

DE WATERPROFESSIONAL M/V 2.5

EEN SCHAAP MET TIEN POTEN

Wat moet de waterprofessional van morgen allemaal kunnen? Veel, zo leert een blik in de toekomst. Heel veel.

Alternatieve en innovatieve oplossingen voor klimaatveranderingen bedenken. Samenwerken met vele andere partijen binnen de bepalingen van de Omgevingswet. Enorme hoeveelheden complexe data verzamelen, bewerken en analyseren. Buiten je eigen grenzen en die van je organisatie kijken. Voortdurend werken aan je eigen deskundigheid, vaardigheden en dus aan je arbeidsmobiliteit. Deze factoren bepalen het toekomstige werkveld van de watersector en dus de competenties van de waterprofessionals.

De waterprofessional m/v 2.5 is creatief, flexibel, innovatief, verbindend, communicatief, superspecialist én generalist, digitaal slim, analytisch. Een vakman/vakvrouw die in staat is tot zelfreflectie, zelfstandig kan functioneren én kan samenwerken. “De waterprofessional m/v 2.5 moet over zoveel competenties beschikken dat hij of zij op een schaap met tien poten lijkt,” lacht Ingrid Schröders, opleidingsmanager bij Wateropleidingen.

Het opleidingsinstituut voor de watersector presenteerde onlangs de Strategie 2017-2020. De input daarvoor is verzameld tijdens een aantal sessies over het toekomstig vakmanschap in de watersector. Deelnemers waren vertegenwoordigers van vele *stakeholders*: drinkwaterbedrijven, bureaus, waterschappen, kennisinstututen, overheden, trainees én eigen cursisten. “In onze opleidingen ligt de nadruk op technische vakkennis, inclusief het toepassen daarvan, en besteden we aandacht aan de bijbehorende competenties. Zo houden we vakkennis op peil.”

“Waterprofessionals moeten aan een steeds langere lijst met competenties voldoen,” beaamt Jaap Feil, directeur van het Nationaal Watertraineeship. Hij merkt dat veel mensen zich steeds verder willen blijven ontwikkelen. “Maar soms lopen ze eerder tegen grenzen binnen de organisatie aan dan tegen hun eigen grenzen. Breed samenwerken heeft de toekomst, toch kunnen bedrijven te veel een solopositie innemen, zich op een eiland wanen. Daardoor krijgen medewerkers onvoldoende ruimte zich te ontwikkelen, met alle persoonlijke frustraties van dien.” Volgens hem zijn jongeren en 55-plussers het meest flexibel. “De tussengeneratie, van 35 tot 50, zit het meest vast in het systeem van de organisatie.”

KLIMAATDESKUNDIG, INNOVATIEF, CREATIEF

Hoosbuien, ondergelopen straten, viaducten, weilanden en akkers. Hogere temperaturen, de stijgende zeespiegel. Hoe gaan we met alle gevolgen van de klimaatverandering om? Hoe maken we Nederland klimaatbestendig? Hoe blijven onze voeten droog? Hoe houden we tegelijk rekening met natuur en recreatie, een duurzame leefomgeving, de belangen van ondernemers? Het antwoord op die vragen bepaalt de agenda van de komende decennia. In het Deltaprogramma staan de nationale plannen voor waterveiligheid, zoetwatervoorziening en de ruimtelijke inrichting beschreven. De watersector is uitvoerder. Dus is de waterprofessional inhoudelijk deskundig en denkt mee over innovatieve oplossingen. En dat vereist creativiteit.

1

COMMUNICATIEF, EEN NETWERKER

In 2019 treedt de Omgevingswet in werking. In 2017 en 2018 werkt het kabinet verder aan de Nationale Omgevingsvisie. Met de Omgevingswet veranderen het speelveld, de taken, rollen en competenties in de watersector. Met de Omgevingswet zullen medewerkers van gemeenten meer integraal en minder sectorgericht gaan werken, samen met inwoners, ondernemers en andere partijen. Dit vraagt een verandering in houding en gedrag én nieuwe competenties. Meer integraal in plaats van sectoraal werken: dus samenwerken, generalistisch, gebiedsgericht. Meer interactie met burgers en bedrijven, dat wil zeggen faciliterend, oplossingsgericht, co-creatief. Een houding die verandert van ‘nee, tenzij’ naar ‘ja, mits’ en meer uitgaat van vertrouwen, meedenken en zaken mogelijk maken. Meer ketensamenwerking met andere overheden en uitvoeringsorganisaties. Meer afwegingsruimte, ofwel meer flexibiliteit en ruimte voor eigen afwegingen en maatwerk. Kortom: wie effectief binnen de Omgevingswet wil werken, moet goed kunnen netwerken. En is dus communicatief.

2

SUPERSPECIALIST ÉN GENERALIST

De waterprofessional 2.5 is als superspecialist en generalist gebouwd als de hoofdletter T.: met zijn grondige vakkennis kan hij/zij de diepte in, maar als netwerker ook de breedte. Het is een vakmens met water in de aderen, met een passie voor water. Hij/zij is in staat om over de grenzen te kijken. Letterlijk. Het Rijk en de brancheorganisaties stimuleren de export van waterkennis naar het buitenland. Waterschappen en drinkwaterbedrijven stellen eigen budget en mankracht beschikbaar om vragen uit het buitenland te kunnen beantwoorden.

3

GECERTIFICEERD

Steeds meer organisaties certificeren werkprocessen en assets. Zij richten interne leeracademies in om kennis en kunde actueel te houden. Omdat de complexiteit van het werk toeneemt, gaan ook de basiskwalificaties omhoog, van minimaal vmbo naar mbo en hbo. Persoonscertificering ligt in het verschiet. Waterprofessionals worden zelf verantwoordelijk voor het op peil houden van hun eigen vakkennis en competenties. Leren is mogelijk in allerlei vormen: informeel, formeel, individueel, klassikaal, netwerk- en digitaal leren en combinaties daarvan. Op deze manier blijven waterprofessionals professioneel fit en bij-de-tijd. Door een leven lang te blijven leren, vergroten zij hun professionele houdbaarheid. Een vereiste omdat de pensioenleeftijd blijft stijgen.

5

ARBEID

4

DIGITAAL COMPETENT

Organisaties automatiseren hun werkprocessen uit oogpunt van efficiency. De waterprofessional 2.5 moet grote hoeveelheden data kunnen verzamelen, bewerken en analyseren. Dat vereist digitale competenties.

6

VAKER VROUW EN VAN ANDERE KOMAF

Geslacht of afkomst zijn geen competenties. Maar de waterprofessional 2.5 is een andere dan de vele blanke mannen van nu: minstens zo vaak vrouw en van oorspronkelijk niet-Nederlandse komaf.