

Stappenplan Waterkennisbank Noord

17 januari 2023

Samenvatting en besluit

De samenwerking in de waterketen in Groningen en Noord-Drenthe is op een punt gekomen waarbij een structurele voortzetting van de samenwerkingsorganisatie noodzakelijk is geworden. Door de toegenomen kwetsbaarheid en de noodzaak om de kwaliteit en continuïteit van de uitvoering van de watertaken te borgen, wordt de samenwerking ten aanzien van gegevensbeheer, meten en monitoren, water(keten)kaart en neerslagdashboard in een nieuwe entiteit voortgezet.

Besluit stuurgroep Waterketen Groningen en Noord-Drenthe

De stuurgroep Waterketen Groningen en Noord-Drenthe zet een nieuwe stap in de samenwerking. De stuurgroep besluit de volgende stappen te zetten naar de realisatie van de nieuwe samenwerkingsvorm:

1. Het concept van de Waterkennisbank Noord verder uit werken in overleg met de deelnemers in de waterketen.
2. Een kwartiermaker aan te stellen die het proces gaat organiseren en leiden.
3. Het advies van PlasBossinade op te volgen: de rechtsvorm van een stichting verder uit te werken en hiervoor een passende governance structuur te ontwikkelen.
4. In 2024 te starten met de aanpak van kwetsbaarheid door te starten met werving en opleiding van nieuwe medewerkers.
5. Samenwerking met de stichtingen RIONED en Wateropleidingen ontwikkelen.
6. De uitgewerkte voorstellen voor te leggen aan het regionaal bestuurlijk overleg.

1. Inleiding

Per 1 januari 2020 is het waterakkoord in de regio Groningen en Noord-Drenthe verlengd met de periode 2020-2025. In het uitvoeringsprogramma Ons Water centraal zijn doelen geformuleerd voor 2025. In 2021 en 2022 zijn de uitgangspunten ontwikkeld om te komen tot een structurele vorm voor de samenwerking. Met name de toename van de kwetsbaarheid binnen de waterketenpartners en de behoefte om de kwaliteit van een aantal basistaken veilig te stellen leidt tot deze gezamenlijke stap. Daarvoor is een integratie van taken en een vereenvoudiging van de organisatie nodig.

Bij vrijwel alle gemeenten en beide waterschappen is de personele kwetsbaarheid een nijpend probleem geworden. (zie ook bijlage 2) De gemeenten hebben in samenwerking met de Koepelorganisatie RIONED een onderzoek uit laten voeren naar de personele kwetsbaarheid. Hieruit blijkt dat we binnen de Waterketen Groningen en Noord-Drenthe een tekort van ca. 25 personen hebben om de wettelijke taken goed uit te kunnen voeren. Het aanbod van gekwalificeerd personeel op de arbeidsmarkt is te gering, terwijl de uitstroom van met name oudere werknemers doorgaat. Hierdoor is een structureel tekort ontstaan. Bij het gezamenlijk gegevensbeheer zijn inmiddels vier zij-instromers in opleiding, waarmee succesvol is aangetoond dat samenwerking ook een oplossing kan bieden voor het verminderen van kwetsbaarheid. Dat perspectief willen we verder uitbouwen.

Om de kwaliteit en uitvoerbaarheid van de uitvoering van de watertaken te kunnen blijven garanderen, is een bundeling van krachten nodig. De doelmatige en efficiënte uitvoering van de watertaken zijn de voorwaarde voor ons bestaan in onze delta. De opbrengst hiervan is:

- De vakkennis en de lokale gebiedskennis blijven op peil (en worden actief uitgebreid)
- De basissystemen blijven volledig en actueel
- Er worden doelmatige en efficiënte besluiten genomen en investeringen gedaan
- Er is continuïteit

In bijlage 1 zijn achtergrond, doelstelling en stand van zaken Gegevensbeheer, Meten en Monitoren en de Water(keten)kaart geschetst.

In dit stappenplan wordt beschreven hoe binnen de huidige samenwerkingsovereenkomst (SOK), door middel van een vereenvoudiging van de organisatie, een overgang naar een structurele samenwerking voor gegevensbeheer, meten en monitoren, waterketenkaart en neerslagdashboard kan worden bereikt. Zo wordt het probleem van de kwetsbaarheid structureel aanpakt.

