



WATERPROFESSIONALS ZITTEN ZE ER WARMPIJES BIJ?

Hoe goed zijn de arbeidsvoorwaarden in de watersector? Zijn waterschappen, drinkwaterbedrijven, gemeenten en adviesbureaus voorbereid op komende veranderingen? Zijn ze in staat om meer jongeren en technisch opgeleiden aan te trekken?

Zijn de arbeidsvoorwaarden aantrekkelijk genoeg om huidige werknemers vast te houden en nieuwe generaties te verleiden?

‘Water’ is een topsector. Maar is ‘werken in het ‘water’ aantrekkelijk genoeg om ook in de toekomst een ‘topsector’ te blijven? Er is een tekort aan mensen met een technische opleiding. Zijn de arbeidsvoorwaarden van waterschappen, drinkwaterbedrijven, gemeenten en ingenieursbureaus aantrekkelijk genoeg om huidige werknemers vast te houden en nieuwe generaties te verleiden?

Drinkwaterbedrijven, maar zeker de waterschappen hebben moeite met het werven van jongeren met een technische achtergrond, vertelt Henk van de Pol van de AWWN, die de werkgeversorganisaties van beide sectoren adviseert over hun cao's. Zo worstelen volgens hem met een niet al te dynamisch imago en “een traditionele en *nuts-achtige* sfeer”.

Beide sectoren doen er overigens veel aan om dat imago te doorbreken. Zo organiseren waterschappen veel imagocampagnes om jongeren te interesseren. Misschien wel belangrijker is dat ze hun arbeidsvoorwaardenpakket helemaal op de schop hebben genomen om dit eigentijdser en interessanter te maken voor de nieuwe generaties. Daarvoor hebben werkgevers en de vakbonden eerst alle secundaire arbeidsvoorwaarden (dertiende maand, vakantiegeld, alle verlofregelingen, seniorendagen) gewaardeerd in geld. Vervolgens zijn deze ondergebracht in één keuzebudget ter hoogte van 20 procent van het loon. Iedere werknemer kan nu zelf bepalen van welke regelingen hij of zij gebruik wil maken en wat hij of zij liever in geld krijgt uitgekeerd.

DRINKWATERBEDRIJVEN

De waterschappen volgden daarmee het pad van de drinkwaterbedrijven, die al eerder alle regelingen hadden ondergebracht in het ‘Flexibele ArbeidsvoorwaardenBudget’. Sindsdien zijn de arbeidsvoorwaarden in deze sector heel aantrekkelijk, stelt Reinier Rutjens, secretaris van de Werkgeversvereniging Waterbedrijven.

“Alle arbeidsvoorwaarden – ook de ouderenregelingen – zijn in dat budget ondergebracht en daarmee voor iedereen toegankelijk. Per maand kunnen medewerkers kiezen tussen geld of tijd.” Inmiddels is alles in de drinkwater-cao gericht op maximale keuzevrijheid: ook de budgetten voor *employability* en de eigen inzetbaarheid.

De arbeidsvoorwaarden van drinkwaterbedrijven worden regelmatig vergeleken met andere sectoren. Daaruit blijkt dat de drinkwaterbedrijven gunstig afsteken tegen de markt. Enkele specifieke functies daargelaten, zijn er dan ook geen acute problemen met het werven van mensen, aldus Rutjens.

Dat zijn de werkgevers, maar wat vinden de vakbonden? Linda Groen, bestuurder van Abvakabo FNV, onderschrijft de vaststelling van Rutjens dat de arbeidsvoorwaarden in de drinkwatersector eigentijds en aantrekkelijk zijn. “Bij de invoering van het keuzebudget was er veel weerstand, maar inmiddels wil niemand het nog kwijt. De arbeidsvoorwaarden kunnen de concurrentie zeker aan.”

PLEZIER

Dat mensen met plezier in de drinkwatersector werken, valt op te maken uit het feit dat de gemiddelde medewerker twintig jaar in dienst is. De gemiddelde leeftijd is met 47 jaar ook >

Vaak is de inhoud van het werk belangrijker dan de hoogte van het salaris

vrij hoog. Gevolg daarvan is dat er over enkele jaren meer geworven moet worden. Er gaat dan in korte tijd een groot aantal medewerkers met pensioen.

Rutjens: "Dat kan een problemen opleveren omdat de vijver waaruit gevist wordt niet zo groot is en er steeds meer hengels in hangen, ook van bijvoorbeeld ingenieursbureaus."

