



Bijeenkomst beperken personele kwetsbaarheid

Aanwezigen Anne Baars (IJsselstein), Mehmet Seyman (De Bilt), Maarten Boersen (HDSR), Ronald Loeve (Stichtse Vecht), Eddie Marquex (Provincie Utrecht), Margaretha Heimensen (Lopik), Walter Overbeek (Bunnik), Annemarie Wolters (Zeist), Roelie Pol (Nieuwegein), Marije Willems (Montfoort), Vincent Hollander (HDSR), Sijske Ouderkerken (Yuverta), Julie Prickarts (NWK), Koen te Velde (NWK)

Datum 15-06-2023
Locatie Yuvertapaviljoen Houten
Tijd 9:00 – 11:00 uur

Agendapunten

Opening en mededelingen

- Opening door Koen: Netwerk Water & Klimaat wil graag verkennen hoe het de partners (14 gemeenten, HDSR, Provincie Utrecht en Veiligheidsregio Utrecht) kan ondersteunen bij beperken van hun personele kwetsbaarheid op gebied van (afval)waterketensamenwerking en klimaatadaptatie. Deze bijeenkomst horen we wat partners doen om personeel te trekken en te behouden en bespreken we welke ondersteunende rol van het netwerk gewenst is. De werkgroep met Anne, Annemarie, Mehmet, Walter en Koen gaat daarmee aan de slag.

2 Sijske Ouderkerken (Yuverta)

- De Groene Hotspot is een community voor onder andere hoveniers, groenvoorzieners en urban greeners. Yuverta wil bedrijven, non-profit organisaties en het onderwijs dichterbij elkaar brengen. Vanaf 1 augustus heten ze Hotspot Groene Leefbare Stad. Er bestaat ook een Blauwe hotspot voor water.
- Samenwerking Vereniging van Hoveniers en Groenvoorzieners - +- VHG bedrijven – gastlessen, excursies en bedrijfsbezoeken, stages, afname examens, docentenstages
- Projectonderwijs – curriculum gebaseerd op projecten, contextrijke leeromgeving, in samenwerking met partners van de community. Duurzaamheid, maatschappelijke context en innovatie zijn pijlers.
- Ontwikkeling van cursussen en curricula – Urban green development. Binnen het thema van de groene leefbare stad: 1 opleiding, 6 masterclasses. Meer dan 50% van de lessen worden gegeven door professionals uit de sector. Combinatie van MBO, HBO, en WO.
- Leerling aantallen zijn gedaald. Keuzestress is hoog, dus er wordt gekeken naar het verbreden van de opleidingen. Ouders hebben vaak nog een negatief beeld van hesjes en schoffels. Daarom zijn de beelden in vacatures belangrijk. Gezelligheid is ook een belangrijke factor in het aantrekken van mensen.
- Bedrijven hebben stagiaires nodig, maar je kan ze niet als volwaardige kracht zien, je moet ze begeleiden. Veel studenten stoppen als ze niet goed begeleid worden. Combinatie jong oud in een team is essentieel. Bewustwording vanuit directie hierover is erg belangrijk. Als je een interessant project hebt, kom een uur vertellen, dat vinden de studenten heel leuk. Het trekt leerlingen aan en werkt als visitekaartje.
- 'Houten on stage' werkt heel goed. Heb je ook in Montfoort.

3 Mehmet Seyman (De Bilt)

- Communicatie en informatie delen is heel belangrijk. Niet iedereen weet wat jouw gemeente weet.
-

- Mehmet gaf gastcolleges tijdens informatie middagen, 150 leerlingen, havo/vwo. 4 jaar later kwamen ze bij hem om werk te vragen. Investeren in communicatie en zichtbaarheid is belangrijk.
- Kleine en middelgrote gemeentes moeten concurreren met grote gemeentes. De Bilt heeft besloten een pilot te draaien. In twee jaar leiden ze jonge mensen op. Het is een investering, maar het is ook leuk en geeft energie. Daarmee krijgen ze juist de krachten die ze tekort komen. Het helpt ook om de vacatureteksten anders te schrijven, minder formeel. De HR adviseur het woord laten voeren bij het gesprek helpt ook. Ga in gesprek over hoe ze zich willen ontwikkelen, en stippel daar vervolgens een routeplan voor uit. Je moet een deel van de capaciteit van je team reserveren voor het begeleiden van jonge mensen. Je moet de benodigde tijd vrijmaken door bepaalde dossiers te laten liggen, of er mensen voor inhuren.
- Hoe reserveer je tijd? 16 nieuwe jonge collega's verdeeld over projecten, cyclische werkzaamheden en advies werkzaamheden. Als ze in projecten terechtkomen ga je met de projectleiders praten, nemen ze het op in de projectplanning. Leercomponent meenemen in budget. Je kan als het moet ook extra krachten inhuren, bijvoorbeeld via 65+ uitzendbureau. De kosten voor jong talent verspreiden, niet op salariskosten laten drukken.
- Collega's die met pensioen gaan: warme overdracht mogelijk maken. Jonge collega's samen laten lopen met de mensen die met pensioen gaan en opleiding aanbieden.

