

2022



WWb
Werkgeversvereniging
Waterbedrijven

Jaarverslag 2022



Inhoud

Voorwoord bestuur	3	6 O&O-fonds Waterbedrijven	10
1 Dienstverlening	4	7 Cao Waterbedrijven	11
2 Bestuur	5	Verloop cao-overleg	11
Bestuursvergaderingen	5	Onderwerpen cao-overleg	11
3 Leden	6	Inhoud nieuwe cao	11
Ledenvergaderingen	6	Website caodrinkwater.nl	12
Jaarverslag en jaarrekening 2021	6	8 Duurzame inzetbaarheid	13
Begroting 2023	6	9 Informatie- en netwerkbijeenkomsten	14
4 Bureau WWb	7	Bijlage 1: Ledenlijst	16
5 Overlegstructuren	8	Bijlage 2: Het HPO-narratief (februari 2022)	17
Hoofden P&O (HPO)	8		
Expertisegroep arbeidsvoorwaarden	8		
Werkgroepen	9		
Centrale Bezwarencommissie	9		

Voorwoord bestuur

Het jaar 2022 zal vooral herinnerd worden door het begin van de oorlog in de Oekraïne met als direct gevolg een ongekend hoge prijsinflatie en de schaarste van diverse vitale zaken zoals energie, voedsel en allerhande grondstoffen. Deze ontwikkelingen leiden tot onrust bij onze medewerkers wat zich weer uitte in de cao-onderhandelingen. Als werkgevers hebben we de impact van al deze ontwikkelingen op onze medewerkers, bedrijven en klanten moeten inschatten, om op basis daarvan een passend arbeidsvoorwaardenbeleid vast te stellen. Ik ben heel blij dat we erin geslaagd zijn om in relatief zeer korte tijd met de vakbonden een cao afgesloten te hebben. Ik denk dat de cao recht doet aan de belangen van alle partijen in deze bijzondere tijden. De cao-afspraken gingen ook uit van een grote mate van solidariteit tussen werkgevers en hun medewerkers maar ook tussen medewerkers onderling. Met name de medewerkers met de lagere inkomens kregen een extra deel van de loonruimte toebedeeld.

De drinkwatersector is een prachtige sector die voor een maatschappelijk belangrijke taak staat, namelijk altijd en overal mensen van goed en voldoende drinkwater te voorzien. Door de klimaatveranderingen, met lange droge periodes, maar ook door de bevolkingsgroei is deze taak steeds uitdagender geworden. Goede medewerkers zijn cruciaal om die nieuwe uitdagingen het hoofd te kunnen bieden. Gelukkig blijken wij als sector nog steeds in staat om goede mensen te kunnen aantrekken en hen ook voor langere tijd voor onze bedrijven te kunnen behouden. Een goede cao, waarin arbeidsvoorwaarden staan die voor alle groepen van medewerkers aantrekkelijk zijn, helpt daarbij. Daarnaast werken we in de sector hard aan het vergroten van de diversiteit en de inclusie waardoor we grotere groepen van mensen kunnen aanspreken om in de drinkwatersector te komen werken en te blijven werken. Ook door samenwerking binnen de sector op het gebied van arbeidsmarktbenadering, ontwikkeling van

opleidingen en het bieden van loopbaanpaden binnen de sector, kunnen we de toenemende personeelsschaarste het hoofd bieden. De WWb zal met tal van dergelijke initiatieven haar leden blijven mobiliseren om te zorgen dat de drinkwatersector een voor medewerkers aantrekkelijke sector blijft.

Medio 2023 loopt mijn benoemingstermijn als voorzitter van de WWb af en ik zal dan de voorzittershamer aan een nieuwe voorzitter overdragen. Ik heb dan zes jaar de rol als voorzitter van de WWb mogen vervullen. Toen ik aantrad als voorzitter zat de WWb midden in een cao-conflict met de vakbonden. Het cao-proces zat toen muurvast en er werd voor het eerst in de drinkwatersector gestaakt. Het hoogtepunt van dit conflict was voor mij de dag dat alle leden van de WWb naar het hoofdkantoor van de FNV waren gekomen om als werkgevers te demonstreren voor een goede cao. Op dat moment bleek niet alleen de grote samenhang binnen de drinkwatersector maar ook de trots waarmee de leden voor hun sector opkwamen. Gelukkig ging het daarna weer snel bergopwaarts met de arbeidsverhoudingen. Tijdens de afgelopen twee cao-trajecten hebben we in goede samenwerking en doorgaans prettig overleg met de vakbonden goede afspraken voor onze sector kunnen maken. Ik kijk dan ook met tevredenheid terug op deze interessante periode. Ik wil graag alle leden en zeker ook alle medewerkers van de drinkwatersector bedanken voor hun grote steun en waardevolle bijdragen aan de werkgeversvereniging van onze mooie drinkwatersector.

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;
- **Uitvoeren** 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 van de 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 websites van de WWb (wwb.nl en caodrinkwater.nl) en de afgeschermdedeelten van de websites;
- **Aanbieden van netwerken** (in samenwerking met zusterorganisatie WENB) op het gebied van arbeidsrecht, sociale zekerheid, pensioen en salarisadministratie;
- **Organiseren van kennis-** en actualiteitenbijeenkomsten;
- **Ondersteunen van de 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 pensioenfondsen ABP (Verantwoordingsorgaan) en werkgeversvereniging VNO-NCW (Algemeen Bestuur en diverse werkgroepen);
- **Aanbieden van producten en diensten**, zoals CrossOver-projecten voor monteurs en young professionals;
- **Afsluiten van mantelcontracten** voor de zorgverzekering, aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering, uitvoering 3e WW-jaar, financieel inzicht en een aanvullende nabestaandevoorziening;
- **O&O-dienstverlening** op instroombevordering, ontwikkeling van MBO-kwalificatie met bijbehorende opleiding en initiatieven voor kennisbehoud en kennisdeling.

2

Bestuur

In 2022 is de samenstelling van het bestuur gewijzigd. Vicevoorzitter Riksta Zwart (directeur Waterbedrijf Groningen) trad volgens het rooster per 1 juli 2022 af als bestuurslid en werd opgevolgd door Jelle Hannema (bestuursvoorzitter Vitens). Op 31 december 2022 was het bestuur van de WWb 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 werd door de leden verlengd voor een nieuwe periode van drie jaar. Zijn zittingsduur eindigt uiterlijk per 1 september 2023.



Vicevoorzitter

Jelle Hannema

bestuursvoorzitter Vitens

Jelle Hannema is per 1 juli 2022 door de LV benoemd als bestuurslid van de WWb en door het bestuur gekozen als vicevoorzitter. Zijn zittingsduur eindigt uiterlijk op 1 juli 2025.



