

# Velt en Vecht investeert in people

— Willem Lucassen

Twee jaar geleden, om precies te zijn op 29 mei 2002, verscheen in dit blad een artikel met als kop: 'Bij oprichting Waterschap Velt en Vecht: Nieuwe cultuur belangrijker dan structuren'. Aan het woord was dijkgraaf Wim Wolthuis van het per 1 januari 2000 ontstane all-in waterschap. Nu, augustus 2004, kan worden vastgesteld dat het waterschap op de ingezette weg is doorgegaan door te zoeken naar een systematiek waarbij de afstemming van organisatiedoelen en de ontwikkeling van de medewerkers centraal staan. Want het zijn per slot van rekening de medewerkers die het succes van de organisatie bepalen. Dat zeggen Henk Loijenga en Albert Rijks, respectievelijk secretaris-directeur en adviseur organisatieontwikkeling van Waterschap Velt en Vecht.

— Loijenga: 'Bij de start van ons waterschap moesten we vijf bestaande organisaties, dus vijf verschillende culturen tot een geheel zien te smeden. Daar is toen zeer hard aan gewerkt en dat traject heeft veel weerstanden opgewekt. Maar we hebben volgehouden en zijn nu van mening dat we aardig op weg zijn. Voor ons is het behalen van kwaliteitskeurmerken als iso-certificaten niet belangrijk. Wij zijn niet geïnteresseerd in het opzetten van systemen, procedures en processen. Wij willen investeren in

mensen en zijn tot de conclusie gekomen dat we een soort bedding moesten creëren voor ons personeelsbeleid. Met Investors in People denken we het kader te hebben gevonden waarin we dat beleid kunnen waar maken.'

— Rijks: 'In eerste instantie ging bij de keuze van een kwaliteitsmodel voor effectieve bedrijfsvoering de gedachte uit naar het INK-managementmodel. Na breed overleg bleek dat wij niet zitten te wachten op een arbeidsintensief en tijdrovend model, maar de voorkeur geven aan een model dat aansluit bij onze filosofie dat de medewerker ons belangrijkste bedrijfskapitaal is. We hebben INK losgelaten en zijn uitgekomen bij de mensgerichte benadering van de Investor in People standaard (IIP).'

— Loijenga: 'De meerwaarde van IIP is voor Velt en Vecht de cyclische benadering waardoor blijvende aandacht wordt verkregen voor de verhouding tussen medewerker en organisatie. Anders gezegd: In elke organisatie worden plannen gemaakt. Door deze plannen te communiceren naar alle mensen binnen de organisatie, ze vervolgens uit te voeren en uiteindelijk te evalueren, ontstaat een permanent proces van leren en kwaliteit verbeteren. Dat proces kan in een cirkel worden weergegeven. Daarbij wordt vanzelfsprekend de inzet van alle medewerkers

verwacht. Maar voor directie en medewerkers geldt met name dat zij laten zien hoe zij het beste in hun medewerkers naar boven halen. Dat betekent tijd vrij maken voor coaching, open communiceren, het vertonen van voorbeeldgedrag en het actief stimuleren van de medewerkers. Naast de algemeen vereiste mt-vaardigheden vind ik dat onze leidinggevenden dan ook moeten beschikken over een hoge mate van emotionele intelligentie.'

— Het keurmerk Investor in People is begin jaren negentig in het Verenigd Koninkrijk ontwikkeld en in 2000 door het ministerie van Economische Zaken in Nederland geïntroduceerd. Inmiddels zijn er in het Verenigd Koninkrijk al tienduizenden organisaties die het keurmerk mogen voeren. In Nederland gaat het om een voorhoede van enige tientallen bedrijven en instellingen die reeds erkend zijn of bezig zijn de erkenning te verwerven. Hoe het systeem precies functioneert is te lezen op de website van Investors in People [www.iipnl.nl](http://www.iipnl.nl).

— Waterschap Velt en Vecht hoopt in het voorjaar van 2005 als eerste waterschap over het keurmerk te kunnen beschikken.

