

# W O N S

Goed drinkwater  
vraagt vandaag meer zorg  
dan vroeger zichtbaar was





Achter dagelijks gebruik  
schuilt een grote opgave:  
genoeg goed drinkwater leveren,  
vandaag en morgen

# Inhoud

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| Voorwoord bestuur                   | 3  |
| Dienstverlening                     | 4  |
| Bestuur                             | 5  |
| Bureau WWb                          | 6  |
| Organen WWb                         | 7  |
| Duurzame inzetbaarheid              | 9  |
| Informatie- en netwerkbijeenkomsten | 11 |
| Structuur vereniging WWb            | 13 |
| Onze leden                          | 14 |
| Bijlage: Ledenlijst                 | 15 |



# Voorwoord bestuur

*De grootste uitdaging  
zit niet in het glas, maar in  
wat er rond de bron gebeurt*

Enkele jaren geleden gaven de leden van de WWb het bestuur de opdracht om de cao-agenda te verbreden. De leden waren van mening dat de cao te veel gericht was op loonsverhogingen en de garanties van de oudere medewerkers. Door meer in te zetten op een brede cao-agenda zou de cao relevanter en aantrekkelijker kunnen worden voor alle medewerkers.

Het bestuur van de WWb heeft gehoor gegeven aan deze wens van de leden. Als we terugkijken op het cao-proces in 2025 en de uiteindelijk gesloten cao, dan denken we dat wij als vereniging daar heel goed in zijn geslaagd. Zo hebben wij in de nieuwe cao over een record-aantal onderwerpen afspraken gemaakt. Naast afspraken over een passende loonsverhoging hebben wij onder meer de harmonisatie van de arbeidstijd en de loontabel gerealiseerd en afspraken gemaakt over rouwverlof, mantelzorg, de RVU, instroom van statushouders en niet te vergeten een regeling vooral voor jongere medewerkers met een studieschuld.

Sinds 2018 zijn wij bezig geweest om vanuit meer invalshoeken en thema's met de leden in gesprek te raken. Steeds meer experts en belanghebbenden uit de diverse vakgebieden komen in werkgroepen bijeen. Behalve het onderling uitwisselen van kennis en ervaringen doen deze groepen ook voorstellen die ervoor zorgen dat we op de onderhandelingstafel door de sector gedragen, goed uitgewerkte en relevante voorstellen voor de sector krijgen. Onderwerpen die van groot belang zijn voor het aantrekken, behouden en de inzet van medewerkers in de drinkwatersector.

Mensen uit de sector samenbrengen om gezamenlijk juist nu in deze uitdagende tijd de sector verder te brengen is, denken wij, de belangrijkste opdracht van de WWb. Wij zullen dit proces ook in de komende jaren voort blijven zetten.

Namens het bestuur,

*Rob van Dongen, Voorzitter WWb*





## De WWb verzorgt voor haar leden de volgende werkzaamheden:

- Het organiseren en ondersteunen van diverse werkgroepen waarin leden elkaar kunnen ontmoeten en kennis en ervaring kunnen uitwisselen om zo gezamenlijk beleid ten behoeve van de sector te kunnen ontwikkelen;
- Organiseren van netwerkbijeenkomsten voor leden zoals de jaarlijkse SHRO-themamiddag en SHRO-tweedaagse;
- Uitvoering secretariaat en financiële administratie van de vereniging;
- Uitvoeren van inventarisaties bij leden over bijvoorbeeld de toepassing van bepaalde arbeidsvoorwaarden en de wijze waarop regelingen worden toegepast;
- 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;
- Ontwikkelen en onderhouden van het sectorale functiewaarderingssysteem;
- 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;
- Ondersteunen van de leden bij de uitleg van de cao;
- Aanbieden van algemene informatie via websites van de WWb, wwbnl en caodrinkwater.nl, met tevens informatie exclusief voor leden en beheer 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;
- Vertegenwoordigen van de leden bij pensioenfonds ABP (Verantwoordingsorgaan) en werkgeversvereniging VNO-NCW (Algemeen Bestuur en diverse werkgroepen);
- Afsluiten van mantelcontracten voor de zorgverzekering, uitvoering 3e WW-jaar, financieel inzicht en aanvullende nabestaandevoorziening.



