

Vernieuwing Carrière Sites Overheid platform

Aanleiding

Het Expertisecentrum Organisatie en Personeel (EC O&P) van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties beheert het Carrière Sites Overheid (CSO) d.m.v. een platform.

Het huidige platform bestaat sinds 2001 en is door de jaren heen uitgegroeid tot een verzameling van (externe en interne) websites en applicaties die de arbeidsmarktcommunicatie, rijksbrede werving en loopbaanontwikkeling van rijksmedewerkers ondersteunt. Het gaat om Werken voor Nederland, Werken bij de overheid, Functiegebouw Rijksoverheid, Rijkstalentencentrum, Mobiliteitsbank, Werkplus en de bijbehorende BackOfficesystemen.

In 2016 is uit technisch onderzoek gebleken dat het huidige CSO-platform door verouderde technologie slecht beheerbaar en niet toekomstgeschikt is. Dit maakt het noodzakelijk om het platform gefaseerd te vernieuwen binnen 1-2 jaar.

Naast deze vernieuwing CSO is een aanbesteding uitgeschreven (d.d. 11 juli 2017) voor de verwerving van een nieuwe rijksbrede Werving- en Selectie (WenS) oplossing (ook wel Applicant Tracking System/ATS genoemd). De uitkomst van deze aanbesteding heeft invloed op de scope van vernieuwing CSO omdat een deel van de BackOfficesystemen zoals het recruitmentproces (van vacaturecreatie tot aanstelling) van en de koppeling met het huidige CSO-platform straks onderdeel uitmaken van de nieuwe WenS (meer hierover verder in dit document).

Dit document beschrijft beknopt de visie op basis waarvan EC O&P het huidige CSO-platform wil vernieuwen de komende 1-2 jaar en de daaruit voortvloeiende verzameling van vereiste en gewenste functionaliteiten die via een standaard oplossing vernieuwing CSO moet omvatten.

Achtergrond - Eén rijksdienst, één werkgever

"De Rijksoverheid werkt aan een rechtvaardige, ondernemende en duurzame samenleving. In onze democratische rechtsstaat is het belangrijk dat mensen en maatschappelijke organisaties zich in vrijheid en veiligheid kunnen ontplooien. Daarvoor zijn keuzes nodig, in Nederland, in Europa, in de wereld. De Rijksoverheid weegt belangen tegen elkaar af, investeert in de toekomst en treedt op als dat nodig is. Dat doet zij met hart voor de publieke zaak, integer en met kennis van zaken. De Rijksoverheid. Voor Nederland"

Dit is de missie van de Rijksoverheid¹. Dagelijks werken er ongeveer 100.000 mensen aan deze belangrijke taak die ons hele land aangaat. Met dit aantal is de Rijksoverheid de grootste werkgever van Nederland.

