Verslag 4e Bijeenkomst Managers & HR-experts

“Menskracht in de Waterketen”

Delta Hotel in Vlaardingen

18 januari 2024

Aanwezig

Patrick Tol, gemeente Maassluis (manager)

Arne Kagie, gemeente Pijnacker-Nootdorp (manager)

Jesse van Velzen, Dunea (manager)

Marjan Wedemeier, Hoogheemraadschap van Delfland (manager)

Peter van den Heuvel, gemeente Midden Delfland (manager)

Marcel Tirion, gemeente Den Haag (manager)

Samantha van Noort, gemeente Leidschendam-Voorburg (HR)

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

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

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

Floor heet de aanwezigen van harte welkom, een korte voorstelronde volgt. Opvallend, ten opzichte van de vorige 3 bijeenkomsten, is dat er tijdens deze bijeenkomst meer NAD managers aanwezig zijn dan HR mensen.

Opmerkingen/aandachtspunten/acties n.a.v. de voorstelronde zijn:

- ✓ Robin Naar appt naar Samantha met een aantal vragen die niet gerelateerd zijn aan deze opdracht. Floor neemt hierover contact met hem op. Actie Floor
- ✓ Penvoerderschap NAD: Gemeente Pijnacker-Nootdorp heeft dit 10 jaar gedaan en per 1 januari 2025 gaat de gemeente Delft het penvoerderschap overnemen.

2. Toelichting notitie en uitkomsten uit de interviews door Wouter van Kleef
   Doel van het project Menskracht in de Waterketen is het verkennen en oplossen van de personele kwetsbaarheid in de waterketen.

   Aanleiding is de kwetsbaarheid van de NAD organisaties. In 2022 en 2023 zijn er 3 netwerkbijeenkomsten/expertmeeting georganiseerd. Het netwerk HR vormt zich en inhoudelijk zijn er oplossingsgerichte acties zijn vanuit de groep tijdens de vorige netwerkbijeenkomsten naar voren gekomen.

   - Oplossingsgerichte acties rond drie thema's uitgezet, t.w.:
     - Arbeidsmarktcommunicatie
     - Gezamenlijke werving
     - Uitwisseling intern
   - Twee maal per jaar een netwerkbijeenkomst organiseren

   In het najaar 2023 is een projectleider ingehuurd om een plan van aanpak te schrijven. Deze projectleider heeft een interviewronde (24) gedaan met vertegenwoordigers en/of medewerkers van de NAD partners en met (3) externe deskundigen op gebied van arbeidsmarkt in de waterketen en gevraagd naar:

   - de ontwikkelingen en acties bij de personeelsbezetting van aan de waterketen gerelateerde organisatiedeel;
   - hoe de drie speerpunten (samen communiceren, werven en uitwisselen) nader in te vullen.

Hieronder volgen negen opvallende constateringen, uitspraken en aanbevelingen n.a.v. de interviews:

1. Veel personeelswisselingen bij lijnafdelingen water en nog meer bij de stafafdelingen personeelszaken.
2. Partners hebben extra projecten voor werven. Opvallend is dat daarbij soms samenwerking met derden (zoals opleidingen, commerciële partijen of branchegenoten is), maar niet tussen de NAD partners onderling.
3. Verwachting is dat de krapte arbeidsmarkt zal groeien door nieuwe taken zoals klimaatadaptatie en de toenemende complexiteit van aanleggen ondergrondse leidingen (ruimtegebrek).
4. Betere en intensievere on-boarding nodig.
5. Samenwerking bij P beleid via NAD is een serieuze optie.
6. Zet in je communicatie de regionale samenwerking NAD in als pre.
7. Maak regionaal afspraken met opleidingen en collega bedrijven voor werving en uitwisseling.
8. Maak uitwisseling in de NAD regio laagdrempeliger en communiceer meer over mogelijkheden.

