



# DE6-PROJECT 'DE CIVIELTECHNISCHE OPGAVEN'



## INHOUD

### WAT VIND JE IN DIT DOCUMENT?

In dit document lees je over de uitkomsten van het project:

Het vraagstuk > p. 2

Resultaat interne bijeenkomsten > p. 3

Resultaat netwerkbijeenkomst > p. 4

De gekozen oplossingen > p. 5&6



# HET VRAAGSTUK

Het project begon met het in beeld brengen van het vraagstuk, door het analyseren van personele gegevens en door gesprekken met medewerkers, HRM adviseurs en de managers/teamleiders. Daaruit kwam een gedeeld vraagstuk voor de De6-gemeenten. *De gegevens en de bevindingen komen uit het eerste kwartaal van 2019.*

**Het is voor de De6-gemeenten vaak lastig om vacatures structureel in te vullen.**

Het is lastig om voldoende gekwalificeerd personeel te vinden. Er zijn gemiddeld zo'n 10 vacatures die vaak tijdelijk worden ingevuld door het inhuren van personeel.

Door diverse redenen, o.a. de kostbaarheid en de vele wisselingen die leiden tot kennis- en tijdsverlies is dit geen structurele oplossing. De De6-gemeenten willen toewerken naar een vaste kern, waarbij inhuur wordt ingezet voor het opvangen van pieken of tijdelijke projecten.



**Druk op de uitvoering van reguliere werkzaamheden en de afdelingen willen meer tijd kunnen besteden aan ambities.** De mate waarin dit speelt verschilt per gemeente. Niet alle gemeenten komen toe aan alle reguliere werkzaamheden en gemeenten moeten prioriteren.



Alle De6-gemeenten hebben ambities, bijvoorbeeld op het vlak van duurzaamheid, klimaatadaptatie, digitalisering en participatie. De gemeenten zouden hier graag meer op inzetten.



De behoefte aan personeel neemt de komende jaren verder toe en we willen graag verjonging van het personeelsbestand. Maar 6% van onze medewerkers

is jonger dan 35 jaar en 18% van onze medewerkers is ouder dan 60. Dat wil zeggen dat bijna 1/5de van onze medewerkers de komende jaren deelneemt aan het generatiepact en/of met (vervroegd) pensioen gaat. De natuurlijke uitstroom zien we ook als kans om verjonging te verwezenlijken. Ook willen de afdelingen/teams waar mogelijk structurele inhuur omzetten naar vaste formatie.

**Ontwikkelingen op het gebied van klimaatadaptatie, duurzaamheid, digitalisering en participatie hebben nu en in de toekomst veel invloed op het werk.** Dat verwachten we in ieder geval. De tijd die we aan deze ontwikkelingen besteden zal toenemen. Ook zorgt dit ervoor dat de werkzaamheden, functies en benodigde competenties gaan veranderen. Hier moeten we aandacht voor hebben.



# INTERNE BIJENKOMSTEN

Bij de interne bijeenkomsten voor de medewerkers van de technische afdelingen, HRM-adviseurs en de managers bedachten de 64 aanwezigen 581 ideeën. Zij plakten 467 stickers, waarmee ze stemden op hun favorieten ideeën. We brachten de ideeën samen in 22 ideerichtingen en telden de stemmen per ideerichting. Zo ontstond er een top 10!



## Top 10 van de stemmen

Deze ideerichtingen werden het meest gekozen, van hoog naar laag\*:

### 1. Samenwerking DE6

Een hechtere samenwerking tussen de De6-gemeenten, zoals een samenwerkingsverband, processen stroomlijnen, bundeling van expertise en meer kennisdeling.

### 2. Arbeidsvoorwaarden

Het verbeteren en aantrekkelijk maken van de arbeidsvoorwaarden. Dit is in algemene zin genoemd en specifiek benoemd, zoals een marktconform salaris en een lease/leenauto

### 3. Schoenmaker blijf bij je leest/ondersteuning

De medewerkers laten doen waar zij goed in zijn. Voor werkzaamheden waarbij geen technische kennis nodig is, kan ondersteuning ingeschakeld worden, bijv. omgevingsmanagers en communicatiemedewerkers.

### 4. Promotie jeugd en samenwerking met scholen

Diverse oplossingen m.b.t. jeugd en scholen, zoals goede contacten met het onderwijs, betrokkenheid bij het onderwijsprogramma, meer promotie op scholen en structureel met stages werken.

### 5. Promotie, marketing en imagoverbetering

Het promoten van het werken bij gemeenten en in het vakgebied en het verbeteren van het imago. Dit is de breedste zin van het woord. Bijvoorbeeld het organiseren van een banenmarkt of het bijwonen van beurzen.