Secretaris-penningmeester

Nienke de Wolff

HR Manager Evides

Nienke de Wolff is per 1 augustus 2021 door de LV als bestuurslid van de WWb benoemd en door het bestuur WWb gekozen als secretaris-penningmeester. Haar zittingsduur eindigt uiterlijk 1 augustus 2024.

Bestuursvergaderingen

In 2022 zijn vier reguliere bestuursvergaderingen gehouden: op 16 maart, 8 juni, 2 september en 26 oktober. Daarnaast is het bestuur in de tweede helft van 2022 verschillende malen bijeengekomen om het cao-overleg voor te bereiden en om te onderhandelen met de vakbonden.

3

Leden

De WWb bestond op 1 januari 2022 uit 18 leden. In de bijlage is een overzicht opgenomen van de leden met het aantal medewerkers per 1 januari 2022. Gezamenlijk worden ruim 5.900 werknemers vertegenwoordigd. Ook is daar het aantal stemmen te zien dat elk lid in de ledenvergadering had op basis van artikel 15, lid 4 van de WWb-statuten.

Ledenvergaderingen

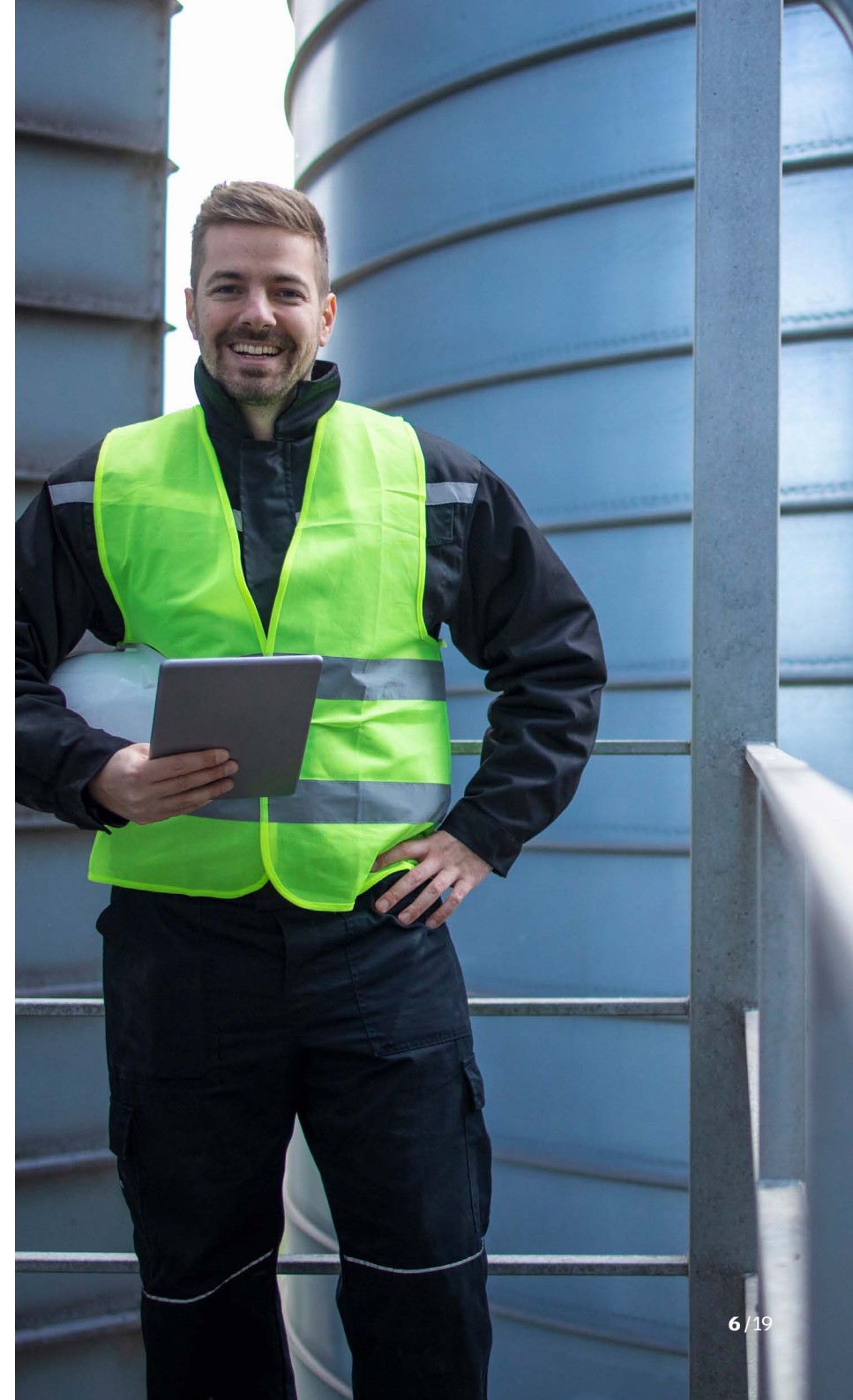
In 2022 zijn twee formele ledenvergaderingen gehouden; op 22 juni en 10 november. Daarnaast is er een extra ledenvergadering op 21 september gehouden.

Jaarverslag en jaarrekening 2021

De leden stelden tijdens de ledenvergadering van 22 juni 2022 de jaarrekening 2021 en het jaarverslag 2021 vast en verleenden het bestuur decharge.

Begroting 2023

Tijdens de ledenvergadering van 10 november 2022 hebben de leden de begroting van de WWb voor 2023 goedgekeurd.



4 Bureau WWb

De WWb heeft een dienstverleningsovereenkomst afgesloten met haar zusterorganisatie de WENB. 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 in 2022 vanuit het bureau WWb ondersteund door Rolf Blankemeijer. Reinier Rutjens is secretaris van de WWb.

Het bureau van de WWb fungeert als informatie- en vraagbaak voor de leden. Leden kunnen het bureau vragen stellen over bijvoorbeeld de inhoud van de cao, de pensioenregeling van ABP en nieuwe ontwikkelingen op het gebied van arbeidsrecht of sociale zekerheidsrecht. Het bureau kan externe deskundigen inschakelen als het gaat om specialistische vragen of onderzoeken. Zo werd bijvoorbeeld in 2022 een beloningsonderzoek door de AWVN uitgevoerd. Met name de medewerkers van de HR-afdeling doen regelmatig een beroep op het bureau van de WWb.

