

HUMAN CAPITAL WATER

Omdat de watersector nu en in de toekomst goed gekwalificeerde medewerkers nodig heeft, coördineert het NWP het programma Human Capital Water.

Dit programma stimuleert samenwerking tussen organisaties uit de watersector en het onderwijs (op alle niveaus, van basisonderwijs tot en met wetenschappelijk onderwijs) om jong talent te inspireren te kiezen voor een studie en carrière in de wereld van water.

Zie voor meer informatie

www.nwp.nl/humancapitalwater

Benchmark kan veel duidelijk maken

Is de watersector wel aantrekkelijk genoeg?

Duurzaamheid, actualiteit, internationale mogelijkheden, interessant werk; als je het zo bekijkt zouden mensen 'en masse' moeten kiezen voor de watersector. Toch verliest de watersector mensen aan bijvoorbeeld de ICT branche. Wat is daar de oorzaak van? Het Netherlands Water Partnership kreeg tijdens de bijeenkomsten van het programma Human Capital Water veel signalen over de arbeidsvoorwaarden. Met name voor technici zouden er onvoldoende mogelijkheden zijn om financieel door te groeien. Tenzij ze een managementpositie bekleden. Maar juist die technische specialisten hebben we hard nodig. Tegelijkertijd zijn er ook weer andere mensen die zeggen dat de sector juist hele goede arbeidsvoorwaarden heeft. De geluiden zijn sowieso heel verschillend. Zo zijn er mensen die praten over 'technical excellence': Nederland heeft een naam hoog te houden op het gebied van water. Dus echte specialisten en aanwas van 'hard core technische toppers' hebben we hard nodig. Anderen zeggen weer dat er met name mensen nodig zijn met een T-profiel. Breed bovenin en dan de diepte in kunnen gaan. NWP wil graag meer meningen horen en nodigt u uit om aan de discussie deel te nemen die op nwp.nl is gestart.

***Is de watersector wel aantrekkelijk genoeg?
Kijk op www.nwp.nl/humancapitalwater en geef uw visie op de stelling:
technici worden slecht betaald***



Werkgroepen Human Capital Water aan de slag

NWP daagde de sector uit om gezamenlijk iets te doen aan de bekendheid en het imago van de watersector bij potentiële werknemers. Op de instapdagen pakten circa 35 organisaties die handschoen op.

Om in de toekomst alle vacatures te kunnen vervullen, moet de instroom in de watersector flink worden verhoogd. Je kunt daarvoor een aantal activiteiten ondernemen. Bijvoorbeeld door water te introduceren in onderwijsprogramma's, al vanaf de basisschool. Een ander is het vergroten van de bekendheid van de sector onder potentiële werknemers. Speciaal voor dat laatste organiseerde NWP onlangs instapdagen. Op de bijeenkomsten kwamen bedrijven, onderwijsinstellingen, overheden en koepelorganisaties bijeen. Al deze partijen onderstrepen het belang van een gezamenlijke aanpak en willen er graag mee aan de slag.

Jet Centeno is in het programma Human Capital Water verantwoordelijk voor de actielijn bekendheid en imago. Zij organiseerde de instapdagen.

Centeno: "We hebben nu rond de 35 partijen die met elkaar aan de slag willen. Samen vormen ze een platform dat alle mogelijke activiteiten beoordeelt. Willen we naar carrièrebeurzen? Hebben we een gezamenlijke website nodig? Moeten we nadenken over een gezamenlijke boodschap? Hoe delen we onze kennis? Als eenmaal de prioriteiten zijn vastgesteld, gaan verschillende werkgroepen ermee aan de slag. Op basis van hun voorstellen besluit het platform vervolgens of en hoe we ermee aan de slag gaan en hoe we de plannen kunnen financieren." Centeno organiseert de bijeenkomsten, coördineert de activiteiten en ondersteunt de werkgroepen. "De werkgroepen zijn de voorlopers in de sector. Zij beschikken over de laatste kennis en dragen die over aan het platform, dat de kennis weer in de watersector uitzet. Zo willen we de werkgroepen bijvoorbeeld clinics aanbieden over jongeren, hun beeld van de watersector en wat hen motiveert. Er is ontzettend veel informatie en kennis beschikbaar over arbeidsmarktcommunicatie, onderzoek en best practices. Die willen we beschikbaar maken."

