



WATERpartij

Waterschap Velt en Vecht investeert in mensen



De mensen zijn de succesfactor van de organisatie
Structureel investeren in mensen draagt bij aan de motivatie en betrokkenheid van de medewerkers. Als dat in een continu proces gebeurt, ontstaat er een open en eerlijke organisatie waarin mensen weten waar de organisatie voor staat en wat hun rol daarin is. Zo'n organisatie is optimaal in staat om effectief en verantwoordelijk te werken en haar doelen te realiseren.

Structureel investeren in mensen

Waterschap Velt en Vecht is in 2000 ontstaan uit de samenvoeging van een aantal organisaties die met waterbeheer te maken hadden. Vrijwel direct is de keuze gemaakt om bij het inrichten van de organisatie de medewerker en haar/zijn specifieke mogelijkheden centraal te stellen. Door de persoonlijke doelen en ambities van de medewerker te verbinden met de doelen van de organisatie, zijn een optimale betrokkenheid, een groot draagvlak en een efficiënt werkende organisatie het uiteindelijke resultaat. In de loop van de tijd is de behoefte gegroeid om het uitgangspunt 'investeren in mensen' structureler aan te pakken. De introductie van IiP is daarom voor Velt en Vecht een logische stap in het proces van organisatie-ontwikkeling.

Investors in People is een samenhangend systeem met een heldere doelstelling, een duidelijk omschreven werkwijze en jaarlijkse evaluaties.

Aanspreken op houding en gedrag

IiP is een methode om de kwaliteit van een organisatie structureel te verbeteren. Het middel dat daarvoor gebruikt wordt is 'investeren in mensen'. Door elkaar - gestructureerd, in een continu proces en op ieder niveau - aan te spreken op houding, gedrag en daaraan gekoppeld de effectiviteit van het werk, wordt de ontwikkeling van iedere medewerker en daarmee ook de kwaliteit van de organisatie op een steeds hoger plan gebracht. Ook aan directie en management stelt deze manier van werken hoge eisen, met name op het gebied van communicatie en leiderschap. Het uitgangspunt hierbij is steeds dat we als organisatie het beste uit onze mensen willen halen.

Vier belangrijke waarden

'Investeren in mensen' werkt door op alle niveaus binnen de organisatie. Op afdelingsniveau wordt door de medewerkers vastgesteld wat er goed gaat, wat er beter kan en op welke manier daaraan gewerkt gaat worden. Regelmatig worden de vorderingen rond het IiP-actieplan besproken en bijgesteld. Een extern bureau meet ieder jaar hoe de stand van zaken is, wat de vorderingen zijn en waar nog hard aan gewerkt moet worden. IiP is op die manier geen loze kreet, maar een systematiek die het werk en het functioneren van iedere medewerker positief kan beïnvloeden. Daarnaast zijn er vier belangrijke waarden of competenties geformuleerd die voor iedereen gelden en die uitstralen op de organisatie als geheel. Deze kernwaarden zijn: open communicatie, resultaatgericht werken, een flexibele instelling en coachend leiderschap.





Supermodern personeelsbeleid

Sonja Rasenberg is net op weg naar een overleg met haar medewerkers om na te gaan wat de feedbacktraining van een tijdje terug heeft opgeleverd. 'Het was zo'n lieve afdeling waar alleen maar grapjes gemaakt werden; eigenlijk durfde men niets tegen elkaar te zeggen. Dat hebben we in die training geoefend. Iedereen heeft iets positiefs en iets negatiefs over een collega gezegd en iedereen heeft dat ook over zichzelf gehoord. Zo ontdek je dat je met kritiek mensen op een positieve en respectvolle manier kunt helpen. We noemen het nu dan ook feedforward in plaats van feedback.'

