



Werkgeversvereniging  
**Waterbedrijven**

**Jaarverslag 2017**

## Jaarverslag

1	Algemeen	3
2	Bestuur WWb	3
3	Secretariaat WWb	4
4	Leden WWb	4
5	Hoofden P&O (HPO)	5
6	Werkgroepen en themabijeenkomsten	8
7	O&O fonds Waterbedrijven	8
8	Centrale Bezwarencommissie Functie-indeling	9
9	Cao Waterbedrijven	9

# 1 Algemeen

Op grond van artikel 11 van de statuten van de Werkgeversvereniging Waterbedrijven (WWb) brengt het bestuur jaarlijks aan de ledenvergadering van de WWb (LV) een jaarverslag uit en legt rekening en verantwoording af over het in het afgelopen boekjaar gevoerde bestuur. Onderstaand het jaarverslag over het verenigingsjaar 2017.

De WWb verricht voor haar leden de volgende reguliere werkzaamheden:

- Cao-overleg (proces en inhoud) en arbeidsvoorwaardenontwikkeling en communicatie naar medewerkers van de WWb-leden;
- Regelmatig beantwoorden de medewerkers van het bureau WWb vragen van de aangesloten leden over de interpretatie van de CAO, (individueel) advies en ondersteuning aan leden op gebied van arbeidswetgeving, functiewaardering, sociale zekerheid en cao-vraagstukken;
- Ondersteuning verschillende WWb-specifieke platformen zoals de LV, bestuur WWb, het HPO, stuurgroep arbocatalogus waterbedrijven en de expertisegroep arbeidsvoorwaarden;
- Organisatie in samenwerking met de WENB van diverse kennis- en actualiteitenbijeenkomsten die ook door WWb-leden goed bezocht en gewaardeerd werden;
- Vertegenwoordiging van de WWb-leden bij het pensioenfonds ABP (Verantwoordingsorgaan) en werkgeversvereniging VNO-NCW (Algemeen Bestuur en diverse werkgroepen);
- Begeleiden van cao-uitvoeringsafspraken zoals onderzoek naar effectiviteit instrumenten DI en de commissie fuwa groot onderhoud;
- Het tweejarplan duurzame inzetbaarheid is uitgevoerd, met onder andere de gesprekskaart DI voor leidinggevende en het vervolgplan 2018-2019 is opgesteld;
- Verschillende CrossOver-projecten voor monteurs en young professionals zijn uitgevoerd, en een haalbaarheidsstudie voor de administratieve CrossOver;
- Netwerken gebouwd voor kennisdeling en factsheets uitgebracht op expertisevelden van Arbeidsrecht, Sociale Zekerheid, Pensioen, Subsidies;
- Collectieve contracten en inkoopvoordelen voor leden door afsluiten van mantelcontracten voor 3e WW-jaar, Financieel Inzicht en nabestaandeverzekering;
- O&O-dienstverlening op instroombevordering, ontwikkeling van MBO-kwalificatie met bijbehorende opleiding.

## 2 Bestuur WWb

### *Samenstelling bestuur*

Op 31 december 2017 was de bestuurssamenstelling als volgt:

- **Voorzitter:** Wim Drossaert, directeur Dunea.
- **Vice-voorzitter:** Riksta Zwart, directeur Waterbedrijf Groningen.
- **Secretaris-penningmeester:** Brigitte van den Eijnden, manager Human Resources Evides.

In 2017 heeft er één wijziging in het bestuur plaatsgevonden. De voorzitter Lieve Declercq (directeur Vitens) veranderde per 1 september 2017 van werkgever en heeft om die reden ook per dezelfde datum haar functie als voorzitter van de WWb neergelegd. De heer Wim Drossaert is bereid gevonden om de functie van voorzitter op zich te nemen. De leden van de WWb zijn hierover schriftelijk geïnformeerd en hebben unaniem schriftelijk hun akkoord gegeven met de benoeming van Wim Drossaert als voorzitter van de WWb per 1 september 2017.

