



Krimp van de crisis maakt arbeidsvraagstuk watersector alleen maar nijpender

# Generatie W komt eraan

*Door Annemarie Geleijnse*

**De watersector vergrijsst en zoekt naarstig naar opvolgers voor de vertrekkende technici, ingenieurs en wetenschappers. Maar een nieuwe lichtung waterprofessionals dient zich aan: jong, ambitieus en internationaal. De Generatie W.**

Rapportage na rapportage wijst erop. Nog even en er zijn onvoldoende mensen beschikbaar in de watersector. Dat is simpelweg het gevolg van demografie: vergrijzing en ontgroening. Dat betekent dat de babyboomers de komende jaren in groten getale vertrekken. En dat er te weinig jonge talenten staan te trappelen om hun plek in te nemen. Stagnatie op de arbeidsmarkt is het gevolg; niet in de verre toekomst, maar nu al. De beroepsbevolking zal tussen 2013 en 2015 nauwelijks toenemen. Het is aan de economische dip en het uitgestelde vertrek van de oudere generatie te danken dat het grote getouwtrek om goed personeel nog niet in volle omvang is losgebarsten. De krapte in de arbeidsmarkt laat zich in het water extra laat voelen door de sterke afhankelijkheid van techniek: een nog altijd te weinig populaire studierichting. En dat terwijl er een bovengemiddelde behoefte is aan technici, ook in andere sectoren. De arbeidsmarktvoorspellers van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) in Maastricht verwachten dat er in 2016 ruim 115 duizend technici tekort zijn. Daar komt nog bij dat de watersector tegen de conjunctuur in de komende jaren sterk denkt te groeien (mede dankzij

*Bij het Rijk en de waterschappen neemt de vergrijzing sneller toe dan in het bedrijfsleven. Er is een groeiende behoefte aan jonge hydrologen en milieukundigen, onder meer voor de monitoring van de kwaliteit van het oppervlaktewater.*



*Monteur aan het werk in een boilerkamer. De verwachting is dat binnen enkele jaren in de watersector ook een tekort aan technici op mbo-niveau zal ontstaan.*

grote infrastructurele werken zoals de rivierverruiming en het Hoogwaterbeschermingsprogramma) en er dus naast de zogeheten vervangingsvraag voor arbeidskrachten ook een uitbreidingsvraag is.

Op dit moment werken er in de watersector zo'n 80.000 mensen, ongeveer de helft bij de circa 1500 watertechnologiebedrijven en -organisaties, de andere helft bij de ongeveer 450 organisaties en bedrijven in de deltattechnologie-sector. De verwachting is dat er tot 2020 zo'n 40.000 nieuwe mensen nodig zijn om de gaten op te vullen. "Dat is fors", beaamt Huiberdien Sweeris, programmamanager Human Capital Water & Delta bij het NWP.

Op alle niveaus, laag en hoog opgeleid, dreigen tekorten in de watertechnologie, deltattechnologie en maritieme techniek. De harde techniek gaat de 'bottleneck' worden. Werktuigbouwers zijn nu al lastig te krijgen. En vindt maar eens een technicus die weet hoe een waterkering in elkaar zit. Of een goede hydroloog. Of meer algemeen: een commerciële technicus met een netwerk. Zo staat het ook in de arbeidsmarkttrappen die het NWP liet opstellen: naar verwachting wordt – afhankelijk van de sector – zo'n beetje een op de zes technische vacatures in de watersector over een paar jaar niet opgevuld. En dat is dan nog uitgaand

van een voorzichtig groeiscenario. Trekt het werk meer aan, dan kunnen de openblijvende vacatures oplopen tot een op de drie.

### Paradox

De sector is doordrongen van de dreigende krapte, maar kampt ook met de actualiteit. Sweeris ziet en hoort het om haar heen. "De huidige conjunctuur doet het bewustzijn dat je nu actief iets moet doen voor de toekomst geen goed. Je ziet dat organisaties reorganiseren en minder mensen aan durven nemen. Maar de bevolkingsopbouw past zich niet aan de economische ontwikkeling aan, de vergrijzing gaat door. De uitstroom van al die mensen die met pensioen gaan, zullen we toch op moeten vangen."

