



# ProcurComp<sup>EU</sup>

## — gennemførelse i Estland

### Projektleder



RIIGI TUGITEENUSTE  
KESKUS

#### **Estonian State Shared Services Center (det estiske statslige center for servicefællesskab**

**— RTK)** er et statsligt organ under Ministeriet for Offentlig Administration. Det leverer tjenesteydelser centralt til statslige organer, herunder udførelse af ledelsesfunktion og betalingsmyndighed for Den

Europæiske Unions strukturfonde og grænseoverskridende programmer samt offentlige indkøb. Med 16 ansatte håndterede RTK i 2019 cirka 270 offentlige indkøbskontrakter til en samlet værdi af 72 mio. EUR.

**Websted:** <https://www.rtk.ee/>

### Baggrund for og formål med den leverede støtte



**Baggrund:** Den offentlige indkøbsafdeling i Finansministeriet (PPD) er den institution, som er ansvarlig for udformning og gennemførelse af en politik for offentlige indkøb og i denne egenskab overvåger alle ordregivende myndigheder. PPD, som er fast besluttet på at professionalisere offentlige indkøbere med henblik på at støtte den kapacitetsmæssige udvikling af offentlige administrationer, udtrykte sin interesse i ProcurComp<sup>EU</sup>-værktøjerne og disses anvendelse i en estisk sammenhæng. Dette udmøntede sig i gennemførelsen af en organisatorisk mangelanalyse, der rettede sig mod det Statslige Center for Servicefællesskab (RTK), som er den centrale indkøber for statslige myndigheder.



**Formål:** RTK modtog støtte fra Europa-Kommissionen for at gennemføre en organisatorisk vurdering med henblik på i) at vurdere sine medarbejders viden og færdigheder for at opnå den nuværende politik og de organisatoriske mål, ii) bedre at tilpasse RTK's uddannelsesaktiviteter med uddannelsesbehov ved at ændre rationalet bag uddannelsen fra en juridisk/håndhævningsmæssig type af øvelser til evidensbaserede analyser af mangel på uddannelse/behov, og iii) at teste, hvordan vurderingen kan udrulles med andre centrale og lokale ordregivende myndigheder.

### Mål og tidsplan



**Målgruppe:** Embedsmænd hos RTK (12 indkøbsspecialister og tre advokater, som alle deltog i den organisatoriske vurdering) og videre udrulning til andre ordregivende myndigheder.

**Indsatsens varighed:** 6. maj 2020 til 7. juli 2020.

### Handlinger



- 1. Gennemgang af kompetenceoversigt:** Gennemgang af de kompetencer, der er valgt af RKT.
- 2. Gennemgang af jobprofilerne:** Gennemgang af jobbeskrivelserne og tilhørende færdighedsniveauer.
- 3. Oprettelse af et selvvurderingsværktøj:** Udvikling af spørgeskemaet til selvvurdering og undersøgelsesfilen på EUSurvey.
- 4. Organisatorisk vurdering:** Gennemførelsen af selvvurderingsværktøjet og gennemgang, indsamling og analyse af resultaterne.
- 5. Kommunikationsaktiviteter:** Formidling af resultaterne til de medarbejdere, der har deltaget, og en fremlæggelse i høj kvalitet af de næste skridt angående kapacitetsopbyggende aktiviteter.

## Gennemførelse



I gennemgangen af kompetenceoversigten og jobprofilerne vurderede man disses sammenhæng sammenlignet med ProcurComp<sup>EU</sup> med målet om at verificere, at de omfatter alle relevante kompetencer og faglige niveauer. På den baggrund udviklede RTK spørgeskemaet til selvsvurdering på EUSurvey. Da gennemgangen var overstået, blev undersøgelsen udsendt til RTK's personale, der havde tre uger til at færdiggøre den.

Ud over at udpege en fokuspersion, som skulle yde ad hoc-support, gennemførte RKT en gennemgangsprocedure for at sikre, at de svar, der blev givet af medarbejderne, afspejler deres faktiske færdigheder og viden. Deres linjechef (som har et overblik over medarbejdernes faglige niveau pr. kompetence) påtog sig dermed gennemgangsprocessen, og den bestod af at tjekke svarene for at finde eventuelle under-/overvurderinger. RTK indsamlede dernæst resultaterne ved hjælp af ProcurComp<sup>EU</sup>-regneark og analyserede resultaterne på profilmæssigt og organisatorisk niveau.

