

Beantwoording Technische Vragen commissie BOD

Aan: Verenigde vergadering
Onderwerp: Beantwoording technische vragen commissie BOD 23 september 2026
Datum: definitief 22 september 2026

Fractie	VRAAG	ANTWOORD
	Participatiebeleid en participatieverordening	
CU-SGP (Roorda)	1. In hoeverre komt het participatiebeleid van Rijnland overeen dan wel wijkt het af van de bedoelingen van de wetgever? Zie verder de samenvatting van het toenmalige advies van de Raad van State: Wet versterking participatie op decentraal niveau. Raad van State	Het participatiebeleid van Rijnland sluit aan bij de bedoeling van de wetgever om participatie breder te verankeren dan alleen inspraak, onder meer door aandacht te besteden aan de voorbereiding, uitvoering en evaluatie van beleid en door het uitdaagrecht een plaats te geven in de verordening. Verder (Tegelijkertijd) heeft Rijnland ervoor gekozen deze wettelijke verplichtingen beleidsarm en pragmatisch uit te werken. Ook dat past binnen de doelstelling van de wet én bij de aard van een waterschap, waar veel taken voortvloeien uit wettelijke normen en medebewindstaken en de ruimte voor bestuurlijke afwegingen vaak beperkter is dan bij bijvoorbeeld gemeenten. Dat geldt ook voor de ruimte voor inbreng vanuit participatie.
	2. Deelt de portefeuillehouder de zorgen van de Raad van State? Zo ja, welke in het bijzonder?	De portefeuillehouder herkent verschillende aandachtspunten die de Raad van State heeft benoemd. Met name het belang van realistische verwachtingen over participatie, duidelijkheid over rollen en verantwoordelijkheden en een goede verhouding tussen participatie en de representatieve democratie zijn onderwerpen die ook in de dagelijkse praktijk van Rijnland regelmatig aan de orde zijn. Participatie kan bijdragen aan betere besluiten, maar laat onverlet dat het bestuur verantwoordelijk blijft voor de uiteindelijke afweging van belangen en de uitvoering van wettelijke taken. Deze uitgangspunten zijn ook verwerkt in het participatiebeleid en de participatieverordening.
	3. In hoeverre hebben de zorgen van de Raad van State de inhoud van de nu voorliggende documenten beïnvloed? Wat zijn eventuele concrete voorbeelden hiervan?	De voorliggende documenten zijn niet specifiek opgesteld naar aanleiding van de zorgen van de Raad van State, maar vooral gebaseerd op de wettelijke vereisten en de praktijkervaringen van gemeenten, van Rijnland en andere waterschappen. Wel sluiten de aandachtspunten van de Raad van State, zoals realistische verwachtingen over participatie, heldere rolverdeling en aandacht voor de beperkte beleidsruimte bij overheidstaken, goed aan bij de dagelijkse praktijk van een waterschap. Deze uitgangspunten zijn

Beantwoording Technische Vragen commissie BOD

Aan: Verenigde vergadering

Onderwerp: Beantwoording technische vragen commissie BOD 23 september 2026

Datum: definitief 22 september 2026

		daarom (herkenbaar) terug te vinden in het participatiebeleid en de participatieverordening.
	Zomerburap	
Natuurterreinen (Krantz)	Pagina 35, aanpassingen eu normen; deze is groen omdat aanpassingen nog niet nodig zijn omdat de normen nog niet zijn vastgesteld. Maar zijn er in de toekomst wel aanpassingen nodig, of is het groen omdat er waarschijnlijk geen gevolgen zijn van de nieuwe normen? m.a.w. wat is de inschatting/richting die de nieuwe normen opgaan en hoe hebben die normen voor Rijnland gevolgen. Moet hier rekening mee gehouden worden in de meerjarenplanning?	Beantwoording volgt voor de VV.
	Pagina 37, energiezuinig maken gebouwen; Deze heeft een rode kleur gekregen, de tekst heeft het er over dat de planning niet gehaald wordt, de kleur suggereert dat het doel niet gehaald gaat worden. Wat is het?	Beantwoording volgt voor de VV.
CU-SGP (Roorda)	Hoe is vastgesteld dat de privacybewustwording in de eerste helft van 2026 verder is toegenomen?	In de eerste helft van 2026 is er een interne opleiding "Wie kijkt er mee? Over privacy, datalekken en de prijs van gratis apps" georganiseerd voor de gehele organisatie over datalekken. Daarnaast is privacy in samenwerking met security nu een onderdeel van de onboarding voor nieuwe medewerkers. Verder zijn er twee overleggen geweest met de privacy contactpersonen van de verschillende teams om belangrijke privacy zaken te bespreken. De privacy contactpersonen delen deze zaken weer met hun eigen teams binnen hun werkoverleggen. Deze ingrepen tonen verbetering binnen het ISMS (Information Security Management System).
	Hoe staat het met het verbeterplan voor de fysieke toegangsbeveiliging?	De uitvoering van het verbeterplan voor de fysieke toegangsbeveiliging ligt op schema. Voor het hoofdkantoor zijn diverse maatregelen in voorbereiding, waaronder aanvullende toegangscontrole, fysieke afscherming bij de receptie, extra cameratoezicht en doorontwikkeling van het beveiligingsbeheer. De

