Verslag 5e bijeenkomst “Menskracht in de Waterketen” met managers en HR

Bij het Postkantoor in Delft op 13 maart 2025

Aanwezig

Patrick Tol, gemeente Maassluis (manager)

Jens Baars (stagiaire gemeente Maassluis)

Arne Kagie, gemeente Pijnacker-Nootdorp (manager)

Marijke Rombolini, gemeente Pijnacker-Nootdorp (HR)

Renate Greupink, gemeente Pijnacker-Nootdorp (HR)

Kees van Schieveen, gemeente Rijswijk (manager)

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

Jesse van Velzen, Dunea (manager)

Arie Markus, gemeente Den Haag (plaatsvervanger manager)

Okke van der Linden, gemeente Delft (plaatsvervanger manager)

Christine Meinhardt, Delfland (HR)

Marjan Wedemeier, Delfland (manager), alleen bij de borrel

Dick Konings, projectleider Menskracht in de Waterketen

Floor Huis in ’t Veld, procesmanager NAD

Guido van Leeuwen, communicatie en kernteamlid NAD

Hanny Vrieswijk, ondersteuning NAD

1. Welkom, introductie en opening door Floor Huis in ’t Veld

   Floor heet de aanwezigen van harte welkom, een korte voorstelronde volgt. Patrick heeft (stagiaire) Jens Baars meegenomen, een speciaal welkom voor Jens. Dick deelt mee dat zijn opdracht per 31 maart stopt, belangrijk om na te denken of en hoe we verder gaan met dit project.

2. Context en aanleiding bijeenkomst en update speerpunten NAD ondersteuning

   Dick geeft een korte presentatie over de geschiedenis en voortgang van het project Menskracht in de Waterketen. Zie bijgaand de presentatie.

   Guido vraagt aan Jens of ons idee klopt dat het voor studenten/ (jonge) mensen aantrekkelijker is als ze bij een stage of een 1e baan ook gelijk in de keuken van andere organisaties kunnen kijken en misschien zelfs gedetacheerd kunnen worden naar een andere organisatie? Jens geeft aan dat doorgroeimogelijkheden en goede bereikbaarheid zeer belangrijk is voor jonge professionals.

3. Stageplatform met format voor stageplekken en demonstratie

   Guido en Dick geven een demonstratie van het stageplatform dat bereikbaar is via de NAD website. De NAD-partners kunnen zelf een stageplek toevoegen op het platform. Scholen en studenten kunnen hier zelf ook op kijken.

   De volgende aandachtspunten komen naar voren:

   - Op dit moment is er nog geen niveau indeling, dit kan door middel van aparte pagina’s te maken voor MBO, HBO, Universitair en Traineeships. Dit is eventueel een volgende stap.
   - Belangrijk om een relatie te leggen met netwerken die interessant zijn. Is hier al een beeld van? Maassluis is aan het nadenken om pensioengerechtigden langer (buiten de bestaande formatie) in dienst te houden.
   - Nagaan of er een link met de gemeentelijke website kan komen
   - Lijst stage coördinatoren: belangrijk om een lijst van stage coördinatoren op te maken. Mickey en Linda van Delfland moeten aangesloten worden, ook Okke van Delft is zeer geïnteresseerd. Jens zal het mailadres van de stage coördinator doorgeven van de Erasmusuniversiteit.

Besloten wordt om een projectgroepje voor de lancering het gebruikersplatform op te richten.

Marijke/Renate nemen hierin het voortouw en zullen een afspraak maken met de volgende personen:

- Marijke Rombolini
- Renate Greupink
- Mickey Martens (Hoogheemraadschap van Delfland) mmartens@hhdelfland.nl
- Linda Bruggeman, 06-27063875 (Hoogheemraadschap van Delfland) lbruggeman@hhdelfland.nl
- Marit van de Broek (Hoogheemraadschap van Delfland)
- Soumia (Maassluis)
- Guido van Leeuwen (NAD)

4. Gezamenlijk werven expertise rioolbeheer en hoe deze kansen te verzilveren

Dick geeft een korte toelichting en laat onderstaande sheet zien.