Sven Asijee, business-unitmanager water bij Tauw herkent de paradox als geen ander. "Alle bureaus hebben het moeilijk, wij ook. Op korte termijn hebben we een kleine overcapaciteit. Als management moeten we er goed over nadenken hoe je op een verstandige manier teruggaat in je capaciteit, zonder dat collega's die er net bij zijn de dupe worden. Je wilt een gezonde leeftijdsopbouw hebben in je organisatie."

Ook in de waterbouw is de paradox voelbaar. "Onze achterban is er van doordrongen dat er knelpunten gaan ontstaan", zegt Henry Bleker, adviseur sociale zaken en opleidingen van de Vereniging van Waterbouwers. "Maar een bedrijf moet ook mee kunnen fluctueren met de huidige economische omstandigheden. Die staan er haaks op. Je kunt geen hypotheek nemen op de toekomst wat betreft de arbeidsmarkt."

### Internationaal werven

De krapte op de arbeidsmarkt zal niet overal tot even grote knelpunten leiden. Niet alleen verschilt de uitgangspositie – waterschappen en drinkwaterbedrijven zijn wbjvoorbeeld over het algemeen wat sterker vergrijst dan de adviesbureaus – ook verschillen de mogelijkheden om te werven. Voor sommige spelers biedt het internationale karakter uitkomst. Bleker: "Niet alleen de grotere bedrijven, maar ook het mkb krijgt een internationaler personeelsbestand. Stel dat je een surveyer nodig hebt voor een klus in Australië, dan kun je die ook gaan werven in Frankrijk, waar in Brest een belangrijk opleidingsinstituut zit. Het maakt niet uit of iemand het vliegtuig pakt uit Frankrijk of uit Nederland."

Het vergroot de mogelijkheden om tekorten hier op te vullen met overschotten van elders. Jaap Feil, directeur van vacature- en arbeidsmarkt bureau H2O-job, schat in dat dat een realistisch scenario kan worden. "In Zuid-Europa is de jeugdwerkloosheid bizar hoog. Het is goed mogelijk dat er daar heel veel technici klaar staan om hier aan de slag te gaan. Als je een goed opgeleide chemisch technoloog kunt krijgen, is het makkelijker om die Nederlands te leren dan om een Nederlander chemische technologie te leren."

### Samen optrekken

De alarmerende cijfers over dreigende krapte op de arbeidsmarkt zijn niet van vandaag of gisteren. Al langer wordt hier binnen de topsectoren over nagedacht. Het leidde in 2007





*Een medewerker van een farmaceutische fabriek controleert het proceswater. In verschillende industriële sectoren, zoals chemie, farmacie en voedingsmiddelenindustrie, is er een sterke vraag naar goed opgeleide water- en zuiveringstechnologen.*

tot de start van het NWP-arbeidsmarktprogramma Human Capital Water & Delta. De sector sloeg de handen ineen en kreeg tal van campagnes en programma's van de grond, allemaal gericht op één doel: het vergroten van de instroom door de opleidingen en het werkveld bekender en aantrekkelijker maken. "We hebben een inhaalslag te maken", zegt Huiberdien Sweeris. "Als we nu techniek meer de lagere scholen in krijgen, pluk je daar pas over lange tijd de vruchten van." Sweeris is blij dat de sector er het belang van inziet samen op te trekken. Zo werd de financiering van de jongerencampagne Waterwonderen door de sector gezamenlijk opgebracht. Ook Asijee juicht het toe dat de sector hierin samenwerkt. "Het is veel sterker wanneer je iets kunt vertellen namens de watersector dan alleen namens Tauw. Met elkaar kunnen we laten zien dat er voor iedereen wel werk is dat bij hem past." Feil noemt die zichtbaarheid voor jongeren het grote winstpunt van het Nationaal Watertraineeship dat hij samen met Sweeris opzette. Startende hbo'ers en wo'ers doen in dit programma gedurende twee jaar ervaring op binnen waterschappen, gemeentes, aannemers en ingenieursbureaus. De eerste groep heeft het programma inmiddels afgerond, vier groepen van acht trainees zijn aan de slag. "Je kunt zeggen dat deze aantallen qua instroom een druppel op de gloeiende plaat vormen", zegt Feil. "Maar de grote winst is dat het werkveld zichtbaar wordt. Het traineeship spreekt de jongeren enorm aan, voor de eerste ronde kregen we 160 aanmeldingen. Nu zijn ze nog makkelijk te vinden, maar straks – ik schat dat het binnen twee jaar losgaat – wordt er aan ze getrokken. Dan moet je als sector zichtbaar zijn. Ik merk dat die jongeren in een klein wereldje rondlopen