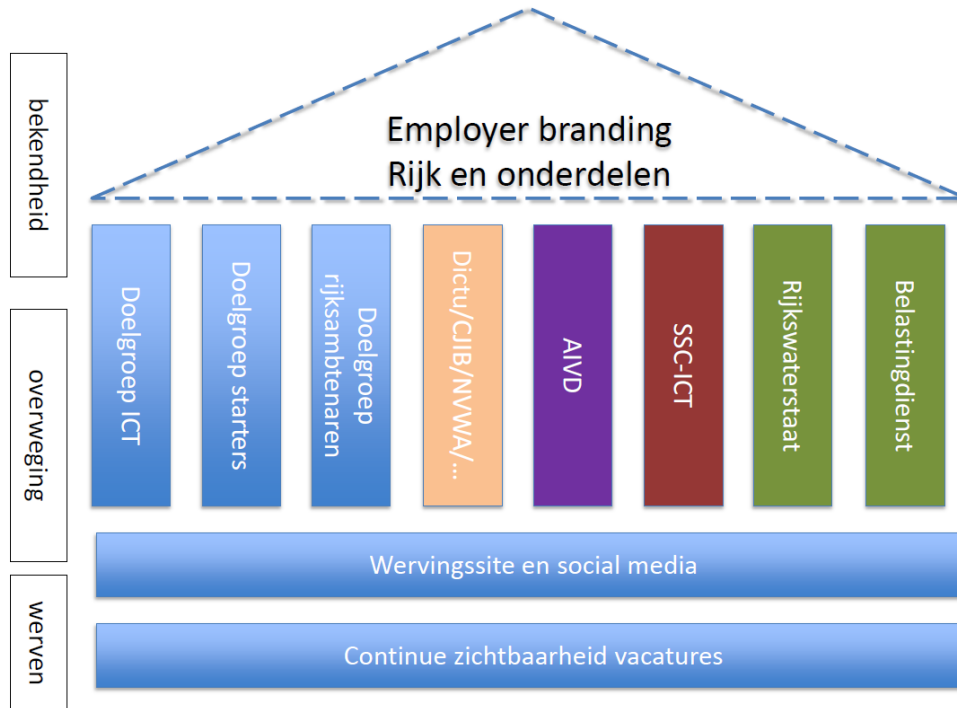
Het kunnen inzetten van gekwalificeerd personeel is cruciaal voor de Rijksoverheid om de missie uit te kunnen voeren. Het Rijk hecht hierbij sterk aan een divers samengestelde en inclusieve organisatie met de 'diversity of thought', omdat verschillende achtergronden en inzichten de denkkracht van de Rijksoverheid kunnen vergroten. De Rijksoverheid heeft een grote naamsbekendheid op de arbeidsmarkt, maar tegelijkertijd weten weinig mensen welk werk er precies gedaan wordt. En of er voor hen interessant werk te vinden is. De Rijksoverheid wordt vooral geassocieerd met het maken van beleid in Den Haag en met een bureaucratische, logge organisatie. Dat de Rijksoverheid eigenlijk een optelsom is van allerlei organisaties, innovatieve projecten en functies door het hele land is veel minder bekend.

Om die optelsom voor het voetlicht te brengen, zet het Rijk sinds 2011 de arbeidsmarktcampagne 'Werken voor Nederland' in. Werken voor Nederland is een optelsom van gerichte jobmarketing naar het employer brand van het Rijk. In figuur 1 wordt de aanpak van de rijksbrede arbeidsmarktcommunicatie weergegeven in de vorm van een huis.

¹ De Rijksoverheid is de verzamelnaam van 11 ministeries en ongeveer 200 uitvoerende diensten, zoals de Belastingdienst, Rijkswaterstaat, inspecties en Hoge Colleges van Staat. De ministeries zijn te vinden in Den Haag; de uitvoeringsorganisaties zitten verspreid door het hele land.

Huidige CSO-platform: fundament van de (rijks)overheidsbrede werving

Het fundament van dit communicatiehuis wordt gevormd door het huidige CSO-platform en de social media kanalen van Werken voor Nederland. Op dit fundament worden gerichte wervings- en communicatiemiddelen gezet waarmee specifieke doelgroepen benaderd worden. Dit kan gaan om werving voor een functiegroep bij meerdere Rijksorganisaties (bijvoorbeeld ICT'ers) of om werving vanuit een specifieke organisatie voor verschillende functiegroepen (bijvoorbeeld voor de Belastingdienst). Al deze acties bij elkaar tellen op naar het employer brand van de Rijksoverheid.



Figuur 1: het communicatiehuis van de rijksbrede arbeidsmarktcommunicatie (naar het communicatiehuis van Defensie)

Naast de arbeidsmarktcommunicatie met en de inzet van social media kanalen, is het huidige CSO-platform ook de basis voor de werving van de Rijksoverheid via de (meer extern gerichte) sites www.werkenvoornederland.nl en ook andere overheidssectoren via www.werkenbijdeoverheid.nl (provincies, gemeenten, waterschappen, politie, Defensie, onderwijs en de rechterlijke macht).