### 6. ICT-systemen en digitalisering

Een optimale automatisering, o.a. dezelfde systemen voor de De6 en één digitaal platform voor projecten.

### 7. Interne processen

Het in beeld brengen en vereenvoudiging van procedures en betere programmatie en integraler werken.

### 8. Opleiden

Het opzetten van eigen opleidingsmogelijkheden en opleidingen meer faciliteren en aanbieden.

### 9. Regulering

Diverse: o.a. het samenwerken bij inkoop, andere contractvormen en het versimpelen van regelgeving.

### 10. Innovatie

De wens voor meer innovatie en ruimte hiervoor creëren

## EEN AANTAL BLAUWE IDEEËN!

Veel van de ideeën bleken blauwe ideeën en zijn dus (vrijwel) direct uitvoerbaar!

- Evalueren van projecten en leren van goede ervaringen.
- Team overstijgend en integraler werken.
- Verkoop je werk: zeg wat je doet, zodat het aandacht krijgt en opvalt.
- Intensiever samenwerken en kennisdelen met collega's uit andere gemeenten.
- (goede) afgewezen kandidaten bij de ene gemeente aanbevelen bij de andere gemeente.
- Waar mogelijk betere programmatie.

Zie het andere document voor de werkvorm COCD-box.



# DE NETWERKBIJENKOMST

Woensdagavond 25 september vond de netwerkbijeenkomst 'De civieltechnische arbeidsmarkt: van krap naar ruim(denkend)' plaats. Het initiatief voor deze bijeenkomst ging uit van de De6-gemeenten, Bouwend Nederland droeg bij aan de organisatie en de Associate degrees Academie in Roosendaal was de gastheer. De bijeenkomst stond in het teken van de krapte op de civieltechnische arbeidsmarkt en de uitdagingen die daarmee samenhangen. Het thema was ruimtevaart en met 43 mensen van 28 verschillende onderwijsinstellingen, bedrijven en overheidsorganisaties gingen we op ruimtereis. Zij deelden hun uitdagingen, bedachten concrete oplossingen en sloten 15 'deals' over vervolgtacties. Onderstaand vind je een aantal deals die die avond zijn ontstaan!



## Deal: Open Dag Avans Hogeschool opleiding Civiele Techniek

Regelmatig zijn er Open Dagen bij Avans voor mogelijk nieuwe studenten. De opleiding Civiele Techniek geeft dan altijd een presentatie over de studie Civiele Techniek en er zijn dan stands waar de nieuwe studenten studiemateriaal kunnen zien. Hoe mooi zou het zijn als partners uit het werkveld (overheid, ingenieursbureaus en aannemers) op de Open Dag bij Avans het vak Civiele Techniek komen promoten. Diverse vertegenwoordigers gaan dit doen! Zij nemen materiaal over mooie projecten mee en gaan hierover gevraagd en ongevraagd vertellen aan de nieuwe studenten: **Deze deal is met succes uitgevoerd en kreeg een (structureel) vervolg!**

## Deal: Piekeren over pieken?

Civieltechnische werken worden vaak in dezelfde periode op de markt gebracht. Voor opdrachtnemers is dit lastig. Het is dan vaak hollen of stilstaan. Afsproken is dat de diverse partijen aan tafel gaan om te onderzoeken of spreiding van de opdrachten haalbaar is. **Aan deze deal wordt gewerkt.**

## Deal: Samen bereik je meer! Durf te delen.

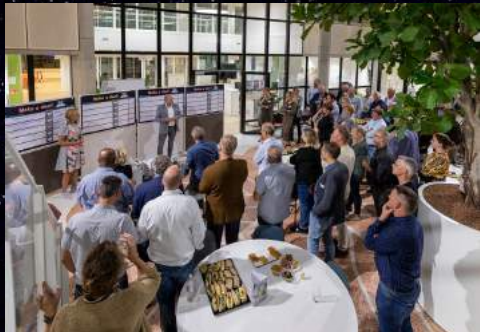
We zijn ervan overtuigd dat als je elkaar de ruimte geeft in elkaars netwerk op een open en eerlijke manier, er veel meer gerealiseerd kan worden. Als je gegevens uitwisselt met elkaar en elkaars kruiwagen kunt zijn, omdat jij wel de goede contacten hebt, wordt er meer bereikt in het civiele vak. Door te leren van elkaar, elkaar op te zoeken en mee te lopen met elkaar krijg je een verrijking op alle fronten en worden we meer zichtbaar wat betreft de civieltechnische arbeidsmarkt. Hiervoor maken we een WhatsApp groep aan! **Deze appgroep is er.**

