



DE6-PROJECT 'DE CIVIELTECHNISCHE OPGAVEN'



PROCES

WAT VIND JE IN DIT DOCUMENT?

In dit document lees je over hoe we het hebben aangepakt:

Verloop van het project > p. 2

De vervolgaanpak > p. 3

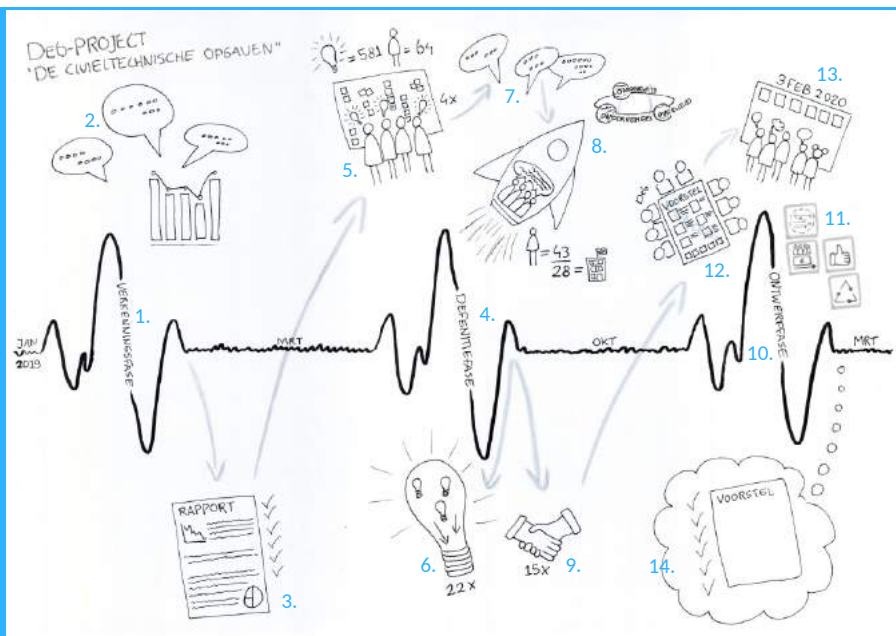
Communicatie > p. 4

Werkvormen > p. 5&6



VERLOOP VAN HET PROJECT

Onderstaande praatplaat geeft het verloop van het project weer. De nummers op de plaat verwijzen naar de nummer in de toelichting die je vindt onder de plaat.



In januari 2019 startte het project 'De civieltechnische opgaven'. De aanleiding van het project is de krappe civieltechnische arbeidsmarkt. Het doel van het project is om beter invulling te geven aan de civieltechnische werkzaamheden van de gemeenten.

De eerste fase (1) was de verkenningfase, daarin brachten we het vraagstuk in kaart, door het analyseren van personeelsgegevens en gesprekken met technische medewerkers, HRM adviseurs en managers (2). Ook brachten we met een aantal technische medewerkers, trainees en de projectgroep de ontwikkelingen in kaart, waarvan we verwachten dat ze in de toekomst van invloed gaan zijn op het civieltechnisch werk bij de gemeenten. Daaruit kwam een rapport (3) met een gedeeld vraagstuk.

Toen kwam de definitiefase (4). Met een helder vraagstuk zijn we op zoek gegaan naar passende oplossingen. In juni 2019 organiseerden we daarvoor vier interne bijeenkomsten waarin we met de medewerkers van de technische afdelingen en betrokken HRM adviseurs de mogelijke oplossingen in beeld brachten. (5). Zij brachten met 64 personen veel goede voorbeelden, enthousiasme en bijna 600 ideeën in. Deze ideeën zijn samengebracht in 22 oplossingsrichtingen (6). Ondertussen voerden de projectgroep ook gesprekken met diverse externe partijen uit het onderwijs en het bedrijfsleven, zoals HBO/MBO-scholen, aannemers, ingenieursbureaus en Bouwend Nederland (7).

Tijdens de gesprekken merkten we dat onze externe partners hetzelfde ervaren en dat we in onze uitdagingen niet alleen staan. Daaruit bleek de behoefte aan een netwerkbijeenkomst met als thema de arbeidsmarkt. 25 september was het zover! We organiseerden samen met Bouwend Nederland en de Associate Degrees Academie een netwerkbijeenkomst (8). Er kwamen 41 mensen van 28 verschillende organisaties. Zij vertelden elkaar over hun uitdagingen en sloten gelijk 15 deals om gezamenlijk aan de slag gedaan (9).

Toen kwamen we in de ontwerpfase aan (10). Dit was een fase van concretisering. De De6-projectgroep is aan de slag gegaan met alle informatie die in de fases ervoor is opgehaald. Ze stelden eerst vier besluitvormingscriteria op: duurzaamheid, realistisch, draagvlak en financiën (11) (zie Bijlage I). Aan de hand van deze criteria beoordeelden zij alle input die was opgehaald en maakten ze een concept voorstel met daarin mogelijke oplossingen voor de komende jaren (12). Op 3 februari tijdens de vervolgbijeenkomst met medewerkers gingen we met dit voorstel aan de slag. De De6-werkgroep legde namelijk hun voorkeursoplossingen voor aan de betrokken medewerkers, die deze oplossingen op hun beurt aanpasten, aanscherpten en verder uitwerkten. Er was wederom veel enthousiasme en interesse tijdens de bijeenkomst (13).

