



Dynacenter: Altijd toegang tot de juiste competenties

HR en Inkoop



“The illiterate of the 21th century will not be those who cannot read and write, but those who cannot learn, unlearn en relearn”
(Alvin Toffler)



Inhoudsopgave

OPLOSSING

Het Dynacenter: Strategisch werken met competenties	4
Stap 1: Proactief en systematisch de benodigde competenties definiëren	5
Stap 2: Voorselecteren van benodigde competenties (Dynaworkers) voordat de vraag er is	6
Stap 3: Bemensen van de onderneming als de vraag er is	6
Stap 4: Meten van prestaties en competentieontwikkeling organiseren	7

ORGANISEREN

Het samen organiseren van een Dynacenter	8
--	---

WAARDE

Wat levert een Dynacenter op?	9
-------------------------------	---

OVER

De Staffing Groep	10
-------------------	----

Aanleiding

We staan voor een kantelperiode in leven en werken, een paradigma wisseling. Het weefsel van de samenleving verandert, de structuur van de economie verandert en disruptieve technologische doorbraken zijn aan de orde van de dag. Dit zal de dynamiek en innovatie in en tussen ondernemingen doen toenemen, de autonomie van werknemers vergroten, verdere flexibilisering van de arbeidsmarkt onomkeerbaar maken en de toegang tot vrije kennis en informatie vergroten. De werknemer van de toekomst zal minder beschikking hoeven te hebben over specifieke ervaring en geleerde expertise, maar des te meer over het vermogen om adaptief, anticiperend, explorerend en ondernemend te kunnen leren en handelen in continu veranderende arbeidsomstandigheden.

Altijd toegang hebben tot de juiste competenties en capaciteit in combinatie met een doelgerichte sturing op prestaties en waardecreatie wordt hierdoor steeds meer een uitdaging. Dit vraagt meer flexibiliteit van ondernemingen en de keuzes voor effectieve organisatievormen en bedrijfsvoering. Deze toenemende dynamiek levert de volgende uitdagingen op:

Prestaties van Human Resources verbeteren

De druk op ondernemingen neemt toe, evenals de focus op betere prestaties en resultaten. Ondernemingen streven naar een hoger economisch rendement, maar willen of moeten dat veelal met minder middelen doen. Prestatieverbeteringen van de human resources zijn hierbij een cruciaal element.

Beschikking hebben over het juiste talent

Onderzoek na onderzoek toont aan dat ondernemingen moeite hebben om het juiste talent aan te trekken of te ontwikkelen. De benodigde competenties van vandaag zijn veelal niet dezelfde als de benodigde competenties van morgen. De mismatch tussen vraag en aanbod groeit en daarmee ook de schaarste aan de juiste professionals en talenten.

Regie behouden over Inhuur en HR beleid

De toenemende flexibilisering van de arbeidsmarkt is onomkeerbaar. Vast en flex groeien steeds meer naar elkaar toe. Er ontstaat meer dynamiek in instroom, doorstroom en uitstroom van personeel, met een toenemend aantal verschillen in contracten en contractvormen. De regie behouden over Inhuur en HR beleid wordt dan ook steeds uitdagender.

Kennis binnen de onderneming optimaal benutten

Kennis en informatie is tegenwoordig vrij toegankelijk via internet, maar verouderd snel. Studies en arbeidsmarktdeskundigen geven aan dat in de nabije toekomst 20% van de werktijd besteed gaat worden aan het ontwikkelen en bijhouden van informatie en kennis. Niet alleen in het klaslokaal, maar vooral georganiseerd in de dagelijkse praktijk: het werkende leren.

“De regie behouden over Inhuur en HR beleid wordt steeds uitdagender”

Bij klanten van De Staffing Groep spelen deze uitdagingen ook. Wij beschikken als dienstverlener in flexvraagstukken over de juiste expertise en oplossingen en acteren als strategisch partner voor HR en Inkoop afdelingen. Daarom hebben we een oplossing ontwikkeld die ervoor zorgt dat ondernemingen continu toegang hebben tot de juiste competenties: Het Dynacenter.

Oplossing

HET DYNACENTER: STRATEGISCH WERKEN MET COMPETENTIES

In een tijdperk van toenemende dynamiek en economische druk is het organiseren van continue waardecreatie essentieel om te kunnen voortbestaan als onderneming. Maar wat is daarin nu cruciaal?

1. Ondernemingen dienen op gecoördineerde wijze de juiste middelen, zoals kennis, professionals, technologie, kapitaal, toegang tot markten en informatie te benutten voor de realisatie van duurzame klantwaarde.
2. Ondernemingen en werkende professionals dienen over het vermogen te beschikken om zich continu aan te passen aan veranderingen en toenemende complexiteit in werk en processen. Hiermee creëren ze wendbaarheid (agility).
3. Ondernemingen dienen met een strategische personeelsplanning adequaat te anticiperen op de doelstellingen van de onderneming en de gewenste competentiebehoefte. De effectiviteit van de interne organisatie wordt verhoogd door integratie van doelstellingen, uitvoeringsplannen, financiële middelen, technologische kaders en de beschikbaarheid van de juiste competenties op de juiste tijd en plaats.