De zittingstermijn van Brigitte van den Eijnden liep per 1 juli 2017 af. Zij is tijdens de LV van 2 maart 2017 opnieuw benoemd voor een zittingsperiode van drie jaar conform artikel 7 van de Statuten. Zij zal echter in 2018 voor het einde van de maximale zittingstermijn aftreden als gevolg van een wijziging in functie bij de eigen werkgever.

Riksta Zwart is per 1 juli 2016 als bestuurslid door de LV benoemd. Haar zittingsduur eindigt derhalve uiterlijk 1 juli 2019.

#### *Bestuursvergaderingen*

In 2017 zijn er vier formele bestuursvergaderingen geweest en wel op 7 februari, 24 mei, 25 september en 6 november. Daarnaast is het bestuur drie keer in een formele setting met de vakbonden bijeen geweest om te praten over een nieuwe cao. Ter voorbereiding van het cao-overleg is het bestuur aantal malen bijeengewoest en zijn er diverse telefonische vergaderingen gehouden.

### **3 Secretariaat WWb**

Het bestuur wordt vanuit het bureau WWb ondersteund door de secretaris Reinier Rutjens. Naast de integrale verantwoordelijkheid voor de vereniging, de werkgeversbelangenbehartiging en de dienstverlening aan de leden, is hij eindverantwoordelijk voor de dienstverleningsovereenkomsten van WENB met WWb en de O&O fondsen.

Tot 1 maart werd het bestuur verder vanuit het bureau WWb ondersteund door Irma Visser. Per 1 maart zijn haar taken overgenomen door Rolf Blankemeijer.

### **4 Leden WWb**

De WWb bestond op 1 januari 2017 uit 17 leden, die gezamenlijk zo'n 5.503 werknemers vertegenwoordigen. In Bijlage A van de jaarrekening is een overzicht opgenomen van de lidbedrijven met het aantal werknemers - uitgedrukt in voltijdsbanen - op 1 januari 2017. In dit overzicht is tevens het aantal stemmen aangegeven dat elk lid in de ledenvergadering had ingevolge artikel 10, lid 1 van de WWb-statuten.

#### *Ledenvergaderingen (LV)*

In het verslagjaar hebben er twee ledenvergaderingen plaatsgevonden, en wel op 2 maart 2017 en 22 november 2017.

#### *Inzet cao-overleg*

In beide LV's is uitgebreid de inzet voor en het verloop van het cao-overleg besproken. Het HPO heeft de inzet voor het cao-overleg vanuit de werkgevers voorbereid. Op basis van vier HR-pijlers zijn ambities, belangen en thema's geformuleerd. Daarnaast hebben de voorzitter en de secretaris ter voorbereiding alle leden bezocht en hebben van hen aanvullende informatie en wensen t.a.v. het komende cao-overleg gekregen. De uitkomsten daarvan geven de werkgeversdelegatie een kader mee voor het cao-overleg. De HR Agenda is door de LV vastgesteld.

Al tijdens de start van het cao-overleg in februari 2017 bleek dat het niet makkelijk zou zijn om te komen tot overeenstemming over een nieuwe cao. Het belangrijkste geschilpunt betrof de loonsverhoging. Het landelijke beleid van de vakbonden is dat nu de economische crisis voorbij lijkt te zijn, werknemers hiervan moeten kunnen profiteren door het geven van behoorlijke loonsverhogingen. De WWb stelt zich echter op het standpunt dat de lonen bij de bedrijven ook tijdens de crisis 'normaal' zijn verhoogd en dat een inhaalslag voor wat betreft het loon niet nodig is.

Het managementadviesbureau KornFerry Hay Group heeft in opdracht van de beide cao-partijen in 2016 een beloningsonderzoek uitgevoerd bij de leden van de WWb. Dit beloningsonderzoek is een uitvoering van artikel 4.1 cao WWb dat bepaalt dat periodiek getoetst wordt wat de relatieve positie van de cao-loonlijn is ten opzichte van de Algemene Markt. Het onderzoek werd begeleid door een paritaire werkgroep die bestond uit vertegenwoordigers van werkgevers en vakbonden.

