

'Hoe kunnen de WOW organisaties meer investeren jong talent?'

Het YPN wil samen met de WOW-organisaties haar schouders zetten onder de profilering van de beheerorganisaties bij kinderen, jongeren, studenten, starters en medioren. Doel is dat de WOW-organisaties als aantrekkelijke werkgevers worden gezien. Hiervoor zijn door het YPN drie thema's benoemd:

1. Scholieren en studenten enthousiasmeren voor werken in water- of (vaar)wegbeheer
2. Starters aantrekken bij beheerorganisaties door een WOW-breed traineeship
3. Talentvolle jongeren meer kansen bieden door tijdig en in samenspraak mogelijke loopbaanpaden uit te stippelen en een talentenpool te starten

De drie door het YPN benoemde thema's worden onderschreven door het bestuur en de initiatiefgroep van WOW. Het YPN heeft, samen met een aantal directeuren en HRM-professionals, het initiatief genomen deze thema's verder te concretiseren. Dit document is hiervan het resultaat.

Waarom meer investeren in jong talent?

De overheid vergrijst: veel jonge mensen vertrekken en er komt weinig aanwas voor in de plaats. Dit komt deels door taakstellingen (politiek) en deels doordat de overheid minder aantrekkelijk is voor jonge medewerkers. Daarnaast wordt de aanwas bij de diverse technische opleidingen kleiner wat resulteert in minder aanbod van schoolverlaters voor het weg- en waterbeheer. Door de vergrijzing verdwijnt veel kennis over beheer en onderhoud bij de overheden, kennis die onvoldoende overgedragen wordt door het gebrek aan jongere medewerkers. Er is sprake van een negatieve spiraal: door het achterwege blijven van nieuwe aanwas is de overheid voor jongere in toenemende mate een onaantrekkelijke werkgever.

Hoewel momenteel sprake is van bezuinigingen, mist de overheid op de middellange en lange termijn een doelgroep die hard nodig is om de gevolgen van vergrijzing op te vangen. Daarnaast zorgt diversiteit binnen een organisatie voor de beste resultaten.

Wat levert het meer investeren in jong talent op?

De winst is van de acties uit onderstaand voorstel is tweeledig:

- Voor de jonge werknemers: Verbreed je horizon, doe nieuwe kennis en vaardigheden op bij andere organisaties. Eenmaal weer terug in je eigen organisatie kun je die kennis en vaardigheden gebruiken om je eigen functie uit te bouwen.
- Voor de WOWwerkgever: Haal meer kennis en ervaring van andere organisaties binnen voor je eigen organisatie: door mensen van andere organisaties een opdracht te laten doen of door eigen mensen bij andere organisaties te laten kijken.

Daarnaast wordt in het nieuwe regeerakkoord het meer samenwerken tussen overheidsinstanties expliciet genoemd.

Hoe pakken we het aan?

In onderstaande tabellen volgt per thema een concretisering en een plan van aanpak. Samenvattend komt het erop neer dat de drie genoemde thema's de komende maanden (december 2012 – maart 2013) door vier Young Professionals verder worden uitgewerkt. Hierbij is specifiek aandacht voor:

- Inzicht in lopende initiatieven bij WOW-partners
- Inzicht in best-practices (bij WOW-partners en daarbuiten)
- Komen tot concrete voorstellen tot samenwerking

De vier YP's worden door de WOW-makelaar geselecteerd (personele uitwisseling) en zullen het Rijk, waterschappen, Provincies en gemeenten vertegenwoordigen. De resultaten zullen worden teruggekoppeld tijdens de WOW-dag op 4 april 2013.