*De kwaliteit is hoog,  
maar onder druk van vervuiling,  
klimaat en infrastructuur steeds  
minder vanzelfsprekend*

# Dienstverlening



# Bestuur



*Droogte, verzilting en bronbescherming maken van waterbeheer steeds meer een werk van vooruitzien.*

## Bestuursvergaderingen

In 2025 kwam het bestuur WWb driemaal bijeen voor een reguliere bestuursvergadering: op 12 februari, 13 mei en 15 september. Daarnaast is het bestuur in 2025 diverse malen bijeengewees om het cao-overleg voor te bereiden en om met de vakbonden te onderhandelen over een nieuwe cao.

In 2025 is er geen wijziging geweest in de samenstelling van het bestuur. Op 31 december 2025 bestond het bestuur van de WWb uit:



**Voorzitter**  
**Rob Van Dongen**  
(Directeur Brabant Water)

Rob van Dongen is per 1 juli 2023 door de LV benoemd tot bestuurslid en sinds 20 juni 2024 voorzitter. Zijn huidige bestuurstermijn eindigt uiterlijk op 1 juli 2026.



**Vicevoorzitter**  
**Vivienne Frankot**  
(Directeur WMD)

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



**Secretaris-penningmeester**  
**Nienke de Wolff**  
(HR-Directeur Evides)

Nienke de Wolff is per 1 augustus 2021 door de LV benoemd als secretaris-penningmeester van de WWb. Na herbenoeming in 2024 eindigt haar huidige bestuurstermijn uiterlijk 1 augustus 2027. Nienke de Wolff 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 huidige bestuurstermijn eindigt uiterlijk op 22 juni 2026. Olaf van der Kolk is binnen het bestuur portefeuillehouder voor de onderwerpen communicatie en medewerkersbetrokkenheid.





*We gebruiken thuis bijna 130 liter drinkwater per persoon per dag — achter dat dagelijkse gebruik schuilt een groeiende opgave*

**De WWb heeft een dienstverlenings-overeenkomst met haar zuster-organisatie de WENB gesloten. 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 2025 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 socialezekerheidsrecht. 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 ontwikkeling van het sectorbeleid van de vereniging zoals dit tot

uitdrukking komt in de cao en de formele en informele sectorale afspraken. Hiertoe worden 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, salarisadministrateurs waterbedrijven, Platform veiligheidskundigen), programmawerkgroep veiligheid & gezondheid, werkgroep vitaliteit en verzuimpreventie 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 WWb heeft deze informatie in beleidsvoorstellen verwerkt, die getoetst worden door werkgroepen zoals de expertisewerkgroep, programmawerkgroep veiligheid & gezondheid en het SHRO. De voorstellen worden vervolgens opgenomen in 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 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 2025 waren ter voorbereiding van het cao-overleg vier paritaire werkgroepen actief.

Daarnaast verzorgt het bureau de communicatie naar de leden over zaken die de vereniging betreffen: cao-gerelateerde zaken of wijzigingen in wet- en regelgeving. Ook besteden we met bijvoorbeeld interviews aandacht aan de zaken waar leden binnen hun organisatie mee bezig zijn. De communicatie bestaat uit memo's en informatiebulletins ten behoeve van de leden en artikelen op de twee websites van de WWb ([wwb.nl](http://wwb.nl) en [caodrinkwater.nl](http://caodrinkwater.nl)).

# Bureau WWb



# Organen WWb



*Schoon drinkwater verbindt  
landschap, techniek en de mensen  
die eraan werken.*

## 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 fungeert het SHRO als een adviesorgaan voor het bestuur van de WWb. Georgette Radelaar (Manager HRM Dunea) was in 2025 de voorzitter van dit overlegorgaan.

