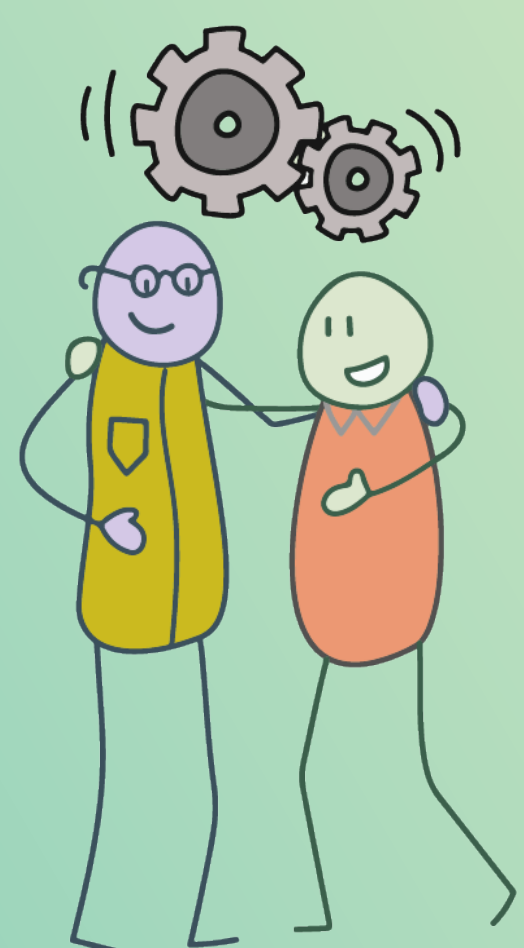


GENERATIELESSEN VAN EN VOOR JONG EN ERVAREN



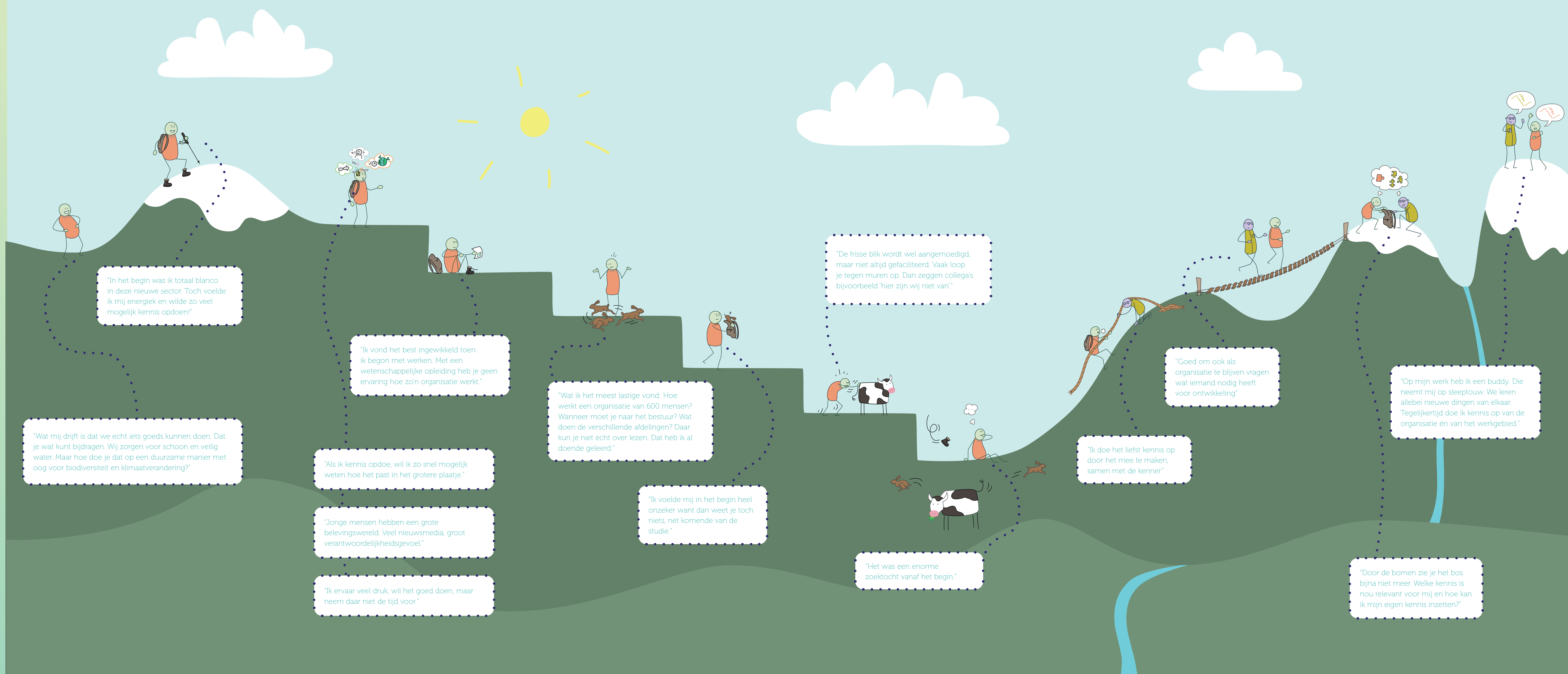
DEZE PRAATKAART

Tientallen nieuwe (Stowies) en ervaren waterbeheerders (Stons) hebben hun leereervaringen gedeeld met STOWA in het kader van het project JONG waterbeheer. Dat leidt tot een scherp beeld van de behoeften en knelpunten die nieuwe en ervaren waterbeheerders tegenkomen bij het landen en leren in de sector. Hoe gaat het landen en leren er eigenlijk in jouw organisatie aan toe? Hoe zou je dit graag willen zien? Gebruik deze praatkaart om het gesprek in jouw organisatie op gang te brengen.



