





Werkgeversvereniging **Waterbedrijven** Jaarverslag 2019

Inhoud

	Voorwoord	5
1	Algemeen	7
2	Organisatie	8
3	Hoofden P&O (HPO)	10
4	Expertisegroep Arbeidsvoorwaarden	15
5	O&O-fonds Waterbedrijven	16
6	Centrale Bezwarencommissie Functie-indeling	19
7	Cao Waterbedrijven	20
8	Sector-overschrijdende werkgroepen en themabijeenkomsten	23
9	Ledenlijst	26





Voorwoord bestuur

In 2019 zijn we er in geslaagd om met de vakbonden tot overeenstemming te komen over een nieuwe cao. Het is het resultaat van een langdurig en op sommige momenten lastig cao-proces. We hebben naast een mooie loonsverhoging voor de medewerkers ook een aantal belangrijke zaken in de cao kunnen regelen. We hebben bijvoorbeeld de cao gemoderniseerd als het gaat om beoordelen en belonen. Bedrijven kunnen voortaan, samen met hun ondernemingsraad, een op de organisatie en zijn medewerkers toegesneden beoordelings- en beloningsbeleid ontwikkelen. De cao ondersteunt de watersector ook bij het nemen van onze maatschappelijke verantwoordelijkheid. Zo hebben we in de cao geregeld dat mensen, die wat extra steun en aandacht nodig hebben om aan het werk te komen, gebruik kunnen maken van de regeling voor Participatiebanen. Tijdens het afgelopen cao-proces heeft de WWb laten zien dat zij een vereniging is die staat voor haar leden. Gezamenlijk zijn wij het afgelopen cao-proces goed doorgelopen.

Voor de periode vanaf 1 januari 2021 moeten we weer een nieuwe cao gaan afsluiten. Wij onderzoeken nu hoe we het cao-proces kunnen verbeteren. Ons uiteindelijke doel is om een cao af te sluiten die breed gedragen wordt door werkgevers én werknemers. De cao-afspraken moeten daarbij relevant zijn voor alle medewerkers en de werkgevers. Én ondersteunend zijn aan de uitvoering van het personeelsbeleid van onze bedrijven. Om te komen tot een breed gedragen cao, is het belangrijk dat alle mede-

werkers gehoord worden en vertegenwoordigd zijn aan de onderhandelingstafel. Als bestuur onderzoeken wij hoe we dit gaan realiseren.

Werkgevers en werknemers staan samen voor veel uitdagingen. We moeten langer doorwerken en de krapte op de arbeidsmarkt wordt steeds knellender. Aan de andere kant zien we ook dat het voor medewerkers soms lastig is om alle nieuwe technische en organisatorische ontwikkelingen bij te benen. Opleiding, begeleiding van medewerkers en andere maatregelen gericht op duurzame inzetbaarheid worden daarom steeds belangrijker. Arbeidsvoorwaardelijke regelingen moeten dit ondersteunen. Als drinkwatersector willen we aantrekkelijk zijn om nieuwe mensen aan te trekken en onze bestaande medewerkers te behouden. Dat betekent dat de cao een aantrekkelijk pakket van arbeidsvoorwaarden moet bieden dat verder gaat dan alleen de beloning, maar vooral gericht is op ontwikkeling.

Er is dus nog genoeg te doen. Daar komt nu ook nog eens de coronacrisis bij. Ook komend jaar trekken wij samen met de leden, onze werknemers en hun vertegenwoordigers op om onze cao verder te vernieuwen naar een modern arbeidsvoorwaardenpakket dat past bij de toekomst van de drinkwatersector.

Namens het bestuur

Wim Drossaert
Voorzitter WWb



WWb algemeen

De WWb verzorgt voor haar leden de volgende werkzaamheden:

- Organiseren en voeren van het cao-overleg, ontwikkeling van arbeidsvoorwaarden en communicatie naar medewerkers van de WWb-leden;
- Het bureau WWb beantwoordt vragen van de aangesloten leden over de interpretatie van de cao, (individueel) advies en ondersteunt leden op gebied van arbeidswetgeving, pensioen, functiewaardering en sociale zekerheid;
- Ondersteuning van verschillende WWb-specifieke platformen zoals de Ledenvergadering (LV), het overleg van de Hoofden Personeel & Organisatie (HPO), stuurgroep arbocatalogus waterbedrijven en de expertisegroep arbeidsvoorwaarden;
- Het ondersteunen van leden in het geval leden verschil van mening hebben 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;
- Organisatie in samenwerking met de WENB van diverse kennis- en actualiteitenbijeenkomsten;
- Vertegenwoordiging van de WWb-leden bij pensioenfonds ABP (Verantwoordingsorgaan) en werkgeversvereniging VNO-NCW (Algemeen Bestuur en diverse werkgroepen);
- Begeleiden van cao-studies en -uitvoeringsafspraken;
- Participatie in netwerken en producten en diensten van zusterorganisatie WENB, zoals:
 1. Verschillende CrossOver-projecten voor monteurs, young professionals en administratieve medewerkers zijn uitgevoerd;
 2. Netwerken gebouwd voor kennisdeling en factsheets uitgebracht op expertisevelden van Arbeidsrecht, Sociale Zekerheid, Pensioen, Subsidies;
 3. Afsluiten van mantelcontracten waar leden gebruik van kunnen maken voor de zorgverzekering, uitvoering 3e WW-jaar, financieel Inzicht en nabestaandeverzekering;
- O&O-dienstverlening op instroombevordering, ontwikkeling van MBO-kwalificatie met bijbehorende opleiding;
- Informatievoorziening aan de leden, o.a. via website WWb en de afgeschermdede ledenge-deelten van de website.

Organisatiestructuur



Bestuur



Voorzitter
Wim Drossaert
directeur
Dunea



Vicevoorzitter
Riksta Zwart
directeur
Waterbedrijf Groningen



Secretaris-penningmeester
Hank Kuit
manager Human Resources
Vitens

Secretariaat



Secretaris
Reinier Rutjens
directeur
WENB



Ondersteuning
Rolf Blankemeijer
beleidsadviseur
WENB

In 2019 zijn er geen wisselingen in het bestuur geweest. Wim Drossaert is per 1 september 2017 door de LV benoemd als voorzitter van de WWb. Zijn zittingsduur eindigt uiterlijk op 1 september 2020. Hank Kuit is per 1 augustus 2018 door de LV benoemd als secretaris-penningmeester van de WWb. Zijn zittingsduur eindigt uiterlijk 1 augustus 2021. Riksta Zwart is per 1 juli 2019 door de LV voor een tweede termijn herbenoemd als vicevoorzitter voorzitter van de WWb. Haar zittingsduur eindigt daarom uiterlijk 1 juli 2022.

Bestuursvergaderingen

In 2019 zijn er drie reguliere bestuursvergaderingen geweest en wel op 28 februari, 16 mei en 9 oktober. Daarnaast heeft het bestuur verschillende malen telefonisch vergaderd als ontwikkelingen in bijvoorbeeld het cao-proces hiertoe aanleiding gaven.

Bureau

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. Het bestuur en de diverse werkgroepen van de WWb werden vanuit het bureau WWb ondersteund door Rolf Blankemeijer. De WWb heeft een dienstverleningsovereenkomst met haar zusterorganisatie WENB afgesloten. Hierin is de integrale ondersteuning van het bureau van de WENB aan de WWb vastgelegd. De WWb heeft zelf geen personeel in dienst. Het bureau van de WWb fungeert ook als informatie- en vraagbaak voor de leden. Leden kunnen het bureau vragen stellen over bijvoorbeeld inhoud van de cao, de pensioenregeling van ABP, nieuwe ontwikkelingen op het gebied van arbeidsrecht of sociale zekerheidsrecht, etc. Het bureau kan ook externe deskundigen zoals een jurist of een fiscalist inschakelen als het gaat om hele specialistische vragen. Met name de medewerkers van de afdelingen HR doen regelmatig een beroep op het secretariaat. Het bureau verzorgt ook de communicatie naar de leden over zaken die de vereniging betreffen, cao-gerelateerde zaken of wijzigingen in wet- en regelgeving. Op de website van de WWb worden regelmatig berichten met informatie geplaatst ten behoeve van de werkgevers.

Leden

Samenstelling vereniging

De WWb bestond op 1 januari 2019 uit 18 leden. In de bijlage is een overzicht opgenomen van de leden opgenomen met het aantal medewerkers per 1 januari 2019. Gezamenlijk hebben de leden zo'n 5.500 werknemers vertegenwoordigen. In het overzicht is ook het aantal stemmen dat elk lid in de ledenvergadering had op basis van artikel 10, lid 1 van de WWb-statuten.

Ledenvergaderingen

In 2019 zijn er twee ledenvergaderingen gehouden op 13 juni en 21 november. In de ledenvergaderingen is regelmatig over het verloop van het cao-overleg gesproken. Een belangrijk onderwerp tijdens de ledenvergaderingen was bijvoorbeeld de eenzijdige loonsverhoging. Ook is in de laatste vergadering het cao-proces geëvalueerd.