Opmerkingen/aandachtspunten/actie n.a.v. presentatie plan van aanpak zijn:

- Het interview van Leidschendam-Voorburg is (nog) niet toegevoegd aan het (concept)rapport. Floor en Wouter gaan dit nakijken. Actie Floor en Wouter
- Kennis uitwisselen is en blijft belangrijk
- Belangrijk om de goede prioriteiten te stellen
- In hoeverre is de markt al ingesteld op de veranderingen o.a. klimaatadaptie, duurzaamheid, hiervoor zoek je dan ook andere type medewerkers en management. Niet alleen inhoudelijk gericht is maar ook proces gericht is. Multidisciplinair.
- Belangrijk om goed naar de toekomst te kijken en niet alleen op korte termijn. Visie en doelstelling is belangrijk.
- Scholing/opleiding intern is belangrijk binnen Leidschendam-Voorburg. Fouten maken om te leren is niet erg. Meer op competenties als op potentie richten.
- Uitwisseling van personeel kan, maar praktische organisatie van de uitwisseling is heel belangrijk (o.a. financieel).

- Marjan mist het perspectief van de medewerkers (ontwikkeling, loopbaankansen e.d) en ziekteverzuim. Ze heeft het liever niet over 'kwetsbaarheid' maar over 'menskracht'.
- Werken in Haaglanden: is helaas gestopt. Interessante vraag is waarom? Op de vernieuwde NAD website is hiervoor ook een platform.

3. Korte toelichting aanbevelingen door Floor Huis in 't Veld

   Wouter en Floor trokken samen dit project maar Wouter heeft aangegeven dat hij per direct gaat stoppen i.v.m. andere prioriteiten. Daarmee is Floor nu het enige teamlid van het project.

   Vraag is dan ook: Gaan we verder met dit project en zo ja, hoe gaan we dan verder? Alle aanwezigen geven in principe 'groen' licht voor het voortzetten van het project maar wel met de volgende opmerkingen/kanttekeningen:

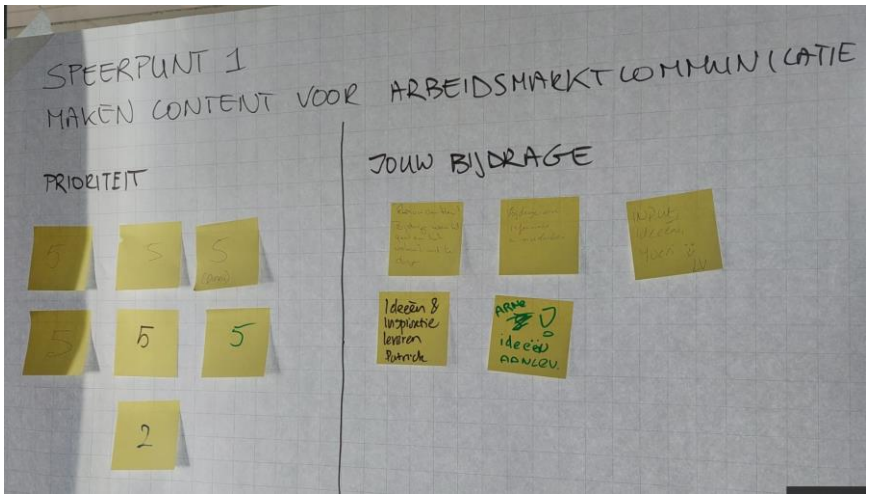
   - Moeten meer initiatieven/ideeën vanuit de HR hoek komen
   - Waarom kiest een medewerker voor een bepaalde organisatie? Gemeenten zijn heel interessant omdat het een heel breed werkveld heeft.
   - Inspireren en motiveren van mensen is erg belangrijk, daarvoor een bepaalde aanpak ontwikkelen
   - Maar dan wel met iets concreets verder gaan.
   - Belangrijk dat HR-experts tijd krijgen om mee te doen. Bestuurders kunnen hier wellicht een 'goede' rol bij spelen.
   - Maar geen uitzendbureau van maken
   - Ons zelf beter verkopen en goed communiceren m.b.t. uitwisseling personeel.
   - Project Water in Bedrijf: belangrijk om een goede toekomstige rechtsvorm voor het NAD te maken.
   - Projectpool (is al klaar op de NAD-website)
   - NAD meer sexy maken
   - Bewustzijn vergroten d.m.v. filmpje,
   - Banenmarkt (enthousiaste vertegenwoordiger(s) van NAD ter plekke
   - Maassluis/Marc heeft veel stagiaires onder zijn hoede, wellicht kan hij hier iets in betekenen
   - Marcel noemt Marije Paardekooper als geschikte kandidaat voor ….