Beantwoording Technische Vragen commissie BOD

Aan: Verenigde vergadering
Onderwerp: Beantwoording technische vragen commissie BOD 23 september 2026
Datum: definitief 22 september 2026

		uitvoering hiervan wordt momenteel afgestemd met de leverancier en interne stakeholders. Voor 2026 staan nog enkele optimalisaties gepland, zoals het aanpassen van de toegangslogica bij de voordeur en het uitschakelen van de huidige zwarte tags. Daarnaast wordt gewerkt aan de versterking van de organisatie rondom fysieke beveiliging, met een herwaardering en invulling van specialistische capaciteit en de voorbereiding van twee aanvullende functies per 2027. Hierdoor wordt zowel de technische als organisatorische basis voor fysieke beveiliging verder versterkt.
	Hoe wordt geanticipeerd op de risico's van datagestuurde werken en kunstmatige intelligentie?	Wij anticiperen integraal op de kansen en risico's van datagestuurde werken en kunstmatige intelligentie. Vanuit dit uitgangspunt onderzoeken we actief hoe en waar AI verantwoord kan worden ingezet voor onze kerntaken en bedrijfsvoering. Daarbij staan menselijke deskundigheid, sturing en verantwoordelijkheid centraal. Nieuwe technologieën onderzoeken en beproeven we zorgvuldig. Vanuit verschillende disciplines toetsen we wat technisch mogelijk, veilig en juridisch verantwoord is. De AI-verordening implementeren we stapsgewijs. Daarbij werken we nauw samen met de betrokken disciplines en stakeholders, zodat juridische, technische en organisatorische aandachtspunten in samenhang worden meegenomen. Tegelijk investeren we in de kennis en vaardigheden van medewerkers, zodat zij AI verantwoord kunnen gebruiken en uitkomsten kritisch kunnen beoordelen. Zo leren en ontwikkelen we als organisatie en houden we tegelijkertijd regie op een veilige, rechtmatige en verantwoorde inzet van AI.
	In hoeverre wordt binnen het programma weerbaarheid overwogen klimaatadaptatieve taken weg te halen bij de calamiteitenorganisatie en in te richten als regulier bedrijfsproces?	Dit staat los van het programma weerbaarheid. Klimaatadaptatieve taken zijn al belegd binnen het reguliere bedrijfsproces; in feite is bescherming tegen zeespiegelstijging en extreem weer onderdeel van onze primaire taak. Zo is bijvoorbeeld de afgelopen jaren al niet meer opgeschaald vanwege droogte; dit werd opgevangen binnen de reguliere organisatie. Dat er dit jaar wel opschaling plaatsvond, was een gevolg van het feit dat het een uitzonderlijke droogte betrof die

Beantwoording Technische Vragen commissie BOD

Aan: Verenigde vergadering
Onderwerp: Beantwoording technische vragen commissie BOD 23 september 2026
Datum: definitief 22 september 2026

