

# Actief personeel werven om kennis bij waterschap op peil te houden

**De watersector staat voor grote opgaven die vragen om voldoende deskundigheid. Tegelijkertijd worden waterschappen geconfronteerd met vergrijzing en de uitstroom van ervaren personeel en dus kennis, terwijl het aantrekken van jong talent moeilijk blijkt. Aanleiding voor WaterForce, een platform van zelfstandige waterdeskundigen, om een symposium te organiseren onder de kop: 'Leegloop in de watersector, hoe houden we de expertise op peil?' Waterschappen moeten meer werk maken van strategisch personeelsbeleid en actieve werving onder jongeren om dreigende tekorten te voorkomen, zo bleek tijdens de bijeenkomst bij Waternet op 21 april. Dijkgraaf Hans Oosters van Hoogheemraadschap van Schieland en de Krimpenerwaard: "We hebben een achterstand in te halen."**

**V**olgens Alexander Rinnooy Kan zal de toenemende krapte op de arbeidsmarkt ook de waterschappen 'zeker' raken. De voorzitter van de Sociaal-Economische Raad voorspelde tijdens het symposium dat de watersector er hard aan zal moeten trekken om voldoende te investeren in deskundigheid. Rinnooy Kan wees erop dat in weinig landen water zo centraal staat als in Nederland. Niet voor niets heeft het kabinet de watersector aangewezen als één van de topgebieden van het economisch beleid. Water is volgens Rinnooy Kan een sleutelgebied in de exportpositie. "Als we het belangrijk vinden dat Nederland zich profileert met water, moeten we genoeg talent binden en aantrekken. Goed onderwijs, voldoende onderzoekscapaciteit en innovatie. Deze trits heeft het topgebied water nodig om te kunnen floreren."

Bij de waterschappen stroomt jaarlijks acht procent van de werknemers uit. Daarom is voldoende instroom van (jong) gekwalificeerd personeel nodig om de kennis op peil te houden. "De sector zal zich al vroeg moeten profileren in de beeldvorming van de jeugd. Over de volle breedte moeten waterschappen de bekendheid met de sector vergroten en jongeren adresseren." Rinnooy

Kan onderstreepte het belang van samenwerking tussen waterschappen en het onderwijs bij stages, leertrajecten en schoolprojecten. Het spanningsveld tussen enerzijds dreigende personeelstekorten en anderzijds de ambitie om de exportpositie van de watersector te versterken, hoeft niet op voorhand een probleem te zijn. Maar dan moet de watersector wel zorgen voor voldoende aantrekkingskracht ten opzichte van andere economische topgebieden. Of, zoals Rinnooy Kan het formuleerde: "De reputatie van Nederland als waterdeskundige vertalen naar het aantrekken van jongeren."

## Weinig studenten kiezen voor 'water'

Wat dat betreft valt nog een wereld te winnen, zo bleek uit het betoog van Hans Oosters over de huidige arbeidsmarktproblemen bij de waterschappen. "Onbekend maakt onbemind. Dat is het grootste probleem van de watersector", aldus Oosters, die verwees naar de geringe bekendheid met waterschappen onder starters en jonge deskundigen. Volgens Oosters moeten de waterschappen voortvarend aan de slag gaan met hun arbeidsmarktbeleid. "We hebben een achterstand in te halen." De dijkgraaf

schetste ontwikkelingen die de noodzaak van een 'doelmatig arbeidsmarktbeleid' vergroten: de vergrijzing en relatief grote uitstroom van oudere werknemers, de groeiende vervangingsvraag en het feit dat weinig studenten kiezen voor 'water'. Oosters wees op de tekorten aan afgestudeerden bij laboratoriumopleidingen (hbo) en mbo-opleidingen procestechnologie.

