



Ons kenmerk
AcW-2011/119438
Datum
29 augustus 2011

ADVIES ONDERWIJS EN ARBEIDSMARKT WATER

1. Aanleiding

Nederland kent forse uitdagingen voor het waterbeleid als gevolg van de effecten van klimaatverandering, bodemdaling, toenemende bebouwing en geïnvesteerd vermogen. Ingrijpende maatregelen zijn nodig om veiligheid, waterkwaliteit en de zoetwatervoorziening ook voor de lange termijn te waarborgen. Een sterke watersector is daarbij van groot belang om ons land letterlijk boven water te houden. De voorbereiding en uitvoering van het Deltaprogramma voor waterveiligheid en zoetwatervoorziening vragen om innovatieve oplossingen en uitvoeringskracht. Dit geldt ook voor de uitvoering van de Kaderrichtlijn Water en de afvalwaterzuivering en drinkwatervoorziening.

Door ontwikkelingen op wereldschaal zoals de groei van de bevolking, de groeiende economieën in deltagebieden, klimaatverandering en toenemende waterschaarste, zal steeds meer expertise op het gebied van water nodig zijn. Dat geldt zowel voor watertechnologie (drinkwaterbereiding, waterzuivering, scheiding afvalwater bij de bron, waterefficiëntie) als voor deltatechnologie (waterkeringen, baggeren, vaarwegbeheer, integraal kustbeheer en landwinning). Dat is kennis en expertise die in Nederland van oudsher aanwezig is en om bovengenoemde redenen verder moet worden ontwikkeld. Water is dan ook één van de economische topsectoren waar dit kabinet de concurrentiekracht van het bedrijfsleven wil versterken. Er is naar verwachting vooral een groeiemarkt voor integrale duurzame oplossingen, zoals de combinatie van waterbouw met gebiedsinrichting of waterbeheer met een duurzame drinkwatervoorziening en waterzuivering. Nederlandse ervaringen daarmee zijn bijvoorbeeld de zandmotor, projecten onder het programma Ruimte voor de Rivier, en Blue Energy bij de Afsluitdijk.

Om economische groeikansen te benutten én om Nederland zelf in de toekomst veilig en leefbaar te houden, is een goede kennisinfrastructuur en de beschikbaarheid van kwalitatief goed opgeleide vakmensen en kenniswerkers noodzakelijk. In menselijk kapitaal schuilt van oudsher veel van de kracht van de Nederlandse water- en deltatechnologiesector. Tegelijkertijd treden daar nu zwaktes op. Er ontstaat schaarste op de arbeidsmarkt door een combinatie van een hoge uitstroom van medewerkers door vergrijzing, en onvoldoende instroom.

In het Bestuursakkoord Water dat op 23 mei 2011 is ondertekend, hebben het rijk, provincies, gemeenten, waterschappen en drinkwaterbedrijven daarom afgesproken dat zij - onder de noemer 'investeren in menselijk kapitaal' - samen met het bedrijfsleven en de onderwijssector zich zullen inspannen om het bestaande onderwijs over water te structureren en te verbeteren. Aangekondigd wordt dat dit zal worden vastgelegd in een overeenkomst die vanaf 2012 wordt geïmplementeerd.

De Adviescommissie Water volgt de ontwikkelingen op het gebied van onderwijs en arbeidsmarkt voor water al langere tijd vanwege het grote belang van een goede kennisinfrastructuur voor het waterbeheer. Gezien bovenstaande recente ontwikkelingen

heeft de Commissie gemeend nu een advies over dit onderwerp te moeten uitbrengen aan de staatssecretaris van Infrastructuur en Milieu.

De Commissie heeft zich voor dit advies laten informeren door deskundigen vanuit de waterschappen, Rijkswaterstaat, bedrijfsleven en het onderwijs.

