

Krappe arbeidsmarkt treft watersector over volle breedte

Gevraagd: verse waterprofessionals

Door Pieter van den Brand

Ook de watersector ontkomt niet aan het bijna structurele probleem van personeelschaarste. Het aantal vacatures stijgt door de uitstroom van pensionado's en het vervullen ervan kost meer tijd. De werving van jong 'watertalent' moet een tandje hoger.



Versillende functies in de watersector blijken steeds moeilijker te vervullen.

Nieuw personeel vinden is vandaag de dag een hele opgave. Sla de krant maar open, zet het nieuws maar aan. Overal is het kommer en kwel, van horeca- tot zorgpersoneel, van politie-agenten tot ICT'ers en bouwvakkers. Geen enkele beroepsgroep ontkomt eraan. De krapte op de arbeidsmarkt is in 2022 zelfs tweemaal zo groot als een jaar eerder, stelt de 'Spannings-indicator' van het UWV. Deze meetlat geeft de verhouding weer tussen het aantal werkzoekenden zonder baan, in bemiddeling, en het aantal beschikbare vacatures.

De laatste editie beschrijft een zoveelste dieptepunt: in alle beroepsgroepen is sprake van personeelsschaarste, in twee van de drie is het tekort nijpend, zoals in veel technische beroepen. Volgens de laatste statistieken van het CBS is de krapte iets afgenomen, feit blijft dat veel sectoren dringend nieuwe medewerkers nodig hebben. Alle clichés zijn op de arbeidsmarkt van toepassing: werkgevers vissen in de dezelfde vijver, de spoeling is dun.

Ook vacatures bij de overheid zijn steeds lastiger te vervullen, onder meer op ruimtelijke ordening en milieu. De VNG kwam twee jaar terug al met een alarmerend rapport met de veelzeggende titel 'Het kraakt en piept in het fysiek domein', en dat heeft alles te maken met een groot gebrek aan medewerkers.

Studenten interesseren

Bij de Unie van Waterschappen bevestigt woordvoerder Annemie van Kempen dat dit type functies ook in de watersector steeds moeilijker te vervullen is, naast technische en ICT-functies. De aanwas van jong 'watertalent' heeft de eerste aandacht van de waterschappen. "Het is daarom noodzakelijk om vroegtijdig met hoge-

scholen en mbo's samen te werken om studenten te interesseren voor een baan in onze sector." Op de komende vakbeurs InfraTech in januari nodigen de waterschappen studenten uit voor een bezoek aan hun Waterschapsplein. "Mede met het oog op ons werkgeverschap zijn we strategisch partner van deze beurs geworden", laat Van Kempen weten.

Voor meer inzicht in de arbeidsmarktproblematiek in de watersector verwijzen de Unie van Waterschappen en ook brancheorganisatie Vewin van de drinkwaterbedrijven door naar de Vereniging werken voor waterschappen (Vwww) en de Werkgeversvereniging Waterbedrijven (WWb) voor de drinkwatersector.



Arjan Guijt (Vwww):
"Op ICT-vlak is er een concurrentiestrijd met het bedrijfsleven. Ook voor financiële specialisten. Daar moeten we hard aan trekken."

Vacatures bij de overheid zijn steeds lastiger te vervullen, onder meer op ruimtelijke ordening en milieu.



De arbeidsmarktspecialisten bij deze twee organisaties zijn Arjan Guijt voor de Vwww en Rolf Blankemeijer voor de Wwb. “Het invullen van vacatures lukt tot nu toe eigenlijk altijd, maar het kost meer moeite en het vergt meer tijd. Ernstige personeelsschaarste kennen de drinkwaterbedrijven nog niet”, zegt Blankemeijer tijdens een gezamenlijk interview. Guijt schetst voor de waterschappen een vergelijkbaar beeld. “Tijdens mijn werkbezoeken heb ik geen verontrustende berichten ge-

Rolf Blankemeijer (Wwb):
 “Het werven van nieuwe medewerkers is veel intensiever geworden. Het wordt nu veel professioneler aangepakt.”



hoord. Maar de duur om een functie te vervullen is langer geworden, in plaats van twee tot drie maanden, nu vijf tot zes maanden. Dat is wel een verschil.” De krapte is vooral groot onder technische functies op mbo- en hbo-niveau,

die een wezenlijk onderdeel van het personeelsbestand in de watersector uitmaken. “Er lopen bij ons veel handhavers en vergunningverleners rond, en dat werk vereist een technische achtergrond”, zegt Guijt. “Het is ook



belangrijk werk.” Door de digitale transformatie neemt de vraag naar ICT- en dataspecialisten toe, “en op ICT-vlak is er nou eenmaal een concurrentiestrijd met het bedrijfsleven. Dat geldt ook voor financiële specialisten. Daar moeten we hard aan trekken.”