Der blev arrangeret et webinar til fremlæggelse af resultaterne af den organisatoriske vurdering med henblik på at fremhæve, hvor de største kompetencemangler og uddannelsesbehov er, og informere deltagerne om de næste skridt hvad angår kapacitetsopbyggende aktiviteter.

## Resultater og indvirkning

- RTK har et overblik over kompetencemangler på individuelt, jobprofilmæssigt og organisatorisk niveau og er dermed bedre i stand til at fastslå de kapacitetsopbyggende aktiviteter, der kan gøre det muligt for organisationen at præstere mere effektivt og dermed effektivt sikre, at man får mest mulig valuta for pengene.
- På baggrund af den organisatoriske vurdering, ressourcerne (både hvad angår menneskelig og økonomisk kapital) og de strategiske prioriteringer kan RTK prioritere de uddannelser og kurser, der kan give bedst effekt ved at satse på prioriterede kompetenceområder for organisationen.
- Et tæt samarbejde mellem PPD og RTK angående udarbejdelse af den organisatoriske vurdering sikrede førstehåndserfaringer med gennemførelsen af ProcurComp<sup>EU</sup>. Dette vil hjælpe PPD med yderligere at fremme og støtte gennemførelsen af værktøjer hos andre ordregivende myndigheder.

## Næste skridt

- RTK drager fordel af den årlige vurdering af medarbejdernes indsats for at fremlægge de individuelle resultater af selvsvurdering til medarbejderne med henblik på at diskutere og aftale, hvor uddannelse kan være mest nyttig for at styrke deres færdigheder og viden.
- RTK agter at udvikle deres plan for kapacitetsopbygning ved at fastlægge nøgleaktioner, potentielle kilder til finansiering og den overordnede tidsplan for gennemførelse.
- PPD, der overvåger alle ordregivende myndigheder i Estland, planlægger udrulningen af den organisatoriske vurdering på niveauet for andre centrale indkøbsorganer og ordregivende myndigheder og støtter dem på hvert trin i processen.

## Erfaringer

- RTK har etableret en gennemgangsprocedure ved linjechefer, hvor linjechefer tjekker deltageres svar på spørgeskemaet for selvsvurdering for at korrigere for eventuelle over- eller undervurderinger. Dette var med til at sikre, at de indsamlede resultater afspejler realiteterne på stedet, så de fundne kompetencemangler er nøjagtige og relevante.
- RKT fremlægger resultaterne af den organisatoriske vurdering ved hjælp af de gennemsnitlige pointtal og de højeste pointtal (sidstnævnte henviser til det højeste pointtal, der er opnået af en enkeltperson fra samme profil/organisation). De højeste pointtal var særligt nyttige ved diskussion om uddannelsesformater, da de indikerer, i hvilket omfang den interne ekspertise kan udnyttes til at planlægge uddannelsen.
- På grund af tidsmæssige begrænsninger havde RKT ikke mulighed for at levere en detaljeret vejledning om fortolkningen af kompetencerammen, hvilket affødte spørgsmål fra deltagerne i selvsvurderingen. Med tanke på dette aspekt anbefaler RKT at arrangere en workshop ved starten på gennemførelsen af selvsvurderingen for at støtte en smidig og effektiv gennemførelse af vurderingen.

## Hvor findes ProcurComp<sup>EU</sup>?

ProcurComp<sup>EU</sup> findes på alle officielle EU-sprog på Europa-Kommissionens websted:  
[https://ec.europa.eu/info/policies/public-procurement/support-tools-public-buyers\\_da](https://ec.europa.eu/info/policies/public-procurement/support-tools-public-buyers_da)

Projektet "Gennemførelse af ProcurComp<sup>EU</sup>" ydede støtte med gennemførelsen af ProcurComp<sup>EU</sup>-værktøjerne i EU-medlemsstaterne. Dette dokument er udarbejdet af PwC for Europa-Kommissionen. Det afspejler imidlertid kun forfatterens holdninger, og Kommissionen kan ikke gøres ansvarlig for brug af oplysningerne i dokumentet.

