



INTERNATIONAAL BELEID RIJNLAND

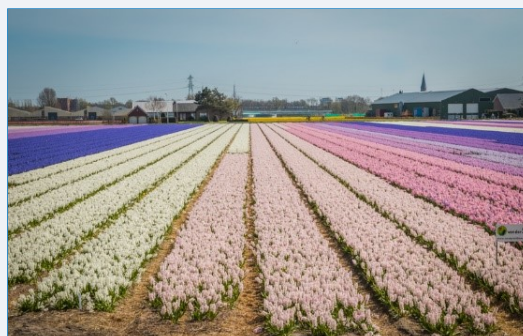
Registratienummer: 23.101860

Aan De verenigde vergadering
Van D&H
Onderwerp Internationaal beleid Rijnland

Datum 29-11-2023
Datum 17-10-2023



Portefeuillehouder: Marjon Verkleij-Lemmers



Voorgesteld besluit

1. Vast te stellen het "Internationaal beleid Rijnland 2024-2030", waarin:
 - a. Het vigerende beleid wordt gevolgd;
 - b. Europese samenwerking meer aandacht krijgt;
 - c. Meer kansen worden benut binnen bestaande capaciteit;

Context

Goed waterbeheer is een voorwaarde voor de ontwikkeling van landen en hun inwoners. In een samenleving waarin we steeds nadrukkelijker wereldburgers zijn, past een brede blik van ons waterschap. Daarom kijken we verder dan de grenzen van ons eigen werkgebied en over de grenzen van Nederland. Door internationaal samen te werken aan droge voeten en schoon water kunnen we kennis, kunde en ervaring met buitenlandse (water)partners uitwisselen en daarmee een aantrekkelijke werkgever zijn.

In november 2014 heeft de VV ingestemd met het buitenlandbeleid en de inzet van 1,3 fte. Aanvullend hierop is in januari 2018 door het college het besluit genomen om deel te nemen aan de Blue Deal, het uitvoeringsprogramma van Dutch Water Authorities (DWA=netwerkorganisatie die de waterschappen internationale vertegenwoordigt) en is de inzet van 1,3 fte herbevestigd. In november 2019 heeft de VV ingestemd met het verlengen van het internationaal beleid tot en met 2023. Het voorliggend beleid volgt in grote lijnen het beleid uit 2014. Het is geactualiseerd door de aanvullende afspraken over Blue Deal te integreren. De belangrijkste aanvullingen op het beleid zijn: meer aandacht

voor Europese samenwerking en het benutten van kansen voor een meer diverse inzet van medewerkers binnen internationaal werk.

Rijnland is afgelopen jaren in verschillende landen actief geweest. In de bijlage is de uitwisseling met de Spaanse collega “waterschappers” in Valencia uitgelicht. Het is een mooi voorbeeld van wat Rijnland heeft kunnen brengen, maar ook wat we hebben kunnen halen.

Argumenten

1.1 Internationaal werk draagt bij aan maatschappelijke verantwoordelijkheid

Door de ondertekening van het Akkoord van Schotland in 2007 heeft de Nederlandse watersector afgesproken om een bijdrage te leveren aan de Millennium Ontwikkelingsdoelen (Millennium Development Goals=MDG's) van de Verenigde Naties. In 2015 zijn deze voortgezet als de zeventien Duurzame Ontwikkelingsdoelen (Sustainable Development Goals=SDG's) . Het zijn de wereldwijde doelstellingen voor duurzame ontwikkeling en gericht op onder andere het uitbannen van wereldwijde armoede: SDG 1; gendergelijkheid en inclusiviteit: SDG 5; de beschikbaarheid van voldoende sanitaire basisvoorzieningen en voldoende schoon (drink)water: SDG 6.

Door internationaal te werken levert Rijnland een gepaste bijdrage van maatschappelijk verantwoord ondernemen die aansluit op haar kerntaken en ook aansluit aan de Visie Internationaal Beleid Waterschappen.

1.2 Aantrekkelijk werkgeverschap

Internationaal actief zijn is een kans voor Rijnland om zich te profileren als een aantrekkelijke werkgever. Internationale projecten zijn voor veel medewerkers inspirerend en uitdagend. Jongere werknemers hebben via hun studie vaak al kennis gemaakt met internationaal werk. Bij het zoeken naar een baan is de mogelijkheid om internationaal actief te zijn aantrekkelijk. Het kan een extra motivatie vormen voor jongeren op de arbeidsmarkt om voor Rijnland te kiezen en ze daarna ook voor langere tijd te behouden. In een vergrijzende organisatie wordt dit steeds belangrijker. Voor oudere medewerkers is internationaal werk ook relevant, ze beschikken over jarenlange kennis en ervaring die juist goed kan worden ingezet bij internationaal projecten.

