

**WWb**  
Werkgeversvereniging  
Waterbedrijven

Jaarverslag 2020



# Werkgeversvereniging Waterbedrijven

Jaarverslag 2020

## Inhoud

	Voorwoord bestuur	5
1	Dienstverlening	7
2	Bestuur	8
3	Leden	9
4	Bureau	11
5	Overlegstructuren	13
6	O&O fonds waterbedrijven	16
7	Cao Waterbedrijven	19
8	Informatie en netwerkbijeenkomsten	21
	Bijlage Narratief HPO	24





## Voorwoord bestuur

Het jaar 2020 stond voor een groot deel in het teken van de coronacrisis. Het coronavirus overviel ons en wij moesten razendsnel handelen. Kantoren en andere werkruimten werden gesloten en ineens zat een groot deel van ons personeel thuis. We verkeerden als drinkwatersector, net als de rest van Nederland, in een bijzondere situatie met veel onzekerheden. Niemand wist hoelang dit zou duren en welke impact de coronacrisis zou hebben op ons werk. We werden gedwongen om een sprong in de duisternis te maken. De tijdsdruk waaronder wij hebben gewerkt was enorm. Terugkijkend durf ik vast te stellen dat wij als sector op een adequate wijze met de crisis zijn omgegaan. Onze medewerkers leverden topprestaties. De WWb heeft haar leden in deze bijzondere situatie zo goed mogelijk ondersteund door het geven van actuele informatie. Wij hebben de activiteiten van de WWb meteen opgeschaald. Het overleg met de leden werd geïntensiveerd. Op de website van de WWb publiceerden wij aanvankelijk dagelijks nieuwe corona gerelateerde informatie. Samen met de leden onderzochten wij wat een passend beleid is voor bijvoorbeeld het thuiswerken.

In de tweede helft van 2020 zijn we begonnen met het voorbereiden van het cao-overleg. Samen met onze leden hebben wij onze inzet voor de onderhandelingen bepaald. Het Hoofden P&O (HPO) heeft in de voorbereiding een beleidsstuk gemaakt met daarin de

belangrijkste ontwikkelingen voor onze sector op personeelsgebied. In het beleidsstuk was aangegeven wat deze ontwikkelingen betekenen voor het te voeren personeelsbeleid. Dit zogenaamde 'narratief' van het HPO was de basis voor onze inzetbrief aan de vakbonden. De expertisegroep arbeidsvoorwaarden heeft zich op haar beurt bezig gehouden met de technische voorbereiding van het cao-overleg. Deze groep heeft een groot aantal voorstellen, inventarisaties en analyses uitgevoerd, waardoor het onderhandelingsteam een goed beeld van de situatie kreeg. Hiermee zijn we goed voorbereid aan het cao-overleg begonnen. Op het moment dat ik dit schrijf hebben wij net het cao-overleg afgerond, met een zowel voor werkgevers als vakbonden mooi resultaat. Ik wil daarom het HPO en de expertisegroep bedanken voor hun belangrijke bijdragen aan het succesvol verlopen cao-proces. Ik wil ook de collega directeuren bedanken voor hun vertrouwen in het bestuur en onderhandelings-team.

Al met al kijk ik terug naar een heel bewogen, intensief maar toch succesvol WWb-jaar.

Namens het bestuur,

Wim Drossaert  
Voorzitter WWb



# 1 Dienstverlening

## De WWb verzorgt voor haar leden de volgende werkzaamheden:

- Organiseren en voeren van het cao-overleg;
- Begeleiden van cao-studies en -uitvoeringsafspraken;
- Ontwikkelen van arbeidsvoorwaarden naar aanleiding van wettelijke/maatschappelijke ontwikkelingen en/of vragen van leden;
- Beantwoorden van vragen over de interpretatie van de cao, (individueel) advies aan HR-medewerkers en ondersteunen leden op het gebied van arbeidswetgeving, pensioen, functiewaardering en sociale zekerheid;
- Ondersteuning bieden bij WWb-specifieke platformen, zoals de Ledenvergadering WWb (LV), het overleg van de Hoofden Personeel & Organisatie (HPO), stuurgroep arbocatalogus waterbedrijven en de expertisegroep arbeidsvoorwaarden;
- Informatie aanbieden via website van de WWb en de afgeschermdedeelten van de website;
- Aanbieden van netwerken op het gebied van arbeidsrecht, sociale zekerheid, pensioen en salarisadministratie, in samenwerking met zusterorganisatie WENB;
- Organiseren (in samenwerking met de WENB) van kennis- en actualiteitenbijeenkomsten;
- Ondersteunen van leden bij een verschil van inzicht met medewerkers of vakbonden over de uitvoering van de cao. Indien noodzakelijk ondersteunt de WWb de leden bij een rechtszaak die door medewerkers of vakbonden wordt aangespannen;
- Vertegenwoordigen van de leden bij pensioenfonds ABP (verantwoordingsorgaan) en werkgeversvereniging VNO-NCW (Algemeen Bestuur en diverse werkgroepen);
- Participeren in netwerken, producten en diensten van de WENB, zoals CrossOver-projecten voor monteurs, young professionals en administratieve medewerkers;
- Afsluiten van mantelcontracten voor de zorgverzekering, uitvoering 3e WW-jaar, financieel inzicht en nabestaandevoorziening;
- O&O-dienstverlening op instroombevordering, ontwikkeling van MBO-kwalificatie met bijbehorende opleiding en initiatieven met betrekking tot kennisbehoud en kennisdeling.