## SHRO-vergaderingen en tweedaagse

Het SHRO vergaderde in 2025 driemaal digitaal. Tijdens deze overleggen werden de verschillende ontwikkelingen in de drinkwatersector besproken en werden de adviezen aan het bestuur WWb voor het cao-overleg voorbereid.

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 Rita Koens (Manager HR, Waterbedrijf Groningen) en Ingrid Oppers (HR-adviseur, WLN). Tijdens de tweedaagse werd op de eerste dag een rondleiding gehouden bij waterlaboratorium WLN in Glimmen. Daarna kregen de deelnemers een demonstratie van Aqua ludens serious game dat zich richt op professionals in sectoren met invloed op het watersysteem. Op de tweede dag werd een presentatie gegeven over Positieve Psychologie door de psycholoog en docent Agnes Schilder in het schitterende Forumgebouw in het centrum van Groningen.



*Deelnemers van de SHRO-tweedaagse*



## 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 situaties die zij in de praktijk tegenkomen. Zo wisselen zij kennis en ervaring uit en bevorderen zij dat de verschillende bedrijven op eenzelfde manier met arbeidsvoorwaardelijke regelingen omgaan zodat zij weten in hoever hier in de sector verschillend mee wordt omgegaan. 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 2025 deel aan een van de paritaire cao-werkgroepen ter voorbereiding van de cao.

In 2025 heeft de expertisegroep veel werk verricht voor de harmonisatie van de arbeidstijd en de loontabel in de cao. Dit was een complex project dat verschillende arbeidsvoorwaardelijke regelingen raakte en een behoorlijke impact heeft op de salarisadministratie. Door de grondige voorbereiding van de expertisegroep in samenwerking met de werkgroep salarisadministrateurs kon dit onderwerp relatief eenvoudig door het cao-overleg worden geloodst en verliep de implementatie voorspoedig.

## Platform Veiligheidskundigen

Het Platform Veiligheidskundigen is al geruime tijd actief. Voorzitter van dit Platform is Leon Prinsen (Adviseur Veiligheid & Gezondheid, Vitens).

De deelnemers komen een aantal keren per jaar bijeen en wisselen kennis en ervaring uit. Het platform houdt zich 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 vast te stellen.

## Programmawerkgroep Veiligheid en Gezondheid

Voorzitter van deze programmawerkgroep is Diana Schilperoord (Manager KAM, Evides). De programmawerkgroep gaat zich vooral bezighouden met sectorale beleidsvraagstukken op het gebied van veiligheid en gezondheid.

De Programmawerkgroep werkt nauw samen met het Platform Veiligheidskundigen. Zo doet de Programmawerkgroep voorstellen 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. 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. De leden van deze werkgroep hebben in 2025 ook een belangrijke rol gespeeld bij de uitwerking van het cao-onderwerp harmonisatie van de arbeidstijd en de loontabel. Deze cao-afspraken betekende een aanzienlijke wijziging in de salarisadministratie. Door al in een vroeg stadium de consequenties hiervan in kaart te brengen en inhoudelijke voorstellen te doen aan cao-partijen kon de implementatie van deze cao-afspraken per 1 januari 2026 succesvol worden uitgevoerd.

## Werkgroep vitaliteit en verzuimpreventie

De werkgroep vitaliteit en verzuimpreventie is in 2025 opgericht. De werkgroep bestaat uit HR-adviseurs en specialisten, die zich in hun werk bezighouden met de vitaliteit en gezondheid van medewerkers. Daarbij komen ook zaken als duurzame inzetbaarheid van medewerkers en het voorkomen van ziekteverzuim aan de orde. De werkgroep kan onderwerpen die leven bij de verschillende bedrijven bespreken en besluiten om verder onderzoek te doen naar bepaalde trends. Een belangrijk doel van de werkgroep is het van elkaar leren door het uitwisselen van kennis en best practices. Er gebeurt bij de afzonderlijke bedrijven al veel op het gebied van vitaliteit en gezondheid. Als drinkwatersector kunnen die initiatieven

echter worden gebundeld. Zo wordt gebruik gemaakt van elkaars kennis en goede ideeën en kunnen bijvoorbeeld ook inkoopvoordelen worden behaald.

