

Mensen maken onze vereniging

Rob van Dongen, Ericka de Kolk, Geert Gaalman, Nienke de Wolff, Grietina Jans, Pascal Koopman, Mirinda de Leede, Peter Marx, Astrid Nijhuis, Ingrid Oppers, Georgette van der Meulen, Armila Raghoobar, Renate Rijken, Jan-Willem Scheeringa, Merel Ottevangers, Gerwin Boon, Dorine Dankers, Ilse van Doornik, Ayesha Haga-Schweer, Anita Huisman, Will Jansen, Hanny Kremer, Jose van Lieshout, Shanine Nahar, Astrid Nijhuis, Ilse van Ommen, Paul Paping, Eduard Post, Nicole Roeland, Siebe Staal, Hedi van der Velden, Kristel Zirkzee, Jelle Post, Babette Scholte, Nicolien Witte, Reinier Rutjens, Rence van Unnik, Rolf Blankemeijer, Michiel van Alphen, Christine Breur, Rob van der Graaf, Tom Grooten, Henk Gruitroij, Jiska Kroon, Caterine Maloir, Bas Ooijen, Rachelle Philippen, Peter Ploeger, Leon Prinsen, Diana Schilperoord, Bennie Veentjer, Benjamin Vermeer, Diederik Visscher, Amanda Vlaardingherboel, Pim Brekk, Wim Dossaert, Hans de Groene, Boris Neeftjes, Joyce Nelissen, Annette Otolini, Hilke Prummel, Heiko Teuber, Riksta Zwart, Vivienne Frankot, Walter van der Meer, Jan Duisens, Hans Smits, Michel Hupkens, Cheyenne van Gelleken, Hartenhof, Peelo Geertsema, Josan de Gouw, Marjan Hendriks, Annemie Stuurman, Anita Merckx-Paas, Paul Bruggeman, Lix Key, Eline van den Berg, Monique Haassen, Jowan Hol, Nicoline Hoogendoorn, David Kaver, Pascale van der Linden-Spons, Jeannette Maatkamp, Milou Meys, Paul Rondeel, Rudy Tangel, Stephan Verhagen, Nina Winder, Manouk Odijk, Antoon van Ballegooij, Mariëlle van der Zouwen, Maaïke Scholten, Thari Scholman

Inhoud

Voorwoord bestuur

1 Dienstverlening

2 Bestuur

Bestuursvergaderingen

3 Leden

Ledenvergaderingen

Jaarverslag en jaarrekening 2023

Begroting 2024

4 Bureau WWb

5 Organen WWb

Strategisch HR Overleg (SHRO)

HR-Monitor Waterbedrijven 2022

Expertisegroep arbeidsvoorwaarden

Platform Veiligheidskundigen

Centrale Bezwarencommissie

6 O&O-fonds Waterbedrijven

7 Thema werkgroepen

8 Cao Waterbedrijven

Onderwerpen cao-overleg

Paritaire cao-werkgroepen

Verloop cao-overleg

Inhoud nieuwe cao

Website caodrinkwater.nl

9 Duurzame inzetbaarheid

Vitaalste Vakbedrijf en Slimste Handen van Nederland

Ziekteverzuimmeting

Helpdesk en zorgcoach

10 Informatie- en netwerkbijeenkomsten

Bijlage: Ledenlijst

Mensen maken onze vereniging

Het afgelopen jaar stond weer in het teken van het cao-overleg. In 2022 legde de oorlog in Oekraïne en de hoge inflatie veel druk op het cao-overleg. 2023 gaf ons de mogelijkheid om weer enigszins bij onze positieven te komen. In de aanloop van het cao-proces bereidden paritaire werkgroepen – met daarin vertegenwoordigers van werkgevers én vakbonden – verschillende cao-onderwerpen voor. Deze werkgroepen zorgden ervoor dat we als cao-partijen onderwerpen konden verkennen met elkaar, zonder de druk van onderhandelingen. Dit zorgde voor een vlot en succesvol verloop van het cao-overleg.

Deze manier van werken droeg ook bij aan het onderlinge vertrouwen tussen de werkgevers en de vakbonden. Cao-overleg is en blijft mensenwerk en mensen bepalen het succes hiervan. Ik ben blij om te constateren dat we er samen met de vakbonden in geslaagd zijn om een bredere cao-agenda samen te stellen. Een agenda met niet alleen de focus op primair loon, maar ook aandacht voor andere zaken die voor medewerkers relevant zijn. Denk aan vitaliteit en duurzaamheid, opleidingen, aantrekkelijk werkgeverschap en meer praktische zaken zoals een leesbare en geactualiseerde cao-tekst. Als cao-partijen blijven we investeren in onze samenwerking. Onder meer door met elkaar in overleg te gaan in nieuwe paritaire werkgroepen. Uiteindelijk is het ons gezamenlijk belang dat we in staat blijven om een cao overeen te komen die relevant is voor alle partijen.

Ik wil van de gelegenheid gebruik maken om alle medewerkers van onze leden heel hartelijk te bedanken voor hun inzet. Hun inbreng in de verschillende (paritaire) werkgroepen, netwerken en overlegorganen van de vereniging is waardevol. Zij inventariseerden de behoeften van de leden, analyseerden problemen en droegen passende oplossingen aan. Dankzij hen zijn wij in staat om richting te geven aan het beleid van de vereniging in het algemeen en het cao-overleg in het bijzonder. Ons doel is immers om onze leden te ondersteunen in het zijn en blijven van aantrekkelijke werkgevers. Werkgevers die gekwalificeerde en gemotiveerde mensen kunnen aantrekken en behouden om de werkzaamheden te kunnen blijven uitvoeren. Inbreng van en draagvlak bij de leden zijn hiervoor cruciaal. De portretten van deze medewerkers sieren daarom dit jaarverslag. Want, mensen maken immers onze vereniging!