In 2011 was ook al een dergelijk beloningsonderzoek uitgevoerd. Toen bleek het niveau van de maximum salarissen (beleidslijn) van het loongebouw zoals die is opgenomen in de cao WWb gemiddeld op 106% van de mediaan van de Algemene Markt te bevinden. Partijen hebben toen geoordeeld dat dat een verantwoord niveau is. Uit het onderzoek dat in 2016 is uitgevoerd, bleek dat deze positie opgeschoven is naar 112%. De vergroting van het verschil komt doordat de afgelopen jaren de loonlijn sterker verhoogd is dan de markt, mede als gevolg van het verkleinen van de zgn “garantiewig”. Verder is de arbeidsvoorwaardelijke waarde van ABP-pensioenregeling relatief gestegen t.o.v. de markt terwijl in andere sectoren de pensioenregelingen ingrijpender zijn versoberd.

Voor de WWb zijn de resultaten van het beloningsonderzoek reden om een gematigd loonbeleid te voeren (‘minder meer’) om zo gaandeweg in de komende jaren het verschil met de Algemene Markt te verkleinen. Vakbonden wilden van een dergelijk gematigd loonbeleid niets horen en bleven vasthouden aan de door het FNV gestelde landelijke looneisen. De WWb-leden wilden wel vast houden aan een gematigd loonbeleid en gaven tijdens de LV van 2 maart de werkgeversdelegatie een beperkt onderhandelingsmandaat mee.

De inzet van de WWb om een gematigd loonbeleid te voeren leidde tot onbegrip bij de vakbonden. Het cao-overleg werd daarom in een zeer vroeg stadium al weer opgeschort. De WWb had naast het loon nog een aantal voorstellen gedaan voor wijzigingen in de cao. Ook deze voorstellen waren feitelijk onbespreekbaar voor de vakbonden. Vakbonden gaven aan alleen over een loonsverhoging en de voortzetting van de reparatie van het 3<sup>e</sup> WW-jaar voor rekening van de werkgever te willen praten.

Op het moment van de LV van 22 november was er nog geen cao afgesloten. Tijdens deze LV kwam heel duidelijk de wens van een groot aantal van de leden naar voren om, naast een gematigd loonbeleid te voeren, ook het verschil tussen de salarissen van de medewerkers met een garantieloon en de medewerkers zonder garantieloon (de “wig”) wederom te verkleinen. De leden waren zich daarbij bewust van het feit dat een dergelijke inzet bij de vakbonden zeer gevoelig zou liggen. Het onderhandelingsmandaat voor de werkgeversdelegatie is tijdens de LV van 22 november verhoogd waarbij een nadrukkelijk onderscheid werd gemaakt in de maximale verhoging voor medewerkers met een garantieloon en medewerkers zonder garantieloon.

#### *Jaarverslag en jaarrekening*

De leden stelden in februari 2017 de jaarrekening 2016, onder voorbehoud van een goedkeuring van de accountant, ongewijzigd vast. Besloten werd om het batig saldo over 2016 toe te voegen aan de Algemene Reserve van de vereniging

#### *Begroting en contributie*

Het bestuur legde in februari 2017 een voorstel voor de contributieheffing 2017 voor aan de ledenvergadering. Beide voorstellen werden door de LV vastgesteld. Tijdens de LV van 22 november keurden de leden de begroting van de WWb voor 2018 goed.

## **5 Hoofden P&O (HPO)**

Het HPO kwam in 2017 vijf keer bijeen: op 2 februari, 6 april, 15 juni, 17 september en 2 november. Tot 1 juni 2017 fungeerde Wendy Koningen (KWR) als voorzitter. Vanaf die datum heeft Yvonne Siemens (WMD) de voorzittersrol overgenomen.