stowa

De
PlaatPraters

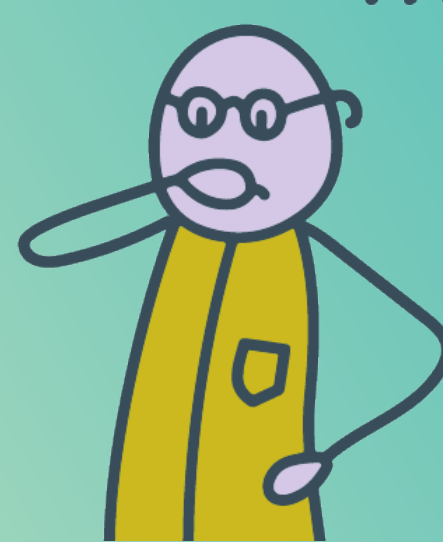


STOF TOT NADENKEN

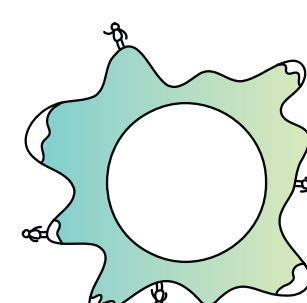
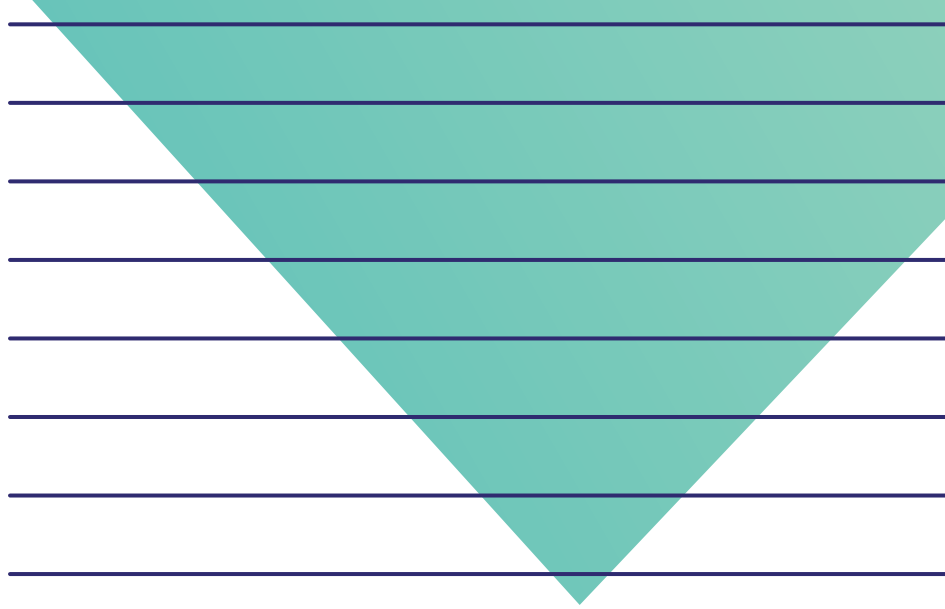
**BEN JE GEÏNSPIREERD
OM DIT BIJ JOUW
ORGANISATIE AAN TE
PAKKEN?**

BEN JIJ EEN STON OF EEN STOWIE?

IS DIT AL EEN
THEMA IN JOUW
ORGANISATIE?



WAT HERKEN JIJ? OF JUIST NIET?

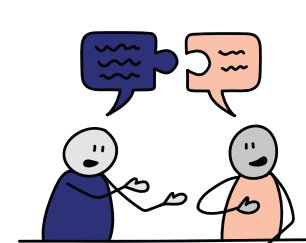


CYCLISCH PROCES

Die keer aan in een nieuwe omgeving komt, herhaal zich het proces van verkennen, landen en leren. Denk maar aan de eerste ervaringen voor het eerst naar school mag, de eerste ervaringen van een brugklasser en de spanning bij de start van een vervolgopleiding. Maar ook jouw eerste werkomgeving en de werkplekken die je daarna hebt gehad. In een nieuwe omgeving wil je eerst weten hoe de hazen lopen en ben je bezig met het ontwikkelen van de kennis die je nodig hebt om je te kunnen ontploffen in je organisatie rond gaat. Waar vind je wat? En wie moet je waarvoor hebben om?

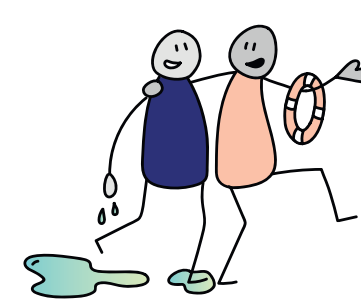