In de periode 2009-2013 bedraagt de wervingsvraag bij waterschappen naar schatting 1.180 tot 1.700 fte op een personeelsbestand van in totaal 11.688 medewerkers (in 2008). "Het probleem van personeelstekorten is er nu nog niet, maar gaat wel komen", zei Oosters. Het belang van strategisch personeelsbeleid bij waterschappen, dat volgens de dijkgraaf nog in de kinderschoenen staat, neemt alleen maar toe. "In de communicatie bij de werving hebben we nog een enorme stap te maken. We moeten de band met opleidingsinstellingen versterken." Complicerende factor is echter dat de waterschapswereld een lappendeken is met grote regionale verschillen. "Waterschappen zijn autonome organisaties, waardoor samenwerking lastig is. De gezamenlijk werving van personeel heeft nog geen grote vlucht genomen."

Waterschappen moeten zich voorbereiden op krapte op de arbeidsmarkt en maatregelen nemen om een tekort aan instroom van nieuw personeel te voorkomen. Dat blijkt uit een recent rapport van het Arbeidsmarkt- en Ontwikkelingsfonds Waterschappen. Het dreigende personeelstekort wordt veroorzaakt door drie ontwikkelingen. Ten eerste daalt het aantal jongeren dat een voor de watersector relevante opleiding afrondt. Daarnaast ondervinden waterschappen concurrentie van andere technische sectoren, terwijl de watersector relatief onbekend is bij jongeren. Van de starters is 72 procent onbekend met het waterschap; voor werknemers met twee tot tien jaar werkervaring is dit 61 procent. De wervingsdruk neemt verder toe door de uitstroom van pensioengerechtigden. Deze uitstroom - en dus de vervangingsvraag - is relatief groot bij de vergrijste waterschappen, waar de gemiddelde leeftijd rond de 46 jaar ligt.

Waterschappen moeten dus actief personeel gaan werven. Maar volgens de schrijvers van

het rapport vormen het stagebeleid, de begeleiding van afstudeerders en de contacten in het onderwijs over de gehele linie geen onderdeel van de wervingsstrategie. Binnen de sector is geen afstemming over de contacten met universiteiten en hbo-opleidingen, waardoor waterschappen afzonderlijk overleggen over samenwerking en de kwaliteit van het onderwijs. Bij veel waterschappen staat strategisch personeelsbeleid nog in de kinderschoenen. Wervingsactiviteiten en -middelen hebben vaak een ad hoc karakter. Waterschappen erkennen het belang van strategische personeelsplanning onvoldoende en sturen niet of nauwelijks op het voorkomen van wervingsproblemen. Ervaringskennis wordt onvoldoende overgedragen, zodat deze moet worden ingehuurd en de afhankelijkheid van externe partijen toeneemt. Doordat ervaring wordt vervangen door 'ervaring van buiten', blijft de gemiddelde leeftijd van werknemers hoog. Dit maakt waterschappen minder aantrekkelijk voor jong talent.

De behoefte aan voldoende instroom van gekwalificeerd personeel wordt verder gevoeld door de uitdagingen waarvoor de watersector staat: adaptatiemaatregelen wegens het veranderende klimaat, bescherming tegen hoog water en bescherming van de zoetwatervoorziening. In het nieuwe Bestuursakkoord Water is overeengekomen dat doelmatiger waterbeheer door samenwerking in de (afval) waterketen tot kostenbesparingen moet leiden. Het Rijk bezuinigt en draagt een deel van het Hoogwaterbeschermingsprogramma over aan de waterschappen. "Hier zit een enorme expertisevraag achter", constateerde Oosters.

## Zelfstandigen

Die expertise zal deels moeten komen van ZZP-ers (zelfstandigen zonder personeel). Zij vormen een groeiend aandeel in het personeelsaanbod op de Nederlandse arbeidsmarkt, waar de vraag naar flexibele contracten op projectbasis stijgt. Maar de rechtspositie van ZZP-ers - bijvoorbeeld als het gaat om aanbestedingen - laat nog veel te wensen over.