Namens het bestuur,

Jelle Hannema
Voorzitter WWb



1 Dienstverlening

De WWb verzorgt voor haar leden de volgende werkzaamheden:

- Het organiseren en ondersteunen van diverse netwerken waarin leden elkaar kunnen ontmoeten en kennis en ervaring kunnen uitwisselen om zo gezamenlijk beleid voor de sector te kunnen ontwikkelen;
- Organiseren en voeren van het cao-overleg;
- Uitvoeren van cao-studies en -uitvoeringsafspraken;
- 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;
- Aanbieden van informatie via websites van de WWb, wwb.nl en caodrinkwater.nl, en het exclusief voor leden, besloten deel van de website;
- Aanbieden van netwerken (in samenwerking met zusterorganisatie WENB) op het gebied van arbeidsrecht, sociale zekerheid, pensioen en salarisadministratie;
- Organiseren van kennis- en actualiteitenbijeenkomsten;
- Samen met de WENB organiseren van events zoals de 'Slimste handen van Nederland' en het 'Vitaalste vakbedrijf';
- 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 pensioenfonds ABP (Verantwoordingsorgaan) en werkgeversvereniging VNO-NCW (Algemeen Bestuur en diverse werkgroepen);
- Afsluiten van mantelcontracten voor de zorgverzekering, uitvoering derde WW-jaar, financieel inzicht en nabestaandevoorziening.

2 Bestuur

In 2023 is de samenstelling van het bestuur gewijzigd. Voorzitter Wim Drossaert (directeur Dunea) trad volgens het rooster af als bestuurslid. Hij werd in de rol van voorzitter opgevolgd door Jelle Hannema (bestuursvoorzitter Vitens). Rob van Dongen werd door de leden van de WWb als nieuw bestuurslid benoemd. De leden besloten om het bestuur uit te breiden van drie naar vier personen om zo werkzaamheden beter te kunnen verdelen en ervaring te behouden bij bestuurswisselingen. Daarnaast vertegenwoordigt het vierde bestuurslid de niet-drinkwaterbedrijven in het bestuur. Olaf van der Kolk (directeur AquaMinerals) werd door de leden als vierde bestuurslid benoemd. Op 31 december 2023 bestond het bestuur van de WWb uit:



Voorzitter
Jelle Hannema
Bestuursvoorzitter Vitens

Jelle Hannema is per 22 juni 2023 door de LV benoemd als voorzitter van de WWb. Daarvoor was hij sinds 1 juli 2022 vicevoorzitter van de WWb. Zijn zittingsduur eindigt uiterlijk op 1 juli 2025.



Vicevoorzitter
Rob Van Dongen
Directeur Brabant Water

Rob van Dongen is per 22 juni 2023 door de LV benoemd als lid van de WWb en door het bestuur gekozen als vicevoorzitter. Zijn zittingsduur eindigt uiterlijk op 22 juni 2026.



Secretaris-penningmeester
Nienke de Wolff
HR Directeur Evides

Nienke de Wolff is per 1 augustus 2021 door de LV benoemd als lid van de WWb en door het bestuur gekozen als secretaris-penningmeester van de WWb. Haar zittingsduur eindigt uiterlijk 1 augustus 2024. Nienke is binnen het bestuur portefeuillehouder voor het onderwerp arbeidsmarktbenadering.




Bestuurslid
Olaf van der Kolk
Directeur AquaMinerals

Olaf van der Kolk is per 22 juni 2023 door de LV benoemd als bestuurslid van de WWb. Zijn zittingsduur eindigt uiterlijk op 22 juni 2026. Olaf van der Kolk is binnen het bestuur portefeuillehouder voor de onderwerpen communicatie en medewerkersbetrokkenheid.

Bestuursvergaderingen

In 2023 organiseerden we vijf reguliere bestuursvergaderingen: op 16 januari, 11 april, 28 augustus, 2 september en 14 november. Daarnaast kwam het bestuur in de tweede helft van 2023 verschillende malen bijeen om het cao-overleg voor te bereiden en om te onderhandelen met de vakbonden.



Olaf van der Kolk
bestuurslid WWb
directeur AquaMinerals

“Als nieuwe bestuurder werd ik direct betrokken bij de cao-onderhandelingen. Een ontzettend boeiend proces waarin we onder behoorlijke tijdsdruk tot een goed resultaat zijn gekomen. Het belangrijke (voor-) werk van de SHRO, de paritaire werkgroep en de expertisewerkgroep hebben ons hierbij erg geholpen. Ik kijk uit naar de volgende ronde, waarin we onszelf dan hopelijk wat meer tijd kunnen gaan op onderdelen van de CAO die niet direct betrekking hebben op beloning.”



Nienke de Wolf
bestuurslid WWb
Directeur Human Resources Evides

“Ook in 2023 nam ik als bestuurslid weer deel aan paritair overleg met de bonden en het cao-overleg. Het is mooi om te zien dat we, als voorbereiding op de het cao-overleg diverse lastigere onderwerpen in paritair overleg kunnen bespreken en voorbereiden. Dit maakt dat we de cao-onderhandelingen zeer gericht en efficiënt kunnen inrichten en met elkaar in goede samenwerking kunnen overleggen en onderhandelen over die onderwerpen die er echt toe doen. Ook dit jaar heeft dit weer tot een mooi resultaat geleid.”



Rob van Dongen
vicevoorzitter WWb
directeur Brabant Water

“Het cao-overleg was voor mij een hele nieuwe ervaring. Onderhandelen met vakbonden heeft een hele eigen dynamiek. Er komen veel uiteenlopende belangen van achterbannen, bovenbannen en individuen bij elkaar die invloed hebben op het proces. Uiteindelijk hebben we met z'n allen toch een mooi resultaat voor de bedrijven en de medewerkers bereikt.”

