



Aan Staatssecretaris van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties
Van DGDOO - CIO Rijk

nota Nota reactie toets op kwalificaties bij selecteren I-
personeel

Nota actief openbaar
Ja

Onze referentie
2022-0000526866

Datum
29 augustus 2022

Opgesteld door

Samengewerkt met
A&O

Bijlage(n)
0

Aanleiding

In het debat van 13 april jl. over Informatiehuishouding op orde, ICT-projecten en Informatiebeveiliging werd gesproken over het toetsen van kwalificaties bij het selecteren van I-personeel. In reactie op de vraag van Kamerlid van Weerdenburg (PVV) heeft u de toezegging gedaan om hier een reactie op te geven.

Geadviseerd besluit

U wordt geadviseerd om akkoord te gaan met de reactie en verzending naar de Tweede Kamer.

Kern

In het debat over Informatiehuishouding op orde, ICT-projecten en Informatiebeveiliging d.d. 13 april 2022 werd gesproken over het toetsen van kwalificaties bij het selecteren van ICT-personeel. In bijgevoegde reactie gaat u hier nader op in:

- In de brief gaan we in op de ontwikkelingen die rondom dit thema spelen. Enerzijds de krappe arbeidsmarkt voor ICT'ers en een aantal initiatieven vanuit de I-Strategie die daarop inspelen. Anderzijds het ICOP¹ traject talentgericht selecteren waarbij, over alle disciplines heen, selectie op basis van talent en ontwikkelbaarheid gestimuleerd wordt.
- Op basis van een quick scan die is uitgevoerd onder ongeveer 20 Rijksorganisaties wordt specifiek ingegaan op de vraag Kamerlid van Weerdenburg of er sprake is van onnodige barrières in het werven van IT'ers.
- Tot slot gaat de brief nog kort in op de vervolgstappen en op welke wijze de Kamer hierover wordt geïnformeerd.

Het advies is om dit door te geleiden naar de Tweede Kamer.

Toelichting

- De achtergrond van de gestelde vraag is dat in het debat het gesprek ging over de LinkedIn groep die de Regeringscommissaris Informatiehuishouding Arre Zuurmond heeft opgericht om in contact te komen met Informatieprofessionals. In deze LinkedIn groep kunnen ook

¹ Interdepartementale Commissie Organisatie- en Personeelsbeleid

vacatures worden gedeeld. Vervolgens werd de vraag gesteld of de voorwaarden om in dienst te komen bij de overheid voor deze groep niet te streng zijn.

- Bij deze voorwaarden kan onderscheid gemaakt worden tussen het eisen van een specifieke studierichting of een bepaald opleidingsniveau (HBO/WO). Ook kunnen eisen worden gesteld m.b.t. verplichte IT-certificeringen of ervaringsjaren die iemand meeneemt in zijn rol.
- In de quick scan is Rijksorganisaties gevraagd te reflecteren op hoe zij hun wervingsbeleid invullen m.b.t. (1) gevraagd opleidingsniveau versus werk- en denkniveau in ICT vacatures, (2) eisen t.a.v. IT-certificeringen, [3] ervaringsjaren en [4] een eventuele omslag naar meer competentiegerichte werving.
- Over het algemeen blijkt uit de quick scan dat de overheidsorganisaties in de praktijk hard hun best doen om flexibel mee te bewegen met de zeer krappe arbeidsmarkt voor deze doelgroep en dat er beperkt/geen sprake lijkt van onnodige barrières die worden opgeworpen.
- Wel wordt benadrukt dat niet zozeer de werving, maar vooral het behoud van ICT'ers de grootste uitdaging vormt.
- Binnen de Rijksdienst wordt meer competentie gebaseerde werving gestimuleerd. Hierbij wordt ingezet op selectie op basis van talent en ontwikkelbaarheid. Dat staat (blijkt ook uit de quick scan) nog in de kinderschoenen. Dit geven we aan in de Kamerbrief.
- Uit de quick scan blijkt dat het probleem in de IT-bemensing ook vooral lijkt te zitten in het behoud van personeel.
- Daarom gaat de brief daar nog iets nader op in met een beoogde aanpak om samen met IT-intensieve Rijksonderdelen en de doelgroep zelf tot uitwerking van oplossingsrichtingen voor aantrekken, ontwikkeling en behoud van ICT-personeel te komen onder de vlag van I-Vakmanschap (hoofdstuk 7 I-Strategie) en straks de Werkagenda Digitalisering.

Onze referentie
2022-0000526866

Datum
29 augustus 2022