2. Hoofdlijn advies

De Commissie juicht het toe dat in het recente Bestuursakkoord Water aandacht is voor versterking van wateropleidingen en arbeidsmarkt. Ook het Topteam Water¹ heeft in zijn advies terecht aandacht gevraagd voor de noodzaak van het treffen van maatregelen op het gebied van onderwijs en arbeidsmarkt. De AcW wijst er op dat voldoende goed geschoold personeel noodzakelijk is zowel voor het waterbeheer in Nederland als voor het ontwikkelen en exporteren van kennis. De Commissie constateert dat al veel initiatieven zijn ontplooid, maar is van mening dat die niet voldoende effect zullen hebben om het tij te keren en in de toekomst tekorten op de arbeidsmarkt tegen te gaan. Het ontbreekt nu nog te veel aan concrete doelstellingen, focus op de effectiviteit van de maatregelen en regie. De Commissie adviseert daarom:

- een uitgebreide sterkte-zwakke analyse te maken van de huidige kennis- en opleidingsinfrastructuur en arbeidsmarktsituatie,
- kwantitatieve doelen te stellen voor de instroom van jongeren in de watersector,
- een evaluatie uit te voeren over diverse eerder ingezette acties zoals bij voorbeeld de acties in het Human Capital Water and Delta programma²,
- een keuze te maken welke bestaande acties worden voortgezet en nog aanvullend nodig zijn voor het vergroten van de instroom van jongeren in wateropleidingen en in de sector, en
- de kwaliteit van het onderwijs op alle niveaus en in alle regio's verder te verbeteren door in te zetten op goed geprofileerde wateropleidingen waarin up-to-date kennis en innovaties een plek in het programma hebben.

Om bovenstaande te verwezenlijken, stelt de Commissie voor dat de staatssecretaris een stuurgroep instelt waarin bedrijfsleven, onderwijs en overheden samenwerken en waarin de diverse bestaande overlegstructuren opgaan. Die stuurgroep moet een mandaat krijgen om bovenstaande acties uit te voeren en moet worden ingesteld voor een voldoende ruime termijn, gezien het lange termijn karakter van de problematiek. In de navolgende paragrafen wordt dit advies nader toegelicht.

3. Probleemschets

Momenteel zijn ongeveer 80.000 mensen werkzaam in de Nederlandse watersector. Ongeveer de helft daarvan werkt bij de circa 1500 watertechnologiebedrijven en -organisaties, de andere helft bij de ongeveer 450 organisaties en bedrijven in de deltattechnologie-sector. De sector is zeer heterogeen van aard en omvat zowel

¹ Het Topteam Water bracht op 17 juni 2011 advies uit aan de minister van Economische Zaken, Landbouw en Innovatie. Dit advies gaat in op de ambities en speerpunten van de sector en bevat een sectoragenda en een plan van aanpak. Het topteam bestond uit vertegenwoordigers van de watersector, de wetenschap en het Rijk.

² In de Human Capital Roadmap zijn de problemen m.b.t. onderwijs en arbeidsmarkt geanalyseerd en zijn acties geformuleerd voor de thema's Imago en Bekendheid, Water in het Onderwijs en Human Resources. Zie verder par. 4

waterschappen, drinkwaterbedrijven als grote technologische bedrijven, adviesbureaus en veel MKB bedrijven.

De komende jaren zal een toenemende krapte ontstaan op de arbeidsmarkt voor water- en deltatechnologie. De watersector vergrijst in sterke mate, waardoor sprake is van een grote vervangingsvraag op de arbeidsmarkt. Daarnaast is er ook sprake van een uitbreidingsvraag.

- Volgens analyses die in 2010 in opdracht van het Netherlands Water Partnership (NWP) zijn uitgevoerd zal de werkgelegenheid in het deltatechnologiecluster, mede door effecten van de economische crisis, licht afnemen tot 2013.
- Daarna zal tot 2020 de werkgelegenheid in de deltatechnologiesector groeien met ongeveer 1% per jaar (circa 2300 fte). Dit is hoger dan de groei van de landelijke werkgelegenheid. Met name de vraag naar technisch en economisch geschoold personeel op HBO en WO niveau zal sterk toenemen.
- In dezelfde periode is er een vervangingsvraag van circa 4800 fte.
- Voor de watertechnologiesector is de situatie op de arbeidsmarkt in 2007 onderzocht. Voor de periode tot 2007-2012 werd een tekort van 7800 fte verwacht. In 2011/2012 zal een nieuwe analyse worden uitgevoerd bij de uitwerking van het advies van het topteam water.