Inmiddels werkt Sonja ruim een jaar bij Velt en Vecht. Ze herinnert zich nog heel goed haar verbazing uit het begin. 'Er zijn vier cultuurwaarden benoemd en daar wordt nu hard aan gewerkt. Dat is ook nodig. Open communicatie is een van de cultuurwaarden, maar het is wel een hele moeilijke. Nog steeds hoor. Er was teveel een cultuur waarin mensen over elkaar spraken in plaats van met elkaar. Dat omvormen tot een cultuur waarin mensen elkaar durven aanspreken, vraagt natuurlijk tijd, maar we zijn goed op weg. Ik heb echt het idee dat we als organisatie gegroeid zijn. Ik ben binnengekomen toen er net een nulmeting gedaan was. Daarin hebben we aangegeven wat we als afdeling verbeterd willen zien. Het algemene gevoel was dat er beter naar ons geluisterd moet worden. Er zijn daarna hele concrete plannen gemaakt hoe we dat kunnen bereiken en het is al heel aardig gelukt. Weet je wat ik echt heel bijzonder vind? We hebben iemand die misschien niet hier wil blijven. Ook in die persoon wordt geïnvesteerd zodat hij kan nagaan of er misschien toch een goede plek voor hem is. Dat is consequent de mens centraal zetten! We hebben hier echt een supermodern personeelsbeleid.'

Sonja Rasenberg, afdelingsmanager van de afdelingen Toezicht & Handhaving en Vergunningen & Meldingen

Zo moet dat niet

'Of er iets veranderd is de laatste paar jaar? Ja absoluut. Ik werkte voor de fusie bij Zuiveringschap Drenthe en daar lag de verantwoordelijkheid heel laag in de organisatie. De eerste jaren bij Velt en Vecht dacht ik dat we 20 jaar terug gingen in de tijd. Als je bij wijze van spreken een doosje lucifers nodig had, moest je dat al beargumenteren en ook aangeven hoeveel houtjes je eruit wilde gebruiken. "Zo moet dat niet" is er van alle kanten aangegeven en nu met de invoering van IiP wordt het gelukkig weer beter. Kijk, als je samen verantwoordelijk bent voor je werk, krijg je een soort familiegevoel en dan doe je gewoon wat nodig is. Dan kijk je niet op een uurtje. We hebben nu weer het gevoel "het is ons waterschap en daar gaan we voor". De managers bemoeien zich niet meer inhoudelijk met ons werk. Wij zijn de specialisten en we regelen onze zaakjes zelf, samen met het team. Pas als we niet verder kunnen, komt de manager in beeld. Nee, verder zijn er geen hiërarchische lijnen. Of je monteur bent of hoofdmonteur maakt in principe niks uit. Misschien weet een hoofdmonteur wel meer, maar dat trek je gelijk met de haal- en brengplicht van het IiP. Als je ziet dat iemand problemen heeft dan help je even en als iemand iets niet snapt dan vraagt-ie het gewoon. De afgelopen twee jaar is er echt heel erg veel veranderd. Ten goede. Er zijn nog wel ontwikkelingspuntes, maar als je mij vraagt, zijn we al heel ver.'

Herman Homan, hoofdmonteur werktuigbouw, afdeling Waterzuivering & Techniek

WATERpartij

Waterschap Velt en Vecht is uw partij om het water 'pas' en 'schoon' te houden. Waterpas dankzij een juist waterpeil en het beheer en onderhoud van een fijnmazig stelsel van kanalen, sloten en plassen. Waterschoon door het zuiveren van het afvalwater van alle huishoudens en bedrijven in ons werkgebied en de controle van ons oppervlaktewater. We zorgen met een uitgebreid takenpakket voor veiligheid in ons beheersgebied.



INVESTOR IN PEOPLE

Een continu verbeterproces

'Veel (non)profit-organisaties zoeken naar een manier om de ontwikkeling van mens en organisatie met elkaar te verenigen. Investors in People (IiP) is een continu verbeterproces dat doelstellingen, verantwoordelijkheden en ambities van mensen verbindt met die van de organisatie. Een (meer) effectieve bedrijfsvoering is hiervan het resultaat.' (Citaat uit de website: www.tipnl.nl)



www.veltenvecht.nl

Burgemeester Feithsingel 2
Postbus 330, 7740 AH Coevorden
Telefoon (0524) 59 22 22
fax (0524) 59 22 00
E-mail info@veltenvecht.nl
Internet www.veltenvecht.nl