4. Bespreken aanbevelingen, prioritering en besluiten hoe verder?

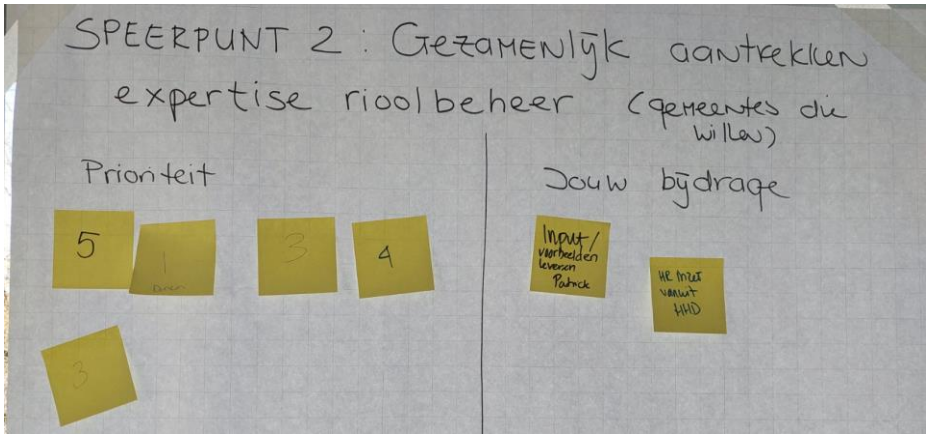
- Speerpunt 1: maken content voor arbeidsmarktcommunicatie (incl. filmpje voor socials)
- Speerpunt 2: gemeentes die willen trekken gezamenlijk expertise rioolbeheer aan (mutaties en revisieverwerking, controle en beoordelen rioolinspecties)
- Speerpunt 3: Online platform van vraag en aanbod medewerkers leven inblazen (om personeel uit te wisselen)
- Speerpunt 3+: Inventarisatie bestaande trainée- en omscholingsprogramma's
    - ✓ Als we een NAD trainee willen, wat is dan de beste bestaande weg?
    - ✓ Wat is er aan relevante omscholingsprogramma's voor de NAD partners?

Er worden geeltjes geplakt op de verschillende bovengenoemde speerpunten, en het resultaat is als volgt:

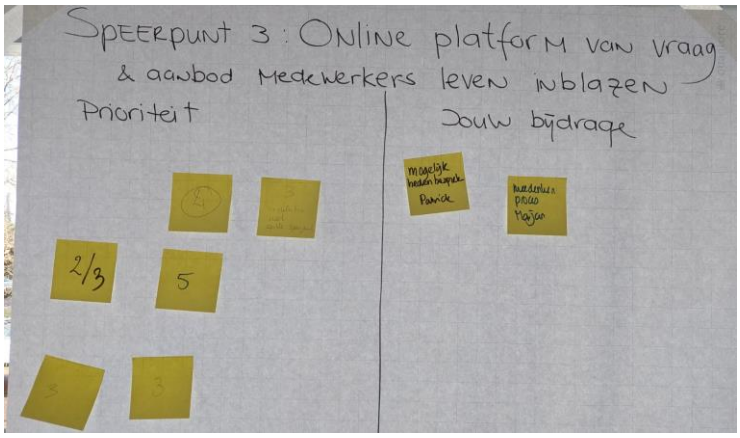
Speerpunt 1: heeft TOP prioriteit! (ideeën, inspiratie aanleveren)