## 2 Bestuur

In 2020 zijn er geen wisselingen in het bestuur geweest. Op 31 december 2020 was het bestuur als volgt samengesteld:



**Voorzitter**  
**Wim Drossaert**  
directeur  
Dunea

Wim Drossaert is per 1 september 2017 door de LV benoemd als voorzitter van de WWb. Zijn zittingsduur eindigde op 1 september 2020 maar hij werd door de leden weer voor een nieuwe periode van drie jaar benoemd als voorzitter van de WWb.



**Vicevoorzitter**  
**Riksta Zwart**  
directeur  
Waterbedrijf Groningen

Riksta Zwart is per 1 juli 2019 door de LV voor een tweede termijn herbenoemd als vicevoorzitter van de WWb. Haar zittingsduur eindigt daarom op 1 juli 2022.



**Secretaris-penningmeester**  
**Hank Kuit**  
corporate recruitment manager  
Vitens

Hank Kuit is per 1 augustus 2018 door de LV benoemd als secretaris-penningmeester van de WWb. Zijn zittingsduur eindigt 1 augustus 2021.

### Bestuursvergaderingen

In 2020 zijn vier reguliere bestuursvergaderingen georganiseerd, op 13 februari, 28 mei, 1 september en 1 oktober. Daarnaast heeft het bestuur verschillende malen vergaderd als gevolg van de coronacrisis of als het cao-proces hiertoe aanleiding gaf.

## 3 Leden

### Ledenlijst

De WWb bestond op 1 januari 2020 uit 18 leden. Gezamenlijk worden ongeveer 5.500 werknemers vertegenwoordigd. Hieronder is een overzicht opgenomen van de leden met het aantal medewerkers per 1 januari 2020. In het overzicht is het aantal stemmen te zien dat elk lid in de ledenvergadering had, op basis van artikel 10, lid 1 van de WWb-statuten.

### Jaarverslag en jaarrekening 2019

De leden stelden tijdens de ledenvergadering van 11 juni 2020 de jaarrekening 2019 en het jaarverslag 2019 vast en verleenden het bestuur decharge. Besloten werd om het batig saldo over 2019 toe te voegen aan de Algemene Reserve van de vereniging.

### Begroting 2020

Tijdens de ledenvergadering van 5 november 2020 hebben de leden de begroting van de WWb voor 2021 goedgekeurd.

### Ledenvergaderingen

In 2020 zijn twee formele ledenvergaderingen gehouden, op 11 juni en 5 november. In de ledenvergaderingen is veel gesproken over een aanpak van de coronacrisis en het aankomende cao-overleg.

	Aantal medewerkers per 01-01-2020	Aantal stemmen in de ledenvergadering
Aqualab Zuid BV	94	20
AquaMinerals BV	11	10
Brabant Water NV	668	80
Delfluent Services BV	49	10
Dunea NV	498	70
Evides NV	753	90
Evilim Industriewater BV	3	1
Het Waterlaboratorium NV	92	20
KWR Water BV	155	30
Oasen NV	252	40
N.V. PWN Waterleidingbedrijf Noord-Holland	574	70
Vereniging van waterbedrijven in Nederland (Vewin)	18	10
Vitens NV	1322	120
NV Waterbedrijf Groningen	222	30
NV Waterleiding Maatschappij Limburg	374	50
WMD Drinkwater BV	187	30
Waterlaboratorium Noord BV	71	10
Vitens-Evides International BV (VEI)	20	10



## 4 Bureau

De WWb heeft een dienstverlenings-overeenkomst met haar zusterorganisatie WENB afgesloten. Hierin is de ondersteuning van het bureau van de WWb door de WENB vastgelegd. De WWb heeft zelf geen personeel in dienst. Het bestuur en de diverse werkgroepen van de WWb werden vanuit het bureau WWb ondersteund door Rolf Blankemeijer. Reinier Rutjens is secretaris van het bureau.

Het bureau van de WWb fungeert als informatie- en vraagbaak voor de leden. Leden kunnen het bureau vragen stellen over diverse onderwerpen, zoals de inhoud van de cao, de pensioenregeling van ABP, nieuwe ontwikkelingen op het gebied van arbeidsrecht of sociale zekerheidsrecht. Het bureau kan externe deskundigen inschakelen als het gaat om specialistische vragen. Met name de medewerkers van de afdelingen HR doen regelmatig een beroep op het secretariaat.

Het bureau van de WWb verzorgt de communicatie naar de leden over zaken die de vereniging betreffen, cao-gerelateerde zaken of wijzigingen in wet- en regelgeving. In 2020 heeft met name de informatievoorziening via de website extra aandacht gekregen.

Sinds maart 2020 was Nederland in de ban van COVID-19. De coronapandemie heeft een grote impact op werkend Nederland. Dit geldt ook voor de leden van de WWb. De drinkwatersector is een vitale sector. Ondanks de beperkingen die het coronavirus oplegde, moesten de werkzaamheden op een veilige manier, gewoon doorgaan. Het voldoen aan de RIVM-regels voor veilig en gezond werken vergden veel aanpassingen van het werk. Dit leidde tot veel vragen aan het bureau van de WWb. Het bureau informeerde voortdurend over relevante zaken rond de coronamaatregelen. Daarnaast hadden leden behoefte aan tips over de bevordering van de mentale gezondheid van hun medewerkers. De informatie wordt nog altijd via de website ([pagina 'corona-info voor werkgevers'](#)) met de leden gedeeld.