Volgens Centeno kan iedereen zich nog aansluiten bij het platform. "Hoe meer deelnemers, hoe meer mogelijkheden" stelt zij. Met twijfels over het nut van een gezamenlijke aanpak maakt ze korte metten. "Alles wat we nu apart doen, levert niet genoeg mensen op. Samen kun je efficiënter en goedkoper werken. Als je steeds samen dezelfde boodschap verkondigt, komen mensen je overal tegen. Die herhaling maakt je communicatie veel sterker. Bovendien verbreed je je doelgroep. Er is altijd wel een onderdeel van de watersector dat mensen aanspreekt. Tot slot: samen vertegenwoordig je geen individueel belang, maar een maatschappelijke zaak. Daarmee vind je meer gehoor, zowel bij de media als bij de overheid."



Een traineeship is een extra reden om te kiezen voor de watersector

Jongeren die nog niet precies weten wat ze willen doen, die eerst nog even rond willen kijken, kun je als watersector tegemoetkomen door een traineeship aan te bieden. Als je dat met meerdere bedrijven tegelijk doet, kun je jongeren de diversiteit van de watersector laten zien.

"Een gezamenlijk of "multicompany" traineeship heeft veel voordelen", volgens Jet Centeno van NWP. "Je kunt jongeren sneller binnenhalen omdat je ze de mogelijkheid biedt om zich al werkend te oriënteren. Bovendien doen ze brede ervaring op. Het is ook goed voor het netwerk van bedrijven zelf. Zo'n traineeship is bovendien een mogelijkheid om jongeren een positieve ervaring in de watersector mee te geven. Die ervaring verspreiden ze weer in hun eigen netwerk. Samenwerking kan bovendien een belangrijke kostenbesparing opleveren. Je gaat hiermee niet onmiddellijk je moeilijk vervulbare vacatures invullen, maar je vergroot wel de instroom op de langere termijn."

NWP Human Capital Water werkt onder andere aan het ontwikkelen van multicompany traineeships. Daarbij is een traineeship verdeeld over verschillende bedrijven. Zo kan een trainee kennismaken met de diversiteit van de watersector. Er is al een eerste bijeenkomst van geïnteresseerden geweest.

*Interesse in het aanbieden van een multicompany traineeship?
Meld u aan bij j.centeno@nwp.nl*



Tekst: Agnes Maenhout, directeur Wateropleidingen

vacature: projectleider water en waterbouw met drijvende kracht

vacature: voorzitter aquatische opleiding

vacature: informatiespecialist aquatische werken

vacature: (senior) projectleider regionaal waterbeheer

vacature: (junior) domein waterspecialist regulering

gevraagd: deskundige watertechnologie

vacature: junior watertechnoloog; een doervertreter oplosser van waterproblemen

vacature: sales manager UV-techniek

vacature: ondernemende senior specialist waterkeringen

Wie doen het toekomstige Water Werk?

De aantallen vacatures in de waterbranche liegen er niet om. Week in week staan de kranten en de sites vol met vacatures. De diversiteit aan de gevraagde mensen is groot: techniek, technologie, beleid, etc. Het vacaturefenomeen is overigens niet uniek voor de watersector, de gehele technische en technologische sector kampt met een tekort aan arbeidskrachten. Het vervullen van de vacatures vraagt om creatieve oplossingen; naast out-sourcen is het om- en bijscholen van deels gekwalificeerden een logische stap. Ook de zog. éénpitters, de zzp-ers maken overuren in de waterbranche.

