



Figuur 1: Vanuit structurele organisatorische innovatie blijvend innoveren

ven van incidentele innovatie richting structurele innovatie (zie figuur 1).

De start bij dit organisatorisch innoveren ligt bij het faciliteren van de eigen medewerkers. Het waterschap maakt het in deze situatie mogelijk dat medewerkers anders gaan werken: slimmer gaan werken. Er vindt een structurele en bovenal vrijwillige kennisdeling en -ontwikkeling plaats. Er wordt ruimte geboden aan medewerkers om zichzelf te ontwikkelen en om te excelleren. Het waterschap wil immers dat haar werknemers experts zijn op het gebied van waterbeheersing en waterkwaliteit.

Wij dagen u uit om met ons mee te denken

Wanneer de focus op de structurele organisatorische innovatie wordt gelegd vertaalt zich dit door naar de structurele technische innovatie. Doordat medewerkers gestimuleerd worden anders te kijken naar hun werk en anders om te gaan met de buitenwereld verhoogt dit de kwaliteit van het proces en uiteindelijk de kwaliteit van de producten. Het is wenselijk dat de incidentele innovaties onderdeel blijven van het continue verbeteringsproces, maar de toekomst wordt verzekerd door de aandacht die de organisatie schenkt aan de structurele innovatiekant.

Anders werken

De wijze waarop de waterschappen van oudsher zijn georganiseerd zorgt momenteel nog steeds voor een betrouwbaar en stabiel bestuur. Maar om tot een structurele innovatieve organisatie te komen lijkt

deze klassieke organisatievorm een obstakel. De open kennisomgeving vraagt namelijk om een andere manier van werken en daarmee om een andere invulling van organisatiestructuur, een andere cultuur binnen de organisatie en andere competenties van medewerkers en ondersteunende systemen.

De nieuwe organisatie vraagt van haar medewerkers dat zij creatief zijn en buiten de eigen afdeling of sector denken. Sterker nog, de organisatie vraagt van haar medewerkers op zoek te gaan naar kennisverbanden buiten de eigen organisatie, bijvoorbeeld met universiteiten en bedrijfsleven. Dit betekent dat de medewerkers hun werk op een andere manier gaan benaderen en omarmen. Deze andere werkwijze moet landen in de cultuur van de organisatie. Daarnaast moeten de medewerkers in staat worden gesteld om anders te werken. Dit betekent dat zij uitgerust moeten worden met de juiste competenties. Dit kan door training en opleiding van het personeel, maar ook door het instellen van coachingstrajecten. Daarnaast moet de organisatie haar medewerkers ook op andere wijze faciliteren en stimuleren om op deze nieuwe manier te werken. Het gaat hier niet alleen om technische facilitei-

ten (ICT, werkplek, etc.) maar juist ook om het beoordelingssysteem (competentiemanagement) en bijvoorbeeld het urenregistratiesysteem. De organisatie moet de verandering mogelijk maken door al deze aspecten vanuit een integraal plan uit te voeren, van harte gesteund en aangemoedigd door het management.

Naar een nieuw waterschap

De stap naar 'waterschap 2.0' is geen incidenteel project, het vraagt om een programmatische en structurele aanpak. Een aanpak waarin organisatie, systemen, competenties en cultuur in samenhang gericht worden op de open kennisomgeving. Pas als dat lukt is een waterschap zijn eigen innoverend vermogen maximaal aan het benutten. Het waterschap zal efficiënter werken en maximaal gebruik maken van kennis en strategische informatie uit haar eigen omgeving. Op die manier kunnen de waterschappen ook op langere termijn de waterbeheersing en -kwaliteit structureel waarborgen. Het waterschap 2.0 is de ideale samenwerkingspartner voor andere overheden, onderzoeksinstituten, bedrijven maar ook voor potentiële werknemers. Het gevolg van dit alles: optimaal gebruik en verspreiding van kennis, verbetering van de dienstbaarheid en verbetering van imago en uitstraling naar onder andere de arbeidsmarkt. Het eerste initiatief voor open kennisdeling heeft inmiddels het licht gezien in de oprichting van de LinkedIn-groep 'Waterschap 2.0' met inmiddels bijna 600 leden. Waterschappen, onderzoeksinstituten, bedrijven en andere geïnteresseerden wisselen hier hun gedachten en ideeën uit over het waterschap van de toekomst. Wij dagen u uit om met ons mee te denken!

Voor vragen of opmerkingen over dit artikel: Robert Kroon 070-7071800, r.kroon@alares.nl