De WWb houdt zich ook bezig met de voorbereiding van het beleid van de WWb. Hiertoe wordt de feitelijke situatie in de sector en de wensen en ideeën van de leden in kaart gebracht. Deze informatie wordt opgehaald tijdens bijeenkomsten met onder meer HR-managers (HPO), HR-specialisten (expertisegroep arbeidsvoorwaarden) en de algemene ledenvergadering WWb. Daarnaast voert het bureau zelf inventarisaties onder haar leden uit of wordt een extern bureau gevraagd om onderzoek te doen naar bijvoorbeeld het beloningsniveau in de drinkwatersector (AWVN-beloningsonderzoek of de kenmerken van het personeelsbestand (Panteia HR Monitor). Vanuit het cao-overleg kunnen paritaire werkgroepen worden ingesteld. Vertegenwoordigers van werkgevers en vakbonden onderzoeken dan gezamenlijk een bepaald thema en formuleren op basis daarvan adviezen aan de cao-delegaties. Het bureau verwerkt deze inzichten in beleidsvoorstellen die getoetst worden door werkgroepen zoals de expertisewerkgroep en het HPO. De voorstellen worden vervolgens verwerkt tot een advies aan het bestuur van de WWb en haar leden. De adviezen kunnen betrekking hebben op de inzet van werkgevers voor de cao-onderhandelingen of op onderwerpen die niet in de cao zijn vastgelegd zoals bepaalde vergoedingen en personeelsbeleid.

Het bureau van de WWb verzorgt verder de communicatie naar de leden over zaken die de vereniging betreffen: cao-gerelateerde zaken of wijzigingen in wet- en regelgeving. De communicatie bestaat uit memo's en informatiebulletins ten behoeve van de leden en artikelen op de twee websites van de WWb (wwb.nl en caodrinkwater.nl). In 2022 betrof de communicatie vooral informatie over het cao-proces. Door middel van interviews met leden die op de website van de WWb worden gepubliceerd worden 'best practices' binnen de sector verspreid.



5 Overlegstructuren

Hoofden P&O (HPO)

De leden van het HPO zijn de eindverantwoordelijken voor het vaststellen en uitvoeren van het personeelsbeleid van de WWb-leden. Het HPO vormt een netwerk waar kennis en ervaring wordt uitgewisseld. Daarnaast fungeert het HPO als een adviesorgaan voor het bestuur van de WWb. Yvonne Siemens (HR Manager WMD) was tot juli 2022 voorzitter van het HPO. Georgette Radelaar (HR Manager Dunea) werd met ingang van 1 juli 2022 benoemd tot voorzitter van het HPO.

Het HPO heeft in 2022 alleen digitaal vergaderd. In de naweeën van de corona-epidemie is de jaarlijkse HPO-tweedaagse helaas niet doorgegaan. Het HPO bespreekt actuele ontwikkelingen binnen en buiten de drinkwatersector en de wet- en regelgeving die van invloed zijn op het personeelsbeleid. Daarnaast wordt het gewenste collectieve beleid besproken en kunnen bijvoorbeeld afspraken worden gemaakt om in bepaalde zaken, los van de cao, als individuele bedrijven eenzelfde beleid te voeren.

Het HPO heeft een aantal malen een advies uitgebracht aan het WWb-bestuur over onderwerpen die betrekking hebben op het cao-overleg of het personeelsbeleid van de WWb-leden. Het HPO heeft in 2022 het zogenaamde 'HPO-narratief' geactualiseerd. In het HPO-narratief worden de toekomstige ontwikkelingen in de drinkwatersector geschetst en wat dit betekent voor het personeelsbeleid. Het HPO-narratief vormt zo een basis voor de inzet van de werkgevers bij het cao-overleg. Belangrijke onderwerpen in het nieuwe narratief zijn het aantrekken en behouden van medewerkers in een steeds krappere wordende arbeidsmarkt, ontwikkeling van medewerkers, duurzame inzetbaarheid en de bevordering van het werkgeluk van medewerkers. Het HPO-narratief 2022 is opgenomen in bijlage 2 van dit jaarverslag.

Expertisegroep arbeidsvoorwaarden

De leden van de expertisegroep arbeidsvoorwaarden zijn werkzaam in een uitvoerende of adviserende HR-functie. De expertisegroep komt maandelijks digitaal bijeen en bespreekt dan de ontwikkelingen op onder meer uitvoeringstechnisch, juridisch en arbeidsvoorwaardelijk gebied. De leden bespreken samen ook onderwerpen die zij in de praktijk tegenkomen. Zo wordt kennis en ervaring uitgewisseld en wordt bevorderd dat de verschillende bedrijven op eenzelfde manier met bijvoorbeeld bepalingen uit de cao omgaan.

De expertisegroep bespreekt ook de verschillende decentrale bedrijfsregelingen. Daarbij wordt gekeken in hoeverre het mogelijk en/of wenselijk is voor een gezamenlijke aanpak ten aanzien van een bepaald onderwerp binnen de sector. Via het afgesloten ledengedeelte van de website van de WWb delen de leden van de expertisegroep informatie met elkaar.

De expertisegroep adviseert het HPO gevraagd en ongevraagd. In 2022 heeft de expertisegroep een aantal inventarisaties uitgevoerd naar aanleiding van vragen van het HPO of het bestuur van de WWb. Deze inventarisaties hadden bijvoorbeeld betrekking op de garantiebepalingen, vergoedingen en werknemersverzekeringen.

Werkgroepen

De leden van de WWb nemen samen met leden van de WENB deel aan diverse werkgroepen: pensioen, salarisadministratie en duurzame inzetbaarheid. Op deze manier worden de onderwerpen vanuit een breed en sectoroverstijgend perspectief benaderd. Tijdens de bijeenkomsten van de werkgroepen worden externe deskundigen uitgenodigd die toelichting geven op actuele onderwerpen en vragen van de deelnemers beantwoorden.

De leden van een werkgroep kunnen problemen signaleren 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 hebben daarnaast ook een functie als netwerk waar deelnemers elkaar advies geven en kennis en ervaring uitwisselen.

Centrale Bezwarencommissie

In de cao is de mogelijkheid opgenomen dat een medewerker een bezwaar kan indienen tegen zijn functie-indeling bij de Centrale Bezwarencommissie. De Centrale Bezwarencommissie geeft een bindend indelingsadvies op basis van de functiebeschrijving zoals die door de werkgever is opgesteld. In de bezwarencommissie zit een vertegenwoordiger van de werkgevers, een vertegenwoordiger van de vakbonden en een onafhankelijke voorzitter.

In 2022 is geen bezwaar ingediend, waardoor de Centrale Bezwarencommissie in dat jaar niet bijeengekomen is.