2. De Waterkennisbank Noord (werktitel)

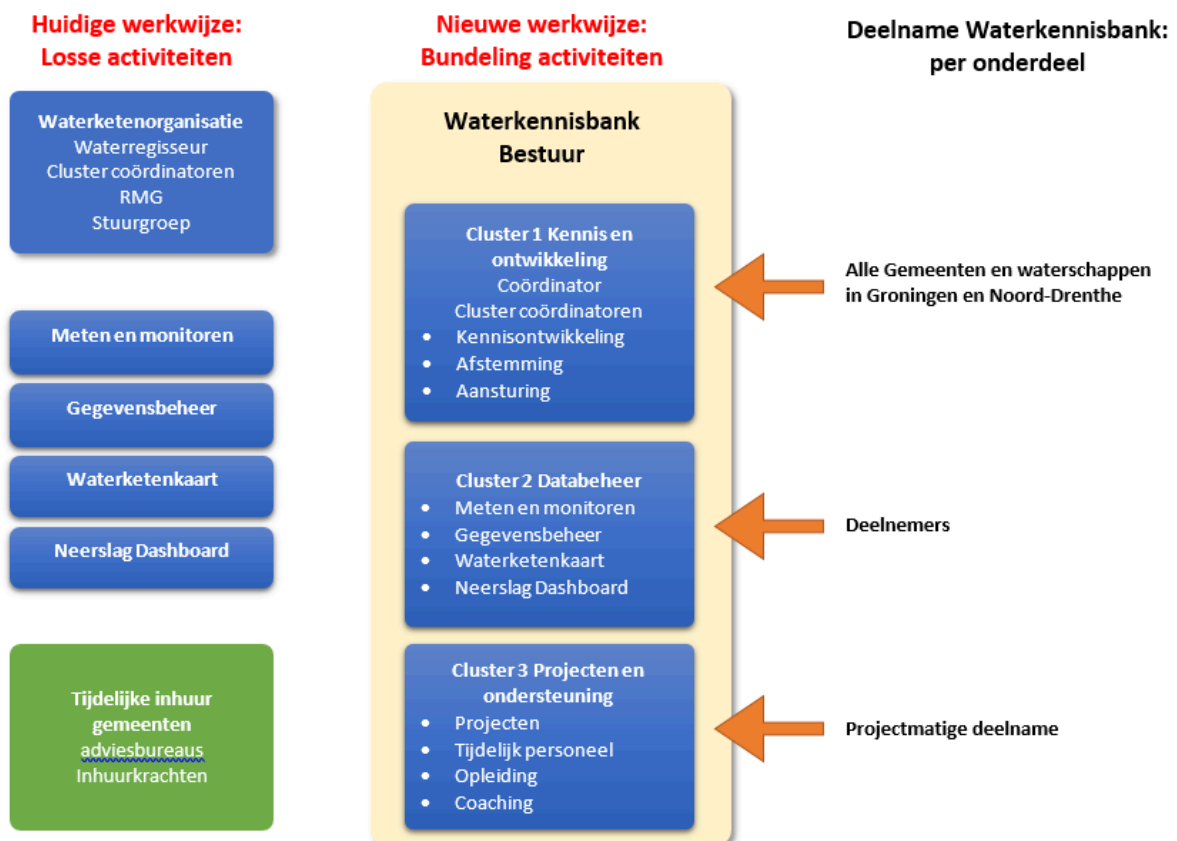
2.1. Het concept

De samenwerking in de Waterketen Groningen en Noord-Drenthe zal worden voortgezet in een nieuwe vorm. Iedereen doet al mee, het gaat nu om een volgende stap naar versterking en verbetering van de organisatie, en naar het leveren van meer maatwerk voor iedere deelnemer op zich. Daarbij staan kwetsbaarheid, kwaliteit en continuïteit centraal.

