



MARKTCONSULTATIE

Challenge FOD BOSA Competenties

1 Inleiding

1.1 Aanleiding marktconsultatie

Federale overheidsdiensten worden in hun dagelijkse werking of dienstverlening geconfronteerd met allerlei challenges. Voor een groot deel van deze challenges zijn slimme, innovatieve oplossingen nodig. Alvorens over te gaan tot het aankopen van oplossingen (via overheidsopdrachten) wil de betreffende overheidsdienst in interactie gaan met de private markt om informatie uit te wisselen over mogelijke oplossingen.

Het Directoraat-Generaal Rekrutering en Ontwikkeling (DG R&O) binnen de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning (FOD BOSA) staat voor volgende challenge: “Hoe kan FOD BOSA zicht krijgen op de competenties van hun medewerkers?”

Een jury bestaand uit medewerkers van DG R&O en de interne HR dienst van FOD BOSA willen graag verkennen welke ideeën of innovatieve oplossing op de markt aanwezig zijn voor deze challenge. Om die reden houdt zij met de hulp van Nido, het Innovatielab voor de Overheid, een marktconsultatie¹.

Met de vergaarde informatie uit deze marktconsultatie zal de jury haar verdere strategie verder kunnen ontwikkelen (bijv. een experiment met een bepaalde oplossing opzetten, een aankoop van een oplossing verrichten via een overheidsopdracht, ...).

Alle ondernemingen worden van harte uitgenodigd om hun oplossingen te pitchen en/of te demonstreren.

1.2 Leeswijzer

¹ Een marktconsultatie heeft een vrijblijvend karakter. Er kunnen geen rechten (bijv. enig voor- of nadeel in de aanbestedingsprocedure) aan ontleend worden.

Dit document bevat uitleg over de marktconsultatie.

Hoofdstuk 2 omschrijft de challenge waarvoor een slimme, innovatieve oplossing op de markt gezocht wordt.

Hoofdstuk 3 bevat de procedure en de planning van de marktconsultatie, alsook de praktische informatie.

2 De challenge-owner en challenge

2.1 De challenge-owner

De belangrijkste doelstelling van de FOD BOSA is het zo optimaal mogelijk ondersteunen van de andere federale overheidsdiensten: hoe beter de verticale organisaties ondersteund worden, hoe meer ze zich kunnen focussen op hun eigen kerntaken.

De challenge-owner is Sandra Schillemans, hoofd van DG Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD BOSA. DG R&O zorgt voor de omkadering van federale ambtenaren, vanaf de selectie en de rekrutering tot het einde van hun loopbaan. Daarnaast werkt deze dienst de HR-regelgeving uit die van toepassing is op het federaal openbaar ambt en voert het administratieve controles uit. Het fungeert ook als expertisecentrum voor de aansturing en ondersteuning van operationele transformaties in de federale overheid.

Challenge-owner: Sandra Schillemans, directeur-generaal a.i Algemene directie Rekrutering en Ontwikkeling.

2.2 De challenge

2.2.1 De uitdaging

FOD BOSA is op zoek naar een slimme en/of innovatieve oplossing om volgende challenge op te lossen:

“Hoe kunnen we zicht krijgen op de competenties van onze medewerkers?”

De omgeving van FOD BOSA verandert door de digitalisering en andere maatschappelijke invloeden. De organisatie wil zich voorbereiden op haar toekomst door aan de hand van strategische personeelsplanning eventuele *gaps* tussen de competenties die het nu in huis heeft en competenties die het in de toekomst nodig heeft, te dichten. Momenteel heeft FOD BOSA geen duidelijk inzicht in de competenties van hun medewerkers en is daarom op zoek naar een innovatieve oplossing die hen hierbij kan helpen.

2.2.2 Probleemstelling

Wat is het probleem en voor wie?

FOD BOSA wil voorbereid zijn op de toekomst. De omgeving verandert snel onder invloed van maatschappelijke invloeden en de digitalisering en medewerkers hebben vandaag al andere of bijkomende competenties nodig om hun job uit te oefenen. Daarom wil FOD BOSA aan strategische personeelsplanning doen, zodat de strategie, doelen en toekomstige noden van de organisatie kunnen koppelen met de ontwikkeling van hun medewerkers. Dit moet er op zijn beurt voor zorgen voor dat zij de juiste competenties in huis hebben en dat zij eventuele *gaps* met de profielen die zij vandaag of in de toekomst nodig hebben, kunnen dichten.

