

➔ EN NU AAN DE SLAG!

De instroom van jongeren in de vergrijsde watersector nam de afgelopen jaren gestaag toe, blijkt uit onderzoek van het A&O fonds Waterschappen. Goed nieuws zou je zeggen. Maar tegelijkertijd verlaten veel van deze instromers de sector alweer voor hun 35ste. JONG waterbeheer, een programma van STOWA, wil het tij keren. “We hebben daarvoor een aantal activiteiten ontwikkeld. Hiermee gaan we in 2023 aan de gang”, zegt Fleur van Gool, projectleider JONG waterbeheer.



STOWA startte twee jaar geleden het programma JONG waterbeheer, vooral om de kennisoverdracht tussen jonge en ervaren waterprofessionals beter te laten verlopen. Maar al snel bleek dat niet zozeer de kennisoverdracht het probleem was, maar meer de werkomgeving. Uit onderzoek bleek dat jonge waterprofessionals moeilijk hun weg vinden in de complexe watersector. Ook vinden ze het lastig om aansluiting te vinden bij ervaren waterbeheerders en om hun eigen ambities te realiseren. Daarom verlaten ze de sector alweer vroeg in hun carrière, vaak voor hun 35ste. Hierover zijn inmiddels veel onderzoeken verschenen, stelt Fleur van Gool, projectleider JONG waterbeheer. “Werkgevers in de watersector moeten zich realiseren dat

de jongeren van nu andere eisen stellen aan een baan en hun loopbaanontwikkeling dan oudgedienden in de branche. Instromers zijn opgabegegericht en willen maatschappelijk zinvol werk doen. Ook zijn ze minder honkvast, willen ze voortdurend uitgedaagd worden en in een omgeving werken waar ook ruimte is voor plezier. Ze willen ook meer flexibiliteit en niet te lang in dezelfde functie blijven hangen. Daarom zouden we de watersector veel meer als één geheel moeten zien, waarin instromers veel makkelijker kunnen rouleren tussen bedrijven, waterschappen en kennisinstellingen die actief zijn op het gebied van water. Niet alleen om ervaring op te doen, maar ook om te kijken wat het best bij ze past.”



Marc Wessels



MARC WESSELS:

“BEGELEIDING INSTROMERS MOET BETER”

De 31-jarige Marc Wessels startte zijn loopbaan bij een commercieel bedrijf. Daarna stapte hij over naar het Hoogheemraadschap De Stichtse Rijnlanden waar hij nu 3,5 jaar werkt, momenteel als strategisch relatiemanager. Ook bij het Hoogheemraadschap gaat één op de drie instromers snel weg, schat hij in. Dat heeft verschillende redenen. Zo blijven jongeren niet lang bij dezelfde werkgever in dienst als er niet genoeg uitdagingen zijn, en perspectief is. “Wanneer een trainee binnenkomt is er vaak nog geen zicht op een vervolgopdracht. Maar ook als je niet via deze route binnenkomt, zijn er niet altijd duidelijke ontwikkelperspectieven. Jongeren zijn ambitieus en een werkgever moet ze hierin beter begeleiden.”

De begeleiding kan dus beter volgens Wessels en instromers krijgen te weinig kansen om werkervaring op verschillende afdelingen op te doen. “Wanneer je eenmaal in een bepaald functiehuis zit, kom je daar niet eenvoudig uit. Dan gaan mensen al snel verder kijken. Meer flexibiliteit om op verschillende afdelingen werkervaring op te doen, zou welkom zijn. Hoe kunnen we talent nu het best inzet-

ten én behouden. Daar gaat het om. Gelukkig gaat dat wel steeds beter.” Ook jongeren zelf moeten volgens Wessels overigens duidelijker zijn in welke richting ze zich willen ontwikkelen. “Als jongeren vragen om betere begeleiding, moeten ze zelf ook nadenken over de stappen die ze willen maken.”

Daarnaast moet je als instromer wennen aan de manier van werken bij de overheid, stelt Wessels. “Deadlines en het commerciële belang spelen minder in de overheidssector. Jongeren moeten zich dat wel realiseren als ze solliciteren. Er spelen immers veel meer belangen dan bij een commercieel bedrijf. Dat kost tijd.” Ook de manier van belonen speelt een rol. “Als starter betaalt de overheid goed, maar na tien jaar is vaak de maximale loonschaal bereikt. En dan kun je bij een commerciële organisatie vaak meer verdienen. Plus, het is makkelijker om sneller intern een switch te maken voor nieuwe uitdagingen.” Verder vragen instromers zich af of het waterschap wel genoeg aan de buitenwereld vertelt wat het nu precies doet. Dat speelt vooral bij externe communicatie. “Waterschappen lijken gereserveerd in wat we precies naar buiten brengen. Dat hoeft helemaal niet. Deze overheidslaag wordt alleen maar belangrijker, dus kom hier vooral werken!”



Fleur: “We willen in deze workshop van een werkvloer vol ‘grijze muizen’ en ‘arrogante snotapen’ komen tot een bloeiend ecosysteem waarin alles op een goede manier met elkaar verbonden is. Grote vraag daarbij is: hoe prikken we door de ‘generationele’ vooroordelen heen en zorgen we voor de samenwerking, kennisoverdracht en verbinding waar iedereen behoefte aan heeft?” Dat cursus duurt één dag, en is – hoe kan het anders – bestemd voor jonge én ervaren medewerkers.

