

Een lerende organisatie

Een lerende organisatie

De ontwikkeling van onze organisatie houdt in dat we opgavengericht werken, weten welke maatschappelijke vraagstukken in Zeeland prioriteit hebben, samen met partners resultaten benoemen en daadwerkelijk uitvoeren. Opleiding en ontwikkeling zijn daarbij heel belangrijk, vanwege duurzame inzetbaarheid van onze werknemers. Het is een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Als werkgever bieden we een gevarieerd aanbod aan ontwikkelvormen. De focus ligt op werkende weg leren en is gebaseerd op de vraag binnen de Zeeuwse opgaven. Naast werkende weg leren kennen we ook andere activiteiten zoals trainingen, opleidingen vanuit het persoonlijk ontwikkelbudget van de collega's, intervisie, coaching, Open Podium en via het A+O fonds Rijk (een ontwikkelfonds voor overheden) een uitgebreide digitale leeromgeving.

Open podium

In 2019 organiseerden we zeven Open Podium-bijeenkomsten voor werknemers. Onder het motto 'Leren van en met elkaar' is dit ons vliegwieltje voor brede collegiale uitwisseling van kennis en kunde. We organiseerden drie bijeenkomsten met een interne spreker, vier keer met een externe spreker. Het Open podium kent onderwerpen als, "Wat merk jij van het Klimaatakkoord?", "De komst van de Wolf" en "De Circulaire Economie".

Lees hoe deze laatstgenoemde bijeenkomst werd georganiseerd door collega's Martin Scherpenisse (senior adviseur inkoop- en aanbestedingen), Richard van Bremen (senior adviseur circulaire economie en duurzame ontwikkeling) en Paulus Woets (bestuurs- en senior adviseur economie).

Persoonlijk ontwikkelbudget

Per 1 januari 2018 heeft, op grond van de CAO Provincies, iedere medewerker de beschikking over een persoonlijk ontwikkelbudget (POB) van 5.000 euro per 5 jaar. In het "goede gesprek" tussen leidinggevende en medewerker is de ontwikkeling en scholingsbehoefte van de medewerker onderwerp van gesprek. De verbinding wordt gelegd tussen de belangen van de organisatie en de belangen van de medewerker. Het POB is bedoeld ter ondersteuning van zowel het huidige als het toekomstige werk. Lees op pagina negen hoe junior juridisch medewerker Sara van 't Westeinde haar POB gebruikte voor een volgende stap in haar loopbaan. In 2019 gaven collega's gezamenlijk 238.418 euro uit aan opleiding of andere ontwikkeling vanuit het POB. In 3 gevallen werden krachten gebundeld en was er sprake van groepsinitiatief vanuit de collega's zelf. Zij legden hun POB bij elkaar en haalden in overleg met collega's P&O een trainer naar Middelburg voor een incompany-training.

Interne trainingen en workshops

Via onze interne trainingengids bieden we een gevarieerd aanbod van kennissessies en workshops aan. In dit aanbod maken we zoveel mogelijk gebruik van de beschikbare kennis van eigen medewerkers via het train-de-trainer-principe: 'voor collega's door collega's'. De inzet van interne trainers wisselen we af met trainingen en workshops die we extern inkopen. De trainingen en workshops zijn onderverdeeld in 6 thema's: ambtelijk bestuurlijk samenspel, werken in opdrachten, basis op orde, communicatie, regie in je werk en vitaliteit. Samen met collega's leren is de leukste manier van leren en schept een band. Zo zijn er in 2019 ruim vijftig workshops gegeven met onderwerpen als 'versterken van je professionaliteit', 'communicatie' en het 'ambtelijk/bestuurlijk' samenspel. Ruim dertig van deze workshops werden door eigen collega's gegeven. Meer dan vijfhonderd collega's namen deel aan deze interne 'kennisversterkers'.

Intervisie, begeleiding en teamontwikkeling

Eerder noemden we al het Opgavengericht werken. Alle medewerkers volgden trainingen en/ of workshops over 'werken in opdrachten' en het beschrijven van eigen resultaatopdrachten. Waarmee het een vliegende start heeft gekregen.

Er wordt steeds vaker gebruik gemaakt van het budget voor teamontwikkeling. Teamontwikkeling staat hoog in het vaandel, het is belangrijk voor de samenwerking en binding van alle collega's. Intervisie is een andere vorm van leren van elkaar. Vanuit een specifiek probleem of vraagstuk van een medewerker wordt samen met andere medewerkers via de structuur van feedback en verhelderende vragen gebruik gemaakt van de kennis en kunde van de groep. Onder andere door de managers van onze organisatie wordt via intervisie deze bron van kennis gebruikt.

Ontwikkeling in samenwerken

Een voorbeeld van training in samenwerkingsvormen was onder andere de training 'Samenwerken in complexe situaties'. We brengen het vakinhoudelijk leren en het ontwikkelen van vaardigheden direct in de praktijk door de deelname van partners uit Zeeland. Van de dertig deelnemers kwamen er twintig van Zeeuwse gemeentes, Rijkswaterstaat en waterschap Scheldestromen.

