

Menskracht in het netwerk

Artikel over de bijeenkomst van 14 juni 2022, door Annemieke Bartholomeus.

Hoe zorgen we dat we voldoende professionals in de waterketen aan ons binden om al het werk gedaan te krijgen? En hoe kunnen we elkaar binnen het Netwerk Waterketen Delfland daarbij helpen? Op 14 juni 2022 ontmoetten ruim 25 HR-specialisten en watermanagers elkaar in Huize Marlot in Den Haag om te brainstormen over een regionale arbeidsmarktstrategie. Een vruchtbare middag die veelbelovende ideeën opleverde.

Het Netwerk Waterketen Delfland (NAD) heeft in bijna 10 jaar samenwerking grote stappen gemaakt op het gebied van kosten en kwaliteit. Maar de derde van de drie K's – personele kwetsbaarheid – blijft een zorgkindje. Tussen 2015 en 2020 is de onderbezetting opgelopen tot 14%, vertelt Wouter van Kleef (Zoetermeer) in zijn inleiding op de middag. En hoewel recentere cijfers nog niet voorhanden zijn, is het aannemelijk dat de situatie de afgelopen twee jaar verder verslechterd is. Dat betekent dat steeds meer werk blijft liggen. Een zorgwekkende ontwikkeling, zeker als je bedenkt hoeveel er op de watersector afkomt. En nieuwe opgaven, bijvoorbeeld rondom klimaatadaptatie, waterkwaliteit en omgevingsvisie, brengen alleen maar meer werk met zich mee. Reden genoeg om voor het eerst in de geschiedenis van het NAD-managers én HR-experts uit te nodigen om samen naar oplossingen te zoeken.

Samen het lek dichten

Een ronde langs de deelnemers – een mooie afspiegeling van grote en kleinere gemeenten, drinkwaterbedrijven en het waterschap – maakt duidelijk dat de krapte op de arbeidsmarkt flink gevoeld wordt. Niet alleen bij waterfuncties, merken HR-professionals op, maar in de volle breedte. Inzoomend op de waterketen hebben kleinere organisaties in de samenwerkingsregio het het zwaarst om vacatures ingevuld te krijgen. Maar ook grotere partijen moeten hiervoor alles uit de kast trekken. En ondertussen lijkt de achterdeur wagenwijd open te staan: medewerkers die met veel pijn en moeite zijn binnengehaald, switchen van baan of beginnen voor zichzelf, terwijl anderen met pensioen gaan. Het wordt steeds meer dweilen met de kraan open. Maar de gedeelde overtuiging is dat het lek (deels) te dichten is door de krachten te bundelen. En dat is precies waar deze bijeenkomst voor bedoeld is: om de mogelijkheden te verkennen om gezamenlijk medewerkers te werven, inzetten, uitwisselen, opleiden en behouden.



Inspirerende presentaties

Ter inspiratie staan er drie korte presentaties op het programma. In de eerste belicht Marcel Tirion verschillende succesvolle initiatieven van de gemeente Den Haag. Zoals het traineeprogramma Talent voor Mobiliteit dat naast het reguliere traineeprogramma is opgetuigd als kweekvijver voor specialisten in

verkeer en vervoer. En een wervingscampagne voor boa's gericht op zij-instromers. Zijn tips: maak gebruik van je netwerken en laat zien wat voor moois je doet. "We verkopen onszelf als sector niet goed genoeg." Ook de volgende spreker, Margot Kwee van Dunea, komt met een aansporing: kijk verder dan je neus lang is. Zij zet zich in voor diversiteit en inclusie in de waterketen en ziet dit als belangrijk deel van de oplossing voor het arbeidsmarktvaagstuk. "Met een inclusieve aanpak vergroot je je vijver en laat je geen talent liggen."

