

Tekst Loes Elshof

## SECTOR VERANDERT, PROFESSIONALS MOETEN MEEBEWEGEN

# UIT DE COMFORTZONE

Het werk in de watersector verandert snel. Met vernieuwende concepten en technieken als de makathon en virtual reality wordt ingezet op innovatie van mens en organisatie.



Hein Pieper



Suze van der Meulen

Van 'makathons' en learning communities tot talentenprogramma's voor mensen met werkervaring. Nu de economische crisis achter de rug is, neemt Hein Pieper, voorzitter van het kernteam Human Capital van de topsector Water en Maritiem, hernieuwde belangstelling waar in de 'gouden cirkel' van overheid, bedrijven en onderzoek voor ontwikkeling van het menselijk potentieel.

De watersector experimenteert volop met vernieuwende concepten die mens en organisatie helpen te innoveren, zegt Pieper. Daarbij slaat onder meer het concept van workshopachtige, creatieve broedplaatsen zoals de makathon aan. "Dit jaar gaat de topsector Water en Maritiem het concept in heel Nederland introduceren", vertelt Pieper. "Daarbij gaat een grote groep jonge professionals samen met experts aan de slag rond een thema. Zij leren zo innovatief samen te werken en over de grenzen van hun functie heen te kijken. Makathons zorgen voor een moderne verbinding tussen jong en oud."

Drinkwaterbedrijf PWN organiseert sinds 2015 jaarlijks een regionale makathon (veelomvattender en concreter dan de datagedreven 'hackathon'). Afgelopen oktober kwamen opnieuw honderd deelnemers in Noord-Holland bijeen bij de makathon Smart Technology. Tien gemengde teams van scholieren, studenten en professionals

werkten drie dagen geconcentreerd aan oplossingen voor diverse maatschappelijke problemen. Suze van der Meulen, innovatiemanager bij PWN: "Studenten en docenten leren op laagdrempelige wijze samen met technologische-, proces- en innovatie-experts uit diverse organisaties. Hierbij worden smart technology en virtual reality ingezet. Na enkele dagen ontstaan oplossingen en prototypes en bij voorkeur ook een businessplan."

### NIEUWE GENERATIE

Dankzij de makathons vinden studenten stageplaatsen of een baan, zegt Van der Meulen. "We leiden hiermee een nieuwe generatie op in het toepassen van smart technology vaardigheden op watervraagstukken. Ook voor ervaren professionals blijkt de makathon leerzaam. Komende tijd werken we met kennisinstellingen verder aan 'leerlijnen' voor alle onderwijsniveaus, inclusief masterclasses voor medewerkers. De resultaten van de makathons helpen PWN te veranderen in de richting van een meer innovatieve organisatie. Wij willen meebewegen in een snel veranderende wereld, sneller leren en mogelijkheden hebben om te experimenteren."

Ook het Koninklijk Nederlands Waternetwerk (KNW) heeft de kennisverbinding tussen generaties opgepakt, met het oogmerk de watersector te versterken. KNW werkt aan een sectorbreed mentorprogramma waarbij

jonge professionals aan ervaren professionals worden gekoppeld. Doel is kennisoverdracht, ondersteuning van de ontwikkeling van vaardigheden en netwerkvorming.

De urgentie voor vernieuwende concepten wordt volgens Pieper, eveneens dijkgraaf en bestuurder van de Unie van Waterschappen, mede veroorzaakt door de globale actualiteit. "We zien het klimaat veranderen. Bijna alle rampen zijn gerelateerd aan watervraagstukken. Ook Defensie gaat waterspecialisten inzetten bij conflicten. De werkelijkheid vraagt om waterprofessionals die dynamischer denken en werken."

