



HR NU



Hank Kuit: “Vitens maakt ruimte voor jongeren”

Uit de arbeidsmarktinterviews dit jaar kwamen acht trends naar voren, die we aan Hank Kuit, manager Human Resources bij Vitens, voorleggen. Hij signaleert een toenemende flexibiliteit in de arbeidsrelatie voor zowel werknemer als werkgever. Tegelijk blijft Vitens een werkgever, waar mensen graag lang bij blijven werken. “Het bedrijf is een ‘employers’ choice.’”

1: Minder vaste contracten en meer flexibiliteit voor werknemer en werkgever.

“Kwaliteit en continuïteit gaan boven flexibiliteit. In het primair proces - waar werk langere tijd nodig is - geven wij mensen een vast contract. Specialisten die tijdelijk nodig zijn, zoals data analisten voor de automatisering van productielocaties, huren we ook in. Er is een flexibele schil bij afdelingen en functies waar we minder werk verwachten, omdat de automatisering toeneemt. Het werk van bijvoorbeeld secretaresses is afgenomen door het gebruik van mobiele telefoon en laptop. Een ander voorbeeld zijn callcenters. Klanten typen nu zelf gegevens in via een selfservice portal.”

“In ons primaire proces werken vooral ambachtsmensen die lang bij ons blijven. Vitens is kennelijk een aantrekkelijke werkgever. Ook hbo'ers en wo'ers blijven langer. In de staven, finance, hr en communicatie, zijn wel meer wisselingen. Het verloop is iets toegenomen, van 1,5

procent naar 4 procent. Maar daar zitten ook veel pensioneringen bij. Er zou meer verloop mogen zijn, dat is goed bedoeld. Je wilt het maximale uit talenten halen en daarom moet een werknemer zich niet beperken tot een werkgever. De maatschappij wordt flexibeler, behoeften veranderen, daarin scholen wij mensen ook bij.”

2: Systematischer aanpak van kennisoverdracht van oude naar jonge professionals.

“Een aantal oudere werknemers kan bij Vitens coach worden van leerling-monteurs en worden daarvoor vrijgesteld. Elke twee jaar leiden we tien monteurs op, die vier dagen werken en een dag naar school gaan. Het is goed als er meer jongeren binnenkomen, die nemen ook een moderne manier van denken mee. Ouderen leren evenveel van jongeren als andersom. Voor jongeren is tijd en plaats onafhankelijk werken vanzelfsprekend, ouderen verzinnen dat niet.”

3: Traineeships als DE entree tot professionele carrière in watersector

“Voor jongere wo'ers en hbo'ers is er een cross over-traject voor de gezamenlijke energie- en watersector. Met traineeships zijn we gestart toen Vitens ontstond. In negen jaar hebben we 36 trainees gehad, meestal wo-opgeleid. Ze vinden het over het algemeen geweldig. Ook wij hebben er veel van geleerd. De meeste medewerkers zijn overigens mbo-

opgeleid, maar je ziet een verschuiving richting hbo, als gevolg van andere eisen, waaronder kennis van automatisering.”

4: De werving van technisch personeel professionaliseert. Mbo-werkgevers zoeken elkaar op in het werven en opleiden van jongeren.

“Gezamenlijk werven is niet noodzakelijk. Vitens is steeds bekender, we zijn echt een employers' choice. We zitten ook qua diversiteit boven de wettelijk verplichte percentages, met bijna dertig procent vrouwen in de managementposities. Dit jaar stellen wij vier arbeidsgehandicapten aan, in totaal 46 tot 2026. Ook dat geeft je bedrijf een menselijker gezicht. De gezamenlijke waterbedrijven verzorgen voor bepaalde ROC's het curriculum over gas, licht en water. Zo leren jongeren ons kennen als werkgever. De werving is wel veranderd: vacatures gaan bijvoorbeeld via LinkedIn, dan heb je zo 150 reacties.”

5: De arbeidsmarkt voor hoogopgeleiden internationaliseert.

“Dat speelt minder. We hebben wel projecten in landen als Mozambique, daar doen onze mensen graag aan mee. Er is veel kennisuitwisseling met bedrijven over de hele wereld, dat zijn netwerken die je opbouwt via onder andere conferenties.”

6: Medewerkers krijgen meer eigen verantwoordelijkheid voor eigen loopbaan.

“Inderdaad, een deel van de

Samenhang in Human Capital Water

Het programma Human Capital Water is een nieuwe fase ingegaan. Else Boutkan, programmamanager bij NWP, licht toe: "Dit najaar heeft NWP alle partijen bij elkaar geroepen. Daarbij is besloten om de vele, diverse initiatieven als een samenhangend geheel te gaan presenteren, een doorgaande lijn van basisschool tot en met de startfase van de loopbaan. Het is eindelijk een volwaardig human capital programma."

