

1. Flexibel inzetten van talent

Behoeft en trend om talent flexibeler in te zetten. Denken vanuit skills in plaats van functie.

Dit is makkelijker mogelijk met een skillspaspoort.

Aspecten om rekening mee te houden:

- Inzicht krijgen in de skills van jouw medewerkers (nu onvoldoende in beeld)
- Privacy aspect: eigendom en gebruik van de data, van wie is de app?
- Standaarden: hoe definieer je de norm?
- Afhankelijkheid van data. Sommige competenties zijn hierin moeilijk te vatten. Hoe waardeer je deze?
- Gebruik je het voor werving en selectie en/of voor ontwikkeling van medewerkers.
- Binnen organisatie of voor gehele infraopgave?

Vragen bij flexibilisering:

- Hoe ga je om met de behoefte om ergens bij te horen? Ook sterk bij jongeren aanwezig.
- Loont langdurige specialisatie in één taak voldoende (vakmanschap)?
- Hoe ziet een carrière pad eruit? Valt die weg binnen één organisatie?
- Wat is de rol van opleidingen? Bestaat onderscheid MBO, HBO, WO nog?
- Hoeveel energie kost het mensen om plooibaar te zijn en wat levert het hen op? Hoe houd je het welzijn in de gaten?
- Hoe coördineer je voldoende productie?
- Hoe draag je kennis over?
- Wat is de functie van kantoren?

Mogelijke consequenties:

- Missen van het menselijke: data kan niet alles vervangen.
- Opdrachtgevers en –nemers i.p.v. Werkgever en werknemer.
- Lange termijn investeringen en beloftes voor opdrachtgevers lastiger: ontbreken continuïteit en vind je wel de juiste opdrachtnemers
- Minder concurrentie tussen bedrijven en meer tussen individuele werknemers
- Vergroot ongelijkheid tussen mensen met schaarse en overvloedig aanwezige skills.
- Tenders verdwijnen: overheid huurt geen losse bureaus meer in, maar opdrachtnemers?
- Een baan op maat die je energie geeft vs. niet zoveel moeite doen als het tegenzit.

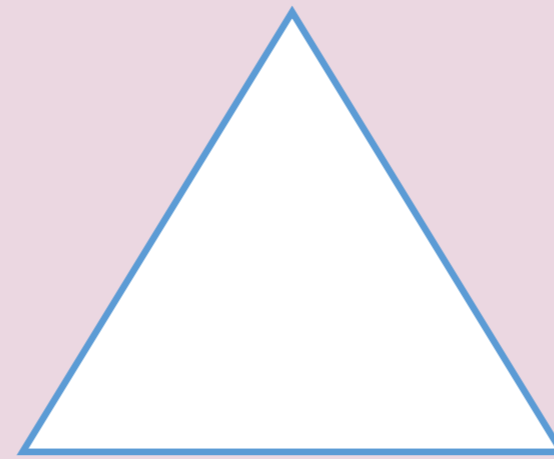
Inspiratie: groepsgesprekken, Van den Berg, Werk is geen oplossing,, scriptie Gianna Staal

Rode draden uit verkenning Infraopgave van toekomst en de arbeidsmarkt

1. Anders organiseren van werk

Achtergrond kapstok

Hoeksteen van een systeem voor distributie van welvaart, opbrengsten en zekerheid (Collectief)



Productie

Individuele ontplooiing

Bron: ILO Research Paper: (2016) The future of work, The meaning and value of work in Europe

Werk is altijd een mix van drie hoekpunten.

- Je draagt bij aan het welzijn / welvaart van de maatschappij (collectief).
- Het levert productie op voor degene voor wie je werkt.
- Het helpt mensen zichzelf te ontplooien.

De balans tussen deze drie verschilt per land, tijdsperiode en bedrijf. Als één van de hoekpunten te dominant / veronachtzaamd wordt dan ontstaat er spanning in de samenleving.

2. Gezondheid

Duurzame inzetbaarheid van jouw medewerkers; uitval en uitstroom voorkomen.

Hoe schadelijk is het werken aan de infraopgave?

- Impact nachtwerk
- Gebruik schadelijke stoffen
- Fysieke arbeid

Wat levert beter monitoren op?

Nieuwe technologische mogelijkheden voor monitoring. Wat mag je met de data?

Voldoende oog voor kwetsbaarheid werknemer in competitieve arbeidsmarkt?

Begrenzing van altijd en overal werk: 9-5 mentaliteit als recht?

Voldoende ruimte voor zorg en reproductie? Markt kan samenleven ondergraven

Bestaat de werkplek nog waar je 'thuis' kan komen?

Inspiratie: groepsgesprekken, Van den Berg, Werk is geen oplossing,,

3. Regie / autonomie werkende

Techniek verandert dit (bv. AI, cobots)

Onzekere economie: baanzekerheid, 24/7 beschikbaarheid, globale concurrentie

Inzetbaarheid: omgang met gezondheid

Vrije loopbaankeuzes?

Inspiratie: groepsgesprekken, Van den Berg, Werk is geen oplossing,,

4. Inclusiviteit

Infrasector geen goede afspiegeling van samenleving.