Door de coronamaatregelen was het niet mogelijk om fysieke bijeenkomsten te organiseren. Het bureau van de WWb heeft daarom naast online vergaderingen webinars georganiseerd, waardoor deelnemers vanuit huis de presentaties konden bijwonen.



## 5 Overlegstructuren

### Hoofden P&O (HPO)

De deelnemers van het HPO zijn de eindverantwoordelijken voor het HR-beleid in hun organisaties. Het HPO bespreekt de trends en ontwikkelingen in de drinkwatersector. Op basis daarvan adviseert het HPO het bestuur van de WWb over het te ontwikkelen gezamenlijke beleid, de uitvoering van onderzoeken in de sector en de selectie van onderwerpen voor het cao-overleg. Het HPO wordt geadviseerd door de expertisegroep arbeidsvoorwaarden. Daarnaast biedt het HPO de deelnemers een netwerk dat zij gebruiken voor het inwinnen van collegiaal advies en het uitwisselen van kennis en best practices.

Het HPO kwam in 2020 vijf keer bijeen, op 6 februari, 14 mei, 30 juni, 10 september en 10 december. Yvonne Siemens (WMD) was het gehele jaar voorzitter van dit overleg. Als gevolg van de coronacrisis werden de vergaderingen na het eerste overleg digitaal georganiseerd. Rolf Blankemeijer (WWb) verzorgde de ondersteuning van het HPO.

De WWb is in de tweede helft van 2020 gestart met de voorbereiding van het cao-overleg. Het HPO heeft in 2020 voor het bestuur WWb een notitie opgesteld waarin wordt ingegaan worden op de ontwikkelingen in de maatschappij en in de drinkwatersector. Er wordt ingegaan op het gewenste HR-beleid en wat dit betekent voor de inzet van werkgevers voor het cao-overleg. Het bestuur van de WWb gebruikt dit narratief bij het bepalen van het beleid

van de WWb. De tekst van dit narratief is opgenomen in bijlage 1 van dit jaarverslag. De AAVN heeft in 2020 op verzoek van het HPO een beloningsonderzoek uitgevoerd. Het doel van het onderzoek was te zien in hoeverre het beloningsbeleid van de drinkwatersector marktconform was. Naast een algemene vergelijking van het loongebouw van rijksoverheden, provincies, gemeenten en waterschappen, werd het loongebouw van de drinkwatersector ook vergeleken met de algemene markt. Uit het onderzoek bleek dat het vaste uurloon in de drinkwatersector voor vrijwel alle functies hoger is dan bij rijksoverheden, provincies, gemeenten en waterschappen. De maximum schaalsalarissen van de drinkwatersector liggen in vergelijking met de algemene markt op een Q3-niveau. Uit het onderzoek bleek bovendien dat het aantal medewerkers met een garantiesalaris ongeveer de helft van het personeelsbestand vormt.

De coronacrisis maakte het noodzakelijk om een aangepast personeelsbeleid te ontwikkelen. In het HPO werden de consequenties van de corona-uitbraak besproken, ervaringen en kennis gedeeld en werd beleid besproken om met de coronacrisis om te gaan. Het bestuur van de WWb kon op basis van de adviezen van het HPO een gezamenlijk beleid voor de drinkwatersector aan de leden voorstellen hoe om te gaan met zaken zoals betaling van reiskosten- en thuiswerkvergoedingen, verstrekking van thuiswerkfaciliteiten, opname vakantiedagen en maatregelen om de werk- en privébalans van medewerkers te beschermen.

## Expertisegroep arbeidsvoorwaarden

De expertisegroep arbeidsvoorwaarden is een actieve werkgroep waar specialisten op het gebied van arbeidsvoorwaarden zijn vertegenwoordigd. Zij signaleren nieuwe trends of issues in de praktijk bij de uitvoering van de cao. De expertisegroep bespreekt deze zaken en probeert gezamenlijk oplossingen te vinden.

Op het moment van uitbreken van de coronacrisis is de expertisegroep uitgebreid, zodat alle leden van de WWb in deze werkgroep vertegenwoordigd waren. De expertisegroep kwam voorheen gemiddeld vier keer per jaar bijeen. Als gevolg van het uitbreken van de coronacrisis is opgeschaald naar één digitale bijeenkomst per week. Een kwartaal later is de vergaderfrequentie afgebouwd naar een vergadering per twee weken.

De expertisegroep heeft regelmatig inventarisaties bij de bedrijven uitgevoerd. Deze hadden betrekking op onderwerpen zoals; de coronamaatregelen (vergoedingen, thuiswerken), het gebruik van cao-regelingen (EB-budget, geboorteverlof) of bedrijfsregelingen (vergoedingen wacht- en storingsdiensten, privacyregels). Ook heeft de expertisegroep het door de AAVN uitgevoerde beloningsonderzoek begeleid en heeft de werkgroep onderzocht hoe het proces van het indelen van functies verbeterd kan worden. De expertisegroep heeft een waardevolle rol gespeeld bij het omgaan met de coronacrisis. Gezamenlijk beleid in de sector kon worden vastgesteld door snel inventarisaties uit te voeren, analyses van situaties en problemen bij bedrijven op te stellen en het geven van adviezen aan het HPO en bestuur van de WWb. Daarnaast kon het cao-overleg beter worden voorbereid.

