



Ingrid Geveke, Topleergang 2015

‘VERANKER ‘LEREN’ IN JE GEZAMENLIJKE EN PERSOONLIJKE KOERS’

Meer dan elf jaar werkt Ingrid Geveke voor Gemeente Zwolle. In de loop der jaren gaf zij invulling aan verschillende functies. Geveke kreeg en nam de ruimte om haar talenten te ontplooiën en deze voor zichzelf en de organisatie te laten werken. Je kunt gerust zeggen dat zij hét voorbeeld is van een leven lang leren en ontwikkelen.

De reis die Geveke door de organisatie maakte, bracht haar in 2016 tot de functie gemeente-secretaris van Zwolle. Onderweg zag zij de rol van de gemeente in de samenleving veranderen. Parallel daaraan zag ze ook het groeiende belang van leiderschaps- en organisatieontwikkeling. Daaraan geven zij en de Gemeente Zwolle concrete invulling met uiteenlopende programma's en trajecten.

SAMEN WERKEN EN LEREN

‘We zijn steeds meer gaan werken in een samenleving waar niet organisaties centraal staan, maar waar organisaties het uitgangspunt is’, vertelt Geveke. ‘We zitten in een netwerk-samenleving waarin we met elkaar werken aan de opgaven in onze lokale samenleving. Is in je organisatie het organiseren leidend, dan zijn het de medewerkers én de partners in de stad - ondernemers, onderwijs, zorg en welzijn et cetera - die het samen voor elkaar moeten krijgen. Die ontwikkeling naar netwerksamenleving is voor de Gemeente Zwolle ongelooflijk belangrijk geweest.’ >

Organisatieontwikkeling wordt soms gezien als project. Alsof het een begin en eind heeft

In die ontwikkeling keek Gemeente Zwolle heel bewust naar zichzelf. Op organisatieniveau en zeker ook op individueel niveau. Wat heb je met elkaar te doen? Welke partners hebben wij daarbij nodig? Hoe draag je als individu bij aan die gezamenlijke opgaven en doelen? Volgens Geveke zijn 'leren' en 'blijven leren' de sleutelwoorden. 'Organisatieontwikkeling wordt soms gezien als iets projectmatigs. Alsof er een begin en een einde aan zit. Maar een organisatie is voortdurend in beweging. Je moet altijd alert blijven en je als organisatie, leidinggevende en medewerker steeds de vraag stellen: wat hebben wij samen te doen en wat heb ik te doen? Dat bewustzijn zou in elke organisatie moeten zitten én continu gevoed moeten worden.'

VERBINDEN EN INSPIREREN

Een leven lang leren speelt een grote rol binnen de Gemeente Zwolle. Niet (alleen) omdat het management en de medewerkers het zo leuk vinden om te leren en ontwikkelen, maar bovenal omdat zij als gemeentelijke organisatie echt een bijdrage wil leveren aan de gezamenlijke opgaven die er liggen. Geveke geeft samen met haar collega's op een actieve en vernieuwende manier invulling aan ontwikkeltrajecten en -programma's. 'We willen op zowel individueel als organisatieniveau leren én we willen leren met de stad. Die drie niveaus verbinden we onderling, ze hebben

immers alles met elkaar te maken. Ze vullen elkaar aan en hebben elkaar nodig, vooral wat betreft de gezamenlijke opgaven.'

Op individueel niveau betekent 'continu leren' onder meer werken aan vakmanschap en talentontwikkeling. Ook reflecteren op de huidige functie en rol hoort daarbij: doe je nog wel de goede dingen en doe je die dingen ook goed? Met verschillende collectieve programma's wordt de organisatie als samenhangend geheel in beweging gebracht en gehouden. 'Willen we een netwerkorganisatie in een netwerksamenleving zijn, dan is het belangrijk dat mensen zich bewust zijn van welke waarden er dan toe doen. We hebben bijvoorbeeld het collectieve traject DNA Zwolle, hierbij staat DNA voor De Nieuwe Ambtenaar. Met onze Stadsexpedities bezoeken we mooie bedrijven, instellingen en initiatieven in onze stad. Als we het hebben over je rol pakken in de netwerksamenleving, werken dergelijke praktijkprogramma's enorm verbindend en inspirerend.'

