

PERSONEELSTEKORT IN
DE WATERSECTOR?

TOT 2020 BIJNA VIJFDUIZEND VACATURES



De pijn wordt nog niet overal gevoeld, maar de watersector wacht de komende jaren een tekort aan medewerkers. Het wordt niet alleen een hele toer om *voldoende* mensen te vinden, maar ook om de *juiste* mensen te vinden. Hoe groot is het tekort precies? En om welk opleidingsniveau, welke functies en welke competenties gaat het vooral?

Tekst Dorine van Kesteren | Beeld iStockphoto



De Nederlandse watertechnologiesector behoort internationaal tot de top. Deze positie kan alleen worden vastgehouden met voldoende goed gekwalificeerd technisch personeel. Maar het is de vraag of dat gaat lukken. De komende jaren heeft de sector veel extra mensen nodig. Enerzijds omdat een aanzienlijk deel van het huidige personeelsbestand met pensioen gaat (vervangingsvraag), anderzijds omdat sommige organisaties en bedrijven in de sector groeien (uitbreidingsvraag). Het is echter niet alleen een kwestie van kwantiteit, maar ook van kwaliteit. Het werk verandert immers voortdurend en vereist nieuwe, specialistische kennis en vaardigheden.

De economie trekt over de hele linie aan. Dat betekent meer werk en ook arbeidstekorten, met name in de techniek. Het ministerie van Economische Zaken meldt al geruime tijd dat de vraag naar technisch personeel groter is dan het aantal studenten op de technische (beroeps)opleidingen. "De verwachting is dat tot 2020 het aantal mbo-techniekstudenten afneemt. Daarnaast wordt verwacht dat veel van deze studenten doorstromen naar hbo of wo, waardoor er minder jonge mbo'ers op de arbeidsmarkt komen. Het aantal bèta-studenten op wo-niveau daarentegen zal tot 2020 nog met een kwart toenemen. Natuurlijk volgen die niet allemaal waterspecifieke opleidingen, maar dit is desalniettemin een groot potentieel voor de sector", zegt Ronald Wielinga van Empower People, een bedrijf dat zich bezighoudt met onderwijs en arbeidsmarkt in de watersector.

KWANTITEIT

Wielinga deed eind 2015 onderzoek naar de te verwachten tekorten en de benodigde kennis en vaardigheden in de watersector. Hiervoor benaderde hij 156 aannemers, adviesbureaus, technologiebedrijven, brancheorganisaties, drinkwaterbedrijven, waterschappen, arbeidsbemiddelaars, opleidingsinstituten en kennisinstellingen. 19,9 procent van deze organisaties heeft meegewerkt aan de enquête; 18 procent aan een verdiepend interview.

De conclusie is dat er tot 2020 in de sector 2.335 vacatures worden verwacht vanwege vervangingsvraag (790 fte mbo, 1000 fte hbo en 575 fte wo). De uitbreidingsvraag leidt tot 2.600 vacatures (400 fte mbo, 1100 fte hbo en 1100 fte wo). Uitgaande van totaal 27.500 fte in de sector, gaat het dus om 8,5 procent respectievelijk 9,5 procent. Onderdeel van het onderzoek was een scan van alle op internet gepubliceerde vacatures bij de grootste werkgevers in de watersector. Dit waren er in november 2015 82: 15 op mbo-niveau, 40 op hbo-niveau en 27 op wo-niveau. Het aantal actuele >

vacatures ligt volgens Wielinga min of meer op hetzelfde niveau.

GEEN KNELPUNTEN

De vraag rijst of het kwantitatieve probleem op dit moment al wordt gevoeld. Niet echt, zo lijkt het. Wielinga: "Het beeld is dat duizenden vacatures openstaan en dat het heel moeilijk is om deze te vervullen, maar dat valt in de praktijk wel mee. Organisaties zoeken creatieve oplossingen. Bijvoorbeeld door bestaande medewerkers zich te laten doorontwikkelen, zodat ze kunnen doorstromen naar andere functies."