Idealiter dienen ondernemingen altijd toegang te hebben tot de juiste bekwaamheden van werkende professionals, in combinatie met een doelgerichte sturing op prestaties en waardecreatie. Dit wordt ook wel sociale innovatie genoemd: het vernieuwen van de arbeidsorganisatie en het maximaal benutten van competenties, gericht op het verbeteren van de bedrijfsprestaties en ontplooiing van talent (Taskforce Sociale Innovatie, 2005). Ondernemingen die daar veel werk van maken slagen er beter in om nieuwe producten en diensten te ontwikkelen en te vermarkten. Ze scoren daardoor beter dan concurrenten op indicatoren als omzet, winst en marktaandeel.

Maar hoe organiseren ondernemingen zich zo dat zij de juiste talenten continue beschikbaar hebben? Door het creëren en beheren van een 'eigen' Dynacenter. Een natuurlijk systeem van voorgeselecteerde professionals, waarin permanente aanpassing plaatsvindt en dat wordt gefaciliteerd om dynamisch en duurzaam te kunnen anticiperen op continu veranderende omstandigheden. Een entiteit waarin vraag en aanbod bij elkaar worden gebracht, gekoppeld aan het matchen op basis van competenties.

DynaCenter: proactief en dynamisch beheren van aanbod en vraag in competenties

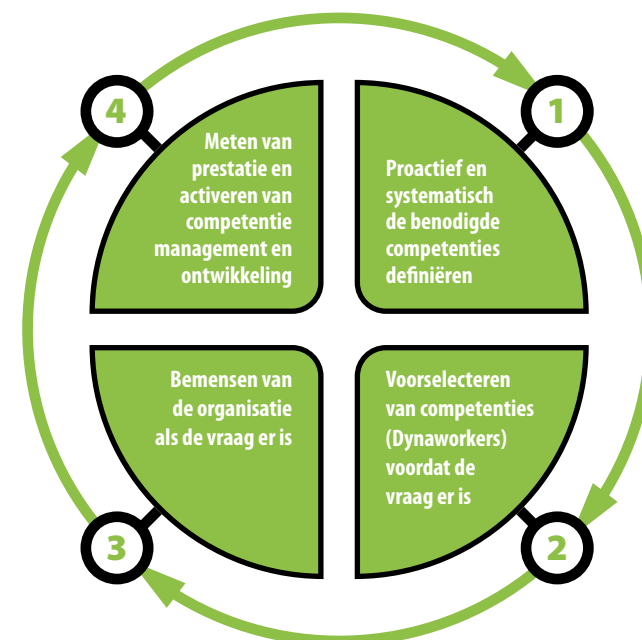
De Staffing Groep wil ondernemingen helpen te anticiperen op de veranderende competentie- en capaciteitsvraag. Het Dynacenter zorgt ervoor dat het huidige aanbod en de toekomstige vraag altijd op elkaar aansluiten, ongeacht de veranderende context. Enerzijds door proactief de benodigde competenties en capaciteit te definiëren, anderzijds door deze (in de vorm van professionals) beschikbaar te stellen (voorselecteren, voordat de vraag er is. Hierbij dient de kwaliteit en kennis geborgd te worden door prestaties te meten, competenties te beheren en doorlopend de competentieontwikkeling van Dynaworkers te organiseren. Om de mogelijkheden en kansen van het Dynacenter te benutten dient het Dynacenter te worden geïntegreerd in de eigen processen van waardecreatie.

De kern van het Dynacenter zijn professionals die permanent investeren in het ontwikkelen van de juiste competenties om deze in een continu veranderende arbeidscontext te kunnen toepassen. Professionals die begrijpen dat de omgeving continu verandert en die de groeiende prestatieverwachtingen serieus nemen, ongeacht in welke contractvorm ze werken. De contract-

vorm is namelijk ondergeschikt. We spreken dan ook liever niet over tijdelijk, vast of flexibel, maar over dynamisch. Dynaworker vinden wij daarom beter passend dan 'flexwerker' en 'medewerker'.

De inrichting van een Dynacenter gaat stapsgewijs en projectmatig en is gebaseerd op co-creatie. In onderstaand figuur zijn de vier hoofdstappen weergegeven die de basis vormen voor het Dynacenter.

Basis vormen Dynacenter



STAP 1: PROACTIEF EN SYSTEMATISCH DE BENODIGDE COMPETENTIES DEFINIËREN

Voor het inrichten van een Dynacenter wordt gewerkt met competenties en competentieprofielen. Of een Dynaworker over de juiste competenties beschikt om bepaalde taken uit te voeren hangt af van de context van de onderneming waarin hij of zij werkt. Een **competentie** wordt hier gezien als een functionele integratie van bekwaamheden, ofwel het vermogen om op een gecoördineerde wijze middelen aan te wenden om een bepaald doel te bereiken. Dit geldt zowel voor ondernemingen als voor individuen.