## Werkgroepen

De leden van de WWb nemen samen met leden van de WENB deel aan diverse werkgroepen: pensioen, fiscaal, salarisadministratie, sociale zekerheid, arbeidsrecht en DI. Op deze manier worden de onderwerpen vanuit een breed en sector overschrijdend perspectief benaderd. Tijdens de bijeenkomsten van de werkgroepen worden externe deskundigen uitgenodigd, die toelichting geven op actuele onderwerpen en vragen dan de deelnemers beantwoorden. De leden van een werkgroep kunnen problemen signaleren binnen hun aandachtsgebied en besluiten om deze gezamenlijk op te lossen. Dit kan zijn door het inwinnen van extra informatie of het laten uitvoeren van een onderzoek om bijvoorbeeld de knelpunten en mogelijke oplossingen in kaart te brengen.

De werkgroepen fungeren als netwerk waardoor de deelnemers onderling elkaar van advies kunnen dienen. In de praktijk blijkt dat het zo ontstane collectief voordelen biedt bij de inkoop van diensten en producten. Voorbeelden hiervan zijn het collectieve contract voor de Zorgverzekering, dienstverlening WWPlus, de Anw-hiaatverzekering van ASR en de deelname aan de Beloningsmonitor van de AAVN.

## Centrale bezwarencommissie

In de cao is de mogelijkheid opgenomen dat een medewerker een bezwaar kan indienen tegen zijn functie-indeling bij de Centrale Bezwarencommissie. In de bezwarencommissie zitten een vertegenwoordiger van de werkgevers en een vertegenwoordiger van de vakbonden. In 2020 is geen bezwaar bij de bezwarencommissie ingediend. De bezwarencommissie is daarom niet bijeengekomen.





## 6 O&O-fonds Waterbedrijven

Het O&O fonds Waterbedrijven ontplooit activiteiten op het gebied van opleiding, ontwikkeling en arbeidsvoorziening in de drinkwatersector. Het fonds wordt ondersteund door het bureau van de WWb. Voor O&O-taken is ondersteuning vanuit het O&O fonds van de WENB beschikbaar. Riksta Zwart (bestuurslid WWb en directeur Waterbedrijf Groningen) is de voorzitter van het O&O fonds.

### Arbeidsmarkt

In de afgelopen jaren hebben de werkgevers in de drinkwatersector zich ingespannen om schaars talent aan te trekken en behouden. Het ging daarbij niet alleen over de invulling van technische functies (monteurs, operators en engineers), maar ook over functies op het gebied van watertechnologie, HR, ICT, projectmanagement, inkoop, etc. De arbeidsmarktpositie van de drinkwatersector blijft een punt van aandacht. Zo blijkt uit de tweejaarlijks uitgevoerde HR Monitor dat de gemiddelde leeftijd in de drinkwatersector relatief hoog is ten opzichte van andere Nederlandse organisaties. Ongeveer 40% van de populatie is ouder dan 55 jaar. De prognose is dat in de komende jaren veel medewerkers de drinkwatersector door pensionering gaan verlaten. Dit betekent dat de drinkwatersector werk moet maken van de instroom van nieuwe medewerkers. Het helpt als de zichtbaarheid van de drinkwatersector groter wordt.

### Mbo-opleidingen voor de drinkwaterbedrijven

De WWb is mede-initiatiefnemer van de totstandkoming van een opleiding voor de drinkwatersector. Studenten kunnen een mbo-opleiding op niveau 2 en 3 volgen. Dit is een brede opleiding tot monteur gas/warmte/water, waarbij studenten zich via een keuze-deel kunnen specialiseren voor een specifieke sector. In het schooljaar 2019-2020 startte de mbo-4 opleiding technicus water en namen 25 studenten deel aan deze opleiding. Om de doorstroming van de monteurs naar functies als projectleider, uitvoerder en werkvoorbereider te vergemakkelijken, nam het O&O fonds het initiatief om deze opleiding op te nemen in het regulier beroepsonderwijs. Verder biedt deze mbo-4 opleiding medewerkers de mogelijkheid om door te stromen naar een hbo associate degree of een volledige hbo-opleiding.

### Project Kennisbehoud en -ontwikkeling

Sinds 2011 zijn drie waterbedrijven gestart met het ontwikkelen van cases, die praktijkgerichte kennis bevatten voor acht kennisdomeinen. Deze kennisdomeinen zijn informatiebeveiliging, privacy, distributie, productie, hygiënisch/veilig werken, wachtdienst en calamiteitenmanagement, klantcontacten en ICT-helpdesk en klantenservice. Via de adaptieve vragentool I See I Know kunnen de gebruikers uit de verschillende doelgroepen hun parate kennis uit één of meerdere kennisdomeinen op peil houden. Inmiddels is het aantal deelnemende organisaties uitgegroeid tot zeven. In de afgelopen jaren zijn meer dan 3.000 cases ontwikkeld. Voor het beheer en onderhoud en de uitwisseling van deze cases tussen de bedrijven onderling is een ICT-platform opgezet.



(Eerste) Monteur gas/warmte/water



## 7 Cao Waterbedrijven

### Looptijd cao

De cao voor de drinkwatersector liep op 31 december 2020 af. In 2020 is de WWb met de vakbonden begonnen aan het overleg voor een nieuwe cao. Aan het einde van 2020 was nog geen nieuwe cao afgesloten. Dit had deels te maken met verschillende wisselingen van vakbondsbestuurders, waardoor overleggen werden uitgesteld en vertraging optrad.

