

Bestuursvoorstel

Onderwerp **Vaststellen uitkomsten professionalisering (ondersteuning) waterschapsbestuur**

Case-nummer BBV26.0165

Portefeuillehouder Stuurgroep – Sander Mager, Lex van Drooge & Jasper Groen

Contactpersoon en
contactgegevens Haitse Kreek
haitse.kreek@agv.nl

Afdelingshoofd of
programmamanager Jan Willem Westerweel
jan-willem.westerweel@agv.nl

Inhoudelijk besluit Het Algemeen bestuur besluit:

1. De inzichten en adviezen uit het rapport ‘Werken aan het AB’ te onderschrijven en daarmee:
 - a. Op basis van het rapport nieuwe afspraken te maken over agendering door het AB en het DB en meer agenderingsinstrumenten op te nemen in het RvO;
 - b. Het besluitvormingsproces te verbeteren en in geest van het rapport te vergaderen volgens het BOB-model en dit te borgen in het RvO en het nieuwe format bestuursvoorstel;
 - c. Duidelijkheid te scheppen in de verschillende gremia van het Algemeen bestuur en het doel en taken van het in te stellen presidium een plek te geven in het RvO
 - d. De ondersteuning van het AB te versterken en daarom in te stemmen met de, zoals in het rapport beschreven, opdracht van de secretaris-directeur aan de griffier
 - e. De ondersteuning van het AB te versterken door naast de griffier en griffiemedewerker extra middelen beschikbaar te stellen voor de invulling van de rol van commissiegriffier middels een begrotingswijziging en deze structureel op te nemen in de Voorjaarsnota.
2. Het Reglement van orde voor de vergaderingen van het Algemeen bestuur vast te stellen;
3. Het Reglement van orde voor de vergaderingen van de commissies vast te stellen;
4. Op basis van het Reglement van orde voor de vergadering van het Algemeen bestuur het Presidium in te stellen, bestaand uit de volgende leden:
 - Dhr. van Drooge
 - Dhr. Grassi
 - Mw. van Halen
 - Dhr. Schellingerhout
 - Mw. Wielage
5. De verordening van de werkgeverscommissie secretaris directeur vast te stellen;
6. Dat voor de resterende bestuursperiode, in afwijking van de verordening onder beslispoint 5., de huidige personele bemensing in stand blijft voor de werkgeverscommissie.

Proces besluit

De stuurgroep POWB verzendt dit voorstel naar de Commissie voor *oordeelsvorming* en stelt de volgende adviesvraag(en):

- Herkent de commissie zich in de inzichten en adviezen uit het rapport “werken aan het AB” en heeft de stuurgroep de adviezen van de bijeenkomst op 22 januari 2026 voldoende verwerkt?
- Zijn de inzichten en adviezen uit het rapport voldoende geborgd met de voorgelegde besluiten en het vaststellen van de reglementen van orde?
- Voldoet de opdracht aan het presidium, zoals opgenomen in het RvO en het rapport?

Bestuursvoorstel

Planning BOB	AB	Datum vergadering
	<u>Beeldvorming</u>	<dd/mm/jj>
	↓	
	<u>Oordeelsvorming</u>	26-03-2026
	↓	
	<u>Besluitvorming</u>	16-04-2026

Kernboodschap t.b.v. de besluitenlijst (max. 100 woorden)

Het Algemeen bestuur besluit naar aanleiding van het rapport ‘werken aan het AB’ nieuwe afspraken te maken over agendering, het besluitvormingsproces, de gremia en de ondersteuning van het Algemeen bestuur. Door een deel van deze afspraken vast te leggen in de reglementen van orde voor zowel het Algemeen bestuur als de commissievergaderingen worden de afspraken geborgd. Het algemeen bestuur onderschrijft de inzichten en adviezen uit het rapport en spreekt af om met elkaar in geest van dit rapport te handelen.