Tegelijkertijd is de instroom in de watersector beperkt. Het vakgebied is onbekend en niet populair bij jongeren. Uit onderzoek³ blijkt dat zeer weinig jongeren bekend zijn met de mogelijkheden van een opleiding of baan in de watersector. Nog minder van hen overwegen een studie- en beroepskeuze in het water.

Door de grote vraag, in combinatie met een beperkte instroom, dreigen er tussen 2013 en 2020 grote tekorten aan gekwalificeerde arbeidskrachten te ontstaan. Deze tekorten worden het grootst op HBO/WO niveau. Daar wordt naar verwachting één op de zes fte's niet vervuld. Deze aantallen zijn gebaseerd op een scenario waarbij de sector beperkt groeit. Wanneer het kabinet ook nog de grote ambities met betrekking tot de topsector water wil waarmaken, betekent dit dat er substantieel meer hoger opgeleid personeel nodig is.

Niet alleen de aantallen maar ook de kwaliteit van de arbeidskrachten behoeft aandacht. Nieuwe kennis en innovaties vinden onvoldoende hun weg in de onderwijsprogramma's. Er is bovendien steeds meer vraag naar medewerkers die bèta-kennis kunnen combineren met gamma-kennis, bijvoorbeeld technici met commerciële kennis of, bij de overheid, technisch deskundigen met gevoel voor de politieke en maatschappelijke context van hun werk.

De Commissie deelt deze probleemanalyse en is van mening dat actie nodig is. De Commissie wijst er daarbij op dat dit probleem niet alleen in Nederland speelt, maar dat in veel EU landen een gebrek is aan getalenteerd technisch (wetenschappelijk) geschoold personeel. Dit is een factor die nieuwe ontwikkelingen ook elders in Europa belemmert.

Daarbij moet rekening worden gehouden met de grote heterogeniteit van de watersector, waardoor de problematiek van onderwijs en arbeidsmarkt in de deelsectoren niet overal op dezelfde wijze speelt. De watertechnologie kent bijvoorbeeld

³ Watermonitor, 2010. Onderzoek onder jongeren tussen 12 en 18 jaar in opdracht van Rijkswaterstaat en DG Water van het Ministerie van Infrastructuur en Milieu.

relatief veel MKB-ondernemingen, terwijl binnen de deltatechnologiesector meer overheden en grote advies- en ingenieurbureaus opereren. Grote ingenieurbureaus hebben relatief minder moeite mensen te werven doordat zij wereldwijd werken. Door de globalisering kunnen zij in toenemende mate hoogopgeleid personeel uit andere landen betrekken (genoemd worden o.a. India, de Verenigde Staten). Daarmee zijn grotere bedrijven veel minder afhankelijk van Nederlandse werknemers en voelen zij de krapte op de Nederlandse arbeidsmarkt minder. Voor het werk van dit soort bedrijven in Nederland is het wel van belang om hun lokale, gebiedsgerichte kennis van het waterbeheer op peil te houden. Dat kan door voldoende te blijven investeren in het binnenhalen van lokale werknemers die over gebiedskennis beschikken.

4. Oplossingsrichtingen

De Commissie constateert op basis van gesprekken met diverse betrokkenen dat al veel verschillende initiatieven zijn ontplooid om de schaarste op de arbeidsmarkt voor water- en deltatechnologie te verminderen. Daarbij zijn het bedrijfsleven, onderwijs en overheden in verschillende samenwerkingsverbanden betrokken.

Een belangrijk initiatief is het Human Capital Water & Delta programma (HCW) dat in 2007 is gestart. Het HCW is een samenwerkingsverband van o.a. Netherlands Water Partnership, UNESCO-IHE, TNO, Wetsus, TU Delft, DHV, Unie van Waterschappen en Saxion hogeschool. Het NWP heeft een coördinerende rol. Dit samenwerkingsverband heeft een Human Capital Roadmap opgesteld waarin de problemen zijn geanalyseerd en acties zijn geformuleerd voor de thema's Imago en Bekendheid, Water in het Onderwijs en Human Resources.

