



Voorwoord bestuur	3	Cao Waterbedrijven	11
Dienstverlening		Paritaire cao-werkgroepen	11
Bestuur		Website caodrinkwater.nl	11
Leden		Duurzame inzetbaarheid	12
Ledenvergaderingen		Meerjarenprogramma Fit & Vitaal	12
Jaarverslag en jaarrekening 2023		Belangrijkste opbrengsten in 2024	12
Begroting 2025		Vitaalste Vakbedrijf & Slimste Handen van Nederland	12
Bureau WWb		Benchmark Ziekteverzuim 2023	13
Bureau WWb als informatie- en vraagbaak voor de leden		Arbeidsmonitor sector Drinkwaterbedrijven	13
Vorbereiding beleid van de vereniging		HR-Monitor Waterbedrijven 2024	14
Ondersteuning paritaire werkgroepen		Informatie- en netwerkbijeenkomsten	15
Organen WWb		Uitgelicht	18
Strategisch HR Overleg (SHRO)		Thema Aanpak Sectorale Arbeidsmarktbenadering	18
Expertisegroep Arbeidsvoorwaarden		Bijlage: Ledenlijst	19
Platform Veiligheidskundigen			
Programmawerkgroep Veiligheid en Gezondheid			
Werkgroep Salarisadministrateurs			
Centrale Bezwarencommissie			
O&O-fonds Waterbedrijven			
Thema werkgroepen			

De drinkwatersector heeft te maken met uitdagende opgaven om de kwaliteit en kwantiteit van de drinkwatervoorziening voor de toekomst duurzaam zeker te stellen; zo worden we geconfronteerd met grote financiële uitdagingen en ook voor de tekorten op de arbeidsmarkt moeten we een antwoord vinden. Het verhogen van de arbeidsproductiviteit is daarom een belangrijk thema.

Als drinkwatersector willen wij een aantrekkelijke sector zijn en blijven om zo voldoende gekwalificeerde medewerkers te behouden en aan te kunnen trekken. Aantrekkelijk werkgeverschap betekent voor ons meer dan alleen een goed pakket van arbeidsvoorwaarden. Ook het inzetten op duurzame inzetbaarheid, ontwikkeling en de ruimte voor professionele ontplooiing zijn belangrijk voor werkplezier. Met gelijke beloning man-vrouw onderscheidt onze sector zich in positieve zin. Uit recent onderzoek blijkt dat de drinkwatersector, ondanks een krappe arbeidsmarkt, in de afgelopen jaren in staat is gebleken om in aantal medewerkers te groeien, hier kunnen wij denk ik trots op zijn.

In 2024 hoefden we als WWb geen nieuwe cao af te sluiten met de vakbonden. Dat betekent niet dat het op cao-gebied een rustig jaar was. De leden van de WWb vinden namelijk dat er tijdens het cao-overleg over meer dan alleen het loon moeten worden gesproken. De cao-agenda hebben we daarom verbreed met inhoudelijke thema's die ook van groot belang zijn om medewerkers te kunnen aantrekken en behouden. In 2024 zijn daartoe vier paritaire cao-werkgroepen gestart die op een breed gebied cao-onderwerpen met elkaar bespraken en op basis daarvan voorstellen hebben gedaan aan cao-partijen. HR-medewerkers van de WWb-leden werkten hierin samen met vakbondsleden. Uiteindelijk leverde dit de zo gewenste brede cao-agenda op als input voor cao-onderhandeling in 2025.

De drinkwatersector is een sector die nog volop in beweging is en waar nog veel werk te verzetten is. Dit maakt het werk van de WWb ook relevant. Wij verenigen immers de sector op werkgeversgebied en gezamenlijk blijven we zorgen voor steeds weer passende antwoorden op de vragen van vandaag en morgen.