In de drinkwatersector is het over de gehele linie lastig, aldus Blankemeijer, van hoogopgeleiden tot de monteurs in het veld. Opvallend is dat de vacatures voor eerstgenoemde groep in de Randstad lastig zijn in te vullen en dat dit in het oosten van het land juist voor de tweede categorie geldt. “Dat is nog niet wetenschappelijk vastgesteld, maar dit is beslist een trend.”

HR-monitor

Het aantal vacatures houden de organisaties niet bij. Bij de waterschappen is een vacaturemonitor in ontwikkeling. De beide werkgeversorganisaties laten wel elke twee jaar een HR-monitor opstellen. Volgens de laatste monitors neemt de uitstroom toe, met name omdat meer medewerkers met pensioen gaan. Net zoals bij andere overheidsorganisaties blijven de werknemers van

de drinkwaterbedrijven en de waterschappen vaak tientallen jaren in dienst, tot aan hun pensionering. Dit in tegenstelling tot het bedrijfsleven, waar intensief wordt gereorganiseerd en mensen sneller van baan wisselen. De keerzijde is dat in de watersector het aandeel oudere medewerkers daardoor relatief groot is (ruim een derde is 55 jaar of ouder). Het is zeker verontrustend dat de uitstroom de komende jaren verder zal toenemen, al neemt Blankemeijer liever de term ‘uitdaging’ in de mond. “Maar het aantal vacatures zal zeker stijgen”, zegt hij. Aan de andere kant proberen bedrijven oudere medewerkers, die waardevol zijn vanwege de specifieke kennis die ze in huis hebben, ook na hun pensionering aan zich te binden. “Dat zie je steeds meer, de interesse bij gepensioneerden hiervoor groeit. Vaak hebben ze een sterke band met het bedrijf, omdat ze er zo lang hebben gewerkt. Financieel is het vaak aantrekkelijk, want het zijn doorgaans goed betaalde functies. Je ziet bovendien dat pensioenen niet meer geïndexeerd worden. Ze hoeven ook geen vijf dagen meer te werken, een of twee dagen is vaak genoeg. Het belangrijkste

is dat ze hun kennis en kunde aan jongere collega's kunnen overdragen. Ze hoeven ook geen uitvoerend werk meer te doen”, zegt Blankemeijer.

Centraal

In de personeelswerving is ook veel veranderd, weet Guijt. “Vroeger lag deze taak op het bordje van de HR-medewerker. Nu zijn daar speciale recruiters voor aangesteld. Zij doen niet alleen de werving en selectie, maar denken ook na over de positionering van de organisatie.” Drinkwaterbedrijven hebben soms zelfs meerdere recruiters in dienst, vult Blankemeijer aan. “Het werven van nieuwe medewerkers is veel intensiever geworden. Er moet veel breder worden gezocht. Het wordt nu veel professioneler aangepakt.”

De beide arbeidsmarktspecialisten zien wel dat veel bedrijven alleen voor de eigen organisatie gaan. “Drinkwaterbedrijven zijn van oudsher erg op zichzelf gericht, maar langzaamaan groeit het besef dat men meer centraal moet doen. Bedrijven zien in dat ze allemaal in dezelfde vijver aan het vissen zijn”, zegt Blankemeijer. “Concrete initiatieven zijn

WaterFocus: zzp'ers creëren hun eigen werk

“Onze coöperatie is zo actief als de leden zelf willen zijn. We zijn flexibel en kunnen slagkracht organiseren. Als een klein aantal leden voor een project gaat en zich inzet tot het einde kunnen ze bergen werk verzetten”, vertelt Albert



WaterFocus-consultant Albert van Dijk tijdens een presentatie van 'IamWaterproof' via Zoom.

van Dijk. De zelfstandig adviseur was in 2013 een van de oprichters van WaterFocus, een netwerkorganisatie van zo'n vijftig zzp'ers. Met de coöperatie wilden zij als collectief meedingen naar de raamcontracten in de watersector, te midden van de grote adviesbureaus. De WaterFocus-leden zijn in uiteenlopende disciplines actief, van watermanagement tot de technische ondersteuning bij afvalwaterzuivering. Ook nemen ze deel aan de buitenlandse projecten van hun opdrachtgevers. Zelf doorliep Van Dijk een lange internationale loopbaan in onder meer integraal waterbeheer en deed hij in tal van landen ervaring op met ontwikkelingshulp. Het samenwerkingsmodel van de coöperatie is niet aan

slijtage onderhevig, geeft Van Dijk aan. “De opdrachten komen nog gestaag door. Ons ledenbestand verjongt, maar we merken dat specialisten schaars worden. Daarom benaderen we studenten om delen van het onderzoekswerk bij projecten te doen.”

De zelfstandige waterprofessionals zijn in staat zelf werk te creëren. Van Dijk is net terug uit Australië. Daar probeert hij het pad te effenen voor 'IamWaterproof', een product dat de leden samen op willen zetten. Dit door ingenieursbureau Witteveen+Bos en de Universiteit Utrecht in ons land onder de naam 'IkbenWaterproof' ontwikkelde softwareprogramma helpt huiseigenaren zich beter te wapenen tegen de steeds

De arbeidsmarktkrapte is vooral groot onder technische functies op mbo- en hbo-niveau.

er nog niet, maar in onze vereniging wordt er volop over gesproken.”