Bespreking
in CIE

Bijlagen

Bijlage 1: Rapport ‘werken aan het AB’
Bijlage 2: Reglement van orde voor de vergadering van het Algemeen bestuur
Bijlage 3: Reglement van orde voor de commissievergaderingen
Bijlage 4: Verordening werkgeverscommissie secretaris directeur waterschap Amstel, Gooi en Vecht

1. ARGUMENTEN EN ALTERNATIEVEN

1.1 Probleemanalyse

De verschillende uitkomsten van het traject “professionalisering (ondersteuning) waterschapsbestuur” (hierna: POWB) worden door de stuurgroep aan het algemeen bestuur voorgelegd ter besluitvorming. Om het waterschapsbestuur (DB/AB) beter in positie te brengen is half 2025 het traject POWB gestart. Vanaf september zijn diverse bijeenkomsten en gesprekken met fractievoorzitters en AB-leden geweest. Deze bijeenkomsten hebben geleid tot een vijftal inzichten:

Agendering

Binnen het bestuur bestaat onduidelijkheid rond agendering. In een monistisch systeem ligt het agendarecht primair bij het dagelijks bestuur, terwijl in een duaal systeem juist het algemeen bestuur dat recht heeft. Omdat het bestuur dualer wil werken binnen een monistisch systeem, ontstaan verschillende verwachtingen over wie initiatief mag nemen, hoe onderwerpen op de agenda komen en welke ruimte het AB heeft om prioriteiten te bepalen. Bestuursleden ervaren hierdoor regelmatig onduidelijkheid en een gebrek aan sturing op het proces van agendering. Door deze onduidelijkheid is agendering een terugkerend organisatorisch en relationeel vraagstuk en leidt dit tot spanning tussen AB en DB. Het Algemeen bestuur heeft behoefte aan meer duidelijkheid en invloed op de prioritering en agendering.

Besluitvormingsproces

Uit de verschillende bijeenkomsten blijkt dat het juiste gesprek niet altijd op het juiste moment op de juiste plek plaats vindt. In de vergaderingen lopen de verschillende fases van besluitvorming door elkaar heen of worden herhaald. Voorstellen zijn vaak te technisch van aard en het is onduidelijk wat de bestuurlijke vraag is of welk bestuurlijk dilemma moet worden besproken. Omdat commissievergaderingen een plek zijn waar aanvullende technische informatie wordt opgehaald en dit in de vergadering van het Algemeen bestuur nog eens over wordt gedaan, ontbreekt een levendig politiek debat. Het Algemeen bestuur heeft behoefte aan een levendiger debat en daarmee behoefte aan helderheid over de structuur van verschillende vergaderingen.

Gremia van het Algemeen bestuur

Het Algemeen bestuur ervaart onduidelijkheid in rollen en verantwoordelijkheden van de verschillende gremia van het AB. Omdat een heldere opdracht ontbreekt, is het niet duidelijk wel gremium waarvoor mandaat heeft. Vooral de rollen en verantwoordelijkheden

Bestuursvoorstel

in het overleg dijkgraaf, secretaris-directeur, griffier en ook de agendacommissie zijn onduidelijk. De driehoek wordt soms gezien als besluitvormend orgaan, terwijl dit niet zo is. Daarnaast wordt de agendacommissie ervaren als niet inzichtelijk en wordt niet herkend als vertegenwoordigend orgaan van het Algemeen bestuur. Door het gebrek aan een heldere opdracht, ontstaat onduidelijkheid over procedures en misverstanden in het samenspel tussen AB, DB en organisatie. Het Algemeen bestuur heeft behoefte aan een gremium, met een heldere opdracht, dat zich ontfermt over de dagelijkse gang van zaken (aangaande het AB).

Ondersteuning van het Algemeen bestuur

Het Algemeen bestuur voelt zich niet altijd voldoende ondersteund bij het uitvoeren van zijn taak. Bestuursleden weten niet altijd waar zij terecht kunnen voor advies of praktische hulp. Ondanks dat de griffier formeel onderdeel is van het huidige Reglement van Orde bestaat onduidelijkheid over de rol en verantwoordelijkheden. Dit zorgt soms voor spanning in de samenwerking tussen, DB, AB, griffie en de organisatie. Daarnaast wordt onvoldoende ondersteuning ervaren bij het gebruik van instrumenten en het tijdig ophalen van informatie. Hierdoor is het voor het Algemeen bestuur lastig om zijn rol te pakken en stevig te positioneren. Het Algemeen bestuur heeft behoefte aan een specifieke ondersteuning voor het AB, vanuit het perspectief van het AB en toegekend aan het AB.

Reglement van Orde

Het reglement van orde wordt als rommelig ervaren. Niet alle afspraken die in het verleden zijn gemaakt zijn geborgd in het reglement en niet alle afspraken worden nageleefd. Daarnaast zijn routes en taken van verschillende gremia niet goed beschreven. Het Algemeen bestuur heeft behoefte aan een reglement van orde dat voorziet in heldere werkwijze en afspraken over de vergaderorde.