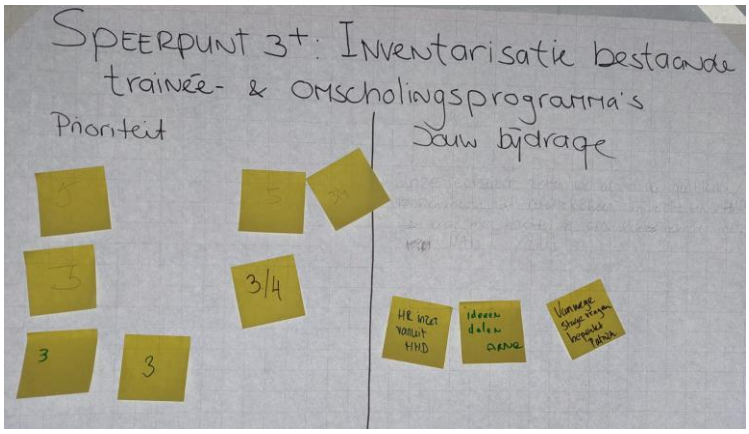
Speerpunt 2: loopt al: HR inzet vanuit HHD en input voorbeelden aanleveren

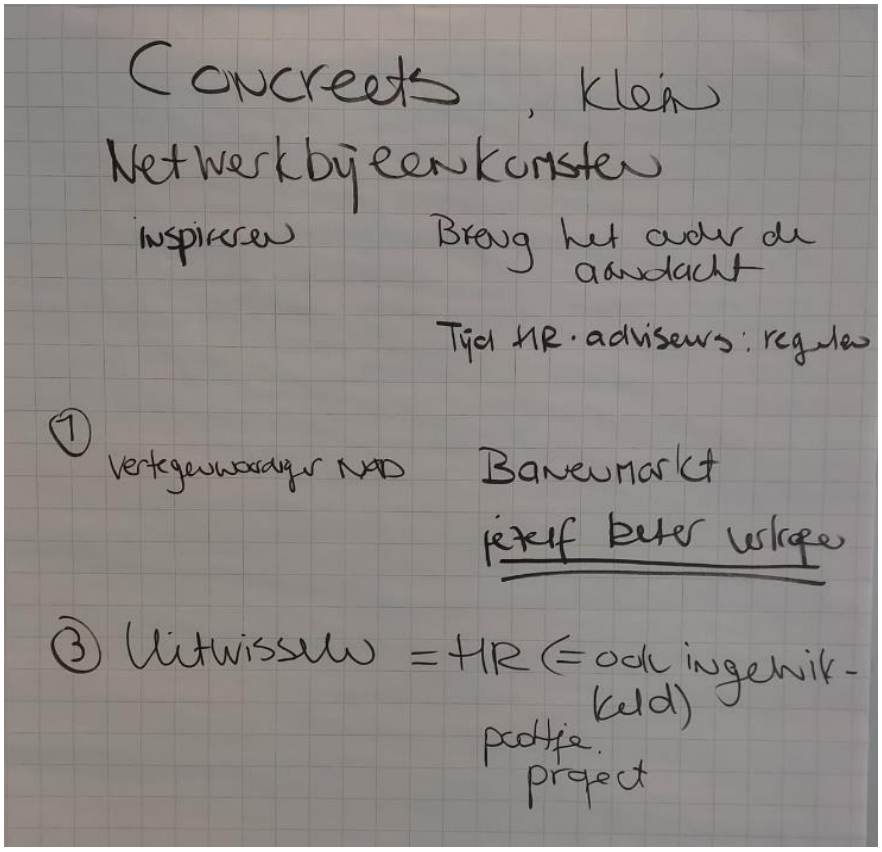


Speerpunt 3: mogelijk heden bespreken en meedenken in proces



Speerpunt 3+: HR inzet vanuit HHD, vanwege stageplaatsen beperkt en ideeën delen.



Eind conclusies en afspraken:

- Concreets (klein)
- Netwerkbijeenkomsten
- Breng het onder de aandacht (kennis laten maken met het vakgebied)
- Een ieder wil wel verder maar hoe moet nog verder over worden nagedacht. Met de aanvullingen en discussie die er vanmiddag is geweest kunnen we nadenken over het vervolg.
- LV heeft een arbeidscommunicatie uitbesteed aan een externe partij. Dit kan je goed zien bij www.werkenbijlv.nl. Zij zal Floor/Hanny informatie toesturen. Actie Samantha