



# Info Support helpt Albert Heijn bij transitie naar Tech Driven organisatie

Talentmatching: In recordtempo inzicht in expertise 150 IT-professionals

klantreferentie

**De juiste specialist op de juiste plek: dat was de grote uitdaging voor het IT-transitieproces van Albert Heijn. Het bedrijf wil de komende jaren de stap maken naar een 'Business Tech'-productorganisatie, dat voor belangrijke capaciteiten en expertise minder afhankelijk is van leveranciers door intern te beschikken over technisch vakmanschap. Hiervoor is veel gespecialiseerde IT-kennis nodig. Maar welke expertise is al in huis en op welke plek in de organisatie kan deze het beste worden ingezet? GITP en Info Support brachten in recordtempo - acht weken - voor 150 IT-medewerkers hun expertise en talenten in kaart.**

Anne-Wil Kip, Head of HR Data, Tech, Digital & e-Commerce bij Albert Heijn: "Het belangrijkste verschil tussen een vraag en aanbod IT-organisatie en een technologische 'product' organisatie is de hoeveelheid technische kennis die intern aanwezig is. Een technologie gedreven onderneming heeft expertise zelf in huis en besteedt veel minder projecten uit aan partners. Het voordeel hiervan is dat je eigenaarschap hebt over de belangrijkste technische keuzes en processen, meer snelheid kunt maken, meer kunt focussen op business transformatie en best practices kunt schalen"

## EQ, IQ en TQ

Een belangrijke eerste stap in de transitie was voor Albert Heijn om het aanwezige talent in kaart te brengen. Daarop schakelde het GITP en Info Support in om hier een onafhankelijk en volledig beeld van te geven. Die volledigheid is belangrijk, omdat succesvol zijn meer vraagt dan alleen technische kennis. Door zowel

de IT-kennis als de persoon erachter te onderzoeken, is het mogelijk om een volledig competentie- en kennisprofiel te maken.

Eveline Ploeger, senior adviseur bij GITP: "We wilden graag een totaaloverzicht kunnen geven per medewerker dat zowel de competenties, drijfveren en talenten als de technische kennis op een objectieve manier inzichtelijk maakte. Dat objectieve is belangrijk, want als je een manager vraagt om de werkprestatie te beoordelen van een medewerker, geeft dat eigenlijk alleen relevante informatie voor het presteren in de huidige functie van deze medewerker. Als je wilt weten hoe medewerkers zullen presteren in een andere functie, kun je dat niet alleen beoordelen aan de hand van het gedrag in de huidige functie. Daarom zoomen we in onze tools vooral in op de aanleg en competenties van mensen. We geven inzicht in het ontwikkelpotentieel."

## Skills Assessment Framework

Naast inzicht in talenten en competenties, speelde het kennisniveau van medewerkers een grote rol. Maar hoe toets je dit niveau? Hiervoor heb je een ervaren IT-partij nodig die gespecialiseerd is in het opleiden en toetsen van IT-specialisten. Het Kenniscentrum van Info Support is zo'n partij. Thomas de Klerk, Chapter Lead Software & Architecture bij Info Support: "Voor het in kaart brengen van IT-expertise gebruiken we bij Info Support gevalideerde modellen, zoals het Skills Assessment Framework. Met dit Framework maken we inzichtelijk over welke kennis en kunde medewerkers moeten beschikken voor de verschillende IT-functies binnen een organisatie. Binnen Albert Heijn bleken in totaal dertien kennisgebieden relevant, zoals Internet of Things, architecture, networking & infrastructure, software craftsmanship en strategic tech knowledge. Vervolgens is samen met Albert Heijn bepaald welke specifieke IT-kennis noodzakelijk is voor welke functie en in welke mate dit gebied beheerst moet worden. In totaal hebben we het benodigde kennisniveau voor maar liefst dertig verschillende IT-rollen in kaart gebracht."

## 150 interviews

Nadat het Skills Assessment Framework was afgerond, hebben we interviews gehouden. Thomas: "In slechts zes weken tijd interviewden we maar liefst 150 IT-professionals. Het assessment werd afgenomen met een op maat gemaakte vragenlijst. We hebben voor ieder kennisgebied specifieke vragen geformuleerd. Voor het kennisgebied 'Technology Knowledge' hoorden bijvoorbeeld vragen als: wat kun je vertellen over manieren om de kwaliteit van software optimaal te houden? Aan de hand van deze vooraf gedefinieerde vragen hebben onze experts de technische autoriteit van de medewerkers getoetst".

De uitslag van de assessments-interviews en het resultaat van de GITP competentietesten vormden één totaalprofiel. Aan de hand hiervan heeft het management van Albert Heijn besloten welke IT-specialist het beste past bij welke rol. Eveline van GITP: "Het nemen van deze beslissingen blijft natuurlijk mensenwerk. Maar door de data uit de assessments te interpreteren en te bediscussiëren kan het management tot een beter onderbouwd en objectiever besluit komen. Doordat we samen met Info Support een totaalprofiel hebben kunnen maken, hebben we voor Albert Heijn het volledig plaatje op tafel gelegd. Dat hadden we afzonderlijk van elkaar niet gekund, dus daar ben ik trots op."

**"Info Support heeft ons inzicht gegeven in de expertise die ontbreekt en waar wij ons nog in kunnen ontwikkelen".**



**Anne-Wil Kip - Albert Heijn**

Head of HR Data, Tech,  
Digital & e-Commerce

## Het resultaat

Anne-Wil Kip, Albert Heijn: "Dankzij GITP en Info Support hebben we in korte tijd veel medewerkers in nieuwe posities kunnen benoemen. We hebben bijna alle IT-specialisten een nieuwe plek kunnen geven in onze Tech organisatie die past bij hun kennis, ervaring en ambitie. Daarnaast hebben we inzicht gekregen in de expertise die nog ontbreekt binnen onze organisatie en waar we ons nog sterker in kunnen ontwikkelen. Ook dat is waardevolle informatie voor bijvoorbeeld recruitmentactiviteiten en voor de ontwikkeling van trainingsaanbod".

