



2^e Bijeenkomst
“Menskracht in de Waterketen”
Huize Marlot in Den Haag
20 september 2022

Aanwezig

Kees van Schieveen, gemeente Pijnacker-Nootdorp (manager)

Ewald Oude Luttikhuis, gemeente Leidschendam-Voorburg (contactpersoon)

Peter van den Heuvel, gemeente Midden-Delfland (manager)

Sari Lie, gemeente Westland (HR)

Erika Arango Presiga, gemeente Westland (HR)

Marie Louise Kampschuur, gemeente Leidschendam-Voorburg (HR)

Ursula van de Flier, gemeente Leidschendam-Voorburg (manager)

Jurjen Verves, gemeente Zoetermeer (Manager)

Mathijs Schoon, gemeente Delft (HR)

Hanny Vrieswijk, ondersteuning kernteam NAD

Floor Huis in 't Veld, procesmanager NAD

Wouter, gemeente Zoetermeer en kernteamlid NAD

Guido, communicatie en kernteamlid NAD

Hanny Vrieswijk, ondersteuning kernteam NAD

Floor heet de aanwezigen van harte welkom, een korte voorstelronde volgt. Deze 2^e bijeenkomst is weer een mooie mix van verschillende NAD partners en HR mensen.

Op 14 juni jongstleden was de 1e bijeenkomst Menskracht in de Waterketen. Dit was een zeer inspirerende bijeenkomst en we hopen dat dat deze keer ook weer zo zal zijn.

In 2020 was er al een tekort aan technisch personeel van 14% en uit monitoring blijkt dat de tekorten alleen maar toenemen. De aanwezigen herkennen zich in deze uitdaging. In de 1^e bijeenkomst zijn we in groepjes uit elkaar gegaan en ieder groepje had een opgave, t.w.: Wat zou je samen kunnen doen? Wat zou je als netwerk kunnen doen? Wat kan de NAD hierin betekenen? Zie het verslag van de 1^e bijeenkomst.

Sari Lie geeft aan dat zij bij de gemeente Westland meer “Out of the box” zijn gaan denken en dat zij hiervoor geïnspireerd is naar aanleiding van de vorige bijeenkomst. Zij noemt voorbeelden als bijv. het aanbieden van een vast contract, leuke filmpjes door managers ter ondersteuning van vacatureteksten e.d.

Kees van Schieveen vond het enthousiasme van de 1^e bijeenkomst erg leuk. Het punt gezamenlijk begeleiden en opleiden is nog wel een ingewikkelde. Belangrijk aandachtspunt is wel om de NAD medewerkers wel aan boord te houden.

Peter van de Heuvel geeft aan dat er meerdere netwerken bezig zijn met dezelfde zoektocht naar personeel, bijv. Haaglanden. Bijvoorbeeld 24 directeuren. Peter geeft de info door aan Hanny. **Actie Peter**

Mathijs Schoon geeft aan dat het wellicht een goed idee is om eens te kijken of internationale professionals, die al in Nederland wonen, aangetrokken kunnen worden.

Marie Louise vraagt hoe de contacten met de Hogescholen en Universiteiten zijn? Ze geeft ook het voorbeeld: Het betere bijbeunen van Defensie. Is wat innovatiever dan alleen een hippe vacaturetekst. Floor geeft als voorbeeld de “Waterhandjes”.

Jurjen vraagt zich af wat doe je dan met de “bijbaantjes” gaat doen als ze daadwerkelijk binnen je organisatie zijn? Het vraagt namelijk wel zeer goede begeleiding en dus capaciteit. Het wordt steeds meer maatwerk waar veel energie in gaat zitten.

Bij de gemeente Zoetermeer hebben ze een “maatjesprogramma”, een nieuwe medewerker wordt 100 dagen gekoppeld aan een buddy.

We gaan in 3 groepen uiteen:

**Gezamenlijke communicatiemiddelen ontwikkelen (in- en externe communicatie)
(begeleiding Guido, deelnemers: Ewald, Peter en Sari)**

Er is behoefte aan verbetering en middelen voor interne en externe communicatie.