Vergrijzing is ook bij waterschappen een probleem. Tot voor kort stopten de medewerkers op vrij jonge leeftijd met werken, maar nu moeten ze door tot hun 67ste. Dat maakt verjonging lastig, want men is ook kritisch op kosten en wil geen extra mensen aannemen.

Waterschappen en drinkwaterbedrijven kenden vanouds veel zekerheden en 'ontziemaatregelen', vertelt Van de Pol. "Veel medewerkers zijn ingestroomd met het idee een baan voor het leven te hebben bemachtigd. Het was een wereld met veel systemen, procedures en ambtelijke *roots*, waarin medewerkers niet gestimuleerd werden om andere dingen te gaan doen. De meesten zitten al heel lang op hun plek en hebben zelf niet het idee dat ze andere dingen kunnen. De mobiliteit is daarom laag. Iets dat beide sectoren proberen te verbeteren."

ROTTERDAM

Ook de gemeente Rotterdam bevordert de interne mobiliteit. Dat geldt bijvoorbeeld voor de afdeling Beheer Water en Riolering, waar de gemiddelde leeftijd rond 46 ligt. Op het moment dat er een vacature is, is er een probleem, vertelt teamleider Wim van der Vliet. Het is lastig om gekwalificeerd personeel te vinden. "Op het rioleringsgedeelte zijn er maar drie of vier afstudeerders per jaar, op het gebied van water wat meer, maar het houdt niet over."

Van der Vliet zocht een senior, maar kreeg weinig respons. Met vier van de veertig mensen die reageerden is een gesprek gevoerd, maar geen van de vier was een 100 procent *match*. Kandidaten zijn te vinden bij waterschappen, bij andere gemeenten of bij ingenieursbureaus. "Soms stapt een adviseur over omdat hij ergens nog echt zijn schouders onder wil zetten. Maar de meeste respons komt van werklozen, niet van mensen die een stap willen maken." Dat zou aan de arbeidsvoorwaarden kunnen liggen. Voor starters zijn de arbeidsvoorwaarden aantrekkelijk, aldus Van der Vliet. Maar eenmaal op het maximum, zijn de voorwaarden en doorgroeimogelijkheden op het vakgebied bij een ingenieursbureau gunstiger.

Toch lukt het Rotterdam om jonge mensen aan te trekken. Onder andere omdat de flexibiliteit groot is (de Maasstad omarmt het Nieuwe Werken) en omdat qua opleiding vrijwel alles bespreekbaar is. Voor veel academici en hbo'ers is het grote Rotterdam ook interessant omdat ingenieurs de gelegenheid hebben te sparren met mensen met eenzelfde kennis en achtergrond, anders dan bij een kleine gemeente waar er vaak maar één medewerker is voor 'water'.

'MEIDENDAG'

Voor individuele organisaties en bedrijven is een goede profilering op de arbeidsmarkt belangrijk. Ook voor Witteveen+Bos, een groot ingenieursbureau met een focus op water. In vergelijking met collega-bureaus zegt het bedrijf uit Deventer minder problemen te hebben met het werven van goede medewerkers, aldus Erik de Jong (Personeel en Organisatie van Witteveen+Bos).

Toch ervaart ook hij dat de vijver van ingenieurs klein is. Zijn bureau zet daarom in op goede contacten met universiteiten, studenten en middelbare scholen, bijvoorbeeld met een 'meidendag'. "Scholieren hebben vaak geen goed beeld van wat ingenieurswerk inhoudt. Door ze een halve dag mee te nemen willen we ze interesseren voor techniek. Hopelijk hebben we daar profijt van als ze afstuderen."

Meer dan op arbeidsvoorwaarden zet Witteveen+Bos in op 'ontwikkeling'. "De studie gaat vooral over inhoud en techniek, wij ontwikkelen door op vaardigheden, zoals projectmatig werken of adviseren. Als bedrijf hebben we er baat bij dat medewerkers maximaal worden

WAT VERDIENT EEN WATERPROFESSIONAL?

Wat verdient een waterprofessional? Het is lastig dat zo één-twee-drie te zeggen, want het hangt af van de functie, het opleidingsniveau en de ervaringsjaren.