3 Leden

De WWb bestond op 1 januari 2023 uit 18 leden. In de bijlage is een overzicht opgenomen van de leden met het aantal FTE's per 1 januari 2023. Het gaat hiermee om bijna 5700 FTE (ruim 5.900 werknemers). 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 2023 organiseerden we twee formele ledenvergaderingen; op 22 juni en 23 november. Daarnaast een extra ledenvergadering op 6 december om het cao-onderhandelaarsakkoord te bespreken en hiervoor de instemming van de leden te vragen.

Jaarverslag en jaarrekening 2022

De leden stelden tijdens de ledenvergadering van 22 juni 2023 de jaarrekening 2022 en het jaarverslag 2022 vast en verleenden het bestuur decharge.

Begroting 2024

Tijdens de ledenvergadering van 23 november 2023 keurden de leden de begroting van de WWb voor 2024 goed.



4 Bureau WWb

De WWb sloot een dienstverleningsovereenkomst met haar zusterorganisatie de WENB. Deze overeenkomst regelt de ondersteuning van het bureau van de WWb door de WENB. De WWb heeft zelf geen personeel in dienst.

Het bestuur en de diverse werkgroepen van de WWb werden in 2023 vanuit het bureau WWb ondersteund door Rolf Blankemeijer. Reinier Rutjens is secretaris van de WWb.

Bureau WWb 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 socialezekerheidsrecht. Het bureau kan externe deskundigen inschakelen als het gaat om specialistische vragen of onderzoeken. Met name de medewerkers van de HR-afdeling doen met regelmaat een beroep op het bureau van de WWb.

Vorbereiding beleid van de vereniging

Het bureau WWb houdt zich ook bezig met de voorbereiding van het beleid van de vereniging. 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 (SHRO), HR-specialisten (expertisegroep arbeidsvoorwaarden) en de algemene ledenvergadering WWb. Daarnaast voert het bureau op verzoek van de leden zelf inventarisaties onder haar leden uit of wordt op verzoek van de leden of cao-partijen een extern bureau gevraagd om onderzoek te doen in de drinkwatersector. Vanuit het cao-overleg kunnen paritaire werkgroepen worden ingesteld.

Het bureau verwerkt deze inzichten in beleidsvoorstellen die getoetst worden door werkgroepen zoals de expertisewerkgroep en het SHRO. 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 werkgemers voor de cao-onderhandelingen of op onderwerpen die niet in de cao zijn vastgelegd zoals bepaalde vergoedingen en personeelsbeleid.

Ondersteuning paritaire werkgroepen

Het bureau WWb ondersteunt ook de paritaire cao-werkgroepen. Vertegenwoordigers van werkgevers en vakbonden onderzoeken in dergelijke werkgroepen gezamenlijk een bepaald thema en formuleren op basis daarvan adviezen aan de cao-delegaties.

Daarnaast verzorgt het bureau de communicatie naar de leden over zaken die de vereniging betreffen: cao-gerelateerde zaken of wijzigingen in wet- en regelgeving. Ook besteden we met bijvoorbeeld interviews aandacht aan de zaken waar leden binnen hun organisatie mee bezig zijn. De communicatie bestaat uit memo's en informatiebulletins t.b.v. de leden en artikelen op de twee websites van de WWb (wwb.nl en caodrinkwater.nl). In 2023 betrof de communicatie vooral informatie over het cao-proces.

5 Organen WWb

Strategisch HR Overleg (SHRO)

In het SHRO zitten de eindverantwoordelijken voor het vaststellen en uitvoeren van het personeelsbeleid van de WWb-leden. Het SHRO vormt een netwerk voor de HR Managers waar kennis en ervaring wordt uitgewisseld. Dit netwerk 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 SHRO fungeert als een adviesorgaan voor het bestuur van de WWb. Georgette Radelaar (Manager HRM Dunea) was in 2023 de voorzitter van dit overlegorgaan.

SHRO-vergaderingen en tweedaagse

Het SHRO vergaderde in 2023 vijfmaal digitaal. Naast het digitale overleg kwam het SHRO op 11 en 12 mei 2023 tijdens een SHRO-tweedaagse bijeen. De leden van het SHRO waren te gast bij Evides. Tijdens de tweedaagse werd de productielocatie 'De Bosplaat' van Evides bezocht. Op de tweede dag presenteerde Edwin Rog, HR Manager van ASML uit Veldhoven, over de manier waarop arbeidsvoorwaarden bijdragen aan het aantrekken en behouden van medewerkers en het realiseren van een divers personeelsbestand. ASML beschikt namelijk over een zeer divers personeelsbestand. Uit zijn presentatie en de discussie kwamen tal van ideeën naar voren om de cao van de drinkwaterbedrijven zo aan te passen dat diversiteit en inclusie bevorderd worden. Een aantal van deze ideeën zijn verwerkt in het advies van het SHRO aan het bestuur WWb ten behoeve van het cao-overleg en hebben uiteindelijk ook een plaats in het cao-akkoord gekregen.

Themamiddag resultaten cao-overleg

Het SHRO hield ook een fysieke themamiddag op 7 december 2023. Tijdens deze themamiddag werden de resultaten van het cao-overleg besproken en werd ten aanzien van een aantal cao-onderwerpen een gezamenlijk beleid voor de uitvoer van deze onderwerpen vastgesteld.

Onderzoeken drinkwatersector

Het SHRO heeft twee onderzoeken door externe partijen laten uitvoeren om een met cijfers onderbouwd beeld te krijgen van de ontwikkelingen in de drinkwatersector. De resultaten van de onderzoeken worden besproken door het SHRO en geven input voor beleidsvoorstellen van het SHRO aan bijvoorbeeld het bestuur WWb.

Verzuimbenchmark en HR-Monitor

Elke twee jaar doet onderzoeksbureau Panteia onderzoek naar trends in de drinkwatersector zoals de omvang en opbouw van het personeelsbestand, de belangrijkste HR-onderwerpen en arbeidsomstandigheden en veiligheid. In 2023 werd weer een HR-Monitor op basis van de gegevens uit 2022 opgeleverd.