Namens het bestuur,



Rob van Dongen
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 t.b.v. de sector te kunnen ontwikkelen;
- Uitvoering secretariaat en financiële administratie van de vereniging;
- Voorbereiden, organiseren en het voeren van het cao-overleg;
- Uitvoeren van cao-studies zoals de tweejaarlijkse HR-Monitor, Verzuimbenchmark en beloningsonderzoek;
- Uitvoeren van afspraken uit de cao zoals de organisatie van paritaire werkgroepen;
- Uitvoeren van inventarisaties bij leden over bijvoorbeeld de toepassing van bepaalde arbeidsvoorwaarden en de wijze waarop regelingen worden toegepast;
- Beantwoorden van vragen van leden over de interpretatie van de cao, geven van advies aan HR-medewerkers en ondersteunen van de leden op het gebied van arbeidswetgeving, pensioen, functiewaardering en sociale zekerheid;
- Aanbieden van algemene informatie via websites van de WWb, wwbnl en caodrinkwater.nl, en informatie 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;
- Organiseren van netwerkbijeenkomsten voor leden zoals de jaarlijkse SHRO-themamiddag en SHRO-tweedaagse;
- 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 pensioenfondsen ABP (Verantwoordingsorgaan) en werkgeversvereniging VNO-NCW (Algemeen Bestuur en diverse werkgroepen);
- Afsluiten van mantelcontracten voor de zorgverzekering, uitvoering 3e WW-jaar, financieel inzicht en nabestaandevoorziening.



2 Bestuur

In 2024 is de samenstelling van het bestuur gewijzigd. Voorzitter Jelle Hannema (Bestuursvoorzitter Vitens) trad af als bestuurslid. Hij werd in de rol van voorzitter opgevolgd door Rob van Dongen (directeur BrabantWater). Viviënne Frankot werd door de leden van de WWb als nieuw bestuurslid benoemd. Nienke de Wolff (HR-Directeur Evides) en Olaf van der Kolk (Directeur AquaMinerals) waren geheel 2024 bestuurslid.

Op 31 december 2024 bestond het bestuur van de WWb uit:



Voorzitter

Rob Van Dongen
Directeur Brabant Water

Rob van Dongen is per 20 juni 2024 door de LV benoemd als voorzitter van de WWb. Daarvoor was hij sinds 1 juli 2023 vicevoorzitter van de WWb. Zijn zittingsduur eindigt uiterlijk op 20 juni 2027.



Vicevoorzitter

Vivienne Frankot
Directeur WMD

Vivienne Frankot is per 20 juni 2024 door de LV benoemd als vicevoorzitter van de WWb. Haar zittingsduur eindigt uiterlijk op 20 juni 2027.



Secretaris-penningmeester

Nienke de Wolff
HR-Directeur Evides

Nienke de Wolff is per 20 juni 2024 door de LV herbenoemd als secretaris-penningmeester van de WWb. Haar zittingsduur eindigt uiterlijk op 20 juni 2027. 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 2024 kwam het bestuur WWb viermaal bijeen voor een reguliere bestuursvergadering: op 21 februari, 30 mei, 11 september en 4 december.

3 Leden

De WWb bestond op 1 januari 2024 uit 18 leden. In de bijlage is een overzicht opgenomen van de leden met het aantal FTE's per 1 januari 2024. Het gaat hiermee om ruim 6.300 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 2024 zijn er twee formele ledenvergaderingen georganiseerd; op 20 juni en 30 november.

Jaarverslag en jaarrekening 2023

De leden stelden tijdens de ledenvergadering van 20 juni 2024 de jaarrekening 2023 en het jaarverslag 2023 vast en verleenden het bestuur decharge.

Begroting 2025

Tijdens de ledenvergadering van 30 november 2024 keurden de leden de begroting van de WWb voor 2025 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 2024 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 WWb vragen stellen over bijvoorbeeld de inhoud van de cao, de pensioenregeling van ABP en nieuwe ontwikkelingen op het gebied van arbeidsrecht of sociaal zekerheidsrecht. Het bureau maakt gebruik van de deskundigheid van de adviseurs van de WENB en 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. Het bureau beantwoordt geen vragen van medewerkers.

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, Werkgroep Salarisadministrateurs en Platform Veiligheidskundigen), Programmawerkgroep Veiligheid & Gezondheid 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.

Elke twee jaar wordt de sector in beeld gebracht met de HR-Monitor drinkwatersector.

Het bureau verwerkt deze inzichten in beleidsvoorstellen die getoetst worden door werkgroepen zoals de Expertisegroep Arbeidsvoorwaarden, Programmawerkgroep Veiligheid & Gezondheid 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 werkgevers voor de cao-onderhandelingen of op onderwerpen die niet in de cao maar in bedrijfsregelingen zijn vastgelegd zoals bepaalde vergoedingen en personeelsbeleid.

Ondersteuning paritaire werkgroepen

Het bureau van de 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. In 2024 waren vier paritaire werkgroepen actief:

- Werkgroep cao-redactie m.b.t. inclusie en diversiteit;
- Werkgroep aanschaf duurzame middelen via de werkgever;
- Werkgroep vitaliteitsmaatregelen en mantelzorg;
- Werkgroep onderhoud functiewaardering.

