



STAGES STIMULEREN BEIDE KANTEN

# De wens om als organisatie te groeien

Waterschap Peel en Maasvallei werd verkozen tot het beste leerbedrijf van 2012. Opleiden staat er hoog in het vaandel. “Als overheid hebben we de maatschappelijke verantwoordelijkheid om de nieuwe generatie iets te leren.”

## *‘Telkens geconfronteerd worden met iemand met een frisse blik voorkomt dat je in slaap wordt gesust’*

TEKST EN FOTOGRAFIE IGOR BENNIK

Van Melick, stagiair Rick en stagebegeleider Van de Munckhof buigen zich over een kaart

**W**aterschap Peel en Maasvallei werd eind vorig jaar verkozen tot het beste groene leerbedrijf van het jaar. Bij de door kenniscentrum Aequor gehouden verkiezing stond de ervaring van de leerling met het leerbedrijf centraal. Leerlingen uit het groen mbo konden zelf hun stage-aanbieder opgeven voor de prijs. De vakjury koos uit zes genomineerden Waterschap Peel en Maasvallei tot Leerbedrijf van 2012. In het rapport roemde ze onder andere de heldere structuur en aanpak van de stage, de persoonlijke begeleiding en de maatschappelijke betrokkenheid van het waterschap. Lovend was de jury ook over de projectleidster ‘die met passie en visie het stageproces binnen het waterschap op een hoog en waardevol niveau heeft gebracht’.

### Goed, of niet

Die projectleidster is Gerda van Melick, bedrijfskundig projectmedewerker bij de waterautoriteit in Noord- en Midden-Limburg. Hier lopen jaarlijks zo’n veertig leerlingen en studenten van vmbo tot hbo stage. “Toen ik hier in 2006 begon te werken realiseerde ik me op een gegeven moment dat er twee deuren verder een stagiair zat van wie ik niet wist wie het was, wat hij deed en hoe lang hij bleef”, vertelt Van Melick. “Ik bedacht toen dat dat eigenlijk niet kon. Er kunnen hier toch geen mensen rondlopen, en ook nog eens binnen onze eigen afdeling, zonder dat ik weet wie dat zijn?” Ze ondernam actie en samen met een collega van de afdeling Personeel en Organisatie gaf ze een praktische invulling aan het papieren stagebeleid.

“Het begon ermee dat elke stagiair zich met foto via intranet voorstelde en uitlegde wat hij kwam doen. Verder hebben we speciaal voor de stagiairs een informatie-map gemaakt met daarin nuttige info over het bedrijf”,

### **Waterschap Peel en Maasvallei**

Het Waterschap Peel en Maasvallei controleert en regelt de waterhuishouding in Noord- en Midden-Limburg. Zo zorgt het waterschap voor veilige dijken, droge voeten en voldoende en schoon water. Bij het waterschap werken ongeveer 175 mensen, van wie een kleine veertig dagelijks ‘in het veld’ te vinden zijn als medewerker buitendienst. Zij zorgen voor het juiste waterpeil in sloten en beken en van grondwater en plagen dijkonderhoud.

vertelt ze. Andere onderdelen van het beleid werden een intakegesprek met de stagiair waarin de opdracht werd bepaald en het uitgangspunt dat er per team in principe één stagiair aan het werk is, zodat er voor hem of haar voldoende aandacht is. Daarnaast is de structuur in de stages verscherpt, wat inhoudt dat stagiair en begeleider minstens wekelijks met elkaar om de tafel zitten om zaken te bespreken. Ten slotte geeft iedere stagiair aan het einde van zijn stage een presentatie van zijn opdracht aan alle medewerkers binnen het bedrijf die met het onderwerp te maken hebben. “We doen het goed, of we doen het niet. Als je het half doet, heb je geen win-winsituatie”, verklaart Van Melick de uitgebreide aanpak. “Dat hebben we destijds besloten en dat is nog steeds onze manier.”

### Nooit bij stilgestaan

Frans van de Munckhof is een van de stagebegeleiders van het waterschap. “Wij zijn van mening dat stagiairs iets moeten leren. Ze moeten na tien weken stage niet het gevoel hebben dat ze vooral hebben bijgedragen aan de productie”, zegt hij.

