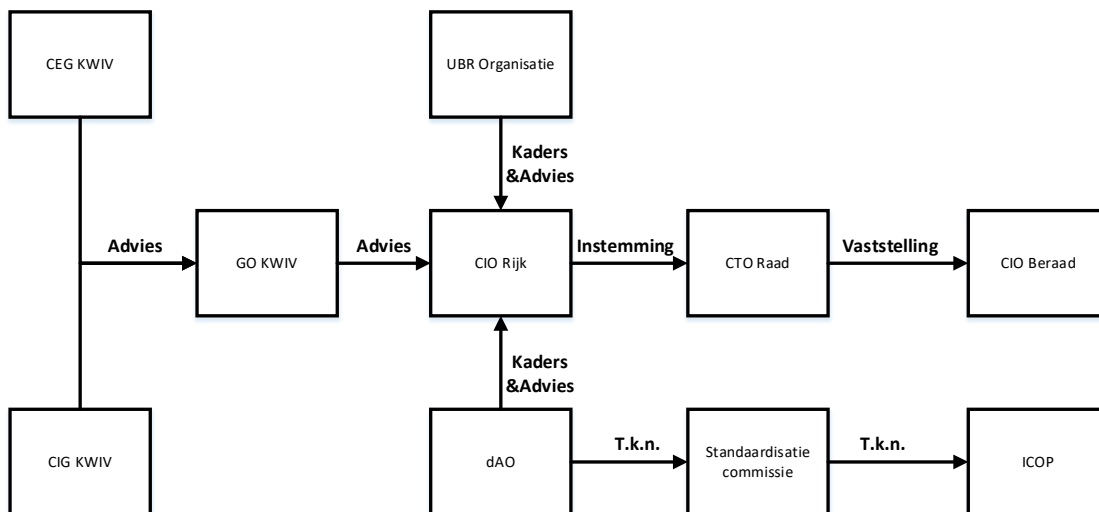
De CEG KWIV zal minimaal één keer per jaar bijeenkomen voorafgaand aan het GO KWIV. Ook deze commissie wordt georganiseerd door CIO Rijk en UBR/Personeel in samenwerking met Categoriemanagement ICT-inhuur en de vakgroep Leren en Ontwikkelen van UBR/Personeel (IV Opleidingen).

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

Overzicht overlegstructuur KWIV:

Naam	Leden	Voorzitter	Secretaris	Frequentie
Gebruikersoverleg KWIV (GO KWIV)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CIO Rijk (opdrachtgever)</li> <li>• dAO (eigenaar)</li> <li>• UBR EC O&amp;P (als opdrachtnemer voor onderhoud en beheer)</li> <li>• Kerndepartementen</li> <li>• Shared Service Organisaties</li> <li>• Uitvoeringsorganisaties</li> <li>• Categoriemanagement ICT-inhuur en vakgroep Leren en Ontwikkelen/UBR/Personeel in Oprichting (IV Opleidingen)</li> </ul>	CIO Rijk	UBR ECO&P	Minimaal één keer per jaar
Commissie Interne Gebruikers KWIV (CIG KWIV)	Wisselend op basis van agenda	CIO Rijk	UBR ECO&P	Minimaal één keer per jaar
Commissie Externe Gebruikers KWIV (CEG KWIV)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CIO Rijk</li> <li>• UBR EC O&amp;P</li> <li>• Categoriemanagement ICT-inhuur en vakgroep Leren en Ontwikkelen (IV Opleidingen)</li> <li>• Externe markt partijen op het gebied van IV Inhuur en vakgroep Leren en Ontwikkelen (IV opleidingen)</li> </ul>	CIO Rijk	UBR ECO&P	Minimaal één keer per jaar

In onderstaande afbeelding wordt het besluitvormingsproces inzake actualisaties van het KWIV gevisualiseerd.



## **Beheer**

UBR/Personeel/vakgroep Organisatie inrichting, is als opdrachtnemer verantwoordelijk voor het beheer van het KWIV en zal daartoe jaarlijks vanuit CIO Rijk (opdrachtgever) een opdracht verkrijgen. Deze opdracht betreft dan zowel de secretariële werkzaamheden rondom de jaarlijkse overleggen (zie tabel) alsmede het doorvoeren van de actualisaties van het KWIV naar aanleiding van besluitvorming.

## 7 Bijlage: Tabel samenhang met het e-CF e-competentiereferenties en IV Profielen

KWIV Profiel	E-CF	PLAN	BUILD	RUN	ENABLE	MANAGE
	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.1. Applicatie Ontwikkeling B.2. Systemintegratie B.3. Testen B.4. Implementeren oplossingen B.5. Vervaardigen van documentatie B.6. Systeembouw C.1. Gebruikersondersteuning C.2. Ondersteunen van wijzigingen C.3. Dienstverlening C.4. Probleemmanagement 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. Beheertmanagement D.12. Digital Marketing 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					
Plan	Informatiearchitectuur					
Plan	Functioneel ontwerp - startarchitectuur					
Plan	Applicatiearchitectuur					
Plan	Technische architectuur					
Plan	Systeem architectuur					
Plan	Enterprise architectuur					
Plan	Informatiebeleid					
Plan	Innovatiemanagement					
Plan	Mangement informatievoorziening					
Plan	Sourcingmanagement					
Build	Applicatieontwikkeling					
Build	Systeemontwikkeling					
Build	Netwerkontwikkeling					
Build	Data Engineering					
Build	Testmanagement					
Run	Systeembeheer					
Run	Changemanagement					
Run	Functioneel beheer					
Run	Serverbeheer					
Run	Netwerkbeheer					
Run	Applicatiebeheer					
Run	Databasebeheer					
Run	Recordbeheer					
Run	Data Stewardship					
Run	Technisch Support					
Run	1e lijns gebruikersondersteuning					
Run	Incidentmanagement					
Run	Problemmanagement					
Run	Service level management					
Run	Capacitymanagement					
Run	Configurationmanagement					
Run	Releasemanagement					
Enable	Securitymanagement					
Enable	Informatie risicomanagement					
Enable	Cyber Securitymanagement					
Enable	Categoriemangement Iv					
Enable	Inkoop Iv					
Enable	Relatiemanagement Iv					
Enable	Contract Leveranciermanagement Iv					
Enable	Informatieanalyse					
Enable	Business Analyse					
Enable	Business Intelligence - Data Analyse					
Enable	Data Science					
Enable	Infomaticoaching					
Enable	Leer- ontwikkelmanagement Management					
Enable	(agile) Coaching					
Enable	Product Owner					
Enable	Product Manager					
Enable	(Gedelegeerd) Business Owner					
Manage	Projectleiderschap Iv					
Manage	Projectmanagement Iv					
Manage	Programmanagement Iv					
Manage	Portfoliomanagement					
Manage	Scrummaster					
Manage	Release train engineer					
Manage	Informatiemanagement					
Manage	Data / gegevensmanagement					
Manage	Record management					
Manage	Meta / datagegevensmanagement					
Manage	Kwaliteitsmanagement					
Manage	IT control Iv					