De input werd verwerkt en na 3 februari ging het voorstel via de De6-projectgroep en het De6-trio ter besluitvorming naar het De6 gemeentesecretarissenoverleg (14). Daar gingen ze akkoord met de inhoudelijk lijn van de oplossingen én de vervolgaanpak.

DE VERVOLGAANPAK

De inhoudelijke basis voor de samenwerking is gelegd en vind je in het andere document! We hebben akkoord gekregen van de zes gemeentesecretarissen voor deze oplossingen en de vervolgaanpak. Onderstaand lees je over de vervolgaanpak.

De komende maanden gaan we aandacht besteden aan de 'hoe' vraag. Aangezien veel van de voorgestelde oplossingen omvangrijk zijn en we deze oplossingen een structurele invulling willen geven. Zo kunnen we uiteindelijk een goede start maken met de uitvoering.

Dit betekent concreet:

1. Dat we een projectstructuur gaan bedenken. Waarbij er inzicht komt in de daarbij behorende rollen en verantwoordelijkheden.
2. Dat we de prioritering en fasering van de beschreven oplossingen gaan bepalen.
3. Dat we de voorgestelde oplossingen, samen met medewerkers en onze partners uit de branche, verder uitwerken en zo komen tot concrete plannen van aanpak. Deze leggen we gefaseerd ter besluitvorming voor. Deze voorstellen bevatten ook inzicht in de benodigde middelen en capaciteit.

Het is de planning om voor de zomervakantie de activiteiten 1. en 2. af te ronden en de eerste concrete plan van aanpakken (activiteit 3.) klaar te hebben. Welke plannen van aanpak dit zijn is afhankelijk van de prioritering en fasering (activiteit 2.)

COMMUNICATIE

Uitnodiging en de resultaten voor de interne vervolgbijeenkomst met info over het vervolg.



Verslag van de interne bijeenkomsten (zie pagina 8 van dit document)

In de communicatie over het project maakten we veel gebruik van een kleurrijke opmaak, foto's, tekeningen, praatplaten én afbeeldingen. We wilden de informatie aantrekkelijk maken, zodat je zin krijgt om het te lezen. En het hielp als ondersteuning van de informatie. Dat zie je in dit document terug.



Uitnodiging

Netwerkbijeenkomst

De civieltechnische arbeidsmarkt: van krap naar ruim(denkend)

25 SEPTEMBER | 17.30 - 21.00 UUR

fit into the hole made for this

We have to make this



using nothing but this

Doet u mee?

De civieltechnische arbeidsmarkt is krap. Hierin ligt een uitdaging voor de hele sector: ondernemers, overheden en het onderwijs. Complexe vraagstukken los je samen op. Wird samen oplossingen en zet concrete stappen.

Programma 25 september

Inloop met soep en broodjes

Vanaf 17.00 uur bent u van harte welkom. De soep en broodjes staan voor u klaar.

Welkom

Rond 17.30 uur starten we met een welkomstwoord en een inleiding op het programma.

Outer space probleemstelling

In groepen gaan we aan de slag met het verkennen van de uitdagingen en het vormgeven van oplossingen.

Houston, we have a deal!

We maken afspraken over de uitvoering van de oplossingen in de vorm van deals!

Back on earth and off to the next mission!

We landen weer op aarde en vieren de ontstane connecties in de vorm van de borrel.

Om 21.00 uur eindigt het programma.

Uitnodiging en de resultaten van de netwerkbijeenkomst met branchegenoten.

De bijeenkomst had een (openbare)ruimte thema!



WERKVORMEN

Tijdens het project maakten we gebruik van verschillende werkvormen. Hier vind je ze terug.



Voor het bedenken van de mogelijke oplossingen gingen we aan de slag met een vrije brainstorm. Eerst werd het vraagstuk, dat eerder in kaart was gebracht, toegelicht en daarna gingen de deelnemers aan de slag. Zij mochten daarbij vrij denken over wat een positieve bijdrage kan leveren aan het vraagstuk. Ter inspiratie kreeg elke groep een 'potje' met vreemde situaties. Die stimuleerden een andere blik met nieuwe en verrassende oplossingen als gevolg.

Voor het selecteren van de geschikte ideeën gebruikten we de COCD-box. Dit is een werkvorm waarbij er onderscheid wordt gemaakt tussen gewone en originele ideeën en tussen realiseerbare en (nog) niet realiseerbare ideeën. Zo ontstaan er categorieën met ideeën, namelijk:



Blauwe ideeën: zijn niet origineel, maar goed uitvoerbaar en leveren resultaat op korte termijn. Deze ideeën geven een Now! gevoel.