Daarna komt er tijd en ruimte om je verder te ontwikkelen en meer kennis op te doen. Je slaat deze kennis op in het zogenaamde "kennis rugzakje". Zodra je in een nieuwe omgeving komt, begint dit proces opnieuw. Het verkennen van een nieuwe omgeving gaat altijd gepaard met ongemak. Het is anders dan je gewend bent, je moet je aanpassen en daardoor wil je comfortabel stappen. Dit kan zowel leuk als ongemakzaam zijn.

Als jij en je omgeving zich hier bewust van zijn, kunnen je collega's helpen met passende begeleiding, duiding van de omgeving en het delen van hun netwerk.



GUIDING

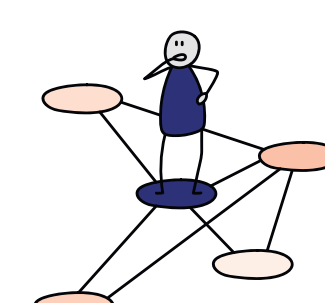
Wat is mijn rol binnen mijn afdeling en organisatie?
Hoe filter ik het stukje informatie dat ik nodig heb uit de veelheid aan informatie die op me afkomt?
Hoe houdt mijn organisatie zich tot andere partijen binnen en buiten de watersector? Dat zijn vragen waar de jonge waterbeheerder zich mee bezig houdt. Help hem of haar door overzicht en context te bieden bij wat er in de organisatie en de sector gebeurt. Bekijk samen hoe de kennis van de jonge waterbeheerder een aanvulling kan zijn op het geheel.