Deze inzichten zijn op 22 januari 2026 met adviezen in een besloten bijeenkomst van het Algemeen bestuur ter bespreking aangeboden. De AB leden hebben de adviezen besproken en verrijkt. Op basis van deze bijeenkomst heeft de stuurgroep haar adviezen aangepast en stelt de stuurgroep nu voor om de uitkomsten van het rapport 'werken aan het AB' te onderschrijven en op basis hiervan een aantal besluiten te nemen. Een deel van deze besluiten wordt geborgd met het vaststellen van een nieuw reglement van orde.

Naar aanleiding van de discussie op 22 januari zijn de volgende adviezen aangepast door de stuurgroep:

Agendering: De motie vreemd aan de dag niet te laten vervallen, zoals eerst wel voorgesteld. Nu wordt voorgesteld om het terughoudend toe te passen. Voorkeur heeft om moties eerst in de commissie te bespreken.

Besluitvormingsproces: Om het levendig debat te bevorderen de inbreng in de eerste termijn in de AB-vergadering van achter de kathedoor te doen, en de inbreng te richten aan de gehele vergadering.

Gremia: Aan de selectiecriteria toe te voegen dat leden van het presidium worden geselecteerd op basis van senioriteit en dat zij beschikken over bepaalde mate van sensitiviteit.

Ondersteuning: De taken van de griffier uitgebreider te omschrijven door te stellen dat deze verantwoordelijk is voor verslaglegging, afwikkeling moties etc. en monitoring van moties en beantwoording vragen van het AB. Daarnaast biedt de griffier actief ondersteuning aan commissievoorzitters en geeft (ongevraagd) advies aan het AB.

RvO: Insprekers, toe te laten bij de commissievergadering. De inspreker bij een commissievergadering drie minuten insprektijd te geven.

In de nasleep van het professionalisering traject is naar boven gekomen dat de concept-verordening van de werkgeverscommissie secretaris directeur nooit is vastgesteld. Nu de rollen en verantwoordelijkheden van (nieuwe) gremia worden vastgelegd, doet de kans

Bestuursvoorstel

zich voor om de verordening werkgeverscommissie SD in lijn te brengen van het rapport en deze vast te stellen.

1.2 Argumenten gekozen oplossing of antwoord

Agendering

Om structureel inzicht en eigenaarschap van het AB en Commissies bij de eigen bestuurlijke agenda's te faciliteren krijgt het presidium meer regie en sturing op de Lange Termijn Agenda (LTA). De LTA blijft een sturingsinstrument van het DB, zodat het Dagelijks bestuur de 'scharnierrol' tussen AB en organisatie blijft vervullen. Het DB legt voortaan de LTA voor aan het presidium om hen zo regie te geven op behandeling van onderwerpen door het jaar heen. Daarnaast geef het hen de mogelijkheid om onderwerpen mee te geven aan het DB die het AB graag op de planning wil hebben. Om er voor te zorgen dat niet alleen het presidium zicht heeft op de LTA wordt elke vergadercyclus een actuele versie gepubliceerd op de website van het bestuur. Daarnaast worden extra agenderingsinstrumenten voor het AB toegevoegd aan het reglement van orde van het AB en de commissie, zodat het laagdrempeliger wordt voor AB-leden om onderwerpen toe te voegen aan de commissie- en AB-agenda's. Zo kunnen AB-leden zelf onderwerpen aandragen bij het presidium voor commissievergaderingen en kunnen zij actualiteiten in afstemming met en via de griffier en het presidium toevoegen aan de AB-vergadering. Door deze instrumenten toe te voegen aan het reglement van orde wordt het gebruik van een motie vreemd aan de dag ontmoedigd.

Besluitvormingsproces

Om het bestuurlijke gesprek en het levendige debat te stimuleren in de verschillende vergaderingen wordt een heldere structuur aangebracht in de vergaderingen. Het BOB-model (Beeldvorming, Oordeelsvorming, Besluitvorming) wordt geborgd in het RvO. Beeldvorming vindt in principe plaats buiten de vergadering om door werkbezoeken en/of technische sessie/bijeenkomsten. De commissievergaderingen zijn in de basis oordeelsvormend en AB-vergaderingen besluitvormend. Stukken en voorstellen worden ook op die manier vormgegeven. Zo staat in de commissievergadering de bestuurlijke vraag centraal zodat belangenafweging daar kan plaatsvinden en het Dagelijks bestuur bijgestuurd kan worden. Door deze vorm krijgen belangrijke beleidsmatige en strategische onderwerpen een 'dubbelloops' besluitvormingsproces, zodat de commissie eerst geraadpleegd wordt voordat iets voor besluitvorming wordt aangeboden. Het format voor de bestuursvoorstellen wordt hierop aangepast zodat de organisatie uitgedaagd wordt om na te denken over de bestuurlijke vraag. Daarnaast worden in het RvO afspraken vastgelegd om het levendige debat te stimuleren. Ook wordt afgesproken dat de inbreng in tijdens de eerste termijn plaatsvindt vanachter het Katheder.