Momenteel lopen er onderzoeken en gesprekken om na te gaan hoe de organisatie de komende jaren zal veranderen en wat de impact hiervan zal zijn op de competenties die nodig zijn binnen de organisatie. Om daarna te bepalen welke acties de organisatie moet nemen rond ontwikkeling en rekrutering, moeten we zicht hebben op de competenties die onze medewerkers vandaag bezitten en de mate waarin ze leerinspanningen doen. Met leerinspanningen bedoelt FOD BOSA de mate waarin medewerkers zich ontwikkelen binnen en buiten het werk. Dit kan aan de hand van opleidingen, maar ook door andere activiteiten en praktijkervaring. FOD BOSA heeft al geprobeerd hier zicht op te krijgen aan de hand van de data die we hebben, maar merkten dat de datakwaliteit niet goed genoeg is of bepaalde cruciale informatie niet bijgehouden wordt. De competenties die medewerkers bezitten, kunnen zij hoe dan ook momenteel ook niet uit de databanken afleiden.

Dit leidt tot een probleem voor de interne HR dienst en het management van FOD BOSA. Dit gebrek aan een zicht op de competenties van hun medewerkers maakt het onmogelijk om *gaps* te identificeren tussen de competenties die ze nu in huis hebben en die ze in de toekomst nodig zullen hebben. Daarnaast zorgt dit er ook voor dat medewerkers slechts een beperkt zicht hebben op hun competenties en vooral opleidingen en diploma's in rekening brengen.

De oplossing die we zoeken moet een meerwaarde bieden op twee vlakken. Enerzijds willen ze een oplossing die toelaat om aan 'future proof' **strategische personeelsplanning** te doen waarbij we ook rekening kunnen houden met de competenties die in de toekomst nodig zijn. De oplossing moet dus ten minste zicht geven op de huidige competenties en leerinspanningen van individuele medewerkers. Deze informatie kan de HR-dienst vergelijken met de competenties waarvan ze zelf bepalen dat deze nodig zullen zijn in de toekomst. Het moet toelaten om een gap-analyse doen. De discrepantie tussen de competenties die we in huis hebben en deze die ontbreken, helpt de FOD BOSA om over toekomstige rekruteringen te beslissen .

Daarnaast moet de oplossing ook iedere medewerker toegang bieden tot zijn/haar eigen profiel van competenties. Aan de hand hiervan wil FOD BOSA de medewerkers **stimuleren om zich te blijven ontwikkelen** en hen meer bewust maken van hoe ze competenties ontwikkelen. Hierdoor nemen medewerkers hun eigen ontwikkeling en loopbaan meer in hun eigen handen.

Wat is de evolutie van de oplossing?

Er is nooit een goed zicht geweest op de competenties die medewerkers bezitten. Dit zorgt pas voor moeilijkheden sinds FOD BOSA aan een meer doorgedreven strategische personeelsplanning wil doen

waar ook rekening wordt gehouden met de vaardigheden die in de toekomst nodig zijn en medewerkers wil aanzetten om actief met hun loopbaan bezig te zijn

Sinds de oprichting van FOD BOSA in 2017 is het nog moeilijker om gestructureerde data over de ontwikkeling of carrièrehistoriek van medewerkers van voor de oprichting van FOD BOSA op te vragen.

Wat is de impact van het probleem?

Het is voor de interne HR-dienst en het management van FOD BOSA heel moeilijk om te weten welke competenties ze in huis heeft en welke competenties ontwikkeld of gerekruteerd moeten worden. De organisatie kan dus niet op een competentiegerichte manier aan strategische personeelsplanning doen.

De HR-dienst van FOD BOSA wil een meer gericht beleid rond competentieontwikkeling voeren, waarbij medewerkers aangemoedigd worden om zich te ontwikkelen zodat ze ook in de toekomst aan de slag kunnen blijven. Om dit te kunnen doen, moet FOD BOSA inzicht hebben op de huidige competenties en welke competenties belangrijker zullen worden voor de functie die de medewerker uitoefent.

Hoe weet DG R&O van FOD BOSA dat dit een probleem is?

Binnen FOD BOSA is de interne HR dienst momenteel begonnen met een eerste oefening in verband met strategisch personeelsplannen waarbij rekening wordt gehouden met de competenties van de toekomst. Er lopen momenteel gesprekken om de competenties die belangrijker zullen worden voor onze medewerkers in de toekomst te identificeren. Om te weten welke competenties we zullen moeten rekruteren of ontwikkelen, moet FOD BOSA eerst zicht hebben op de competenties die de medewerkers op dit moment hebben. Dit tweede deel van de oefening kan FOD BOSA momenteel niet doen.

Welke acties werden reeds ondernomen om het probleem op te lossen?

