

Bijeenkomst Algemeen Bestuur Waterschap Vechtstromen

evaluatie nieuwe bestuurlijke werkwijze, 2 september 2020

Uitkomst Enquête

Voorafgaand aan de bijeenkomst is een enquête uitgezet bij AB-leden, fractieondersteuners en DB-leden. De enquête is met een goede respons ingevuld (73%). Het algemene beeld is dat er bij de bestuursleden een grote mate van tevredenheid is over de nieuwe werkwijze. Kanttekeningen worden vooral geplaatst bij de kaderstellende rol van het AB. Ook zijn de ervaringen, mede als gevolg van Corona, nog beperkt en is het te vroeg om al definitieve conclusies te trekken. Op basis van de enquête zijn de volgende onderwerpen geselecteerd voor verdere discussie:

- de opzet van de PEILDagen
- de indeling van de Commissies
- de (kaderstellende) rol van het Algemeen Bestuur

Opzet van de PEILDagen

Hierbij is gediscussieerd over de volgende 3 vragen:

1. Vindt u dat de samenstelling van de agendacommissie moet worden gewijzigd (met name ten aanzien van de rol van de commissievoorzitters)?
2. Vindt u dat we de huidige vergaderopzet en vergadertijden vanuit oogpunt van vergaderbelasting moeten bijstellen?
3. Wat zou u op basis van de recente ervaringen willen behouden op gebied van mogelijkheden om bepaalde overleggen digitaal te (blijven) doen.

Vraag 1: Samenstelling Agendacommissie

Besproken is het alternatief om de agendacommissie een mengvorm te laten zijn van de commissievoorzitters en een deel van de fractievoorzitters. Belangrijk is dan een balans tussen fracties die deel uit maken van het DB en fracties die dat niet doen. Alhoewel niet alle fractievoorzitters er aan hechten om deel te nemen vindt de meerderheid het toch onwenselijk als niet alle fractievoorzitters in de agendacommissie zitting hebben.

In de huidige opzet vindt er een technische toetsing plaats door Commissievoorzitters van de agenda die door de agendacommissie is opgesteld. De commissievoorzitters vinden die aanpak zelf goed werken en zien niet direct meerwaarde van het ook deelnemen aan de agendacommissie. De commissie voorzitters zien hun rol met name als technisch, en vinden het rol zuiverder om dat niet te vermengen met de politieke rol van de fractievoorzitters.

Vraag 2 Vergaderopzet en vergadertijden

In de discussie is een aantal aandachtspunten naar voren gekomen:

- Het moet van vergaderstukken snel duidelijk zijn: waarom ligt dit stuk voor, wat wil het DB er mee maar past dit in?
- Bij elk stuk een A4 met een resumé zou heel erg helpen.
- Belangrijk is een indicatie van de aard van het geagendeerde stuk (A/B/C) en van de benodigde tijd.
- Discussies duren te lang, vergaderhygiëne van deelnemers is belangrijk.
- Technische vragen zo veel mogelijk buiten de commissies om doen.
- Werkwijze dat AB voorzit bevalt goed.

- AB is veel in besluitvormende positie (aan de achterkant) zou op strategische vraagstukken meer aan de voorkant moeten komen. Bestuursakkoord en MJV zijn kaders van het AB, maar daar binnen zijn nog vele nadere kaders te stellen (uitgangspunten, randvoorwaarden, prioritering). Dat gebeurt nog onvoldoende. Aanpak vergroeningsstrategie is een goed voorbeeld.
- De vergaderingen zitten vaak erg vol, de vraag is of er te veel stukken, of dat er per vergadering te weinig tijd beschikbaar is. Door de opzet van de PEILDagen, en het na elkaar plannen van de commissies ontstaat er tijdsdruk. Een optie kan zijn om commissies niet meer volgtijdelijk te laten plaatsvinden. Door meer parallel te werken ontstaat er ruimte. Fracties kunnen kiezen welke commissie wordt bijgewoond. Door gebruik te maken van livestreams en opnames kun je mee- of (achteraf) terugkijken.
- Een ander idee is om bepaalde bestuursvoorstellen ter besluitvorming vaker direct (zonder PEILDag) door te geleiden naar het AB. Dan ontstaat meer ruimte op PEILDag voor agendering en strategie en meer debat in AB.
- Ten aanzien van de werkdruk is het voor bestuursleden vooral belangrijk dat zaken voorspelbaar zijn. Daarom liever meer vergadermomenten inplannen en achteraf schrappen, dan zoals nu een beperkte hoeveelheid vergadermomenten inplannen en ad hoc/last minute vergadermomenten toevoegen.
- De ambtelijke bestuursondersteuning kan veel (nog meer) betekenen voor AB, dit mag nadrukkelijker worden gecommuniceerd.

