

Bijlage 1. Bestuur kijkt met voldoening terug op afgelopen vier jaar!

Bij DH-voorstel Ervaringsdocument van zittend naar nieuw bestuur

Op 23 januari 2019 stond de informele vv in het teken van terugkijken en evalueren. Met de verkiezingen voor de deur en daarmee de komst van een nieuw bestuur, heeft het zittende bestuur gekeken naar wat er is gerealiseerd in de afgelopen bestuursperiode. Wat waren de speerpunten uit het coalitieakkoord, waar staat HHSK met het waterbeheerplan, hoe is er met elkaar gewerkt (vergaderwijze) en hoe verliep het gesprek met de omgeving.

Speerpunten coalitieakkoord

Toon van der Klugt ging met de bestuursleden het gesprek aan over de resultaten van het coalitieakkoord. In 2015 waren de volgende bestuurlijke speerpunten geformuleerd:

1. Duurzaam financieel beheer en beperking belastingtarieven
2. Water in de stad, specifiek de kwantiteitsopgave in Rotterdam, aanpakken
3. Het maatregelenpakket voor de Kaderrichtlijn Water uitvoeren
4. De gebiedsovereenkomst Krimpenerwaard nu uitwerken en uitvoeren
5. Communicatie

Positief is men over het financieel beheer en de wijze waarop de stijging van belastingtarieven beperkt is gehouden. Een overzicht van de financiële ontwikkelingen over de afgelopen 10 jaar kan hierbij nog meer inzicht geven. Ten aanzien van de wateropgave in de stad (Rotterdam) zijn flinke stappen gezet door meer in de haarvaten en samen met de gemeente en bewoners maatregelen te nemen. Tegelijk ligt er nog een flinke opgave die mogelijk meer initiatief van het waterschap vraagt dan tot nu toe. Ook in de uitvoering van de Kaderrichtlijn Water is veel gedaan, maar er is ook nog een grote opgave te gaan. Bij de gebiedsovereenkomst Krimpenerwaard liggen de peilbesluiten en het bestemmingsplan er nu; het gesprek over (zelf)realisatie gaat nog komen. Over communicatie zijn de beelden divers, deels omdat iedereen een andere kleuring geeft aan dit onderwerp. Positief is men over de inzet op omgevingsbewustzijn. Educatie heeft een duidelijke plek gekregen in de organisatie; trainees en trainingen dragen ook bij. Participatie in de vorm van meepraten en inbrengen door burgers en bedrijven mag meer/beter. Dit krijgt ook vorm door – meer georganiseerd – met hen het gesprek aan te gaan.

Ambities Waterbeheerplan

Het bestuur heeft na aantreden mogen besluiten over het vigerend Waterbeheerplan, dat nog doorloopt tot 2021. In een presentatie liet Martin Vink zien waar we nu staan met de 4 programma's, 12 ambities en 48 doelen. Er zit ten opzichte van vorig jaar een positieve tendens in, als het gaat om waar we eind 2021 verwachten te staan: meer ambities en doelen zijn van geel naar groen gegaan. Het bestuur heeft de afgelopen twee jaar bij de voorjaarsnota extra capaciteit toegekend aan de organisatie, en dat keert zich nu uit. Vervolgens ging hij in op de resultaten in de afgelopen vier jaar, per programma maar ook wat we met en in onze omgeving tot stand hebben gebracht. Beelden van werkzaamheden, projecten, innovaties en samenwerkingen kwamen voorbij.

Sinds het vaststellen van het Waterbeheerplan hebben zich diverse ontwikkelingen voorgedaan die een verdieping of verzwaring van de werkzaamheden betekenen. Ook daar wordt op geacteerd.

Tot slot werden de bestuursleden gevraagd hun minst positieve en meest positieve punten te noemen. Dat leverde een mooie oogst op, die ook ambtelijk werd herkend en waar we richting het nieuwe bestuur zeker verder mee kunnen.



Werkwijze verenigde vergadering binnen en buiten

Zoals te doen gebruikelijk stond het bestuur ook dit jaar stil bij de werkwijze (vergaderen en dergelijke). Miriam van Kuijk blikte nu terug op de hele bestuursperiode om tot slot te eindigen met een 11-tal vragen die men digitaal kon beantwoorden. Het ging onder meer over frequenties en tijdstip van samenkomen, het voorzitterschap van de commissies, de positie van schaduwfractieleden, alsook de betrokkenheid en inbreng van derden bij informele vv's.

In algemene zin geven de bestuursleden de afgelopen bestuursperiode een voldoende tot goed (7, 8 en hoger).

In twee groepen werd vervolgens verder gepraat over de werkwijze van HHSK als het gaat om 1. de interne manier van vergaderen en mogelijke verbeterpunten en 2. de relatie tussen bestuur en omgeving en mogelijke aandachtspunten om dit meer op te pakken.