

In het kader van het Opleidings- Trainings- en Oefentraject (OTO) voor de dijkwachten waren alle dijkpostleiders uitgenodigd voor een tweetal informatie-sessies op 19 juni en 3 juli 2018.

Instructie- en trainingssessies tijdens het gesloten seizoen 2018 / 2019

Het eerste deel van de bijeenkomst werd benut om iedereen te informeren over de bijeenkomsten die het komende 'gesloten seizoen' worden gehouden op locatie bij de dijkposten.

Tijdens het hoogwaterseizoen 2018 / 2019 organiseren en faciliteren wij instructie- en trainingssessies bij 36 dijkposten. Het waterschap heeft recentelijke 140 nieuwe vrijwilligers mogen verwelkomen. Zij zullen als dijkwacht aan de dijkposten van het waterschap worden toegevoegd.

De instructieavonden zullen u verder in staat stellen om te werken aan de opbouw en integratie van uw team. De belangrijkste kenmerken van deze avonden zijn:

- Voor 36 dijkposten ieder één OTO-sessie;
- Van 4 september 2018 t/m 23 april 2019;
- op dinsdagavonden, en –een aantal- donderdagavonden;
- Locatie is uw eigen dijkpost;
- Aanvangstijd is 19:00 uur, eindtijd tegen 22:00 uur;

Dijkpostleiders wordt gevraagd om in te tekenen op een datum in de [Agenda op de website](#) en een vragenlijst over hun dijkpost in te vullen. Zij worden gevraagd om mee te beslissen over de invulling van de avond op basis van de behoeften op hun dijkpost.

De dijkpostleider communiceert de datum van dijkpostbijeenkomst aan de dijkwachten.

Een week voor de dijkpostbijeenkomst is er een telefonisch contactmoment tussen dijkpostleider en trainer om de laatste puntjes op de i te zetten.

Leiding geven aan vrijwilligers

Het tweede deel van de bijeenkomst richtte zich op de bijzondere rol van de dijkpostleider.

De rol van dijkpostleider krijgen betekent de verantwoordelijkheid nemen voor de aansturing van een groep vrijwillige dijkwachten, soms onder moeilijke (weers-)omstandigheden. Als ogen en oren van de calamiteitenorganisatie bewaakt de dijkpostleider met zijn team de waterkering op die tijdstippen dat het ertoe doet. Daarvoor moeten de teams zijn gefaciliteerd, opgeleid, getraind en geoefend.

Wat maar weinig mensen bij het waterschap lijken te beseffen, is dat het waterschap -in absolute getallen gezien- in ruime meerderheid een vrijwilligersorganisatie is.

Op haar site vermeldt het waterschap dat zij ruim 550 medewerkers in dienst heeft. Maar met 800 vrijwillige dijkwachten, vallen – in absolute getallen - de mensen met een vaste aanstelling veruit in de minderheid.

Leiding geven aan vrijwilligers is anders dan leiding geven aan betaalde medewerkers. De motivatie, behoeften en verwachtingen van vrijwilligers zijn anders dan van de betaalde krachten. Het verschil in achtergrond, niveau en beschikbaarheid is van deze groep ook groter.

Facilitering en vrijwilligersbeleid

De waarde van dit dijkleger voor waterschap en samenleving is op diverse manieren te berekenen. Maar volgens welke methodiek je er ook aan rekent: de waarde van dit dijkleger voor de samenleving is gigantisch.

De 550 vaste medewerkers worden -volgens het organogram op de site- gefaciliteerd en aangestuurd door 1 Secretaris Directeur, 12 afdelingshoofden en 27 teamleiders. De 800 dijkwachten, die onderdeel uitmaken van de calamiteitenorganisatie, worden 'dagdagelijks' gefaciliteerd en aangestuurd door: Niels Robbemont, Vera van Es en Marjolein van der Linden. Wat opvalt is het grote respect dat men heeft voor de inzet van deze paar mensen om toch telkens weer aan de gang te gaan met de vele vragen en behoeften. Maar er was ook ongezoeten kritiek op de organisatie. Er is eerder gevraagd naar de behoeften op de dijkposten, zonder dat dit heeft geleid tot de gewenste beschikbaarheid van mensen en middelen om hier gevolg aan te geven.

Als dijkpostleider leiding geven aan vrijwilligers

In de rol van dijkpostleider heb je een voorbeeldfunctie naar de dijkwachten toe. Je bent als cultuurdrager en aanspreekpunt de lijn met de staande organisatie.

Van de medewerkers in vaste dienst, aangewezen als dijkpostleider, verwachten we een ambassadeursrol naar de organisatie én een gemotiveerde houding.

Het werken met vrijwilligers vergt een andere aanpak dan een gewone organisatie. Het is belangrijk dat je je bewust bent van de behoeften van vrijwilligers en dat we de vrijwilligers waarderen op verschillende manieren.

We hebben pas geleden vijf opleidingsbijeenkomsten gehouden voor de nieuwe dijkwachters. De redenen om zich aan te melden waren divers: als hobby, tijdverdrijf, "familieleden doen het al", "iets doen voor de maatschappij", of ze vinden dijken wel interessant.

Als we onze vrijwilligers voor het waterschap willen behouden zullen deze mensen in bepaalde mate iets uit dit werk moeten halen, wat het voor hen de moeite waard maakt.

Vrijwilligers kunnen zich betrokken voelen bij het werk als dijkwachter vanwege:

- Het doel: de bescherming van medemensen binnen de dijkkringgebieden;
- De mensen: de vriendschap en kameraadschap met hun collega-dijkwachters;
- De organisatie: een verbondenheid en identificatie met de organisatie;
- De activiteiten: positief genieten van de opleiding, trainingen, bijeenkomsten en inspecties
- De opbrengsten: het waarderen van materiële en niet-materiële tegemoetkomingen voor het werk.