Ook gaan partijen beter samenwerken. "Neem de Roadshow langs hogescholen en universiteiten van het National Watertraineeship. Afgesproken is dat andere initiatieven er gelijk mee gaan optrekken. Die partners vertelden: 'Wij wilden ook al naar die scholen gaan.

Dat kunnen we nu bij toerbeurt doen en bovendien een completer verhaal presenteren."

"De bundeling is voor jongeren aantrekkelijker, het is ook gemakkelijker om hiermee de sector te mobiliseren en te binden." NWP gaat er niet bovenop zitten, benadrukt Boutkan. "De partijen gaan de nieuwe opzet de komende maanden zelf naar buiten brengen. We willen grotere betrokkenheid van bedrijven en organisaties en hopen het gewenste vliegwieltje in beweging te brengen: meer jongeren stimuleren en ondersteunen bij een loopbaan in de watersector."

**Meer informatie via
e.boutkan@nwp.nl**

verantwoordelijkheid voor de loopbaan ligt bij de medewerker zelf. We zorgen voor een strategische personeelsplanning. Het vraagt om veranderde kennis, maar ook andere competenties. Naast het normale opleidingsbudget krijgen onze medewerkers een budget voor employability, dat ze ook voor een andere loopbaan mogen inzetten, duizend euro per drie jaar. We investeren hiermee in Vitens, maar ook in BV Nederland."

7: Kennis van integraal projectmanagement en civiele techniek is veelgevraagd.

"In projecten moet je doelen halen en voorspelbaar zijn, dat eist de klant. Integraal projectmanagement is dus heel belangrijk. Aan de businesskant van de IT hebben we veel specialisten nodig: data analisten, software integrators en asset management op hbo en wo-niveau."

8: Behoud van personeel krijgt meer aandacht van werkgevers.

"Wij hebben een groot project gericht op een duurzame inzetbaarheid. Onder begeleiding discussiëren mensen over de vraag: hoe blijf ik tot het einde van mijn werkende leven goed inzetbaar? Elke werkende moet zich vanaf jonge leeftijd afvragen: doe ik dit werk met plezier? Kan ik het werk veilig en gezond uitvoeren? Hoe kan ik zwaar werk lichter maken? Wij willen ook ruimte maken voor jongeren die net van hun opleiding komen. Ook zij moeten een loopbaan kunnen opbouwen. Ze moeten natuurlijk wel goed zijn. Ons HR-beleid ontwikkelt zich mee met de tijd; we hebben bijvoorbeeld de jubileumuitkering na 25 jaar dienst afgeschaft, de beloning wordt nu elk jaar voor een deel uitgekeerd. Zo waarderen we iedereen, of iemand nu lang of kort bij Vitens werkt. We willen een gevarieerd, gelukkig en daardoor productief, personeelsbestand." ♣

Starters welkom

Opeens viel het kwartje op de carrièredag bij Hogeschool Larenstein in Velp. Ik sprak een student die bijna klaar was met zijn studie. Met veel omhaal presenteerde hij zich, in de hoop een baan te vinden. Zijn pleidooi kwam weinig natuurlijk over en hij kon zijn grote onzekerheid nauwelijks verbergen. Dit verbaasde mij zeer, aangezien de arbeidsmarkt voor starters in het afgelopen jaar aanzienlijk is verbeterd. Ik merk dat de tijd waarin jongeren naar een baan zoeken, aanmerkelijk is verkort ten opzichte van de jaren daarvoor. Deze verandering was kennelijk niet doorgedrongen tot deze student.

Afgelopen weken heb ik met vele studenten gepraat tijdens borrels, presentaties en bij de carrièredag van de International Waterweek in Amsterdam. Hier kwam ik opnieuw veel jongeren tegen die onzeker zijn over hun baankansen. Ondertussen snap ik waar dit gevoel vandaan komt. De huidige groep net afgestudeerden weet niet beter dan dat de arbeidsmarkt slecht is. De arbeidsmarkt is sinds 2008 niet best geweest en deze studenten zijn rond 2010 begonnen met hun studie. Tot vorig jaar sprak ik hele goede, net afgestudeerden met de juiste technische opleiding, die heel moeilijk een baan vonden. Dit waren moeilijke gesprekken. Ik kon ze niet anders adviseren dan te blijven proberen. Maar gelukkig ontstaat nu een mooie balans tussen vraag naar en aanbod van starters. Wanneer een starter de juiste (technische) achtergrond heeft en zichzelf weet te presenteren, vindt diegene binnen enkele maanden ook een baan. Dit is wettelijk voor de jonge professional, die enigszins in het defensief is geraakt. Maar ik ben er blij mee. Laat de talenten maar komen. Wij hebben jullie hard nodig.

Jaap Feil
H2O Job