### Vernieuwingen cao-overleg

Het vorige cao-overleg verliep stroef en spitste zich toe op een zeer beperkt aantal onderwerpen, zoals het loon. Het bestuur van de WWb heeft samen met haar leden het cao-proces geëvalueerd en gekeken op welke punten verbeteringen mogelijk zijn. De leden van de WWb willen een cao die relevant is voor alle medewerkers, waardoor de cao-agenda is verbreed met relevante onderwerpen voor alle medewerkers. De WWb heeft voor de totstandkoming van de nieuwe cao ingezet op een aantal vernieuwingen in het proces. Dit zijn:

#### Gezamenlijke visie als vertrekpunt van de onderhandelingen

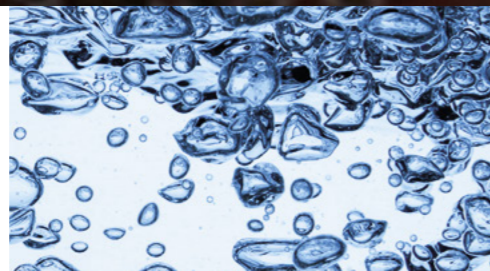
De HR-managers uit de drinkwatersector hebben een gezamenlijke visie geformuleerd. Op basis van toekomstscenario's hebben de HR-managers de gevolgen voor het HR-beleid in de bedrijven aangegeven en geadviseerd op welke manier de cao moet worden aangepast om dit gewenste HR-beleid mogelijk te maken. De werkgevers hebben op basis van deze ideeën en opvattingen hun inzet voor het cao-overleg bepaald.

#### Verbetering communicatie naar medewerkers

De leden van de WWb hebben in het vorige cao-traject aangegeven dat de communicatie rond een volgend cao-overleg moet worden verbeterd. De WWb heeft het initiatief genomen om de nieuwe website [caodrinkwater.nl](https://caodrinkwater.nl) te ontwikkelen, waar medewerkers op verschillende wijzen hun mening kunnen ventileren. Het blijkt een positieve en laagdrempelige manier te zijn om medewerkers te betrekken bij hun cao. Alle reacties worden gedeeld met alle cao-partijen.

#### Uitbreiding werknemersvertegenwoordiging

De WWb heeft op verzoek van de vakbond AVV besloten om deze vakbond als derde bond toe te laten tot het cao-overleg, naast de FNV en CNV. De AVV kent een ander model voor de vertegenwoordiging van medewerkers bij de totstandkoming van een cao en vormt zo een goede aanvulling op de andere vakbonden.



## 8 Informatie- en netwerkbijeenkomsten

Samen met de WENB organiseerde de WWb diverse bijeenkomsten om de leden te informeren over relevante ontwikkelingen op het gebied van arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen. Tijdens de bijeenkomsten geven externe deskundigen informatie en hun visie op de betreffende onderwerpen en daarnaast is het voor deelnemers mogelijk om hun netwerk te onderhouden en uit te breiden. In 2020 heeft de WWb samen met de WENB de volgende thema- en actualiteitsbijeenkomsten georganiseerd.

### Verkiezing Vitaalste Vakbedrijf

De WENB en de WWb organiseerden in 2020 voor het eerst de verkiezing van het Vitaalste Vakbedrijf. De winnende bedrijven ontvingen een award voor het uitblinken in het stimuleren van de mentale vitaliteit van hun technische vakmensen en door aandacht te schenken aan de gezondheid en werkplezier van hun medewerkers. In de drinkwatersector was WMD de winnaar van de award.



Reinier Rutjens overhandigt de Award Vitaalste Vakbedrijf aan WMD-directeur Leo Hendriks, die vertelde dat hij 'apetrots' is op het winnen van de award.

### Webinar Ontwikkeling van het pensioenstelsel

Op 12 mei 2020 werd een bijeenkomst georganiseerd waarin werd stilgestaan bij de uitwerking van het Pensioenakkoord. Pensioendeskundige Michael Visser (Tilburg University, Netspar) gaf zijn visie op de ontwikkelingen geven en aangeven wat dit betekent voor de werkgevers. Hij ging in op de regelgeving die op werkgevers af komt en welke keuzemogelijkheden een werkgever bij de totstandkoming van de nieuwe pensioenregelingen krijgt.

### Jaarcongres: Naar een nieuw ontwerp van werk

Het Jaarcongres 2020 van de WENB werd op vrijdag 5 juni 2020 georganiseerd voor de leden van de WENB en de WWb. Het werd een online talkshow over de toekomst van werk. Het thema van het congres was Naar een nieuw ontwerp van werk, met bijdragen van Hans Borstlap (voorzitter van de naar hem genoemde commissie) en Piet Fortuin (voorzitter CNV).

### Webinar Lerend Netwerk Fit & Vitaal: Mentale weerbaarheid

Tijdens dit webinar deelden we inzichten over de bevordering van de mentale gezondheid van medewerkers. Deskundigen van het Trimbos-instituut gingen hier uitgebreid op in en drie psychologische dienstverleners vertelden over hun aanpak aan de hand van de casuïstiek.

### Online webinar AVG en privacy

Al enkele jaren is de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) een hot topic voor bedrijven en instellingen. Het doel van deze bijeenkomst was tweeledig: we maakten de balans op en boden handvatten om praktijkvraagstukken op een verstandige en efficiënte manier aan te pakken. We vroegen twee experts op dit gebied, Judith Zweistra en Bernold Nieuwsteeg, hun ervaringen en deskundigheid over de AVG met ons te delen.

### Delegatie Event Online 2020

Op 8 oktober vond het jaarlijkse Delegatie Event plaats voor bestuursleden en leden van de verschillende cao-onderhandelingsdelegaties van de WENB en de WWb. De bijeenkomst werd digitaal gehouden. Er ontstond een mooi gesprek tussen Saskia de Haas (namens de werkgeversvereniging van de waterschappen), Margreet Stok (Techniek Nederland), Reinier Rutjens en de online deelnemers.