Daarnaast verzorgt het bureau van de WWb 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).

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-eindverantwoordelijken 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 (HR-Directeur Dunea) was in 2024 de voorzitter van dit overlegorgaan.

SHRO-vergaderingen en tweedaagse

Het SHRO vergaderde in 2024 driemaal digitaal. Tijdens deze overleggen werden de verschillende ontwikkelingen in de drinkwatersector besproken zoals de krapte op de arbeidsmarkt, initiatieven voor het vergroten van aantrekkelijk werkgeverschap en verschillende cao-onderwerpen.

Op 13 juni werd de SHRO-themamiddag georganiseerd. Tijdens de themamiddag werd gesproken over de sectorale aanpak van veiligheid en gezondheid en werd gesproken over de wenselijkheid van een sectorale arbeidsmarktcampagne.

De deelnemers aan het SHRO kwamen op 31 oktober en 1 november bijeen tijdens een SHRO-tweedaagse. De leden van het SHRO waren dit jaar te gast bij Claudia Denneboom, HR-Manager van PWN. Tijdens de tweedaagse werd een bezoek gebracht aan het waterwingebied in de duinen bij Castricum. Op de tweede dag werd aandacht besteed aan de opzet van de sectorale arbeidsmarktcampagne. Met de adviseurs van communicatieadviesbureau SteamTalmark werd besproken wat de boodschap van een dergelijke campagne zou moeten zijn en welke elementen die de drinkwatersector typeren een plaats in deze campagne zou moeten krijgen. Ook werd die dag aandacht besteed aan onderwerpen die in 2025 tijdens het cao-overleg op de agenda gezet kunnen worden.



Expertisegroep Arbeidsvoorwaarden

De leden van de Expertisegroep Arbeidsvoorwaarden zijn werkzaam in een uitvoerende of adviserende HR-functie. De expertisegroep komt elke vier weken 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. Verschillende leden van de expertisegroep namen in 2024 deel aan één van de paritaire cao-werkgroepen.

De expertisegroep adviseert het SHRO gevraagd en ongevraagd. In 2024 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.

Platform Veiligheidskundigen

Het Platform Veiligheidskundigen is al geruime tijd actief. Voorzitter van dit Platform is Rence van Unnik (Hoger Veiligheidskundige, Dunea). Sinds begin 2024 wordt het Platform Veiligheidskundigen ondersteund door het bureau van de WWb waarmee de planning en organisatie van bijeenkomsten en de voortgang van het Platform verbeterd is.

De deelnemers komen tweemaal per jaar bijeen en wisselen kennis en ervaring uit. Het platform houdt zich ook bezig 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 gaat ook meer gemeenschappelijke activiteiten ondernemen als het gaat om 'veiligheid in de branche' en daar zo mogelijk gemeenschappelijke uitgangspunten voor vaststellen.

Programmawerkgroep Veiligheid en Gezondheid

Vanuit het Platform Veiligheidskundigen is in 2024 het initiatief genomen voor de oprichting van de Programmawerkgroep Veiligheid & Gezondheid. Voorzitter van deze programmawerkgroep is Diana Schilperoord (Manager KAM, Evides). De programmawerkgroep gaat zich vooral bezig houden met sectorale beleidsvraagstukken op het gebied van veiligheid en gezondheid.

Een gezamenlijk sectoraal beleid, dat actueel is en dat is vastgelegd in de Arbocatalogus, biedt voor alle leden en andere stakeholders duidelijkheid. Doordat de drinkwaterbedrijven samenwerken en beleid met elkaar afstemmen kunnen de drinkwaterbedrijven zich ook als één sector naar buiten presenteren. Op deze manier wordt het beleid met betrekking tot veiligheid en gezondheid op een hoger niveau getild. Dat is ook nodig want de wereld verandert voortdurend, waarbij nieuwe risico's en uitdagingen ontstaan die een proactieve benadering van veiligheid vereisen. Het is daarom belangrijk dat het sectorale veiligheids- en gezondheidsbeleid weer een nieuwe impuls krijgt.

De programmawerkgroep werkt nauw samen met het Platform Veiligheidskundigen. Zo kan de programmawerkgroep voorstellen doen voor bijvoorbeeld de aanpassing van de Arbocatalogus. Het Platform Veiligheidskundigen kan dan, gebruik maken van hun kennis van de praktijk, hier een praktische invulling aan geven. Zo wordt beleid direct getoetst en in overeenstemming gebracht met de praktijk. Ook zal de programmawerkgroep voorstellen doen aan het overleg van de HR-managers, het SHRO en het bestuur van de WWb.