4 Vincent Hollander (HDSR)

- Arbeidsmarkcommunicatie bij HDSR
- In 2021 voor het eerst meer vacatures dan werkzoekenden.
- Recruitment anders inrichten – opbouwen vanuit team recruitment, positioneren van de werkgeversbelofte, creatief concept, nieuw applicant tracking systeem, nieuwe website.
- Werkgevers belofte: wat gaan we vertellen? Extern onderzoek, A&O fonds – imago & identiteit, employee value proposition. 72% van de doelgroep weet niet wat een waterschap doet. Van de mensen die het wel wisten, was 60% geïnteresseerd. Je moet niet focussen op wat ze al verwachten, maar op de dingen die ze misschien niet verwachten (zoals autonomie).
- Pijlers: dichtbij (regio, verbonden met buiten, impact), expert (autonomie, veelzijdige werkgever), urgent (passie + kwaliteit, wateroverlast, droge zomer, zorg voor omgeving).
- Content en website: veel contactpoints nodig voordat iemand solliciteert, zoals bijvoorbeeld een gastspreker, advertentie, borden, webpagina, vacature, LinkedIn, etc.
- Actualiteit vind werknemer belangrijk – nieuwsberichten, het moet hun leefwereld aanspreken. Maakt gebruik maken van actualiteiten zoals verkiezingen.

5 Margaretha Heimensen (HR beleidsadviseur Lopik)

- Regionaal [traineeship bij gemeenten midden Nederland](#), met 9 gemeentes
- Oorsprong in november 2020: gesproken over krapte op de arbeidsmarkt, collega's vertrokken naar grotere gemeentes, veel vacatures. Met A&O fonds inspiratie opgedaan bij Haaglanden – je moet iets gezamenlijks doen waar je allemaal belang bij hebt. Commitment moet er zijn. Enquête verspreid over 16 gemeentes, thema mobiliteit, interne en externe arbeidsmarkt. Resultaat: traineeprogramma. 9 gemeentes zijn ingestapt. Iedere gemeente levert ook een bijdrage zoals een HR professional, coach etc.
- In juni 2023 gestart met werving, via website, social media, logo. In september 2023 start het traineeship.
- Groen hart academie.
- Gericht op HBO en WO studenten. Met MBO erbij zou het te breed zijn, zij hebben andere behoeftes. Wil niet zeggen dat er niet een programma komt voor MBO niveau.
- 2 jaar, 14 trainees. Eerste jaar gericht op persoonlijke ontwikkeling. 4 dagen werk en een halve dag "naar school" voor bijvoorbeeld inhoudelijke coaching vanuit de organisatie. In de tweede helft van het eerste jaar krijgen ze een project. Daarmee gaan ze aan de slag vanuit verschillende disciplines. In het tweede jaar ontwikkelen op een specifiek vak.

- Gemeente kan aangeven hoeveel trainees ze willen. De trainees kunnen aangeven waar ze naartoe willen, en in wat voor rol.
- Evalueren ieder jaar. Als een trainee niet gelukkig is bij een bepaalde gemeente, kunnen we andere plek zoeken.
- Gemeentes zijn vrij om huidige vacatures te vullen of niet.
- Bij de [provincie loopt ook een traineeship](#) en bij HDSR lopen trainees vanuit het [National Water Traineeship](#).

6 Discussie

- Zet de mensen die al voor je werken in om nieuwe mensen binnen te halen.
- Gebruik alumni netwerken.
- In het bedrijfsleven wordt een referral bonus toegepast (beloning die wordt aangeboden aan medewerkers voor het aanbrenge van nieuwe kandidaten die worden aangenomen en in dienst treden bij de organisatie).
- Als je een vacature openstelt, kijk dan wie hem het beste zou kunnen verspreiden.
- Je kunt ook een op een mensen in het team benaderen, of ze misschien iemand kennen om te benaderen om interesse te peilen.
- Wat kunnen we samen doen? Goede kandidaten doorverwijzen naar andere vacatures in de regio.
- Zij-instroom voor pensionado's. Als je klussen hebt, laat het Margaretha weten!

7 Acties

- Verzorgen van gastcolleges op MBO-, HBO- en universitaire opleidingen. NWK neemt contact op met de betreffende opleidingen. Inhoud van de gastcolleges en wie ze geeft is maatwerk en afhankelijk van de vraag van de betreffende opleiding.
- De werkgroep maakt een afspraak met Yuverta om de kansen te verkennen die er komend jaar zijn in de programmering van NWK en de gemeenten en het les- en stageprogramma van Yuverta.
- NWK neemt contact op met gemeente Lopik over programma zij instroom pensionado's.
- NWK verkent de kansen om op andere manier te werven, meer via social media kanalen als Instagram.
- Eind 2023 organiseert NWK opnieuw een bijeenkomst 'beperken personele kwetsbaarheid' om de voortgang te bespreken en tot nieuwe acties te komen.