Om de instroom in de watersector te vergroten is inzet noodzakelijk in verschillende fasen van het opleidingstraject van jongeren: vanaf het primair onderwijs tot en met het hoger onderwijs. Het gaat daarbij om het vergroten van de bekendheid met water en de watersector, het versterken van het imago en het beïnvloeden van de studiekeuze van jongeren. Vervolgens moeten jongeren daadwerkelijk worden binnengehaald bij waterbedrijven en overheden, en voor de sector worden behouden.

Om de kwaliteit van de toekomstige werknemers te verbeteren, moet ingezet worden op het versterken van de aansluiting van het wateronderwijs op de behoeften van de sector en het vergroten van de doorstroom van nieuwe kennis naar de opleidingen.

Bekendheid met water vergroten

Om jongeren bekend te maken met water en de watersector moet in het primair en voortgezet onderwijs worden ingezet op watereducatie. Water moet naar de mening van de Commissie zoveel mogelijk een onderdeel zijn van de reguliere onderwijsprogramma's. Momenteel is het onderwijs over water nog erg gefragmenteerd en van wisselende kwaliteit. Er bestaan talloze lesbrieven en mogelijkheden voor gastlessen en excursies. Té veel naar de mening van de Commissie.

In 2009 is een stuurgroep watereducatie opgericht, gefaciliteerd door het toenmalige ministerie van V&W. Deze stuurgroep heeft als opdracht om te sturen op de uitvoering van een actieplan van de ministeries van Onderwijs en voormalig V&W samen met de onderwijssector. De Commissie is van mening dat deze stuurgroep een goed begin heeft gemaakt met dit actieplan, door onder andere het ontwikkelen van een leerlijn water en het opstellen van een overzicht van bestaande initiatieven. Verder professionaliseren en stroomlijnen van watereducatie is noodzakelijk. De stuurgroep watereducatie stopt eind 2011. De AcW adviseert te bezien hoe het werk dat is opgestart een vervolg kan

krijgen, zodat het meer rendement krijgt. Daarbij moet naast de onderwijssector en de overheden ook de watersector zelf nauwer betrokken worden dan nu het geval is.

Aanbeveling

De AcW adviseert watereducatie voor het primair en voortgezet onderwijs verder te stroomlijnen en te professionaliseren.

Studiekeuze beïnvloeden

De stuurgroep watereducatie heeft zich vooral gericht op het primair onderwijs en in mindere mate op het voortgezet onderwijs. De Commissie pleit ervoor meer energie te richten op het voortgezet onderwijs en dan met name op de fase waarin leerlingen een studie kiezen. Daarvoor moet allereerst volstrekt duidelijk zijn wat de kern is van de verschillende wateropleidingen en waar die gevolgd kunnen worden. Jongeren moeten al op vroege leeftijd keuzes maken die van invloed zijn op hun latere positie op de arbeidsmarkt. In het voortgezet onderwijs moet een keuze worden gemaakt voor een sector of profiel. In het laatste jaar van het voortgezet onderwijs volgt een keuze voor een vervolgopleiding. De studiekeuze legt daarmee de basis voor de overgang van leerlingen van het onderwijs naar de arbeidsmarkt. De Raad voor Werk en Inkomen heeft eerder geadviseerd de begeleiding bij studie- en beroepskeuze te versterken⁴. De primaire verantwoordelijkheid voor Loopbaanoriëntatie en –begeleiding (LOB) ligt bij de scholen. Scholen bieden al in toenemende mate elementen van effectief LOB aan. Dit gebeurt echter niet structureel genoeg en niet ingebed in de dagelijkse praktijk. Oorzaken daarvoor zijn een gebrek aan prioriteit op scholen omdat zij er niet op worden afgerekend, overbelasting van docenten en decanen, gebrek aan capaciteiten en vaardigheden, en gebrekkige contacten met het bedrijfsleven. Leerlingen moeten in contact worden gebracht met de beroepspraktijk door bijvoorbeeld snuffelstages of begeleiding bij profielwerkstukken. De AcW is met de Raad voor Werk en Inkomen van mening dat dit aspect op alle scholen versterkt moet worden. Mede naar aanleiding van het RWI advies heeft de VO-raad een project Stimulering LOB gestart om scholen te helpen met het professionaliseren van de Loopbaanoriëntatie en –begeleiding. De Commissie adviseert dat de watersector en wateropleidingen daarbij aansluiten door stagemogelijkheden, bedrijfsbezoeken en stimulerende begeleiding bij profielwerkstukken aan te bieden aan scholen voor voortgezet onderwijs. Naast een betere begeleiding bij de studiekeuze, kunnen financiële prikkels ook helpen om meer toekomstige studenten te werven. De Commissie adviseert te bezien of de keuze voor een watergerelateerde opleiding financieel interessanter kan worden gemaakt door bijvoorbeeld extra beurzen te verstrekken of het collegegeld te verlagen voor deze studies.