De communicatie is volgend op de organisatie, werkwijze, manier van samenwerken en onderlinge afspraken op HRM gebied. Bijvoorbeeld: het heeft nu nog geen zin om bij externe vacature te vertellen dat je bij het NAD komt werken met als standplaats Westland. Zo ver zijn we nog helemaal niet qua organisatie van het HRM vraagstuk in de regio.

DOELSTELLING

Interne communicatie

- Kennis en ervaringen delen: Hoe gaan jullie om met inclusiviteit? Welke aanpak voor succesvolle on-boarding kan ik toepassen bij ons?
- Vraag en aanbod: ik heb iemand met 0,3 fte over en waar kan ik die plaatsen? Ik heb iemand hier die een project heeft afgerond, kan hij met iets vergelijkbaars bij een andere partij aan de slag?
- Wie is wie: weten wie bij welke organisatie mee bezig is en welke expertise heeft die met de anderen gedeeld kan worden.

Externe communicatie

- Werken bij een van de partners aantrekkelijker maken, een beter loopbaanperspectief bieden.
- Meer aanwezig zijn in de arbeidsmarkt.
- Zichtbaarder zijn bij jeugd en jongeren (zij hebben de toekomst) en bij hen interesse wekken om te komen werken in de waterketen en bij een overheid.
- Duidelijker over het voetlicht brengen wat het werken in de waterketen in gaat houden.

BEOOGDE RESULTATEN

Interne communicatie

- De HRM experts kennen elkaar en elkaars expertise.
- Ze komen 2 keer per jaar fysiek bij elkaar.
- Ze delen hun kennis en ervaringen via een digitaal platform ter ondersteuning van de interne communicatie (marktplaats met signalering op nieuwe content)
- Ze hebben zicht op vraag en aanbod van medewerkers die in dienst zijn bij een van de partners en die wellicht ook aan de slag kunnen bij een van de andere partners (job – werkplaats rotation).

Externe communicatie

- Bij het werven van personeel voor werk in de waterketen is duidelijk wat het NAD aan meerwaarde kan bieden.
- Op bijeenkomsten, congressen en scholen is er interesse in het werken bij een van de partners in de waterketen.
- De verbetering van de personele kwetsbaarheid wordt ingezet, echt meetbaar en zichtbaar in 2024.
- De externe communicatie sluit aan bij de ontwikkeling van de organisatie rondom het HRM vraagstuk.

AANPAK

- Voorstel naar managers met de te leveren producten.
- Na goedkeuring door managers (incl. financiering en afhankelijkheid inrichten HRM Processen) starten met realisatie.
- Eerste stap inrichten projectgroep en klankbordgroep om de inhoudelijke HRM component goed te borgen.

WIE BETROKKEN EN HOE

- Nog nader te bepalen, inrichten project- en klankbordgroep.

MIDDELEN, WAT IS NODIG

- Lef en ondernemerschap bij de organisaties
- Organisatie van de bijeenkomsten
- Leden projectgroep en klankbordgroep
- Films over het werken in de waterketen (voor een gemalenbeheerder, een technisch medewerker of een beleidsmedewerker etc.)
- Kernboodschappen over het werken in de waterketen en de toegevoegde waarde van het NAD
- Presentatie, banier en flyers om te gebruiken bij congressen, open dagen, symposia etc. Gericht op HR en de waterketen.
- Financiering om de middelen te maken (inzet organisatie- en ondersteuning, communicatie expertise, productiekosten).