Ook de waterschappen zijn daar actief mee bezig, aldus Guijt. Het uitnodigen door de waterschappen van studenten voor een bezoek aan het Waterschapsplein op de komende InfraTech vindt hij een mooi voorbeeld van een meer centrale aanpak. “Het is krachtiger om gezamenlijk het verhaal te vertellen. In de vereniging wordt nadrukkelijk onderzocht wat we extra kunnen doen. De vraag is alleen of je dat net zoals de rijksoverheid of Defensie zo grootschalig neer moet zetten. Het moet wel binnen de mogelijkheden passen.”

Imago-onderzoek

Jongeren interesseren in een baan in de watersector, is niet eenvoudig. Speciaal voor deze doelgroep heeft de Vwvw een imago-onderzoek laten uitvoeren. “Daar komen eigenlijk dezelfde uitkomsten uit van hoe mensen tegen de overheid in het algemeen aankijken”, licht Guijt toe. “Ook jongeren hebben het beeld van een stroperige organisatie, waarin het moeilijk is zaken te veranderen. Voor een deel is dat ook terecht.



We moeten daarin eerlijk zijn. Dat zit in de organisatiestructuur van de waterschappen met de vele bestuurslagen. Als je een goed idee hebt, zul je toch het management mee moeten krijgen. Dat gaat doorgaans niet van vandaag op morgen.” Wat de sector onder meer doet, is medewerkers op YouTube en Instagram en op de eigen website Waterschappen.nl in filmpjes laten vertellen wat hun werk inhoudt. Daar zijn er inmiddels vele tientallen van. “De vraag is dan inderdaad of jongeren die filmpjes wel weten te vinden”, geeft Guijt toe.

Guijt constateert dat waterschappen niet langer puur naar werkervaring vragen. De talenten en vaardigheden van jongeren zijn minstens zo belangrijk.

“Organisaties zeggen ook: we leiden hen zelf wel op. Er komen steeds meer interne opleidingsacademies. Naast hun werk krijgen medewerkers dan ook les.” Blankemeijer kan dat beamen. “Vroeger zocht men het schaap met vijf poten met liefst tien tot twintig jaar werkervaring. Nu werft men direct bij de hbo's en mbo's en kweekt men medewerkers met potentie zelf op. Het is ook begrijpelijk dat jongeren zich niet meer voor vele jaren aan een bedrijf willen binden. Daar zijn de opleidingen voor aangepast. Vroeger moest een nieuwe medewerker vele jaren meelopen, voordat hij zelfstandig aan de slag mocht, nu kan dat met een aangepaste training al binnen een paar jaar. Kennis kan veel sneller en gericht worden overgebracht.”

heftigere stortbuien als gevolg van de klimaatverandering. Door het invullen van postcode en huisnummer krijgen ze inzicht in het waterbergend vermogen van hun tuin bij een regenbui en bij overstromingen van nabijgelegen rivieren, onder meer op basis van geo- en satellietdata. Het webgebaseerde systeem geeft een label en aanbevelingen (inclusief effect en prijs) om de waterhuishouding te verbeteren, van een regenton tot hydroblocks in de grond. In Nederland bleek het product weinig populair. Van Dijk verwacht echter veel animo ‘down under’. Australië werd dit jaar driemaal geteisterd door ‘waterbommen’ die huizen in korte tijd deden overstromen. “Sommige huizenbezitters moesten

hun woning dit jaar voor de derde keer opbouwen. Er wordt op geen enkele wijze rekening gehouden met waterafvoer. Rond zwembaden staan hoge muren en het volledige grondoppervlak is bedekt met stenen. Het water kan geen kant op.”

Een van de steden die hij heeft bezocht is Brisbane. De stad met twee miljoen inwoners aan de oostkust kreeg in februari in enkele dagen tijd tachtig procent van de jaarlijkse hoeveelheid aan neerslag te verstouwen. Van Dijk hoopt verzekeringsmaatschappijen in het land te interesseren. “Schadeverzekeringen zijn namelijk stopgezet vanwege het onvoorspelbare weer. Bewoners die kunnen aantonen

waterproof te zijn, komen daar mogelijk weer wel voor in aanmerking. Ook makelaars hebben wel oren naar ons systeem. Een waterproof-label kan daar een grote rol op de woningmarkt spelen, vergelijkbaar met het Nederlandse energielabel.”

Als het zover komt, staat een tiental WaterFocus-leden klaar om het systeem op de Australische situatie toe te spitsen, denk aan het verzamelen van data, het bouwen van een GIS-systeem en het maken van watermanagementmodellen. De Flood Community in Brisbane, een invloedrijk platform van waterprofessionals en wetenschappers, is al enthousiast, aldus Van Dijk. “Dat kan mogelijk tot een doorbraak leiden.”