Overzicht knelpunten bij verwerken revisie en beoordelen inspecties		Rob 6-3				Ivo 6-3 geen wijzigingen	
Kolom1	**Den Haag**	**Pijnacker-Nootdorp**	**Delft**	**Leidschendam-Voorburg**	**Vlaardingen**	**Midden-Delfland**	**Kolom**
Muteren/ verwerken van revisie	Geen knelpunt, er is ca. 1,5 fte voor	Knelpunt bij verwerken	Komt niet aan revisieverwerking toe	Revisieverwerking tijdsbesteding ong. 1,5 dag	Achterstand in revisieverwerking	Komt niet aan revisieverwerking toe	0
Beoordelen inspecties	Onvoldoende bemensing	Geen knelpunt	Beoordeling van inspecties is uitbesteed voor 2 dagen in week	Geen knelpunt	Achterstand in beoordelen inspecties	8 uur per week dataverwerking	0
							0
Aantal km riool							0
gemengd	840	29	116	158	180	35	1358
regenwater	417	158	136	90	60	40	901
vuilwater	307	129	117	54	36	30	673
Drainage	61	39	69	29,5	7,5	2	208
Km vrijvervalriolering jaarlijks geinspecteerd	100	22	25	25	15	8	195
Km vrijvervalriolering jaarlijks gereinigd	300	44	25	25	15	5	414
Km drainage gereinigd en/of geinspecteerd		0	0	5	0	0	5
Beheerpakket	GBI	Geovisia	Obsurv	Obsurv	GBI world en Kikker/Brutis	Gisib en Kikker/Brutis	
		interesse om samen op te pakken				Drainage nog niet volledig in areaal opgenomen	

Na een rondje krijgen we het volgende beeld op dit moment:

- Pijnacker-Nootdorp: heeft interesse om dit gezamenlijk op te pakken. Arne wil een apart loket, binnen de afdeling, inrichten voor het gehele databeheer.
- Leidschendam-Voorburg en Vlaardingen: nu geen directe behoefte
- Delft: is nu goed op sterkte en kan het nu zelf
- Maassluis: nu geen problemen, op dit moment staat er een vacature uit voor een dataverwerker. Ze zijn nu bezig om de processen op orde te brengen, hoe willen we met onze datahuishouding omgaan in de toekomst (informatiemanagement in de volle breedte nu voor 3 gemeenten).
- Rijswijk: niet helemaal op orde op dit moment, wel formatie maar nog geen mensen. Wordt nu door een externe gedaan.
- Midden Delfland: nu geen problemen, het systeem functioneert goed en ze zijn goed op sterkte. Revisieverwerking kan wellicht een slag beter.
- Den Haag: gaat voor de inspecties een vacature uitzetten

Het wordt wel duidelijk dat de belangstelling voor gezamenlijk werven minder aan het worden is bij de partijen omdat iedereen het zelf heeft opgelost/aan het oplossen is.

Daarnaast zijn de beheerpakketten ook bij alle partijen verschillend, dat maakt het niet makkelijker (Kikker, Geovisia, GBI, Obsurv, Brutis etc.). Floor geeft aan dat in Noord-Holland een gezamenlijke revisieverwerker aangetrokken is die werkt met verschillende pakketten. Dat is dus wel een optie.

Wel goed dat we in beeld hebben wie welk pakket gebruikt, wellicht nog aanvullen met de gemeenten die hier nog niet bij staan.

Iedereen vindt wel, dat het delen van kennis en ervaringen, belangrijk is. Er komt ook nog de vraag of het Dataplatform nog een rol kan spelen hierin? Floor zegt dat dit dan een nieuwe taak zou worden, dus een verbreding.

5. Case: vervanging medewerker NAD Dataplatform

Floor legt de case uit en hoe deze case is aangepakt. Het is zo dat deze (interne) vacature ook naar alle NAD partners is gestuurd, met het verzoek om deze intern te delen in de organisatie. Alleen Midden Delfland heeft de vacature intern gedeeld op intranet. Er volgt een gezamenlijk gesprek over hoe dit ging en wat te leren is voor een eventuele volgende keer:

- Het is prima om te doen, maar wel met wat meer reactietijd
- Het is handiger en sneller voor de partners als zij een mail met daarin een link naar de vacature ontvangen inclusief een voorbereidende tekst.
- Bij de gemeente Den Haag moet nog meer draagvlak gecreëerd worden, zij zien nu (nog) niet het gezamenlijk belang.
- Externe vacatures: ook via LinkedIn delen

5. Presentatie ‘Digitaal platform Vraag en Aanbod’

Guido geeft een korte uitleg over het stukje Intranet en dan met name het onderwerp Menskracht in de Waterketen op de website van het NAD, zie link:

www.waterketendelfland.nl (alleen als je een account hebt met juiste rechten).