In de afgelopen periode is een concept ontwikkeld voor een uitvoeringsorganisatie met als werktitel: Waterkennisbank Noord. Alle activiteiten worden ondergebracht in een gezamenlijke entiteit. De Waterkennisbank Noord wordt een regionale entiteit die samenwerking zoekt met landelijke organisaties: Stichting RIONED en Stichting wateropleidingen. De gedachte: “Van ons allen, voor ons allen” vormt de basis, met daarbinnen maatwerk per deelnemer.

Dit is de conceptopzet, die nog met de deelnemers besproken gaat worden:

Opbouw Waterkennisbank Noord



Toelichting concept

In de linker kolom wordt de huidige werkwijze geschetst: een serie op zichzelf staande activiteiten met elk hun eigen administratie, organisatie en financiën. Synergie ontbreekt. In de rechter kolom een is het voorstel voor de structuur van de Waterkennisbank Noord weergegeven.

De gedachte is dat er binnen de Waterkennisbank drie clusters ontstaan, met elk hun eigen vorm van deelname:

- Cluster 1 vormt een voortzetting van de huidige samenwerking in de waterketen, waaraan de gemeenten, waterschappen en waterbedrijven allen deelnemen. Het is een voortzetting van het gezamenlijke netwerk ten behoeve van kennisontwikkeling en afstemming, zoals die al sinds de start van de waterketen samenwerking plaatsvindt.
- Cluster 2 wordt gevormd door een aantal diensten, waaraan voor langere tijd kan worden deelgenomen. De vier samenwerkingsactiviteiten die de afgelopen jaren zijn ontwikkeld worden geïntegreerd tot een efficiënte organisatie waarin medewerkers de mogelijkheid krijgen hun kennis en competenties te verbreden. Hierin wordt tevens de basis gelegd voor de aanpak van de kwetsbaarheid, door in de werkvelden gegevensbeheer en meten en monitoren zelf mensen op te gaan leiden.
- Cluster 3 wordt ontwikkeld op het moment dat de clusters 1 en 2 operationeel zijn en goed functioneren. Gedacht wordt aan projectmatige deelname aan:
 - Nader te specificeren projecten waar in de breedte vraag naar is, om ook continuïteit te kunnen ontwikkelen.
 - Een personeelspoule voor tijdelijke inhuur door deelnemende organisaties.
 - Een op het werkveld gericht opleidingsprogramma, in samenwerking met RIONED
 - Coaching van medewerkers bij deelnemende organisaties, ontwikkeling van voldoende en goed gekwalificeerd personeelsbestand in de regio.

2.2. Rechtsvorm en governance

Door PlasBossinade is op 21 december 2023 een advies (zie separate bijlage) opgesteld. In dit advies gaat PlasBossinade in op enkele denkbare rechtsvormen voor de samenwerking tussen de diverse partijen in de waterketen, alsmede de voor- en nadelen van die rechtsvormen. Er is in het bijzonder aandacht besteed aan de stichting en de gemeenschappelijke regeling.

In het advies komt PlasBossinade tot de volgende slotsom:

De keuze voor een bepaalde rechtsvorm is afhankelijk van de weging van de diverse voor- en nadelen door de samenwerkende partijen. Louter juridisch bezien, is naar onze mening het oprichten van een stichting de meest passende rechtsvorm. De stichting is naar ons oordeel geschikt vanwege haar flexibiliteit, zelfstandigheid en slagvaardigheid. Ook de continuïteit lijkt voldoende te waarborgen.

Voorgesteld wordt om het advies van PlasBossinade over te nemen en de rechtsvorm stichting verder uit werken voor de op te richten Waterkennisbank Noord. Bij de verdere uitwerking van de plannen dient nadere invulling te worden geven aan de bestuursstructuur, governance en dergelijke.

2.3. Aanpak kwetsbaarheid

Kenschets probleem

In de inleiding is het probleem van de kwetsbaarheid geschetst. De kern van het probleem is voldoende gedeeld en bekend. De vraag die de meeste organisaties hebben is: hoe gaan wij dit praktisch oplossen?