Werkgroep Salarisadministrateurs

De Werkgroep Salarisadministrateurs vergadert viermaal per jaar digitaal. Tijdens de vergaderingen worden ontwikkelingen in de cao besproken. Gezamenlijk wordt bijvoorbeeld gekeken hoe bepaalde cao-afspraken, zoals nominale en procentuele loonsverhogingen, wijzigingen Adviesbudget, keuzemogelijkheid feestdagen, geïmplementeerd moeten worden. De deelnemers bespreken met elkaar zaken die zij in de praktijk tegenkomen. Zo wordt bijgedragen aan een uniforme uitvoering van arbeidsvoorwaardelijke regelingen in de praktijk.

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 2024 zijn geen bezwaren door medewerkers ingediend.

O&O-fonds Waterbedrijven

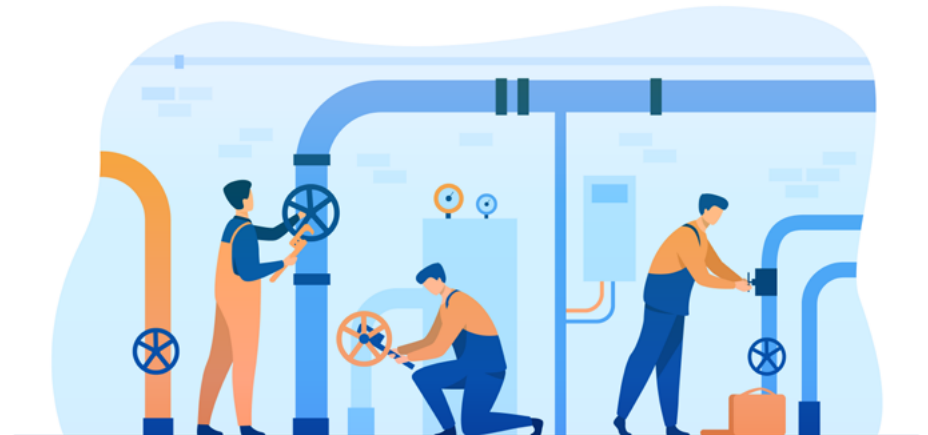
Het O&O-fonds Waterbedrijven ontplooit activiteiten op het gebied van opleiding, ontwikkeling en arbeidsvoorziening in de drinkwatersector. Het fonds wordt ondersteund door het bureau van de WWb. Voor O&O-taken is ondersteuning vanuit het O&O-fonds van de WENB beschikbaar. Het O&O-fonds Waterbedrijven heeft in 2024 geen nieuwe initiatieven ondernomen.

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.



6 Cao Waterbedrijven

De cao loopt van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025. Dit betekende dat er in 2024 geen cao-onderhandelingen hebben plaatsgevonden.

Paritaire cao-werkgroepen

Tijdens het cao-overleg in 2023 stelden de cao-partijen vier paritaire cao-werkgroepen in. In de werkgroepen zitten vertegenwoordigers van de werkgevers en van de vakbonden. De bedoeling van de werkgroepen is 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 paritaire werkgroepen die in 2024 actief waren zijn;

- Werkgroep cao-redactie m.b.t. inclusie en diversiteit;
- Werkgroep aanschaf duurzame middelen via de werkgever;
- Werkgroep vitaliteitsmaatregelen en mantelzorg;
- Werkgroep onderhoud functiewaardering.

De vier werkgroepen hebben eind 2024 een advies gestuurd aan de cao-partijen. De werkgroep cao-redactie m.b.t. inclusie en diversiteit onderzocht de cao-tekst en deed voorstellen aan cao-partijen om deze toegankelijker te maken door de tekst te herschrijven op B1 niveau. De werkgroep aanschaf duurzame middelen onderzocht of werkgevers via het beschikbaar stellen van een budget medewerkers kunnen stimuleren voor het doen van duurzame investeringen bijvoorbeeld in en aan het eigen huis. Werkgroep vitaliteitsmaatregelen en mantelzorg gaf cao-partijen onder meer het advies voor het bevorderen van mogelijkheden om mantelzorg en werk beter te kunnen combineren. De werkgroep onderhoud functiewaardering heeft een voorstel gemaakt om de bestaande referentiefunctiematrix in de cao te actualiseren en deze op te nemen in de toolbox functiewaardering.

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 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.