ZORG

Landen gaat niet vanzelf! Daar kunnen jonge waterbeheerders wel wat hulp bij gebruiken, een beetje zorg dus. Ze beginnen vol goede moed in een nieuwe omgeving maar weten nog niets van de mores van de werplek, hoe ze zich moeten verhouden ten opzichte van hun vaak veel meer ervaren collega's en hoe ze hun nieuwe taken moeten uitvoeren. Jonge waterbeheerders hebben begeleiding en kaders nodig om hun plekje te vinden in de organisatie. Ze worden vaak graag in het diepe gedompt, maar dan wel met een reddingsboei binnen bereik.

Vraag je jongere collega's wat ze nodig hebben en je krijgt vaak een lijst met apparatuur, of tijden van lunchwandering. Neem ze ook eens samen naar veldeboez, of misschien gaan jullie samen naar een congres! Als je nieuwsgierig bent naar de frisse bliskende, doe je gegarandeerd nieuwe perspectieven en inzichten op.



VERBINDING

Jonge waterbeheerders hebben sterke behoefte aan verbinding met mensen en van opgaven. Klimaatadaptatie, energietransitie en circulaire economie zijn voor hen geen afzonderlijke opgaven, maar de oplossingen voor één overkoepelende uitdaging: de wereld verbeteren. Ze doen graag contact op voor binnen verschillende afdelingen en organisaties, om kennis op te doen en de verbindingen tussen de verschillende thema's te leren begrijpen en versterken. Ze hebben ook behoefte aan verbinding met andere jonge waterbeheerders om ervaringen te delen. Binnen veel organisaties bundelen jongeren hun krachten om hun stem te laten horen in de activiteiten of beslissingen van hun afdeling of organisatie. Ze willen graag met elkaar te krijgen waar ze behoefte aan hebben.

Misschien nog wel het belangrijkste is de verbinding met de ervaren collega's binnen het team. Want als ze hen beter leren kennen en hun kennis en ervaringen kunnen inzetten, dan zijn ze direct tot meer verloopingen, beslissingen en talenten in uiteindelijk tot concrete bijdragen aan hun duurzaamheidsdoelen.

Hoe kan je de jonge waterbeheerders helpen? Bed mogelijkheden, opties om deze verbindingen aan te gaan! Dit kan zijn binnen de organisatie, of daarbuiten.

MEER WETEN?

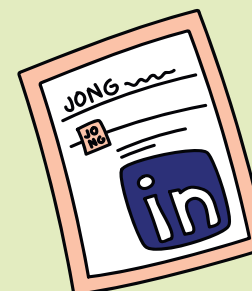
Wil jij mee weten over hoe je kennisdeling op gang kan krijgen binnen jouw organisatie en ben je benieuwd naar de producten en activiteiten die JONG waterbeheer organiseert en aanlevert?



Blijf op de hoogte via onze nieuwsbrief:

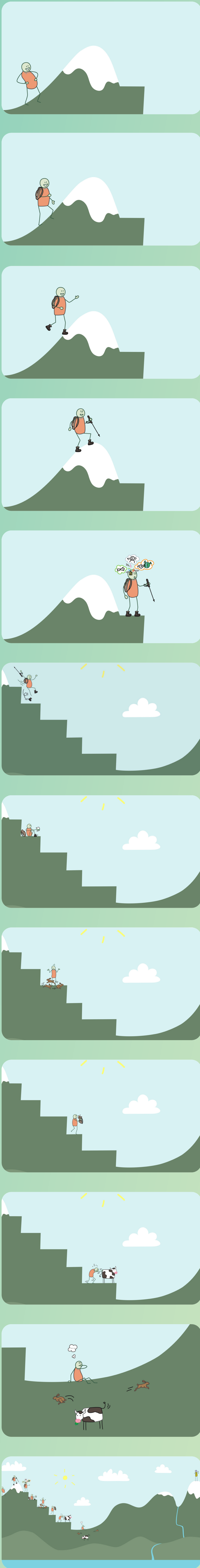


Of volg onze
LinkedIn pagina



Voor specifieke vragen kan je mailen naar info@nederland.nl

JONGwaterbeheer@stowa.nl



"Hoi ik ben Stowie, een jonge waterbeheerder. Ik zit vol goede moed en ideeën!"

"Tijdens mijn opleiding heb ik allemaal nieuwe kennis opgedaan en die neem ik mee in mijn rugzak"

"Ook heb ik flink wat vaardigheden opgedaan tijdens mijn opleiding."

"Nu ben ik klaar voor een nieuwe stap binnen een nieuwe omgeving. Ik wil het verschil maken binnen mijn werk!"

"Ik voel mij best zelfverzekerd, maar ik ben stiekem ook wel een beetje onzeker over wat komen gaat. Daarnaast voel ik grote verantwoordelijkheid voor de gezondheid van de aarde."

"Pfff, een baan vinden is nog niet zo makkelijk. Na best wat afwijzingen nu dan eindelijk een baan, YES!"

"Het gaat hier eigenlijk wel anders dan ik gewend ben. Dit heb ik tijdens mijn opleiding allemaal helemaal niet geleerd."

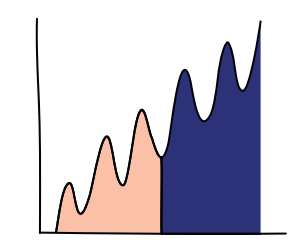
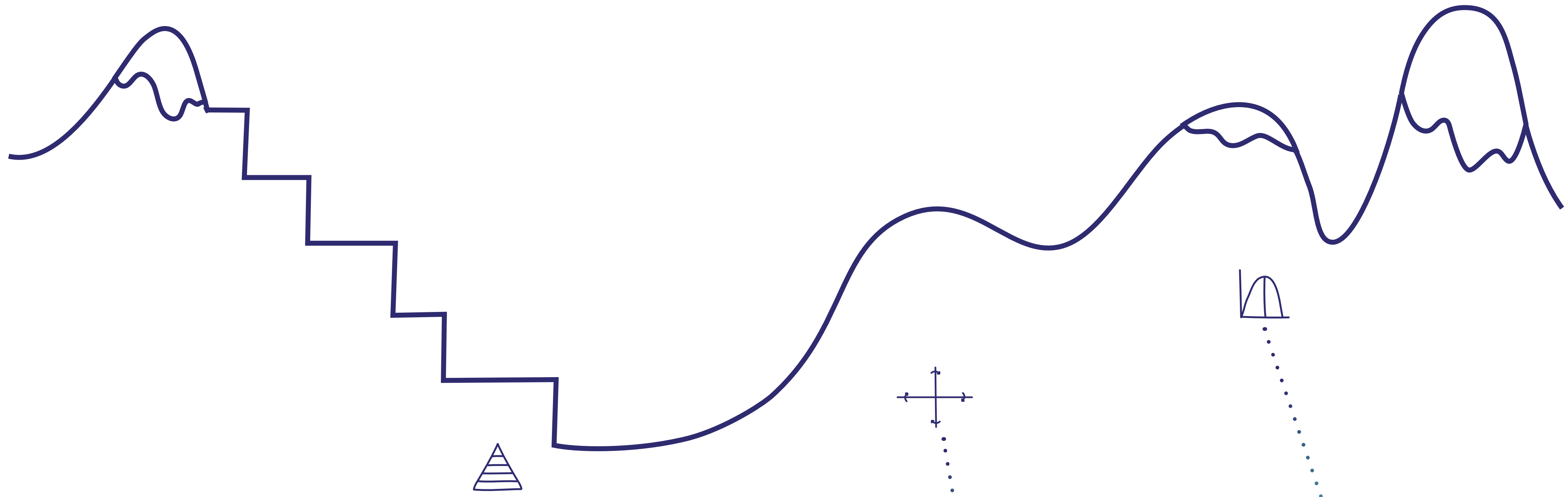
"Wie moet ik waar voor hebben? Wie beslist over wat? Ja, hoe lopen de haasjes hier eigenlijk?"