### Webinar Zin in werk

Op 12 november organiseerden we een webinar over het werk als belangrijke bron voor zingeving. Heidi Jansen vertelde over de bevindingen van haar onderzoek bij verschillende organisaties. Na deze presentatie ging Marlies Sikken van het WENB-lid Vattenfall in op de uitdagende vraagstukken waarvoor een groot energiebedrijf staat. Daarna gingen zij beiden in gesprek met de deelnemers om ervaringen uit te wisselen.

### Webinar Dashboard DI

Dinsdag 24 november vond een webinar plaats over de actuele cijfers in het Dashboard duurzame inzetbaarheid. De deelnemers werden bijgepraat door prof. dr. Tinka van Vuuren over de trends en de ontwikkelingen en meegenomen in de sectorale verschillen en overeenkomsten. Het tweede deel ging over het omgaan met coronastress en de kansen om het werk anders in te richten. In een workshop onderzochten we welke stressfactoren er zijn en bedachten nieuwe manieren en oplossingen.

### Tweede sessie Nieuw ontwerp van werk: interne flexibiliteit

In het nieuwe opgerichte netwerk Naar een nieuw ontwerp van werk stond centraal in wat voor sector wij willen werken. Het netwerk staat in het teken van het eindrapport 'In wat voor land willen wij werken?' van de commissie Regulering van Werk, dat op 23 januari 2020 is gepubliceerd. Geïnteresseerden konden meepraten en -denken over toekomstbestendig arbeidsrecht, sociale zekerheid en fiscaliteit.

### Webinar Ontwikkelingen ABP en Pensioenakkoord

De bijeenkomst over wijzigingen in de wetgeving per 1 januari 2021 ging over pensioen. Peter Janssen (senior consultant pensioenzaken ABP) gaf een toelichting op de stand van zaken van ABP. Jurre de Haan (beleidssecretaris pensioenen VNO-NCW en MKB-Nederland) vertelde over het Pensioenakkoord.



# Bijlage Narratief HPO

## Inleiding

De WWb staat voor de taak om haar inzet voor het cao-overleg voor de cao voor 2021 en verder vast te stellen. De ontwikkelingen in de maatschappij en ontwikkelingen in de drinkwatersector stellen nieuwe eisen aan de cao. In dit narratief wordt deze omgeving geschetst en aangegeven voor welke uitdagingen de drinkwatersector een oplossing moet vinden. Dit narratief beschrijft de context waarbinnen de WWb haar inzet voor het komende cao-overleg moet bepalen.

## Maatschappelijke positie drinkwatersector

De drinkwatersector staat steeds meer in de belangstelling. Deden de bedrijven in het verleden hun werk stil en op de achtergrond, tegenwoordig kijkt de omgeving meer naar de bedrijven. De klimaatverandering met perioden van droogte als gevolg, de zorg om het milieu, vervuiling van de waterbronnen en de steeds grotere wordende vraag naar schoon en betrouwbaar drinkwater zijn maar een paar ontwikkelingen die de drinkwatersector vaker in de spotlights zetten. De drinkwatersector wordt door de politiek en de burgers gevraagd op welke manier zij op die uitdagingen gaat reageren. Het is daarom van belang dat de drinkwatersector haar technische en sociale processen zo inricht dat deze uitlegbaar zijn aan die stakeholders.

## Beeld drinkwatersector

De bedrijven in de drinkwatersector werken samen aan een product dat er toe doet. De drinkwatersector is een innovatieve, resultaatgerichte en betrokken sector met ondernemende mensen die op een duurzame en verantwoorde wijze bijdragen met als doel te voorzien in een eerste levensbehoefte; voldoende en schoon water met oog voor de mens, omgeving en klant voor huidige en toekomstige generaties.

## Werken in de drinkwatersector

De drinkwatersector kent van oudsher een prima pakket van arbeidsvoorwaarden. Een goede beloning en een prima pensioenregeling, ruime ontwikkelmogelijkheden en voorzieningen die medewerkers de mogelijkheid geven om hun arbeidstijd en arbeidsvoorwaarden aan te passen aan hun eigen voorkeuren. De keuze voor werken in de drinkwatersector bestaat echter uit meer dan alleen de inhoud van een arbeidsvoorwaardenpakket. Werken in de drinkwatersector is voor mensen aantrekkelijk, omdat dit een grote maatschappelijke relevantie inhoudt. Het verantwoordelijk zijn voor de continue levering van betrouwbaar drinkwater vervult medewerkers met trots. Dit is een aantrekkelijke kant van de drinkwatersector. Bedrijven kunnen hier in hun arbeidsmarktbenadering en de vormgeving van de arbeidsverhoudingen gebruik van maken.

## Ontwikkelingen en trends arbeidsmarkt en sector

### Arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt verandert in een hoog tempo. Nederland vergrijsd en ontgroend, wat tot tekorten op de arbeidsmarkt leidt. Daarnaast verandert het werk, wat nieuwe eisen aan medewerkers stelt.