7 Duurzame inzetbaarheid

Meerjarenprogramma Fit & Vitaal

Het meerjarenprogramma Fit & Vitaal (2020–2024) ging in 2024 zijn laatste jaar in en ondersteunde werkgevers bij het versterken van hun HR-beleid op het gebied van gezondheid, vitaliteit en inzetbaarheid. Het faciliteert en ontzorgt werkgevers door kennisuitwisseling, advisering en concrete initiatieven. De doelgroep bestaat uit 74 bij de WENB, WWb en de Vwvw aangesloten werkgevers (40.000 medewerkers), waarvan 80% collectief verzekerd is bij Zilveren Kruis.

Het programma Fit & Vitaal liep eind 2024 af, samen met het beëindigen van het mantelcontract voor de collectieve zorgverzekering. In 2025 starten we een nieuw meerjarenprogramma, als een van de uitkomsten van het Europese aanbestedingstraject dat we in samenwerking met werkgevers en onder begeleiding van Aon succesvol afronden eind 2024. Bij deze tender voor het collectieve zorgcontract van de WENB, kwam Zilveren Kruis alweer als beste uit de bus.

Belangrijkste opbrengsten in 2024

In 2024 heeft het Lerend Netwerk Fit & Vitaal een reeks activiteiten georganiseerd, waaronder zes webinars, vijf intersectorale intervisiesessies en twee sectorale werkgroepen gericht op vitaliteit en verzuimpreventie. Deze initiatieven hebben de samenwerking en kennisuitwisseling tussen bedrijven versterkt, waardoor HR-professionals waardevolle inzichten en praktische handvatten hebben gekregen.

Vanuit Advisering en Budget Fit & Vitaal zijn 24 individuele aanvragen van werkgevers die lid zijn van de WWb en de WENB goedgekeurd, met een totaalbedrag van 334.189 euro. Dit biedt ontzorging en stimuleert de implementatie van vitaliteitsbeleid. HR-professionals konden ook in 2024 rekenen op financiële ondersteuning en op advies van de adviseurs gezond ondernemen van Zilveren Kruis.

Vitaalste Vakbedrijf & Slimste Handen van Nederland

De verkiezingen voor Vitaalste Vakbedrijf & Slimste Handen van Nederland hebben initiatieven voor gezond en veerkrachtig werken en vitaliteitsbeleid zichtbaar gemaakt. Deze verkiezingen geven inzicht in waar werkgevers staan (benchmarking), wat anderen doen en bieden waardering. Dit bevordert trots en draagt bij aan positieve employer branding. In totaal waren er 650 genomineerde vaktechnici, werden meer dan 30 inspirerende verhalen gedeeld en namen 37 werkgevers deel. WWb-lid het Waterlaboratorium werd samen met netwerkbedrijf Stedin genomineerd als koploper Vitaalste Vakbedrijf van Nederland.



Benchmark Ziekteverzuim 2023

In 2024 is de Benchmark Ziekteverzuim uitgevoerd in de drinkwatersector met de cijfers van 2023. De rapportage biedt inzicht in verzuimcijfers per sector en bedrijf. Het verzuimpercentage in de drinkwatersector bedraagt over 2023 4,9%. Ten opzichte van het voorgaande jaar is het verzuimpercentage in de sector nagenoeg gelijk gebleven. Het verzuimpercentage in de drinkwatersector is lager dan in de Industrie (6,1%). Waterbedrijven & afvalbeheer (6,3%), Openbaar bestuur & overheidsdiensten (6,0%) en Nederland Totaal (5,3%). De meldingsfrequentie over 2023 is voor de drinkwatersector 1,0. Ten opzichte van het voorgaande jaar is de meldingsfrequentie gedaald. De benchmark ziekteverzuim 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.

Arbeidsmonitor sector Drinkwaterbedrijven

TNO heeft in 2024 weer een rapportage voor de drinkwatersector samengesteld. In deze rapportage wordt beschreven hoe de sector er op het gebied van werk en arbeidsomstandigheden voor staat op basis van beschikbare data uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van TNO en het CBS. Dit is een van de grootste en langst lopende data-verzamelingen rondom werk en arbeidsomstandigheden van Nederland. Uit de rapportage bleek dat medewerkers de drinkwatersector nog steeds een prettige sector vinden om in te werken. De tevredenheid van de medewerkers met betrekking tot arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden is opvallend hoog in vergelijking met andere sectoren. Het grootste deel van de werknemers (85,2%) is bijvoorbeeld (heel) tevreden met het salaris. Landelijk is 75,2% van de werknemers (heel) tevreden met het salaris. Ook steken de medewerkers in de drinkwatersector positief af met collega's in andere sectoren als het gaat om gezondheid en risico's op ziekte en arbeidsongeschiktheid.