		om verregaande maatregelen vroeg, die nog niet eerder genomen waren.
	Wat is het nu: De doorlooptijd van vacatures blijft onder de norm van 70 dagen (pag. 47) of De gemiddelde doorlooptijd van vacatures blijft onder de norm van 70 dagen (pag. 49)? Dat zijn wel twee verschillende dingen!	Moet zijn: De gemiddelde doorlooptijd van vacatures blijft onder de norm van 70 dagen.
	Aan welke oplossing(s)richting(en) voor het vervullen van moeilijk vervulbare vacatures kunnen we nog meer denken, buiten "specifieke arbeidsmarktcampagnes en ontwikkelroutes voor junior medewerkers"? Welke maatregelen zijn op dit moment concreet uitgerold?	Naast de eerdergenoemde initiatieven zetten we in op sourcing (rechtstreeks benaderen potentiële kandidaten en referral (in contact komen met interessante kandidaten via netwerk). Ook maken we gebruik van inhuur, indien geen vaste medewerkers kunnen worden geworven.
	Het personeelsbeleid is een afspiegeling van de maatschappij (pag. 50). Moet dit gelezen worden als "het personeel/de personeelssamenstelling is een afspiegeling van de maatschappij? In hoeverre is dat op dit moment het geval. Welke uitdagingen liggen eventueel in het verschiet?	Het streven is om het personeelsbestand een afspiegeling te laten zijn, van de omgeving waarin wij werken. Op dit moment is dat nog niet het geval. Wat wij kunnen meten is de verschillen in geslacht (m/v). We zien relatief minder vrouwen werken bij Rijnland. Ook in leidinggevende posities (ongeveer 1/3 v, 2/3 m). Wij proberen door o.a. onze vacature teksten in contact te komen met geschikte vrouwelijke kandidaten. Daarnaast zorgen we ervoor dat in selectie/adviescommissies tbv selectie een vrouwelijke gesprekspartner aanwezig is.
	In hoeverre is vastgesteld dat met Vershil Verrijkt de sociale en psychologische veiligheid verder onder de aandacht gebracht is. Tot welke gedragsverandering heeft dit bijvoorbeeld geleid?	Onder de vlag van Vershil Verrijkt investeert Rijnland in diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid: Sinds begin 2025 waren er onder andere lezingen, verdiepende activiteiten en bijeenkomsten van het klankbordforum waarin ieder team vertegenwoordigd is. We bieden Teams-sessies op maat aan en zijn in gesprek met de OR. Iedere maand maken nieuwe collega's kennis met thema's rondom gelijkwaardigheid tijdens de 'Rijnland Colleges'. De directie gaf opdracht om de man-vrouwverhouding binnen leidinggevende functies in balans te brengen. Inclusief leiderschap is beschreven en vastgelegd in een leiderschapsprofiel. Leidinggevendens dragen bij aan gelijkwaardigheid door gewenst

Beantwoording Technische Vragen commissie BOD

Aan: Verenigde vergadering
Onderwerp: Beantwoording technische vragen commissie BOD 23 september 2026
Datum: definitief 22 september 2026

		gedrag te stimuleren en ruimte te maken voor verschillende perspectieven. Rijnland heeft het quotum voor participatiebanen ruim gehaald. Hierdoor werken meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bij onze organisatie. De ontwikkeling op het gebied van psychologische veiligheid wordt sinds begin dit jaar periodiek gemeten via het interne meetinstrument De Peilstok. Daarmee ontstaat een beeld van de voortgang, terwijl de nadruk blijft liggen op het stimuleren van bewustwording, dialoog en een inclusieve organisatiecultuur.
	Hoeveel medewerkers zijn in het eerste halfjaar doorgestroomd vanuit een participatiebaan naar een reguliere functie?	Rijnland zet actief in op het realiseren van duurzame arbeidsplaatsen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Door middel van onder andere jobcarving en jobcrafting worden werkzaamheden passend gemaakt binnen de reguliere organisatie, met als doel duurzame participatie in werk. Van de 36 gerealiseerde banen hebben 33 een structureel karakter en zijn deze medewerkers werkzaam in reguliere functies binnen de organisatie. Voor deze groep is daarom geen sprake van doorstroom van een participatiebaan naar een reguliere functie; de gerealiseerde baan is reeds een reguliere en duurzame arbeidsplaats. Drie banen zijn van tijdelijke aard. De focus ligt daar op duurzame arbeidsdeelname en het opdoen van kennis en ervaring.
	Welke inzet heeft concreet plaatsgevonden om het ziekteverzuim terug te dringen en daaraan aantoonbaar bijgedragen (de realisatie van 3,5% kan immers ook een toevalstreffer zijn)? Wat is op dit moment de tendens van het voortschrijdende ziekteverzuimpercentage?	Wij sturen op een ziekteverzuim percentage van maximaal 4%. Dit doen we onder meer door in te zetten op preventie, begeleiding, aandacht voor werkdruk en duurzame inzetbaarheid. Dit vraagt van teamleiders een actieve betrokkenheid door het bespreekbaar maken van zaken die uitval kunnen voorkomen. De CAO biedt daartoe ook mogelijkheden, bijvoorbeeld de inzet van het Persoonsgebonden Basisbudget (dat ook kan worden ingezet voor verlof ten behoeve van duurzame inzetbaarheid). Wanneer een medewerker toch (langer) uitvalt, zorgen we ervoor dat tussen de medewerker, bedrijfsarts en leidinggevende heldere afspraken worden gemaakt, gericht op een zo spoedig mogelijke re-integratie.
	In hoeverre worden arbo-incidenten bij Rijnland geregistreerd, gemeld, geanalyseerd en opgevolgd?	Gevaarlijke situaties, (bijna) ongevallen en incidenten worden gemeld als HSE-melding (Health Safety Environment). Daarna