Voor het proactief en systematisch definiëren van de competenties dienen de volgende kernactiviteiten te worden uitgevoerd en geïntegreerd in het Dynacenter:

- Het definiëren en vaststellen van de aanwezige competenties vindt plaats op twee niveaus, namelijk op het niveau van organisatorische functies en op persoonsniveau. Op het niveau van organisatorische functies worden competenties benoemd die noodzakelijk zijn voor het uitvoeren van taken. Op persoonsniveau worden rolgebonden en persoonsgebonden competenties benoemd die Dynaworkers bezitten of toepassen. Hierdoor worden zowel de bekwaamheden die specifiek aan een persoon, als de bekwaamheden die aan het uitvoeren van de rol (functie) zijn gekoppeld, in kaart gebracht en gewaardeerd.
- Op basis van de vastgestelde competenties volgt het vaststellen van competentieprofielen. Dit gebeurt voor zowel de specifieke functies (functiecompetentieprofielen) als voor de Dynaworkers (individuele competentieprofielen). Het functiecompetentieprofiel beschrijft de meest relevante competenties voor de functie of rol en per competentie het vereiste competentieniveau. Het competentieprofiel van een Dynaworker geeft aan welke competenties hij of zij bezit en toepast.
- Rolgebonden competenties zijn de competenties die medewerkers bezitten om juist één bepaalde functie succesvol uit te voeren. Persoonsgebonden competenties zijn sociale en persoonlijke houdingen, inzichten en vaardigheden waarover

een medewerker beschikt en die hem/haar in staat stellen om, in verschillende omstandigheden, de gewenste prestatie te leveren.

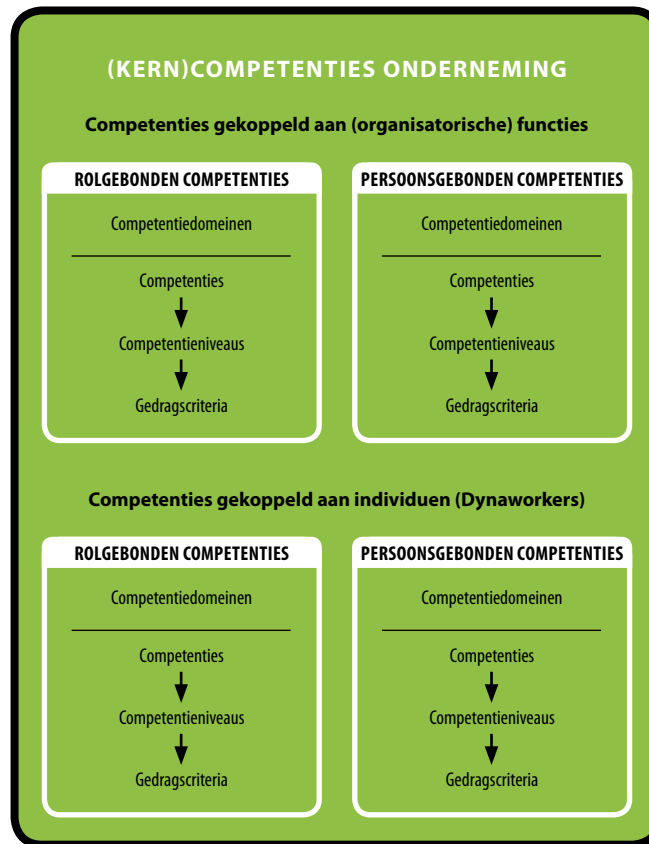
- Prestatiecriteria dienen duidelijk geformuleerd te zijn om draagvlak onder Dynaworkers te borgen. Ook eventuele beloningen dienen afgestemd te zijn op de afgesproken en overeengekomen prestatiecriteria en de tijd die nodig is voor de uitvoering van elke taak.

Competentiediscrepantie

Om aanbod en toekomstige vraag van juiste competenties maximaal op elkaar aan te sluiten is continue aandacht voor

de competentiediscrepantie noodzakelijk. Hierbij draait het om het vaststellen in hoeverre er een 'fit' is tussen de competentiebehoefte van de onderneming en de beschikbare of aanwezige competenties. Dit dient op het niveau van organisatorische functies (functiedomeinen en functiecompetentieprofielen) en op het niveau van medewerkers (individuele competentieprofielen) te gebeuren. De mate waarin er sprake is van een 'fit' tussen de aanwezige en gewenste competenties bepaalt voor een belangrijk deel welke competenties moeten worden ontwikkeld en/of verworven.

In de kern draait het hier om het beheren van de beschikbare competenties voor doelgerichte sturing op de gewenste prestaties en waardecreatie.



Competentiedenken: klantspecifieke benadering voor duurzame waardecreatie

Een onderneming wordt gezien als een systeem van gecoördineerde en geïntegreerde middelen (resources), waarbij het beheren van het dynamische, cognitieve en holistische karakter van ondernemingen centraal staat. Ondernemingen die snel willen anticiperen op veranderingen en waarbij het voor continue waardecreatie van belang is dat:

- Er een goede integratie is tussen de ondernemingsdoelen en de dagelijkse operatie;
- De flexibiliteit en kwaliteit van de onderneming toeneemt of in stand wordt gehouden;
- Er een duidelijke koppeling is tussen het beheren van competenties en sturing op het behalen van de ondernemingsdoelen;
- Er een directe en toekomstgerichte afstemming is tussen de verschillende HRM-processen en instrumenten;
- Er continu afstemming is tussen management en Dynaworkers omtrent prestatieverwachtingen en klantwaarde.

