

Dit decennium zwaait een generatie waterbouwers en -technologen af, die voor een belangrijk deel de huidige watersector heeft vormgegeven. Nu is het tijd om kennis, kunde en zeggenschap over te dragen, maar is de nieuwe lichter er klaar voor?

Kennisbehoud onder druk bij generatiewisseling in watersector

Opvolgers gezocht voor gouden generatie

Door Olav Lammers

*Westkapellenaar in de strijd tegen het water in 1953. De watersnoodramp was de aanleiding voor de Deltawerken en leidde een bloeiperiode voor de Nederlandse waterbouw in.
(Illustratie: Rijkswaterstaat)*

De komende jaren zal een groot aantal ervaren medewerkers de watersector verlaten. Alleen al bij Rijkswaterstaat zullen tot 2016 zo'n duizend mensen met pensioen gaan. De generatie van zestigers. Mensen die voor een groot deel met de 'harde techniek' zijn opgegroeid waarmee Nederland zich na de stormramp van 1953 is gaan wapenen tegen, zoals dat toen heette, de 'Waterwolf' die altijd op de loer lag. Maar ook in de watertechnologie staat een generatiewisseling te wachten. De uitstroom betekent dat de opgebouwde kennis verloren kan gaan, als er een gat valt tussen de gaande en komende generatie. Bijvoorbeeld doordat er onvoldoende aanwas is van ingenieurs en geschoolde technici. Het beeld is somber. De generatie dertigers en veertigers koos vaak voor de bedrijfskundige en managementfuncties, ook omdat daar betere kansen op doorstroming waren en de verdiensten vaak hoger waren. Onder jongeren lijkt de animo voor technische opleidingen zelfs nog kleiner, al proberen verschillende programma's daarin een kentering te brengen. Maar ook het economische tij zit tegen en de inspanningen van politiek Den Haag om het aantal ambtenaren drastisch in te perken maakt een carrière bij waterschappen en Rijkswaterstaat weinig aantrekkelijk. De generatie laat-vijftigers en zestigers, die op korte of iets langere termijn afzwaait, ziet soms met lede ogen aan dat zij 'de waterzaak' moet overlaten aan opvolgers, die niet meer letterlijk met hun voeten in de modder hebben gestaan.

"Je hoort wel eens klagen dat de jonge generatie niet zou deugen. Daar ben ik het helemaal niet mee eens. Ik ervaar jongeren binnen mijn organisatie als heel gemotiveerd, hard werkend en *eager to learn*", zo reageert Ingwer de Boer, programmadirecteur van Ruimte voor de Rivier van Rijkswaterstaat.

Dat ervaart Gert Verwolf eveneens. Verwolf verruilde in 2000 een toppositie bij Rijkswaterstaat voor de functie van dijkgraaf van waterschap Veluwe, dat per 1 januari is opgegaan in het nieuwe fusiewaterschap Vallei en Veluwe. "Stagiairs die bij ons binnenkomen of hier afstuderen en in projecten meedraaien, raken helemaal verslingerd aan het water en willen niet meer weg. Dat toont toch aan dat in ieder geval het suffe imago van overheden als het waterschap, zoals jongeren dat nog vaak zien, niet op de werkelijkheid is gebaseerd."

Deltawerken

Ondanks het vertrouwen in de komende generaties maken Verwolf en De Boer zich wel zorgen over de huidige onzekere ontwikkelingen. Zij verhalen over de tijd dat zij als jongere besloten hun boterham in de watersector te gaan verdienen. Allebei hebben zij destijds als kind de beelden van de watersnoodramp in Zeeland intensief beleefd en waren getuige van de opkomst van de imposante Deltawerken.

De keus om civiele techniek te gaan studeren lag toen als vanzelfsprekend voor de hand. Zo weet Verwolf zich nog goed te herinneren dat hij zich in 1974 samen met 650 andere jongeren voor deze studie bij de TU Delft aanmeldde. Dat is een tijdje teruggezaakt tot zo'n 300 omdat civiel ingenieurs vanwege hun analytisch vermogen zeer geliefd waren bij andere sectoren

in de markt die vaak ook meer betaalden. "Maar het aantal aanmeldingen bij de TU neemt gelukkig weer toe." Zowel De Boer als Verwolf hebben in de loop der jaren veel zien veranderen. Neem de hiërarchie binnen Rijkswaterstaat. De Boer weet nog dat, toen hij in dienst trad, alleen iemand met een academische titel zijn baas bij zijn voornaam mocht noemen. "Dat gaat nu allemaal veel gemakkelijker en ook het begrip 'staat in de staat', waarbij gedacht werd dat 'Rijkswaterstaters' de enigen waren die kennis hadden, ligt al ver achter ons." Rijkswaterstaat is allang geen gesloten bastion meer als in het verleden. Het draait nu veel meer om allianties, samenwerking, netwerken zelfs. De Boer verwacht dat het een werkomgeving is "waar de jonge waterprofessional zich zeker in thuis zal voelen."

Geen concurrenten

Verwolf benadrukt de veelzijdigheid aan uitdagingen die de watersector de nieuwe generatie te bieden heeft. "Neem alleen al het nieuwe Deltaprogramma. Dat wordt gekenmerkt door zijn integraliteit waarbij ook ruimtelijke ordening en economie sterk gelieerd zijn aan watergerelateerde maatregelen." Ook hij wijst op de ontwikkelingen binnen de waterketen waar innovaties, zoals het toevoegen van energiefabrieken aan rwzi's en het nieuwe Nereda-zuiveringsconcept dat nu in Epe wordt toegepast. Maar bovenal de internationale projecten – ook op het gebied van sanitatie – waar Nederland bij betrokken is. Allemaal zaken die juist de mondiaal georiënteerde jongeren van nu toch enorm zouden moeten uitdagen om een watergerelateerde studie aan te vangen. "We mogen dan wel allemaal in dezelfde vijver vissen, we zijn elkaars concurrenten niet om de jeugd te stimuleren."