In de afgelopen jaren hebben de werkgevers in de drinkwatersector zich ingespannen om schaars talent te kunnen aantrekken en voor zich te behouden. Het ging daarbij niet alleen over de invulling van technische functies zoals monteurs en operators maar ook over staf-functies op het gebied van Finance, Waternet, ICT, Inkoop, etc. De coronacrisis zal zeker zijn invloed hebben op de arbeidsmarkt. Waarschijnlijk zal deze crisis het in ieder geval tijdelijk makkelijker maken om nieuwe medewerkers aan te trekken. De drinkwatersector moet echter alert blijven. Uit onderzoek<sup>1</sup> blijkt dat de gemiddelde leeftijd in de drinkwatersector relatief hoog is ten opzichte van andere Nederlandse bedrijven. Ongeveer 40% van de populatie is ouder dan 55 jaar. De prognose is dat in de komende jaren veel medewerkers de drinkwatersector gaan verlaten, als gevolg van pensionering. Dit betekent ook dat de drinkwatersector werk moet maken van de instroom van nieuwe medewerkers. Een intensivering van een gemeenschappelijke arbeidsmarktbenadering binnen de drinkwatersector kan dit ondersteunen.

### Verandering benodigde kwalificaties medewerkers

Trends als verdergaande technologische en sociaal-maatschappelijke ontwikkelingen stellen nieuwe eisen aan de competenties van medewerkers in de drinkwatersector en doen de behoefte aan specifieke arbeidskrachten

afnemen of juist groeien. Het werk in de drinkwatersector wordt bijvoorbeeld steeds digitaal. Van medewerkers wordt steeds meer verwacht dat zij hun werk met digitale systemen uitvoeren en dat zij meer werken met data gestuurde informatie.

### Meerdere generaties werkzaam binnen het bedrijf

In een bedrijf zijn meerdere generaties van medewerkers aan het werk. Verwachtingen en behoeften van generaties zijn verschillend. De wensen en verwachtingen van de nieuwe generaties medewerkers die nu op de arbeidsmarkt verschijnen, zijn weer anders dan die van de huidige populatie medewerkers. Dit stelt nieuwe eisen aan werkgevers. De nieuwe medewerkers richten zich minder op een baan voor het leven, maar meer op een project voor even. Werk moet hen uitdaging en ontwikkeling bieden. Daarnaast is het belangrijk dat het werk steeds meer wordt aangepast aan de persoonlijke omstandigheden van de medewerkers, zoals de uitvoer van zorgtaken of de behoefte aan studie- of vrije tijd. Werkgevers gaan dit voor deze nieuwe medewerkers vaker faciliteren. Tegelijkertijd is het belangrijk dat werkgevers rekening blijven houden met de wensen en de verwachtingen van de oudere generaties. Medewerkers uit alle generaties hebben voor het bedrijf hun eigen specifieke en waardevolle inbreng. De belangen van de ene generatie mogen dan ook niet ten koste gaan van die van de andere generatie.

## HR beleid in de toekomst

### Wendbaarheid bedrijven

De organisaties van de toekomst moeten wendbaar zijn om zich aan te passen aan de uitdagingen van de toekomst. Dit vergt flexibiliteit van de organisatie en van de mede-

1 HR Monitor 2018, Panteia 2019

werkers. Werkgevers in de drinkwatersector willen graag de goede werkgevers blijven die zij altijd zijn geweest. Dit betekent het bieden van aantrekkelijk werk en een marktconform pakket van arbeidsvoorwaarden. Daarnaast verwachten de werkgevers steeds vaker dat medewerkers ook zelf verantwoordelijk zijn voor hun loopbaan. Dat betekent dat medewerkers zich vaker moeten aanpassen aan veranderende omstandigheden en daarbij zelf keuzes maken. Die keuzes hebben betrekking op onder meer hun ontwikkeling, hun mogelijkheden bij het eigen bedrijf en de balans werk en privé.

#### **Duurzame Inzetbaarheid medewerkers**

De duurzame inzetbaarheid voor medewerkers, jong en ouder, is essentieel om het werk gezond, met plezier en met voldoende toegevoegde waarde te kunnen verrichten. Gezondheid is een heel groot goed en de bedrijven blijven zich inzetten om hun medewerkers gezonde en veilige arbeidsomstandigheden te blijven bieden. Ook helpen de bedrijven medewerkers bij het ontwikkelen en behouden van een gezonde levensstijl. Duurzame inzetbaarheid betekent ook dat medewerkers continu de beschikking hebben over de benodigde competenties en kwalificaties. De benodigde skills veranderen vaker in de tijd. Door werknemers blijvend te stimuleren zich te ontwikkelen en hen vanuit de werkgever te faciliteren, dragen werkgevers bij aan het arbeidsmarktperspectief van werknemers, zowel binnen als buiten de drinkwatersector. Uit onderzoek blijkt dat de bedrijven in de drinkwatersector in de afgelopen jaren meer geld besteden aan opleidingen. In de sector is verder in de afgelopen jaren een toename van het gemiddelde scholingsniveau van medewerkers te zien.

Medewerkers kunnen bij hun werkgever kennis en ervaring opdoen, die zij gebruiken hun werk. Medewerkers kunnen zelfs gedurende hun loopbaan bij verschillende bedrijven

binnen de sector werkzaam zijn. Zo kunnen medewerkers uitgebreidere en innovatievere loopbaantrajecten worden geboden en krijgen de bedrijven medewerkers met een bredere kennis en ervaring van de drinkwatersector. Goed opgeleide medewerkers die voldoende relevante werkervaring en kennis hebben opgedaan, stappen gemakkelijk over naar een andere werkgever als bijvoorbeeld hun functie ophoudt te bestaan of situaties in de privésfeer voor hen aanleiding zijn om van werkgever te veranderen.

Bij het denken over stappen in een loopbaan wordt meestal in de eerste plaats gedacht aan opwaartse mobiliteit. Een medewerker zou er echter ook voor kunnen kiezen om een stapje terug te doen en een minder zwaardere en belastende functie te gaan uitvoeren. Ook deze mogelijkheid moet bespreekbaar kunnen worden gemaakt. Werkgever en medewerker kijken daarbij samen wat de mogelijkheden zijn en wat dit betekent voor de arbeidsvoorwaarden.

