

Brabant Water houdt 120 monteurs binnen het bedrijf

Na de fusie van de waterleidingbedrijven in Noord-Brabant tot Brabant Water in 2002 werd veel aandacht besteed aan de positie van de monteurs. Een werkgroep ontwikkelde een matrix van alle werkzaamheden die een monteur moet beheersen, gekoppeld aan het aantal uren dat hij per jaar aan een specifieke vaardigheid moet besteden om zijn kennis hierover op peil te houden. Daarnaast krijgt hij zo nodig aanvullende kennis aangeboden. Zo snijdt het mes aan twee kanten: Brabant Water kan 120 monteurs een gevarieerd werkaanbod blijven bieden dat tegelijkertijd kennisbehoud garandeert. Het computersysteem genereert vanuit de urenregistratie kennisrapporten per monteur. Zo kan de kennis van elke monteur gemeten worden en bijgestuurd waar nodig. Sinds 1 januari van dit jaar is kennisbehoud één van de prestatie-indicatoren waaraan een resultaatdeling is gekoppeld.

In 2006 richtte Brabant Water de werkgroep Kennisbehoud op met daarin een aantal monteurs en hun teamleiders. Vastgesteld moest worden wat Brabant Water met de eigen mensen wilde blijven doen en wat eventueel uitbesteed zou kunnen worden. Uitgangspunt daarbij was dat het drinkwaterbedrijf in elk geval de storingsdienst met eigen mensen wilde bemannen. Maar wat doen deze als er geen storingen zijn? De monteurs vreesden dat ze 's nachts beschikbaar moesten zijn voor storingen en overdag alleen saai onderhoudswerkzaamheden zouden verrichten, terwijl de interessantere klussen zouden worden uitbesteed.

Brabant Water koos ervoor om de eigen mensen zo veel mogelijk inzetbaar te houden op alle terreinen van het vakgebied. In

Leerlingmonteur oefent aanboren onder druk.



principe wordt alleen combinatiewerk met ander nutspartijen (Synfra) en solowerk dat de sectie Exploitatie qua hoeveelheid niet aankan, uitbesteed aan derden door de sectie Aanleg. Voor alle combiwerkzaamheden is er, via het samenwerkingsverband sYnfra, één aannemer voor alle disciplines. Brabant Water verzorgt ook opleidingen voor het personeel van de aannemers. De kennis die monteurs overdag nodig hebben, zet het drinkwaterbedrijf ook 's nachts in om een storing op te lossen in plaats van andersom. Als er een storing is waarvoor een leiding moet worden gerepareerd, dan is het handig als men weet hoe die is aangelegd.

Welke kennis en vaardigheden hebben de all-round monteurs van Brabant Water nodig? De werkgroep maakte een overzicht van alle werkzaamheden die een monteur zou moeten beheersen: van het aanleggen van distributieleidingen en het inbouwen van hulpstukken in een leiding tot het reinigen van het leidingnet en het saneren van aansluitleidingen. Maar ook het afzetten van de straat, het wisselen van watermeters en het bijbehorende straatwerk horen tot het takenpakket. Op al deze aspecten moeten de monteurs dus 'vlieguren' maken. Voor alle onderdelen is ingeschat hoeveel training voldoende zou moeten zijn om de kennis op peil te houden. Voor het aanleggen van distributieleidingen is de richtlijn bijvoorbeeld 80 uur per jaar, voor het reinigen van het leidingnet 16 uur. Voor sommige werkzaamheden zijn cursussen ontwikkeld, bijvoorbeeld voor het verrichten van straatwerk, het graven van putten en sleuven en hygiënisch werken. Ook worden instructiebijeenkomsten verzorgd. Deelname aan de kennisuitwisseling en bijscholing wordt meegenomen in de urenregistratie van de monteurs in het logistieke SAP-systeem. Dat systeem genereert elk kwartaal een kennisrapport per monteur dat met de bijbehorende prestatie-indicatoren ter sprake komt tijdens de ontwikkelingsgesprekken met de teamleiders. Ze vormen de basis voor het al dan niet toekennen van een prestatiebe-
looning of resultaatdeling.

Resultaat

De monteurs zijn blij met de ontwikkelingen. Het kennisdraaiboek is op de dagelijkse praktijk gebaseerd, wat maakt dat het goed functioneert. De monteurs behaalden bij de

eerste meting van de prestatie-indicatoren al bijna de streefscore; dat werkt stimulerend. De matrix wordt inmiddels ook gebruikt voor andere doeleinden, bijvoorbeeld stageplannen. En het kennismanagement heeft nog een andere positieve bijwerking. Het streven naar zoveel mogelijk variatie in het werkaanbod krijgt ook resultaat in de vorm van voorlichting voor het vakgebied. Meer jongeren raken geïnteresseerd in het 'waterwerk'.

Jarenlang was sprake van het continu wegvloeiën van de kennis vanwege de vergrijzing. Een grote zorg voor Brabant Water was elke gepensioneerde monteur betekende kennisverlies. Nu komt er weer nieuwe aanwas. De nieuwe monteurs komen van de ROC's, richtingen installatie- en infratechniek of het zijn leerling-monteurs die binnenkomen via de beroepsbegeleidende leerweg voor distributietechniek.

Paulien 't Hoen

Senior monteurs Frans Waarma (53) en Erik van Laarhoven (35) rijden in hun Brabant Waterbus door de regio om de voorkomende werkzaamheden te doen; zowel onderhoud als storingen. Waarma werkt al 25 jaar als watermonteur, Van Laarhoven zeven jaar. Beide zijn overtuigd van het nut van kennisbehoud in een vergrijzende organisatie. "Alle monteurs die nu opgeleid worden, kunnen werken met de huidige technieken, materialen en producten. Maar bij een storing krijg je vaak te maken met ouderwetse technische oplossingen en dan moet je ook weten wat je doet. Dat soort specifieke kennis kun je alleen maar vergaren in de praktijk. De oude rotten in het vak leren ons de kneepjes."

Vanwege de efficiëntie én de lagere kosten werken de monteurs nu zelfstandig; hun opdrachten krijgen ze binnen via de laptop. Eén keer in de week komen ze met hun ploeg bij elkaar op kantoor voor een werkbespreking en voor het aanvullen van de voorraad materialen in de bus. De standaardinrichting voldoet in 80 procent van de storingen; alleen bij uitzonderingen moeten andere materialen en gereedschappen opgehaald worden. Via de mobiele telefoon maken ze zo nodig direct gebruik van elkaars kennis.