## 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 2025 is één bezwaar ingediend maar deze werd door de bezwarencommissie als niet ontvankelijk verklaard.

## O&O-fonds Waterbedrijven

Het O&O-fonds Waterbedrijven heeft als doel het organiseren van activiteiten op het gebied van opleiding, ontwikkeling en arbeidsvoorziening in de drinkwatersector. Het fonds wordt ondersteund door het bureau van de WWb. Het O&O-fonds Waterbedrijven heeft ook in 2025 geen activiteiten ondernomen.

## Thema werkgroepen

De leden van de WWb nemen samen met leden van de WENB deel aan diverse werkgroepen die niet sector gebonden zijn zoals pensioen, salarisadministratie en duurzame inzetbaarheid. Op deze manier worden de onderwerpen vanuit een breed en sectoroverschrijdend 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.



# Duurzame inzetbaarheid

In 2025 is een belangrijke stap gezet richting een structurele en toekomstbestendige aanpak van duurzame inzetbaarheid binnen de WENB- en WWb sectoren. Werkgevers herkennen steeds meer dat vitale, wendbare en vakbekwame medewerkers essentieel zijn voor leveringszekerheid, veiligheid en innovatie.

## Nieuw meerjarenplan Fit & Vitaal

Met het nieuwe strategische actieplan, het meerjarenplan Fit & Vitaal 2025–2033, is een stevig fundament gelegd voor een integrale, datagedreven en preventieve aanpak. Dit plan richt zich op inzicht en data, advies en oplossingen, en het verbinden en versterken van werkgevers. In 2025 is opnieuw de ziekteverzuimmeting uitgevoerd, waarmee werkgevers kunnen benchmarken op bedrijfs- en sectorniveau. Ook is de eerste fase van het intersectorale programma 'Feel Be Act Safe' over sociale veiligheid uitgevoerd.

## Voorbereiden, organiseren en opstarten van (inter)sectorale initiatieven

In 2025 zijn bij de WENB verschillende initiatieven in gang gezet waaronder het programma 'Meer bewegen, minder zitten', sectorale arbeidsmonitors en een

bijzondere leerstoel gericht op datagedreven werken en het verbinden van organisatiedata van de zorgverzekeraar. Daarnaast is gewerkt aan een narratief van het meerjarenplan en het zichtbaar maken van werkgeverservaringen.

## Maatwerkondersteuning voor individuele werkgevers

Werkgevers konden in 2025 rekenen op praktische en financiële ondersteuning gericht op preventie, gezondheid, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Werkgevers maakten gebruik van maatwerkadvies, (datagedreven) strategiesessies en financiële tegemoetkomingen voor interventies en trajecten. Succesvolle werkgerelateerde zorginterventies waren beschikbaar via het dashboard.

## Samen leren en versterken

Binnen sectorale regiegroepen en de intersectorale programmacommissie Fit & Vitaal werden prioriteiten bepaald en kennis gedeeld. Het Lerend Netwerk Fit en Vitaal bood ruimte voor uitwisseling van ervaringen via intervisiesessies en (online) bijeenkomsten. Thema's zoals mantelzorgvriendelijk werkgeverschap, mentale veerkracht, sociale veiligheid en werk-privébalans kregen nadrukkelijke aandacht.