## Deal: Anders aanbesteden

In het veld wordt al geëxperimenteerd met nieuwe vormen van aanbesteden. Dit kan voor alle betrokken partijen positieve gevolgen hebben. We willen de mogelijkheden en effecten hiervan verder uitzoeken. **Aan deze deal wordt gewerkt.**

## Deal: Infra on tour

Een schoolbus of dubbeldekker bus inrichten met eigentijdse tools uit de infra-wereld en daarmee langs schoolevents, banenmarkten en regionale events gaan en daar de infra wereld tonen. Hiermee willen we een diversiteit aan doelgroepen aantrekken. **Aan deze deal wordt gewerkt.**





# DE OPLOSSINGEN

De projectgroep ging aan de slag met de besluitvorming over alle verzamelde input: het vraagstuk, de aangedragen oplossingen tijdens de interne bijeenkomsten, de informatie van de netwerkbijeenkomst en de deals tussen de branchegenoten. Daar gebruikten we de besluitvormingscriteria bij. Vervolgens gingen de medewerkers ermee verder en ... Daar was het resultaat van het project!



Bij de oplossingen maken we onderscheid tussen omvangrijke oplossingen met een structureel karakter, minder omvangrijke activiteiten met een tijdelijk karakter en activiteiten die later kunnen worden opgepakt.

De volgende omvangrijke oplossingen gaan we als De6 oppakken:

1. **Specialismen;** Als De6-gemeenten hechter samenwerken op specialismen. Door eerst specialistische kennis te inventariseren en zichtbaar te maken en vervolgens kennisdeling en samenwerking mogelijk te maken. Zo groeien we toe naar een gezamenlijke inzet.
2. **Innovatie;** We bundelen de krachten om efficiënt in te kunnen zetten op innovaties en hier meer ruimte voor te creëren. Het actief verbinden van mensen, het zorgen voor kennisdeling en het creëren van aandacht voor innovatie zijn hierbij de belangrijkste activiteiten.
3. **Interne processen;** Dit behelst het in beeld brengen, stroomlijnen en evalueren van processen waarbij we van elkaar leren en best practices vinden. Daaruit kunnen vervolgcacties en samenwerkingen voortvloeien.
4. **Promotie;** Onze eigen medewerkers en in samenwerking met externe partijen gaan we het civieltechnische werk (bij de gemeenten) promoten. We gaan aan de slag met 'het verhaal' en de vorm waarmee we verschillende doelgroepen kunnen bereiken.
5. **Opleiden;** We onderzoeken de mogelijkheden om mee te doen aan het leerproces van zijinstromers, MBO- en HBO-studenten civiele techniek en stagiairs, civieltechnische medewerkers uit het bedrijfsleven en interne medewerkers om hen te bekwalmen in het werken bij gemeenten. Het begint bij een inventarisatie van de al beschikbare opleidingsmogelijkheden.

- 6. Samenwerken met scholen;** We bouwen een structurele band op met het onderwijs en ondernemen activiteiten in samenwerking met de scholen. Denk bijv. aan het aanbieden van een lespakket, het geven van gastlessen en het structureel aanbieden van stageplaatsen.

Sommige oplossingen zijn nauw met elkaar verbonden. Bij de verdere uitwerking van de onderwerpen bekijken we of onderdelen kunnen worden samengevoegd in projecten of programma's.

Met de volgende minder omvangrijke en tijdelijke activiteiten gaan we aan de slag:

- 7. Personele vraagstukken;** De De6-werkgroep deelt en adviseert elkaar over personele vraagstukken tijdens het structurele De6-overleg.
- 8. Werken aan werving;** Een project over: 'Hoe werven we nu en wat kan er beter?' om zo te leren van elkaars wervingsmethoden en effectiever te kunnen werven.
- 9. Ontwikkelen politieke sensitiviteit;** Een cursus hierin aanbieden aan medewerkers zodat zij door een beter begrip van de politiek beter in staat zijn om verwachtingen te managen.
- 10. Uitwisseling onderwijs, ondernemers en overheden bevorderen;** Het uitvoeren van de deal die tijdens de netwerkbijeenkomst is gesloten: een branchebrede dag van de mobiliteit organiseren.
- 11. Arbeidsvoorwaarden in kaart brengen;** Een vooronderzoek naar een mogelijke benchmark naar de arbeidsvoorwaarden bij gemeenten én waar mogelijk de markt.