Het strategisch werken met competenties wordt hier dan ook gezien als een never-ending story, ofwel een circulair proces.

STAP 2: VOORSELECTEREN VAN BENODIGDE COMPETENTIES (DYNAWORKERS) VOORDAT DE VRAAG ER IS

Door de juiste Dynaworkers proactief te werven wordt de kans vergroot dat benodigde bekwaamheden op het juiste moment beschikbaar zijn. Hiervoor dient een functiesysteem te worden vastgesteld en gekoppeld te worden aan de gedefinieerde competenties (zie stap 1). Vervolgens dienen er voldoende Dynaworkers in het Dynacenter te worden opgenomen die passen binnen het functiesysteem, zowel qua kwantiteit (voldoende aanbod in overeenstemming met het opgestelde personeelsplan) als qua kwaliteit (match met benodigde competenties en niveaus).

Het resultaat is een 'gevolgd' Dynacenter, voor het direct selecteren en inzetten van geschikte Dynaworkers. Dit met het doel om een zo groot mogelijke fit tussen de gewenste en de aanwezige competenties te borgen, op het moment dat er een capaciteitsvraag is of gaat ontstaan.

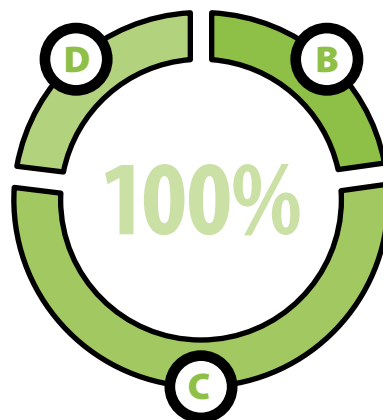
Geselecteerde Dynaworkers worden opgenomen in een online Dynacenter, een portal die specifiek aan de onderneming ter beschikking wordt gesteld en die real-time wordt onderhouden. Van hieruit wordt de relatie met geselecteerde Dynaworkers proactief onderhouden, om twee redenen:

1. Om de beschikbaarheid van Dynaworkers te monitoren, zodat sneller een juiste Dynaworker kan worden geselecteerd bij een directe capaciteitsvraag.
2. Om continue betrokkenheid bij de betreffende onderneming te stimuleren, ook al zijn ze (nog) niet direct werkzaam binnen deze onderneming. Dit gebeurt door proactief kennisdeling te faciliteren en te organiseren in de portal.
Het resultaat is betrokkenheid en effectieve inzet van Dynaworkers bij de uitvoering van het Dynacenter en dus bij de onderneming. Ook worden Dynaworkers zo gestimuleerd om proactief aan 'klantenbinding' te doen en om toekomstige opdrachten te krijgen.

Door doorlopend bekwaamheden te beheren en te ontwikkelen zijn Dynaworkers sneller productief, aangezien hun 'inwerkperiode' deels al voor aanvang van de opdracht is gestart. Hiermee speelt het Dynacenter proactief en dynamisch in op de vraag naar of de beschikbaarheid van specifieke Dynaworkers, zodat deze snel(ler) ingezet kunnen worden voor de onderneming.

ONDERZOEK ONDER DYNAWORKERS (DE STAFFING GROEP, 2015)

Hoeveel tijd per maand zou je proactief en kosteloos willen investeren in kennisdeling met een potentiële opdrachtgever?



A. Minder dan 30 minuten	0%
B. 30 minuten tot 1 uur	23%
C. 1 tot 3 uur	54%
D. 4 tot 8 uur	23%
E. 8 tot 16 uur	0%
F. Meer dan 16	0%

STAP 3: BEMENSEN VAN DE ONDERNEMING ALS DE VRAAG ER IS

Bij een directe capaciteitsvraag kan de onderneming een match maken tussen de rolgebonden competenties (functieprofiel) die benodigd zijn voor de capaciteitsvraag en de persoonlijke competenties beschikbaar in het Dynacenter. Het resultaat is een hoogwaardige match tussen vraag en aanbod op competentieniveau. De geselecteerde Dynaworker kan worden gecontracteerd conform de ondernemingspecifieke procedures enerzijds en (actuele) wettelijke regelgeving anderzijds.

Na contractering kan het onboardingtraject van de Dynaworker worden opgestart. Hierbij faciliteert het Dynacenter drie aspecten:

1. Direct productiviteit door benodigde randvoorwaarden binnen korte termijn te organiseren. Dit betreft screening van de professional en toegang tot kantoor, systemen en benodigde middelen (auto, telefoon, laptop, etc.).
2. Direct betrokkenheid van de Dynaworker bij de onderneming doordat training op het gebied van processen, normen, waarden en overige relevante cultuuraspecten van de onderneming plaatsvindt.
3. Vastlegging van overeengekomen afspraken omtrent kennisoverdracht tijdens en na de werkzaamheden van de Dynaworker, evenals de prestaties die dienen te worden geleverd (in termen van doelstellingen, mijlpalen en resultaten).