WETEN WAT JE TE DOEN HEBT

Inspireren en leren lopen als een rode draad door zowel Gevekes werkende als persoonlijke leven. Zo volgde ze in 2015 de ELLLA Topleergang Leiderschapsontwikkeling. 'Als leidinggevende moet je je organisatie en je medewerkers kunnen begeleiden en faciliteren in wat zij nodig hebben.

Dat vraagt wat van je kwaliteiten en capaciteiten, als leider en als mens. Juist in een tijd waarin onze omgeving en organisaties zo sterk in beweging zijn, moet je je bewust zijn van wat er van jou als leider wordt verwacht en wanneer je bijvoorbeeld welke leiderschapsstijl hanteert. Weten wat je als leider te doen hebt om je organisatie en mensen te ondersteunen en faciliteren in je gezamenlijke opdracht, op een manier die aansluit op de opdracht en levensfase van die afdeling, daar zit het hem in.' Volgens Geveke komt precies dáár Gerda van Dijk om de hoek kijken. Van Dijk - hoogleraar Publiek Leiderschap VU, hoogleraar 'Organisatie Ecologie' Tilburg University én een van de gastsprekers in de topleergang - heeft een waardevolle, zeer toepasbare visie op organisaties en leiderschap. Zij benadert organisatievraagstukken vanuit een ecologisch perspectief. 'Het verhaal en de visie van Van Dijk raakten mij enorm tijdens de Topleergang', vertelt Geveke. 'Van Dijk ziet organisaties als levende systemen. En net als organismen kennen

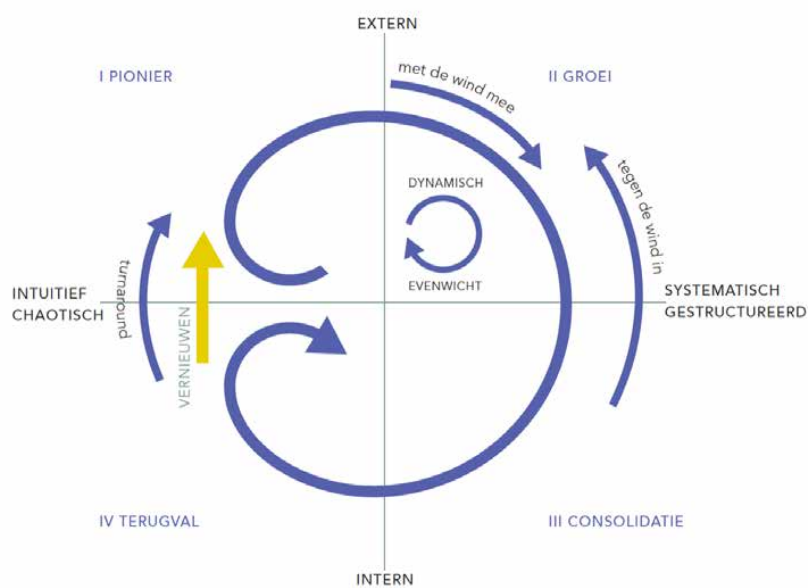




organisaties een levenscyclus met verschillende fasen. Binnen de gemeente bestaan veel verschillende afdelingen. Die zitten niet allemaal in dezelfde fase en hebben daardoor elk iets anders nodig. Die visie en bewustwording hebben mij geweldig geïnspireerd bij het kiezen van effectieve veranderstrategieën en passende leiderschapsstijlen.'

KIJK, LUISTER EN ONTWIKKEL

Inspiratie dus. Het is de basis van groei en ontwikkeling, zowel op organisatie- als persoonlijk niveau, aldus Geveke. 'Het is zó belangrijk om te blijven leren van mensen met verfrissende visies en waardevolle ideeën. Hou bovendien je ogen open voor wat er speelt en gebeurt in de wereld om je heen. Kijk en leer daarvan. Wil je als organisatie, als team en als mens in beweging blijven en werkelijk groeien, maak leertrajecten en -programma's dan concreet en toegankelijk, voor iedereen in je organisatie. Veranker 'leren' in je organisatie en in je gezamenlijke en persoonlijke koers!' <



Levenscyclus van organisaties

Gerda van Dijk