*Wat schoon uit de kraan komt,  
begint met bescherming van het  
landschap.*



## Benchmark Ziekteverzuim 2024

In 2025 is de Benchmark Ziekteverzuim uitgevoerd in de drinkwatersector met de cijfers van 2024. De rapportage geeft inzicht in verzuimcijfers per sector en bedrijf. Het verzuimpercentage in de drinkwatersector bedraagt over 2024 4,8%. Ten opzichte van het voorgaande jaar (4,9%) is het verzuimpercentage in de sector bijna gelijk gebleven. Het verzuimpercentage in de drinkwatersector is lager dan in de Industrie (6,1%), Waterbedrijven & afvalbeheer (6,5%), Openbaar bestuur & overheidsdiensten (6,1%) en ligt op een vergelijkbaar niveau als Nederland Totaal (4,9%). De meldingsfrequentie over 2024 is t.o.v. 2023 voor de drinkwatersector iets gedaald naar 0,98. 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, de werkgroep vitaliteit en verzuimpreventie en het SHRO besproken en de opvallende punten zijn nader geanalyseerd.

## Arbeidsmonitor sector Drinkwaterbedrijven

TNO heeft in 2025 weer de jaarlijkse 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 dataverzamelingen rondom werk en arbeidsomstandigheden van Nederland. Uit de rapportage bleek, net als in de voorgaande jaren, 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. De medewerkers denken ook tot op hogere leeftijd te kunnen doorwerken (65,2 jaar) dan in de landelijke vergelijking (62,9 jaar). In de drinkwatersector is ruim acht op de tien werknemers (83,0%) (zeer) tevreden met hun werk. Het landelijk gemiddelde ligt op 78,5%. Ook is ruim 8 op de 10 werknemers (83,3%) (zeer) tevreden met hun arbeidsomstandigheden. Landelijk ligt dit percentage op 76,0%. De medewerkers in de drinkwatersector zijn ook loyaal naar hun werkgever. In de drinkwatersector heeft 85,9% van de werknemers de intentie om bij dezelfde werkgever voor hetzelfde salaris te blijven werken, ook al is er een andere werkgever die hetzelfde aanbiedt. In Nederland ligt dit gemiddelde op 80,7%.



*Ons drinkwater is helder van kwaliteit, maar kwetsbaar in oorsprong*



# 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 2025 zijn de volgende thema- en actualiteitsbijeenkomsten georganiseerd:

## JANUARI

### Webinar 'Ziekteverzuimmeting' – 20 maart 2025

In samenwerking met verzekeraar a.s.r. re-integratie & diensten werd een webinar over de jaarlijkse ziekteverzuimmeting georganiseerd. Tijdens deze bijeenkomst werd niet alleen uitleg gegeven over het proces, maar ook ingegaan op de opvallendste resultaten uit de uitgevoerde meting.

## MAART

### Webinar 'Ontwikkelingen Uitvoering Arbeidsongeschiktheid' – 27 maart 2025

Dit webinar ging in op de actuele ontwikkelingen in de uitvoering van het Neder-

landse arbeidsongeschiktheidsstelsel. Dit webinar werd in samenwerking met het UWV en verzekeraar Loyalis georganiseerd. Tijdens het webinar werd onder meer gesproken over problematiek bij het UWV over de medische beoordelingen en foutieve vaststelling van uitkeringen en herstel daarvan.

## MEI

### Webinars 'Collectieve Ziektekostenverzekering' – 8 en 12 mei 2025

Webinar over de hernieuwde samenwerking met Zilveren Kruis, 'Present! Service', 'Advies & Budget Fit & Vitaal', de Intervisiesessies in 2025 en het 'Dashboard Effectiviteit Werkgerelateerde Interventies'.