De waterbedrijven namen daarnaast deel aan de jaarlijkse verzuimmeting om zo een diepgaand inzicht te krijgen van het ziekteverzuim, meldingsfrequentie en verzuimoorzaken te krijgen.

Toolbox functiewaardering

Het SHRO nam in 2023 het initiatief om het systeem van functiewaardering opnieuw te bekijken en te onderzoeken of het mogelijk is om het systeem gebruikersvriendelijker te maken. Aanleiding was de behoefte aan meer informatie bij het vaststellen van het functieniveau en een beter overzicht van ontwikkelmogelijkheden. In de cao staat een zogenaamde referentie-functiematrix met referentiefuncties die als norm fungeren voor het indelen van functies. Een werkgroep met daarin vertegenwoordigers uit de drinkwatersector ontwikkelde de 'Toolbox Functiewaardering'. De referentiefunctiematrix vanuit de cao vormt de kern voor deze toolbox. Dit betekent dat de toolbox niet tot nieuwe indelingen leidt. De toolbox is ontworpen vanuit het idee om een beter houvast te hebben bij het vaststellen van het functieniveau en het (beter) kunnen onderbouwen van het niveau. De toolbox kan ook dienen als inspiratiemateriaal voor de opzet van generieke profielen.



Georgette Radelaar
 Manager HRM Dunea, voorzitter SHRO

"Het is belangrijk dat we elkaar versterken en inspireren in de sector. Dit heeft in 2023 nog weer verder vorm gekregen in strategisch HR overleg van de managers en directeuren HRM. Op thema's zoals aantrekkelijk werkgeverschap (o.a. input CAO), arbeidsmarkt, diversiteit en inzetbaarheid hebben we elkaar veel te bieden."



Rence van Unnik
 veiligheidskundige Dunea, voorzitter Platform Veiligheidskundigen

"Na een periode van radiostilte tijdens corona, heeft het platform Veiligheidskundigen in 2023 de draad weer opgepakt. Net als voor de Covid pandemie, komen we als leden weer tweemaal per jaar bij elkaar en hebben we tussendoor contact over kwesties die spelen. De aandacht is gevestigd op veiligheid in de branche en een goede borging van de Arbocatalogus. Zo gaan we zorgen voor een sterke sector met een duidelijke visie, missie en uitgangspunten op het gebied van veiligheid."



Marjan Hendriks
 HR-business partner Oasen Drinkwater, lid werkgroep functiewaardering

"Door, in de fuwawerkgroep met collega's van andere drinkwaterbedrijven, te overleggen, te discussiëren, elkaar scherp te houden, kritisch te zijn, te lachen en te sparren om uiteindelijk tot consensus te komen, hebben we gezorgd voor een prachtig instrument: de Toolbox Functiewaardering. Leuk maar vooral leerzaam om met collega's die je anders nauwelijks ziet of spreekt tot een gezamenlijk resultaat te komen."



Ingrid Oppers
 HR-adviseur WLN, deelnemer SHRO

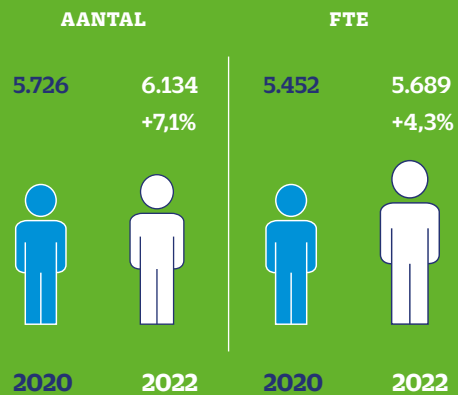
"Ik ervaar het SHRO als een belangrijk platform om kennis met elkaar te delen en (onverwachte) praktijksituaties die zich voordoen met elkaar te bespreken. Als HR schakel je dagelijks tussen het MT, de leidinggevenden en de medewerkers waardoor weet je wat er speelt en belangrijk wordt gevonden binnen de organisatie. Gedachten van de medewerkers over hun werkzame leven blijven veranderen evenals de omgeving/klanten van WLN, op beide moet je tijdig anticiperen. Vanuit het SHRO kan dit leiden tot nieuwe voorstellen voor de CAO."



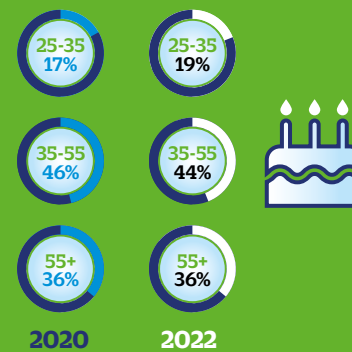
HR-Monitor Waterbedrijven 2022

Sinds 2013 voert een onderzoeksbureau in opdracht van de WWb eens in de twee jaar de HR-monitor drinkwatersector uit. Een aantal kengetallen worden in dit onderzoek gemeten en trends en ontwikkelingen worden cijfermatig onderbouwd. In 2023 is voor de zesde keer zo'n onderzoek uitgevoerd. Het gaat daarbij om de situatie van de sector in 2022.

