

ANTWOORDNOTITIE SCHRIFTELIJKE VRAGEN

ONDERWERP

beantwoording
schriftelijke vragen
Algemeen Bestuur

Op 8 april 2025 heeft mevrouw Berenst (VVD) 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.

BEANTWOORDING VAN DE SCHRIFTELIJKE VRAGEN

1. Kan het verloop van afgelopen jaren (2 jaar) worden aangegeven op afdeling AOR?

In de periode 2023-2024 zijn in totaal 9 mensen uit dienst gegaan bij de afdeling OAR van het waterschap. Daarbij werden onder meer de volgende redenen gegeven: tijd voor een nieuwe uitdaging/omgeving, te veel op kantoor aanwezig moeten zijn en inschaling, reisafstand, persoonlijke ervaring in relatie tot match met de organisatie of het vervroegd met pensioen gaan.

2. Kan het percentage inhuur t.o.v. vast worden aangegeven en ook t.o.v. andere afdelingen?

Op peildatum 8 april 2025 bedraagt de totale omvang fte binnen de afdeling OAR 63 fte, hiervan is 6,9 fte inhuur. Dit is 11%. Het percentage inhuur ten opzichte van de vaste formatie voor de hele organisatie bedraagt 9%. Het analyseren en interpreteren hoe de inhuur binnen de afdeling OAR zich verhoudt tot de inhuur bij andere afdelingen en teams binnen de organisatie is complex. De redenen waarom er op enig moment inhuur plaatsvindt verschillen zeer van elkaar. Het percentage inhuur binnen de afdeling waar het Hoogwaterbeschermingsprogramma (HWBP) onder valt is bijvoorbeeld 24,9% van de vaste formatie. Daarbij is ook het onderscheid tussen geplande inhuur (bijvoorbeeld voor een project) en niet geplande inhuur zoals vervanging bij ziekte van belang. Aan een vergelijk tussen de verschillende percentages per afdeling, kunnen geen conclusies worden verbonden, omdat cijfers duiding nodig hebben.

3. Kan HR delen wat de beweegredenen zijn voor mensen die de afdeling/organisatie verlaten? (wordt hierin bijvoorbeeld werkdruk genoemd) en kan dit jaarlijks worden gedeeld met het AB?

Als redenen voor vertrek worden bijvoorbeeld genoemd: de reisafstand of dat men naar een ander type organisatie wil (zie ook de beantwoording bij vraag 1). Het waterschap houdt elke twee jaar medewerkersonderzoeken, die worden benut voor de continu ontwikkeling van de organisatie. Deze resultaten worden - zoals gebruikelijk bij dergelijke onderzoeken - intern gedeeld. Ook worden exitgesprekken gehouden met medewerkers die de organisatie verlaten. Onder meer het jaarlijks gesprek van het Algemeen Bestuur met de Secretaris-Directeur, kan een moment zijn om hier nader met elkaar op in te gaan.

4. **Wat is het concrete tijdsplan om de afdeling op volle sterkte te hebben?**

Vanuit het project organisatie-inrichting is een advies opgesteld, waarin de afdeling OAR ook wordt meegenomen. Dit advies is ambtelijke opgeleverd. Hierna start de uitwerking en een concreet tijdsplan maakt daar onderdeel van uit.

5. **Wat is het concrete tijdsplan om de beleidsdocumenten aan te passen?**

In 2025 wordt een prioritering en detailplanning opgesteld. Dat is onderdeel van de stappen 1 en 2 van het plan van aanpak op hoofdlijnen voor het beleidshuis. Dit plan van aanpak op hoofdlijnen wordt gedeeld met het Algemeen Bestuur voor de vergadering van 10 juni 2025.

6. **Wat is de nasleep geweest van de berichtgeving; vooral vanuit de Provincie?**

Er zijn bij het waterschap geen vragen van burgers of andere organisaties binnengekomen naar aanleiding van de berichtgeving. Het waterschap heeft het rapport zelf openbaar gepubliceerd voor de AB-vergadering van 22 april 2025. Daarnaast is het waterschap met de toezichthouder (provincie) in gesprek over de betekenis van het rapport en het plan van aanpak.

7. **Zijn er meer afdelingen waar dergelijke problemen (werkdruk/verloop/veel inhuur) spelen?**

Werkdruk krijgt in het gehele waterschap aandacht. In het medewerkersonderzoek (2023) gaf 15 procent van de respondenten aan werkdruk te ervaren. Daarmee ligt dit percentage hoger dan het gemiddelde bij waterschappen (10 procent). Dit kan verschillende redenen hebben, zoals het werk dat de invoering van de Omgevingswet met zich meebrengt. Maar ook vacatures die we op een krappe arbeidsmarkt moeten vervullen.

Het uitvoeren van de wettelijke taken van het waterschap staat voorop en komt niet in het geding. Want de uitvoering van onze taken is leidend, bij het eventueel opnieuw prioriteren van werkzaamheden vanwege capaciteit. Zie voor inhuur en redenen waarom mensen van baan veranderen ook de antwoorden bij vragen 1, 2 en 3).

8. **Voor de toekomst: hoe kan worden gewaarborgd dat AB op de hoogte wordt gesteld bij dergelijke issues. Balans zal gevonden moeten worden tussen een 'incident' en issues van meer structurele aard die het werkproces van de organisatie beïnvloeden?**

In het algemeen heeft het college een informatieplicht naar het Algemeen Bestuur. Het Algemeen Bestuur heeft in ook in deze casus kunnen ervaren dat die ook door het college zo wordt opgepakt.

Naar aanleiding van het rapport over het beleidshuis dat naar buiten werd gebracht, heeft het waterschap in eerste instantie zo snel mogelijk de betrokkenen geïnformeerd. Dat betrof de mensen waar deze informatie werd bezorgd en de mensen die met naam genoemd werden in het stuk. Dat was ook nodig, omdat er sprake was van een datalek. Daarna is inderdaad zo snel mogelijk het gehele Algemeen Bestuur geïnformeerd. Naast de algemene informatieplicht wordt het Algemeen Bestuur onder meer via regelmatige, vaste momenten geïnformeerd over de voortgang van programma's, organisatieontwikkeling en financiële ontwikkelingen. Dit wordt onder meer gedaan via het proces van de Planning & Controlcyclus. Het Algemeen Bestuur heeft de gelegenheid om onder meer op basis van deze informatie verdiepende vragen te stellen en/of om meer toelichting te vragen als daar behoefte aan is. Ook organiseert het waterschap jaarlijks

een verdiepend gesprek met de secretaris-directeur en leden van het Algemeen Bestuur, waarin alle ruimte is om met elkaar in gesprek te gaan.

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.