#### *Advisering cao-overleg*

Het HPO adviseert het bestuur van de WWb over de inzet voor het cao-overleg. Begin 2017 heeft het HPO de HR agenda opgeleverd met daarin een visie op de toekomst van de waterbedrijven en een inzet voor het cao overleg die het de bedrijven mogelijk moet maken om aan de uitdagingen in de toekomst het

hoofd te bieden. Het HPO volgt het cao-overleg en adviseert de onderhandelingscommissie van de werkgevers gevraagd en ongevraagd.

#### *HR Monitor*

In 2016 heeft onderzoeksbureau Panteia wederom onderzoek uitgevoerd t.b.v. de HR Monitor. In het onderzoek werden zaken op het gebied van HR onderzocht zoals beloning, samenstelling personeelsbestand (leeftijd, opleidingsniveau, geslacht, verblijf in de organisatie, etc.) , in- en uitstroom personeel. De resultaten van dit onderzoek werden medio 2017 zowel in de vorm van een hard copy als digitaal aan de WWb-leden ter beschikking gesteld.

#### *Arbo-catalogus*

De Arbo-wetgeving beperkt zich zoveel mogelijk tot het vastleggen van doelen met betrekking tot de arbeidsomstandigheden. Het is vervolgens aan de sociale partners - werkgevers en werknemers - om onderling af te spreken hoe die Arbo-doelen kunnen worden gerealiseerd. Deze afspraken worden vastgelegd in de Arbo-catalogus. De stuurgroep Arbocatalogus Waterbedrijven heeft in 2017 twee onderwerpen bij Inspectie SZW ingediend. Dit zijn:

- fysieke belasting
- aarding

De Inspectie SZW heeft hierop negatief getoetst. De stuurgroep heeft daarom de werkgroep Arbocatalogus gevraagd om deze twee onderwerpen opnieuw te behandelen. De werkgroep heeft inmiddels een aantal aanpassingen voorgesteld aan de stuurgroep en deze heeft de onderwerpen inmiddels – nadat deze schriftelijk waren voorgelegd aan het platform Veiligheidskundigen Waterbedrijven en HPO - opnieuw ter toetsing aan Inspectie SZW voorgelegd. Inhoudelijke aanvullingen/verbeteringen die daarnaast ontvangen zijn vanuit het platform Veiligheidskundigen Waterbedrijven zullen worden meegenomen in de eerstvolgende update van de arbocatalogus.

De vrijstellingsregeling Asbestcementleidingen is onderwerp van onderzoek door Inspectie SZW. De watersector wil met SZW in gesprek over de reden van dit onderzoek en de voornemens van SZW aangaande dit onderwerp (inclusief tijdsplanning).

Het platform Veiligheidsdeskundigen Waterbedrijven heeft een voorstel gemaakt voor de aanpassing van de digitale tool voor de Arbo catalogus. Het bureau Frisse Blikken is gevraagd om bij de bedrijven te inventariseren wat de wensen zijn en wat de mogelijkheden zijn voor een aanpassing. Frisse Blikken zal begin 2018 haar bevindingen rapporteren.

#### *HPO-tweedaags*

Het HPO organiseert jaarlijks een tweedaags evenement t.b.v. de deelnemers aan het HPO. Dit jaar fungeerde de HR-manager van Brabant Water als gastheer die in dat kader een heel inspirerend en leuk programma had samengesteld. Naast de reguliere HPO-vergadering werd de gastspreker Hans van der Heijden, auteur van het boek 'De zeven megatrends', uitgenodigd die een inspirerende lezing gaf over de uitdagingen waar HR-managers nu en in de toekomst mee te maken hebben. De tweedaagse werd afgesloten met een demonstratie van een gedeelte van de praktijkopleiding van monteurs in het opleidingscentrum in Eindhoven. De HR-deelnemers konden daarbij ervaren wat er bij komt kijken bij het repareren van een lek in een waterleiding, het maken van een aansluiting op een onder druk staande waterleiding en het schoonmaken van een leiding. Tussen de programmaonderdelen door was er voor de deelnemers gelegenheid om praktische zaken met elkaar te bespreken en zo kennis en ervaring met elkaar uit te wisselen.