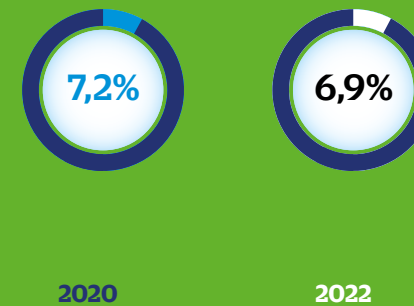
Medewerkers



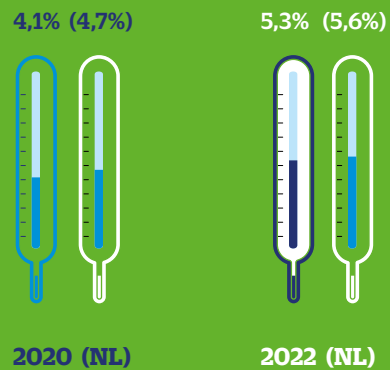
Leeftijd



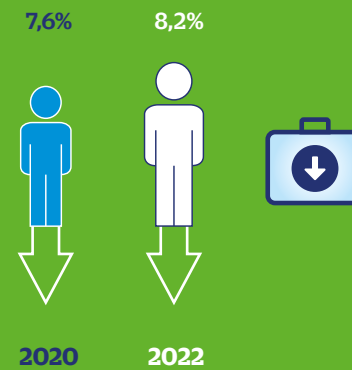
Leidingevenden



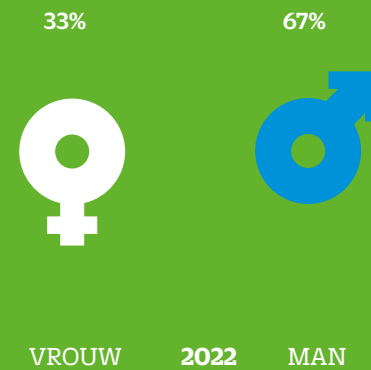
Ziekteverzuim



Uitstroom



Verdeling leidingevenden



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 voorbeelden die zij in de praktijk tegenkomen. Zo wisselen we kennis en ervaring uit en bevorderen we 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 deze mogelijk en/of wenselijk zijn voor een gezamenlijke aanpak ten aanzien van een bepaald onderwerp binnen de sector. Via het besloten ledendeel van de website van de WWb delen de leden van de expertisegroep informatie met elkaar.

De expertisegroep adviseert het SHRO gevraagd en ongevraagd. In 2023 voerde de expertisegroep verschillende inventarisaties uit naar aanleiding van vragen uit het expertiseoverleg, verzoeken vanuit het SHRO of vragen van het bestuur van de WWb. Deze inventarisaties hadden onder meer betrekking op toepassing en gebruik van arbeidsvoorwaarden en vergoedingen uit de cao en aanvullende bedrijfsregelingen.

In 2023 stelde de expertisegroep een werkgroep in om te onderzoeken hoe de in de cao genoemde arbeidstijd van 40 uur in overeenstemming gebracht kan worden met de loontabel die uitgaat van een 38-urige werkweek. Dit zou kunnen door de verschuiving van een gedeelte van het FAB (toeslag 13 vakantiedagen) naar de loontabel. De werkgroep maakte hiervoor een voorstel voor cao-partijen. De cao-partijen hielden dit voorstel in het afgelopen cao-overleg aan maar willen dit in een volgend cao-overleg opnieuw bespreken.

Platform Veiligheidskundigen

Het Platform Veiligheidskundigen is al geruime tijd actief. Rence van Unnik nam de rol van voorzitter van dit platform op zich. In 2023 is afgesproken dat het bureau WWb dit platform gaat ondersteunen door dit platform binnen de structuur van de WWb-werkgroepen te brengen. In het platform zitten veiligheidskundigen van de leden van de WWb. De deelnemers wisselen kennis en ervaring uit. Het platform zal zich ook bezig gaan houden met de herziening van de Arbocatalogus van de drinkwatersector met als doel deze weer up-to-date te brengen en deze uit te breiden daar waar vanuit de leden behoefte aan is. Het platform wil ook meer gemeenschappelijke activiteiten gaan ondernemen als het gaat om 'veiligheid in de branche' en daar zo mogelijk gemeenschappelijke uitgangspunten voor vast te stellen.

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 2023 zijn twee bezwaren ingediend. De Centrale Bezwarencommissie heeft deze twee bezwaren in behandeling genomen. In beide gevallen heeft de commissie echter geconcludeerd dat zij niet bevoegd was om een oordeel over te geven. De Centrale Bezwarencommissie kan een uitspraak doen over de zwaarte van een functie maar heeft geen oordeel over de inhoud van een functie of de wijze waarop een functiebeschrijving tot stand is gekomen.

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 opleidings- en ontwikkelingstaken is ondersteuning vanuit het O&O-fonds van de WENB beschikbaar.

Het O&O-fonds Waterbedrijven heeft in 2023 geen nieuwe initiatieven ondernomen.



7 Thema werkgroepen

De leden van de WWb nemen samen met leden van de WENB deel aan diverse werkgroepen die niet sectorgebonden zijn zoals pensioen, salarisadministratie en duurzame inzetbaarheid. 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 van 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 hebben daarnaast ook een functie als netwerk waardoor de deelnemers elkaar advies kunnen geven en kennis en ervaring kunnen uitwisselen.



8 Cao Waterbedrijven

Onderwerpen cao-overleg

Loonsverhoging

Een belangrijk onderwerp voor met name de vakbonden was de loonsverhoging. In navolging van het voorgaande overleg voor de cao van 2023 vroegen de vakbonden een aanzienlijke loonsverhoging voor een gemiddelde medewerker van zo'n 10% om hiermee inflatie te compenseren en een inkomensverbetering te realiseren. Vakbonden stelden daarnaast ook een automatische prijscompensatie zodat de lonen in volgende jaren automatisch met de prijsinflatie verhoogd zouden worden. Vakbonden wilden daarnaast een minimumuurloon van 16 euro.

Overige voorstellen vakbonden toevoegen

Vakbonden stelden voor dat bedrijven een deel van een eventuele studietoelagen van medewerkers zouden gaan betalen zodat het aantrekkelijker wordt voor jonge medewerkers om in de drinkwatersector te gaan werken. Andere voorstellen van de vakbonden betroffen het uitbreiden van betaald ouderschapsverlof, volledige vergoeding voor medewerkers van de contributie van de vakbonden, een budget voor medewerkers voor de aanschaf van duurzame middelen en afspraken over mantelzorg.