Aanpak

We zien twee invalshoeken:

1. Samen taken uitvoeren

De werkwijze die al is ingezet bij gezamenlijk gegevensbeheer uitbouwen. Binnen cluster 2 van het concept Waterkennisbank stellen we voor:

- Gegevensbeheer: In 2024 vier nieuwe medewerkers in dienst nemen, te starten met kennisontwikkeling watertaken algemeen, uitbouwen naar Databeheer breed, reiniging en inspectie
- Meten en monitoren: In 2024 twee nieuwe medewerkers in dienst nemen, te starten met kennisontwikkeling watertaken algemeen, uitbouwen naar ICT/systeembeheer, kennis van gemalen en meetapparatuur, gemalenbeheer
- Meten en monitoren: Ervaren rioleringsdeskundige inhuren voor advisering over de werking van rioolsystemen, deels als opleider algemene kennis watertaken.

Opleiding en coaching nader uitwerken; deels zelf doen, deels in samenwerking met kennisinstututen, zie 2.4.

2. Adviesfunctie en personeelspoule ontwikkelen

Als de nieuwe organisatie draait en de clusters 1 en 2 zijn gericht kan gekeken worden welke taken nog meer kunnen worden uitgevoerd door de Waterkennisbank. Dit valt dan onder cluster 3, Projecten en ondersteuning. Deze stap kan gemaakt worden als er binnen de Waterkennisbank voldoende kritische massa en kennis is ontwikkeld, zodat de kerntaken in cluster 2 hier niet onder lijden. Er kan dan op twee sporen worden ingezet:

- Ontwikkelen van een adviesfunctie: uitvoering van taken (advies en projecten) binnen de Waterkennisbank, waarbij een adviesteam wordt ontwikkeld vanuit de verworven deskundigheid en capaciteit.
- Ontwikkelen van een personeelspoule van mensen die volledig, tijdelijk of in deeltijd kunnen worden ingezet bij gemeenten of waterschappen.

We adviseren om deze stap pas te gaan zetten als de gezamenlijke uitvoering van taken goed loopt. De ervaring heeft inmiddels uitgewezen dat mensen ook de overstappen naar een vast dienstverband bij een gemeente. Ook dat lost het kwetsbaarheidsprobleem op, maar maakt een goede regie op de gezamenlijke aanpak complex en risicovol.

2.4. Samenwerking met stichtingen RIONED en Wateropleidingen

Door de kennis, ervaring en het netwerk dat in de Waterkennisbank samen komt, is een ideale match te maken met de kennis en het aanbod van de stichtingen RIONED en Wateropleidingen.

De landelijke stichting RIONED is de spil in de waterketen voor de ontwikkeling van kennis, standaarden en methodieken in de gemeentelijke watertaken. De Waterkennisbank kan (bijvoorbeeld door middel van een samenwerkingsovereenkomst) een portaal voor RIONED gaan vormen voor de ontwikkeling van (nieuwe) medewerkers de watertaken in onze regio.

De landelijke stichting Wateropleidingen is in 1994 opgericht door een aantal waterorganisaties. De wortels liggen dus in de watersector zelf. Wateropleidingen staat voor:

- Vakkennis: dé vakopleider voor de watersector;
- Praktijkervaring: docenten zijn deskundigen uit het werkveld;
- Actualiteit: trends en ontwikkelingen worden vertaald naar het cursusaanbod;
- Flexibiliteit: individuele begeleiding van deelnemers en maatwerk voor organisaties.

3. Uitvoering

Om het beoogde resultaat te behalen is een stappenplan ontwikkeld, dat hieronder globaal is uitgewerkt.

Stap 1: Kwartiermakersfase

2024 is het jaar van de transitie van de oude waterketensamenwerking naar de Waterkennisbank. Dit is een complex proces dat in korte tijd uitgevoerd moet worden. Om dit slagvaardig te kunnen ontwikkelen, met enige afstand tot de materie en alle betrokken medewerkers, wordt voorgesteld om een kwartiermaker aan te stellen.

De kwartiermaker krijgt als opdracht een beheerorganisatie te bouwen met een perspectief van tenminste 10 jaar. Daartoe dient een bedrijfsplan te worden opgesteld en het proces te worden begeleid van draagvlakontwikkeling, afstemming met de eisen en wensen van deelnemers, tot en met bestuurlijke besluitvorming. Ook worden alle voorbereidingen getroffen om na de bestuurlijke besluitvorming zo snel mogelijk tot oprichting en inrichting van de nieuwe entiteit te komen, opdat de winkel door kan draaien.