Voor de mensen die nog niet kunnen inloggen op het intranet voor Menskracht twee schermfoto’s van het intranet onderaan het verslag.

Ben je nog geen lid maar wil je ook lid worden van het intranet van Menskracht? Gebruik dan onderstaande link om je aan te melden voor een account op de website met de juiste rechten.

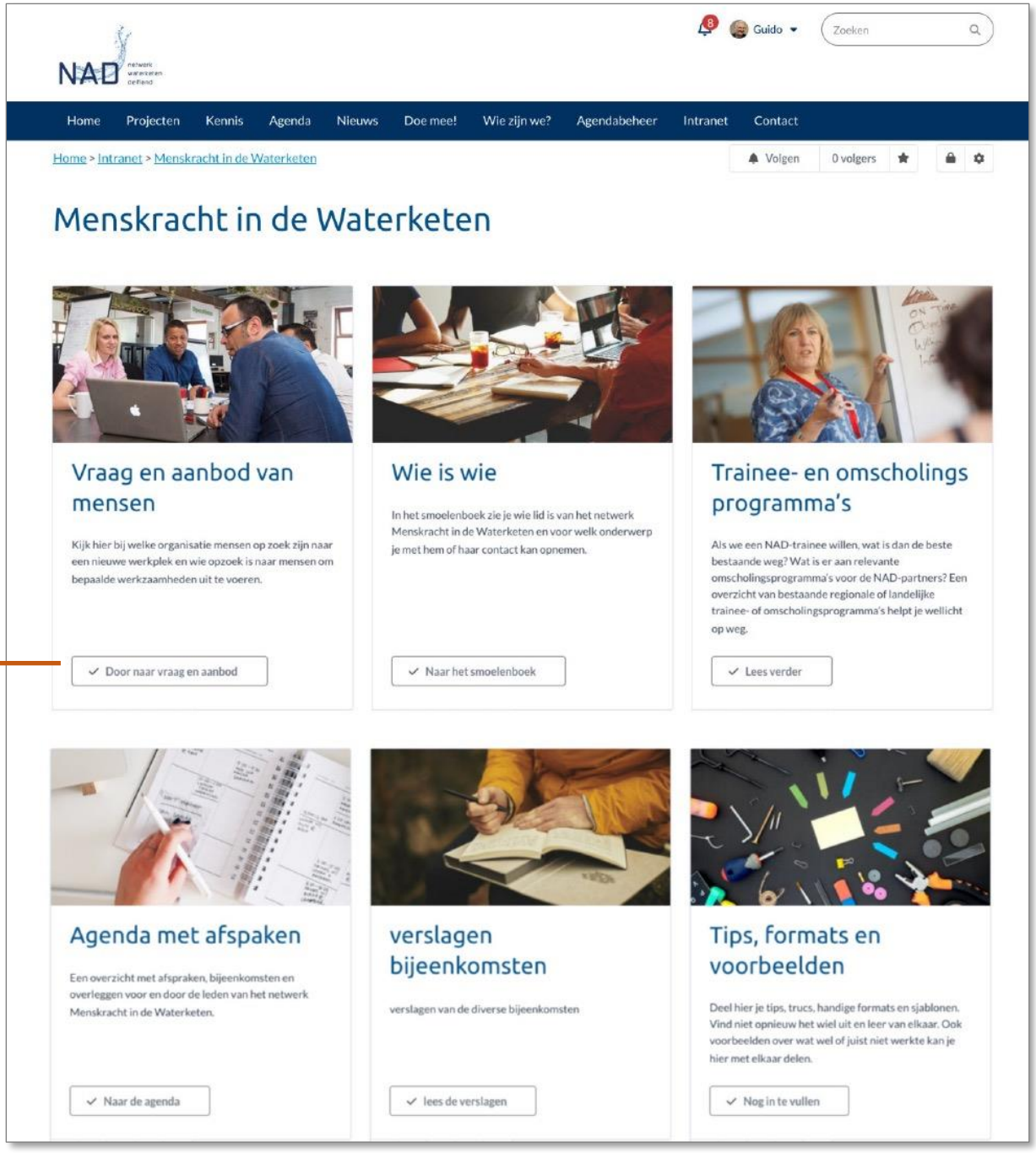
Aanmelden voor intranet Menskracht (Guido ontvangt je aanmelding en geeft je dan de goede rechten voor het intranet van Menskracht).