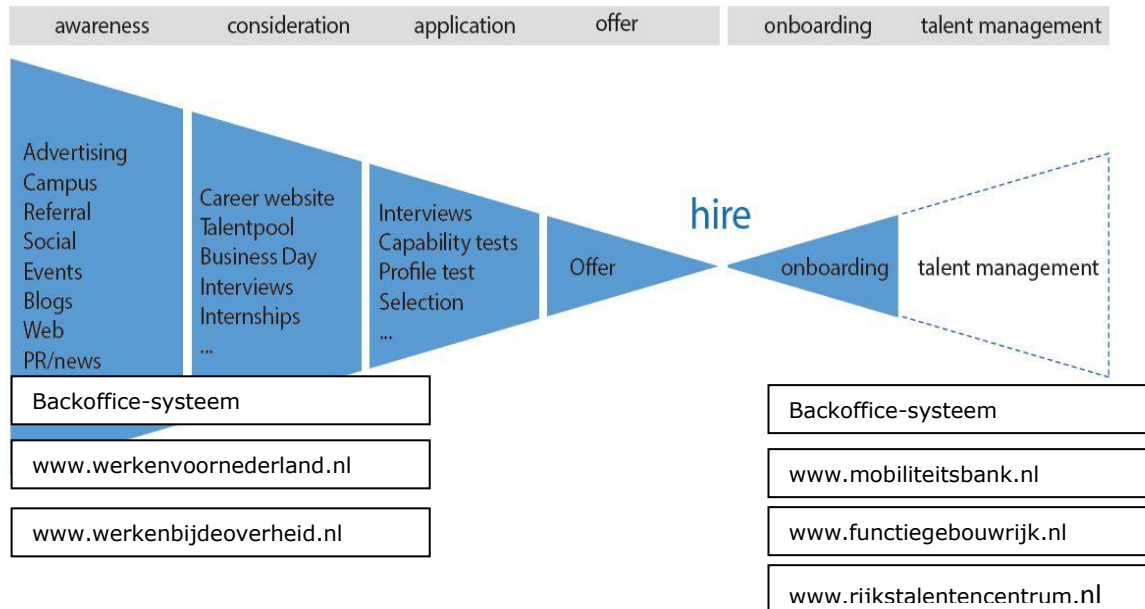
Rijksoverheidsorganisaties hebben de verplichting om hun vacatures eerst intern te plaatsen via de interne mobiliteitsbank en pas daarna buiten de Rijksoverheid te plaatsen via Werken voor Nederland. Binnen de andere overheidssectoren beslissen de individuele organisaties zelf of zij hun vacatures plaatsen op Werken bij de Overheid of een ander vacatureplatform.

Het huidige CSO-platform ondersteunt bij drie belangrijke doelstellingen:

1. De zichtbaarheid van de Rijksoverheid als aantrekkelijk werkgever (employer branding)
2. Het matchen van werk en kandidaat, zowel met rijksambtenaren als met externe kandidaten
3. Het ondersteunen van rijksambtenaren in hun loopbaanontwikkeling

Hiermee ondersteunt het huidige CSO-platform delen van het proces van werving en selectie, schematisch weergegeven in figuur 2. Op dit moment vormt de backoffice van het CSO-platform de basis voor (1) het plaatsen van alle vacatures van de Rijksoverheid op de eigen interne websites

binnen en externe buiten het Rijk en in mediakanalen, (2) het recruitmentproces van vacaturecreatie tot aanstelling en (3) een deel van het huidige CSO-platform, de zgn. CSO Connector waarmee de ATS-en zijn verbonden met de vacaturesites van het CSO-platform.



Figuur 2: ondersteuning van het CSO-platform in de recruitmentfunnel (naar de Recruitment funnel in 'Merkcultuur' van Kersbergen, Mensink en Rodenburg)