Thema 1. Enthousiasmeren scholieren en studenten

| Actie | Omschrijving | Wanneer | Wie |
|--|--|---------------------------|---|
| Inzicht in lopende initiatieven bij WOW-partners | <p>Bij de diverse WOW-organisaties wordt al veel geïnvesteerd in het enthousiasmeren van scholieren en studenten. Het gaat hierbij om gecoördineerde acties maar veelal ook om ad-hoc werkzaamheden.</p> <p>Voorbeelden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • JeTnet (Jongeren en techniek) → promotie op basisscholen • Waterschap Hollandse Delta nodigt alle basisscholen uit om een kijkje te komen nemen • Ikonderzoekwater.nl → onderwerpen voor profielwerkstukken • Groeidiamanten bij het IPO → bijna afgestudeerden bezoeken een aantal provincies en voeren gezamenlijk opdrachten uit • Human Capital Programma water- en deltatechnologie → volledig geïntegreerd programma (van basisschool tot beroepsonderwijs en WO) | November 2012 –Maart 2013 | Vier jonge HRM'ers / medewerkers (via personele uitwisseling) |
| Inzicht in best practices | Alle organisaties staan voor dezelfde uitdaging. Welke initiatieven werken het beste en waarom? Waar kunnen we van elkaar leren? Hoe pakken andere organisaties en sectoren het aan? | | |
| Voorstel voor samenwerking | <p>Bekijken hoe ersamengewerkt kan worden op de verschillende initiatieven. Welke partijen moeten we hierbij nog meer betrekken? Bouwend Nederland?</p> <p>Voorstel: Hoog beginnen: Als WOW bestuur gesprekken aangaan met de HBOraad en vervolgens met de onderwijsinstellingen om te kijken hoe we de technische studies en het daadwerkelijke werkveld beter op elkaar kunnen aansluiten. Geconstateerd wordt dat er bijvoorbeeld weinig aandacht is voor opdrachtgeverschap en beheer bij de opleidingen. Bekijk hoe er in gezamenlijkheid meer aandacht kan komen voor een specifiek kennisgebied. Een lijst met relevante onderwijsinstellingen is beschikbaar.</p> | | |
| Vaststellen vervolgacties | Na deze nadere detaillering kan dit thema beter en concreter uitgewerkt worden. Dit zal teruggekoppeld worden tijdens de WOW-dag op 4 april 2013. | Maart 2013 | YPN / directeuren |

Thema 2. Traineeship over de verschillende organisaties heen

| Actie | Omschrijving | Wanneer | Wie |
|--|---|----------------------------|--|
| Inzicht in lopende initiatieven bij WOW-partners | <p>Bij de diverse WOW-organisaties worden traineeships (al dan niet in gezamenlijkheid) aangeboden. Inzicht moet geboden worden welke traineeships er zijn, en hoe deze zijn opgebouwd.</p> <p>Voorbeelden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trainees en junior experts bij de Provincie Noord-Holland • Traineeship Rijkswaterstaat / Rijkstraineeship • Nationaal Watertraineeship (H2O-Job) • FastForward (Saxion hogescholen) → getalenteerde afgestudeerden van hbo en wo wordt een management traineeship aangeboden van twee jaar, waarbij met drie verschillende organisaties in Oost-Nederland kennis gemaakt kan worden door middel van drie opdrachten van elk acht maanden • Gezamenlijk traineeship waterschappen: Hoogheemraadschap Rijnland, Waterschap Hollandse Delta, Hoogheemraadschap Hollands Noorderkwartier, Waterschap Rivierenland, Hoogheemraadschap Schieland en de Krimpenerwaard (wordt momenteel vormgegeven) • Gezamenlijk traineeship Limburg (5 grote gemeenten, Provincie Limburg en RWS Limburg) (wordt momenteel vormgegeven) | November 2012 – Maart 2013 | Vier jonge HRM'ers/ medewerkers (via personele uitwisseling) |
| Inzicht in best practices | Alle organisaties staan voor dezelfde uitdaging. Welke initiatieven werken het beste en waarom? Waar kunnen we van elkaar leren? Hoe pakken andere organisaties en sectoren het aan? | | |

| | | | |
|--|--|------------|----------------------|
| Afspraak traineecoördinatoren | Breng alle traineecoördinatoren bij elkaar om van elkaar te leren en te kijken hoe de traineeships aan elkaar gekoppeld kunnen worden. | | |
| Voorstel voor samenwerking (korte termijn) | Acties op korte termijn: <ul style="list-style-type: none"> • Trainees van verschillende organisaties bij elkaar brengen, bijvoorbeeld door middel van een traineeweek, naar voorbeeld van Rijkswaterstaat in combinatie met ProRail en Bam. • Zorg dat trainees tenminste 1 termijn binnen hun traineeship een opdracht bij een andere organisatie doen | | |
| Voorstel voor samenwerking (lange termijn) | Acties op lange termijn: <ul style="list-style-type: none"> • Kijken hoe we (binnen een bepaalde regio?) een gezamenlijk traineeship op kunnen zetten (indien wenselijk) | | |
| Vaststellen vervolgacties | Na deze nadere detaillering kan dit thema beter en concreter uitgewerkt worden. Dit zal teruggekoppeld worden tijdens de WOW-dag op 4 april 2013. | Maart 2013 | YPN / directeuren |