1.3 Versterken Kennispositie

Internationale projecten/contacten bieden een uitstekend platform voor wederzijdse kennisuitwisseling. Dit geldt voor zowel de ontvangsten van delegaties als bij samenwerkingsprojecten. Het is een tweerichtingsverkeer: naast kennis brengen, ook kennis halen. Nederland heeft veel ervaring met bijvoorbeeld waterbeheer en bescherming tegen hoogwater, terwijl andere landen jarenlange ervaring met droogte hebben. In het buitenland doen we relevante inspiratie, aanpakken en ervaringen op die in Nederland niet voorhanden zijn. Daarbij gaat het niet alleen om techniek, maar vooral ook om andere, frisse aanpakken, werkvormen, financiering e.d.

1.4 Stimuleren persoonlijke ontwikkeling

Internationale werk biedt mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling. Werken in het buitenland betekent werken in wisselende omstandigheden en een vaak nieuwe culturele context. Dat vraagt van om andere competenties en daagt medewerkers uit om perspectieven te verbreden en aan te scherpen. Deze ervaringen nemen medewerkers mee naar Rijnland, wat vaak bijdraagt aan het versterken van onze organisatie.

1.5 Versterken positie Nederlandse watersector

Het internationale werk biedt kansen voor het Nederlands bedrijfsleven in het buitenland. In internationale samenwerkingsprojecten worden Nederlandse (regionale)overheden als betrouwbare partners gezien en vervullen daarmee een ambassadeursfunctie.

1.6 Versterken samenwerking

Door internationaal samen te werken bouwen we relevante netwerken op, niet alleen met de buitenlandse partners. In veel projecten wordt intensief samengewerkt met andere waterwaterschappen, gemeenten en Rijk, maar ook met kennisinstituten, universiteiten en marktpartijen.

1.7 Focus op Europa

Europese wetgeving beïnvloedt nationale wetgeving en heeft daarmee directe gevolgen voor de Nederlandse waterschappen. Binnen Europa hebben we te maken vergelijkbare waterproblematiek en werken we binnen dezelfde Europese wettelijke kaders. Door samen te werken met Europese partners doen we kennis en ervaring op met de uitvoering van Europese wet- en regelgeving, zoals de Europese Kaderrichtlijn. Dit kan door kennis uit te wisselen tijdens werkbezoeken of door het opzetten en uitvoeren van bijvoorbeeld gezamenlijke pilots. Daarbij kan gebruik worden gemaakt van verschillende EU-subsidies. We kunnen hiermee onze eigen organisatie versterken, maar ook de samenhangen binnen Europa.

1.9 Kansen benutten

Rijnland is partner in drie Blue deal projecten. Voor deze projecten hebben we ons voor langere tijd vastgelegd en daarmee ook de onderwerpen waaraan we werken. Om de continuïteit te borgen willen we ook niet een te groot verloop in medewerkers. Hiermee liggen de werkvelden en betrokken medewerkers voor een belangrijk deel vast. Door kansen binnen de resterende capaciteit te benutten kunnen we meer medewerkers uit andere kennisvelden en met ander ervaringsniveau inzetten. Dat maakt dat het internationaal werk effectiever kan worden ingezet en breder wordt gedragen binnen Rijnland.

Risico's

1.1 Beeldvorming

Ondanks dat internationaal werk bijdraagt aan een sterker Rijnland (werven en binden medewerkers, versterken kennispositie, stimuleren persoonlijke ontwikkeling) wordt het soms nog steeds als "niet noodzakelijk reizen op kosten van de overheid" gezien. Door transparant te zijn over de doelen, werkwijzen en uitkomsten kan dit beeld worden bijgesteld. Communicatie (intern en extern) hierover is belangrijk, waarbij een reëel beeld wordt geven wat internationaal werk inhoudt en wat het uiteindelijk oplevert. Ook helderheid over inzet van mensen en middelen is daarbij belangrijk.

1.2 Veiligheid

Het werken in buitenland neemt risico's met zich mee. Zo is de kans op ziekten in de tropen groter. Ook kunnen er veiligheidsrisico's ontstaan door criminaliteit of politieke instabiliteit in een land. Uitgangspunt voor het uitzenden van medewerkers is dat veiligheidsrisico's zoveel mogelijk zijn afgedekt. Zo worden er geen medewerkers uitgezonden naar gebieden met reisadvies "oranje" en "rood".

Vervolg

- Jaarlijks wordt een jaarplan opgesteld en geagendeerd in D&H. Het jaarplan geeft een terugblik op afgelopen jaar en een vooruitblik op komend jaar. Een samenvatting wordt via een TKN memo aan de VV verstuurd.
- De resultaten en ervaringen van elke internationaal werkbezoek worden intern en extern gecommuniceerd. Interne communicatie heeft als doel werknemers te informeren over internationaal werk en hen hiervoor te enthousiasmeren. Dat kan door het plaatsen van een intranetbericht na elk werkbezoek en een presentaties op de Interne opleiding.
- Externe communicatie richt zich op het profileren van Rijnland als aantrekkelijk werkgever. Hier wordt een verbinding gemaakt het wervingsbeleid van Rijnland, door bijvoorbeeld het internationaal werk een plek te geven binnen verschillende (sociale)media.

Internationaal beleid Rijnland

Voorbeeldprojecten Valencia; De strijd van onze Spaanse collega's met de droogte en wat Rijnland daarvan kan leren.