Aanpassing salaristabellen

De werkgevers stelden voor om de salaristabellen in de cao, die gebaseerd zijn op een 38-urige werkweek, zo aan te passen dat deze in overeenstemming komen met de in de cao genoemde voltijds arbeidstijd van 40 uur.

Inruilen feestdag

Ook stelden de werkgevers voor om een pilot te starten waarbij medewerkers de mogelijkheid krijgen om een Christelijke feestdag in te ruilen voor een feestdag naar eigen keuze.

Opnemen toolbox functiewaardering

De werkgevers stelden ook voor om de 'toolbox functiewaardering', die op initiatief van het SHRO was ontwikkeld, op te nemen in de cao zodat dit hulpmiddel ook ingezet kan worden om functies in te delen.

Verbetering cao-tekst

Een paritaire werkgroep had in de aanloop naar het cao-overleg een voorstel gemaakt voor een verbetering van de cao-tekst zodat deze duidelijker wordt en weer aansluit bij de geldende wettelijke bepalingen. Werkgevers stelden voor deze voorstellen over te nemen.

Paritaire cao-werkgroepen

In 2023 stelden de cao-partijen drie paritaire cao-werkgroepen in. Aan de werkgroepen namen vertegenwoordigers van de werkgevers en van de vakbonden deel. De bedoeling van de werkgroepen was om voorafgaand aan het cao-overleg een aantal onderwerpen uit te zoeken, knelpunten te analyseren en met elkaar wensen en mogelijkheden te bespreken om zo een advies aan cao-partijen te kunnen geven.

De werkgroep cao-redactie onderzocht de cao-tekst en deed voorstellen aan cao-partijen om deze te actualiseren en daar waar nodig te verduidelijken. De werkgroep Salarisgarantie onderzocht of er mogelijkheden waren om bestaande salarisgaranties af te kopen, om te zetten in vrije tijd of deze in de actuele loonlijn te verwerken. Deze werkgroep slaagde er niet in om hierover eenstemming over te bereiken.

De werkgroep Beloningsonderzoek begeleidde het beloningsonderzoek dat door de AWWN werd uitgevoerd. De uitkomsten van dit onderzoek werd door werkgevers en vakbonden vastgesteld.



Ilse van Doornik
Adviseur Beleid & Arbeidsvoorwaarden Evides, lid expertisegroep arbeidsvoorwaarden

"Iedere vier weken wordt er door de WWb een expertise-overleg georganiseerd waarbij HR (beleids)adviseurs van de deelnemende (water)bedrijven kennis en informatie met elkaar uitwisselen. De onderwerpen zijn heel divers, zoals beloning, functiewaardering, arbeidsvoorwaarden en andere cao gerelateerde zaken. Ik ervaar deze bijeenkomsten heel nuttig voor de uitvoering van mijn werk en ik vind de sfeer open en plezierig. Het is leuk om op deze manier een netwerk op te bouwen en met elkaar samen te werken."



Kristel Zirkzee
HR-business partner Oasen, lid werkgroep cao-redactie

"Samen met collega's uit de WWb en kaderleden van de vakbonden werk ik aan een beter leesbare cao. Ook doen we voorstellen voor inhoudelijke aanpassingen. Hier komen positieve reacties op, en dat geeft veel voldoening. Voor mij persoonlijk is dit een mooie afwisseling met mijn werkzaamheden als HR-business partner binnen Oasen en beide 'werkpakketten' versterken elkaar. De werkgroepen binnen de WWb leveren mij ook een extra groep collega's op."

Verloop cao-overleg

Uit de resultaten van het beloningsonderzoek bleek dat de drinkwatersector nog steeds bovengemiddeld betaalt, in vergelijking met omringende sectoren zoals onder meer Waterschappen, Gemeenten en Provincie. Ook bleek het beloningsniveau in de drinkwatersector nog ver boven de in de cao genoemde norm van zes procent boven de mediaan van de Algemene Markt te liggen. De werkgevers zagen daarom geen noodzaak voor de forse verhoging van de lonen zoals de vakbonden dit wel wensten. Dit verschil van inzicht kostte veel tijd om over het onderwerp loonsverhoging overeenstemming te bereiken.

De werkgevers zagen wel het voordeel van een minimum uurloon van 16 euro zoals de vakbonden dit hadden voorgesteld. Het voorstel om de salaristabellen in overeenstemming te brengen met de in de cao genoemde arbeidsduur bleek tijdens het cao-overleg te complex, zodat dit onderwerp uiteindelijk is doorgeschoven naar een volgend cao-overleg.

Het bleek ook lastig om afspraken te maken over onderwerpen mantelzorg, duurzame inzetbaarheid en aantrekkelijk werkgeverschap. Zowel vakbonden als de werkgevers waren het er over eens dat dit belangrijke onderwerpen zijn, maar het was niet duidelijk in hoeverre de bedrijven hier zelf al invulling aan hadden gegeven of dat het wenselijk was om hier in de cao afspraken over te maken. Er is daarom afgesproken dat deze onderwerpen in paritaire werkgroepen verder uitgewerkt worden.

Inhoud nieuwe cao

Loon

Uiteindelijk bereikten de cao-partijen een akkoord over een cao die ingaat per 1 januari 2024 en loopt tot en met 30 juni 2025. Per 1 januari 2024 worden alle lonen met 50 euro (op voltijds basis) en 4,25 procent verhoogd. Op 1 januari 2025 worden de lonen nogmaals met 2,5 procent verhoogd.

Minimumuurloon en in ruilen feestdag

Naast de loonsverhoging zijn ook afspraken gemaakt in de cao over een minimumuurloon van 16 euro en de mogelijkheid voor werknemers om de vrije dag op Tweede Pinksterdag of Hemelvaart om te ruilen naar een feestdag van eigen keuze.

