

Waterschap Rivierenland koppelt flexibel kantoorconcept aan organisatievernieuwing

“Het gebouw ondersteunt de kern van ons werk”

Door Walter Baardemans

Fusieorganisatie waterschap Rivierenland werkt sinds 2007 vanuit een opmerkelijk hoofdkantoor in Tiel. De centrale nieuwbouw is volledig ingericht volgens de principes van flexibel werken en duurzaamheid. Ontmoeten, communiceren, kennisdeling en samenwerken zijn kernbegrippen in de nieuwe manier van werken, zoals beschreven in het boek 'Wonderlijk Water, Waardevol Werk, zeven jaar professionalisering in een nieuw waterschap'.



A+O magazine 26 • november 2009

Een wenteltrap die doet denken aan een schroef van een gemaal is blikvanger in het ruime atrium van het gebouw. De trap leidt op vier verdiepingen naar open kantoorvleugels met zo min mogelijk muren. Alleen het secretariaat heeft een vaste plek. Andere medewerkers kiezen al naar gelang hun activiteit op dat moment een werkplek uit. Ook de directie. Er wordt gewerkt in makkelijke zitjes, in koffiecorners, teamkamers en de bibliotheek. In afgesloten 'cockpits' kunnen mensen geconcentreerd en ongestoord een klus doen. Secretaris-directeur Eric Jongmans: "Iedereen heeft nog maar een meter kastruimte. Met het digitaal archief, een flexkoffer en mobiele telefoon kun je overal werken."

Ambitie

Het hoofdkantoor van Waterschap Rivierenland is niet alleen architectonisch fraai en bijzonder, het symboliseert ook de nieuwe manier van werken van de fusieorganisatie. Na het samen-



Eric Jongmans

gaan van acht waterschappen in 2002 en 2005, elk met een eigen achtergrond, stond Rivierenland voor de opgave een nieuwe eenheid te vormen voor destijds 730 medewerkers en externe klanten. Jongmans: “De ambitie was een professioneel en klantgericht waterschap te maken voor het gebied tussen de grote rivieren. Dat leidde bijna als vanzelf tot een nieuwe flexibele werkwijze waarin ontmoeten, communiceren, kennisdeling en samenwerken centraal staan.”

Drie pijlers

Al vroeg werd besloten alle medewerkers centraal te huisvesten in nieuwbouw in Tiel om fysieke eenheid te creëren. De nieuwbouwplannen fungeerden bovendien als hefboom voor organisatievernieuwing. Jongmans: “We geloofden in het kantoorconcept als drager van een nieuwe manier van werken. Maar de focus lag niet alleen op ontwikkeling van de huisvesting. Om onze ambities te realiseren hebben we ook gericht en samenhangend geïnvesteerd in de inrichting van onze werkprocessen en de ontwikkeling van medewerkers en bestuur. Dat zijn de drie pijlers die steeds in balans moeten blijven.” De werkwijze kantelde van taakgericht naar procesgericht; medewerkers van de fusieorganisaties gingen samenwerken rondom thema’s. “De integrale werkwijze droeg bij aan de ontkokering”, zegt directeur

Jongmans. “Mensen gaan daardoor over grenzen van de eigen afdeling heen kijken.” Binnen de ontwikkeling van medewerkers startte onder andere een permanent management development-traject om leidinggevenden thuis te maken in de nieuwe manier van denken en organiseren.

Flexibiliteit

Het was Jongmans niet te doen om ‘het kunstje’, zegt hij. Binnen de veranderende omgeving waarin waterschappen werken, is flexibiliteit nodig, stelt de secretaris-directeur. “Wij moeten ons voorbereiden op effecten van klimaatverandering. Maar onze kerntaken veiligheid en waterberging kunnen wij niet alleen realiseren. Om de opgave die wij hebben te realiseren, zijn wij steeds meer gericht op samenwerking met onze partners zoals gemeenten, de agrarische sector, belangenorganisaties, het bedrijfsleven en burgers. Medewerkers moeten kunnen inspelen op veranderende ontwikkelingen en de juiste competenties hebben om die samenwerking goed invulling te geven. Het gebouw, gericht op ontmoeten en kennis delen, ondersteunt de kern van ons werk.”

Geen afscheid

Volgens Jongmans zijn er duidelijke parallellen te trekken naar de thema’s van het A&O-fonds Waterschappen. Hij noemt het thema ‘goed werkgeverschap’. Het flexibele kantoorconcept en de nieuwe manier van werken vergroten ook de interne mobiliteit van medewerkers, doordat de grenzen tussen afdelingen vervagen. Jongmans: “Je hoeft hier geen afscheid te nemen van collega’s bij functieverandering, want die kom je in onze werkomgeving weer tegen.” De ver doorgevoerde digitalisering van processen maakt het mogelijk om locatie-onafhankelijk te werken, telewerken is heel gewoon. Het kantoorconcept en de manier van werken is volgens Jongmans ook

aantrekkelijk voor jongeren. “Wij bieden hen een dynamische werkomgeving. Dat straalt van je af en draagt bij aan het imago van de sector”, aldus de directeur.

Valkuil

Door efficiënter te organiseren, telt Waterschap Rivierenland nu 650 medewerkers. De vijfhonderd medewerkers van het hoofdkantoor zijn er nooit allemaal tegelijk. Daarom volstaan vierhonderd werkplekken. “Dat bespaart ruimte en dus energie”, zegt Jongmans om aan te geven dat het kantoorpand volgens duurzame principes is gebouwd. Uit tevredenheidonderzoeken blijkt dat medewerkers hun werkomgeving waarderen. Zo’n 75 procent van de medewerkers is zeer tevreden tot tevreden over de organisatie, het werkproces, de faciliteiten en het huisvestingsconcept. Zo’n twintig procent zit er neutraal in. Jongmans: “Er blijven altijd verbeterpunten. Een valkuil is om te denken dat je er nu bent. Dit is niet het einde. De organisatie en de medewerkers zullen zich blijven ontwikkelen.”



Het boek ‘Wonderlijk Water, Waardevol Werk’ beschrijft de lijnen waartlangs de organisatieontwikkeling van Waterschap Rivierenland zich voltrekt. Naast de successen is er aandacht voor verbeterpunten en leerpunten. Het boek ‘Zeven jaar professionalisering in een nieuw waterschap. Wonderlijk water, waardevol werk’ kunt u gratis aanvragen bij het Waterschap Rivierenland. Stuur een e-mail naar s.vande.pol@wsrl.nl met vermelding van de titel van het boek, uw naam en adresgegevens.