2. Gezamenlijke medewerkers (begeleiding Wouter, deelnemers: Kees, Erika en Jurjen)

DOELSTELLING

31 maart 2023, perspectief/continuïteit

- Hoe komen we tot gemeenschappelijke medewerkers (bijvoorbeeld een modelleur).
- Bundelen kennis & capaciteit! Gemeenschappelijk Gemalenbeheer is opgezet (wellicht richting regie gaan)
- Aantrekkelijke werkplek

BEOOGDE RESULTATEN

- NAD traineeship
- Gemeenten kunnen samen specialisten aanstellen
- Gezamenlijk opleidingstraject
- Gezamenlijke regie voering Delen!
- Regie en aanbesteding versus uitvoering (andere competenties)
- Schaal

AANPAK

- Terugkoppeling Managers bijeenkomst
- Inventariseren vraag -> via monitoring
- Capaciteit via GRP (gemeentelijk rioleringsplan)
- Gezamenlijke aanvraag "DT"
- Juridisch & organisatorisch regelen
- Bestuurlijke overeenkomst
- Manager/organisaties meenemen

WIE?

- Durf en wil -> specialisten
- Managers
- HR managers
- Controller

MIDDELEN

Nader te bespreken.

3. Uitwisselen van medewerkers

(begeleiding Floor, deelnemers: Marie Louise, Ursula en Mathijs)

DOELSTELLING

Behoud van talent & bevordering van onderlinge mobiliteit!

- Mensen binden met een gemeente, waterschap of waterleidingbedrijf (het is misschien even wennen of spannend, je bent ook een beetje elkaars concurrent, maar het belangrijkste is dat de regio en de gemeente als interessante werkgever op de kaart komt te staan en blijft staan, dat is een gemeenschappelijk belang waar we allemaal wat aan hebben)

BEOOGDE RESULTATEN

- Gluren bij de burens
- Snuffelstages
- Meeloopdagen
- Uitwisseling rondom projecten (een aantal medewerkers van verschillende NAD organisaties samen aan een aantal projecten bij verschillende organisaties laten werken)
- Goede arbeidsplaats onder meer voor re-integratie kandidaten
- Mobiliteit stimuleren

AANPAK

- Werken met een adviseursgroep / ambassadeurs
- Vanuit HR stimuleren
- Dat je elkaar weet te vinden
- Lijst met managers, teamleider & HR mensen
- LinkedIn groep
- Af en toe een “live” meeting
- Voorbeelden delen
- Medewerkerpool: helder hebben: Wie zoekt welke kennis
- Richt je ook op HBO/TU schoolverlaters
- Specifiek event voor jongeren organiseren
- Mensen die over een paar jaar met pensioen gaan koppelen aan maatjes
- Kijken: welke loopbaanpaden kunnen gecreëerd worden?

- Werken in Haaglanden: informeren & kijken in hoeverre we hierop aan kunnen haken
- Maatwerk

WIE?

- Een adviseursgroep / ambassadeurs
- HR

MIDDELEN

- Nader te bepalen

CONCLUSIES

Belangrijk: 1 a 2 x per jaar zo'n soort HR/managers bijeenkomst inplannen!!

Matthijs Schoon biedt zich aan om mee te denken en mee te werken aan het verder invulling geven aan de uitkomsten van de bijeenkomst.

Werk in Haaglanden: wordt nu ingezet om vacatures te delen. Guido vraagt of hier ook een interne functionaliteit in zit? Om de interne samenwerking te stimuleren. Misschien kunnen we meeliften als NAD! Wat gebeurt er precies bij Werk in Haaglanden. **Actie uitzoeken!**

Er gebeurt al een en ander in de regio als het gaat om samen op trekken bij het werven en aanbieden van cursussen, ook andere netwerken kijken op welke manier ze technisch personeel kunnen werven en behouden. Belangrijk is dat we weten wat er loopt en bedenken op welke wijze we daarop aansluiten. Meerwaarde van deze bijeenkomst is ook dat de managers en HR adviseurs elkaar life treffen, inspireren en mogelijk ook een aantal bestaande initiatieven onder de aandacht brengen cq gebruiken voor de sector waterketen.

Terugkoppeling aanstaande donderdag bij de contactpersonenbijeenkomst en daarna door naar de managersbijeenkomst. Wouter en Floor denken na over een opvolging. Matthijs Schoon wordt sparringpartner voor Wouter en Floor. **Actie Floor/Wouter**

Ewald vraagt aandacht voor kort durende specialistische taken, wellicht uitwisselen partners onderling. Goed om dit in stand te houden.