Bij de waterschappen is eenzelfde geluid te horen. Uit de HR-monitor 2014 van het arbeidsmarkt- en ontwikkelingsfonds (A&O) van de waterschappen (een nieuwere versie moet nog uitkomen) blijkt dat de totale uitstroom vanwege pensioen en FPU in 2014 op slechts 3,8 procent lag. "De waterschappen hebben alleen te maken met vervangingsvraag, niet met uitbreidingsvraag. Zij ondervinden geen knelpunten bij het vervullen van de vacatures. Niet elke medewerker die met pensioen gaat of anderszins uitstroomt, wordt één op één vervangen. Onder meer omdat taken worden herverdeeld of uitbesteed of omdat de waterschappen onderling gespecialiseerde vakkrachten uitwisselen", zegt Arjan Guijt, beleidsmedewerker arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid bij de Unie van Waterschappen.

Rein Berger, hoofd HR van drinkwaterbedrijf Brabant Water, merkt evenmin dat het aanbod van personeel te klein is. "Het aanbod op de technische arbeidsmarkt wordt natuurlijk wel krappert, maar het is nog niet nijpend. Het is bijvoorbeeld wel lastig om te komen aan watermonteurs, de mensen die de leidingen aanleggen. Krapte op de arbeidsmarkt wordt ook regionaal bepaald. Ik kan me voorstellen dat het moeilijker is om voldoende technisch personeel te vinden in een gebied waar talloze bedrijven in dezelfde vijver vissen – Rotterdam-Rijnmond bijvoorbeeld – dan in pakweg Limburg of Friesland." Ook Berger verwacht voorlopig alleen vervangingsvraag. "Misschien hoeft ook niet alle uitstroom te worden vervangen, omdat het werk met minder mensen kan worden gedaan. Dan zal dus zelfs sprake zijn van lichte krimp."

KWALITEIT

Op het gebied van *kwaliiteit* vindt er een verschuiving plaats van mbo- naar hbo- en wo-opleidingsniveau. Berger: "Het werk wordt complexer, onder andere door de ict-ontwikkelingen. De medewerkers van het callcenter bijvoorbeeld moeten met ingewikkeldere software uit de voeten kunnen

en met mondiger, veeleisender klanten kunnen omgaan." Aangezien het merendeel van de medewerkers in de sector een mbo-achtergrond heeft, is het zaak dat zij zich doorontwikkelen. Hetzij door via scholing naast het werk door te stromen naar mbo 4 of hbo, hetzij door via 'training on the job' hun werkterrein te verdiepen of te verbreden.

Ook het 'Rapport verkenning arbeidsmarkt en opleiding waterzuivering' uit 2015 van het arbeidsmarkt- en ontwikkelingsfonds (A&O) van de waterschappen signaleert dat het werk van de mbo'ers bij de waterzuivering van de waterschappen verandert. Operators en beheerders worden steeds meer beeldschermwerkers en regievoerders, die niet één, maar vijf waterzuiveringsinstallaties onder zich hebben.

Kortom: er wordt steeds meer van medewerkers verwacht. Deze ontwikkeling vraagt om een stijging van het gemiddelde opleidingsniveau. Els Vernooij, opleidingsmanager bij Wateropleidingen, ziet dat in de praktijk ook echt gebeuren. "De gemiddelde leeftijd van onze cursisten ligt boven de veertig jaar. Hieruit blijkt dat mensen zorgen dat ze blijven beschikken over actuele vakkennis en -vaardigheden, zich blijven specialiseren en overstappen naar andere vakgebieden. Er is vooral vraag naar intensieve cursussen en maatwerkopleidingen, die specifiek zijn toegesneden op de kennisvraag van een bedrijf. Bij de traditionele opleidingen in de waterzuivering is wel een daling in deelname zichtbaar: omdat de waterzuiveringen veel meer van afstand bestuurbaar zijn, zijn er minder procesoperators nodig. Ons opleidingsaanbod voor deze functies ontwikkelt zich dus meer in de richting van het datamanagement en innovaties."

TECHNISCH ÉN COMMERCIEEL

De komende jaren komt er in het bijzonder gebrek aan procesoperators en elektrotechnici (mbo) en hydrologen, chemisch technologen, proces technologen en werktuigbouwkundigen (hbo en wo). Soms gaat het ook om een combinatie van kennis en kunde. Wielinga: "Mensen die naast technische kennis ook een commerciële drive hebben, zijn schaars. Denk bijvoorbeeld aan sales engineers. Voor dit soort functies bestaat geen echte vooropleiding: mensen doen óf een technische óf een (bedrijfs)economische studie. Echte technici zijn vaak commercieel niet zo begaafd, en commerciële mensen hebben geen diepgaande interesse in de techniek. Maar je moet natuurlijk wel weten wat je verkoopt."