Duurzaam werken en leven

Daarnaast is afgesproken dat cao-partijen in de lopende cao-periode samen onderzoek gaan doen om de vitaliteit van medewerkers te vergroten, de bestaande mogelijkheden voor mantelzorg in kaart te brengen en hoe een duurzaam werken en leven bevorderd kan worden. Daarbij moet worden gekeken welke behoeften er bij werkgevers en medewerkers op deze gebieden ontstaan en wat nu al bij de bedrijven geregeld is.

Onderhoud referentiefunctiematrix

Ook is afgesproken dat een paritaire werkgroep onderhoud gaat plegen aan de referentiefunctiematrix uit de cao en de toolbox functiewaardering. De werkgroep gaat kijken in hoeverre de in de referentiefunctiematrix opgenomen functies nog steeds herkenbaar zijn of dat er nieuwe meer eigentijdse functie in de matrix moeten worden opgenomen. Verder zal er gekeken in hoeverre de beschrijvingen van deze functies en daarmee de indelingen van die functies nog actueel zijn.

Cao-redactie

Het voorstel van de paritaire werkgroep cao-redactie voor de aanpassing van de cao-tekst werd integraal door cao-partijen overgenomen zodat per 1 januari 2024 de verbeterde cao-tekst van toepassing wordt.

Website caodrinkwater.nl

Met de website caodrinkwater.nl beschikken de cao-partijen over een platform waarmee de medewerkers van de waterbedrijven geïnformeerd kunnen worden over het proces en de inhoud van het cao-proces. De bedoeling hiervan is medewerkers meer bij het cao-overleg te betrekken door hen te voorzien van zo actueel mogelijke informatie.

Zowel werkgevers als vakbonden plaatsen informatie op deze website. Daarbij geldt de afspraak dat cao-partijen vrij zijn om hun eigen visie op de website weer te geven. Zo worden de medewerkers vanuit verschillende invalshoeken geïnformeerd. Werkgevers kozen er tijdens het cao-overleg voor om informatie over het cao-overleg niet met medewerkers via de intranetten te delen, maar om alle informatie direct op de website www.caodrinkwater.nl te plaatsen. Medewerkers werden door berichten op het intranet van hun bedrijf wel opgeroepen om de website caodrinkwater.nl te bezoeken. De website biedt medewerkers ook de mogelijkheid om reacties bij de nieuwsberichten te plaatsen. De vakbonden gebruiken naast deze website ook hun eigen kanalen om medewerkers en met name hun leden te informeren.

Medewerkers vinden op de website ook de documenten die in het cao-overleg worden gebruikt zoals de brieven met de voorstellen van de cao-partijen, een gesloten akkoord en de uiteindelijke cao-tekst.



9 Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid gaat over behoud van medewerkers, over preventie van ziekteverzuim en over aantrekkelijk werkgeverschap. Naast ontwikkeling speelt gezondheid en vitaliteit van medewerkers een belangrijke rol. In 2023 hielpen wij onze leden bij gezond en vitaal werken met onder meer het Lerend Netwerk Fit & Vitaal dat activiteiten voor kennisontwikkeling en kennisdeling. Organiseerde. Voorbeelden hiervan zijn masterclasses, webinars, intervisiesessies, contactgroepen en pilots.



Vitaalste Vakbedrijf en Slimste Handen van Nederland

In samenwerking met de WENB werden twee campagnes georganiseerd die zichtbaar maken en waarderen wat technische werkgevers en technische vakmensen doen om fit en vitaal te blijven werken: bijna de helft van de werkgevers die aangesloten zijn bij de WENB en de WWb deed mee aan de Verkiezing 'Vitaalste Vakbedrijf' en een vijfde aan de Verkiezing 'Slimste Handen van Nederland'.

Ziekteverzuimmeting

De sectorale verzuimmeting wordt jaarlijks uitgevoerd. Negen van de bedrijven in de drinkwatersector hebben in 2023 meegedaan aan dit onderzoek. Dit leverde een waardevolle benchmark op waarmee de bedrijven elkaar kunnen vergelijken en effecten van beleid meetbaar kunnen maken. De [ziekteverzuimmeting](#) is in de expertisegroep arbeidsvoorwaarden en het SHRO besproken en de opvallende punten zijn nader geanalyseerd.

Helpdesk en zorgcoach

Een helpdesk ondersteunde werkgevers met antwoorden op vragen en advies over gezondheidsbeleid en het mantelcontract voor de zorgverzekering. Daarnaast was ook een gratis [zorgcoach](#) voor werknemers beschikbaar waar zij terecht konden voor zorgbemiddeling.



10 Informatie- & 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 2023 heeft de WWb samen met de WENB de volgende thema- en actualiteitenbijeenkomsten georganiseerd:

JANUARI

Online webinar 'Inclusieve Communicatie, hoe doe je dat?'

Tijdens deze workshop gaf Hanan Challouki, expert op het gebied van inclusieve communicatie, handzame tips om als organisatie inclusief te communiceren en nieuwe doelgroepen te bereiken.

FEBRUARI

Online Intersectorale intervisiesessies 'Fit & Vitaal' in 2023

In 2023 werd in samenwerking met Zilveren Kruis vijf online intervisiesessies georganiseerd over de preventie van ziekte(verzuim) en het bevorderen van gezondheid, vitaliteit en welzijn op het werk.

Online webinar 'Open hiring en inclusie'

Jos van Delft van de Start Foundation nam tijdens deze workshop de deelnemers mee in de alternatieve methode om aan goede mensen te komen. Dus geen sollicitatiegesprek, cv of bemoeienis van de overheid. Het enige dat telt is de motivatie om te werken.

MAART

Inclusie: workshop 'Afstand tot de arbeidsmarkt'

Hoe zet je stappen om de samenleving toegankelijker en inclusiever in te richten? En hoe kunnen ook mensen met een beperking volledig deelnemen aan onze maatschappij? Rick Brink, voormalig 'minister van Gehandicaptenzaken', gaf tijdens de workshop aan hoe dat mogelijk is.

MEI

Masterclass 'Hoe bevorder je zelfleiderschap bij medewerkers?'