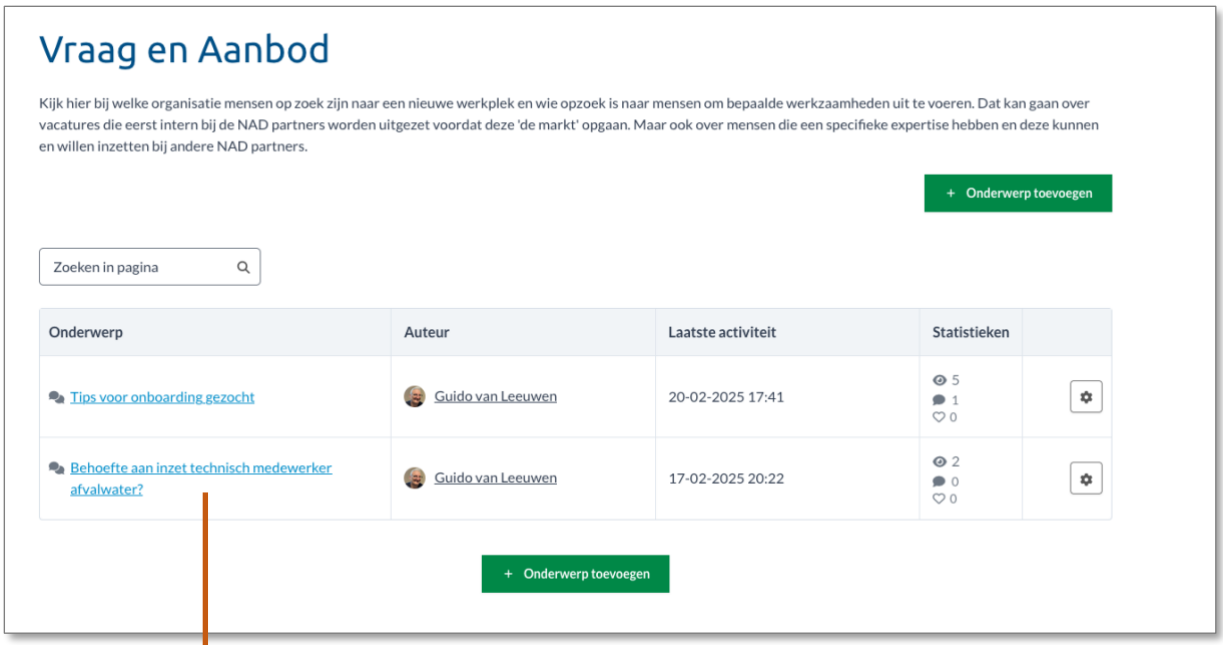
In deze interne omgeving kunnen NAD partners HR informatie, vragen en aanbod uitwisselen. Besloten wordt om:

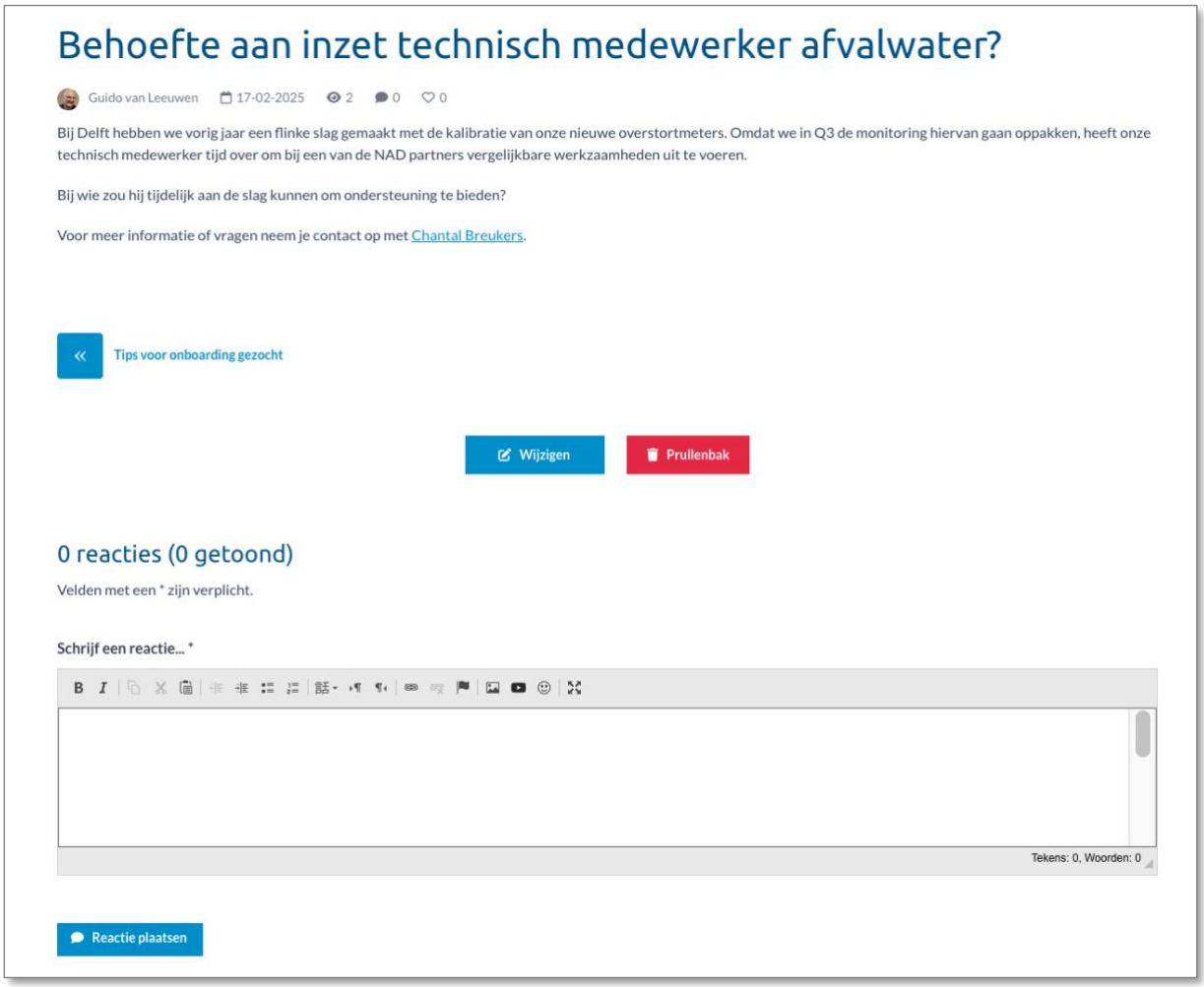
- een goede lancering te organiseren bij de juiste personen (HR en recruitment); het stage projectgroepje zal de lancering gelijk meenemen;
- daarna zal het NAD kernteam (Guido) een online bijeenkomst (webinar) voor de HR mensen die hier mee gaan werken organiseren.

Guido en Dick krijgen de complimenten voor het vele werk en het overleg wordt afgesloten met een drankje en een hapje.

Schermfoto's intranet Menskracht




Vraag en Aanbod
Kijk hier bij welke organisatie mensen op zoek zijn naar een nieuwe werkplek en wie opzoek is naar mensen om bepaalde werkzaamheden uit te voeren. Dat kan gaan over vacatures die eerst intern bij de NAD partners worden uitgezet voordat deze 'de markt' opgaan. Maar ook over mensen die een specifieke expertise hebben en deze kunnen en willen inzetten bij andere NAD partners.
+ Onderwerp toevoegen
Zoeken in pagina
Onderwerp
Auteur
Laatste activiteit
Statistieken
Tips voor onboarding gezocht
Guido van Leeuwen
20-02-2025 17:41
5
1
0
Behoefte aan inzet technisch medewerker afvalwater?
Guido van Leeuwen
17-02-2025 20:22
2
0
0
+ Onderwerp toevoegen


Behoefte aan inzet technisch medewerker afvalwater?
Guido van Leeuwen
17-02-2025
2
0
0
Bij Delft hebben we vorig jaar een flinke slag gemaakt met de kalibratie van onze nieuwe overstortmeters. Omdat we in Q3 de monitoring hiervan gaan oppakken, heeft onze technisch medewerker tijd over om bij een van de NAD partners vergelijkbare werkzaamheden uit te voeren.
Bij wie zou hij tijdelijk aan de slag kunnen om ondersteuning te bieden?
Voor meer informatie of vragen neem je contact op met Chantal Breukers.
Tips voor onboarding gezocht
Wijzigen
Prullenbak
0 reacties (0 getoond)
Velden met een * zijn verplicht.
Schrijf een reactie... *
Tekens: 0, Woorden: 0
Reactie plaatsen