HR-Monitor Waterbedrijven 2024

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 2025 is voor de zevende keer zo'n onderzoek uitgevoerd. Het gaat daarbij om de situatie van de sector in 2024.

Medewerkers

AANTAL

6.134 6.778
+10,5%



2022 2024

FTE

5.689 6.270
+10,2%



2022 2024

Leeftijd



2022



2024

25-34
jaar



2022



2024

35-54
jaar



2022



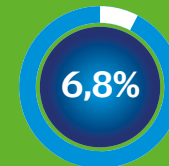
2024

55+
jaar

Leidingevenden



2022

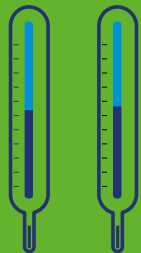


2024

Ziekteverzuim

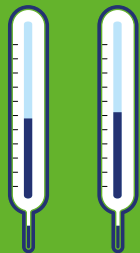
Meldingsfrequentie 2024: 1,0

5,3% (5,6%)



2022 (NL)

4,8% (5,2%)



2024 (NL)

Uitstroom

8,2%



2022

9%



2024

Verdeling leidingevenden

33%



VROUW

2022

30%

2024

67%



MAN

2022

70%

2024

8 Informatie- en netwerkbijeenkomsten

De WENB organiseert bijeenkomsten om de leden te informeren over ontwikkelingen op het gebied van arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen. Ook leden van de WWb kunnen hieraan deelnemen. Tijdens de bijeenkomsten geven externe deskundigen informatie en hun visie op de betreffende onderwerpen en kunnen deelnemers hun netwerk onderhouden en uitbreiden. De bijeenkomsten geven leden ook de mogelijkheid om eigen kennis en ervaringen met elkaar te delen. In 2024 zijn de volgende thema- en actualiteitenbijeenkomsten georganiseerd:

JANUARI

Webinar 'Hoe stimuleer ik de leercultuur in mijn bedrijf?'

Een 'Leven lang Ontwikkelen' staat hoog op de maatschappelijke en politieke agenda. In de 'Monitor Leercultuur' brachten de SER en TNO de leercultuur in Nederland in kaart. Deze monitor laat zien hoe werkende mensen in Nederland leren en hoe dit in de loop der tijd verandert. Tijdens dit Webinar deed Diana Lettink, coördinator Leven Lang Ontwikkelen bij de SER, haar inzichten.

FEBRUARI

Intersectorale intervisiesessies 'Fit & Vitaal'

In 2024 organiseerden we in samenwerking met Zilveren Kruis vijf intervisiesessies over de preventie van ziekte(verzuim) en het bevorderen van gezondheid, vitaliteit en welzijn op het werk. Hierbij lag de nadruk op het onderling uitwisselen van kennis, ervaringen en tips.

Webinar 'Van loopbaanpaden naar ontwikkelpaden'

Loopbaanpaden bieden duidelijke inzichten in (regionale) instapbanen en doorgroeimogelijkheden naar functies in de techniek en energietransitie. Het webinar gaf inzicht in hoe werkzoekenden en loopbaancoaches eenvoudig de mogelijkheden zien en ondersteuning vinden voor diverse functies in de sectoren bouw, infrastructuur, installatietechniek en metaalindustrie.

MAART

Kennissessie hoofdlijnenresultaat ABP-Pensioenregeling 2027

Dit webinar werd verzorgd door Merel van Linschoten, beleidsadviseur arbeidszaken en pensioenen bij VNG en coördinator/adviseur pensioenen bij het ZPW en Cyril Savelkoul, sectormanager bij ABP. Beide gaven een toelichting op de totstandkoming en de inhoud van het hoofdlijnenresultaat ABP-Pensioenregeling 2027.

MEI

Webinar 'Koester je toppers!'

Tijdens dit webinar spraken we met leden over de cruciale rol van leiderschap bij het behoud van medewerkers. Hierbij lag de focus op de rol en invloed van leidinggevend en HR-professionals op het voorkomen van ongewenst vertrek van medewerkers. Het bracht praktische voorbeelden en adviezen, die in de dagelijkse praktijk toepasbaar zijn.

Workshop 'Gelijke kansen bij werving en selectie'

In samenwerking met onze inclusiepartner, De Normaalste Zaak, boden wij onze leden de workshop 'Gelijke kansen bij werving en selectie' aan. Deze workshop bestond uit drie delen, die onze leden online konden volgen.

