

Overgebleven vragen AB over mededelingen en ingekomen stukken 18 september 2013
Vragen en antwoorden worden bekend gemaakt via extranet.

Fractie Gezond Water

Vraag

4e) t.a.v. agenda onderwerp "sterk in je werk" het volgende:

In het Berenschot rapport werd diverse malen gesproken over een "angstcultuur" die er toe leidde dat medewerkers (vrij vertaald) bang waren initiatief te nemen of hun eigen mening te geven zodra die af leek te wijken van de vermeende visie van het DB en/ of de top van de organisatie. Een dergelijke volgzaam cultuur is zoals bekend dodelijk voor het voortbestaan van een organisatie.

De mededeling "sterk in je werk" geeft aan dat op dit terrein de nodige stappen vooruit gezet worden.

Onze vraag aan het DB is daarbij: "in hoeverre merkt het DB aantoonbaar dat er vanuit de organisatie zelfstandige initiatieven genomen worden, inclusief gevraagde en ongevraagde adviezen. Ook die adviezen die afwijken van de gangbare opvattingen of staande beleidsvisies."

Antwoord

Klaar zijn voor de toekomst, daar gaat het om. Van groot belang is om bij de reorganisatie oog te hebben voor de bijbehorende cultuuraspecten. De volgende ontwikkelrichtingen worden gestimuleerd en gesteund:

- Meer focus op omgeving, lange termijn en proces: De toekomst vergt een organisatie die meer naar buiten gericht is en van buiten naar binnen denkt, vooruitkijkt naar de lange termijn om tijdig strategische keuzes te maken, en focus legt op het eindproduct dat wij aan de buitenwereld leveren (meer over afdelings- en organisatiegrenzen heen kijken).
- Doorbreek de cirkel: in de relatie tussen medewerkers en de leidinggevenden is een vicieuze cirkel ontstaan die de organisatieontwikkeling in de weg staat. In deze cirkel houdt de leidinggevende te veel vast en toont de medewerker te weinig initiatief. De cirkel wordt doorbroken door verantwoordelijkheden lager te leggen in de organisatie en als medewerker meer ruimte te krijgen en nemen om eigen verantwoordelijkheid te ontplooiën en competenties / talenten te ontwikkelen.

Het gaat over een verandering van houding en gedrag en dat kost tijd. Hiervoor bestaat geen "blauwdruk" met een start- en eindpunt.

In het rapport van Berenschot wordt niet gesproken van een angstcultuur (zie ook onze reactie op de algemene beschouwingen).

Het rapport stelt (pagina 29): "In de gesprekken geeft men aan dat de terughoudendheid om verantwoordelijkheid te nemen veroorzaakt wordt door de angst om afgerekend te worden op fouten. In de praktijk gebeurt dit echter niet". Op pagina 37 van het rapport wordt dit nogmaals genuanceerd herhaald: "De leidinggevenden geven aan dat fouten gemaakt mogen worden. Bij sommige medewerkers heerst echter het gevoel dat fouten maken niet getolereerd wordt." Op diezelfde pagina 37 wordt ook door Berenschot gesteld: "Er is sprake van aanwezigheid van een veilige omgeving om naar leidinggevenden te stappen en om feedback te vragen/te geven." en "Medewerkers hebben gemiddeld genomen goed en prettig contact met hun leidinggevende. Zowel leidinggevenden als medewerkers geven aan dat er sprake is van wederzijds respect." Het DB neemt dan ook afstand van de suggestie dat er in de organisatie sprake zou zijn van een angstcultuur en spreekt het vertrouwen uit dat het nu ingezette ontwikkeltraject een bijdrage zal leveren aan de gewenste cultuur.

Vraag

5b) t.a.v. De brief van de AWP over de bezoldiging van topfunctionarissen van de Waterschapsbank het volgende:

U schetst daarin uitgebreid hoe de procedures voor besluitvorming over bezoldiging van de topsalarissen binnen de Waterschapsbank plaats vinden. O.a. vanwege de vraagstelling gaat u niet in op het standpunt dat ons Waterschap Brabantse Delta in deze inneemt en inbrengt. Dat leidt tot de volgende vragen:

- vindt u het terecht (ook al valt het formeel buiten de wet WNT) dat een zo duidelijk aan de overheid gelieerde organisatie salarissen toekent die fors boven de "Balkenende norm" uitgaan?
- bent u van mening dat, ook al geeft de wet maximum normen, dat dat geen verplichting is om de bezoldiging ook op dat maximum te richten?
- bent u bereid om in de overleggen bij de Waterschapsbank te pleiten voor een bezoldiging van de topfunctionarissen conform de wet Normering Bezoldiging Topfunctionarissen? Dus conform de "Balkenende norm".

Voor wat het laatste betreft is de fractie Gezond Water voorstander van beperking topsalarissen bij de Waterschapsbank als semi overheid tot de "Balkenende norm" (WNT).

Antwoord

In het antwoord wordt beschreven hoe de procedures voor besluitvorming over bezoldiging van de topsalarissen binnen de Waterschapsbank plaats vinden. Sinds 2011 zijn banken, verzekeraars en beleggingsondernemingen immers verplicht het beheerste beloningsbeleid zoals vastgelegd in genoemde wet- en regelgeving uit te voeren. Het dagelijks bestuur constateert dat dit bij de NWB plaatsvindt. Aan hetgeen in het antwoord aan de AWP staat opgenomen, hebben wij verder niets toe te voegen.