Persoonlijke drive

Ook in de sector van de watertechnologie speelt het probleem van disbalans in de in- en uitstroom van personeel in



Ingwer de Boer



Cees Buisman

toenemende mate. Daar wordt eveneens gevreesd voor het verloren gaan van de specifieke kennis waarmee Nederland nu nog een vooraanstaande positie in de wereld bekleedt. Zo ook bij Wetsus als centrum voor ontwikkeling

van watertechnologie in Leeuwarden.

Cees Buisman, wetenschappelijk directeur van Wetsus, hoogleraar én ondernemer in watertechnologie is, net als zijn collega's bij de waterschappen en Rijkswaterstaat, goed te spreken over de nieuwe generatie watertechnologen. "Zij lijken vergeleken met vroeger gedreven en bewuster met hun vak bezig vanuit een persoonlijke drive. Dat staat toch wel in schril contrast met het beeld dat de gemiddelde student op het vwo heeft over water: het stinkt en is saai."

Failliet door personeelstekort

Maar ook Buisman ziet het probleem van een snel groeiend tekort aan watertechnici. Het aantal mensen dat de komende tijd met pensioen gaat is twee keer zo groot als het aantal mensen dat instroomt. "Konden we voorheen jaarlijks op zo'n 120 nieuwe gegadigden rekenen voor de opleiding milieutechnologie, nu mogen we blij zijn als zich daarvoor dertig jongeren aanmelden. Bijzonder is wel dat daarvan de helft vrouw is. Voorheen was dat gemiddeld maar 1 procent."

Hoe groot het probleem van de uitstroom uiteindelijk wordt, durft hij niet te voorspellen, maar hij is bezorgd. Te meer daar 'Nederland' zich steeds meer lijkt te gaan toeleggen op sectoren waar jonge mensen in zijn geïnteresseerd. "Mijn stelling is dan ook dat watertechnologiebedrijven failliet zouden kunnen gaan, niet door gebrek aan business, maar omdat ze geen mensen meer hebben."

Buisman onderschrijft daarmee het belang om de jonge generaties zo veel en ook zo vroeg mogelijk te betrekken bij de uitdagingen die de watersector te bieden heeft. Er wordt al veel energie gestoken in lespakketten die worden aangeboden aan het lager en voortgezet onderwijs. Hoopvol is het gegeven dat dit materiaal gretig aftrek vindt bij de scholen. Buisman: "Je kunt ook het best al op de basisschool beginnen met te laten zien dat 'bèta' leuk is. Nog vóór de puberteit waarin kinderen alles saai en moeilijk gaan vinden."

Mentor

Een van de grootste gevaren van de uitstroom is dat een enorme hoeveelheid specifieke kennis verloren gaat. Kennis die onontbeerlijk is voor Nederland om zijn mondiale positie op watergebied te behouden. Terwijl aan de ene kant alles wordt gedaan om waterbeheer en watertechnologie als economische topsector op te werken tot een belangrijk exportproduct, dreigt aan de andere kant de waterkennis van binnenuit te worden uitgehold. Om dat proces tegen te gaan zouden ervaren krachten, ook na pensionering, nog als mentor ingezet kunnen worden.

Gert Verwolf en Ingwer de Boer verwachten beiden na hun pensioengerechtigde leeftijd als coach voor de jongere generatie te kunnen fungeren en hun kennis over te dragen.

"Het is boeiend om met jongeren te praten, ze in een uur tijd te kunnen begeisteren en te aanschouwen hoe er werelden voor hen opengaan", zegt Verwolf. "Het gaat er ook voornamelijk om de uitdagingen van de sector goed naar voren te kunnen brengen." Ingwer de Boer beaamt dit en denkt – "ik ben van de 'education permanente', je stopt nooit met leren" – vooral met zijn ervaringen vanuit het project Ruimte voor de Rivier te kunnen bijdragen aan bijvoorbeeld het integraliteitsaspect dat het hedendaagse en toekomstige waterbeheer bepaalt en ook nadrukkelijk aan de orde is in het Deltaprogramma. Hij staat daarmee overigens niet alleen. Rijkswaterstaat heeft een aantal jaren geleden ook een kortstondige grote uitstroom gehad en toen is de Vereniging van Oud-RWS-ers opgericht die vooral tot doel had oud-medewerkers in de gelegenheid te stellen de jongeren binnen Rijkswaterstaat te coachen of projecten – op afstand – te begeleiden. "Die groep wordt met de lichte babyboomers die met pensioen gaat natuurlijk veel groter. Ander punt: als er plekken vrijkomen, moeten die weer worden opgevuld. Dat betekent ook weer kansen voor jongeren", zegt Ingwer de Boer.

Bij Wetsus is een heel netwerk opgezet om behoud van kennis zoveel mogelijk te waarborgen. Cees Buisman: "In onze raad van advies zitten zo'n vijftien prominente gepensioneerden uit de watertechnologiesector die over een enorm overzicht beschikken. Zij zijn niet alleen op zoek naar nieuwe ideeën in de wereld maar ondersteunen ook promotieonderzoeken met al hun kennis."



Gert Verwolf