Deel 1 (mei): Inclusieve vacatureteksten.

Deel 2 (juni): Objectieve eerste selectie.

Deel 3 (juli): Gestructureerd interviewen.

JUNI

SHRO-themamiddag

Tijdens de themamiddag is gesproken over de sectorale arbeidsmarktbenadering. De aanwezige HR-Managers bespraken met de adviseurs van communicatiebureau SteamTalmark waar een sectorale arbeidsmarkt-campagne aan moet voldoen. Zo werd ingegaan wat de drinkwatersector bijzonder maakt en wat de sector medewerkers allemaal te bieden heeft.

Directeuren Diner

Dit jaarlijks terugkerende event is exclusief voor (HR-)Directeuren van bedrijven die zijn aangesloten bij de WENB, de WWb en de Vwvw. Tijdens deze bijeenkomsten zoeken wij continu naar oplossingen voor de uitdagingen waarmee je als werkgever geconfronteerd wordt. Het werd een inspirerende avond op landgoed 'De Salentein' in Nijkerk. Dit Directeuren Diner wijdden we aan 'De toekomstige organisatie van werk'. Michiel Evers (ASML) en Richard Greve (Nederlandse Spoorwegen) vertelden over hun ervaringen met dit thema.

Ledenvergadering WWb

Tijdens de leden vergadering stelden de leden van de WWb het jaarverslag en de jaarrekening 2023 vast. Ook bespraken de leden de vorderingen van de verschillende paritaire cao-werkgroepen. Ook werden bestuursleden benoemd of herbenoemd.



JULI

Webinar 'Gedragsverandering'

We organiseerden dit webinar over gedragsverandering, onder het motto 'Je kunt een vis niet leren zingen'. Hoe motiveer je mensen? We gingen op zoek naar de heilige graal van de leider: gemotiveerde medewerkers.

SEPTEMBER

Inspiratie webinar 'Behoud is het nieuwe goud'

Een zeer goed bezocht interactief webinar (68 inschrijvers) over het behoud van personeel voor organisaties. Evert Hatzmann deelde inzichten en tips hoe je hieraan kunt werken. Dit webinar richtte zich op HR-professionals, leidinggevendenden, OR-leden en recruiters.

OKTOBER

Verenigingsdag 2024

Op donderdag 3 oktober 2024 vond de jaarlijkse gezamenlijke Verenigingsdag bij 'Remastered' plaats, onder de Erasmusbrug in Rotterdam. Een toepasselijke plek om samen met onze leden licht te werpen op nieuwe technologie en 'De toekomstige organisatie van werk'. We verkenden de wereld tussen het heden en de toekomst, het bekende en het nog onbekende. We gingen op zoek naar de balans tussen automatisering, AI en mensenwerk, om ervoor te zorgen dat de menselijke aspecten niet verloren gaan in het streven naar efficiëntie. Jeroen de Ridder, hoogleraar filosofie aan de Vrije Universiteit Amsterdam, sprak vervolgens over de ethische aspecten van nieuwe technologieën en de noodzaak om ethiek centraal te stellen in onze vitale sectoren. Toekomstvisies en innovatieve ervaringen futurist en trendwatcher Tony Bosma gaf een multimediale presentatie die de aanwezigen aanmoedigde om open te staan voor het nieuwe en onbekende. Hij benadrukte dat de toekomst niet alleen draait om het efficiënter maken dan in het verleden, maar ook om het doorbreken van aannames en ingesleten gedrag. Tussen de presentaties door beleefden we de 'digitale experience' van Remastered, waarbij kunstwerken van onder andere Jeroen Bosch, Rembrandt, Van Gogh en Mondriaan digitaal werden gepresenteerd, vergezeld door meeslepende muziek.



Webinar 'Versterk leren met breininzicht'

Gertie Verbeek, auteur van het boek 'Van brokkelbrein naar focus', gaf ons een sprankelend webinar dat niet alleen je brein prikkelt, maar je ook in vuur en vlam zet om een lerende organisatie te realiseren.

NOVEMBER

Delegatie Diner: Onderhandelaars wisselen ervaringen uit

In november organiseerden we ons jaarlijkse Delegatie Diner traditioneel in villa Sonsbeek in Arnhem. De werkgeversdelegatieleden van onze verenigingen en sectoren gingen tijdens deze bijeenkomst in gesprek met collega-onderhandelaars uit andere sectoren. Zo konden ervaringen in de verschillende sectoren van de WENB, WWb en de Vwvw worden uitgewisseld. De cao-onderhandelaars van Schiphol en Ikea boden tijdens deze bijeenkomst een exclusief inblikje in hun cao-processen.