Aanbeveling

De AcW adviseert dat wateropleidingen en de watersector aansluiten bij algemene initiatieven voor het verbeteren van de begeleiding bij studiekeuze op middelbare scholen.

De AcW adviseert de mogelijkheden te bezien van een specifiek beurzenstelsel of verlaging van het collegegeld voor wateropleidingen.

Imago versterken en werknemers binnenhalen én behouden

Om talentvolle jongeren in de watersector binnen te halen is het noodzakelijk om het

⁴ Raad voor Werk en Inkomen, 2008. Voor de keuze: effectieve loopbaanoriëntatie en begeleiding; oproep en handreiking aan scholen en onderwijsinstellingen.

imago van de sector te verbeteren. Jongeren vinden de sector nu vaak saai, behoudend en oninteressant⁵. Bovendien hebben zij geen goed beeld van de carrièreperspectieven. In de komende 10-15 jaar gaat een belangrijk deel van de bestaande Nederlandse waterinfrastructuur op de schop om invulling te geven aan onder andere Ruimte voor de Rivier, Maaswerken, etc. De Commissie adviseert gebruik te maken van de legio mogelijkheden die deze projecten bieden om het imago van de sector te verbeteren en jongeren te interesseren voor het werken aan water.

Het A&O fonds waterschappen heeft recent een advies⁶ uitgebracht waarin het pleit voor een overkoepelend arbeidsmarktbeleid voor alle waterschappen dat prominent op de agenda staat bij de top van de waterschappen. De AcW sluit zich aan bij dat pleidooi en is van mening dat hetzelfde geldt voor drinkwaterbedrijven en de rijksoverheid. Ook de uitwisseling tussen verschillende werkgevers in de watersector zou versterkt moeten worden. Het recent gestarte Nationaal Watertraineeship waarbij starters op de arbeidsmarkt met HBO/WO niveau bij verschillende werkgevers ervaring opdoen en daarnaast opleidingen volgen, is daar een goed voorbeeld van.

Verder is de Commissie van mening dat er meer aandacht moet komen voor permanente educatie binnen het werk en voor goede primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. Dat geldt niet alleen voor universitair en HBO niveau, maar ook voor MBO niveau.

Daarnaast is het naar de mening van de Commissie noodzakelijk om in te zetten op het werven van buitenlandse werknemers en kenniswerkers in de sector. Dat kan onder andere door buitenlandse studenten die in Nederland komen studeren aan universiteiten en hogescholen ook na hun studie te behouden voor Nederlandse werkgevers. Ook kan worden ingezet op een grotere zij-instroom van werknemers uit andere landen, onder andere door een ruimere erkenning van buitenlandse diploma's.

Aanbeveling

De commissie adviseert dat de waterschappen, Rijkswaterstaat en bedrijfsleven een gezamenlijk arbeidsmarktbeleid ontwikkelen met aandacht voor uitwisseling, traineeships en permante educatie. Daarnaast moet meer ingezet worden op het aantrekken van buitenlandse studenten en werknemers.