Thema 3. Talenttrajecten voor jongeren met werkervaring

| Actie | Omschrijving | Wanneer | Wie |
|--|--|----------------------------|---|
| Inzicht in lopende initiatieven bij WOW-partners | Welke investeringen worden er nu al gedaan door de individuele WOW-organisaties op het gebied van young professionals? | November 2012 – Maart 2013 | Vier jonge HRM'ers / medewerkers (via personele uitwisseling) |
| Inzicht in best practices | Alle organisaties staan voor dezelfde uitdaging. Welke initiatieven werken het beste en waarom? Waar kunnen we van elkaar leren? Hoe pakken andere organisaties en sectoren het aan? | | |
| Inzicht in loopbaanpaden | De junioren / medioren in de beheerdersorganisaties hebben beperkt inzicht in hun carrièremogelijkheden. Door loopbaanpaden in beeld te brengen kan antwoord gegeven worden op de volgende vragen: Hoe verloopt een gemiddelde loopbaan? Waar staat iemand aan het begin van de loopbaan en waar staat diegene 20 jaar later? Bij welk soort organisaties werkt diegene? Wat voor soort werk doet diegene? Door het uitstippelen van de loopbaanpaden wordt er meer inzicht gecreëerd in welke stappen een jong talent in een bepaald kennisgebied zou moeten zetten. Als pilot zou er 1 bepaald kennisgebied genomen kunnen worden (assetmanagement, geïntegreerde contracten, verkeersveiligheid) | | |
| Uitwerken voorstel | Uitwerken voorstel waarin onderstaande opties worden uitgewerkt (aan de hand van de inzichten opgedaan in de loopbaanpaden) en er een advies wordt gegeven. | | |

| | | | |
|--|--|-------------------|---|
| <p>Voorstel voor samenwerking - keuze maken uit opties</p> | <p>Een aantal opties worden gegeven:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Een aantal jongeren uit verschillende organisaties werken (parttime of fulltime) gezamenlijke aan een samenwerkingsproject. Ieder vanuit hun eigen organisatie, maar het project wordt echt samen uitgevoerd. Voorbeelden zijn: het hoogwaterbeschermingsprogramma, riolering, processen doorlichten aan de hand van de lean aanpak (KR8). 2. Pool van talentvolle jongeren die bij andere organisaties ingezet kunnen worden. Dit kunnen mensen zijn uit hetzelfde vakgebied. Voorstel: elke organisatie stelt een stuk of 5 talenten ter beschikking, waarbij bekend is welke specifieke kennis en vaardigheden zij beschikken. Met een aantal WOW organisaties (regionaal?) worden samenwerkingsafspraken gemaakt over beschikbare opdrachten, tijdsinvestering, begeleiding en arbeidsvoorwaarden. 3. ZPP-ers (zelfstandig publiek professional). Voorbeeld naar hoe de jonge ambtenaar van het jaar werkt. http://denetwerkstad.nl/zpp-werkwijze/ Voorstel: young professional wordt voor drie dagen in dienst genomen bij een organisatie. De overige twee dagen is de persoon beschikbaar voor het werken bij andere organisaties. De persoon is zelf verantwoordelijk voor het zoeken naar interessante klussen bij WOW organisaties, en wordt ook betaald door die betreffende organisatie. Vanuit de WOW organisaties wordt een samenwerkingsverband gesloten (regionaal?) waarin afgesproken wordt dat er altijd opdrachten beschikbaar zijn voor deze young professionals. Die garantie leveren de WOWorganisaties. Deze young professionals zijn echter wel zelf verantwoordelijk voor het zoeken en regelen van hun eigen opdracht. | <p>Maart 2013</p> | <p>WOW bestuur/ WOW initiatiefgroep</p> |
| <p>Vaststellen vervolgacties</p> | <p>Na deze nadere detaillering kan dit thema beter en concreter uitgewerkt worden. Dit zal teruggekoppeld worden tijdens de WOW-dag op 4 april 2013.</p> | <p>Maart 2013</p> | <p>YPN / directeuren</p> |