Veel ingrediënten voor het bedrijfsplan zijn bekend, het gaat immers om bestaande activiteiten die in een nieuwe vorm worden gegoten. Door samenvoeging en de keuze voor een zelfstandige vorm gaan er wel zaken veranderen. Bovendien voorzien we een uitbreiding in de toekomst en willen we de personele kwetsbaarheid actief aanpakken. Veranderingen die in het bedrijfsplan moeten worden meegenomen zijn:

- Hoe omgaan met personele consequenties/ overgang naar een andere organisatie
- Herschikking taken en functies ivm integratie van werkzaamheden.
- Huisvesting, ICT, licenties, opleiding
- Implementatie governance structuur
- Financiering
- Invulling kwetsbaarheid
- Doorkijk toekomstige ontwikkeling adviesfunctie/ projecten/ personeelspoule
- Etc.

De voorstellen worden via het regionaal ambtelijk overleg, het managementoverleg en de stuurgroep Waterketen tot besluitvorming gebracht bij de deelnemende gemeenten, waterschappen en waterbedrijven. De besluitvorming omvat ook de overgang van de huidige samenwerkingsovereenkomst 2020-2025 naar de nieuwe samenwerking in de Waterkennisbank Noord.

Stap 2: Inrichten Waterkennisbank Noord

In deze fase wordt de beheerorganisatie opgericht en ingericht conform de afspraken die in het bedrijfsplan zijn vastgelegd. Rollen en taken worden ingevuld en personeel wordt geworven.

Stap 3: Consolideren, evalueren en uitbouwen

In deze fase gaat de nieuwe uitvoeringsorganisatie daadwerkelijk van start. Er wordt een P&C-cyclus ontworpen waarin voorwaarden en stappen worden benoemd voor consolidatie, uitbreiding en ontwikkeling.

4. Organisatie, communicatie en planning

Uitvoering

Het stappenplan zal worden uitgevoerd door het kernteam van de Waterketen Groningen en Noord Drenthe, bestaande uit Dries Jansma, Jan Egberts Eleveld, Doreen Edeler, Koos Bogaerts, Peter Sijbolts en Jeroen Niezen. Zij stemmen de ontwikkeling stap voor stap af met de clustercoördinatoren, begeleidt door het regionaal managementteam. Er wordt regelmatig afgestemd met de stuurgroep Waterketen.

Communicatie

Om het draagvlak binnen de samenwerking te houden en versterken is een goede afstemming met de achterban nodig. Mieke Riezebos wordt gevraagd de communicatie in dit proces te verzorgen.

Planning stap 1

	J	F	M	A	M	J	J	A	S
Managementgroep		M			M				M
Stuurgroep		S			S				S
Opstellen bedrijfsplan									
Opstellen bestuursvoorstel									
Regionale bijeenkomst ambtelijk				RA					
Regionale bestuurlijke bijeenkomst						RB			
Besluitvormingstraject partners									

5. Financiën

Het project vindt plaats binnen de huidige afspraken van de samenwerkingsovereenkomst.

In de begroting 2024 wordt opgenomen welke inzet van mensen en middelen nodig is.

Bijlage 1

Achtergrond, doelstelling en stand van zaken Gegevensbeheer, Meten en Monitoren en de Water(keten)kaart.

In 2016 is in een breed ambtelijk en managers overleg de vraag voorgelegd welke onderwerpen gemeenten het beste zelf kunnen oppakken, welke met een andere gemeente of in een cluster kunnen worden opgepakt en welke onderwerpen kunnen het beste regionaal kunnen worden opgepakt. Met algemene commitment werden Gegevensbeheer en Meten en Monitoren aangewezen als onderwerpen die regionaal opgepakt dienen te worden. In 2017 zijn beide gestart als een project waarbij het uitgangspunt was en is dat dit van en voor gemeenten is en wordt vormgegeven. Later is daar de Water(keten)kaart aan toegevoegd.