Kwaliteit wateropleidingen versterken

De Commissie constateert dat er veel HBO en WO opleidingen zijn waarbinnen een water-specialisatie mogelijk is, maar dat er weinig echt specifieke wateropleidingen zijn. Het onderwijsaanbod is versnipperd en samenhang ontbreekt. Onderwijsinstellingen, zowel op HBO als universitair niveau, moeten zich duidelijker profileren als toonaangevende wateropleiding zodat aankomende studenten goed weten waar ze terecht kunnen wanneer ze aan water willen werken. Omdat studenten in veel gevallen kiezen voor een opleiding dichtbij huis, is ook regionale spreiding van goede opleidingsmogelijkheden van belang. Dat geldt zeker voor de bachelorfase van opleidingen. Profilering betekent dus in dit geval niet beperking van het aanbod tot een klein aantal instituten, maar wel de keuze van opleidingen voor een duidelijk waterprofiel. De Commissie acht een verdere samenwerking tussen opleidingen een goed middel om de kwaliteit te verbeteren.

Daarnaast is het belangrijk om de kwaliteit van de opleidingen verder te versterken door ervoor te zorgen dat nieuw ontwikkelde kennis in de onderwijsprogramma's wordt opgenomen. Het is noodzakelijk om mensen goed op te leiden met actuele

⁵ Young Works, 2007. De wereld van water. Onderzoek onder 14-18 jarigen in opdracht van Platform Betatechniek en het NWP.

⁶ A&O fonds Waterschappen, 2011. Arbeidsmarktbeleid Waterschappen. Inventarisatie en Advies.

technologische kennis en vaardigheden. Dit is vooral een aandachtspunt in het hoger beroepsonderwijs. Het HBO kan een belangrijke rol spelen in toegepast onderzoek, ten behoeve van het MKB. Ook het middelbaar beroepsonderwijs is momenteel zeer beperkt aangesloten op nieuwe technische kennis. Naast actuele technische kennis en vakmanschap moet er binnen de opleidingen ook aandacht zijn voor aspecten als ondernemerschap en internationalisering.

Op regionale schaal vindt sinds enkele jaren steeds meer samenwerking plaats tussen het bedrijfsleven en onderwijsinstellingen. De AcW acht het nut van deze regionale clusters groot omdat daarmee een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt wordt bewerkstelligd. Goede voorbeelden zijn TTIW (technologisch topinstituut water, Wetsus) en de Dutch Delta Academy. De Commissie geeft de suggestie om een aantal "Waterlectoraten" bij HBO's in de verschillende regio's in te stellen. Lectors die naast hun werk aan de hogeschool een functie in het bedrijfsleven hebben, dragen bij aan een goede kennisuitwisseling tussen bedrijfsleven en onderwijs.

De Commissie sluit hier verder graag aan bij de aanbevelingen van de Commissie Toekomstbestendig Hoger onderwijsstelsel⁷. De Commissie (Veerman) adviseert dat al het hoger onderwijs vervlochten moet zijn met onderzoek en pleit voor een investeringsimpuls in het onderzoek aan universiteiten en in toegepast onderzoek aan hogescholen.

Aanbeveling

De AcW adviseert bestaande opleidingen met een waterspecialisatie te stimuleren een duidelijker waterprofiel te kiezen. Versterk de kwaliteit van de opleidingen door verdere samenwerking, met het bedrijfsleven, tussen instituten onderling en tussen onderzoeksinstellingen en onderwijs.

5. Aanpak

De Commissie constateert dat de belangrijke spelers voldoende doordrongen zijn van de toekomstige arbeidsmarktproblematiek in de watersector. Naar de mening van de Commissie is echter een beter gecoördineerde inzet noodzakelijk. Een daadwerkelijk effectieve aanpak vergt de volgende elementen:

Doel stellen en focus aanbrengen

De afgelopen paar jaar zijn er veel, vaak versnipperde initiatieven ontplooid om de instroom van personeel in de watersector te vergroten. De Commissie constateert echter dat het vooralsnog ontbreekt aan een gezamenlijke, kwantitatieve doelstelling. Te snel is doorgeschoten naar een veelheid aan activiteiten waarvan wordt verondersteld dat deze bijdragen aan een oplossing voor de toekomstige personeelskrapte. Het gaat daarbij zowel om algemene campagnes (zoals werken aan waterwonderen, prijsvragen etc.) als om activiteiten van individuele partijen.