Er is meer culturele en generatie diversiteit nodig. En ruimte bieden voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt.

Cruciaal ook om voldoende personeel binnen te halen bij een veranderende beroepsbevolking

Ook in de besluitvorming meer ruimte voor mensen met diverse achtergrond.

Inspiratie: groepsgesprekken & trendlijst

Rode draden uit verkenning Infraopgave van toekomst en de arbeidsmarkt

1. Opleiden voor infraopgave van de toekomst

Niet alleen voor eigen organisatie en teveel voor het nu. Denk aan gemeenschappelijk aanbieden van stages, mede opstellen van curricula vanuit opgave. Enthousiasmeren jongeren voor infraopgave op middelbare school (al een aanbod voor). Inzicht in studentenaantallen en uitstroom bij relevante opleidingen (onderzoek nog te doen).

Inspiratie: groepsgesprekken

2. Samenwerken aan opgave centraal i.p.v. organisatie

2. Creëren van gezamenlijke vijver

Voorkomen dat we concurreren om hetzelfde talent. Het is slimmer om samen te werken om de juiste mensen voor de opgave binnen te halen.

Inspiratie: groepsgesprekken

6. Sturen op publieke waarde vereist andere samenwerkingshouding RWS

Eén van de partners i.p.v. sturende en bepalende. Echte openheid voor geluiden van buiten; ook in taal. Geen omgevingsmanagers meer maar gebiedsvoelsprietten of grenswerkers. Ruimte vanuit beleid om met de geluiden iets te kunnen. Onderdeel van EMVI bij uitvraag projecten.

Meer info: scriptie Famke, work in progress

3. Uitwisselen van expertise

Denk aan het flexibeler inzetten van expertise tussen organisaties, maar ook aan gemeenschappelijke traineeships.

Gezamenlijke leertrajecten

Inspiratie: Groepsgesprekken

4. Strikte scheiding tussen opdrachtgever en –nemer verminderd

Veel meer werken vanuit een ecosysteemgedachte waarbij de infraopgave centraal staat.

Dit betekent langdurige samenwerkingen.

Inspiratie: Leentje Volker en groepsgesprekken

5. Assetmanagement als samenwerkingstaal?

Om als vakman aan de infraopgave te kunnen werken heb je een gemeenschappelijke taal nodig. Assetmanagement kan hier een belangrijke rol in spelen. In een flexibele wereld is het vastleggen extra belangrijk. Een risico daarbij is wel dat dit ten koste gaat van maatwerk.

Inspiratie: Sennet, De Ambachtsman

6. Brede Welvaart

Meenemen andere belangen in afweging (bv. gezondheid)

Meetbaar maken in EMVI

Aanvullende expertise nodig in projectteam

Inspiratie: Groepsgesprekken, trendlijst, scriptie Famke

1. Klimaatadaptatie

Weg naar water focus? Meer in opleiding?

Investerings: west naar oost NL?

Andere eisen aan assets / onderhoud

Overtuigd eigen maakbaarheid: termijn 30-50 jaar

Inspiratie: Groepsgesprekken, trendlijst

2. True price

Wat kost de productie van nieuwe en het onderhoud van bestaande infrastructuur echt?

Kennis over materialen

Herwaardering van reparatie

Inspiratie: Groepsgesprekken, trendlijst

3. Anticiperen op veranderende infraopgave

3. Grenswerkers belangrijker

Vertalen van techniek /vakmanschap naar gewone mensentaal en vice versa

Oog en oor voor publieke waarden en technische (on)mogelijkheden.

Cruciaal voor focus op brede welvaart

Inspiratie: trendlijst, groepsgesprekken

5. Van bezitten naar delen

Zelfde infra nog nodig? Minder gereisd, bouwen fietspaden

Wie brengt wat in (ook bij het werk aan infraopgave)?

Overheid regulerende taak?

Efficiënter grondstoffengebruik

Bestaan veel banen in de infrasector nog wel?

Inspiratie: Groepsgesprekken, trendlijst

4. Evenwicht tussen uniciteit en uniformiteit

Vakmanschap bij de infraopgave betekent het zoeken naar een evenwicht tussen uniciteit en uniformiteit.

- Uniciteit: verbonden aan locatie, tijd en vakman. Maatwerk met kennis in hoofden mensen.

- Uniformiteit: gesystematiseerd, verbonden aan standaard, best practice, laagste kosten voor voldoende kwaliteit, strategisch assetmanagementplan met kennis in systeem.

Trend naar meer uniformering, maar vergeet niet de ambachtelijkheid. Ter inspiratie deze interessante [combi](#).

Inspiratie: Sennet, De Ambachtsman, discussies over SAMP

V&R: ontwikkelen van ritme als waardige vakman

Accent op maat en tempo, naar hun aard: iets van een ritueel.

Reparatie is een veronachtzaamd deel van vakmanschap

Creëren en repareren vormen één geheel. 'Zij die beiden doen, beschikken over de kennis die hen in staat stelt verder te kijken dan de elementen van de techniek, naar het overkoepelende doel en de samenhang ervan.'

Inspiratie: Sennet, De Ambachtsman