FOD BOSA heeft zelf aan de hand van beschikbare data in kaart proberen te brengen welke competenties onze medewerkers beheersen. Uit deze oefening bleek echter dat dit niet mogelijk was doordat de kwaliteit van de data niet goed genoeg was en bepaalde informatie niet bijgehouden wordt.

Wat verwacht DG R&O van FOD BOSA van de oplossing?

- De oplossing die ze zoeken moet een meerwaarde bieden op twee vlakken. Enerzijds wil FOD BOSA een oplossing die hen toelaat om aan 'futureproof' **strategische personeelsplanning** te doen waarbij ook rekening wordt gehouden met de competenties die in de toekomst nodig zijn. De oplossing moet dus ten minste zicht geven op de huidige competenties en leerinspanningen van individuele medewerkers. Deze informatie kan de HR-dienst vergelijken met de competenties waarvan ze zelf bepalen die nodig zullen zijn in de toekomst; ze kunnen met andere woorden een gap-analyse doen. De gap, of discrepantie tussen wat FOD BOSA in

huis heeft en wat ontbreekt, helpt de FOD BOSA om over toekomstige recruteringen te beslissen.

- Daarnaast moet de oplossing ook iedere medewerker toegang bieden tot zijn/haar eigen profiel van competenties. Aan de hand hiervan wil FOD BOSA de medewerkers **stimuleren om zich te blijven ontwikkelen** en hen meer bewust te maken van hoe ze competenties ontwikkelen. Hierdoor nemen medewerkers hun eigen ontwikkeling en loopbaan meer in hun eigen handen.

Welke oplossingen zijn niet gewenst?

Een tool die beperkt is tot uitgebreide vragenlijst of waarbij medewerkers zelf hun competenties moeten identificeren en doorgeven.

Waar moet men eventueel rekening mee houden?

Indien mogelijk geeft de oplossing medewerkers inzicht in de redenen waarom hen een bepaalde competentie wordt toegewezen. Als de 'black box' geopend kan worden, kan dit de weerstand verkleinen en helpen hen bewust te maken van hoe ze leren.

3 Procedure, planning en voorwaarden

3.1 Procedure marktconsultatie

Het geïnteresseerde bedrijf meldt één of meerdere ideeën of oplossingen aan via het formulier *Aanmelding idee of oplossing*. Hier kan ook eventuele bijkomende documentatie (brochure, video, ...) meegezonden worden. Dit formulier en bijkomende documenten moeten uiterlijk op **19 april 2021** ingezonden worden naar gbi@bosa.fgov.be onder vermelding van "Marktconsultatie FOD Bosa competenties: aanmelding + naam bedrijf". Wij verzoeken bedrijven om het uiterlijke termijn van aanmelding te respecteren.

De challenge-owner zal met aandacht naar de aangemelde ideeën en oplossingen kijken, gebruikmakend van volgende criteria:

- Het idee of de oplossing is *vernieuwend*: Het voorgestelde idee of oplossing onderscheidt zich van de acties die eerder werden geprobeerd door de challenge-owner. Deze staan beschreven in de challenge.
- Het idee of de oplossing is *gewenst*: Het voorgestelde idee of oplossing onderscheidt zich van de 'niet-gewenste mogelijkheden' en komt tegemoet aan de verwachtingen die omschreven staan in de challenge.
- Het idee of de oplossing is *innovatief*: Het voorgestelde idee of oplossing heeft een uniek karakter/unieke componenten.
- Het idee of de oplossing is *effectief en succesvol*: Met de implementatie van de oplossing of idee kan de challenge (bijna volledig) opgelost worden, met aandacht voor de gebruikers en klanten.

Bedrijven wiens idee of oplossing voldoet aan deze criteria kunnen uitgenodigd worden bijkomende informatie te bezorgen via een vraag&antwoord per mail, of een dialooggesprek, of pitch en/of demonstratie van hun idee of oplossing. De challenge-owner voorziet timeslots op **29 en 30 april 2021** om deze dialoogsessies of pitch/demosessies te laten plaatsvinden. De bedrijven zullen via een uitnodiging (binnen een aanbod van timeslots) een timeslot kunnen kiezen. De aanpak en lay-out van de pitch en demo zijn volledig vrij te kiezen door het bedrijf.

Alle bedrijven die een aanmelding hebben ingezonden, zullen feedback ontvangen op hun idee of oplossing.

3.2 Planning marktconsultatie

De volgende planning wordt gevolgd.