Rode ideeën: zijn origineel én uitvoerbaar. Deze ideeën zijn voor de langer termijn, geven energie en geven een Wow! gevoel

Gele ideeën: zijn heel origineel, maar het is nog niet duidelijk hoe we die kunnen uitvoeren. Het zijn ideeën voor de toekomst.

Ze roepen vaak een How?! op.

We voerden een groepsgesprek om de ideeën in te delen.

Tijdens de netwerkbijeenkomst met de branche gebruikten we de methode van het Waarderend Vernieuwen. Bij deze werkvorm komt de energie vanuit het goede dat al bestaat, gedeelde dromen en het uitbreiden van successen. Deze methode bestaat uit vier fases, namelijk:

Verkennen: We verkenden waar voor iedere partij de uitdagingen liggen en zochten naar goede voorbeelden waarmee de sector successen heeft geboekt. Vragen die daarbij horen: Wat is er aan de hand? Wat zijn goede voorbeelden? Wat maakt het een goed voorbeeld?

Verlangen: Vanuit goede voorbeelden vonden we de belangrijkste drijfveren, waarden en idealen. Hoe mooi zou het zijn als ... Voor mij is het belangrijk dat ... Het zou de sector enorm helpen als ...

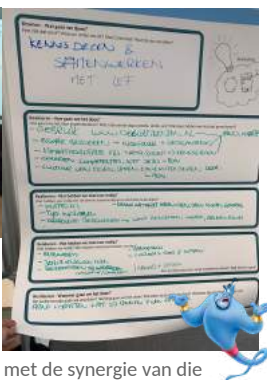
Vormgeven: Deze fase ging over het daadwerkelijk vormgeven van mogelijke oplossingen en acties. Hoe gaan we het doen? Wat is de eerste stap? Deze gaven we vervolgens weer in 'deals' op posters.

Vernieuwen: Het uitvoeren, evalueren en bijstellen van het plan.





Walt Disney heeft op basis van creativiteit en fantastische ideeën een succesvol bedrijf opgebouwd. Hij had het vermogen om iets dat alleen in fantasie bestaat om te zetten in een realiteit die de werkelijkheid van anderen op een positieve manier beïnvloedt. Het belangrijkste element uit Walt Disney's strategie was zijn vermogen om iets te bekijken en onderzoeken vanuit verschillende perspectieven en zijn voordeel te doen met de synergie van die verschillende perspectieven. Zijn methode is omgezet in een werkvorm met drie perspectieven/fasen die je steeds opnieuw kan doorlopen.



Dromen: De dromer kan worden samengevat in de zin; Stel je voor dat... Het dromen hoeft niet beperkt te worden door realistische gedachten en mag groots zijn. Denk aan vragen als: Wat willen we doen? Hoe ziet dat eruit? Waarom willen we dit? Wij hadden al gedroomd in eerdere bijeenkomsten, dus wij gebruikten deze fase om te kijken of de droom die was bedacht inderdaad de goede droom was.

Realiseren: Bij het realiseren wordt nagedacht over hoe je de droom kan uitvoeren. Het uitgangspunt is dat de droom te verwezenlijken is. Risico's en problemen spelen geen rol. Samengevat in één zin: Hoe krijg ik dit voor elkaar... Vragen die erbij horen: Wanneer hebben we het doel gerealiseerd? Wat en wie hebben we nodig? Hoe gaan we het idee realiseren? Hier zijn wij in groepen mee aan de slag gegaan.

Bekritiseren: Dit gaat over: wat kan er mis gaan? Wat ontbreekt er? Wat kan ons tegenhouden? Is het boeiend genoeg? In één zin: Wat ontbreekt eraan, wat heb ik eraan? Wij hebben het bekritiseren ingevuld door de groepen twee keer te laten wisselen en elkaars oplossing te laten bekritiseren.

Daarna gingen ze weer aan de slag met deze kritiek tijdens het realiseren, om zo het idee beter te maken!



Zie bijlage I, van het ander document voor het resultaat.

En vaak voerden we ook gewoon een goed gesprek i.p.v. een methodiek of werkvorm te volgen. Tijdens het project voerden de projectgroep vaak goede gesprekken met elkaar, het opstellen van de besluitvormingscriteria is daar een mooi voorbeeld van.

GOED GESPREK

Om keuzes te maken in alle opgehaalde input stelden we besluitvormingscriteria op. Dit deden we op de volgende manier:

1. We vroegen de leden uit het projectteam, met name managers, om voorafgaand aan de sessie 5 criteria door te geven die zij belangrijk vinden in de besluitvorming.
2. De overeenkomsten en verschillen tussen de ingediende criteria maakten we inzichtelijk en hierover voerden we het gesprek. Er waren veel overeenkomsten dus we waren het snel eens.
3. Vervolgens gaven we deze criteria inhoud. Wat bedoelen we met dit criteria? Welke woorden passen hierbij? En hoe verhouden de criteria zich tot elkaar en verschillende situaties?
4. Pas toen we het met elkaar eens waren, waren de criteria klaar voor gebruik.