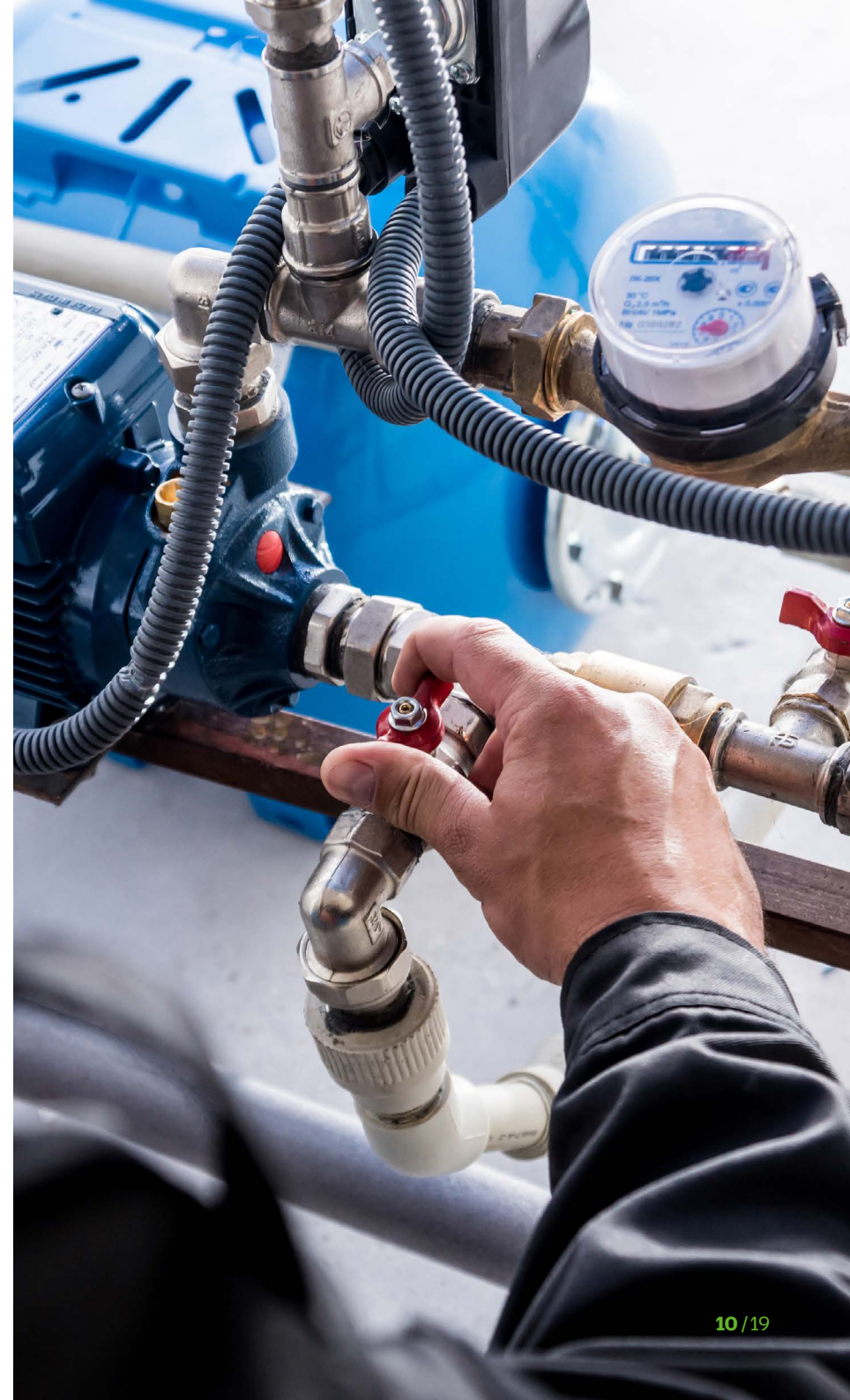


6

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.

Het O&O-fonds Waterbedrijven heeft in 2022 geen nieuwe initiatieven ondernomen.



7

Cao Waterbedrijven

Verloop cao-overleg

Op 3 oktober 2022 is het cao-overleg waterbedrijven van start gegaan. Namens de vakbonden namen Marcelle Buitendam (FNV), Abhilash Sewgobind (CNV) en Marc Dorst (CNV) en René Koorn (AVV) aan het cao-overleg deel. De werkgeversdelegatie bestond uit het bestuur WWb: Wim Drossaert, Nienke de Wolff en Jelle Hannema met ondersteuning vanuit het bureau WWb door Reinier Rutjens en Rolf Blankemeijer.

In de eerste helft van 2022 ontwikkelde de inflatie zich mede als gevolg van de oorlog in Oekraïne razendsnel en bereikte uiteindelijk ongekende hoogten. Medewerkers werden geconfronteerd met een sterke stijging van energie- en brandstofprijzen en oplopende voedselprijzen. Dit gaf veel onzekerheid bij medewerkers die zich zorgden maakten of hun inkomen nog wel voldoende was om de prijsstijgingen bij te kunnen houden. De werkgevers en de vakbonden wilden zo snel mogelijk een nieuwe cao afsluiten om zo aan alle partijen duidelijkheid te kunnen bieden. Het cao-overleg verliep voorspoedig. In november 2022 kon al een nieuwe cao voor 2023 worden afgesloten met FNV en CNV. Vakbond AVV kreeg bij de stemming van de achterban geen meerderheid van stemmen en kon daarom niet de nieuwe cao tekenen.

Onderwerpen cao-overleg

Het belangrijkste onderwerp tijdens het cao-overleg was, gezien de inflatie, de loonsverhoging. Vakbonden zetten in 2022 in op minimaal de compensatie van de op dat moment torenhoge inflatie door een structurele loonsverhoging. De werkgevers waren bereid om naast een beperkte structurele loonsverhoging ook een eenmalige uitkering te geven. Dit is een oplossing voor de plotselinge, maar naar verwachting van de werkgevers, tijdelijke financiële problemen.

In de cao van 2022 hadden werkgevers en vakbonden afgesproken om vier paritaire werkgroepen in te stellen, met vertegenwoordigers van alle cao-partijen. Deze werkgroepen gingen zich bezighouden met het gewenste personeelsbeleid in algemene zin, een aanpassing van de regeling Employabiliteitsbudget, het actualiseren van de cao-tekst en het zoeken naar oplossingen voor de bestaande problematiek van de salarisgaranties. De werkgroepen waren een succes. Het bleek erg prettig om, zonder druk van het cao-overleg, als cao-partijen in alle rust zaken met elkaar te bespreken. Zo kon er tijd besteed worden aan de details van de regelingen, de werking van de regelingen in de praktijk, de belangen en de ideeën van de verschillende cao-partijen waren en de mogelijke oplossingen voor geconstateerde knelpunten. De werkgroepen personeelsbeleid, regeling Employabiliteitsbudget en actualisatie cao-tekst brachten voor de zomer hun advies aan de cao-partijen uit. De paritaire werkgroep salarisgaranties is in 2022 nog niet van start gegaan.