Doel	
Met en Monitoren:	Het ontsluiten van de hoofdpoten van de gemalen bij gemeenten voor inzicht en overzicht van de gemalen die beheert worden en of deze goed functioneren als object.
Gegevensbeheer:	Het zorgen voor een beheerbestand riolering dat actueel, betrouwbaar en compleet is.
Water(keten)kaart:	Het samenvoegen van de gegevens van de gemeenten en waterschappen op het gebied van oppervlaktewater en riolering, zodat we over en weer een actueel, betrouwbaar en compleet overzicht hebben wat we gezamenlijk beheren.
Huidige stand van zaken	
Met en Monitoren:	Het ontsluiten van de hoofdpoten van de gemalen bij gemeenten is gereed.
Gegevensbeheer:	Er is gestart met een aantal gemeenten en dit is vervolgens uitgebreid naar andere gemeenten, "zwaan kleef aan principe" , 8 gemeenten participeren hierin, met vier anderen zijn we in gesprek over toetreding. Er zijn flinke stappen gezet waarbij er een groot verschil zit tussen de gemeenten onderling m.b.t. actueel, betrouwbaar en compleet
Water(keten)kaart:	De kaart is gereed en in de beheerfase, er vind om de paar jaar een update plaats. Is in beheer bij een externe partij.
Wat levert het op	
Met en Monitoren:	Inzicht in het functioneren van de waterketen, gemalen, overstorten, persleidingssystemen
Gegevensbeheer:	Een noodzakelijk fundament voor het maken van maatregelplannen die de basis vormen voor de investeringsbehoefte per gemeente.
Water(keten)kaart:	Een toegankelijk overzicht van wie wat beheert en van de assets op het gebied van oppervlaktewater.
Toekomstperspectief	
Met en Monitoren:	Data bij gemeenten is gemiddeld 70% op orde. Gemeenten vragen om systeemanalyses, dit is nog niet mogelijk met de huidige stand van de data. Op orde brengen data kwaliteit en maken van analyses van de werking van systemen.
Gegevensbeheer:	Naast de basis op orde hebben en houden blijkt dat gemeenten vraag hebben naar bijvoorbeeld Gis-kaarten, het oppakken van de data van huis en kolkaansluitingen.
Water(keten)kaart:	Op orde houden en onderbrengen in eigen beheer en niet afhankelijk zijn van derden.

Bijlage 2

Personeelstekort en kwetsbaarheid in de Nederlandse economie.

Nieuws 10 oktober 2023

Helft Nederlandse bedrijven kampt met personeelstekort

Ruim de helft van de Nederlandse bedrijven heeft te weinig personeel om al het werk af te krijgen. Daarnaast vindt 56 procent van de Nederlandse werkgevers het moeilijk om werknemers aan te trekken en heeft een derde moeite om personeel te behouden.

Dat meldt de Europese HR-dienstverlener SD Worx, op basis van een groot onderzoek onder ruim 16.000 werknemers en bijna vijfduizend HR-managers uit zestien Europese landen. Het onderzoek bevestigt volgens SD Worx dat de strijd tegen de personeelstekorten nog niet is gestreden. Zo blijkt dat ruim vier op de tien Europese werkgevers worstelen om werknemers aan te trekken. België en Nederland zijn op dat vlak koplopers.

Ondanks het belang van educatie van personeel, geeft een kwart van de Nederlandse bedrijven aan dat ze het lastig vinden training en ontwikkeling in te zetten. Dat is volgens SD Worx wellicht een van de verklaringen waarom meer dan de helft van de medewerkers het voorbije jaar überhaupt geen training kreeg.

Bijleren

In de praktijk leren medewerkers wel op allerlei manieren bij.

Bijvoorbeeld online, op de werkvloer en met of zonder een expert. Bijna de helft van de Nederlanders geeft aan dat ze op een digitale manier nieuwe vaardigheden ontwikkelen. Met name medewerkers in Kroatië, Italië, Finland, Ierland en Spanje leren in de praktijk vaker via e-learning. Bedrijven blijken hier goed op voorbereid te zijn: liefst zeventig procent van de Europese organisaties heeft de technologie in huis voor digitale trainingen.