Beantwoording Technische Vragen commissie BOD

Aan: Verenigde vergadering
Onderwerp: Beantwoording technische vragen commissie BOD 23 september 2026
Datum: definitief 22 september 2026

		worden deze in behandeling genomen en afhankelijk van het voorval, worden (tijdelijke) beheersmaatregelen getroffen. Hier is een meldingssysteem in Ultimo voor ingericht en een procedure (ArboKompas) opgesteld. Afhankelijk van het risico van het voorval volgt aanvullend ongevalsonderzoek (bij hoog-risico) gericht om de oorzaken weg te nemen. Het melden (aantal en type) en de doorlooptijd (tijd vanaf melden tot afsluiten van de melding) wordt bijgehouden in dashboard en periodiek gerapporteerd in de Stuurgroep Veilig Werken.
	In hoeverre kunnen het werken aan een waterbewuste omgeving en het (vernieuwde) participatiebeleid elkaar versterken?	Het werken aan een waterbewuste omgeving en het participatiebeleid kunnen elkaar versterken. Participatie draagt bij aan bewustwording, betrokkenheid en begrip voor de opgaven van het waterschap. Tegelijkertijd kunnen kennis, ervaringen en initiatieven uit de omgeving helpen bij het realiseren van een waterbewuste leefomgeving. Daarbij blijft maatwerk nodig, passend bij de wettelijke taken en verantwoordelijkheden van Rijnland.
	Wijziging Waterschapsverordening	
CU-SGP (Roorda)	Document 26.076918 is gericht aan de VV en aangemerkt als de VV-besluitnota Wijziging Waterschapsverordening. Niettemin is in dit document een voorgesteld D&H besluit opgenomen, dat bovendien al op 1 september jl. genomen lijkt te zijn. Hoe moet dit procedureel worden gezien? Is het niet opportuun een vastgesteld verslag bij te voegen waaruit blijkt dat D&H onderhavig besluit heeft genomen?	Beantwoording volgt voor de VV.
	Het D&H besluit van 1 september jl. (onder I.1.) ziet op het vaststellen van de Waterschapsverordening de Rijnlandse Keur zoals weergegeven in bijlage A. Het voorgelegde besluit aan de VV (onder II.1.) ziet eveneens op het vaststellen van de Waterschapsverordening de Rijnlandse Keur zoals weergegeven in bijlage A. In beide besluiten worden	Beantwoording volgt voor de VV.

Beantwoording Technische Vragen commissie BOD

Aan: Verenigde vergadering
Onderwerp: Beantwoording technische vragen commissie BOD 23 september 2026
Datum: definitief 22 september 2026

	de afzonderlijke bevoegdheden van beide bestuursorganen niet gememoreerd. Hoe moet dit in juridische zin worden geduid? Is het niet beter te spreken van de vaststelling van de <u>Wijziging van de Waterschapsverordening de Rijnlandse Keur</u> zoals weergegeven in bijlage A, met inachtneming van de onderscheidenlijke bevoegdheden van beide bestuursorganen?	
	De nota vermeldt "U oefent hierbij als twee bestuursorganen ieder voor zover de bevoegdheid strekt uw bevoegdheden tot wijziging van de waterschapsverordening uit. Dit omdat <u>afzonderlijke besluiten</u> niet mogelijk zijn in de nieuwe software." Nu lijkt D&H het aan hen voorgelegde besluit al op 1 september te hebben genomen, terwijl de VV het aan haar voorgelegde besluit eerst op 7 oktober neemt. Is daarmee niet toch sprake van twee afzonderlijke besluiten (in theorie is het immers denkbaar dat de VV niet of gedeeltelijk instemt met de voorgestelde wijziging)?	Beantwoording volgt voor de VV.
	Bijlage A vermeldt "De verenigde vergadering en dijkgraaf en hoogheemraden besluiten gezamenlijk:" Treden beide bestuursorganen met deze formulering niet in elkaars bevoegdheden?	Nee, beide bestuursorganen werken samen maar blijven binnen hun eigen bevoegdheden. Gezien artikel 7 van het Delegatiebesluit kan dat ook niet anders. De Omgevingswet, Waterschapswet en het Delegatiebesluit gaan uit van afzonderlijke bevoegdheden van VV en D&H. Met de toevoegingen: "voor zover bevoegd" wordt duidelijk gemaakt dat geen bevoegdheden worden overgedragen of vermengd.