Ad 3. Digitaal vergaderen

Het hebben van minder reistijd is fijn en digitaal vergaderen kan goed bij technische vragen, of bij hamerstukken. Maar het echte gesprek voeren en digitaal debatteren, dat werkt niet goed. Daarvoor zijn fysieke bijeenkomsten echt nodig. Wel is het misschien een idee om Webinars te (blijven) organiseren als het gaat om inhoudelijke kennisoverdracht.

Indeling van de Commissies

In de workshops is gesproken over de volgende vragen:

Is de huidige indeling effectief? Welke voor- en nadelen treden hierbij op? En welke voor- en nadelen hebben alternatieve indelingen? Indeling op basis van programma's Indeling op basis van opgaven.

De **huidige indeling** wordt over het algemeen niet erg effectief gevonden. De commissies FBU en DBO zijn relatief te zwaar belast ten opzichte van andere commissies. Verschillende kanttekeningen zijn geplaatst:

- Er zijn nu drie opgavegerichte commissies, en één controlerende, het zou prettiger zijn om elk onderwerp integraal behandelen, dus van kaderstellend tot controlerend op thema in dezelfde commissie.
- Er zijn vier commissies en drie programma's in de organisatie. Sommige onderwerpen passen niet bij bepaalde commissies.
- Met huidige indeling is ook niet altijd eenduidig in welke commissie een onderwerp thuishoort.
- Hetzelfde onderwerp komt soms in meerdere commissies aan bod en er is veel overlap en dezelfde discussies in de vier commissies.
- Vier commissies op 1 dag levert veel ook tijdsdruk in de vergadering en een lange dag. Het volgen van de vier commissievergaderingen is voor een kleine fractie een uitdaging.

Samenvattend is er behoefte aan verandering. Verschillende ideeën zijn geopperd:

- Ten aanzien van de alternatieven zou een verdeling op basis van programma 1,2 en 3 goed kunnen.
- Een ander idee is één dagdeel controlerend en één dagdeel agenderend (nieuwe opgaven, innovatieve onderwerpen, bestuurlijke vernieuwing).
- na besluitvorming over het MJV twee of drie lange termijn thema's kiezen waarmee AB-werkgroepen aan de slag gaan tot uitwerking basisvisie. De Basisvisie wordt dan rechtstreeks ingebracht in AB (zonder tussenkomst commissies), en met de uitkomst gaat het DB aan de slag.
- Er is ook behoefte aan meer werkbezoeken en themabijeenkomsten op locatie. Voorbeeld onderwerpen voor thema aanpak zijn droogte (binnen werkgroep komen tot specificatie van de onderwerpen die binnen dit thema nadere verdieping vragen), biodiversiteit, robuust watersysteem.
- Naast deze themagerichte groepen, kunnen er drie commissies worden ingesteld gericht op beleidsuitvoering volgens de lijnen van de drie programma's: waterketen, watersysteem, besturen en organiseren / bestuur en middelen.
- Programmalijnen kennen heldere afbakening en kunnen daardoor ook helderder in de commissies worden doorgevoerd.
- Weer een andere suggestie is het instellen van twee commissies die tegelijkertijd vergaderen. De fracties kunnen zich dan verdelen.
- En als laatste idee is geopperd om te werken met één PEILDag agenda, waarin verschillende onderwerpen / werkvormen parallel georganiseerd kunnen worden (nooit meer dan 2 tegelijk) en fracties kiezen wie welk onderwerp bijwoont.