Junior-programma

Het junior-programma voor junior adviseurs, genaamd 'Werkende weg leren buiten de organisatiemuren', realiseren we onder andere via bedrijfsbezoeken en het speciaal aan hen aangeboden 'cafetariamodel'. Zij kunnen daarmee een maatwerkpakket samenstellen van workshops, trainingen, deelname aan seminars en andere ontwikkelkansen. Voor optimale uitwisseling in het werk van alledag koppelden we een junior aan een senior. Jonge collega's zoeken elkaar ook actief op en vormen samen het jongeren netwerk Jatzee (voor collega's ≤ 35 jaar). Het is de plek waar zij ervaringen en ideeën uitwisselen. Daarnaast helpt het hen bij het versterken en uitbreiden van hun netwerk binnen onze organisatie, in de regio én nationaal.

Martin Scherpenisse, Richard van Bremen en Paulus Woets organiseerden een Open Podium

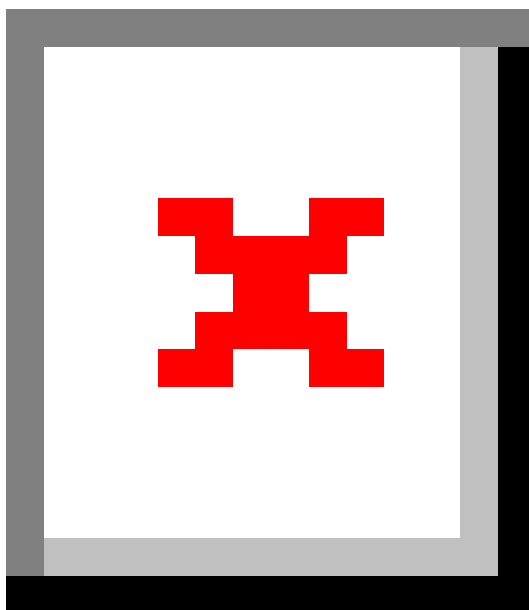
Paulus was al bij vele biobased economy projecten en programma's betrokken. Martin doet de inkoop en aanbesteding van circulaire en biobased producten. En Richard maakt er beleid over en zoekt naar mogelijkheden en kansen om circulariteit in de praktijk te brengen. Samen vormen ze een enthousiast trio voor de begeleiding van de initiatieven op dit vlak in Zeeland.

Circulair betekent dat je materialen kan hergebruiken en zelfs al voor het recyclen bedenkt hoe je materialen een tweede leven kunt geven. Kort gezegd: niets mag meer naar de afvalhoop! Biobased betekent dat materialen die je gebruikt van natuurlijke oorsprong zijn, het gaat dan om biomassa, ook wel groene grondstoffen genoemd.

"Het onderwerp raakt bijna alles, het is daarom goed om collega's bij te praten en mee te nemen. We gaven onze presentatie al vaker aan externen en hebben deze nu aangepast voor Het Open Podium voor onze medewerkers. Het is fijn om in gesprek te gaan met collega's. Ze weten je daarna dan toch weer beter en sneller te vinden."

Paulus, Martin en Richard zijn vaak aan het pionieren. Ze delen kennis en kunde over nieuwe initiatieven, innovaties, wetten en regels. En zijn constant in gesprek met Zeeuwse bedrijven. Met voorbeelden als het hergebruik van elementen uit de sloop van het gebouw van Rijkswaterstaat in Terneuzen bij de bouw van een jeugd- en kinderkliniek van Emergis. En de Provincie investeert ook zelf in dergelijke initiatieven. Bijvoorbeeld door het gebruik van biobased en circulaire materialen in het interieur op de Abdij of door een scooter aan te schaffen die niet van kunststof is gemaakt maar van vlas- en hennepvezel. De binnenkant is bekleed met oude spijkerbroeken. "We waren de eerste overheidsinstelling die zo'n scooter kocht. We vinden het belangrijk om dit soort middelen aan te schaffen als Provincie, je helpt daarbij nieuwe innovatieve ondernemers en geeft het goede voorbeeld."

Martin, Richard en Paulus: "Het Open Podium was dé manier om meer te vertellen over circulair & biobased economie."



Sara van 't Westeinde werkt en leert

Sara van 't Westeinde is in onze organisatie actief als junior juridisch medewerker bij de projectgroep Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Het afgelopen jaar ondersteunde zij de projectgroep Implementatie de wet normalisering rechtspositie ambtenaren (WNRA). Op dit moment houdt zij zich bezig met arbeidsvoorwaarden en rechtspositie binnen de afdeling Personeel, Omgeving en Juridische Zaken. Sara startte bij de Provincie Zeeland als serveerster via het uitzendbureau.

Bij het uitzendbureau zag Sara een vacature voor serveerster bij de Provincie Zeeland. "Ik had op dat moment twee jonge kinderen en had een leuke baan nodig die te combineren viel met mijn gezin." En zo kwam ze binnen bij Provincie Zeeland. "Bij de Provincie kon ik het horecawerk vaak tijdens kantoor tijden doen, een enkele keer een avond of een weekend." Sara had het naar haar zin, maar voelde ook de behoefte haarzelf verder te ontwikkelen. "Ik speelde met de gedachte toch nog een opleiding te gaan doen." Uiteindelijk schreef Sara zich in op de Hogeschool INHolland in Rotterdam voor de opleiding HBO-Rechten.

"Sinds ik de opleiding doe heb ik geen seconde spijt gehad en heb ontzettend veel positieve reacties gekregen. Ik ben blij met de kansen die ik heb gekregen. Mijn opleiding is nog niet afgerond, maar heb

al aan verschillende projecten mogen meewerken. Het is fijn om een werkgever te hebben die je op die manier helpt je verder te ontwikkelen. Deze zomer heb ik mijn diploma.”

Sara: *“Sinds ik een opleiding volgde haal ik meer genoegdoening uit mijn werk.”*