Inhoud nieuwe cao

In de cao 2023 werd afgesproken dat medewerkers per 1 januari 2023 een loonsverhoging krijgen die bestaat uit een nominaal bedrag ter hoogte van 4,75% van het voor hen geldende schaalmaximum met een minimum van € 176 bruto per maand. Als tegemoetkoming van de gestegen kosten in 2022 ontvingen medewerkers een eenmalige uitkering van € 1.000 bruto ongeacht de omvang van het dienstverband. De minimale beloning werd met ingang van 1 januari 2023 op € 14 bruto per uur vastgesteld. Verder is de bestaande regeling Employabiliteitsbudget uit de cao aangepast en is de cao-tekst geactualiseerd. Ten behoeve van het cao-overleg in 2023 hebben cao-partijen opnieuw een aantal paritaire werkgroepen ingesteld. Deze werkgroepen gaan onderzoek doen naar onder meer de garantie-salarissen, het loonniveau van de drinkwatersector t.o.v. andere sectoren en de mogelijkheden van een verdere verduidelijking van de cao-tekst.

Website caodrinkwater.nl

De werkgeversvereniging WWb heeft het initiatief genomen om een website in het leven te roepen die geheel gewijd is aan de cao en het cao-overleg. De bedoeling hiervan is dat medewerkers meer bij het cao-overleg worden betrokken door hen te voorzien van zo actueel mogelijke informatie. Ook de vakbonden hebben meegewerkt aan deze website door het plaatsen van informatie. Op de website www.caodrinkwater.nl staat de laatste informatie over het cao-overleg. Op deze website staan de documenten voor het cao-overleg zoals de brieven met de voorstellen van de cao-partijen. Wekelijks werden er ook nieuwe podcasts en filmpjes op de website gepubliceerd waarin medewerkers, werkgevers en vakbondsbestuurders hun mening over de cao geven.

In 2022 is opnieuw een informatiecampagne afgerond met een vernieuwde website en de nieuwe mogelijkheid voor medewerkers om zich aan te melden voor een nieuwsbrief. Werkgevers hebben tijdens het cao-overleg ervoor gekozen om geen informatie over het cao-overleg met medewerkers via de intranetten te delen, maar om alle informatie direct op de website caodrinkwater.nl te plaatsen. Wel werden de medewerkers door oproepen op het intranet van hun bedrijf opgeroepen om voor informatie naar de website caodrinkwater.nl te gaan. De website www.caodrinkwater.nl is uiteindelijk in 2022 door maar liefst 5.685 unieke bezoekers bezocht.



8

Duurzame inzetbaarheid

Met het oplopende tekort en de verhoogde werkdruk in de bedrijven wordt het behoud van personeel en de preventie van ziekteverzuim des te belangrijker. Waardering speelt een belangrijke rol bij vitale medewerkers. Om zichtbaar te maken én te waarderen wat werkgevers en medewerkers doen aan vitaliteit, zijn er in 2022 twee verkiezingen georganiseerd voor de leden van de WENB en de WWb. Aan de verkiezing 'Vitaalste Vakbedrijf' deden in totaal 37 werkgevers uit de drinkwatersector en de verschillende WENB-sectoren mee. Voor de verkiezing 'Slimste Handen van Nederland' zijn in totaal 220 medewerkers genomineerd.

Binnen het Lerend Netwerk Fit & Vitaal werden in 2022 intersectoraal weer volop kennis en ervaringen over mentale gezondheid & vitaliteit via webinars en intervisiesessies ontwikkeld en gedeeld. Het meerjarenprogramma 'Fit & Vitaal', maakt deel uit van het mantelcontract voor de zorgverzekering dat de WENB en WWb met Zilveren Kruis heeft afgesloten. Alle leden van de WWb kunnen hier gebruik van maken.



9

Informatie- en netwerkbijeenkomsten

De WWb organiseert samen met de WENB bijeenkomsten om de leden te informeren over ontwikkelingen op het gebied van arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen. Tijdens de bijeenkomsten geven externe deskundigen informatie en hun visie op de betreffende onderwerpen en kunnen deelnemers hun netwerk onderhouden en uitbreiden. In 2022 heeft de WWb samen met de WENB de volgende thema- en actualiteiten-bijeenkomsten georganiseerd:

JANUARI

Webinar over (buitenlandse) succesvolle skills

Er is veel vraag naar goed personeel, maar er is ook een mismatch. Met een beperkte blik op diploma's en werkervaring krijgen we niet het beschikbare potentieel in beeld. Een effectievere werking van de arbeidsmarkt kan bereikt worden door deze te baseren op Skills. Tijdens deze onlinesessie lieten succesvolle ervaringen uit het buitenland zien hoe deze aanpak voor onze sectoren ingezet kan worden.

MAART

Online vragenuurtje Dashboard Duurzame Inzetbaarheid

Tinka van Vuuren, Bijzonder Hoogleraar Vitaliteitsmanagement en Andrea van de Velde, projectmanager, beantwoorden vragen van leden over het dashboard tijdens het vragenuurtje. Dit is een van de initiatieven van het programma Fit & Vitaal.

Webinar Lerend Netwerk Fit & Vitaal: in gesprek over mentale gezondheid, stress en inzetbaarheid

Emotionele belasting kan grote impact hebben op het functioneren en de inzetbaarheid van medewerkers. In dit webinar lieten twee externe deskundigen zien hoe je dit thema bespreekbaar maakt, zodat medewerkers en teams goed kunnen blijven functioneren en behouden blijven voor de organisatie.

MEI

Intervisiesessies over mentale inzetbaarheid

In vier intervisiesessies bespraken leden de ervaringen en risico's van het gebrek aan mentale inzetbaarheid. Dat blijkt een steeds groter probleem te zijn. De leden wisselden praktische oplossingen uit om mentaal fit en vitaal te blijven werken.

Nibud-kennissessie: inflatie en koopkracht

Jasja Bos van het Nibud verzorgden een webinar over inflatie, indexcijfers en koopkracht, begrippen die in de praktijk nogal eens door elkaar heen worden gebruikt, maar die minder eenduidig bleken te zijn dan op het eerste gezicht leek. Vooral in de huidige tijden van hoge inflatie en hoge looneisen is het goed te weten hoe de verschillende elementen berekend worden en hoe deze met elkaar samenhangen.

JUNI

Verenigingsdag WENB en WWb

'All Inclusive' was het thema van de Verenigingsdag die werd gehouden in de voormalige Koepelgevangenis in Arnhem. Keynote spreker was Jitske Kramer, autoriteit op het gebied van inclusie, en Maarten Otto, ceo van Alliander, vertelden uitgebreid over hun ervaringen met diversiteit en inclusie.



Webinar 'Financieel bewustzijn voor werkgevers en medewerkers'

Tijdens dit webinar werden de twee ledenvoordelen over financieel bewustzijn: de WGA Risico Analyse van partner Schouten Zekerheid en programma 'Financieel Fit & Vitaal' van partner Ecclesia EBC gepresenteerd. Naast de toelichting van de aanbieders vertelden leden van de WENB en WWb wat zij aan dit aanbod hebben gehad.