Zo’n gedegen stagebegeleiding klinkt als een behoorlijke inspanning vanuit het waterschap, maar er komt ook veel voor terug volgens Van de Munckhof. “Stagiairs leren niet alleen van ons, wij leren ook van hen. Ze hebben nieuwe kennis en we zien hun aanpak. Daardoor stellen we ons geregeld de vraag waarom we iets op een bepaalde manier doen en of het niet beter kan, want soms sluipt er bedrijfsblindheid in. Je doet iets op een manier omdat je dat gisteren ook zo deed en je hebt eigenlijk nooit gehoord dat het ook anders, beter, of makkelijker kan. Door stagiairs worden we telkens geconfronteerd met iemand met een frisse blik en dat voorkomt dat je in slaap wordt gesust.”

Een voorbeeld daarvan is het strategisch plan voor houtopstanden dat een aantal stagiairs recentelijk met de hulp van een ecooloog maakte. Daarin staat onder andere beschreven wat en hoe je moet kappen bij een kikkerpoel. “Dat is dan wel heel interessant om te weten,” zegt Van de Munckhof, “want daar hadden wij nooit zo over nagedacht of bij stilgestaan. Nu staat heel netjes opgeschreven wat voor de kwaliteit voor een kikkerpoel het beste is en kan iedereen zich daaraan houden.”

### Scholing medewerkers

Het stagebeleid maakt deel uit van de visie van het waterschap over onder andere maatschappelijke verantwoordelijkheid en de wens om als organisatie te groeien.



Vanuit deze visie werd ook een Kennis en Kunde-werkgroep binnen het waterschap opgesteld. Daaruit bleek dat er onder de buitendienstmedewerkers grote behoefte was aan het volgen van een opleiding. En dan het liefst een die werd gegeven op het waterschap zelf en die is toegespitst op het eigen werk. “Dat resulteerde in een tweejarige beroepsbegeleidende leerweg-opleiding op mbo niveau 2 voor onze buitendienst”, vertelt Van Melick. “De opleiding werd verzorgd door Helicon en mensen die bij het waterschap werken, gaven een groot aantal vakken.” Alle 38 werknemers van de buitendienst

### Stagiair Rick Otoka: ‘Mijn rapport verdwijnt niet in een bureaula’

Rick Otoka volgt de opleiding Watermanagement (mbo niveau 4) bij het Citaverde College in Roermond. De vierdejaars is net over de helft van zijn tienweekse stage bij het waterschap en snapt de keuze van de vakjury wel. “Bij andere stages was het vooral meelopen en kijken. Dat doe ik hier ook wel, maar het wezenlijke verschil is dat ik hier ook een bijdrage lever in de vorm van een project.” Rick maakt momenteel werkplannen die omschrijven waaraan besloten ruimtes zoals pompinstallaties vanuit arbo-technisch oogpunt moeten voldoen. Hij is te spreken over de begeleiding. “De kantoren liggen dicht bij elkaar en ik heb bijna dagelijks contact met mijn begeleider. En anders plannen we een afspraak in.” Het belangrijkste pluspunt van de stage is echter dat zijn project waarde heeft. “De collega’s hier zijn blij met wat ik doe. Iedereen vindt het belangrijk en met mijn rapport wordt zo meteen echt wat gedaan, het verdwijnt niet in een bureaula.”



**Bedrijfskundig projectmedewerker Gerda van Melick bracht ‘met passie en visie het stageproces binnen het waterschap op een hoog en waardevol niveau’**

namen deel aan de opleiding en allen ontvingen twee jaar geleden hun diploma. Daarnaast werden alle stagebegeleiders opgeleid tot praktijkbegeleider. Het studeren beviel de werknemers blijkbaar goed, want ruim twintig buitendienstmedewerkers gingen verder met een mbo niveau 3-opleiding, waarvan ze deze maand het diploma ontvingen.

### Alert blijven

Zowel het opleiden van het personeel als het stagebeleid is een grote investering geweest, erkent Van Melick. “Met name in tijd. Maar als overheid hebben we de maatschappelijke verantwoordelijkheid om de nieuwe generatie iets te leren. Dat zijn toch de mensen die ons gaan opvolgen. Daarnaast houdt het ons alert wat betreft nieuwe technieken en denkwijzen, waardoor we kritisch op onszelf blijven. En door de toename van kennis van het personeel neemt de kunde binnen het waterschap toe. De medewerkers van de buitendienst zijn het eerste aanspreekpunt voor burgers, ze zijn het visitekaartje van ons bedrijf. Het is fijn dat zij door hun opleiding nu beter antwoord op vragen kunnen geven en anders kunnen doorverwijzen. Ik zie de prijs van leerbedrijf van het jaar dan ook als een waardering voor de inzet van iedereen bij het waterschap.” ■