*De watertak van ingenieursbureau Tauw heeft een eigen netwerk van twintigers. Zij spreken onder meer watervraagstukken en offertes door en proberen alternatieven te bedenken.*

## Technici steeds schaarser

Het NWP liet twee arbeidsmarktonderzoeken uitvoeren, voor de watertechnologie en de deltatechnologie.

BBO/Grontmij berekende dat voor de watertechnologiesector in 2016 ruim 20 procent van de arbeidsvraag op hbo/wo-niveau niet is in te vullen vanuit de instroom van de opleidingen, op mbo-niveau is dat ongeveer 15 procent. Het invullen van vacatures voor economische of managementfuncties belooft minder lastig te worden. Daarmee komt het geschatte totale aantal niet in te vullen vacatures voor de watertechnologiesector in 2016 op ongeveer 9 procent, het gaat dan concreet om ongeveer vierduizend arbeidskrachten.

Hoe de deltatechnologie ervoor staat, onderzocht Panteia. In totaal komt de deltatechnologie in de periode 2009-2020 ongeveer 1200 mensen tekort, dat is 4 procent van de totale werkgelegenheid in de sector ( $\pm 32.300$  FTE). De tekorten aan technici op lager niveau zijn beperkt. Aan hoger opgeleiden ontstaat wel een sterk tekort. Naar schatting zal het tekort aan hbo-technisch personeel 16 procent bedragen, op wo-niveau 17 procent. Dat betekent dat ongeveer een op de zes vacatures niet kan worden ingevuld door een gebrek aan geschikt personeel. Groeit de sector zoals velen voorspellen komende jaren sterk dan kan het tekort zelfs richting de een op de drie gaan.

en dat zich steeds meer studiegenoten aanmelden. Het praat zich rond."

### Nieuw elan

Makkelijk zal het vervangen van de babyboomgeneratie niet altijd worden, maar linksom of rechtsom zullen organisaties van ingenieursbureau tot waterschap, van waterbouwer tot drinkwaterbedrijf er straks minder grijs uitzien. Een nieuwe generatie jonge, ambitieuze waterprofessionals doet zijn intrede: de zogenoemde netwerkgeneratie, volop actief op sociale netwerken en voortdurend op zoek naar goede samenwerkingen binnen of buiten de eigen club. De Generatie W. Gaan we dat merken? Brengen zij nieuw elan, een nieuwe aanpak mee? Feil denkt het wel. "Uiteindelijk gaat dat tot een andere manier van samenwerking leiden. Wel ieder met zijn eigen belang, maar niet zo gescheiden. Dat zie je nu bij de trainees. Als die samen een project oppakken, komt er zoveel energie los en komen ze tot ontzettend goede oplossingen. Dat vergeten ze niet meer en die manier van werken laat ze niet meer los."

Vanuit het Bestuursakkoord Water is er ook nog eens bestuurlijke druk om tot meer samenwerking te komen. Daar kan de nieuwe generatie volgens Feil een mooie rol in spelen. "Als je al twintig jaar in een bepaalde modus werkt, is het moeilijk dat te doorbreken. Jongeren weten niet beter dan dat je samen dingen aanpakt. Ik geloof er heilig in dat ze op die manier een positieve bijdrage kunnen leveren." Asijee barst uit in enthousiaste toekomstbespiegelingen wanneer het gesprek op nieuw elan in de sector komt. Hij ziet het aan de jongeren binnen Tauw waarvan er een aantal deelnemen aan het watertraineeship, maar ook binnen de

# Arbeidsmarktprogramma's

## Human Capital Water & Delta (HCWD)

Arbeidsmarktprogramma van het Netherlands Water Partnership (NWP) wil jongeren warm maken voor een opleiding en baan in de sector. Georganiseerd in regionale clusters.  
[www.nwp.nl](http://www.nwp.nl)

