

UIT DE
PRAKTIJK

Algemeen Bestuur waterschap *geeft zelf het voorbeeld*



Astrid Meijer
Algemeen Bestuur
Waterschap Vallei
en Veluwe

Veel burgerinitiatieven gaan over de inrichting van de ruimte, en dan is ook al snel het waterbeheer in beeld. Burgers pakken ook steeds vaker het voortouw op in 'waterzaken', zoals het klimaatbestendiger maken van hun wijk of het doen van metingen om de waterkwaliteit in hun buurt te monitoren. Waterschappen werken daarom steeds meer van 'van buiten naar binnen': niet het waterschap bepaalt in zijn eentje, maar omgevingspartijen krijgen ruimte om mee te denken en doen.

Doelvolgend

Meer aandacht voor 'de buitenwereld' past goed bij de bestuurlijke vernieuwing die het Algemeen Bestuur van Waterschap Vallei en Veluwe voorstaat, zegt Astrid Meijer, fractievoorzitter van Water Natuurlijk in dat bestuur. "Na de verkiezingen maakten we geen apart bestuursprogramma, maar een gezamenlijke bestuursagenda. Daarin geven we aan welke vier zaken we deze bestuursperiode willen bereiken. Twee gaan direct over burgerbetrokkenheid: het vormgeven aan water in de stad en het versterken van sociale

De ambitie van veel waterschappen om meer 'van buiten naar binnen' te werken heeft consequenties voor iedereen binnen de organisatie. Dus ook voor de leden van het Algemeen Bestuur. Bij Waterschap Vallei en Veluwe onderzoeken de algemeen bestuursleden actief welke rol ze kunnen spelen om burgers beter te betrekken.

innovatie. Het betekent dat we meer doelvolgend in plaats van doelstellend gaan werken, en ons actief afvragen: wat wil de omgeving?"

Voorbeeldfunctie

Het Algemeen Bestuur formuleerde de vier ambities niet alleen als opdracht aan medewerkers, maar nadrukkelijk ook aan zichzelf. "We wilden als bestuurders nagaan hoe we zelf onze rol kunnen invullen in dit nieuwe 'samenspel met burgers'. Daarom hebben we denktanks ingericht, met daarin steeds een aantal algemeen bestuursleden, directieleden en strategisch adviseurs die veel met burgers te maken hebben. In de bijeenkomsten van deze denktanks bekijken we waar we nu staan, waar we graag een schep bovenop doen, en hoe we dat organiseren."

Met de bestuursagenda en de denktanks wil het bestuur een voorbeeld stellen naar de organisatie en commitment op deze onderwerpen laten zien. "Als je echt van buiten naar binnen wilt werken, dan moet je zelf ook laten zien dat medewerkers invloed hebben op de manier waarop het Algemeen Bestuur werkt en denkt. Alle waterschapspartijen zeggen in verkiezingstijd dat ze de buitenwereld willen betrekken. Maar soms lijkt dat vooral bestemd te zijn voor de ambtelijke organisatie en niet voor de politiek zelf. Niet uit onwil, maar vanuit onbekendheid hoe je dat doet."

"We vragen ons af: hoe kunnen we ons eigen lokale netwerk inzetten"

Denktanks

In één van die denktankbijeenkomsten over sociale innovatie vroeg het Algemeen Bestuur medewerkers die samenwerken met burgers, te vertellen wat ze tegenkomen. Hoe kunnen de leden van het Algemeen Bestuur hen daarbij ondersteunen? "Voor de bestuursleden is het verhelderend om te horen hoe de samenwerking met bewoners verloopt", zegt Astrid Meier. "Een medewerker vertelde over de vrijwilligers die voor het waterschap werken, die bijvoorbeeld landschapsbeheer uitvoeren of beken onderhouden. Sommige bestuursleden vroegen zich af of dat wel goed was voor de beken. Blijft de ondoorlaatbare laag die is aangebracht wel intact bij het schonen? En is een aannemer niet goedkoper? Het bleek juist heel goed te werken met de vrijwilligers. Door het erover te hebben werd duidelijk dat samenwerking met bewoners-vrijwilligers een grote maatschappelijke meerwaarde kan hebben en dat we méér mensen bereiken." De medewerkers lieten de bestuursleden weten dat ze graag ruimte en het vertrouwen kregen van het bestuur om te experimenteren met die samenwerking, ondanks het feit dat het meer onzekerheden met zich meebrengt.

Eigen netwerk inzetten

Nieuw aan de denktanks is ook dat bestuursleden de vraag op tafel leggen wat hun eigen rol kan zijn voor bijvoorbeeld water in de stad. Hoe kunnen ze hun eigen netwerk inzetten? Astrid Meier: "Dit heeft ertoe geleid dat we in gesprek gaan met de gemeente(raden) en met milieu- en natuurorganisaties in de plaatsen waar we wonen en werken. Dat stemmen we goed af met de medewerkers die een specifiek gebied onder hun hoede hebben, zodat we weten wat er speelt. Daarbij bespreken we wat wij als bestuursleden kunnen toevoegen."

"Medewerkers krijgen graag vertrouwen van het bestuur om te experimenteren met de samenwerking met burgers"

In gesprek met medewerkers

Dat de leden van het Algemeen Bestuur direct overleggen met medewerkers is niet vanzelfsprekend, weet Astrid Meier. "Bij sommige waterschappen is er geen of nauwelijks contact tussen politici en ambtenaren. De vrees bestaat dat medewerkers misschien geneigd zijn harder te lopen voor iets waar een Algemeen Bestuurslid om vraagt. Dat directe contact vraagt daarom om een open organisatiecultuur waarin een medewerker ook nee durft te zeggen tegen een bestuurslid."

Collegiaal bestuur

Astrid Meier ziet dat de denktankgesprekken al direct doorwerken in de organisatie. De medewerkers die nieuwe vormen van samenwerking zoeken met bewoners, krijgen nu al meer ruimte om daarin stappen te zetten. "Voor hen is het motiverend te weten dat het bestuur hun werk waardeert. En het horen van hun ervaringen motiveert de bestuursleden weer in hun werk." Bijkomend voordeel is dat het tot meer collegiaal bestuur leidt, ziet ze. "Sinds ook politieke partijen mee kunnen doen met de waterschapsverkiezingen, is er meer polarisatie gekomen in het Algemeen Bestuur. Het intensieve samenwerken met elkaar rond de gekozen vier thema's zorgt juist voor meer saamhorigheid. Dat vind ik ook een mooie opbrengst."