### 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

### Directeuren Diner 2025: 'Leiderschap met gevoel' – 5 juni 2025

Op donderdag 5 juni kwamen ruim 35 directeuren en managers van de WENB, de WWb en de Vwvw samen voor het jaarlijkse Directeuren Diner. De sfeervolle Oranjerie De Schaffelaar in Barneveld vormde een mooi decor voor een avond waarin leiderschap centraal stond. Elanor Boekholt - O'Sullivan wist iedereen te raken met haar key note 'Gewapend met gevoel' over leiderschap en verandering. Elanor, luitenant-generaal bij de Koninklijke Luchtmacht en Topvrouw van het Jaar 2023, hield de aanwezigen een spiegel voor: "Hoe welkom zijn mensen écht in onze organisaties?" En: "Zorgen we ervoor dat mensen passen bij de organisatie, of maken we de organisatie echt passend voor hen?" Met voorbeelden vanuit haar loopbaan

binnen de Nederlandse krijgsmacht liet zij zien hoe belangrijk het is om situaties vanuit meerdere perspectieven te bekijken: dat van de medewerker, de collega en de leidinggevende.

### Webinar Skills-based HRM, hype of keiharde noodzaak? – 19 juni 2025

Tijdens het webinar nam Kim Hooiveld ons mee in een 'Skills-reis. De arbeidsmarkt verandert snel en daardoor wordt er steeds meer gevraagd van werkenden en werkgevers. Door (maatschappelijke) transities en digitalisering verandert het werk snel en diploma's zeggen daardoor steeds minder over geschiktheid dan we gewend zijn. De gevraagde skills in de nabije toekomst zijn anders dan de skills waarvoor we nu opleiden. Daarbij is het tekort aan talent structureel en blijft de arbeidsproductiviteit in Nederland al tientallen jaren achter. Skills-based werken kan oplossingen bieden voor het

aantrekken van nieuw talent, het beter benutten van arbeidspotentieel in de organisatie en het toekomstbestendig maken van medewerkers en organisatie.

## SEPTEMBER

### Webinar 'Sociale veiligheid is geen luxe, maar noodzaak!' – 18 sept 2025

In de interactieve webinar werden de deelnemers meegenomen in het programma 'Feel Be Act Safe!' – een bewezen aanpak om een sociaal veilig werkklimaat te creëren. Naast de laatste inzichten over sociale veiligheid gepresenteerd door Muel Kaptein, hoogleraar bedrijfskunde aan de Erasmus Universiteit, heeft Wendy van der Velden van Eneco, de deelnemers meegenomen in een aantal goede praktijken bij Eneco. Daarnaast zijn ook praktische handvatten uitgewisseld, waarmee de deelnemers direct aan de slag konden.

## OKTOBER

### Vitale Sectoren Festival 2025 – 2 oktober 2025

Door de vele enthousiaste reacties in 2023 organiseerden wij op donderdag 2 oktober 2025 weer een 'Vitale Sectoren Festival'. Het leverde fijne gesprekken op, vele 'aha!'-belevingen, voortschrijdende inzichten (van 'zo kan het ook' tot 'het bestaat toch niet') en actieve participaties. Ook was er een podium voor mooie projecten en programma's die we konden delen met werkgevers, sectoren, specialisten en vakbondsvertegenwoordigers.

Tijdens dertig workshops werd informatie opgehaald en gedeeld; hoe we met zijn allen vakkundiger, veiliger en vitaler kunnen werken. De reacties waren bijzonder enthousiast, vooral omdat de deelnemers met deze informatie en good practices direct aan de slag kunnen.

### Delegatie Diner 2025 – 30 oktober 2025

Op 30 oktober vond voor de zesde keer ons Delegatie Diner plaats, in de Arnhemse 'Stadsvilla Sonsbeek', ditmaal met Jeroen Burger van Ahold Delhaize als speciale gast.