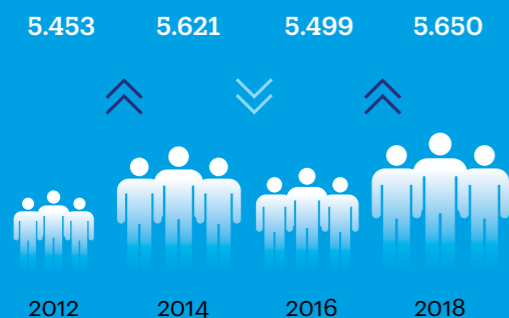
Jaarverslag en jaarrekening 2019

De leden stelden tijdens de ledenvergadering van 13 juni 2019 de jaarrekening 2018 en het jaarverslag 2018 vast en verleende het bestuur decharge. Besloten werd om het batig saldo over 2018 toe te voegen aan de Algemene Reserve van de vereniging.

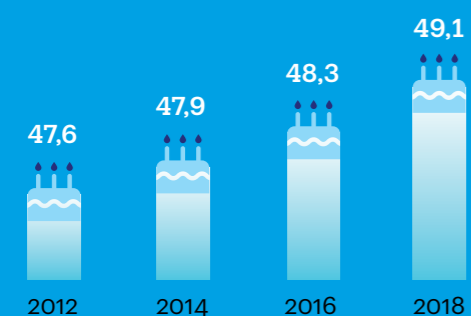
Begroting 2020

Tijdens de ledenvergadering van 21 november 2019 hebben de leden de begroting van de WWb voor 2020 goedgekeurd.

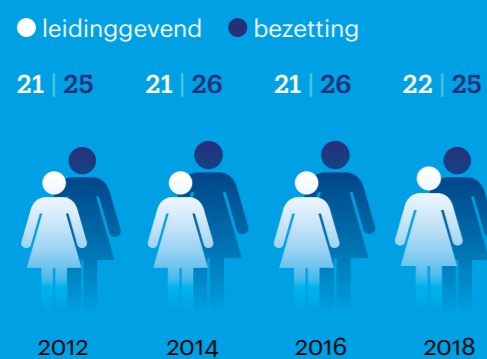
Personele omvang



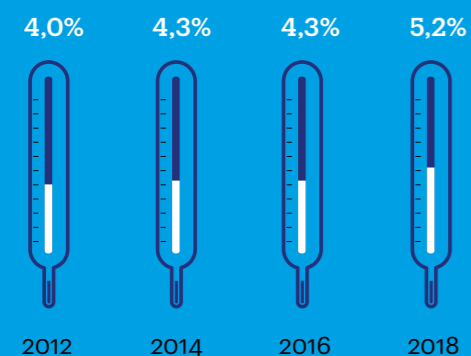
Gemiddelde leeftijd in jaren



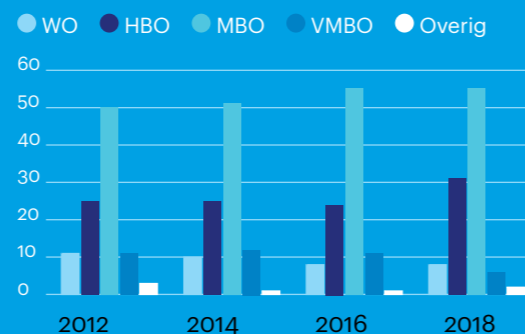
Percentage vrouwen



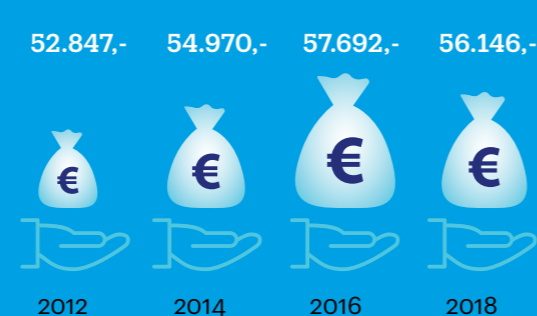
Verzuimpercentage



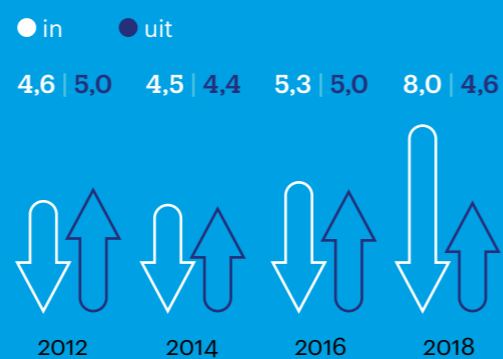
Opleidingsniveau (percentage)



