

VISIE OP WERKEN EN WERKGEVEN; SAMEN MEANDEREN NAAR 2025

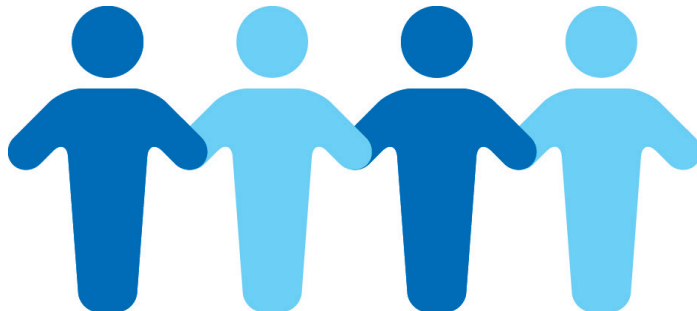
MET LEF WERKEN AAN MORGEN



Nederlanders wonen, werken en recreëren in een van de laagste, veiligste en drukste delta's ter wereld. Waterschappen zorgen hiervoor, nu en in de toekomst. Een toekomst waarin de opgaven in het waterbeheer groter en complexer worden, betaalbaar moeten blijven en waarin waterexpertise aan belang toeneemt.

Waterschappen staan midden in de samenleving met een duidelijke toekomstvisie en volop plannen voor de toekomst, onder andere als werkgever. Met deze visie kijken wij naar 2025 en leggen een richtinggevende basis voor werkgeverschap en cao in de komende tien jaar.

ALLES IS VERBONDEN



De samenleving gedraagt zich meer en meer als een netwerk en vraagt dus om een andere manier van sturing en beïnvloeding door overheden en organisaties. Waterschappen zijn open organisaties en gaan meer en meer verbinden over de grenzen van afdelingen heen, over de grenzen van organisaties heen en met de omgeving. Waterschappen kennen klant en omgeving en hun verwachtingen.

De watersector zal het hoofd moeten blijven bieden aan grotere en complexe opgaven in het waterbeheer. We zetten daarbij de meerwaarde die we willen bereiken voorop en doen dit in verbinding met onze omgeving. Grenzen tussen waterschappen, met mede-overheden en met private ondernemingen en burgers vervagen. In uiteenlopende vraagstukken, rollen en relaties, samenwerking en opdrachtgeverschap, moeten waterschappen hun meerwaarde leveren. Innoveren staat centraal. Innoveren samen met mede-overheden en bedrijfsleven. Het Hoog Water Beschermingsplan vraagt organisatie van 'werk' over de waterschappen heen.

Deze veranderingen vragen om flexibiliteit bij het organiseren van het werk en dit vraagt om professionals die zich aan het vak verbinden. Autonome professionals die uitgedaagd worden door de vraagstelling, gedreven door nieuwsgierigheid, openstaan voor de omgeving en ontwikkeling, die willen en kunnen excelleren over de grenzen van het waterschap heen.

Als werkgever staan waterschappen voor de uitdaging om professionals sturend ruimte te geven, om te ontwikkelen en te presteren, te boeien en adequaat te belonen.

“

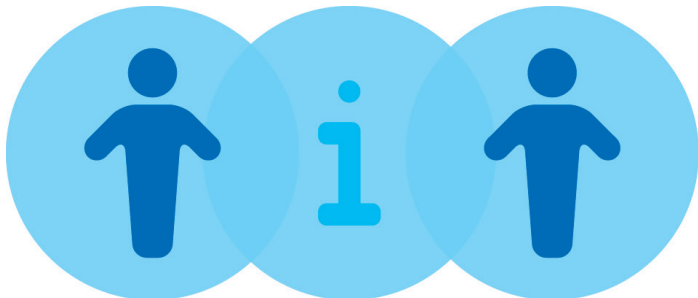
**GRENSVERLEGGEND WATERNETWERK
VAN PROFESSIONALS, DYNAMISCHE
WATERSPIEGEL VAN DE SAMENLEVING**