"Ik vraag me af of mijn kennis en vaardigheden überhaupt van toepassing zijn. En hoe kan ik nou dingen veranderen hier?"

"Ik krijg die vaste patronen hier gewoon niet in beweging! Ze staan in de weg."

"Pfff, ik weet het allemaal even niet meer. Deze nieuwe werkomgeving is toch best complex. Ben ik wel goed genoeg? Hee, maar wie is dat?"

(STON) "Hallo, ik ben Ston, de ervaren waterbeheerder, het andere personage in dit verhaal."

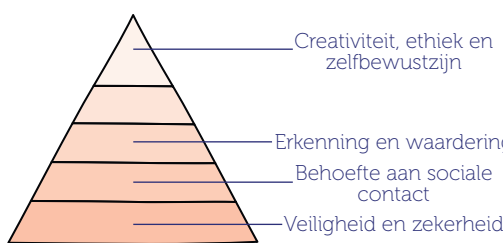


LEERCURVE

Misschien was het je al opgevallen, maar het leerlandschap van Stowie en Ston is geïnspireerd op het Dunning – Kruger effect. Dit psychologische verschijnsel geeft de samenhang weer tussen kennis en overtuiging. De curve toont een hoge mate van overtuiging bij relatief weinig kennis. In het begin van de vorige eeuw schreven filosofen al over dit fenomeen dat je zelfvertrouwen keihard keldert als je ontdekt dat er meer te weten is dan je ooit had kunnen vermoeden. De psychologen Dunning en Kruger toetsten de theorie met experimenten op het gebied van bijvoorbeeld schaken, tennissen en lezen en inderdaad! onwetendheid leidt vaker tot zelfvertrouwen dan kennis. Ook onze gesprekken met jonge waterbeheerders bevestigden dit beeld. Na succesvolle afronding van de opleiding begint de jonge waterbeheerder vol zelfvertrouwen aan het werkende leven. Al snel komt de jonge waterbeheerder erachter dat het werkende bestaan er anders uitziet dan het studentenleven. Daardoor zijn de kennis en vaardigheden in haar rugzakje niet gelijk toe te passen. De starter heeft behoefte aan cluding van haar rol in het team, de organisatie en de sector. De ontdekking dat de werkomgeving complexer is dan gedacht, kan gepaard gaan met een gevoel van onzekerheid en eenzaamheid.

Op het moment dat de jonge waterbeheerder zich realiseert hoe weinig zij weet over de nieuwe omgeving, kan zij zich ervoor openstellen hierover te leren. Daarbij staan leren van anderen en zelf ervaring opdoen centraal. Zo wordt de jonge waterbeheerder gewijns in de nieuwe omgeving en is het makkelijker om nieuwe kennis in het rugzakje op te nemen. In deze leerfase groeien zowel de overtuiging als de kennis.

GOUDEN TIP VOOR STON: Ston, jij hebt het werkveld goed in het vizier. Realiseer je dat Stowie kwetsbaar is in het begin van haar werkende bestaan. Gebruik dat inzicht om door de teflonlaag van schijnbare zelfverzekerdheid heen te prikken en vraag wat Stowie nodig heeft. Wees er voor Stowie en neem haar mee in jouw netwerk. GOUDEN TIP VOOR STOWIE: Stowie, een nieuwe omgeving is spannend, maar je bent niet alleen. De watersector staat met open armen klaar om jou als starter te helpen ontwikkelen. Toon je kwetsbaarheden en stel je vragen. De ervaren waterbeheerders helpen jou maar al te graag!