Voor de organisatie is het zaak om dit mogelijk te maken. Zo was het duidelijk dat kleine tekenen van waardering in het verleden, bijvoorbeeld een speld of certificaat, altijd erg werd gewaardeerd. Dijkpostleiders kunnen hun eigen bijdrage leveren aan het 'herkennen, erkennen, waarderen en belonen:

- Herkenning: Weet wat de vrijwilliger drijft en wat hij voor het waterschap doet.
- Erkenning: Laat de vrijwilliger weten dat ze belangrijk zijn voor de organisatie.
- Waardering: Zie de waarde van het werk in en laat dat blijken op een manier die past bij vrijwilligers en organisatiecultuur.
- Beloning: Waarderen gaat over in belonen als het vergezeld gaat van een stoffelijk bewijs van waardering.

Vrijwillige dijkwachter enquête

Er is een enquête gehouden onder de dijkwachters: daaruit blijkt o.a. dat men vaker contact wil hebben, dan nu het geval is. Als dijkpostleider kunt u daaraan bijdragen: U kunt bijvoorbeeld:

- Een kennismakingsavond organiseren met de nieuwe dijkwachters
- Gezamenlijk een dijkverkenning uitvoeren
- Een Whatsapp groep aanmaken met de dijkwachters van uw dijkpost
- Een excursie organiseren naar een dijk-gerelateerde tentoonstelling
- Een fietstocht maken over de dijken

U hoeft het niet allemaal zelf te verzinnen. Een Whatsapp groep van alle dijkpostleiders zou kunnen helpen om een goed idee te kopiëren. En... u hoeft het ook niet allemaal zelf te organiseren: het blijkt dat er genoeg vrijwilligers zijn, die graag bereid zijn om hier tijd in te steken. Als het goed is kent u uw vrijwilligers het best en heeft u het voordeel van informatie en initiatief om het werk te delegeren.

Vragen uit beide avonden:

1. De vrijwillige dijkpostleider heeft het idee dat sinds de komst van de medewerker in de rol van dijkpostleider, hij/zij op de tweede plek gezet is?
2. Mogen de dijkpostleiders buiten de geplande OTO activiteiten zelfstandig de dijkwachters bijeen roepen? Er is behoefte aan meerdere keren elkaars gezichten zien, mag dat ook buiten de organisatie?
3. Mogen dijkpostleiders bij slecht weer de dijk op of het opschalingsproces beoefenen?
4. Er is behoefte aan een terugkoppeling n.a.v. de ingevulde enquête?
5. Er is behoefte aan een terugkoppeling n.a.v. dijkversterkingswerken?
6. Er is een behoefte aan een terugkoppeling over opgeloste zaken die zijn geconstateerd tijdens de periodieke dijkspecties?
7. Heeft WSHD een vrijwilligersbeleid?
8. Binnen welke kaders mag een dijkpostleider in zijn rol handelen en is dit vastgelegd?
9. Welke eigen bevoegdheden heeft een dijkpostleider in een kritische situatie?
10. Bij waardering hoort ook het geven van antwoorden op vragen van de dijkwachters, evaluatiepunten en de enquête?
11. Het is voor sommige dijkpostleider niet helder waar bepaalde informatie staat.
12. Nieuwe dijkpostleiders zijn nog niet eerder op locaties geweest of weten waar de spullen staan. hoe worden nieuwe dijkpostleiders begeleid of wat mogen ze zelf doen?
13. Bij het organiseren van een oefening zorgen voor schadepunten op ieder dijkvak.
14. De vrijwilligers missen de waardering vanuit het waterschap voor de inzet, de jarenlange inzet. Waardering zoals aandacht, speldje, e.d. wat in het verleden was, is er niet meer.
15. Het is kwetsbaar dat het waterschap maar 1 aanspreekpunt (Marjolein) heeft voor de dijkbewaking.

Behoeften van dijkpostleiders:

1. Communicatie protocol;
2. Veiligheidsaspecten m.b.t. het patrouilleren op de dijk;
3. Dijkvakken verkennen en speciale aandachtspunten / Informatie over risico's en bezwijkmechanisme specifiek op dijkvak;
4. Bewijkmechanisme toelichten (basalton);
5. De dijk op in het donker;
6. Opschalingsproces (waarschuwing, alarmering, naar de dijkpost en op patrouille gaan) beoefenen;
7. De afhandeling van een incident beoefenen met name gericht op de terugkoppeling vanuit het WAT en de actie in het VELD / Concreet als er een melding gedaan wordt aan het WAT en wie en op welke manier wordt de melding opgepakt en teruggekoppeld;
8. Mensen leren kennen;
9. Schadebeelden op tijd openen op locatie zodat de telefonist kan oefenen in het registreren;
10. Bevoegdheden van een dijkpostleider (binnen welke kaders mag wel of niet iets);
11. Faciliteiten op de dijkpost qua catering en voorzieningen (drinkje en hapje);
12. Het vervangen van versleten veiligheidskleding (versleten jassen melden via dijkbewaking@wshd.nl met daarin naam, maat en dijkpost);
13. Communicatie over de dijkwacht app en uitleg over de app;
14. Toesturen van presentatie dijkwacht I aan nieuwe dijkwachten / link naar WIKI noodmaatregelen voor uitleg en beeldmateriaal over de bezwijkmechanisme;
15. Uitwisseling van dijkpostleiders biedt de mogelijkheid om bij elkaar te kijken en feedback te geven aan elkaar.