De Commissie pleit er daarnaast voor de effectiviteit van deze activiteiten beter te beoordelen, zodat een keuze gemaakt kan worden voor een beperkter aantal, effectieve acties. In de analyse die door het NWP is uitgevoerd is wel gekeken naar theoretische haalbaarheid van oplossingsrichtingen, maar nog niet naar kostenefficiëntie en potentiële effectiviteit (kwantitatieve impact).

De Commissie adviseert een gedegen evaluatie uit te voeren over de tot nu toe uitgevoerde activiteiten en een gezamenlijk (overheden, bedrijfsleven, onderwijs) actieplan op te stellen voor de toekomstige aanpak. De Commissie adviseert om de

⁷ Commissie Toekomstbestendig Hoger Onderwijs Stelsel, 2010. Differentiëren in drievoud: omwille van kwaliteit en verscheidenheid in het hoger onderwijs.

uitkomsten daarvan op te nemen in de overeenkomst voor het versterken en structureren van het onderwijs over water, zoals aangekondigd in het Bestuursakkoord Water.

Regie versterken

Om bovenstaande evaluatie uit te voeren, een actieplan op te stellen en de uitvoering daarvan te bewaken is naar de mening van de Commissie een versterkte sturing nodig. Nu zijn er verschillende samenwerkingsverbanden waar in wisselende samenstelling wordt gesproken over het verbeteren van wateronderwijs en de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. De Stuurgroep Watereducatie heeft een goed begin gemaakt met het ordenen en stroomlijnen van activiteiten op het gebied van watereducatie. Het Human Capital Water Programma, heeft veel initiatieven ontplooid voor het aantrekkelijk maken van de watersector voor jongeren.

De Commissie is van mening dat het voor een daadkrachtige sturing op de uitvoering van een actieplan Onderwijs en Arbeidsmarkt Water noodzakelijk is dat een stuurgroep wordt opgericht die in de plaats komt van de verschillende bestaande overlegstructuren. Deze toekomstige stuurgroep moet op strategisch niveau activiteiten op het gebied van onderwijs en arbeidsmarktbeleid voor water coördineren. Om deze stuurgroep effectief te maken is het naar de mening van de Commissie noodzakelijk dat zij een kwantitatieve doelstelling meekrijgt en een voldoende mandaat. Deze stuurgroep moet bestaan uit overheden, bedrijfsleven en onderwijs.

Kijk over de grenzen van water

Niet alleen de watersector heeft in de toekomst voldoende, goed geschoold (technisch) personeel nodig. De topsector water concurreert voor personeel met andere sectoren zoals agro-food en energie. De Commissie adviseert daarom om over de grenzen van de watersector heen te kijken waar het gaat om het versterken van de arbeidsmarkt. Het totaal aanbod van hooggeschoold technisch personeel moet omhoog. Goede initiatieven op dit terrein zijn bijvoorbeeld Jetnet in het kader van het platform bètatechniek. Daarin werken scholen en bedrijfsleven nauw samen om jongeren te interesseren voor een technische opleiding. Vooralsnog zijn weinig water- en deltatechnologiebedrijven daarbij betrokken. De AcW adviseert de watersector zich hier meer bij aan te sluiten.

Langere termijn horizon

Bij activiteiten om jongeren te interesseren voor water, een wateropleiding te laten kiezen en uiteindelijk te stimuleren tot een beroepskeuze in de watersector, gaat het om investeringen die gedeeltelijk pas na jaren effect hebben. Ingezet beleid hiervoor moet dus lang volgehouden worden en door meerdere achtereenvolgende kabinetten worden ondersteund.