Voorlopige conclusie/samenvatting van de uitkomsten van de workshops over de PEILDagen en de Commissie indeling

Er is met name behoefte om iets te doen aan de dubbeling in de commissies en/of het anders organiseren van het bespreken van integrale thema's. PEILDagen kunnen praktischer/slimmer worden georganiseerd om daarmee tijd te creëren. Door het inplannen van meer PEILDagen ontstaat meer ruimte (bv drie themadagen extra naast de huidige cyclus), die kan gebruikt worden door meer beeldvormende bijeenkomsten op locatie.

Kaderstellende, controlerende en volksvertegenwoordigende rol van het AB

Paneldiscussie

Het vervullen van de kaderstellende rol is niet altijd bewust en vindt soms plaats op diverse niveaus. Uit een bestuursvoorstel blijkt niet altijd duidelijk dat het gaat om een kaderstellend besluit en ook is soms onduidelijk in welke fase/route-onderdeel we ons bevinden. Bij het AB moet ook duidelijk zijn wat het bredere speelveld is. Als waterschap werken we veel samen met andere organisaties en belanghebbenden. Soms gaan we zelf over de kaders, maar soms worden de kaders in een breder speelveld bepaald.

Voor AB-leden is rolbesef erg belangrijk. Het gaat niet zo zeer om meer dualisme, als wel om het goed invullen van ieders rol en het onderscheid tussen DB en AB scherp houden.

De kaders van het waterschap worden vooral geformuleerd vanuit de expertrol die we vervullen. Het AB geeft aan dat een goede strategische discussie de voorloper is van het zetten van goede kaders. Effectief reageren vanuit je expertrol als waterschap kan alleen als je een sterke positie in het speelveld inneemt.

Uit de enquête volgt dat de kaderstellende rol van het AB nog niet voldoende uit de verf komt.

Stelling: Vermeende kennisvoorsprong DB? (evenveel rode als groene bordjes)

Voor coalitie en oppositiepartijen moet evenveel informatie beschikbaar zijn. Dat vraagt soms een actieve rol van de AB-leden (vraag het de organisatie bijvoorbeeld), waarbij het belangrijk is te weten dat DB en AB verschillende rollen hebben. Overigens kan veel kennis vanuit een DB-lid in de fractie ook een bedreiging zijn voor je onafhankelijkheid als AB-lid.

Stelling: Te weinig professionalisering AB? (overwegend aantal niet eens met de stelling)

Er is niet te weinig aandacht voor professionalisering, we zijn (en blijven) bezig met professionalisering, zoals ook een dag als deze laat zien.

Stelling over meer discussie onderling als AB-leden en niet alles richting DB spelen. (Daar zijn velen het mee eens).

Om goed (onderling) te kunnen discussiëren is informatie nodig. Het is prettig als de organisatie deze informatie kan leveren. Veldbezoeken kunnen nuttig zijn om een goed beeld van de situatie te krijgen.

Workshop kaderstellende, controlerende en volksvertegenwoordigende rol

Gesproken is over de vraag: Wat wilt u de komende tijd aan concrete activiteiten doen op het gebied van de ontwikkeling van het AB in haar kaderstellende, controlerende en volksvertegenwoordigende rol?

Om kaders goed te kunnen stellen, moet het AB bewust zijn van de (expert)rol, de opgave en de stip op de horizon. Waarom lukt kaderstelling moeilijk: het AB wordt niet altijd vroeg genoeg aan de voorkant betrokken, er is soms gebrek aan kennis (DB weet veel meer) en onduidelijkheid over het speelveld. Het MJV zou eigenlijk eerder in het jaar moeten worden besproken en dan meer op inhoud en omgevingsanalyse.

Wat is nodig om kaderstelling te verbeteren: van belang zijn juiste en tijdige informatie van DB en organisatie. Het AB kan zich zelf ontwikkelen door samen te oefenen zelf het speelveld te verkennen en ook zelf interactie te organiseren met derden organiseren. De ondersteuning van de fracties door een 'griffie' kan ook helpen. De agendacommissie zou zich niet alleen bezig moeten houden met de indeling van de PEILDagen, maar ook met vormen van een lange termijn agenda, zodat het AB meer "aan de voorkant" van discussies kan komen.