SEPTEMBER

Actualiteiten Prinsjesdag

De jaarlijks terugkerende Actualiteitenbijeenkomst Prinsjesdag werd ook dit jaar weer goed bezocht. Samen met Wilco Nieuwenhuis, advocaat bij Nysingh advocaten, namen we de plannen van het kabinet door op wat dit betekent voor werkgevers en werknemers.

WENB Delegatie Diner

De werkgeversleden van cao-onderhandelingsdelegaties van de WWb en de WENB troffen elkaar weer zoals inmiddels gebruikelijk tijdens het 'Delegatie Diner' in de Stadsvilla Sonsbeek in Arnhem. Paul-Peter Feld van Enexis en Paul Isaak van de werkgeversvereniging FME (Grootmetaal) lieten zien hoe zij met een vernieuwde aanpak het cao-proces regisseren en zo de arbeidsverhoudingen in hun sector verbeterden.

OKTOBER

Webinar op Diversity Day

Programmamaakster Lauren Verster en schrijfster Sophie van der Stap vertelden op de dag van de diversiteit over de inzichten die zij hebben opgedaan tijdens hun verblijf in andere (sub)culturen en hoe je dat terugziet in het werk. Kernboodschap van hen was: Het is mogelijk om met iedereen, op elk moment een goed gesprek te kunnen voeren: als je maar de juiste vragen stelt.

Nieuw ontwerp van werk: de arbeidsmarkt

Petra van de Goorbergh van De Argumentenfabriek besprak de plannen van de regering over de hervorming van de arbeidsmarkt. Aanleiding was de Hoofdlijnenbrief Arbeidsmarkt die Minister Van Gennip recent aan de Tweede Kamer had gestuurd.

NOVEMBER

Webinar Lerend Netwerk Fit & Vitaal: 'Mentaal sterk aan het werk'

Eén op de vijf werkenden heeft te maken met psychische klachten. In de praktijk blijkt er binnen organisaties een taboe op mentale klachten te rusten. Tijdens dit webinar werden inzichten gedeeld vanuit de verkiezing 'Vitaalste Vakbedrijf 2022'. In aparte break-out-sessies werden ervaringen uitgewisseld hoe met bepaalde situaties kan worden omgegaan. Suzanne van Hees, onderzoeker aan de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, gaf vanuit haar praktijkonderzoek handvatten om medewerkers psychisch vitaal en aan het werk te houden bij psychische klachten.

DECEMBER

Workshop 'Inclusief werkgeverschap, wat betekent dat?'

'Hoe kan je als werkgever groeien naar een inclusieve organisatie?' Steven Hubeek van De Normaalste Zaak deelde zijn ervaringen en inzichten. Deze workshop was een van de vele activiteiten rond het WENB-jaartheme inclusie.

Webinar 'Wetswijzigingen voor 2023'

De juristen van Nysingh presenteerden de arbeidsrechtelijke wijzigingen voor 2023 zoals, ZZP'ers, Europese begrip arbeidsverhouding, de Wet klokkenluiders, de Wet werken waar je wilt en actuele arbeidsrechtelijke jurisprudentie.



Bijlage 1: Ledenlijst

	Aantal medewerkers per 01-01-2022 in FTE	Aantal stemmen in de ledenvergadering
Aqualab Zuid BV	103	20
AquaMinerals BV	14	10
Brabant Water NV	678	80
Delfluent Services BV	53	10
Dunea NV	501	70
Evides NV	709	80
Evilim Industriewater BV	2	1
Het Waterlaboratorium NV	94	20
KWR Water	162	30
Oasen NV	246	40
N.V. PWN Waterleidingbedrijf Noord-Holland	579	70
Vereniging van waterbedrijven in Nederland (Vewin)	18	10
Vitens NV	1444	130
NV Waterbedrijf Groningen	220	30
NV Waterleiding Maatschappij Limburg	378	60
WMD Drinkwater BV	196	30
Waterlaboratorium Noord BV	78	20
Vitens-Evides International BV (VEI)	20	10

Bijlage 2: Het HPO-narratief (februari 2022)

Inleiding

De vereniging WWb sluit voor haar leden een cao af die het gewenste personeelsbeleid en de bedrijfsvoering van de leden van de WWb ondersteunt. De ontwikkelingen in de maatschappij en de ontwikkelingen in de drinkwatersector stellen steeds weer nieuwe eisen aan de cao. In deze notitie beschrijven we de ontwikkelingen en geven wij aan welke nieuwe uitdagingen op de drinkwatersector afkomen. Daarmee beschrijft de notitie de context waarbinnen de WWb haar inzet voor het cao-overleg kan bepalen.

We gaan in op verschillende ontwikkelingen binnen de maatschappij in het algemeen en de ontwikkelingen binnen de drinkwatersector in het bijzonder. Daarna zullen we ingaan op het door de leden van het HPO gewenste HR-beleid en wat dit betekent voor de inzet van werkgevers voor het komende cao-overleg. Dit vormt, wat we noemen, het Narratief van de WWb.

Maatschappelijke positie drinkwatersector

De drinkwatersector staat volop in de publieke belangstelling. Deden de bedrijven in het verleden hun werk stil en op de achtergrond, tegenwoordig kijkt de omgeving meer naar de organisaties. De klimaatverandering met perioden van droogte of juist wateroverlast als gevolg van overvloedige

regenval, de zorg om het milieu, vervuiling van de waterbronnen, de steeds groter wordende vraag naar schoon en betrouwbaar drinkwater, zijn enkele ontwikkelingen die de drinkwatersector vaker in de spotlights zetten. De politiek en de burgers kijken naar de manier waarop de drinkwatersector gaat reageren op die uitdagingen. Het blijft daarom van groot belang dat de drinkwatersector haar technische en sociale processen zo inricht dat deze uitlegbaar zijn aan de stakeholders.

Beeld drinkwatersector

De organisaties in de drinkwatersector werken samen aan een product dat van levensbelang is voor mens en maatschappij. De drinkwatersector is een innovatieve, resultaatgerichte en betrokken sector met ondernemende mensen die op een duurzame en verantwoorde wijze bijdragen aan een eerste levensbehoefte: voldoende en schoon water met oog voor de mens, omgeving en klant voor nu en in de toekomst.

Het personeelsbeleid van de leden van de WWb weerspiegelt de belangrijke maatschappelijke functie van de drinkwatersector. De bedrijven in de drinkwatersector willen een goede werkgever zijn, zodat medewerkers op een gezonde en zo plezierig mogelijke wijze hun werk kunnen doen. Op die manier kunnen de medewerkers het beste uit henzelf halen en optimaal inzetbaar zijn.

Het is voor onze maatschappij belangrijk dat alle mensen mee kunnen doen en dus zet de drinkwatersector zich in om een divers personeelsbestand te creëren dat een goede afspiegeling vormt van de hedendaagse maatschappij.