Bij het offboarden van de Dynaworker worden de kennisoverdracht, prestaties, competenties en algemene tevredenheid geëvalueerd. Een goed georganiseerde onboarding en offboarding draagt enerzijds bij aan de voorspelbaarheid van productiviteit en prestaties, anderzijds zorgt het ervoor dat de competenties in het Dynacenter aansluiting houden op de behoefte van de onderneming.

STAP 4: METEN VAN PRESTATIES EN COMPETENTIE-ONTWIKKELING ORGANISEREN

Een Dynacenter is ingericht op de dynamiek van zowel de onderneming als de Dynaworkers en faciliteert daarin competentie-management en -ontwikkeling.

De aanwezige bekwaamheden binnen het Dynacenter dienen te worden beheerd door middel van het plannen, uitvoeren en evalueren van competentiebenutting. Zo kan een optimale 'match' worden gerealiseerd met de competentiebehoefte van morgen. Competentiebenutting wordt binnen het Dynacenter gestimuleerd, gefaciliteerd en georganiseerd, in de volgende vormen:

- Het uitwisselen van kennis tussen Dynaworkers, gebaseerd op gelijkwaardigheid en met het doel om gemeenschappelijke interesses en kennis te delen.
- Het uitwisselen van kennis omtrent taken en projecten, met het doel om optimale productiviteit te waarborgen bij de uitvoering ervan.
- Het uitwisselen van kennis omtrent afgeronde taken en projecten, met het doel om lessen die zijn geleerd te delen.
- Het delen van complexe ideeën en boodschappen, met het doel om impliciete kennis binnen het Dynacenter expliciet te maken.
- Het delen van kennis en ervaring door ervaren Dynaworkers, met het doel om minder ervaren Dynaworkers nieuwe kennis te laten verwerven.
- Het coachen van Dynaworkers door HR professionals, met het doel om te leren en prestaties op het werk te verbeteren.

Activiteiten rondom competentieontwikkeling kunnen worden vormgegeven in een strategisch ontwikkelingsplan en een persoonlijk ontwikkelingsplan. De competentiegerichte ontwikkelingsactiviteiten zullen geïntegreerd moeten worden met het dagelijks werken. Met een strategisch ontwikkelingsplan richt de onderneming een plan in waarmee de sturing op de ontwikkeling van de juiste vaardigheden op ondernemingsniveau wordt gerealiseerd. In een persoonlijk ontwikkelingsplan wordt opgenomen **(1)** welke en hoe competenties op individueel

niveau dienen te worden ontwikkeld en **(2)** hoe en wanneer beoordeeld wordt of de competenties zijn ontwikkeld en/of worden toegepast.

Monitoren en beoordelen werkgedrag en prestaties

Het is belangrijk dat het beoordelen van werkgedrag en prestaties in lijn wordt gebracht met de doelen van de onderneming. De reden hiervoor is dat op deze manier het toekomstig functioneren en de aspiraties van Dynaworkers beter kunnen worden gestuurd. Het is immers van belang dat men niet alleen zicht heeft op de huidige capaciteiten van de Dynaworkers, maar vooral ook op hun potentiële capaciteiten en ambities. Daarnaast op de mogelijkheden die het werk biedt om die capaciteiten aan te spreken en te benutten. Binnen het Dynacenter wordt het monitoren en beoordelen in vier categorieën verdeeld, te weten:

- Beoordeling gericht op het vaststellen van de verschillende niveaus van de persoons- en rolgebonden competenties;
- Beoordeling gericht op het begeleiden van mensen in hun werk;
- Beoordeling gericht op het delen en overdragen van relevante kennis
- Beoordeling gericht op het nemen van maatregelen in de personeels sfeer (beloning).

Bij het organiseren van de genoemde activiteiten in deze stap ligt de focus op het vergroten van de fit (optimalisatie) tussen de aanwezige en gewenste (vereiste) competenties. Zo blijft de onderneming bij een concrete vraag in capaciteit en expertise altijd toegang hebben tot de juiste bekwaamheden. Resultaat is een actief en dynamisch Dynacenter die het competentie-management van de onderneming en de betrokken professionals continu faciliteert.



Organiseren

HET SAMEN ORGANISEREN VAN EEN DYNACENTER

Het proces voor het inrichten van een Dynacenter gaat stapsgewijs en projectmatig en is gebaseerd op co-creatie. Er dient dan ook samen een plan van aanpak te worden ontwikkeld. De Staffing Groep faciliteert, organiseert en draagt samen met de onderneming verantwoording voor het resultaat: een ondernemingspecifiek Dynacenter, modulair opgebouwd en op maat ingericht conform wensen en normen van de onderneming. Om de mogelijkheden en kansen van het Dynacenter te benutten dient de onderneming het Dynacenter te integreren in de eigen processen van waardecreatie. Zo wordt een hoogwaardig partnerschap bereikt en kan het Dynacenter doelgericht inspelen op de klantbehoeften: het optimaal benutten van de beschikbare capaciteit en competenties.