De vraag dringt zich op waar de huidige roep vandaan komt en wat de toekomst brengt: is er plotsklaps een economische hausse in de watersector, is er meer activiteit, en dus meer werk? Terugkijkend naar de afgelopen 5 jaren heeft de publieke watersector (drinkwaterbedrijven, waterschappen, Rijkswaterstaat) structureel gewerkt aan de afname van de technische kennis. Dit betreft zowel de kwantiteit als de kwaliteit. Het aantal personeelsleden is fors gereduceerd door schaalvergroting en bezuiniging, door outsourcing en door efficiencylagen als gevolg van de benchmarks. Blijkbaar is een en ander ingegeven door het feit dat techniek simpel in te kopen is. Naast het kwantitatieve element speelt ook de kwaliteit, in de betekenis van ervaringskennis en know how, een rol. De watersector heeft gemiddeld een hoge leeftijd en het laat zich aanzien dat de het vertrek van de grijze golf gestart is. Vertrek van medewerkers betekent meestal een aderlating op het gebied van ervaring en expertise. Ook is al jaren gewerkt aan het “verzachten” van de technici. Vanuit de verbreding van de watertaak zijn de watertechnici voortdurend bijgeschoold in de gammavakken (projectmanagement, communicatie etc), waardoor zij minder gebruik maken van hun technische expertise.

Voor de komende 5 jaren wordt een groei van de water arbeidsmarkt verwacht. De vraag is groter dan alleen de vervangingsvraag. Er lijkt een einde gekomen aan het outsourcen van watertaken en achterstallig onderhoud wordt ter hand genomen. Het overheidsbeleid gericht op het versterken van Nederland Waterland via de export van waterexpertise en waterproducten biedt kansen en ook Brussel genereert meer werk. Ook pikt de watersector in economisch gunstige tijden een graantje mee.

Om voldoende personeel te hebben en te houden zijn er simpel genoeg maar twee mogelijkheden: de instroom verhogen en de uitstroom beperken.

Vanuit de Human Capital Roadmap Water worden op beide terreinen acties ondernomen. Ik richt me hier op de uitstroom. Het beperken van de uitstroom is heel praktisch en heel pragmatisch. De watersector heeft zich altijd mogen verheugen in een minder dan gemiddelde mobiliteit, de gemiddelde waterwerker heeft een grote passie voor zijn vak en heeft “water” in de aderen stromen. Deze passie biedt kansen om mensen van binnen de organisatie om te scholen en te ontwikkelen tot technische functies. Werkenden bezitten kennis van de organisatie of het bedrijf, zij hebben hun spreekwoordelijke rugzak volgeladen met ervaring en know how. Net als apparatuur vragen mensen om beheer en onderhoud. Life time learning is een methode om medewerkers in de sector te behouden. Gestructureerde bij- en nascholing zoals bijvoorbeeld Wateropleidingen die verzorgt kan bijdragen aan het continu blijven ontwikkelen van mensen in hun vak. Leren van elkaar, voor professionals, door professional is het concept. Dit concept leidt tot tevreden partijen: de aanbiedende professional die zijn ervaring kan delen en de aankomende professional die van elkaar leert. Het gaat dan zowel om het bijblijven in het vak als het bijblijven in de hedendaagse werkwijze. Zij die op het punt staan de watersector in te ruilen voor de “pensioensector” kunnen ingezet worden als steun en toeverlaat voor de nieuwkomers. De meester-gezel in een eigentijds jasje kan bijdragen in het inwerken van nieuwelingen en het behoud van kennis in de sector.