Ook hebben we twee activiteiten die we later willen oppakken, namelijk:

- 12. Een strategische personeelsplanning op De6-niveau;** Om zo inzicht te krijgen in de toekomstige personeelsbehoeften. Dit is al gedaan aan het begin van dit De6-project.
- 13. Doorgroeimogelijkheden bieden aan personeel op De6-niveau;** Zo bieden we medewerkers meer mogelijkheden. Dit vraagt om verregaande samenwerking en het opdoen van positieve ervaring binnen de samenwerking.

Naast deze oplossingen is ook de betrokkenheid en het enthousiasme bij de medewerkers en partners uit de branche een mooi resultaat. De georganiseerde bijeenkomsten zijn goed bezocht en er was steeds een enthousiaste en actieve sfeer. Ook zijn er al diverse contacten en samenwerkingen ontstaan door het De6-project. Medewerkers kennen elkaar beter en zoeken elkaar al vaker op. Ook de samenwerking met branchegenoten krijgt steeds beter vorm. Zo gaven we gastlessen bij MBO- en HBO-instellingen, waardoor we 7 stagiairs mochten verwelkomen, stonden we op twee Open Dagen van Avans samen met een aannemer en ingenieursbureau en wordt er waarschijnlijk in het najaar voor de De6 gemeenten een infobijeenkomst georganiseerd over nieuwe vormen van aanbesteden.

*Dit is de samenvatting van het project. Er valt nog veel meer te vertellen.  
Wil je meer informatie?*

*Neem dan contact op met projectleider Danae Geelhoed via [d.geelhoed@halderberge.nl](mailto:d.geelhoed@halderberge.nl)*



# BIJLAGE I: BESLUITVORMINGSCRITERIA

Voordat de De6-projectgroep aan de slag ging met alle geleverde input hebben ze eerst vier besluitvormingscriteria vastgesteld. De besluitvormingscriteria hebben ze gebruikt om te kijken wanneer een oplossing een goede oplossing is. Dan scoorde deze namelijk goed op de criteria.

## Financieel

Het financiële plaatje is belangrijk in de afweging van de mogelijke oplossingen.

- De kosten en baten moeten in balans zijn.
- De oplossingen mogen een investering vragen. Het is niet de intentie om voor een dubbeltje op de eerste rang te zitten. Deze investering moet wel proportioneel zijn.
- Het is belangrijk dat het financieel plaatje reëel is voor alle gemeenten en dat het bij de uitvoering binnen budget blijft.



Opmerking: Bij de afweging voor oplossingen zijn we ons ervan bewust dat niets veranderen aan de huidige gang van zaken, ons ook geld kost (inhuur, wervingskosten, etc.). De discussie tussen investering en opbrengst per gemeenten kan later in het proces terug komen.

## Realistisch

De oplossingen die we kiezen moeten realistisch zijn.

- De uitvoering moet in ons krachtenveld en onze invloedssfeer liggen.
- De oplossingen moeten inpasbaar zijn in de opgaven die we als gemeenten hebben. De oplossingen vragen namelijk capaciteit van onze medewerkers.
- Dit linkt ook aan de criteria 'kosten' en 'duurzaamheid'.



## Duurzaamheid

We streven naar een duurzame oplossing.

- Een oplossing (of pakket met oplossingen) die meerdere jaren mee kan. Die toekomst besteding is en gecontinueerd kan worden. Ook korte termijn oplossingen die snel verlichting bieden horen hierbij. We zijn dan ook opzoek naar een gebalanceerd pakket aan oplossingen.
- Een duurzame oplossing is een oplossing die effectief is, het draagt in hoge mate bij aan het oplossen van het probleem, en efficiënt, we kijken optimaal gezien wat we met de beschikbare middelen kunnen bereiken.
- Ook is een duurzame oplossing een oplossing die bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid van onze eigen medewerkers.



## Draagvlak

Het draagvlak van de De6, medewerkers, politiek en de sector is van belang. Het is afhankelijk van de aard van de oplossingen.

- Het moeten oplossingen zijn waaraan alle gemeenten van de De6 mee kunnen en willen doen.
- Een meerderheid van de medewerkers moet achter de oplossingen staan.
- Er moet politiek voldoende draagvlak voor de oplossingen zijn.
- De oplossingen moeten bijdragen aan de problematiek van de sector. Er moet bij het onderwijs en bij de ondernemers draagvlak zijn voor de gekozen oplossingen en zij moeten er aan bij willen dragen. Daarbij is respect voor ieders belangen en positie en aandacht voor eventuele integriteitsrisico's van belang. Het pakket aan maatregelen moet uiteindelijk de sector dienen en niet enkel het belang van de gemeenten.