### MOMENTUM

Pieper ziet in het netwerk van de topsector Water en Maritiem recent veel aandacht voor de ontwikkeling van mensen. "De urgentie vanuit de klimaatopgave wordt breed gedeeld. Ook het einde van de economische crisis zorgt dat partners veel meer naar buiten kijken. Dit momentum wordt benut. Het kernteam en de adviesraad Human Capital hebben afgelopen jaar projecten met nieuw elan opgepakt. Op dit moment werken we met andere topsectoren aan de ontwikkeling van publiek-private 'learning communities'. Hierin staan leren, werken en innoveren centraal, over de grenzen van bedrijven heen. Ook werken we aan een talentenprogramma voor mensen met meer dan tien jaar werkervaring." Inspiratie biedt onder andere een



Foto PWN

Deelnemers aan de makathon van PWN

talenttraject voor ervaren professionals, Project 24 genaamd, dat is opgezet door H<sub>2</sub>O-Job. Hierbij hebben afgelopen jaar twaalf veertigplussers een persoonlijk ontwikkelingstraject doorlopen (vier dagen) en voerden een gezamenlijke opdracht uit (acht dagen). Het project is in september afgerond.

Initiator is Jaap Feil van H<sub>2</sub>O-job, dat eveneens de begeleiding van het Nationaal Watertraineeship verzorgt: "Het blijkt dat ouderen net zo productief en vernieuwend werken als jongeren. De opdracht buiten je eigen organisatie creëert een veilige omgeving, waarbij mensen open staan voor feedback en weer vrij kunnen denken. Het project is voortgekomen uit een wens van professionals zelf.

De watersector is volgens Pieper steeds meer op zoek naar mensen die voorbij de eigen grenzen kijken. "Bij waterschappen is in het verleden te veel in statische modellen gedacht. Die maken slechts een deel van de werkelijkheid zichtbaar. Een hydroloog die een internationale opdracht uitvoert, krijgt te maken met ecologie en sociale netwerken, buiten de scope

van het onderzoek. 'On the job' wordt zichtbaar dat een meer integrale en dynamische manier van denken nodig is. Deze eigenschap zou je jongeren vanaf de opleiding moeten aanleren. Je leert je leven lang. Niet alleen in het onderwijs, maar ook van je eigen werk. Een goede professional blijft zich ontwikkelen."

Als dijkgraaf in het Rijn- en IJsselgebied constateert hij dat het werkterrein van waterschappen zich razendsnel ontwikkelt. "Waterschap Rijn en IJssel en LTO stimuleren boeren om met extra organische stoffen de sponswerking van de bodem te verbeteren. Het waterschap houdt zich daarmee met bodembeheer, ecologie en klimaatadaptatie bezig. Dat was enkele jaren geleden nog anders."

#### PRECIEZE AANTALLEN

De komende jaren blijft volgens Pieper veel vraag naar goede mensen met een technische opleiding en aan watertechnologen. "Het is lastig om precieze aantallen te geven. De arbeidsmarkt blijft krap, maar veelal gaat het om tekorten in deelsectoren. Instroom vergroten blijft belangrijk. Hierbij zetten we onze professionals

en studenten in als waterambassadeur. Voor jongeren bestaat al het succesvolle beurzenprogramma en het Wereld Water College. Er is nu een nieuw communicatieplatform 'Water, wereldwerk!', waarop studenten en professionals vertellen over hun studie en beroep. Ook is er informatie over opleidingen op alle niveaus. Tot slot denken we erover na om de vijver voor de arbeidsmarkt te vergroten. Mensen die buiten het arbeidsproces staan, kunnen best een plek krijgen." Nederland heeft goud in handen, zegt Pieper. "Door ons verleden, onze instituten, bedrijven, waterschappen en opleidingen hebben we kennis waar internationaal veel vraag naar is, zoals watergovernance en capacity building. Er is nog een wereld te winnen, maar daarbij moeten overheid, bedrijfsleven en opleidingen actief samenwerken. Het is daarbij niet zinvol om mensen bij elkaar weg te kopen. Partners moeten zich blijvend verbinden via dynamische netwerken. Ik spreek niet langer van de 'gouden driehoek' maar van een 'gouden cirkel', waarin kennis voortdurend doorgloeit van onderzoek naar bedrijven en overheid en terug naar opleidingen. Als we zo werken, creëren we een sterkere watersector." |