#### *Fuwa Groot onderhoud*

Een commissie heeft geïnventariseerd welke referentiefuncties moeten worden aangepast of worden toegevoegd aan het bestaande functiehandboek en wat de ervaringen van de gebruikers zijn met het functiehandboek. Het blijkt in de praktijk lastig te zijn om de verschillende wensen van de afzonderlijke waterbedrijven te vervullen en tegelijkertijd een overzichtelijk en een voor iedereen toepasbaar functiehandboek te realiseren. In het verleden is al verschillende malen gekeken in hoeverre de huidige

opzet van het handboek aangepast kan worden zodat dit door de gebruikers op de door hen gewenste wijze gebruikt kan worden. Een aantal bedrijven heeft reeds met nieuwe vormen voor het presenteren van functiebeschrijvingen geëxperimenteerd. Het HPO wil eerst het huidige functiehandboek conform het bestaande format aanpassen alvorens te kijken naar een eventuele aanpassing. Het werk van de commissie is in de tweede helft van 2017 stilgelegd omdat de vakbonden, zolang het cao-overleg nog niet is afgerond, niet willen deel nemen aan de commissie aangezien het onderwerp van de commissie in hun visie teveel raakvlakken heeft met de belangrijkste geschilpunten in het cao-overleg.

### *Collectieve zorgverzekering*

De mantelovereenkomst met Zilveren Kruis voor de collectieve zorgverzekering liep eind 2017 af met een mogelijkheid tot een verlenging van twee jaar. Een stuurgroep van de WENB/WWb heeft bekeken of er nog verbeteringen in de overeenkomst mogelijk waren. De stuurgroep heeft uiteindelijk gekozen voor een voortzetting van de mantelovereenkomst met Zilveren Kruis per 1 januari 2018.

In de nieuwe mantelovereenkomst is een aantal verbeteringen bedongen ten opzichte van de vorige bijeenkomst:

- extra dekkingen voor medewerkers met een aanvullende verzekering voor fysiotherapie en telefonische hulpverlening;
- een aantal extra trainingen, Afvallen & Afblijven, Mindfulness en Online Slaapcursus en;
- voordelige premies voor jongeren tot 30 jaar voor de aanvullende verzekeringen.

### *Present*

Via de collectieve ziektekostenverzekering van Zilveren Kruis kunnen werkgevers gebruik maken van Present, het Gezondheidsbudget en adviseurs Gezond Ondernemen van Zilveren Kruis. Hiermee worden zij ondersteund om initiatieven te nemen op het gebied van gezondheidsmanagement en duurzame inzetbaarheid, zowel op inhoud als op facilitering ervan. In 2017 is dit aanbod herhaaldelijk onder de aandacht gebracht bij de werkgevers, in de vorm van een webinar Gezondheidsbudget met good practices, een belronde langs de bedrijven, en mailings en nieuwsberichten hierover. Dit heeft geleid tot totale benutting van het Gezondheidsbudget 2017, en tot een goed gebruik van Present.

### *Benchmark Verzuim*

De benchmark Verzuim is een jaarlijks terugkerend initiatief van de WENB/WWb om het verzuim binnen de verschillende branches in kaart te brengen. Uit een enquête die de WENB/WWb heeft uitgevoerd onder onze leden, kwam naar voren dat werkgevers behoefte hebben aan een vernieuwde en uitgebreidere benchmark verzuim. In 2017 is binnen de WENB-sector Afval & Milieu een pilot opgestart met een nieuwe provider. Doel was om te komen tot een onafhankelijke, betrouwbare en kwalitatief hoogwaardige rapportage met relevante HR-kengetallen, en waarmee het mogelijk is om de effectiviteit/het succes van interventies meetbaar te maken. Eind 2017 zijn we gekomen met een aanbod richting alle WENB- en WWb-leden.

