



Stichting NIOC en de NIOC kennisbank

Stichting NIOC (www.nioc.nl) stelt zich conform zijn statuten tot doel: het realiseren van congressen over informatica onderwijs en voorts al hetgeen met een en ander rechtstreeks of zijdelings verband houdt of daartoe bevorderlijk kan zijn, alles in de ruimste zin des woords.

De stichting NIOC neemt de archivering van de resultaten van de congressen voor zijn rekening. De website www.nioc.nl ontsluit onder "Eerdere congressen" de gearchiveerde websites van eerdere congressen. De vele afzonderlijke congresbijdragen zijn opgenomen in een kennisbank die via dezelfde website onder "NIOC kennisbank" ontsloten wordt.

Op dit moment bevat de NIOC kennisbank alle bijdragen, incl. die van het laatste congres (NIOC2023, gehouden op donderdag 30 maart 2023 jl. en georganiseerd door NHL Stenden Hogeschool). Bij elkaar bijna 1500 bijdragen!

We roepen je op, na het lezen van het document dat door jou is gedownload, de auteur(s) feedback te geven. Dit kan door je te registreren als gebruiker van de NIOC kennisbank. Na registratie krijg je bericht hoe in te loggen op de NIOC kennisbank.

Het eerstvolgende NIOC vindt plaats op donderdag 27 maart 2025 in Zwolle en wordt dan georganiseerd door Hogeschool Windesheim. Kijk op www.nioc2025.nl voor meer informatie.

Wil je op de hoogte blijven van de ontwikkeling rond Stichting NIOC en de NIOC kennisbank, schrijf je dan in op de nieuwsbrief via

www.nioc.nl/nioc-kennisbank/aanmelden-nieuwsbrief

Reacties over de NIOC kennisbank en de inhoud daarvan kun je richten aan de beheerder:

R. Smedinga kennisbank@nioc.nl.

Vermeld bij reacties jouw naam en telefoonnummer voor nader contact.



Skill Management proces

M.J.L. van Ginneken

directeur Software & Professional Services, IBM Nederland N.V.

Met het toenemen van de dienstensector, en de noodzaak tot het leveren van een hoge toegevoegde waarde, worden de skills van iedere medewerker een belangrijker asset dan de klassieke, op de balans genoteerde, activa. Dit inzicht leidt tot het beter in kaart brengen van de bestaande skills, de tekortkomingen in relatie tot de huidige taakstellingen, en de daaruit voortvloeiende opleidingen en ervaringsplaatsingen. Alhoewel deze acties reeds leiden tot een aanzienlijke verbetering, zijn twee extra stappen noodzakelijk om nu en in de toekomst tot maximale uitnutting van skill (en talent) te komen:

De eerste stap die nodig is, is het flexibiliseren van de inzet (van skills). Zowel de concurrentieverhoudingen (internationaal), als de toenemende specialisatiegraad op een combinatie van onderwerpen, nopen tot een inzet (binnen de totale onderneming) op uur- of dagbasis, hetgeen op dit moment in de veelal afdelingsgewijze organisatievormen niet goed mogelijk is. Dit vraagt om wijzigingen in de organisatie en de cultuur van het bedrijf.

De tweede stap, die genomen moet worden, is het verkrijgen van een beter inzicht in de toekomstige behoeften aan bepaalde combinaties van skills. Meer nog dan dat het geval is bij de aanschaf/bouw van kapitaalgoederen is de opbouw van skill een kwestie van tijd. Investeringsvergen vele jaren, en degene, in wie geïnvesteerd is, kan, in tegenstelling tot een kapitaalgoed, uit eigener beweging vertrekken. Dat betekent, dat elke medewerker zijn eigen toekomst zal toetsen aan de mogelijkheden, die het bedrijf nu kan laten zien, om de talenten van die medewerker in de toekomst optimaal te benutten.

Het Skill Management proces bestaat uit de volgende onderdelen:

1. Definitie van beroepen, conform de vraag in de markt (profession), waarbij per beroep zowel de taken als het resultaat beschreven is.
2. Definitie van de benodigde kennis en vaardigheden per beroep (skill-profile), met extra aandacht voor de noodzakelijke combinaties van kennis en/of vaardigheden.
3. Overzicht en inzicht in de aanwezige kennis en vaardigheden (skill-inventory), gerelateerd aan de beroepen, waarvan men bewezen heeft ze uit te kunnen oefenen.
4. Een opleidingsplan per medewerker, om de samen geconstateerde lacunes weg te werken.

In het Business Management proces, moet, naast de normale zakelijke procesgang, ter ondersteuning van het Skill Management proces, aandacht besteed worden aan:

1. De flexibilisering van de (mogelijke) inzet van skills (skill-pool). Hiertoe zal meestal de organisatie gewijzigd dienen te worden, alhoewel de pool ook virtueel aanwezig kan zijn, wanneer ieder organisatie-onderdeel elke skill in elke andere afdeling rechtstreeks kan adresseren. In dat laatste geval zal de wijze van prioriteitstelling echter goed uitgewerkt dienen te worden.
2. Het verkrijgen van orders/werk, in lijn met zowel de aanwezige skills en talenten (zie punt 3 hierboven), als in lijn met de benodigde ervaringsplaatsingen (zie punt 4 onder Skill Management).
3. Het (iteratief) afstemmen van de business, waarin men zich in de toekomst wil bewegen, met de skills en vaardigheden, die men zich voor de toekomst kan vormen, en permitteren.

Skill Management is daarom, meer nog dan het klassieke Financial Management, een topprioriteit bij het besturen van een bedrijf in de sector van de dienstverlening met hoge toegevoegde waarde.