Werken in de drinkwatersector

De drinkwatersector kent van oudsher een prima pakket van arbeidsvoorwaarden. Dit pakket bevat goede arbeidsvoorwaarden, 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 het arbeidsvoorwaardenpakket. Werken in de drinkwatersector is 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 unieke en aantrekkelijke kant van de drinkwatersector.

De drinkwatersector biedt medewerkers veel uitdagingen en mogelijkheden voor hun ontwikkeling. De sector staat immers continu voor technologische veranderingen om drinkwater van een hoge kwaliteit en op een duurzame wijze te produceren. Dit streven naar continue verbetering van het productieproces levert interessante projecten op wat aantrekkelijk is voor nieuwe medewerkers die met

de modernste technieken willen gaan werken. In de drinkwatersector zijn alle technische disciplines (ICT, werktuigbouw, elektrotechniek, etc.) aanwezig zodat een brede ontwikkeling voor technisch personeel mogelijk is.

Dit alles maakt de drinkwatersector een zeer uitdagende en maatschappelijk relevante sector met volop ontwikkelingsmogelijkheden voor medewerkers. Organisaties in de drinkwatersector kunnen hier in hun arbeidsmarktbenadering gebruik van maken.

Ontwikkelingen en trends op de externe arbeidsmarkt

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

Arbeidsmarkt: instroom jongeren en zij-instromers bevorderen

De werkgevers in de drinkwatersector spannen zich in om schaars talent te kunnen aantrekken en voor zich te behouden. Het gaat daarbij niet alleen over de invulling van technische functies zoals monteurs, operators en engineers, maar ook over functies op het gebied van watertechnologie, HR, ICT, projectmanagement, inkoop, et cetera. Uit onderzoek¹ blijkt dat de gemiddelde leeftijd in de drinkwatersector relatief hoog is ten opzichte van andere Nederlandse organisaties. Ongeveer 36% van de populatie is ouder dan 55 jaar. De komende jaren gaan veel medewerkers de drinkwatersector als gevolg van pensionering verlaten. Dit betekent dat de drinkwatersector werk moet maken van de instroom van

nieuwe medewerkers. De krappe arbeidsmarkt in combinatie met een vergrijzend personeelsbestand stelt de sector voor ongekende HR-uitdagingen. De uitdaging is om de groep van potentiële nieuwe medewerkers zo groot mogelijk te maken. Er liggen zowel kansen op het werven van jongere medewerkers die aan het begin van hun carrière staan als ook zij-instromers, mensen die al een gedeelte van hun loopbaan in een andere sector hebben doorgebracht. Een actieve arbeidsmarktbenadering, waar de drinkwatersector zich als sector presenteert is van groot belang om de verschillende groepen van potentiële medewerkers te benaderen.

De nieuwe instroom van medewerkers moet goed gepositioneerd worden in de organisatie zodat deze medewerkers voor de organisatie behouden kunnen blijven. Het is daarom belangrijk dat deze nieuwe medewerkers goed worden begeleid en dat hen ruime ontwikkelingsmogelijkheden, zoals aanvullende opleiding en een variëteit in werkervaring, wordt geboden. Het behoud van medewerkers vereist ook dat de wijze waarop het werk georganiseerd wordt voldoende flexibiliteit biedt, zodat aan wensen zoals meer mogelijkheden voor zelfsturing en een goede balans van werk en privé invulling kan worden gegeven.

Doelstellingen HR-beleid

Duurzaam inzetbare medewerkers: wendbaar, vitaal en werkgeuk

De drinkwatersector wil te allen tijde beschikken over voldoende gekwalificeerd en gemotiveerd personeel. Het vergroten van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers is essentieel om hierin te kunnen blijven voorzien. Duurzaam inzetbare medewerkers zijn wendbare, vitale en gemotiveerde medewerkers. Deze medewerkers maken organisaties succesvol en ervaren werkgeuk.

De organisaties van de toekomst zijn optimaal wendbaar om zich elke keer weer aan te kunnen passen aan nieuwe uitdagingen. Dit vergt flexibiliteit van zowel de organisatie als ook van de medewerkers. Werkgevers blijven daarom investeren in hun medewerkers. Daarnaast verwachten de werkgevers dat medewerkers eigen regie nemen voor hun loopbaan. Dat betekent dat medewerkers zich vaker zullen aanpassen aan veranderingen in hun werk en hun organisatie en daarbij zelf keuzes maken. Die keuzes hebben betrekking op onder meer hun ontwikkeling, hun mogelijkheden bij de organisatie en de balans werk en privé. Het voeren van een eigen regie door medewerkers wordt door de werkgevers gefaciliteerd door het aanbieden van ondersteuning voor loopbaanoriëntatie in combinatie met het aanbieden van ontwikkelingsmogelijkheden waarmee een medewerker zich kan voorbereiden op een nieuwe stap in de loopbaan.

Vitaliteit is een groot goed en organisaties zullen zich blijven inzetten om hun medewerkers gezonde en veilige arbeidsomstandigheden te blijven bieden. Ook zullen de organisaties medewerkers stimuleren bij de bewustwording van een gezonde levensstijl. Wendbaarheid en vitaliteit vergroten het werkgeuk van de medewerkers.

Talentmanagement

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 digitaler. Van medewerkers wordt steeds vaker verwacht dat zij hun werk met digitale systemen uitvoeren en dat zij meer werken met datagestuurde informatie.

¹ HR Monitor 2020, Panteia 2021

Verandering in de manier waarop het werk wordt uitgevoerd betekent dat medewerkers continu de beschikking moeten hebben over de voor de uitvoering van het werk benodigde competenties en kwalificaties. Werkgever en de medewerker hebben daarbij ieder een eigen maar gelijkwaardige rol. De medewerker neemt zelf zijn verantwoordelijkheid en voert regie over de eigen loopbaan. De werkgever faciliteert en stimuleert daar waar nodig is, bijvoorbeeld via het 'goede gesprek' en het ter beschikking stellen van scans voor een oriëntatie en advies over de eigen loopbaan. Werkgevers faciliteren hun medewerkers om inzicht te krijgen in hun loopbaanmogelijkheden. Zij ondersteunen medewerkers om zich te ontwikkelen in een richting die past bij de medewerker en waartoe bij werkgevers mogelijkheden zijn. Medewerkers zouden zelfs gedurende hun loopbaan bij verschillende organisaties binnen de drinkwatersector werkzaam kunnen zijn. Zo kunnen medewerkers uitgebreidere en innovatievere loopbaantrajecten worden geboden en krijgen de organisaties medewerkers met een bredere kennis en ervaring van de drinkwatersector.

Het ontwikkelen van talent vraagt om een brede aanpak. Niet (alleen) diploma's zijn leidend, werkervaring, competenties en talent(ontwikkeling) spelen een nadrukkelijker rol bij het matchen van de juiste medewerker op een functie. Deze aanpak biedt ruimere mogelijkheden om medewerkers in te zetten in een functie die aansluit bij hun wensen en mogelijkheden. Talentmanagement draagt zo bij aan een wendbare en flexibele organisatie waarbij het potentieel van de medewerkers maximaal benut wordt.