PIRAMIDE VAN MASLOW

Klimisch psycholoog Abraham Maslow publiceerde in 1943 deze piramide van behoeften. Deze rangschikking is ook terug te zien in het leerproces van iemand in een nieuwe omgeving. Voor Stowie en Ston gelden dezelfde volgorde van behoeften. Zo heeft Stowie bij binnenkomst in een nieuwe organisatie vooral behoefte aan veiligheid en sociaal contact. Voor Ston zullen deze behoeften al grotendeels vervuld zijn en is er ruimte voor behoeften als erkenning en zelfrealisatie.

PERSPECTIEF STOWIE

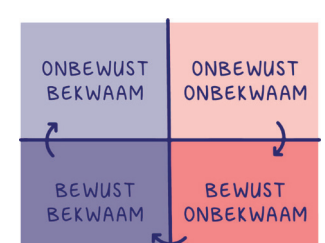
Jonge waterbeheerders zijn eerst bezig met het veiligstellen van de basisbehoeften. Hierbij staan het leren kennen van teamgenoten, weten wat de rol is binnen het team en zich thuis voelen in de nieuwe werkomgeving centraal. Daarna ontstaat meer ruimte om door te groeien en zich open te stellen naar het netwerk en nieuwe kennis.

PERSPECTIEF STON

Ston loopt al een tijdje mee in de werkomgeving en er is al een zekere mate van veiligheid en zekerheid bereikt. Als nieuwe Stowies Ston bombarderen met nieuwe ideeën die soms ver afwijken van Stons eigen werkwijze of daar juist te veel op lijken is het soms moeilijk toch open te staan voor deze ideeën. In zekere zin wordt Ston gevraagd weer terug in het diepe te springen en daarmee een stukje zekerheid en veiligheid op te geven.

TIP AAN SECTOR & ORGANISATIE

Houd rekening met de volgorde in de verschillende behoeften; een basisbehoefte is je prettig voelen in je team, kennisontwikkeling komt vaak pas later. Dit geldt voor iedereen die binnenkomt in een nieuwe omgeving.



LEERFASEN VAN MASLOW

Ook het model van de vier verschillende leerfasen zie je terug bij de jonge waterbeheerder. In de eerste fase, onbewust onbekwaam, ben je je nog niet bewust van het gebrek aan een vaardigheid of kennis. In de tweede fase, bewust onbekwaam, word je je bewust van je tekortkomingen. Bijvoorbeeld doordat je feedback krijgt of tegen problemen aanloopt in je werk. Aan die tekortkomingen kun je in de volgende fase, onbewust bekwaam, werken door te oefenen totdat je bewust bekwaam bent. In de vierde en laatste fase heb je je de vaardigheid zo eigen gemaakt dat het geen moeite meer kost en een automatisme wordt.

PERSPECTIEF STOWIE

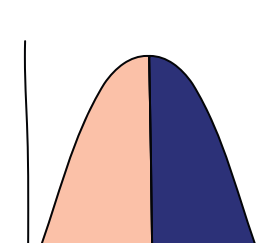
Vers van de opleiding is Stowie bekwaam in de vaardigheden die haar opleiding vereisen. Na enkele weken begint te dagen dat haar werkomgeving ook andere vaardigheden vraagt. Ze wordt zich bewust van haar ontbrekende vaardigheden. Met genoeg motivatie en ondersteuning van Stowies werkomgeving kan zij zich de benodigde vaardigheden eigen maken en gaandeweg omzetten in bewuste bekwaamheden.