Gremia van het Algemeen bestuur

Om invulling te geven aan de behoefte van het Algemeen bestuur aan een "vertegenwoordigend" orgaan dat zich ontfermt over de dagelijkse gang van zaken rondom het AB wordt een Presidium vormgegeven. Dit presidium zorgt er voor dat het AB meer grip krijgt op zijn eigen werkwijze. Het presidium heeft een heldere opdracht met duidelijke verantwoordelijkheden. Het presidium is namens het AB verantwoordelijk voor de werkwijze en agenda van de Commissies en het AB. De agenda wordt bij aanvang van de vergadering ter besluitvorming voorgelegd. Het presidium komt voor iedere vergadercyclus van de Commissies bijeen en alleen zo nodig op de avond van een AB voorafgaand aan het AB om de vergaderorde met de dijkgraaf en griffier te bespreken. Deze orde wordt bij aanvang van het AB voorgelegd en vastgesteld bij vaststelling van de agenda. De taken en verantwoordelijkheden van het presidium en de samenstelling wordt vastgesteld in het RvO van het Algemeen bestuur.

Ondersteuning van het Algemeen bestuur

Om het Algemeen bestuur beter te ondersteunen bij het uitvoeren van hun taken, wordt door de secretaris-directeur expliciet opdracht gegeven tot ondersteuning van het AB. Daarvoor wordt voldoende capaciteit vrijgemaakt. Deze ondersteuning wordt onder de SD georganiseerd en niet apart, omdat het waterschapsbestuur vanuit één gezamenlijk proces werkt dat niet afzonderlijk georganiseerd en ondersteund moet worden. Hiermee wordt voorkomen dat iedereen redeneert vanuit de eigen groef. Daarom blijft de secretaris eindverantwoordelijk maar mandateert de griffie met een expliciete opdracht, vanuit het

Bestuursvoorstel

AB perspectief. De griffie bestaat uit de griffier, een commissiegriffier en griffiemedewerker. De bezetting en formatie van de huidige griffie wordt uitgebreid.

Reglement van Orde

Om meer duidelijkheid te scheppen in het reglement van orde wordt het oude reglement opgedeeld in twee nieuwe reglementen. Zo heeft elke vergadering, commissievergadering en de vergadering van het Algemeen bestuur, zijn eigen reglement. Instrumenten, rollen en verantwoordelijkheden zijn, op basis van het rapport POWB, nauwkeurig uitgewerkt en vastgelegd in beide reglementen. Door agenderingsinstrumenten toe te voegen aan het RvO, het BOB-model te borgen en taken en verantwoordelijkheden van het presidium vast te leggen in het RvO wordt invulling gegeven aan de uitkomsten van het POWB-rapport. De verantwoordelijkheid om beide reglementen toe te passen vraagt wat van AB, DB en de organisatie.

1.3 Alternatieve oplossingen of antwoorden

1.4 Gevolgen niet instemmen

2. JURIDISCHE KADERS

2.1 Wettelijke taken en/of juridische verplichtingen

2.2 Bevoegdheid besluit

2.3 Ter inzagelegging

3. RISICO'S EN BEHEERMAATREGELEN

Risico 1

Beheermaatregel 1

Risico 2

Beheermaatregel 2

Risico 3

Beheermaatregel 3

4. FINANCIËLE KADERS

- 4.1 Kostenraming Voor de ondersteuning van het AB worden middelen vrijgemaakt voor een commissie griffier. De uitbreiding betreft c.a. 0,5 – 1 fte. De kosten moeten structureel gedekt worden en worden daarom opgenomen in de Voorjaarsnota 2027-2032.

Bestuursvoorstel

- 4.2 Voorjaarsnota en begroting** Voor 2026 worden de gemaakte kosten verwerkt in de door het AB vast te stellen P&C-documenten: de bestuursrapportage en de begrotingwijziging 2026.
- De exacte kosten worden structureel verwerkt en aangevraagd bij het vaststellen van de Voorjaarsnota 2027-2032 door het AB.