Loonsom per FTE in euro's



In- en uitstroompercentage



Hoofden P&O (HPO)



Vergaderingen HPO

Het HPO kwam in 2019 vijf keer bijeen: op 14 februari, 9 mei, 24 mei, 12 september en 12 december. Yvonne Siemens (WMD) fungeerde het gehele jaar als voorzitter van dit overleg. Rolf Blankemeijer (WWb) verzorgde de ondersteuning van het HPO.

Advisering cao-overleg

De deelnemers van het HPO zijn de eindverantwoordelijken voor het HR-beleid in hun bedrijf. Het HPO bespreekt de trends en ontwikkelingen in de drinkwatersector en adviseert op basis daarvan het bestuur van de WWb over onder meer het te ontwikkelen gezamenlijk beleid, de uitvoering van onderzoeken in de sector en de selectie van onderwerpen voor het cao-overleg. Het HPO wordt op haar beurt weer geadviseerd door de Expertisegroep Arbeidsvoorwaarden.

HR-monitor 2019

Het onderzoeksbureau Panteia heeft in opdracht van de WWb onderzoek gedaan naar de ontwikkelingen op het gebied van het personeel bij de WWb-leden. Opvallende resultaten uit het onderzoek waren de stijging van het gemiddelde opleidingsniveau van de medewerkers, de hogere besteding van het opleidingsbudget en het stijgende ziekteverzuim. De informatie uit de HR-monitor zal door het HPO gebruikt worden voor het opstellen van een advies voor een brede cao-agenda. Dit onderzoek wordt sinds 2012 elke twee jaar uitgevoerd en geeft op deze manier een beeld van de ontwikkelingen in de drinkwatersector op langere termijn. In het onderzoek is bijvoorbeeld gekeken naar de samenstelling van het personeelsbestand (leeftijd, verhouding man en vrouw, opleidingsniveau), het verloop en het verzuim. De in het onderzoek betrokken onderwerpen zijn vastgesteld na advies van het HPO. De informatie uit het onderzoek wordt gebruikt voor het vaststellen van beleidsdoelstellingen en de inhoud van de cao-agenda.

HPO-tweedaagse

Het HPO organiseert jaarlijks een tweedaags evenement t.b.v. de deelnemers aan het HPO. In 2019 werd het evenement op 12 en 13 september georganiseerd door de HR-manager van Dunea Kathelijn Beliën en de HR-manager van Het Waterlaboratorium Pascal Koene. De bijeenkomst werd gehouden bij een pompstation van Dunea dat prachtig gelegen is in de duinen bij Scheveningen. Op de eerste dag stond een regulier overleg van het HPO gepland, gevolgd door een wandeling met uitleg van een duinwachter over het terrein van het pompstation. De tweede dag stond in het teken van het generatiedenken. Thomas Verhul, een onderzoeker die gespecialiseerd is op het gebied van toekomst van werk, gaf een lezing over de verschillende generaties die in een bedrijf tegelijkertijd werkzaam kunnen zijn.

Hij gaf daarbij aan hoe de generaties van elkaar verschillen als het gaat om verwachtingen ten aanzien van de inhoud van het werk en de beloning voor dat werk, normen en waarden en de verschillende meningen en gevoelens over status en positie binnen de organisatie. Door de verschillen in samenhang met elkaar te bespreken ontstond een heel verrassend en verhelderend beeld van de diversiteit in het personeelsbestand. Het werd duidelijk dat eenvormigheid in een arbeidsvoorwaardenpakket en personeelsbeleid niet werkt en dat er behoefte is aan maatwerkoplossingen om medewerkers uit de diverse generaties te kunnen blijven binden en boeien. De verwachtingen en behoeften van de verschillende generaties zouden daarom bijvoorbeeld tot uitdrukking moeten komen in de wijze waarop



Hoofden Personeel & Organisatie

die verschillende generaties worden betrokken tijdens het cao-proces en de (keuze)mogelijkheden die een cao hen kan bieden. De goede organisatie, het interessante programma en het stralende weer, maakte de HPO tweedaagse ook dit jaar weer opnieuw tot een zeer geslaagd evenement.

