



**Netwerkbijeenkomst**  
**“Menskracht in de Waterketen”**  
**Huize Marlot in Den Haag**  
**25 mei 2023**

Aanwezig

Kees van Schieveen, gemeente Rijswijk (manager)  
Sari Lie, gemeente Westland (HR)  
Erika Arango Presiga, gemeente Westland (HR)  
Stephanie van Dijk, gemeente Westland (sr recruiter)  
Samantha van Noort, gemeente Leidschendam-Voorburg (HR)  
Ursula van de Flier, gemeente Leidschendam-Voorburg (manager)  
Marcel Tirion, gemeente Den Haag (manager)  
Okke van der Linden, gemeente Delft (vervanger manager)  
Radboud Sinnecker, gemeente Pijnacker-Nootdorp (manager)  
Marijke Rombolini, gemeente Pijnacker-Nootdorp (sr recruiter)  
Pauline Tuinstra, Hoogheemraadschap van Delfland (communicatie)  
Anna Zandstra, Hoogheemraadschap van Delfland (HR)  
Hanny Vrieswijk, ondersteuning kernteam NAD  
Floor Huis in 't Veld, procesmanager NAD  
Wouter van Kleef, gemeente Zoetermeer en kernteamlid NAD  
Guido van Leeuwen, communicatie en kernteamlid NAD

Floor heet de aanwezigen van harte welkom, een korte voorstelronde volgt. Deze (3<sup>e</sup>) netwerkbijeenkomst is weer een mooie mix van verschillende NAD partners en HR mensen.

Op 14 juni 2022 was de 1e bijeenkomst en op 20 september 2022 was de 2<sup>e</sup> bijeenkomst Menskracht in de Waterketen. Dit waren zeer inspirerende bijeenkomsten en we hopen dat dat deze keer ook weer zo zal zijn.

Hierna volgt een presentatie over het NAD en het project Menskracht in de Waterketen door Wouter. Hij geeft in het kort de context en de aanleiding van de vorige bijeenkomsten (expertmeetings) weer. Daarnaast deelt hij mee dat er in juni een vacature zal worden uitgezet voor een projectleider (zie uitvraag hieronder) en dat er voor de komende periode versterking wenselijk is voor de vaste kern (vaste kern nu zijn Floor en Wouter).

*A: Vacature Projectleider/kwartiermaker Menskracht in de Waterketen*

- In afstemming met de deelnemers NAD voorbereiden & implementeren regionaal uitwisselen, werven, traineeships organiseren en opleiden.
- Uitvoering geven aan de eerste fase van werven, uitwisseling, opleiden etc.
- Periode: juli 2023 – juli 2024
- Uren: gemiddeld 4-6 uur per week
- In en externe werving in juni

*B: Oproep versterken van klankbordgroep.*

- Lid klankbordgroep voor de kwartiermaker
- Samenkomst klankbordgroep: inschatting één keer per kwartaal

Vraag 1: Heb je interesse om kwartiermaker te zijn of weet je iemand binnen je organisatie? Laat het dan weten aan [w.vankleef@zoetermeer.nl](mailto:w.vankleef@zoetermeer.nl).

Vraag 2: Heb je een tip wie/welk bureau we zouden kunnen uitnodigen om een offerte te maken voor de kwartiermakers functie? Dan horen we dat ook graag!  
[w.vankleef@zoetermeer.nl](mailto:w.vankleef@zoetermeer.nl)

Vraag 3: Lijkt het je wat om klankbord te zijn voor de nieuwe kwartiermaker? Meld je dan aan voor de klankbordgroep bij [w.vankleef@zoetermeer.nl](mailto:w.vankleef@zoetermeer.nl).

**Pitch 'Out of the box denken bij arbeidsmarktcommunicatie' door Sari Lee, HRM-Adviseur Gemeente Westland - cluster Ruimte**

Sari en Stephanie geven een presentatie over o.a. arbeidsmarktcommunicatie en Employer branding. Zie bijlage voor de (gehele) presentatie.