Diversiteit en inclusie

De drinkwatersector staat midden in de maatschappij. Het personeelsbestand van de drinkwatersector vormt daarom zo veel mogelijk een afspiegeling van die maatschappij. Dit maakt de

sector herkenbaar en acceptabel voor iedereen. Het vergroten van de diversiteit en inclusie vormen daarom belangrijke onderdelen in het HR-beleid.

Het nastreven van diversiteit en inclusie zorgt voor meer gelijke kansen en minder discriminatie. Daarnaast vergroot diversiteit en inclusie een werkomgeving waarin creativiteit en het denken in alternatieve oplossingen wordt gestimuleerd. Dit draagt bij aan een prettige en activerende werkomgeving waarin medewerkers op hun eigen wijze optimaal hun recht kunnen komen. Een actief diversiteitsbeleid vergroot daarnaast de arbeidsmarkt voor het vinden van nieuwe medewerkers wat bijdraagt aan het oplossen van de tekorten aan personeel.

Mobiliteit

Bij stappen in een loopbaan wordt meestal in de eerste plaats gedacht aan opwaartse mobiliteit vaak binnen één werkveld. In de drinkwatersector is echter een trend te zien naar het platter worden van de organisaties. Alternatieve stappen in de loopbaan zouden daarom ook vaker horizontaal kunnen zijn. Dit maakt het opbouwen van bredere ervaring over meerdere werkvelden mogelijk. Dit kan ook een goede oplossing zijn voor mensen in een fysiek of mentaal zwaardere functie om over te stappen naar bijvoorbeeld een andersoortige functie op eenzelfde functieniveau. Het kan echter ook verstandig zijn dat de medewerker op een gegeven moment een stapje terug doet en een minder zware en belastende functie gaat uitvoeren. Ook deze mogelijkheid moet bespreekbaar zijn. Werkgever en medewerker kijken daarbij samen wat de mogelijkheden zijn en wat dit betekent voor de arbeidsvoorwaarden. Maatwerkoplossingen die recht doen aan de individuele omstandigheden zijn daarbij cruciaal en hebben de voorkeur boven in de cao vastgelegde generieke regelingen.

Meerdere generaties zijn werkzaam binnen de organisatie

In een organisatie 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 bestaande populatie medewerkers. Dit stelt weer nieuwe eisen aan werkgevers. Een nieuwe generatie medewerkers stelt haar eigen eisen aan het werk, werkomgeving, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden. Werk biedt hen uitdaging en ontwikkeling. Daarnaast is het van belang dat het werk steeds meer wordt aangepast aan de persoonlijke omstandigheden van de medewerkers zoals de uitvoer van zorgtaken, studie of behoefte aan zingeving. Tegelijkertijd is het belangrijk dat de werkgevers rekening blijven houden met de wensen en de verwachtingen van de oudere generaties. Medewerkers uit alle generaties leveren hun eigen specifieke en waardevolle bijdrage aan het succes van de organisatie.

Betekenis voor de cao

Salarisbeleid

Drinkwaterbedrijven verkeren in een bijzondere positie doordat zij minder gevoelig zijn voor economische ontwikkelingen. Hierbij past een non cyclisch 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 daaropvolgende hoogconjunctuur is juist weer een terughoudendheid in de loonontwikkeling vereist om het loonniveau op termijn in overeenstemming te brengen met de markt. De drinkwatersector stelt zich ten doel om het loonniveau op een met andere Nederlandse organisaties vergelijkbaar niveau te houden. Dit principe is vastgelegd in de cao.

Als gevolg van wijzigingen in het beloningsbeleid in het verleden, zijn er grote verschillen in beloning ontstaan tussen medewerkers die eenzelfde functie uitvoeren. De werkgevers in de drinkwatersector vinden dit onwenselijk. De verschillen in beloning zijn steeds moeilijker uit te leggen aan medewerkers die hetzelfde werk doen maar niet in het verleden een garantietoeslag hebben gekregen. De werkgevers streven ernaar om de verschillen in beloning tussen medewerkers met en medewerkers zonder een garantietoeslag kleiner te maken door het afspreken van gedifferentieerde loonsverhogingen. Gelijk werk moet uiteindelijk op een gelijke manier worden beloond.

Maatwerk op organisatieniveau

Organisaties in de drinkwatersector willen de ruimte hebben om, binnen de algemene kaders van de cao, hun eigen beleid te kunnen uitvoeren. De invulling van regelingen moet aansluiten bij de specifieke organisatie. De werkgever kan bijvoorbeeld samen met zijn ondernemingsraad vaststellen wat het beste past bij de organisatie. Bijvoorbeeld werktijden, vergoedingen, toepassing regelingen, et cetera. De cao moet de organisaties meer de ruimte geven voor maatwerk. Dit betekent dat de cao meer de hoofdlijnen en kaders van regelingen biedt en dat de wijze van uitvoering en nadere invulling aan de organisaties wordt gelaten.

Maatwerk op medewerkersniveau

De organisaties in de drinkwatersector willen zich verder ontwikkelen tot wendbare organisaties. Om medewerkers in een wendbare organisatie aan zich te binden, is meer maatwerk en zijn meer individuele arbeidsvoorwaarden en voorzieningen nodig. Generieke, tot in detail uitgewerkte, regelingen zijn niet geschikt met een steeds diverser wordend personeelsbestand. Organisaties willen daarom medewerkers meer mogelijkheden bieden voor een op maat gemaakt pakket van arbeidsvoorwaarden.

Veranderingen in arbeidsvoorwaarden

Een wendbare organisatie zal vaker haar koers bijstellen wat onvermijdelijk tot een verandering in de arbeidsvoorwaarden zal leiden. Als arbeidsvoorwaarden worden gewijzigd dan is het gebruikelijk dat er overgangsregelingen worden afgesproken of dat een verlies aan rechten in een bepaalde mate wordt gecompenseerd. Als veranderingen vaker gaan voorkomen zullen overgangsregelingen daarom noodzakelijkerwijs een kortere termijn gaan beslaan dan vroeger het geval was. Het is onwenselijk om zaken uit het verleden eindelijk 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 werkgevers zullen daarom blijven streven naar een cao-overleg waarbij alle medewerkers vertegenwoordigd zijn en hun inbreng kunnen geven. Dit stelt eisen aan de partijen die de medewerkers aan de cao-tafel vertegenwoordigen en de wijze waarop de cao-partijen bijvoorbeeld d.m.v. communicatie de medewerkers bij het cao-overleg betrekken.

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 5.900 werknemers in de drinkwatersector.



Bezoekadres en postadres:

Utrechtseweg 310, B-42
6812 AR Arnhem

Telefoon: (026) 356 95 68
www.wwb.nl