Maar om een idee te geven: een wijkmonteur bij een drinkwaterbedrijf wordt meestal ingeschaald in schaal 6, wat betekent dat hij tussen de 2.019 en 2.690 euro per maand verdient. Daar komt dan nog 21,2 procent bij aan flexibel ArbeidsvoorwaardenBudget (FAB).

Een projectleider neemt iedere maand tussen de 2.488 en 3.557 euro mee naar huis (exclusief FAB).

Bij de waterschappen verdient bijvoorbeeld een werkvoorbereider, een elektrotechnicus of een medewerker vergunningverlening ergens tussen de 2.078 en 3.053 euro.

Ook de medewerkers van de waterschappen kennen een keuzebudget van circa 21 procent.

Het salaris van medewerkers op hbo-niveau, zoals een proces technoloog, een aquatisch technoloog of een GIS-adviseur ligt meestal tussen de 2.827 en 3.926 euro, dat van academici - denk aan een beleidsadviseur of hydroloog - tussen de 3.534 en 5.048 euro (exclusief keuzebudget).



uitgedaagd hun talenten in te zetten. Goede mensen prikkel je meer met een combinatie van aantrekkelijke inhoud en ondersteuning van persoonlijke ontwikkeling, dan met arbeidsvoorwaarden”, aldus De Jong.

Het model van Witteveen+Bos is er op gericht mensen zelf op te leiden en te laten doorgroeien. Medewerkers krijgen veel vrijheid om hun loopbaan zelf in te richten. De eerste jaren zijn er voor kennismaking met het vak. Daarna kunnen ze andere stappen maken: ze krijgen meer ruimte om te ondernemen of om zich internationaal te ontplooiën. De

Jong: “We gaan voortdurend na of het werk nog bij mensen past; we zijn voortdurend aan het werven en hebben daarom voortdurend nieuwe aanwas. Door onze inzet op contacten met onderwijsinstellingen en de goede reputatie bij studenten lukt dat goed.” Vergrijzing is, volgens De Jong, bij Witteveen+Bos nauwelijks een issue. De gemiddelde leeftijd is met krap 38 jaar relatief laag.

Een andere troef van Witteveen+Bos is het participatiemodel: het bureau is voor 100 procent eigendom van de medewerkers. Iedereen met een vast contract kan mede-eigenaar worden, driekwart heeft ook daadwerkelijk aandelen.

ONDERSCHIEDEN

Naast ingenieursbureaus proberen ook individuele waterschappen, drinkwaterbedrijven en gemeenten zich op de arbeidsmarkt te onderscheiden. Zo zet Brabant Water sterk in op goede contacten met de ROC's in de regio. Waterschap Aa en Maas propageert talentontwikkeling. Waterschap Hollandse Delta is een project gestart om te 'verjongen & verkleuren'.

Waterschappen en drinkwaterbedrijven hebben te maken met nog een ontwikkeling. Doordat ict een steeds grotere rol speelt - denk aan bijvoorbeeld sensing van de drinkwaterleidingen - verandert de functie-inhoud. Dat vraagt om een hoger opleidingsniveau. Waar vroeger mbo-2 volstond, werven bedrijven nu mensen met mbo-3, die dan intern nog weer worden opgeleid tot mbo-4.

De drinkwaterbedrijven reageren hierop met programma's gericht op duurzame inzetbaarheid en door te werken aan betere aansluiting van opleidingen bij de praktijk. Ondertussen houdt men op sectorniveau een vinger aan de pols door voortdurend bij drinkwaterbedrijven en waterschappen na te gaan wat de problemen en de nieuwe behoeften zijn en ook bij de buitenwacht te inventariseren wat er in de toekomst van de medewerkers wordt verwacht.

AANTREKKELIJK

Al met al lijkt het er op dat de arbeidsvoorwaarden in de watersector aantrekkelijk genoeg zijn om medewerkers aan zich te blijven binden. Er is de laatste jaren veel meer flexibiliteit in de arbeidsvoorwaarden gebracht. Vaak is overigens de inhoud van het werk meer bepalend dan de hoogte van het salaris, zo lijkt het. Er is enige mobiliteit vanuit adviesbureaus naar gemeenten, waterschappen en drinkwaterbedrijven. Andersom komt minder voor.

Het grootste probleem zit hem in de geringe uitstroom van de technische opleidingen. Zolang dat niet verandert, is het vooral afhankelijk van een slim opereren en scherp profileren of een organisatie kans ziet aan de personeelsbehoefte te voldoen. |