Het Dynacenter is een oplossing die drie specifieke vormen van dienstverlening omvat:

- De Staffing Groep biedt actieve en proactieve ondersteuning in het definiëren, beheren en ontwikkelen van competenties binnen de onderneming

- De Staffing Groep biedt actieve en proactieve ondersteuning in het vinden, betrekken en contracteren van competenties en capaciteit in arbeidskracht (Dynaworkers)
- De Staffing Groep biedt een online portal, waarin de onderneming toegang heeft tot 'haar eigen' Dynaworkers en stuurinformatie

Online Dynacenter: continu en systematisch competenties benutten en ontwikkelen

De Staffing Groep faciliteert een online omgeving (portal) die de onderneming en Dynaworkers exclusief toegang bieden tot meerdere functionaliteiten:

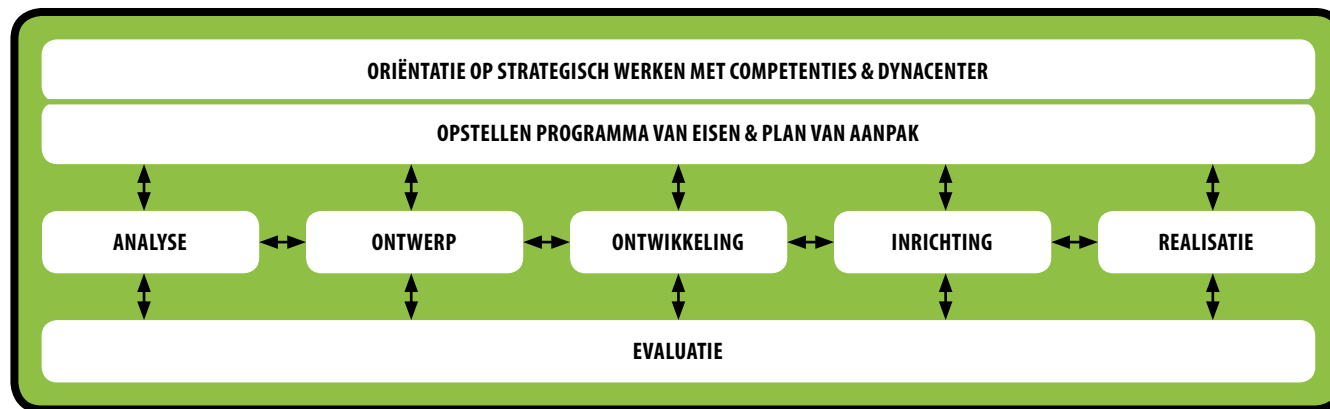
- Gedefinieerde competenties in de vorm van een competentiebibliotheek
- Profielen van alle Dynaworkers met competenties, CV's, referenties en persoonlijke gegevens
- Matchingfunctionaliteiten op basis van competenties en competentieniveaus
- Kennisdeling tussen Dynaworkers en de onderneming en tussen Dynaworkers onderling

- Contractadministratie en screeningsdocumenten
- Tijdregistratie en facturatie
- Vacaturesite voor externe en interne werving
- Managementrapportages

Belangrijke uitgangspunten bij het samen organiseren van een klantspecifiek Dynacenter zijn:

- De omvang en impact van het organiseren en invoeren van het Dynacenter is gekoppeld aan de gewenste dienstverlening en de uitgangssituatie van de onderneming. Een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de methodiek, planning, voorbereiding, gegevensverzameling en voortgang is hierbij cruciaal.
- Het proces voor het inrichten van een klantspecifiek Dynacenter gaat incrementeel en projectmatig en is een gedeelde verantwoordelijkheid, waarbij voorwaarden, omvang en benodigde middelen gezamenlijk worden vastgelegd in programma van eisen en plan van aanpak.
- De tooling in de online omgeving is in de praktijk het belangrijkste instrument om competentiegericht werken te faciliteren en deels te automatiseren.
- Kwaliteit, dienstverlening en resultaten van het Dynacenter zijn gebonden aan een service level agreement en mate van integratie in waardecreatieprocessen van de klant. Met regelmaat wordt het functioneren van het Dynacenter geëvalueerd voor verdere ontwikkeling en continue verbetering.

Een duidelijke ambitie en behoefte, eenstemmigheid over methodiek, breed draagvlak en hoge mate van planning en control vergroten kans op beoogd resultaat en beheersing van kosten. Bij voldoende bekwaamheid en middelen varieert de doorlooptijd voor organiseren en invoering van een klantspecifiek Dynacenter van 6 tot 12 maanden. Reguliere activiteiten worden daarbij niet of nauwelijks verstoord.



Waarde

WAT LEVERT EEN DYNACENTER OP?

De positieve resultaten van een Dynacenter worden voornamelijk verkregen door het continu en dynamisch benutten en opbouwen van competenties, teneinde de fit tussen de gewenste en aanwezige competenties zo groot mogelijk te houden.