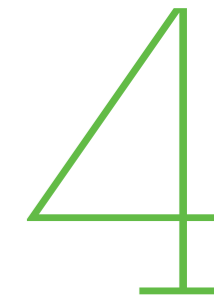
Collectieve zorgverzekering

In 2019 heeft een tendercommissie bestaande uit vertegenwoordigers van de WENB en de WWb een Europese aanbesteding uitgevoerd om een collectieve zorgverzekering te selecteren. De tendercommissie is hierbij technisch ondersteund door adviesbureau Aon. De tendercommissie heeft Zilveren Kruis in een Europese aanbesteding aangewezen als de verzekeraar met de beste prijs/kwaliteitverhouding. De mantelovereenkomst heeft een looptijd van drie jaar, met een verlengingsoptie voor nog twee jaar.

De collectieve zorgverzekering biedt medewerkers een uitgebreid pakket van verzekeringsmogelijkheden. Werkgevers kunnen gebruik maken van het Gezondheidsbudget voor de financiering van gezondheidsprojecten die Zilveren Kruis biedt en de overkoepelende producten en diensten die de WENB en de WWb op het vlak van duurzame inzetbaarheid en gezondheidsmanagement aan de leden aanbieden.



Expertisegroep Arbeidsvoorwaarden



De leden van deze werkgroep zijn specialisten op het gebied van arbeidsvoorwaarden. Zij signaleren bijvoorbeeld nieuwe trends of zien problemen in de praktijk bij de uitvoering van de cao. De expertisegroep bespreekt deze zaken en probeert oplossingen voor problemen te vinden. Soms kunnen deze oplossingen direct door de bedrijven worden uitgevoerd en soms vereist een oplossing nieuw beleid. In dat laatste geval adviseert de expertisegroep het Hoofden P&O of het bestuur van de WWb over de aanpassing van beleid.

De expertisegroep arbeidsvoorwaarden ondersteunt de onderhandelingscommissie bij het cao-overleg. De leden van de expertisegroep zitten dicht op de (uitvoerings)praktijk en kunnen daardoor snel en gericht advies geven over bijvoorbeeld de impact van een voorgestelde wijziging in de cao. De leden van de expertisegroep delen ook informatie of modellen voor bijvoorbeeld contracten, arbeidsvoorwaardelijke regelingen of communicatie uitingen met elkaar zodat optimaal van de beschikbare kennis binnen de vereniging kan worden geprofiteerd en een wiel niet op verschillende plaatsen hoeft te worden uitgevonden. De Expertisegroep Arbeidsvoorwaarden komt een aantal malen per jaar bijeen. Daarnaast hebbend de leden frequent onderling mailcontact om met elkaar informatie uit te wisselen.

O&O-fonds Waterbedrijven

Organisatie

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

Riksta Zwart (Directeur Waterbedrijf Groningen) was de voorzitter van het O&O-fonds. Linda Groen (Bestuurder FNV Publiek Belang) heeft namens de vakbonden zitting in het bestuur van het O&O-fonds.

MBO-4 opleiding Technicus Water

Om de doorstroming van monteur waterbedrijven op mbo-niveau 2 en 3 mogelijk te maken, startte het O&O-fonds Waterbedrijven met de ontwikkeling van een mbo-opleiding op niveau 4. Het SBB (Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) beschikte al over een beroepskwalificatie Technicus Water, dat OCW-erkend is. Echter het opleidingsmateriaal en het examen geënt op deze beroepskwalificatie ontbraken nog.

In 2019 zijn het materiaal en de examens in samenwerking met inhoudsdeskundigen vanuit de waterbedrijven ontwikkeld. In het schooljaar 2019-2020 startten de ROC's Koning Willem 1 en Deltion College met respectievelijk 8 en 17 mbo-studenten de opleiding. Deze beroepsopleiding gaat uit van een projectgestuurde aanpak: de mbo-student start in een projectgroep vanuit een case, hetgeen een gerealiseerd project is uit de praktijk. Elke casus beslaat drie fasen: voorbereiding, uitvoering, beheer en onderhoud. Per toerbeurt vervult een mbo-student de rol van projectleider. Deskundigen vanuit de waterbedrijven fungeren regelmatig als gastdocent in deze opleiding. Aanvankelijk was deze vorm van projectonderwijs wettelijk voor de deelnemers. Na een gewenningsperiode zijn de deelnemers van de waterbedrijven bijzonder enthousiast over deze aanpak.