PERSPECTIEF STON

Ston heeft al heel wat vaardigheden geperfectioneerd en geautomatiseerd. Ston kan Stowie daardoor goed helpen. Maar let op, het kan verdraaid moeilijk zijn iemand iets uit te leggen dat voor jou vanzelfsprekend is! Tegelijkertijd ontdekt Ston misschien dat Stowie vaardigheden bezit die hij zelf zou willen ontwikkelen. Dan kunnen ze elkaar helpen in het leerproces.

TIP AAN SECTOR & ORGANISATIE

Speel in op de leerfasen door regelmatig te blijven vragen, aan zowel Ston als Stowie, welke vaardigheden ze willen ontwikkelen. Ga er daarbij niet vanuit dat de medewerker die de vaardigheid het best beheerst ook de beste leermeester is! Coachen is ook een vaardigheid.



CURVE VAN KENNISOPBOUW

Al doende leert men. Je kunt veel kennis opdoen door naar anderen te luisteren en anderen te observeren, maar een groot deel van ieders leerproces bestaat uit het zelf ervaren. Het gaat erom de juiste balans te vinden. Denk maar aan leren zwemmen. De badmeester kan het voordoen en vertellen hoe het moet, maar je krijgt de vaardigheid pas onder de knie als je zelf in het water springt. Ondertussen houdt de badmeester een oogje in het zeil, zodat je niet verdrinkt.

PERSPECTIEF STOWIE

De nieuwe werkomgeving is een leerschool voor Stowie. Dat betekent ervaren, falen en successen behalen. Jonge waterbeheerders krijgen graag de ruimte en het vertrouwen om zelfstandig projecten op te pakken. Tegelijkertijd hebben ze daarbij behoefte aan contact en reflectie met ervaren collega's.

PERSPECTIEF STON

Ston draagt veel kennis en ervaring bij zich en wil die graag overdragen. Het is daarom best een uitdaging om Stowie zelfstandig te laten ontdekken en fouten te laten maken. Vooral als je zelf onder druk staat om snel kwalitatieve resultaten op te leveren. Ston moet voldoende tijd en ruimte beschikbaar hebben om Stowie te begeleiden en duidelijke kaders te bieden.

TIP AAN SECTOR & ORGANISATIE

De beste leerschool ontstaat wanneer Stowie snel verantwoordelijkheden krijgt, maar wel met goede begeleiding en kaders. Geef Ston daarom voldoende tijd voor begeleiding en evalueer regelmatig de verwachtingen die van Ston en van de organisatie aan Ston.

(STON) "Ik ken alle hazen in de wei en weet welke uitdagingen Stowie te wachten staan. Ik wil graag helpen, maar zit ook tot over mijn oren in mijn eigen werk. En verandering is hard nodig in onze mooie sector, maar kost wel tijd."

(STON) "Ik wist helemaal niet dat die jonge waterbeheerders zo kwetsbaar waren. Hmm, tijd om vooroordelen los te laten en samen het open gesprek aan te gaan!"

(STON) "Ik sta klaar voor vragen en bied graag een helpende hand!"

(STON) "Zeg Stowie, hoe kunnen we jou helpen het beste uit jezelf te halen?"

(STOWIE) "Nou Ston, ik voel me soms best alleen in deze nieuwe omgeving, dus ik vind het fijn als jij mij een beetje helpt wegwijs te worden!"

(STOWIE) "Ohja, en misschien kan je me helpen de waarde van mijn kennis weer in te zien. Hoe kan ik deze toepassen in mijn werk?"

(STOWIE) "Wil je me helpen mijn plek in de organisatie te begrijpen, zodat ik weer nieuwe kennis kan opnemen?"

(STON) "Maar Stowie, denk nou niet dat jij alleen bent in je leerproces!"

(STON) "Want wij, ervaren waterbeheerders hebben ieder een vergelijkbaar proces doorlopen en leren nog steeds, onder andere van jullie."

(STOWIE) Hee, zo is de leercirkel best wel rond.

(STON) "Ja, want leren houdt nooit op."

(STON) "Ja, overal in het landschap staan Stowies en Stons met hun eigen ervaringen en vragen."