- 1 Uiterlijke termijn voor insturen van het formulier *aanmelding idee of oplossing* per email naar gbi@bosa.fgov.be: **19 april 2021**
- 2 Feedback op idee of oplossing en eventueel verzoek tot het aanleveren van bijkomende informatie: **week van 20 april 2021**
- 3 Dialooggesprek, pitches/demo's: **29 en 30 april 2021** (een timeslot kiezen via uitnodiging)
- 4 Tweede feedback aan deelnemers die bijkomende informatie aangeleverd hebben: ten laatste **week van 17 mei 2021**

3.4 Praktisch informatie

Deelname en aanmelding

De marktconsultatie is uitsluitend bedoeld om inzichten te krijgen op de ideeën en oplossingen die op de markt beschikbaar zijn voor de omschreven challenge. Het is niet de bedoeling om de bedrijven reeds te selecteren voor een eventuele toekomstige overheidsopdracht. De marktconsultatie beïnvloedt op geen enkele wijze de kansen en mogelijkheden voor deelname aan een toekomstige aanbestedingsprocedure. FOD BOSA zal tijdens de marktconsultatie ook geen informatie verstrekken met betrekking tot een eventuele toekomstige aanbesteding.

FOD BOSA houdt zich eraan enkel deelnemers tot de marktconsultatie toe te laten waarvan aannemelijk is dat zij tot een eventuele toekomstige aanbestedingsprocedure kunnen worden toegelaten.

De marktconsultatie is voor alle betrokkenen vrijblijvend. Er wordt geen vergoeding toegekend aan de deelnemers van deze marktconsultatie. De marktconsultatie geeft op geen enkele wijze een overeenkomst of juridische binding tussen FOD BOSA, Nido en de deelnemende partijen.

Door het indienen van een aanvraag tot deelname geeft de deelnemer aan in te stemmen met alle bepalingen in dit marktconsultatiedocument.

Gelijkheid van informatie

Het voorliggende marktconsultatiedocument is gepubliceerd op het platform *Gov Buys Innovation*. Na afloop van de marktconsultatie worden daarnaast niet vertrouwelijke informatie en de resultaten van de marktconsultatie in een samenvattend en geanonimiseerd algemeen verslag teruggekoppeld op het platform *Gov Buys Innovation*. Deze documenten zullen deel uitmaken van de aanbestedingsdocumentatie indien de challenge-owner beslist over te gaan tot het uitschrijven van een overheidsopdracht.

De informatie die tijdens de marktconsultatie door de deelnemers wordt verstrekt in de aanmelding van een idee of oplossing, de vraag&antwoord, het dialooggesprek en de pitch/demo zijn in uitgangspunt openbaar, in die zin dat:

- FOD BOSA en Nido gerechtigd is om deze informatie bij te houden in verslagen die louter intern gebruikt worden, te gebruiken in de interne discussies die gevoerd worden bij de voorbereiding van een eventueel toekomstige aanbesteding en te betrekken bij het opstellen van aanbestedingsdocumenten van eventuele toekomstige aanbestedingen;
- deze informatie kan worden gebruikt voor verslaggeving. Een verslag van de marktconsultatie zal gepubliceerd worden op *Gov Buys Innovation*.

Gelieve duidelijk aan te geven in de aanvraag tot deelneming welke informatie, geleverd tijdens de pitch/demo en bij middel van alle bijhorende toegezonden documenten, als vertrouwelijk te behandelen is. Indien gewenst kan de deelnemer verzoeken de informatie van zijn bedrijf en diens oplossing/idee vóór openbaarmaking te overlopen met een contactpersoon van Nido.

Wijzigingen in marktconsultatie

FOD BOSA en Nido behouden zich het recht voor de in dit document opgenomen plannings tussentijds te wijzigen. In het geval van een wijziging zullen de deelnemers op tijd op de hoogte gesteld worden. Het staat FOD BOSA en Nido vrij om de marktconsultatie – om welke reden dan ook – te beëindigen en/of te annuleren. De marktpartijen die deelnemen aan de marktconsultatie hebben geen recht op een vergoeding in geval van wijzigingen van planning of stopzetting van de marktconsultatie.

Taal

De marktconsultatie vindt plaats in de Nederlandse of de Franse taal.

Contactpersoon

Deze marktconsultatie wordt begeleid door Innovatielab Nido. Gelieve altijd Els Reiners, Projectmanager Innovatie, als contactpersoon voor de marktconsultatie, te contacteren. De contactpersoon van de challenge-owner DG R&O is Frederic Baervoets.

Correspondentie over deze marktconsultatie verloopt via e-mail op gbi@bosa.fgov.be, onder vermelding van “Marktconsultatie FOD BOSA competenties”.

Er wordt vriendelijk verzocht geen acquisitieactiviteiten te verrichten naar aanleiding van deze marktconsultatie. Deelnemers kunnen immers hun innovatieve oplossing bekend maken op het platform [*Gov Buys Innovation*](#).