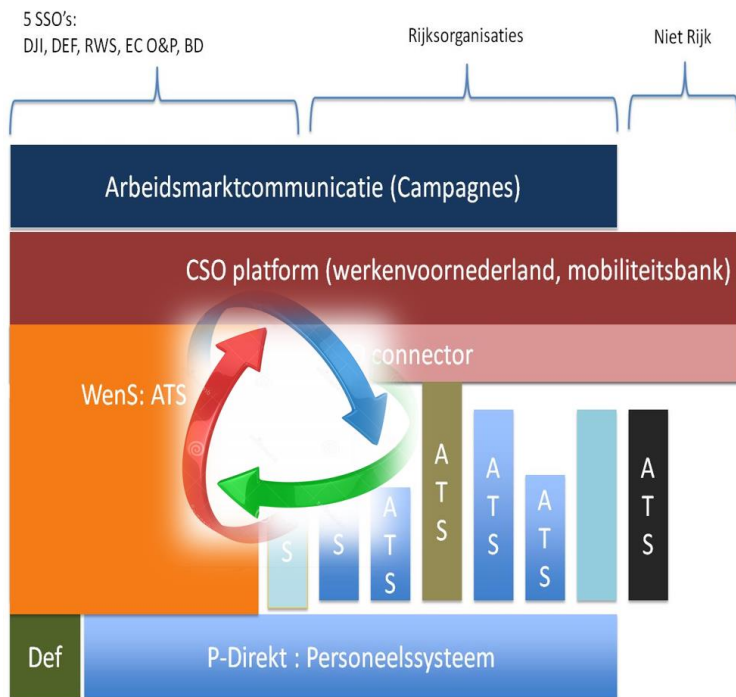
Ontwikkeling vernieuwing CSO

Met het huidige CSO-platform en de contentmarketing van Werken voor Nederland heeft de Rijksoverheid voorop gelopen in arbeidsmarktcommunicatie en recruitment. Mede door deze aanpak is de Rijksoverheid in 2016 voor het eerst verkozen tot meest favoriete werkgever van Nederland².

Met vernieuwing CSO wil het Rijk deze positie vasthouden en zich als werkgever blijven onderscheiden op de arbeidsmarkt. Dit vraagt om nieuwe toekomstgerichte oplossingen. De vernieuwing CSO blijft samen met de nieuwe rijksbrede WenS oplossing de basis voor het vinden van personele capaciteit, zowel onder het bestaande personeel als onder het potentiële personeel. Met deze combinatie kan gezamenlijk invulling gegeven worden aan het vinden van personele capaciteit en het faciliteren van het proces van werving- en selectie, waarbij flexibiliteit in de gewenste aanpak nodig is. Van het eenvoudig publiceren van vacatures waar kandidaten op reageren tot de inzet van recruitmentmarketing of sourcing. En van employer branding tot aan talentpools die aan externe databases gekoppeld zijn.

De samenhang van arbeidsmarktcommunicatie, CSO en WenS tooling kan visueel worden weergegeven met het volgende figuur 3.

² Zie <https://www.intelligence-group.nl/nieuws/februari-2017/het-rijk-verkozen-tot-de-meest-favoriete-werkgever>



Figuur 3: samenhang huidige CSO-platform en nieuwe WenS tooling

In dit figuur is tot uitdrukking gebracht dat arbeidsmarktcommunicatie, vernieuwing CSO en de nieuwe WenS met elkaar zijn verbonden. Vernieuwing CSO dient primair ter vervanging van de externe en interne sites, inzet multi-channel CMS, koppeling met WenS en overige ATS-en, de vervanging tegelijkertijd integratie van de Mobiliteitsbank, Werkplus en Rijkstalentencentrum. De nieuwe WenS oplossing dient primair ter vervanging van de ATS-en (Applicant Tracking Systems) van de HR SSO's (Shared Service Organisaties) van DJI, Defensie, RWS, Belastingdienst en EC O&P. Tevens zal een connector/API nodig zijn om de verbinding te kunnen maken met vernieuwing CSO. De ATS-en van de overige rijksorganisaties blijven operationeel, tenzij deze organisaties besluiten om ook aan te sluiten op de nieuwe WenS.

Sites en Content

De sites van het huidige CSO-platform blijven in de vernieuwing CSO het fundament van de Rijksoverheid als werkgever om vacatures te plaatsen, om doelgroepen op maat een beeld te geven van het Rijk als werkgever en om rijksmedewerkers te faciliteren in hun loopbaanontwikkeling. Kwalitatief goede content en de social- mediakanalen van het Rijk zijn hier onlosmakelijk aan verbonden. Externe vacatureplaatsingen, posts op social media en doelgroepgerichte media-inzet leiden tot voldoende bereik dat allemaal op de websites terecht komt. In de toekomst zullen de sites zich steeds meer tot gepersonificeerde pagina's moeten ontwikkelen en de publicatie van content op andere platforms moeten faciliteren; daarmee is de inzet van multi-channel content management (CMS) cruciaal. In plaats van het genereren van bezoek aan de websites, vormt vernieuwing CSO dan de basis om doelgroepen in een voor hen relevante omgeving te benaderen.