Berger herkent de zoektocht naar 'schappen met vijf poten'. "Bij ons staat al enige tijd een vacature voor een project-

ERWIN DIRKSE: 'TEKORT OP MIDDELLANGE TERMIJN'

DMT Environmental Technology levert wereldwijd technologie voor waterzuivering. Onder andere aan de Nederlandse waterschappen. Het bedrijf is gevestigd in Joure en heeft vijftig werknemers. Directeur en oprichter Erwin Dirkse: "Wij zijn een relatief jong bedrijf, de gemiddelde leeftijd ligt tussen de dertig en veertig. Als wij mensen nodig hebben, gaat het dus vooral om groeivraag. Momenteel staan er vier tot vijf vacatures open. Ik verwacht dat we die wel vervuld krijgen. Ook omdat wij verder kijken dan de regio- en landsgrenzen. Er werken bij ons bijvoorbeeld mensen uit het buitenland die een universitaire opleiding procestech-niek hebben gevolgd. Op dit moment is het dus overdreven om te spreken over een tekort, maar over vijf tot tien jaar voorzie ik wel een probleem. Feit is dat er de komende jaren in de branche meer mensen met pensioen gaan dan dat er uitstromen van de opleidingen."

Dirkse herkent dat het lastig is om commerciële technici te vinden – een handicap in een business waar technologische vindingen aan de man moeten worden gebracht. "Techneuten blinken doorgaans niet uit in communicatieve vaardigheden. Dat is van alle tijden. Dit lossen we op door onze eigen technici op te leiden met een combinatie van salestraining en training on the job. Maar dat kost wel tijd." DMT doet aan strategische personeelsplanning, aldus Dirkse. "Wij anticiperen op de vacatures die op termijn ontstaan, alleen al omdat het vaak een paar maanden duurt om deze in te vullen. Niet alle potentiële medewerkers zijn ook bereid om naar het noorden te verhuizen. Vorig jaar hebben we een bedrijf overgenomen in Wageningen. Niet primair om ook werkgelegenheid te bieden in het midden van het land, maar het komt wel mooi uit."



leider elektro- en procesautomatisering open. We denken er nu hard over om deze functie te splitsen, omdat het projectleiderschap andere eisen stelt – met name als het gaat om leidinggeven en het coördineren van omvangrijke projecten – dan alleen de inhoudelijke vak-kennis."

STRATEGISCHE PERSONEELSPLANNING

Slechts weinig organisaties in de watersector denken voldoende strategisch na over het personeelsbeleid op de (middel)lange termijn, aldus Wielinga. "Zij komen vaak pas in actie als er daadwerkelijk een vacature ontstaat. De eerste stap van goed personeelsmanagement is om in kaart te brengen welke capaciteiten en welk ontwikkelpotentieel je in huis hebt. Vervolgens denk je na over de ontwikkelingen die de komende vier, vijf jaar plaatsvinden in je bedrijf en in de sector. Past je menskracht daarbij? Zo niet, moet je het huidige personeel scholen en laten doorontwikkelen. Of nieuwe mensen werven en afscheid nemen van bestaande medewerkers."

Guijt (Unie van Waterschappen): "Alle waterschappen schrijven momenteel een strategisch personeelsplan: welke kennis en vaardigheden stromen de komende tien jaar uit en hoe gaan we die vervangen?" Berger: "Met ons vergrijzende personeelsbestand verwachten wij rond 2021 een grote uittocht. De krapte op de technische arbeidsmarkt zal alleen maar toenemen, dus wij bereiden ons hier nu al op voor. Zo nemen wij niet alleen mensen van buiten aan, maar leiden wij ook in ons eigen opleidingscentrum mensen op in het watervak. Denk dan vooral aan mbo-watermonteurs. Daarnaast scholen wij permanent onze bestaande medewerkers om en bij voor de vakkennis die we in de toekomst nodig hebben." |

DE KOMENDE JAREN ONSTAAT ER IN HET BIJZONDER EEN TEKORT AAN:**mbo:**

procesoperators
elektrotechnici

hbo en wo:

hydrologen
chemisch technologen
procestecnologen
werktuigbouwkundigen