Marjan Wedemeier van Hoogheemraadschap Delfland benadrukt ten slotte het belang van aandacht voor talentbehoud en onboarding. "Het verlies van mensen in het eerste jaar kost ontzettend veel." En niet alleen een warm welkom is cruciaal, steek ook energie in duurzame inzetbaarheid en interne mobiliteit: "Laat je medewerkers bijvoorbeeld in hun jaargesprekken nadenken over hun baan ná hun volgende baan. Dan krijg je een heel ander gesprek."

Aan de slag

De presentaties vormen een goede voedingsbodem voor de brainstormsessies die hierop volgen. In drie groepen trekken de deelnemers zich terug om samen hardop na te denken over hoe kunnen we meer professionals in de waterketen aantrekken en behouden. En wat hierin de rol kan zijn van NAD. De discussies barsten los: hoe kun je mensen intern opleiden als de werkdruk al torenhoog is? Hoe zorg je dat diversiteit en inclusie niet alleen een HR-feestje is, maar omarmd wordt in de hele organisatie? Hoe schudden we het stoffige imago af dat allang achterhaald is? Hoe stimuleren we mobiliteit over de grenzen van onze organisaties heen? Na drie kwartier daalt het stof neer en komen de meest kansrijke ideeën die elke groep op flipovers genoteerd heeft als parels tevoorschijn.



De oogst (een selectie)

- *Een gezamenlijke PR-campagne.* Met als belangrijk onderdeel een online platform waar vacatures worden gedeeld. En per functie en per organisatie promotievideo's op komen te staan om te laten zien hoe breed, betekenisvol, innovatief en veelzijdig werken in de waterketen is. Hierin zit in potentie een grote wervingskracht.
- *Een NAD-traineeship,* met name voor organisaties die geen eigen traineeship aanbieden. Om op die manier hun aantrekkingskracht op jong talent te vergroten. Waarbij er via een traineenetwerk uitwisseling van kennis en ervaringen plaatsvindt met trainees van organisaties die hiervoor een eigen programma hebben.
- In het verlengde hiervan: *een NAD-jongerenetwerk.*
- *Gluren bij de burens:* mogelijkheden creëren voor medewerkers om bij andere organisaties in het netwerk rond te kijken en ideeën op te doen. Bijvoorbeeld via snuffelstages, meeloopdagen en uitwisseling rondom projecten. Met als doel: behoud van talent én bevordering van de onderlinge mobiliteit.

- *Gezamenlijke medewerkerspool:* gemeenten kunnen samen specialisten aanstellen voor specifieke taken zoals databeheer. Voor 6 uur vind je niemand, voor 5 x 6 uur wordt zo'n baan wél aantrekkelijk. Ook al omdat iemand dan een kijkje krijgt in verschillende keukens.
- *Een gezamenlijke arbeidsmarktplaats.* Onder meer voor re-integratiekandidaten, die zo tijdens hun herstelproces waarde kunnen toevoegen in een andere omgeving. Win-win.
- *Jobcrafting.* Ook hiervoor kan een gezamenlijke arbeidsmarktplaats worden ingezet. Het schaap met de vijf poten voor een bepaalde functie vinden we misschien niet, maar moet je een goede Spaanse beheerder laten lopen omdat deze geen Nederlands schrijft? Of los je dat op door taken anders te verdelen? Waarom zetten we ons netwerk niet in om onbenutte kwaliteiten en talenten te verbinden met werk dat daarbij aansluit en dat anders blijft liggen?

Vervolg

Genoeg aanknopingspunten voor het NAD om op voort te borduren. Bij de afsluiting werd dan ook de afspraak gemaakt om na de zomer een vervolgbijeenkomst te organiseren en dan een aantal ideeën concreet uit te werken. In de tussentijd staat niets de HR-professionals en watermanagers van de samenwerkingspartners in de weg om elkaar al op te zoeken en bijvoorbeeld samen een plek te vinden voor re-integratiekandidaten. De [LinkedIn groep van het NAD](#) kan daar al bij helpen. Tijdens de borrel na afloop in de zonovergoten tuin van Huize Marlot werden al druk gegevens uitgewisseld. Ook dat is een mooie opbrengst van de middag.