Verder kan het de volgende resultaten opleveren, afhankelijk van hoe het klantspecifieke Dynacenter is ingericht en functioneert:

1. Verbetering van de performance door een betere vertaling van doelen en koppeling met individuele prestaties (sturingsfunctie / verticale afstemming).
2. Een dynamischer organisatie- en personeelbeleid omdat competentieprofielen doelgerichter en flexibeler zijn dan functieomschrijvingen/-profielen.
3. Stimulatie van competentieontwikkeling om fit tussen benodigde en aanwezige competenties te vergroten; organisatiebreed en individueel.
4. Versterkte employability van Dynaworkers door gebruik van rolgebonden en persoonsgebonden competentieprofielen (doelgerichte zelfsturing).
5. Empowerment: het collectief van Dynaworkers wordt beter in staat gesteld om hun eigen werk vorm te geven en tot optimale prestaties te komen.

Het gebruik van een Dynacenter en de mogelijke resultaten kunnen ook worden onderverdeeld naar de diverse stakeholders, bijvoorbeeld:

Personeelsbeleid (HR)

- Beschikking over medewerkers die begrijpen dat de omgeving permanent in verandering is en die zelf een dyna-

miek kunnen organiseren om een 'fit' te organiseren met de nieuwe werkelijkheid

- Verbeterde instroom, doorstroom en uitstroom van vast en flexibel personeel
- Beter gebruik en ontwikkeling van het talent en de kennis die in het individu en de collectieve klantorganisatie aanwezig is
- Medewerkers die betrokken zijn met en bij de omgeving waarin zij actief zijn

Inhuurbeleid (Inkoop en/of HR)

- Gewaarborgde kwantiteit en kwaliteit van kandidaten in een tijd van schaarste
- Altijd de beschikking over de juiste capaciteit van medewerkers
- Regie over inhuur: voorspelbaarheid van resultaat en kosten
- Transparantie in proces, ketens, kosten en risico's
- Conformerings van de businesspartner in flex aan interne organisatieprocessen, processen en cultuur
- Geen inhuur van een 'poppetje', maar inkoop van een oplossing

Management van de afdeling waar de Dynaworker daadwerkelijk uitvoerend werkzaam is

- Continuïteit van interne bedrijfsvoering
- Altijd de beschikking over de juiste bekwaamheden in de vorm van medewerkers
- Kennisdeling en kennisborging; beter gebruik van de kennis van individuen en teams;
- Directere conformering en betrokkenheid van de Dynaworker aan interne organisatieprocessen, procedures en cultuur.



Over

DE STAFFING GROEP

De Staffing Groep is marktleider in het binden, verbinden en faciliteren van onafhankelijke professionals met bewezen hoogwaardige kennis en ervaring. Wij geloven dat het tijdelijk inzetten van toegewijde, deskundige en onafhankelijke professionals leidt tot nieuwe inzichten, waarmee een impactvolle bijdrage wordt geleverd aan de innovatiekracht, de productiviteit en daarmee het succes van onze opdrachtgevers.

De Staffing Groep is opgericht in 1986 en bestaat uit de labels IT-Staffing, IP-Staffing en GP-Staffing.

Zij ondersteunen opdrachtgevers bij:

- Het vinden en verbinden van professionele expertise
- Het bemiddelen en beheren van tijdelijke capaciteit
- Het beheren en ontwikkelen van competenties
- Het optimaliseren van het compliance proces

de staffing groep

De Staffing Groep B.V.