Er is behoefte om concreet aan de gang te gaan met kaderstellen, daarbij een thema te kiezen om daarmee te starten en te oefenen. Droogte/klimaat/grondwater lijkt geschikt als concrete casus, inclusief werkbezoeken en kennis ophalen uit het gebied.

In de workshops zijn verder nog verschillende concrete suggesties gedaan:

- Grote behoefte aan informatie ophalen in gebied, bij stakeholders, werkbezoeken, veldbezoeken. Bijvoorbeeld 3 à 5 maal per jaar beeldvormende excursies om in gesprek met belanghebbenden beeld te krijgen van ontwikkelingen / problematiek die speelt. Bezoek natuurgebied, bezoek boeren met grondwaterproblematiek / inzicht verschillende vormen drainage. Dit kan ook bijdragen aan volksvertegenwoordigende rol.
- Eens per twee jaar tweedaagse excursie naar ander waterschap.
- Op een document duidelijk aangeven of het een kaderstellend / controlerend document betreft en wat van het bestuur wordt verwacht, en in welke fase van het proces we zitten. Helder en uitgebreider dictum dan nu: welke beslispunten liggen precies voor (i.p.v. nota X vaststellen). Dan ook mogelijk per besispunt te amenderen. In een kaderstellend document naast hoofdvoorstel ook enkele alternatieven voorleggen indien mogelijk. Niet alleen financieel ingestoken, maar ook beleidsinhoudelijke keuzes.

- Check commissieagenda's van de afgelopen periode door een klein groepje AB-leden met de vraag: hadden we deze onderwerpen allemaal op deze wijze moeten agenderen?
- Behoeft om met professionele begeleiding en aan de hand van een concrete casus te oefenen:
 - o Wat verstaan we onder kaderstellen?
 - o Hoe begin je, hoe agendeer je?
 - o Wat is de volgende stap?
 - o Wanneer wordt het politiek/bestuurlijk?
 - o Wat heb je nodig (beeldvorming, kennis & expertise, stakeholders, werk/veldbezoeken, debat/alternatieve werkvormen (ateliers etc.))
- Behoeft aan vaardighedentraining zal van persoon tot persoon verschillen. Kan wel facultatief aangeboden worden. Attitude van individuele AB leden is ook belangrijk: er is wel al heel veel mogelijk, het gaat er ook om het daadwerkelijk te doen.
- Training digitale vergadertechnieken organiseren.
- Bestuursondersteuning meer het karakter geven van een griffie, zij zijn er (ook) om AB te helpen.
- Diverse AB leden geven de voorkeur aan om op 9 september liever één gezamenlijke MJV-vergadering te houden i.p.v. vier commissievergaderingen over hetzelfde onderwerp.

Ten aanzien van de volksvertegenwoordigende rol is het belangrijk om je als AB-lid goed te positioneren (waterschap) en profileren (gekozen volksvertegenwoordiger). Richt je niet alléén op contacten met inwoners en stakeholders, maar wees daar waar de discussie in het gebied plaats vindt (bv bijeenkomsten Twente raad over RES). Daarbij altijd alert zijn om niet aan individuele belangenbehartiging te doen of daar in verzeild te raken. Signalen die je ophaalt uit gebied en wilt agenderen, kun je in AB inbrengen d.m.v. agenderingsverzoek. Lichtere signalen die je kenbaar wilt maken kun je inbrengen in de rondvraag van de vergadering of rechtstreeks aan de organisatie. Controlerende rol: de commissie FBU zou vaker contact kunnen hebben met de accountant. De uitkomsten van de AB-werkgroep bestuurlijke verhoudingen afwachten; deze groep komt met gerichte voorstellen voor inzet controlerende rol.

Samenvatting en hoe verder

De suggesties die gedaan zijn voor verbetering van de opzet van de PEILDagen en de indeling van de commissies, en voor de oefen casus voor kaderstelling worden opgepakt door de werkgroep bestuurlijke werkwijze. De werkgroep gaat aan de slag met de uitkomsten van de workshops en komt met een vervolg voorstel. De drie niet deelnemende fracties kunnen nog iemand aan de werkgroep laten deelnemen zodat alle fracties vertegenwoordigd zijn. Er komt zo spoedig mogelijk een voorstel van de werkgroep aan AB.

De deelnemers kijken terug op een geslaagde dag.