Het HR-beleid van de drinkwaterbedrijven van de toekomst zal sterk gericht zijn op werkzekerheid en minder dan voorheen op baanzekerheid binnen de eigen sector. Op deze manier ontstaat een goede balans tussen flexibiliteit, zekerheid en arbeidsmarktparticipatie.

## **Gevolgen voor de cao**

#### **Salarisbeleid**

Drinkwaterbedrijven verkeren in een bijzondere positie doordat zij minder gevoelig zijn voor economische ontwikkelingen. Vaak is sprake van anticyclisch beloningsbeleid. Bij een laagconjunctuur kunnen de drinkwaterbedrijven het zich veroorloven om de lonen naar gelang de prijsontwikkelingen te blijven verhogen om de koopkracht op peil te houden. In een hoogconjunctuur is echter een terughoudendheid in

de loonontwikkeling vereist om het loonniveau weer in overeenstemming te brengen met de markt. Met name in tijden van hoogconjunctuur geeft een dergelijk anticyclisch beloningsbeleid problemen door de hoge looneisen buiten de drinkwatersector. Vakbonden zien graag dat ook in economisch voorspoedige tijden de lonen in de drinkwatersector in eenzelfde mate worden verhoogd als buiten de sector. Dit geldt zeker voor vakbonden die een centrale looneis stellen. Echter, daar waar commerciële bedrijven in de markt bij een laagconjunctuur personeel kunnen laten afvloeien, geldt dit niet voor de drinkwatersector. Economische conjunctuur heeft immers weinig invloed op de vraag naar drinkwater en dus naar personeel die dit drinkwater verzorgen.

#### **Maatwerk op bedrijfsniveau**

Bedrijven in de drinkwatersector willen de ruimte hebben om binnen de algemene kaders van de cao, hun eigen beleid te kunnen vaststellen. De invulling van regelingen moet aansluiten bij het specifieke bedrijf. De werkgever kan bijvoorbeeld samen met zijn ondernemingsraad vaststellen wat het beste past bij het eigen bedrijf. Een onderwerp dat zich bijvoorbeeld voor een meer decentrale invulling leent zijn de werktijden. De drinkwatersector bestaat uit bedrijven die qua werkzaamheden sterk van elkaar verschillen, zoals drinkwaterbedrijven, laboratoria en een onderzoeksinstituut. De cao moet het mogelijk maken dat de werktijden aangepast kunnen worden aan het werkproces.

De cao moet bedrijven meer de ruimte geven voor maatwerk. Dit betekent in de cao meer de hoofdlijnen en kaders van regelingen afspreken en de wijze van uitvoering en nadere invulling aan de bedrijven laten.

#### **Maatwerk op medewerkersniveau**

De bedrijven in de drinkwatersector willen zich verder ontwikkelen tot wendbare organisaties. Om medewerkers in een wendbare organisatie

aan zich te binden, is meer maatwerk en meer individuele arbeidsvoorwaarden en voorzieningen nodig. Generieke, tot in detail uitgewerkte, regelingen zijn niet geschikt met een steeds diverser wordend personeelsbestand. Bedrijven zullen daarom medewerkers meer mogelijkheden gaan bieden voor een op maat gemaakt pakket van arbeidsvoorwaarden.

#### **Veranderingen in arbeidsvoorwaarden**

Een wendbare organisatie stelt vaker haar koers bij, wat onvermijdelijk tot een verandering in de arbeidsvoorwaarden leidt. Als arbeidsvoorwaarden worden gewijzigd, dan is het gebruikelijk dat overgangsregelingen worden afgesproken of dat een verlies aan rechten in een bepaalde mate wordt gecompenseerd. Als veranderingen vaker gaan voorkomen, beslaan overgangsregelingen noodzakelijkerwijs een kortere termijn dan voorheen. Het is onmogelijk om zaken uit het verleden eendeloos te garanderen. Dit maakt de arbeidsvoorwaarden niet transparant en leidt tot een blijvende ongelijkheid tussen medewerkers die op verschillende momenten zijn ingestroomd.

#### **Draagvlak cao**

In de cao worden veel arbeidsvoorwaardelijke regelingen vastgelegd. Om de cao relevant te houden is het belangrijk dat de cao bepalingen bevat die voor brede groepen van medewerkers relevant zijn. Dit betekent dat grotere groepen van medewerkers betrokken moeten worden bij de totstandkoming van de cao om zo een breed draagvlak voor de cao te houden. Zo wordt voorkomen dat bij een beperkte vertegenwoordiging van medewerkers aan de cao-tafel, de belangen van de niet of onvoldoende vertegenwoordigde medewerkers onderbelicht blijven.

De WWb is de Werkgeversvereniging Waterbedrijven waarbij negen Nederlandse drinkwaterbedrijven, drie waterlaboratoria en overige samenwerkingsverbanden zijn aangesloten.

De vereniging adviseert en ondersteunt haar leden in hun werkgeversrol en dient als vraagbaak op het vlak van arbeidsvoorwaarden en de cao Waterbedrijven die van toepassing is op de ongeveer 5.500 werknemers in de drinkwatersector.

**Bezoekadres en postadres:**

**Utrechtseweg 310, B-42  
6812 AR Arnhem**

**(026) 356 95 68  
[www.wwb.nl](http://www.wwb.nl)**