Voor ieder wat wils in de watertechnologie

Tekst: ing. Gertjan Eg MMO

Nederland is rijk aan watertechnologiebedrijven. Een groot deel van de ruim 45.000 mensen in deze bedrijfstak, werkt in het MKB. Deze producenten en leveranciers van kennis, grondstoffen, apparatuur en installaties vertegenwoordigen de wereldwijd erkende Nederlandse expertise op het gebied van watertechnologie. Om de voorsprong te behouden en te benutten zijn er goede vakmensen nodig. Het gaat hierbij naast technici ook om andere disciplines, op alle niveaus. De uitdaging die voor ons ligt is, duidelijk te maken dat de watertechnologiesector aantrekkelijk is. Werken in de watertechnologiesector biedt voor ieder wat wils. In de watertechnologiesector is behoefte aan vele technische disciplines, maar ook aan verkopers, administratieve, financiële en vele andere vakmensen. Werken in de watertechnologiesector is werken in een dynamische internationale wereld met grote maatschappelijke betrokkenheid. Het zevende Millenniumdoel is: 'Meer mensen in een duurzaam leefmilieu'. Daarbij zijn voldoende en schoon drinkwater en sanitaire voorzieningen de basis van een goede gezondheid. Zolang er voldoende gekwalificeerde arbeidskrachten zijn, heeft de Nederlandse watertechnologiesector de kennis en kunde om deze problemen op te lossen. Als het aan Aqua Nederland en VLM ligt, maken we ons samen met andere stakeholders sterk voor onze watertechnologiesector. Ruim 150 Nederlandse adviesbureaus, kennisinstellingen, producenten en leveranciers in de watertechnologiesector zijn verenigd in de branchevereniging voor waterbehandelingsbedrijven Aqua Nederland en de branchevereniging van Leveranciers van Milieuapparaten en -Technieken -VLM-. Al hoewel de bedrijven uit beide branchevereniging voor een groot deel een andere achtergrond en klantenkring hebben, zijn er veel gemeenschappelijke belangen. Enerzijds komt dit doordat de traditionele scheiding tussen afvalwatertechnologie en waterbehandelings technologie niet langer bestaat. Anderzijds doordat alle bedrijven te maken hebben met dezelfde maatschappelijke ontwikkelingen, zoals de toenemende schaarste op de arbeidsmarkt. Steeds meer bedrijven hebben moeite goed personeel te krijgen.

Aqua Nederland en VLM nemen deel in het 'Human Capital Water' programma. Gezamenlijk met andere organisaties in de onderwijs- en waterwereld wordt gewerkt aan het aantrekken van meer en beter gekwalificeerde mensen. Daarnaast profiteren beide brancheverenigingen van het feit dat ze gehuisvest zijn bij de Vereniging FME-CWM, de vereniging van ondernemers in de technologische industriële sector. De FME doet veel aan het stimuleren van de arbeidsmarkt in de technologische industrie. Naast aandacht voor nieuwe instroom is er ook aandacht voor behoud van medewerkers. In het MKB voeren directeuren en leidinggevenden veel HRM-taken uit die in grote bedrijven een P&O-afdeling uitvoert. Voor sommige medewerkers is dit wellicht een argument om voor een grotere organisatie te kiezen. Een ander houdt juist niet van veel regeltjes en bureaucratie en vindt het juist fijn om in een bedrijf te werken met korte lijnen, veel vrijheid en een breed takenpakket.

Een krimpende arbeidsmarkt eist meer van een bedrijf om arbeidskrachten te behouden en te ontwikkelen. Ieder bedrijf moet leren zijn identiteit en unieke karakter onder de aandacht te brengen bij toekomstige medewerkers. Daarnaast kan een bedrijf medewerkers aan zich binden door voldoende ontwikkelings- en doorgroeimogelijkheden te bieden. Met name voor het MKB ligt hier een grote opgave. Door gerichte ondersteuning en gezamenlijke activiteiten, bieden de brancheverenigingen het MKB de gelegenheid om zich op deze problematiek voor te bereiden.



De vereniging van waterbehandelingsbedrijven Aqua Nederland en de Vereniging van Leveranciers van Milieuapparatuur en -technieken -VLM- zijn beide gehuisvest bij FME-CWM. Het secretariaat van beide brancheverenigingen valt sinds 1 juni onder de verantwoordelijkheid van Gertjan Eg. Voor meer informatie zie www.aquanederland.nl, www.vlm.fme.nl of per e-mail gee@fme.nl.