## Nationaal watertraineeship

Tweejarig sectorbreed traineeship van waterschappen, gemeentes, aannemers en advies- en ingenieursbureaus. Gestart eind 2010, ontwikkeld door HCWD en H2O-job. Doel is de instroom van afgestudeerde hbo'ers en wo'ers in de watersectorarbeidsmarkt te vergroten.  
[www.nationaalwatertraineeship.nl](http://www.nationaalwatertraineeship.nl)

## Young Expert Programma (YEP) Water

Eind november 2012 keurde minister Ploumen (buitenlandse handel en ontwikkelingssamenwerking) het al langer aangekondigde Young Expert Programma voor Water goed. De uitvoering ligt bij het NWP en Buitenlandse Zaken. Jonge professionals (maximaal vijf jaar werkervaring) uit Nederland en de partnerlanden kunnen via een uitzending internationale ervaring opdoen.

## Werken aan waterwonderen

Jongeren campagne uit de koker van HCWD. Verschillende organisaties uit de watersector richten zich gezamenlijk op de bovenbouw van vmbo, havo en vwo. De campagne moet jongeren interesseren voor een vervolgstudie die aansluit op werken in de watersector. Waterwonderen heeft ook twaalf ambassadeurs, waaronder student Rogier Burger aan de TU Delft. Vorig jaar won hij de nationale wedstrijd Knappe Waterhoofden.  
[www.waterwonderen.nl](http://www.waterwonderen.nl)



*TU-student Rogier Burger is een van de ambassadeurs van Waterwonderen.*

eigen jongerenclub. Binnen Tauw Water vormen jongeren onder de dertig een eigen netwerk. “Ze komen bij elkaar, en kijken bijvoorbeeld mee in onze offertes om daarvan te leren en om met ideeën te komen om offertes eens anders aan te pakken. Met leeftijdsgenoten bouwen ze actief aan eigen netwerken (Jong Waternetwerk, bijvoorbeeld) en denken ze na over vraagstukken. Het maakt het voor hen aantrekkelijk om in dat water bezig te zijn.” Hij verwacht dat in de toekomst de hele manier van werken gaat veranderen. Twee dagen bij Tauw werken en drie bij de concurrent, ziet hij bijvoorbeeld als iets wat voor de netwerkgeneratie prima kan. “Jongeren willen kennis en kunde met elkaar delen. Ze willen leuke projecten en leuke collega's. Waar die zitten maakt niet uit. Het gaat erom dat je met elkaar iets goeds wilt neerzetten.”

Juist wanneer de arbeidsmarkt krap is geworden, kan die manier van werken een uitkomst zijn, denkt hij. “Je kunt samen met ‘concullega's’ mooie projecten oppakken die je door je eigen openstaande vacatures misschien had moeten laten lopen. Waarom zou je het niet doen? Dat past prima bij de netwerkgeneratie.”

Bleker denkt dat de jongeren vooral ook een nieuwe

manier van communiceren meebrengen. “Jongeren die nu instromen weten precies hoe je met sociale media moet omgaan. Beeldvorming wordt steeds belangrijker en de jongeren weten hoe je daarmee om kan gaan.” Hij verwacht ook dat de creativiteit van jongeren in de uitvoering van pas kan komen nu publieke opdrachtgevers binnen de deltatechnologie steeds meer delen van het ontwerp en de uitvoering bij de aannemer neerleggen. “Dat betekent dat technische knowhow in de breedte aanwezig moet zijn.”

Met voldoende jonge instroom zijn organisaties klaar voor de terugtrekkende opdrachtgevers, denkt Asijee. “Juist met open vragen is het ontzettend leuk om jongere collega's in te kunnen zetten. Laat die creativiteit maar los. Je krijgt goede ideeën en meer betrokkenheid.”

Feil verwacht tot slot dat de circulaire economie waarin meer in stromen gedacht wordt, veel kansen gaat bieden aan de netwerkgeneratie. Hij ziet dat al in de energiesector en verwacht dat er ook in het water veel gaat gebeuren. “Dat je moet zorgen dat de cirkel rond is, betekent dat je minder moet focussen op de eigen organisatie maar sterk in contact moet zijn met leveranciers en afnemers.”