“

**MET DE BEDOELING CENTRAAL STELLEN
EN MET ONZE TALENTEN KOMEN WE ER
WEL**

VISIE OP WERKEN EN WERKGEVEN; SAMEN MEANDEREN NAAR 2025

DIGITALISERING, TOEGANG TOT INFORMATIE EN MENSEN



Kenmerkend voor waterschappen in een netwerksamenleving is ook dat zij geen informatiemonopolie meer hebben. Juist door het delen van kennis en informatie ontwikkelen waterschappen nieuwe kennis en informatie. Talenten in de eigen organisaties worden beschikbaar gesteld voor vraagstukken buiten de eigen organisaties. Open data, webshops voor burgers, co-creatie: allemaal voorbeelden van het creëren van toegang.

De digitalisering verandert de organisatie van het werk van de waterschappen. Digitalisering verandert uitvoerende taken, steunt tijd- en plaats-onafhankelijk werken en betekent een schat aan andere kennis/informatie. (BIG) data en data-analyse nemen een vlucht en maken andere keuzes in het werk mogelijk. Burger, bedrijfsleven en omgeving verwachten dat waterschappen meegaan met de digitale werkelijkheid. Waterschappen zijn toegankelijk, reageren alert en zijn transparant.

Bij dit perspectief past een professionele medewerker die zich verbonden voelt aan zijn vak, die openstaat voor nieuwe technologische ontwikkelingen en andere vormen van data, die een bijdrage wil leveren aan het waterbeheer. Een medewerker die zich eigenaar voelt, die verantwoordelijk is voor het toevoegen van waarde. Deze professional verwacht van zijn werkgever een inspirerende richting, coachend leiderschap, bewegingsruimte en een passende beloning. De dialoog van medewerker en organisatie geeft perspectief aan handelen en ontwikkelen.

Werk verandert en waterschappen en medewerkers staan voor de uitdaging mee te blijven veranderen.

WERKEN AAN MORGEN BEGINT VANDAAG



Met lef en daadkracht

Om deze visie en bijbehorende ambities tot ontwikkeling te brengen zijn cultuur en managementstijl van doorslaggevend belang. Elk waterschap heeft een eigen startpunt en zal zich in eigen tempo en op eigen wijze naar de toekomst gaan bewegen. Dit meanderen, is nodig en kan alleen succesvol gebeuren als sociale partners centraal richting met ruimte geven. Ruimte waar per waterschap invulling aan wordt gegeven; met medezeggenschap en met de medewerkers individueel, de mens centraal.

De toekomst succesvol tegemoet treden vraagt om lef en daadkracht en oog voor de diversiteit van vandaag. Bij de waterschappen zijn 22 organisaties actief en werken ruim 10.000 medewerkers, die ieder eigen eisen, wensen en behoefte hebben om waterbeheer tot een succes te maken.

Groot denken – klein doen

Meanderen naar 2025 is ook vandaag aan de slag gaan, met lef doorbouwen aan de toekomst. Met algemene dienst en persoonsgebonden basisbudget zijn; individuele ontwikkeling en inzetbaar blijven, centraal komen staan. Waterschappen en medewerkers staan aan de lat om deze ambitie waar te maken. Dit verder bouwen zal ieder waterschap op eigen wijze en in eigen tempo oppakken. Een belangrijker rol is weggelegd voor medewerkers zelf en voor de medezeggenschap in de organisatie en de sector. De dialoog speelt op ieder niveau.

De sector zal voor succesvol werken en werkgeven in 2025 nieuwe wegen moeten inslaan; innovatieve werkvormen, flexibele organisatievormen, verrassende instroom en flexibele vormen van belonen en dit vorm geven in veranderende, volwassen arbeidsrelaties. Met lef werken aan een watersector die onze omgeving veiliger, gezonder en mooier maakt, tegen een voor de samenleving acceptabele prijs.

“

VANUIT BEWEGING SAMEN EN MET OOG
VOOR IEDERS TALENTEN DE KLUS
KLAREN

“

IN VRIJHEID WERKEN, MET PLEZIER EN
RUIME BLIK, STROMEND OP WEG NAAR
MORGEN!