Een activiteit die opnieuw op de rol staat is de Young Talent Day. Deze werd eerder gehouden in 2021. Ruim 200 jonge medewerkers van onder meer waterschappen, drinkwaterbedrijven en studenten, gingen destijds vol enthousiasme met elkaar in gesprek over hun persoonlijke ontwikkeling, de organisaties waar ze werken en de uit-



RIXT WIERDA:

GOEDE START

“Twintig jaar geleden startte ik als één van de jongste medewerkers bij Waterschap Groot Salland. Ik heb destijds een heel fijne ontvangst gehad. Ik kreeg volop vertrouwen en alle ruimte om mijn eigen ding te doen. Het was ook niet erg om fouten te maken. Mijn leidinggevende liet me heel vrij en ik kon zelf aangeven waar ik behoefte aan had. Destijds heb ik zelf mensen om me heen verzameld met wie het klikte. Bij mij heeft dat goed gewerkt en zo heb ik me binnen het waterschap uitstekend kunnen ontwikkelen.”

Rixt is inmiddels afdelingsmanager beheer watersystemen en dijken bij Waterschap Drents Overijsselse Delta (WDOD). “We zouden beter tegemoet kunnen komen aan de uiteenlopende behoeften van nieuwe medewerkers om ze te binden. Jonge mensen hebben vaak behoefte aan afwisseling



dagingen waar de watersector voor staat. Fleur van Gool en Jacqueline Laumans, de trekkers van Jong Waterbeheer, voerden samen met STOWA-directeur Joost Buntsma, de afgelopen tijd ook gesprekken met verschillende geledingen binnen de waterschappen. Hierin deelden ze ervaringen, wisselden ze tips uit en dachten ze na over een gedragen plek voor JONG waterbeheer in de toekomst.

TOEKOMSTVISIE

En belangrijke nieuwe activiteit is het organiseren van Strategische Toekomst Ateliers Waterbeheer (STAWA). Ervaren professionals uit de watersector nemen hier minder ervaren medewerkers uit hun organisaties mee naar toe, of omgekeerd. Samen voeren ze een dialoog om kennis met elkaar uit te wisselen. Dat doen ze met een helder doel: input leveren voor het actualiseren van de strategienota van STOWA. Dat gebeurt aan de hand van drie onder-

Rixt Wierda



en flexibiliteit, maar er zijn ook jongeren die zoeken naar vastigheid. We richten ons vaak op HBO’ers. Belangrijk is dat we ook aandacht hebben voor de MBO’ers. Hier zit veel potentie waar we nog meer mee kunnen doen.”

“Het hele speelveld is in twintig jaar tijd flink veranderd. Het waterschap is heel groot geworden. Ik denk dat wij als managers er vaker op zouden kunnen wijzen wat er binnen de organisatie allemaal mogelijk is. Nieuwe medewerkers krijgen nu meestal een introductiedag waarbij ze naar verschillende locaties gaan. Maar dan zie je natuurlijk lang niet alles. Belangrijk is dat ze de organisatie in de breedte leren kennen, zodat ze de weg gemakkelijker kunnen vinden. Verder denk ik dat het ook heel waardevol is dat jongere medewerkers elkaar kunnen ontmoeten. Door het uitwisselen van ervaringen voel je je minder eenzaam en kun je van elkaar leren. Voor ons als managers is het belangrijk om met jonge medewerkers in gesprek te blijven. Alleen dan kun je wat betekenen.”

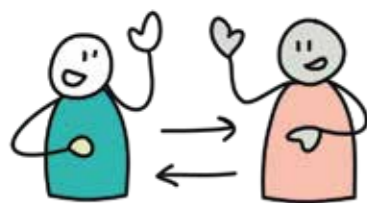


werpen: mens en maatschappij, ecosysteem en klimaatverandering. “De deelnemers visualiseren met kleurpotloden en *post its* hoe het Nederlandse watersysteem er in de toekomst uit zou kunnen zien aan de hand van deze drie onderwerpen. Vervolgens sturen ze hun bevindingen op om ze met de andere deelnemers te bespreken tijdens een STOWA Toekomst Atelier Waterbeheer (STAWA).”

De STAWA-middagen vinden op drie achtereenvolgende middagen in maart 2023 plaats. Aanmelden kan via www.stowa.nl/stawa.

BLIJVEN BOEIEN

Van Gool en Laumans ontwikkelden een aantal activiteiten om de dialoog tussen jonge en ervaren waterprofessionals te faciliteren. Dat is volgens Van Gool van groot belang om jonge waterbeheerders te blijven boeien voor werk in de sector en ze daarmee voor de sector te behouden. En hard nodig gezien de enorme uitdagingen waar de watersector voor staat. “Denk aan zeespiegelstijging, droogte, waterkwaliteit en verlies van biodiversiteit. Om



deze uitdagingen het hoofd te bieden, moeten we bestaande kennis vasthouden. En jonge en ervaren collega’s in de sector met elkaar verbinden.

Een van die activiteiten is de workshop met de uitdagende titel ‘Ecosysteem van de Werkvloer’ die Jong Waterbeheer samen organiseert met de Stichting Wateropleidingen.