### *Anw-hiaatverzekering*

Het ABP heeft per 1 januari 2017 de regeling Anw-compensatieregeling beëindigd. Dit kan consequenties hebben voor de nabestaandenvoorziening van werknemers. De werkgroep pensioen heeft in juli na het verschijnen van het pensioenakkoord met de verschillende wijzigingen van de ABP-regeling, dat het verdwijnen van de Anw-compensatieregeling ernstige consequenties kan hebben. Voor de zomervakantie is begonnen met het inventariseren van mogelijke verzekeringsoplossingen ter compensatie van het ontstane gat. Er bleek behalve verzekeringstechnische problemen ook een aantal juridische belemmeringen te zijn. Nadat de juridische belemmeringen waren opgelost heeft de werkgroep een aantal criteria vastgesteld waaraan een verzekeringsoplossing moet voldoen. De werkgroep heeft toen een onderzoek van in de markt aangeboden verzekeringsproducten laten uitvoeren. De introductie van de verzekeringsoplossing werd bemoeilijkt doordat het ABP tot tweemaal toe de beëindiging van de ABP-compensatieregeling heeft uitgesteld. Dit leidde tot verwarringen en onzekerheid bij de leden. De WWb heeft met e-mails en nieuwsbrieven de leden voortdurend op de hoogte gesteld van de stand van zaken van dit dossier. Uiteindelijk heeft de werkgroep pensioen een verzekeringsoplossing van de verzekeraar ASR geselecteerd en een aantrekkelijke collectiviteitskorting bedongen. Deze verzekeringsoplossing is door de WWb aan haar leden



aangeboden. Alle bij de WWb aangesloten bedrijven hebben inmiddels deze verzekeringsoplossing van ASR aan hun medewerkers aangeboden.

#### *Duurzame inzetbaarheid / employability:*

In de laatste cao spraken partijen af om een onderzoek te doen naar de effectiviteit van de initiatieven binnen de sector op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Basis en Beleid is gevraagd dit onderzoek uit te voeren. Een paritaire werkgroep heeft dit onderzoek begeleid.

## **6 Werkgroepen en themabijeenkomsten**

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 perspectief benaderd. Tijdens de bijeenkomsten worden deskundigen uitgenodigd die hun kennis door het geven van presentaties en het beantwoorden van vragen delen. De werkgroepen fungeren ook als netwerk waardoor de deelnemers onderling elkaar van advies kunnen dienen. In de praktijk blijkt dat het zo ontstane collectief ook 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 deelname aan de Beloningsmonitor van de AWWN

#### *Informatie- en vraagbaakfunctie*

De centrale positie van het secretariaat blijft voor de vereniging van belang. Alle bedrijven en met name de afdelingen P&O weten het secretariaat te vinden voor vragen, suggesties en signalen uit het veld. De door het secretariaat uitgevoerde bedrijfsbezoeken voorzien voor beide partijen in een behoefte en hebben een vaste plek in de jaaragenda verworven. Het secretariaat stelde samen met de WENB ook diverse notities op ten behoeve van de leden, zoals de factsheet Arbeid & Recht en memo's over de Wet Werk en zekerheid, Loondoorbetaling bij ziekte en Aanpassingen Wet Minimumloon. Op de vernieuwde website zijn regelmatig berichten geplaatst ten behoeve van de werknemers.

#### *Bijeenkomsten*

De WWb organiseerde ook dit jaar diverse bijeenkomsten – samen met de WENB - om haar leden goed te informeren over relevante ontwikkelingen op het gebied van arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen. De bijeenkomsten worden over het algemeen zeer goed door de leden bezocht en blijken duidelijk in een behoefte te voorzien. Naast het verkrijgen van actuele informatie worden de bijeenkomsten ook door de deelnemers gewaardeerd om de mogelijkheid om het eigen netwerk uit te breiden met mensen met een zelfde functie uit andere organisaties.

## **7 O&O fonds Waterbedrijven**

Het O&O fonds Waterbedrijven ontplooit activiteiten op het gebied van opleiding, ontwikkeling en arbeidsvoorziening in de watersector. Het fonds wordt ambtelijk ondersteund door het secretariaat van de WWb. Voor O&O-taken is ondersteuning vanuit het O&O fonds van de WENB beschikbaar.