Profilering van de waterbedrijven in het (v)mbo

De waterbedrijven hebben een toenemende behoefte aan personeel. Eén van de manieren om de instroom van personeel te bevorderen is om de contacten met het onderwijs te intensiveren. Na inventarisatie onder de waterbedrijven bleek, dat een belangrijk deel van de waterbedrijven géén gezamenlijke campagne wil. De meeste bedrijven willen echter wél samen een aantal tools ontwikkelen, die elk bedrijf vervolgens naar eigen inzicht kan inzetten in contacten met de scholen in hun regio. Vanuit het O&O-fonds Waterbedrijven is het initiatief genomen om een eerste tool te ontwikkelen in de vorm van zes filmpjes. In deze filmpjes presenteren medewerkers uit de drinkwatersector zichzelf, hun werk en bedrijf waar ze werken. Deze filmpjes kunnen helpen om de onbekende (beroepen in de) watersector zichtbaar te maken. De volgende stap was het zichtbaar maken van de gepresenteerde beroepen in een drinkwaterketen. Deze keten wordt, met achtergrondinformatie over de verschillende schakels in de keten, op een website (werkenmetdrinkwater.nl) geplaatst. Decanen kunnen deze website gebruiken bij de loopbaanoriëntatie en – begeleiding (LOB) van leerlingen. Deze website is in april 2020 opgeleverd.

Kennisbehoud en -ontwikkeling

In 2019 gebruiken drie deelnemende bedrijven voor een groep van zo'n 1.100 medewerkers een vragentool *I see, I know*. In deze vragentool zijn zo'n 1.500 cases opgenomen voor 8 kennisdomeinen (informatiebeveiliging, privacy, klantenservice, distributie, etc.). Via meerkeuzevragen en feedback leren de gebruikers de benodigde instructie op één van de kennisdomeinen. Bijzonder aan deze werkwijze is, dat mensen in het veld de cases aandragen, die na overleg met de beheerder worden opgenomen in de vragentool.

In dit project worden de volgende resultaten gerealiseerd:

- Ontwikkelen van een online platform voor een efficiënte uitwisseling van kritieke en praktijkgerelateerde kennis tussen de verschillende waterbedrijven
- Formaliseren van samenwerking t.b.v. deze kennisuitwisseling: borging van privacy en informatieveiligheid
- Inrichten van een beheerorganisatie die de kwaliteit, volledigheid en ontwikkeling van het platform borgt.

In 2020 zal onderzocht worden of de functionaliteit van de vragentool en de deelname van bedrijven binnen de drinkwatersector verder uitgebreid kan worden.

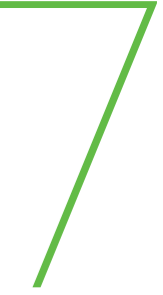


Centrale Bezwarencommissie Functie-indeling

6

In de cao is de mogelijkheid opgenomen dat een medewerker een bezwaar indient tegen zijn functie indeling bij de Centrale Bezwarencommissie. In deze commissie zitten een vertegenwoordiger van de werkgevers en een vertegenwoordiger van de vakbonden. In het verslagjaar 2019 is er geen bezwaar bij de Bezwarencommissie ingediend. De commissie is daarom niet bijeengekomen.

Cao Waterbedrijven



Verloop cao-proces

In juli 2017 verliep de laatste cao van de drinkwatersector. Het bestuur van de WWb en de vakbonden zijn begin 2017 gestart met het cao-overleg. Al vrij snel liep het cao-proces vast. Het grootste struikelpunt bleek de verhoging van het salaris te zijn. Cao-partijen hadden kort voor het cao-overleg een beloningsonderzoek laten uitvoeren waaruit bleek dat het loonniveau van de sector in de afgelopen jaren sterker was gestegen dan de mediaan van de Algemene Markt. De werkgevers wilden daarom een gematigde loonsverhoging om het verschil te verkleinen. Vakbonden gingen hierin niet mee. Een ander belangrijk punt in het cao-proces waren de garantielonen. De werkgevers wilden de verschillen in de beloning van medewerkers met en medewerkers zonder een garantieloon verkleinen door het geven van een gedifferentieerde loonsverhoging. De vakbonden gingen echter niet akkoord met een verschil in loonsverhoging.

In 2018 zijn bij vier waterbedrijven een aantal beperkte stakingsacties uitgevoerd en is een aantal malen door werkgevers geprobeerd om, onder meer met de inzet van een externe bemiddelaar, het cao-overleg te hervatten. Het afsluiten van een cao bleek desondanks niet mogelijk, zodat het cao-overleg zonder akkoord bereikt te hebben werd afgebroken. De werkgevers hebben daarom per 1 januari 2019 eenzijdig, zonder verder overleg met de vakbonden, de lonen verhoogd. De werkgevers waren ook van plan om per 1 januari 2020 nogmaals eenzijdig de lonen te verhogen.