Fultonbaan 6
3439 NE Nieuwegein
(0)30 600 15 00
www.destaffinggroep.nl

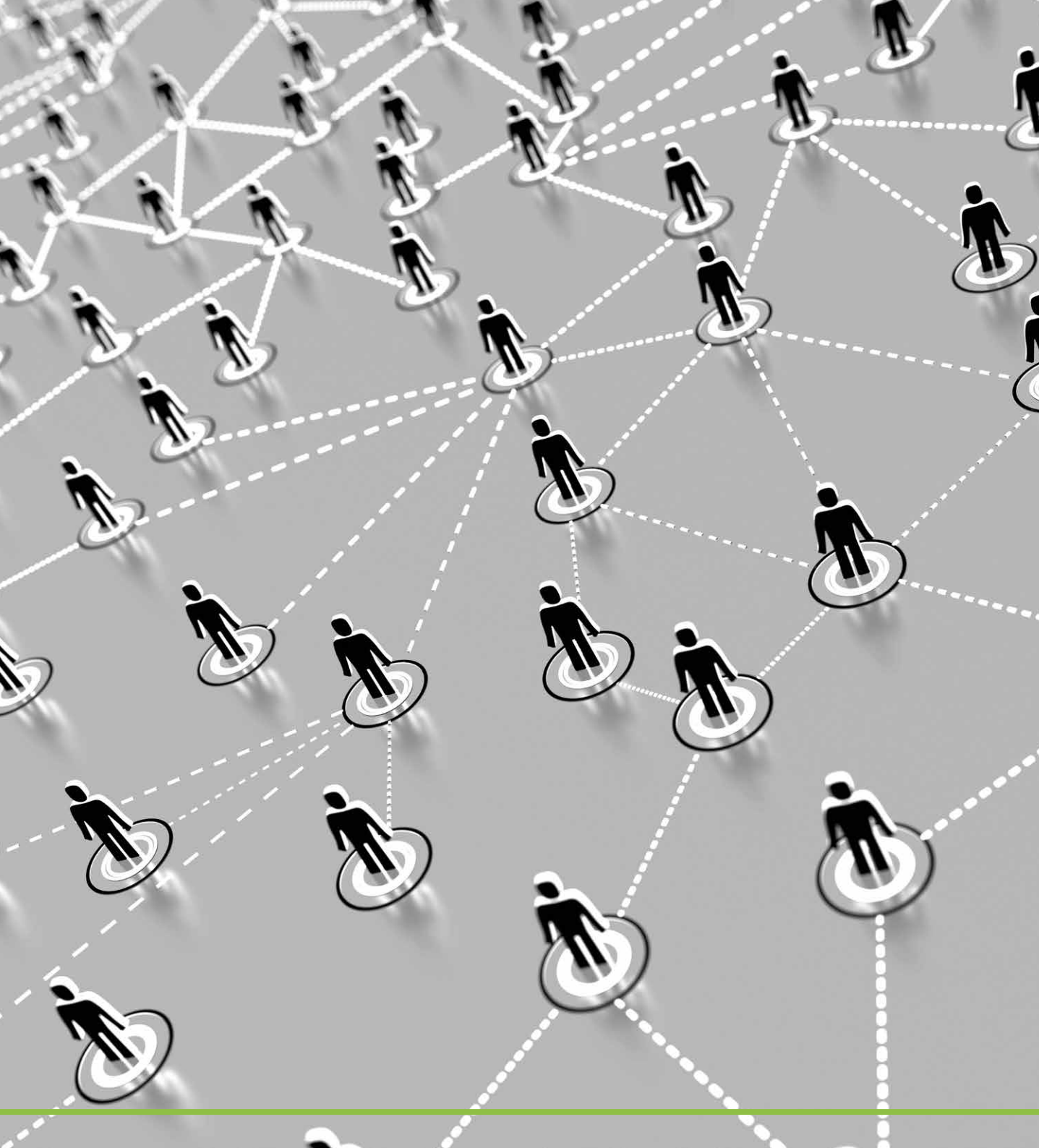
E-CF

e-CF staat voor European e-Competence Framework. Het is een door de Europese Commissie gestart initiatief om een gemeenschappelijke 'taal' te realiseren voor het uniform beschrijven van ICT competenties. Hiermee kunnen ICT-profielen beter worden beschreven en breder worden toegepast bij het werven, inzetten en ontwikkelen van ICT-rollen. Het e-Competence Framework (e-CF) versie 3.0 is opgebouwd vanuit vier dimensies met:

- 5 competentiegebieden, afgeleid van de ICT bedrijfsprocessen (Plan, Build, Run, Enable en Manage)
- 40 ICT-competenties (inclusief definities) verdeeld over de competentiegebieden
- 5 niveaus van professionaliteit (vaardigheidsniveaus)
- Voorbeelden van kennis en vaardigheden bij elke competentie.



IT-Staffing onderkent het belang van het e-CF en heeft in 2013 met 21 andere partijen het convenant ondertekend. IT-Staffing is ook lid van de NEN Normcommissie 365002 ICT-Competenties, de CEN Workshop on ICT skills en de Nederlandse e-CF stuurgroep.



Over de auteurs

Jeroen Moerenhout

Jeroen Moerenhout is werkzaam voor De Staffing Groep als Business Development Manager. Jeroen analyseert de arbeidsmarkt, ontwikkelt nieuwe dienstverlening en adviseert ondernemingen hoe uitdagingen op het gebied van instroom, doorstroom en uitstroom van talent te overwinnen.

Arjan Vernhout

Voor een transitie naar een dynamische en competente bedrijfsvoering biedt het strategisch competentiedenken (www.competentiedenken.nl) een innovatief en direct toepasbaar alternatief. Arjan Vernhout helpt zo ondernemingen bij het ontwikkelen van nieuwe business modellen en competenties voor klantspecifieke dienstverlening en duurzame waardecreatie.

Geraadpleegde bronnen

- Witvliet, L. (2014). Essay over samenhang tussen een complexere wordende arbeidsmarkt en de noodzaak van dynamische ingestelde uitvoerders
- Jonker, J. (2014). Nieuwe business modellen: samen werken aan waardecreatie
- Porter, M.E., Kramer, M.R. (2011). The big idea: creating shared value
- Sociaal en Cultureel Planbureau (2015). Aanbod van Arbeid 2014: arbeidsdeelname, flexibilisering en duurzame inzetbaarheid
- Vernhout, A. (2013). Duurzaam ondernemen met het strategisch competentiedenken
- Taskforce Sociale Innovatie (2005). Sociale innovatie, de andere dimensie

www.destaffinggroep.nl

De Staffing Groep B.V.

Fultonbaan 2
3439 NE Nieuwegein
KvK-nummer: 11020532
T (0)30 600 15 00