Wat is arbeidsmarktcommunicatie?

Dit is structureel communiceren naar de interne en externe arbeidsmarktdoelgroepen met als doel het werven van en verbinden met medewerkers, het contact onderhouden met huidige, potentiële en oud-medewerkers en het positief beïnvloeden van het werkgeversimago.

Employer branding is een onderdeel van bovengenoemde arbeidsmarktcommunicatie.

Wat is Employer branding? Dit is een authentieke en onderscheidende voorkeurspositie verkrijgen en behouden als werkgever in de mindset van (potentiële) medewerkers en hun beïnvloeders met als doel het aantrekken en behouden van de juiste medewerkers.

Wat is je Employer Brand? Dit is de optelsom in het hoofd van (potentiële) medewerkers en hun beïnvloeders waarmee ze een beeld en gevoel hebben over jouw organisatie als werkgever en hoe het is om er te werken

Er volgt een korte discussie waaruit goede ideeën en aandachtspunten komen, t.w.:

- On-boarding (moet goed geregeld zijn).
- Er moet goed gekeken worden naar hoe kunnen we het anders gaan organiseren? De vijver droogt op.
- Start budget, bijvoorbeeld bij opleiden en begeleiden trainees door het UWV
- Bij twijfel wel doen!
- Flexibel zijn met HR-21
- Is het een idee om Young Potentials mee te laten lopen met bijvoorbeeld een externe inhuur?
- Community oprichten?
- Refurbel bonus! Delft, Westland, Delfland en Leidschendam-Voorburg doen dit!
- Storytelling! (+bijna bonus): Pijnacker-Nootdorp
- Stagiaires: bij Westland lopen per afdeling veel stagiaires rond, verjonging en kans op nieuwe mensen. Vanuit de groep wordt aangegeven dat de kwaliteit soms onvoldoende is en het kost de medewerkers veel tijd om ze te begeleiden.

**Pitch 'Arbeidsmarktcommunicatie met LinkedIn' door Marijke Rombolini-Vrielink, Arbeidsmarktspecialist, Gemeente Pijnacker-Nootdorp**

Marijke geeft een interessante presentatie over o.a. Arbeidsmarktcommunicatie met LinkedIn. Zie bijlage voor de (gehele) presentatie.

Goede ideeën en/of aandachtspunten zijn:

- Intern LinkedIn trainingen geven aan je collega's

### **Pitch 'Arbeidsmarktcommunicatie met Vlogs', vlog van Renée van der Maat**

#### **Evides waterbedrijf**

Renée kon er helaas niet bij zijn i.v.m. een verbouwing, maar zij heeft wel een leuke vlog gemaakt waarin ze aankondigt dat zij volgende keer een workshop "vloggen" wil geven. Hier wordt enthousiast op gereageerd.

### **Eerste opzet online Platform vraag en aanbod? Door Guido van Leeuwen Communicatiestrateg NAD**

Guido laat een mooie eerste opzet zien van de online platform Vraag en Aanbod.

Goede ideeën en/of aandachtspunten zijn:

- Vacature knop water gerelateerd (Menskracht in de Waterketen)
- <https://www.aeno.nl/vacatures> is wellicht ook interessant
- Knelpunten delen
- Samen specialisten aannemen (poule)
- Knop toevoegen: Kennisuitwisseling (sparren over een onderwerp)
- Vraag & aanbod van mensen

### **Afronding met een drankje en een hapje**

Floor geeft aan dat het weer een inspirerende bijeenkomst is geweest met veel interactie. Besloten wordt om in het najaar weer een "live" bijeenkomst in te plannen.

De volgende reacties kwamen als antwoord op de vraag: Wat zou je volgende keer aan de orde willen hebben?

- HR21
- Waarom kiezen jongeren niet voor dit vakgebied. Lezing bij/door een Universiteit?
- Tips over: hoe kan ik een mooie vlog maken
- Mitchel aan de Maas/Binnenste buiten

Ten slotte wordt iedereen uitgenodigd voor het NAD 10-jarig lustrumfeest in september.