Webinar 'Psychosociale veiligheid en leiderschap'

Tijdens dit webinar met 34 deelnemers, bespraken we de aanpak van BAM voor psychosociale veiligheid en de cruciale rol die 'kwaliteit van leiderschap' hierbij speelt.

Ledenvergadering WWb

Tijdens de ledenvergadering stelden de leden van de WWb de begroting voor 2024 vast. Ook werd alvast gesproken over het cao-overleg in 2025.

DECEMBER

Webinar 'Wet- en regelgeving 2025'

Op donderdag 12 december organiseerden wij samen met Nysingh Advocaten ons jaarlijkse webinar over de toekomstige wijzigingen in het arbeidsrecht voor 2025. Wij bekeken welke nieuwe wetswijzigingen op ons afkwamen en hoe wij als werkgevers hier mee om moeten gaan.

Thema Aanpak Sectorale Arbeidsmarktbenadering

De huidige situatie op de arbeidsmarkt is er één waar wij als drinkwatersector ook niet omheen kunnen. Een historisch laag aantal werkzoekenden en een historisch hoog aantal vacatures, een uitdaging voor iedere organisatie met openstaande vacatures.

Als we kijken naar de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, in combinatie met o.a. de aandacht voor genoeg geschikte (toekomstbestendige) waterbronnen, klimaat en overheid, dan hebben we een aardig bordje vol liggen aan stevige uitdagingen:

- Langere doorlooptijden voor het vervullen van functies;
- Schaarste binnen bepaalde functiegroepen (denk aan bijvoorbeeld technici);
- Het mogelijk houden om te blijven innoveren om de verschillende klimaatuitdagingen het hoofd te bieden;
- Het behouden van- en blijven investeren in de huidige werknemers.

Begin 2024 is het woord bij de welbekende daad gevoegd nadat het onderwerp al vaker binnen het Strategisch HR Overleg (SHRO) naar voren is gekomen: het besluit om van start te gaan met een sectorale arbeidsmarktbenadering. Het doel is om Nederland weer kennis te laten maken met onze mooie sector en de verschillende organisaties binnen die sector te profileren als lokale werkgevers die veel te bieden hebben.

Wendy Vermeulen is de projectmanager van dit project.

Wendy: *"We hebben op papier gezet wat onze uitdaging is en wat we denken nodig te hebben om ons doel te halen en dit hebben we in de markt gezet, op zoek naar een creatieve communicatiepartner. Deze is gevonden in SteamTalmark, die momenteel samen met ons hard aan het werk is om tot een passend campagne concept te komen. Deze campagne moet aanvullend zijn op wat de verschillende organisaties mogelijk zelf al doen, het moet versterken en zeker niet bijten!"*

Naast het SHRO is er een operationeel projectteam opgesteld. Communicatie en Recruitment professionals uit verschillende organisaties uit onze sector zijn hierin vertegenwoordigd. Dit projectteam 'Arbeidsmarktbenadering Drinkwatersector' komt regelmatig samen om input te geven en bij te springen waar nodig.

Wendy: *"De verwachting is dat we in mei 2025 een keuze gaan maken voor strategie en visuele campagnestijl en dan hopen wij eind 2025 van start te kunnen met een nationale campagne om onze sector onder de aandacht te brengen bij de (latent) werkzoekenden en lerend Nederland!"*

Bijlage: Ledenlijst

	Aantal medewerkers per 01-01-2024 in FTE	Aantal stemmen in de ledenvergadering
AQZ	127	20
AquaMinerals	17	10
Brabant Water	795	90
Delfluent	53	10
Dunea	597	70
Evides	745	80
Evilim	2	1
Het Waterlaboratorium	96	20
KWR Watercycle Research	176	30
Oasen	261	40
PWN	586	70
VEI	24	10
Vewin	19	10
Vitens	1.522	130
Waterbedrijf Groningen	233	40
WLN	81	20
WMD	223	30
WML	416	60
Totaal	5.973	741



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 6.300 werknemers in de drinkwatersector.



Bezoekadres:
Bezuidenhoutseweg 12
2594 AV Den Haag

Postadres:
Postbus 90611
2509 LP Den Haag

(026) 356 95 68
info@wwb.nl
www.wwb.nl