



verslag

Omschrijving: Marktconsultatie tbv Europese aanbesteding HR-diensten

Vergaderdatum en -tijd: 27 juni 2017 van 9.30-12.30

Vergaderplaats: Agentschap Telecom te Groningen

Aanwezig Inkoop Uitvoeringcentrum EZ (IUCEZ) en Agentschap Telecom (AT):

Voorzitter: Menno Karres – IUCEZ

Secretaris: Margriet Harms - IUCEZ

Opdrachtgever AT: Werner Meijer

Coördinator Inkoop AT: Annie Dalmaijer

Toehoorder: Jan Van Veenen - IUCEZ

Aanwezig geïnteresseerde bedrijven:

1. VDNK Consultancy BV
2. FMA BV
3. YER
4. World in Company BV
5. Mercuri Urval BV
6. IT-staffing Nederland BV
7. Abiant Uitzendgroep

Korte voorstelronde, programma en inventarisatie verwachtingen deelnemers.

Werner Meijer heeft een kort filmpje laten zien over het Agentschap Telecom.

Wat is de DNA van AT:

<https://www.rovid.nl/at/stco/2017/at-stco-20170208-idiwqhzbi-web-hd.mp4>

Besproken punten:

- Strategische Personeelsplanning bij AT is in ontwikkeling en wordt afgestemd op het veranderende taken- en verantwoordelijkhedenpakket van het Agentschap.
- AT: 300 fte; De technische afdelingen zijn Toezicht en Spectrummanagement. vormen samen 2/3 van het personeelsbestand. Organogram: https://www.agentschaptelecom.nl/sites/default/files/organigram_01122015.pdf
- Vergrijzing; de gemiddelde leeftijd van de voornamelijk mannelijke medewerkers is hoger dan 50 jaar.
- De verwachte uitstroom de komende 4 tot 5 jaar bedraagt 10 fte
- Er wordt een structureel tekort aan technische specialisten verwacht tussen nu en 10 jaar, zowel in Groningen (voornamelijk spectrummanagement) als in Amersfoort (voornamelijk toezicht).
- Het functiehuis verandert. Belangrijke kenmerk daarvan is dat de functies op MBO-niveau verdwijnen, mede doordat de middelen die ingezet worden steeds slimmer worden, en daarmee ook de uitvoering en toepasbaarheid andere eisen stellen.
- De te verwachten uitbreiding van de dienstverlening van AT (ook op internationaal vlak) op gebied van bijvoorbeeld : Internet Of Things (IOT), cyber security en identity management, Visual Light Communication en telekwetsbaarheid.

- AT zal in de toekomst een belangrijke rol gaan spelen op het gebied van digitale vertrouwensdiensten. Denk daarbij aan het afgeven van digitale watermerken voor telecommunicatie en andere diensten rond het beheersen van de beveiliging van telecommunicatie en identiteitsmanagement. AT verwacht een uitbreiding van ongeveer 40 fte in de komende 2 jaar voor deze nieuwe diensten. Daartoe zijn onlangs de juridische functies en de functies van auditoren en IT experts uitgebreid en aangesterkt. Te verwachten is dat er een toenemende behoefte ontstaat aan technische (telecom) experts voor moeilijk vervulbare functies.
- AT streeft naar een duurzame relatie met (toekomstige) medewerkers. Het agentschap heeft geen behoefte aan zogenaamde CV-schuivers en/of job-hoppers.
- Een punt van zorg is het relatieve gebrek aan kennis van en begrip (gevoel voor urgentie) bij het management van AT voor het strategische risico dat inherent is aan de arbeidsmarkt voor technische telecom specialisten. De marktpartijen stellen dat dit gevoel van urgentie vanuit de top van de organisatie een belangrijke succesfactor is voor de samenwerking en de dienstverlening.

Datum
29 juni 2017

Technische kernprofiel AT:

Het aangedragen document (vacatures competenties) is niet 100% sluitend. Er zal onder meer gezocht worden naar technische specialisten op het gebied van;

- Radiotechniek
- Natuur- en wiskunde
- Satelliet techniek
- IT
- Energietechniek
- Megatronica

"The war for the talent" en vragen uit de marktverkenning

De dialoog richt zich op "wat wil en zoekt AT en hoe en waar kunnen we het halen".

Puntsgewijs worden de besproken onderwerpen kort weergegeven:

- Het 'stoffige' imago van de overheid als werkgever. Een idee is om AT aantrekkelijk (zelfs 'sexy') te maken voor de Young Professionals. Maak het 'hip' een 'leuk' om voor AT in het domein van telecom, internet en cyberspace te werken.
- Wat wil of verwacht de toekomstige medewerker met betrekking tot klimaat en cultuur van de werkgever, en op welke manier kan AT dat bieden? Besproken worden de mogelijkheden die AT heeft om nieuwe medewerkers een contract aan te bieden, en de mogelijkheden die er zijn om met deta-vast constructies te werken.
- Is AT bereid en in staat om internationaal te (laten) werven en anderstaligen een carrière te bieden? De voertaal binnen AT is Nederlands, en op dit moment is goede Nederlandse taalvaardigheid een vereiste. Dat zou in de toekomst anders kunnen zijn. Een cultuurverandering is geen onderdeel van deze marktconsultatie.
- AT staat open voor innovatieve en of creatieve oplossingen.
- Hoe geschiedt de "verkoop" van AT als werkgever (arbeidsmarktcommunicatie). Uitgelegd wordt dat AT ervaring heeft met vacaturesites, zoals www.werkenbijhetrijk.nl. De resultaten daarvan zijn niet altijd bevredigend gebleken. AT biedt interessante mogelijkheden voor talenten, maar kan niet altijd even goed aansluiting maken met de doelgroep. Hulp van partijen bij de arbeidsmarktcommunicatie kan een onderdeel zijn van de in de toekomst benodigde HR-dienstverlening.
- Mobiliteit: "verkoop" het Noorden als uitstekend werk- en leefklimaat.
- AT heeft het "nieuwe werken" geïmplementeerd en medewerkers kunnen locatie onafhankelijk werken.
- Er is op dit moment geen concrete recruitment uitvraag. AT zoekt strategische HR partners en oriënteert zich door middel van deze consultatie op de mogelijkheden.
- De concrete doelstellingen van AT zijn nog niet duidelijk (SMART).
- Deelnemers vragen de definities van 'dienstverlening' en 'schaalbaarheid'. Deze vragen worden beantwoord in de Nota van Inlichtingen.
- Zoek contact met de RUG, biedt/bespreek de mogelijkheid van een speciale leerstoel op het gebied van Spectrummanagement en Toezicht (Telecom).
- Zoek contact met andere organisaties die kampen met een tekort aan specialistische/technisch personeel in de noordelijke regio's. Bijvoorbeeld energiebedrijven en de bedrijven in de olie- en gasindustrie (Gasunie).

Agentschap Telecom bedankt alle betrokkenen voor hun inbreng in deze bijeenkomst.