Medio 2019 is het cao-overleg hervat en is alsnog een cao afgesloten die ingaat per 1 januari 2020 en eindigt per 31 december 2020. De eenzijdige loonsverhoging per 1 januari 2020 kwam daarmee te vervallen. Volgens, in overeenstemming met de cao worden de lonen per 1 januari 2020 met 2,5 procent verhoogd waarbij geen onderscheid tussen medewerkers met en medewerkers zonder een garantieloon wordt gemaakt. De cao is niet met terugwerkende kracht afgesloten. De looptijd van de nieuwe cao betekent dus dat de drinkwatersector een cao-loze periode van 2,5 jaar kent.

Bredere betrokkenheid en groter draagvlak nodig

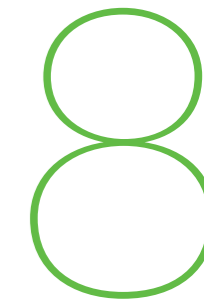
Het bestuur van de WWb heeft samen met de leden van de WWb het afgelopen cao-proces geëvalueerd en onderzocht hoe een volgend cao-proces beter kan verlopen. Uit dit onderzoek kwam naar voren dat voor een volgend cao-proces een bredere groep van medewerkers betrokken moet worden bij de totstandkoming van de cao-agenda en het uiteindelijke cao-resultaat. De cao moet daarmee voor een grotere groep van medewerkers en werkgever relevanter worden waarmee het draagvlak voor de cao ook vergroot kan worden. Het bestuur van de WWb onderzoekt nog hoe deze grotere betrokkenheid van medewerkers vorm kan worden gegeven.

Verbreding cao-agenda wenselijk

Het bestuur wil ook in een volgend cao-overleg praten over een bredere cao-agenda waarin naast de loonsverhoging ook aandacht wordt besteed aan bijvoorbeeld opleiding, combineren werk en privé, duurzame inzetbaarheid, etc. Hierdoor moet de cao aansluiten bij de ontwikkelingen bij de bedrijven en daarmee meer ondersteuning bieden bij de uitvoering van het personeelsbeleid. Door een bredere cao-agenda wordt de cao ook relevanter voor een grotere groep van medewerkers. Het bestuur verwacht dat als de betrokkenheid van grotere groepen van medewerkers kan worden vergroot, het vanzelfsprekender wordt om tijdens het cao-overleg over een brede cao-agenda te praten.



Sector-overschrijdende werkgroepen en themabijeenkomsten



Werkgroepen

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

De werkgroepen fungeren 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 AAVN.

Informatie- en netwerkbijeenkomsten

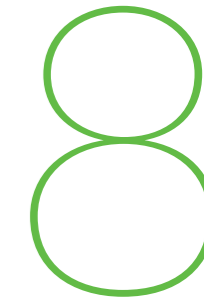
Samen met de WENB organiseerde de WWb zoals gebruikelijk weer diverse bijeenkomsten – om haar leden te informeren over relevante ontwikkelingen op het gebied van arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen. Voorbeelden hiervan zijn de verschillende themabijeenkomsten waarin ingegaan werd op actualiteiten op het gebied van fiscaliteit, pensioen, arbeidsrecht en ploegenroosters. Tijdens de bijeenkomsten geven externe deskundigen informatie en hun visie op de betreffende onderwerpen. Ze geven ook de deelnemers de mogelijkheid om hun netwerk te onderhouden en uit te breiden.



Jaarcongres, LocHal Tilburg »



Directeuren Diner, Zonnestraal Hilversum »



Congres

Het gezamenlijke jaarcongres van de WWb en WENB stond in 2019 in het teken van het thema Werkgeven in een disruptieve wereld. Nieuwe opkomende bedrijven en technologieën kunnen bestaande markten totaal ontwrichten. Gevestigde organisaties worden links en rechts ingehaald als zij zich niet snel genoeg aanpassen. Disruptie leidt ook tot veranderingen op het gebied van werkgeverschap: oude regels en gebruiken blijken ineens te knellen. Werkgevers, vakbonden en de politiek zoeken naar wegen om de nieuwe ontwikkelingen in goede banen te leiden. Tijdens het congres gaven een aantal sprekers, waaronder Matthias de Clercq (voorheen Coolblue) en Thomas Mulder (VodafoneZiggo en bestuurslid van de WENB) hun visie op de wijze waarop bedrijven met deze uitdagingen kunnen omgaan. Het congres werd zeer goed door de leden van de WWb bezocht. Naast het verkrijgen van informatie en het opdoen van inspiratie, worden de bijeenkomsten ook door de deelnemers gewaardeerd om de mogelijkheid om het eigen netwerk uit te breiden met collega's uit andere organisaties.

