

ANTWOORDNOTITIE SCHRIFTELIJKE VRAGEN

ONDERWERP

beantwoording
schriftelijke vragen
Algemeen Bestuur

Op 2 april 2025 heeft de heer Wortel (BVNL) schriftelijke vragen gesteld. De beantwoording van deze vragen is toegevoegd aan de agenda van de AB-vergadering waar ook het plan van aanpak op hoofdlijnen voor het beleidshuis is geagendeerd.

De heer Wortel gaf bij het indienen van de vragen de volgende toelichting: Ondanks dat de BVNL fractie nog steeds vertrouwen heeft in de organisatie van het waterschap Zuiderzeeland is zij toch geschrokken van de onderliggende boodschap van de anonieme actie, in concreto dat er al langere tijd achterstanden zouden zijn bij het actualiseren van het waterschap beleid. Dit zien we als een duidelijk signaal dat de organisatie (al langere tijd) overbelast is. Dit signaal hadden we graag eerder willen horen aangezien dit in facto impact kan hebben op de kwaliteit van ons waterschapswerk en ook een beperkende factor zou moeten zijn bij het aangaan van nieuwe ambities.

BEANTWOORDING VAN DE SCHRIFTELIJKE VRAGEN

1. Waarom zijn wij als AB niet eerder geïnformeerd over het feit dat er al lange tijd ernstige achterstanden zijn binnen de organisatie? Dit hadden we kunnen en misschien wel moeten laten meewegen in het ambitieniveau van ons bestuursprogramma.

Het is belangrijk om te benoemen dat de berichtgeving over het rapport een rapport betrof dat anoniem werd gedeeld en ook een zeer recent rapport was, namelijk van begin maart 2025. Op het moment dat dit rapport werd gedeeld, was het intern nog niet bekeken. Omdat er met het anoniem delen van de stukken ook sprake was van een datalek, moest het waterschap zo snel mogelijk de betrokkenen informeren, bijvoorbeeld de mensen die met naam werden genoemd in de stukken.

Het MT en het college van Dijkgraaf en Heemraden hadden op dat moment dus ook nog geen kennis kunnen nemen van het rapport. Het waterschap heeft zelf gevraagd om de inventarisatie en adviezen die in het rapport naar het beleidshuis worden gegeven. Zo worden adviezen gegeven voor een actualisatieslag en het ontwerpen van de beleidscyclus. Dit was onder meer nodig, vanwege de invoering van de Omgevingswet. De invoering van deze wet, maakt dat veel beleidsdocumenten aangepast moeten worden. Wat echter niet wil zeggen dat de bestaande beleidsdocumenten onbruikbaar zijn, de taken van het waterschap zijn namelijk niet gewijzigd. Een beleidshuis is nooit af en het waterschap werkt altijd volgens de nationaal en internationaal geldende wet- en regelgeving. Ook werkt het waterschap al aan veel onderwerpen die worden genoemd in het rapport. Voor de gehele actualisatie van het beleidshuis wordt een plan van aanpak opgesteld, dit wordt gedeeld met het Algemeen Bestuur.

Over ontwikkelingen die impact hebben op de ambities van het bestuursprogramma, wordt het Algemeen Bestuur op de hoogte gehouden via onder meer de Planning & Controlcyclus. Ook is er het jaarlijks gesprek met het

Algemeen Bestuur en de secretaris-directeur waar dieper in gegaan kan worden op organisatieontwikkelingen.

2. Wij zouden graag meer duiding willen zien hoe groot de werkdruk momenteel is binnen de organisatie, en tot welke verlegging van prioriteiten dit inmiddels heeft geleid?

Ook bij de beantwoording van deze vraag, is het belangrijk om te benadrukken dat het rapport over het beleidshuis en de beleidscyclus extern werd gedeeld, nog voordat het intern was bekeken en van duiding kon worden voorzien. Werkdruk is altijd een punt van aandacht en de redenen waarom medewerkers dit ervaren, kan variëren. Daarom heeft werkdruk altijd de aandacht nodig in een organisatie.

In het medewerkersonderzoek (2023) gaf bijvoorbeeld 15 procent van de respondenten aan werkdruk te ervaren. Daarmee ligt dit percentage hoger dan het gemiddelde bij waterschappen (10 procent). Dit kan te maken hebben met het werk dat de invoering van de Omgevingswet met zich meebrengt, maar ook de vacatures die we op een krappe arbeidsmarkt moeten zien te vervullen. Het uitvoeren van de wettelijke taken van het waterschap staat voorop en komt niet in het geding, want in het eventueel herprioriteren van werkzaamheden vanwege capaciteit, is de uitvoering van onze taken leidend.

3. Wat zijn momenteel de belangrijkste knelpunten binnen de organisatie?

Er zijn verschillende ontwikkelingen die invloed hebben op het waterschap. Om ook in de toekomst de waterschapstaak goed te blijven uitvoeren, is een vitale en veerkrachtige organisatie nodig. Dit betekent een verandering van de organisatie en waar nodig groei. Dit komt door verschillende ontwikkelingen, zoals nieuwe en grote opgaven voor waterschappen, een veranderende de taakuitoefening die ook complexer wordt. Of strengere wettelijke eisen waaraan moet worden voldaan, zoals transparantie, privacy, fiscaal. Ook het actief samenwerken met andere organisaties wordt steeds belangrijker.

Zoals veel organisaties heeft ook het waterschap te maken met een veranderende arbeidsmarkt: er is sprake van krapte en mensen stellen andere eisen aan een werkgever, of wisselen sneller van functie. Goed werkgeverschap is altijd van belang en wordt alleen maar belangrijker: om mensen te behouden, en aan te trekken en om de organisatie als geheel toekomstbestendig te laten zijn. Tenslotte zijn er meer medewerkers nodig om de geplande investeringen, die veel groter worden dan we gewend zijn, uit te kunnen voeren.

Het waterschap wil gecontroleerd meebewegen met deze ontwikkelingen. Dat doet het waterschap vanuit een lange termijnvisie op de ontwikkeling van de taak en de organisatie. Dit betekent dat de groei op basis van concrete beleidsvoorstellen en/of taakveranderingen plaatsvindt en niet op voorhand (globaal) wordt ingeschat.

Dit geldt ook voor de zogenoemde indirecte arbeid: daarbij gaat het waterschap uit van daadwerkelijke benodigde inzet (Vitaal ZZL). Er wordt niet gerekend op van theoretische aannames. Zo kan het waterschap zo strak mogelijk begroten. Dat wat nodig is voor goed werkgeverschap en de benodigde inzet van indirecte arbeid, komt via Vitaal ZZL terug op de bestuurlijke agenda.

We gaan ervanuit u hiermee voldoende geïnformeerd te hebben.

het college van Dijkgraaf en Heemraden,

de secretaris-directeur,
ing. W. Slob MSc.

de dijkgraaf,
ir. H.C. Klavers.