Hoe ga je om met weerstand tegen verandering en hoe stimuleer je zelfleiderschap?

Doeschka Anschutz ging in haar presentatie in op de verschillende typen weerstand.

JUNI

Directeuren Diner

'Aantrekkelijk werkgeverschap in uitdagende tijden' vormde het thema voor dit Directeuren Diner. Thecla Bodewes (eigenaar/directeur van TB Shipyards, boegbeeld van Topsector Water & Maritiem, en voorzitter van Human Capital Water) en Marjolein ten Hoonte (Directeur Arbeidsmarkt bij Randstad Groep) namen de deelnemers mee in hun visie op aantrekkelijk werkgeverschap. Het Directeuren Diner vond plaats in het inspirerende 'Singer Laren'. Dit jaarlijks terugkerende event is exclusief voor (HR-) directeuren van bedrijven die zijn aangesloten bij de WENB, de WWb en de Vwvw.

SEPTEMBER

Webinar arbeidsongeschiktheid

In samenwerking met Loyalis en het UWV werd een webinar over arbeidsongeschiktheid georganiseerd. Wat is in ons socialezekerheidsstelsel nu precies als wettelijke basis verzekerd bij het UWV en welke aanvullende verzekeringen zijn van toepassing?

OKTOBER

Vitale Sectoren Festival

De deelnemers kregen met 32 workshops, een markt én een plenair programma, inzicht in de activiteiten van elkaars vitale sectoren. Dit was de eerste gezamenlijke activiteit van zowel de WENB, WWb, Vwvw als de aanverwante O&O-fondsen.

Webinar ABP en het Nieuwe Pensioencontract

Cyril Savelkoul van ABP ging in op de financiële situatie van ABP (waaronder de dekkingsgraad en de premie voor 2024). Ook gaf hij een toelichting op de stand van zaken op de ontwikkeling van het Nieuwe Pensioencontract (NPC) bij ABP.

Webinar 'Wat kunnen we van elkaar leren over vitaliteit?'

Koplopers van de verkiezing 'Vitaalste Vakbedrijf 2023' en expertjuryleden deelden hun good practices op het gebied van vitaliteit. Door de krappe arbeidsmarkt en bij toename in werkdruk en ziekteverzuim wordt het behouden en inzetbaar blijven van medewerkers steeds belangrijker.

NOVEMBER

Webinar 'Toekomstige wijzigingen arbeidsrecht'

Jolanda Krijgsmann, advocaat arbeidsrecht bij Nysingh, nam de aanwezigen mee in de voor werkgevers interessante arbeidsrechtelijke actualiteit per 2024.

Delegatie Diner 2023

Ook in 2023 werd het 'Delegatie Diner' voor de werkgeversleden van de cao-onderhandelingsdelegaties binnen en buiten de WENB en WWb. Tijdens dit Delegatie Diner wisselden de deelnemers ervaringen uit van cao-tafels binnen de WENB, WWb en de Vwvw en van een aantal sectoren buiten de WENB. Dit jaar gaven twee sprekers een inkijkje in de cao-processen van Defensie en de ABU.



Bijlage: Ledenlijst

	Aantal medewerkers per 01-01-2023 in FTE	Aantal stemmen in de ledenvergadering
Aqualab Zuid	115	20
AquaMinerals	16	10
Brabant Water	743	80
Delfluent	52	10
Dunea	515	70
Evides	720	80
Evilim	2	1
Het Waterlaboratorium	95	20
KWR Watercycle Research	181	30
Oasen	249	40
PWN	558	70
VEI	21	10
Vewin	18	10
Vitens	1.496	130
Waterbedrijf Groningen	227	40
WLN	77	20
WMD	209	30
WML	395	60
Totaal	5.689	731



André van Beek Jelle Hannema Rob van Dongen Claudia Denneboom Olaf van der Kolk Geert Gaalman Nienke de Wolff Grietina Jans Pascal Koene Rita Koens Gerda de Leede Peter Marx Astrid Nijhuis Ingrid Oppers Georgette Radelaar Sharmila Raghoobar Renate Rijken Jan-Willem Scheeringa Merel Ottevangers Gerwin Boon Dorine Dankers Ilse van Doornik Ayesha Haga-Schweer Anita Huisman Will Jansen Hanny Kremer Jose van Lieshout Shanine Nahar Astrid Nijhuis Ilse van Ommen Paul Paping Eduard Post Nicole Roeland Siebe Staal Hedi van der Velden Kristel Zirkzee Jelle Post Babette Scholte Nicolien Witte Reinier Rutjens Rence van Unnik Rolf Blankemeijer Michiel van Alphen Christine Breur Rob van der Graaf Tom Grooten Henk Gruitroij Jiska Kroon Caterine Maloir Bas Ooijen Rachelle Philippen Peter Ploeger Leon Prinsen Diana Schilperoord Bennie Veentjer Benjamin Vermeer Diederik Visscher Amanda Vlaardingerbroek Rian Brokx Wim Drossaert Hans de Groene Boris Neefjes Joyce Nelissen Annette Ottolini Hilde Prummel Heiko Teuber Riksta Zwart Vivienne Frankot Walter van der Meer Jan Duijsens Hans Smits Michel Hupkens Cheyenne van Gellekom-Hartenhof Roelof Geertsema Josan de Gouw Marjan Hendriks Annemie Stuurman Anita Merckx-Faas Paul Bruggeman Lix Key Eline van den Berg Monique Haessen Jowan Hol Nicoline Hoogendoorn David Klaver Pascale van der Linden-Spons Jeannette Maatkamp Milou Meys Paul Rondeel Rudy Tangel Stephan Verhagen Nina Winder Manouk Odijk Antoon van Ballegooij Mariëlle van der Zouwen Maaïke Scholten Thari Scholman

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

info@wwb.nl
www.wwb.nl

WWb
Werkgeversvereniging
Waterbedrijven