Directeuren Diner

Het Directeurendiner werd gehouden in het prachtig gerestaureerde voormalig sanatorium Zonnestraal in Hilversum. De trendwatcher Christian Kromme en HR-directeur Jeroen Veldstra van Post NL gaven hun visie op het thema Werkgeven in een disruptieve omgeving. Aan de hand van praktijkvoorbeelden bij onder meer Post NL deelden zij hun ervaringen hoe een dreiging van disruptie omgezet kan worden in een uitdaging. Daarbij werd de vraag beantwoord wat de mogelijkheden zijn om met disruptieve technologieën en -ideeën het eigen bedrijf te versterken zodat de business niet disrupted raakt.

Secretaressen en Managementassistenten Event

Tijdens deze bijeenkomst werden de secretarissen en managementassistenten geïnformeerd over de structuur en de werkwijze van de werkgeversvereniging. Dit gaf de aanwezigen inzicht in het doel en de dagelijkse gang van zaken van de vereniging. Ook werd een aantal speciale activiteiten, zoals de totstandkoming van cao's en projecten toegelicht. Tijdens de bijeenkomst konden mensen die vaak alleen via email en telefoon met elkaar te maken hebben elkaar ook eens in het echt ontmoeten wat bijdraagt tot meer inzicht en begrip voor elkaars werkzaamheden. Dit event werd zeer goed bezocht door secretarissen en managementassistenten van de WWb-bedrijven.

Thema- en actualiteitenbijeenkomsten

In 2019 heeft de WWb samen met de WENB de volgende thema- en actualiteitenbijeenkomsten georganiseerd:

19-03-2019

Casemanagement, eigen risicodragen en re-integratie bij ziekte

25-03-2019

Themabijeenkomst Duurzame Inzetbaarheid: *Psychisch verzuim en burn-out*

16-04-2019

Themamiddag Pensioen

21-05-2019

Netwerkbijeenkomst Duurzame Inzetbaarheid: *Eigen regie op loopbaan*

13-06-2019

Workshop *Arbeidsmonitor en Dashboard Duurzame Inzetbaarheid*

18-06-2019

Workshop *Eigen regie op Duurzame Inzetbaarheid*

24-09-2019

Online inspiratiesessie *Inzetbaarheid als Service*

26-09-2019

Goud op de werkvloer: een inspiratiemiddag over generatiediversiteit

01-10-2019

Themabijeenkomst *Arbeidsrecht en Arbeidsverhoudingen: diverse contractvormen*

26-11-2019

Netwerkbijeenkomst Duurzame Inzetbaarheid - *Benchmark Arbeid en Dashboard DI*

10-12-2019

Actualiteitenbijeenkomst *Arbeidsrecht, Pensioen, Sociale Zekerheid en Fiscaal 2020*



Ledenlijst

	Aantal medewerkers per 01-01-2019	Aantal stemmen in de ledenvergadering
Aqualab Zuid BV	94	20
AquaMinerals BV	9	1
Brabant Water NV	679	80
Delfluent Services BV	47	10
Dunea NV	498	70
Evides NV	687	80
Evilim Industriewater BV	2	1
Het Waterlaboratorium NV	99	20
KWR Water BV	159	30
Oasen NV	246	40
N.V. PWN Waterleidingbedrijf Noord-Holland	486	70
Vereniging van waterbedrijven in Nederland (Vewin)	18	10
Vitens NV	1316	120
NV Waterbedrijf Groningen	223	30
NV Waterleiding Maatschappij Limburg	387	60
WMD Drinkwater BV	167	30
Waterlaboratorium Noord BV	57	10
Vitens-Evides International BV (VEI)	11	10

De WWb is de Werkgeversvereniging Waterbedrijven waarbij 9 Nederlandse drinkwaterbedrijven, waterlaboratoria en overige samenwerkingsverbanden zijn aangesloten.

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

Bezoekadres en postadres:

Utrechtseweg 310, B-42
6812 AR Arnhem

(026) 356 95 68

www.wwb.nl