Content rijksorganisaties

Daarnaast komt er meer ruimte voor rijksorganisaties om in vernieuwing CSO hun eigen verhaal op de sites te vertellen. Hiermee kunnen ze zelf kleur en invulling geven aan hun werkgeversmerk en de diversiteit binnen de Rijksoverheid laten zien.

Backoffice systemen

Voor wat betreft de huidige Backoffice systemen zal (1) het plaatsen van alle vacatures van de Rijksoverheid op de eigen interne websites binnen en externe buiten het Rijk en in mediakanalen, onderdeel blijven van vernieuwing CSO. En (2) het recruitmentproces van vacaturecreatie tot aanstelling onderdeel uitmaken van de nieuwe WenS oplossing. De mogelijkheid kan bestaan dat vanuit de nieuwe WenS oplossing rechtstreeks op de externe sites gepubliceerd kan worden en dit wordt nog nader onderzocht wanneer de nieuwe oplossing is gekozen. (3) Een deel van het huidige CSO-platform, de zgn. CSO Connector waarmee de ATS-en zijn verbonden met de vacaturesites van het CSO-platform, wordt ook meegenomen in de scope van de nieuwe WenS oplossing. Aangezien er door de overige ATS-en ook verbinding gemaakt moet worden met vernieuwing CSO zal dit ook aandacht vragen van vernieuwing CSO.

Mobiliteit en loopbaanontwikkeling

Tenslotte is het bevorderen van mobiliteit bij de werknemers van het Rijk een van de speerpunten in het personeelsbeleid van het Rijk. De mobiliteit bij de werknemers van het Rijk is het laagst van alle andere overheden en de markt. Bij ongewijzigd beleid zal de mobiliteit eerder verslechteren dan verbeteren, ook omdat het personeel verder vergrijst.

Wie regelmatig van functie of werkomgeving wisselt, heeft een betere positie op de arbeidsmarkt en blijft langer inzetbaar. Vernieuwing CSO moet hier beter op aansluiten. Op dit moment bestaan er verschillende soorten sites, die zich of richten op de externe arbeidsmarkt of op de interne arbeidsmarkt.

De huidige sites Mobiliteitsbank, Rijkstalentencentrum en Functiegebouw Rijksoverheid richten zich vooral op het aanbod van informatie en tooling voor loopbaanontwikkeling en het centrale aanbod van interne vacatures, maar missen nog de inspiratie en uitstraling van Werken voor Nederland. Aan de andere kant bieden deze sites informatie die ook voor externe doelgroepen relevant is. Daarom is het wenselijk om op termijn niet meer uit te gaan van verschillende sites voor de in- en externe doelgroep, maar relevante informatie aan te bieden op basis van de behoefte van de bezoeker waarbij het zelfs denkbaar is om vanuit 1 toegang de bezoeker (werkzoekende) te benaderen en te ontvangen.

Samenwerking

In vernieuwing CSO staat ook het partnerschap P-Direkt en EC O&P centraal. In 2016 zijn beide organisaties een partnerschap aangegaan met als doel elkaars vakmanschap te versterken. In de dienstverlening willen P-Direkt en EC O&P zoveel mogelijk redeneren vanuit de logica van de klant en waar het kan gecombineerde producten en diensten aanbieden. Per 1 maart 2017 heeft P-Direkt het applicatie- en technisch beheer van het huidige CSO-platform overgenomen. De aanleiding van de overname door P-Direkt is dat de huidige aanbestedingsovereenkomst tussen EC O&P en de externe leverancier eindigde. De overgang van het beheer van het CSO-platform naar P-Direkt is onderdeel van het partnerschap tussen EC O&P en P-Direkt en vormt de eerste stap om HR-gerelateerde IT naar P-Direkt te migreren.