Riksta Zwart van Waterbedrijf Groningen is per 1 januari 2016 de nieuwe voorzitter van het O&O fonds. Linda Groen heeft namens de vakbonden zitting in het bestuur van het O&O fonds.



### *Opleidingen*

In het mbo-onderwijs worden voor de drinkwatersector reeds infra-opleidingen (monteur gas/warmte/water) op niveau 2 en 3 verzorgd. In 2017 waren er 317 mbo-studenten, die deze opleiding volgden. In het beroepsonderwijs ontbrak echter nog een niveau 4 opleiding die specifiek gericht is op de watersector. Om de doorstroming van de monteurs in de waterbedrijven naar functies als projectleider, uitvoerder en werkvoorbereider te vergemakkelijken, nam het O&O fonds het initiatief om een aanvraag in te dienen bij Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) om de kwalificatie Technicus Water op niveau op te nemen. Daartoe hebben de waterbedrijven en de aannemerij een beroepscompetentieprofiel opgesteld. In 2017 is dit profiel door het SBB akkoord bevonden. In 2018 zal in samenwerking met de water- en aannemingsbedrijven gestart worden met de ontwikkeling van het leermateriaal en het examen voor deze nieuwe opleiding.

### *Instroombevordering Waterbedrijven*

Het O&O fonds Waterbedrijven startte in 2017 een haalbaarheidsverkenning voor de instroombevordering omdat de instroom in de infra-opleidingen ver achterblijft bij de vraag naar monteurs in de waterbedrijven. Het doel van deze verkenning was het opstellen van een concreet voorstel voor gezamenlijke activiteiten, waarmee de regionale voorlichting van de waterbedrijven richting (v)mbo-scholen wordt versterkt. In 2018 zal naar aanleiding van dit onderzoek digitaal voorlichtingsmateriaal worden ontwikkeld, die de bedrijven kunnen inzetten in hun beroepenvoorlichting richting scholen.

## **8 Centrale Bezwarencommissie Functie-indeling**

Er zijn in het verslagjaar 2017 geen zaken geweest voor de Bezwarencommissie Functie-indeling. De commissie is daarom niet bij elkaar geweest.

## **9 Cao Waterbedrijven**

Dit verslagjaar stond geheel in het teken van het overleg om te komen tot een nieuwe cao. De bestaande cao liep op 1 juli 2017 af. Op 23 maart startte het cao-overleg met een uiteenzetting van de belangen en gezichtspunten van de beide cao-partijen. Aan werkgeverszijde werd het overleg gevoerd door het bestuur van de WWb, van werknemerszijde door Linda Groen (bestuurder) en Michel Hupkens (kaderlid) namens FNV Publiek Belang en Arno Reijgersberg (bestuurder) en Nico de Wit (kaderlid) namens CNV Publieke Diensten.

### *Inzet WWb*

De WWb had gekozen voor een brede benadering op basis van ambities, belangen en thema's. De basis voor deze ambities, belangen en thema's werd gevormd door de ontwikkelingen die de werkgevers in de toekomst bij de bedrijven zelf en in de omgeving van de bedrijven zagen. Van daaruit werd toegewerkt naar concrete voorstellen voor het cao-overleg. De ambities van de werkgevers besloegen de volgende terreinen:

- Arbeidsmarkt
- Flexibiliteit
- Duurzame inzetbaarheid
- Arbeidsverhoudingen

Ten aanzien van het thema belonen hebben de werkgevers het volgende aan de vakbonden voorgesteld:

- Marktconforme beloning realiseren door het niveau van de beleidssalarissen weer in lijn te brengen met het niveau van de externe markt conform afspraak zoals vastgelegd in de cao;
- Wig tussen garantiesalaris en niet-garantie salaris verder verkleinen c.q. afbouwen;
- Voortzetting reparatie 3<sup>e</sup> WW-jaar voor rekening van de werkgever gedurende de looptijd van de cao.

De andere voorstellen van de werkgevers hadden betrekking op de formulering van de beoordelings- en beoordelingssystematiek in de cao, arbeidsvoorwaarden na vrijwillige demotie, instellen onderzoek naar de jaarurensystematiek, voortzetting werkgelegenheidsdoelstellingen en de arbeidsvoorwaarden voor participatiebanen.

#### *Inzet vakbonden*

De vakbonden beperkten zich tot een tweetal concrete onderhandelingspunten nl. een loonsverhoging van 2,5% per jaar en voortzetting van de reparatie van het 3<sup>e</sup> WW-jaar voor rekening van de werkgever. De vakbonden stelden verder dat zij eerst overeenstemming met de werkgevers wilden hebben over de loonsverhoging voordat zij verder wilden praten over de andere onderwerpen die de werkgevers op de agenda wilden zetten. Deze opstelling van de vakbonden beperkten de onderhandelingsmogelijkheden enorm aangezien er vrijwel geen ruimte meer was om tussen onderwerpen te kunnen schuiven. Daarnaast bleek dat de ruimte die de vakbonden m.b.t. de loonsverhoging als gevolg van een zeer strikt beleid vanuit het bestuur van het FNV ook zeer gering was. De wens van de werkgevers, ingegeven door het in opdracht van beide cao-partijen door KFHay Group uitgevoerde beloningsonderzoek, om te komen tot een gematigd loonbeleid stond haaks op de wens van de vakbonden voor een forse loonsverhoging. De vakbonden schorten na het eerste cao-overleg de onderhandelingen dan ook op. Feitelijk zijn cao-partijen na dit eerste overleg in 2017 nog één informeel keer in november bij elkaar geweest. Ook dit laatste overleg bracht partijen niet dichterbij elkaar.

#### *Communicatie cao-overleg*

De WWb heeft dit cao-overleg fors ingezet op de communicatie vanuit de werkgevers naar alle medewerkers. Dit beleid is mede ingegeven omdat bij de WWb soms twijfels ontstaan of de informatie van vakbonden bij alle medewerkers terecht komt dan wel dat de vakbonden de belangen van alle medewerkers op gelijke wijze behartigen. In het huidige cao-overleg is bijvoorbeeld de inzet van de vakbonden heel nadrukkelijk gericht op de belangen van de met name oudere medewerkers met een garantiesalaris. De werkgevers hebben echter heel duidelijk als doel om tot een cao te komen die recht doet aan alle medewerkers. Zo moet de cao niet alleen de rechten van bestaande medewerkers waarborgen maar moet de cao ook dusdanig aantrekkelijk zijn dat hiermee jongere medewerkers kunnen worden aangetrokken en behouden voor de organisaties.

In augustus heeft de WWb via de intranetten een animatiefilmpje aan de medewerkers ter beschikking gesteld waarin de conclusies van het beloningsonderzoek worden toegelicht en het gewenste beloningsbeleid van de werkgevers wordt uitgelegd. Het filmpje is veel door de medewerkers bekeken en heeft in ieder geval bij medewerkers de nodige discussie teweeg gebracht. De WWb heeft daarnaast met regelmaat cao-infobulletins gepubliceerd. In deze bulletins werd de stand van zaken in het cao-overleg toegelicht en werd ingegaan op de geschilpunten tussen werkgevers en vakbonden en werd achtergrondinformatie bij de verschillende cao-onderwerpen gegeven. Met name de niet vakbondsleden waardeerden deze cao-bulletins omdat het cao-overleg ook over hun arbeidsvoorwaarden gaat maar zij voorheen van informatie hierover verstoken bleven. De WWb heeft ook een e-mailadres opengesteld waar medewerkers hun vragen over het cao-overleg konden stellen.

Ook van deze informatiemogelijkheid is veelvuldig gebruik gemaakt, dit geeft aan dat er bij medewerkers behoefte is aan duidelijke en inhoudelijke informatie op basis waarvan zij zelf hun mening kunnen vormen. De WWb is blij met deze resultaten en zal blijven zoeken naar nieuwe kanalen om medewerkers nog beter te informeren over zaken die hen direct aangaan.

Aldus vastgesteld,  
Arnhem, ... 2018

De heer W. Drossaert  
Voorzitter