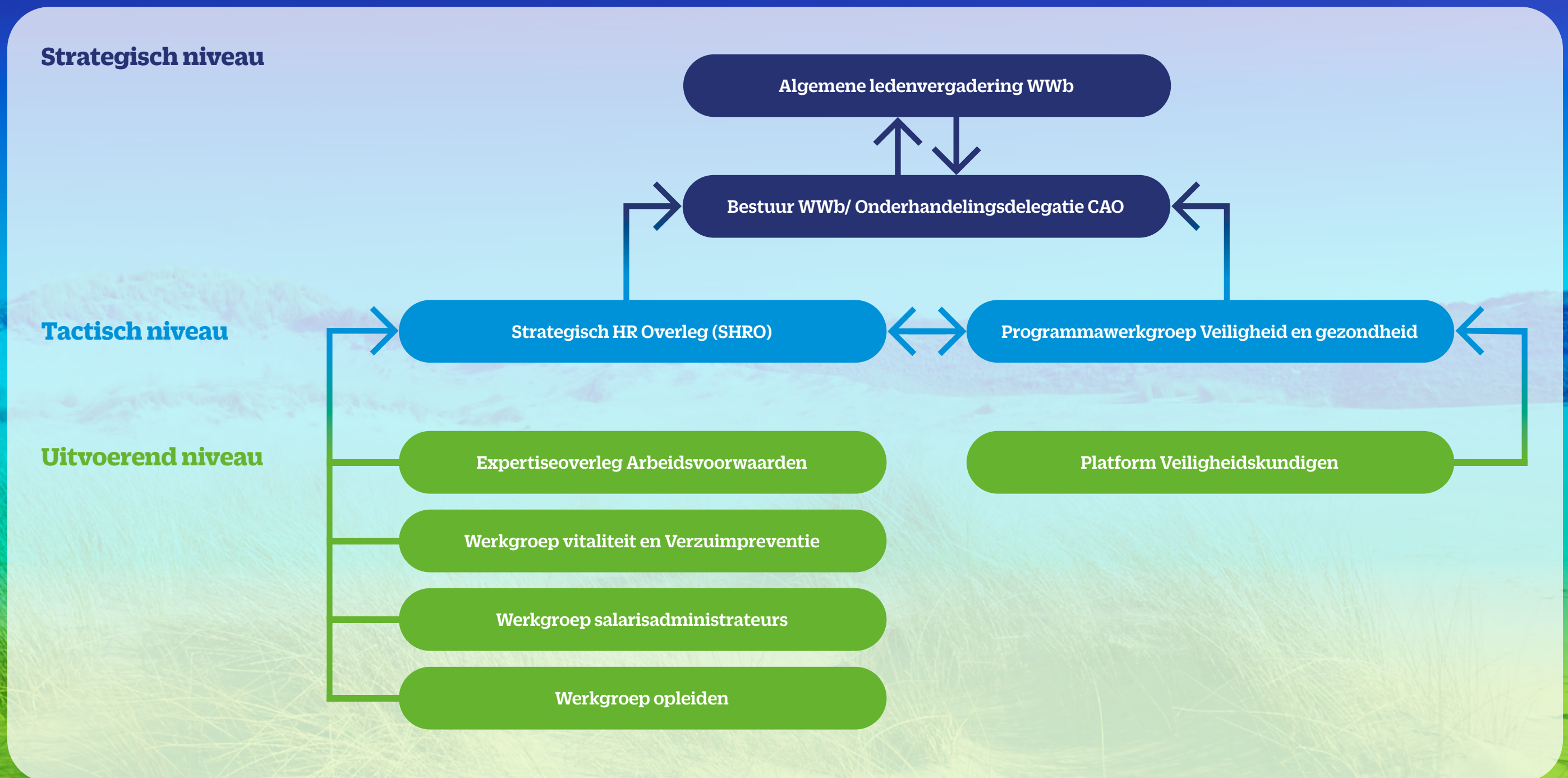
Met een select gezelschap van leden van de werkgeversdelegaties van de WENB, WWb en Vwvw en werkgeversvertegenwoordigers uit andere branches gingen we in gesprek over het cao-onderhandelingsproces. Wat zien we, hoe wordt het proces ervaren en beleefd? Wat kunnen we daarin van elkaar leren?





# Structuur vereniging WWb

Uitgelicht





# Onze leden

De WWb bestond op 1 januari 2025 uit 18 leden. In de bijlage is een overzicht opgenomen van de leden met het aantal FTE's per 1 januari 2025. Het gaat hiermee om zo'n 6.400 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 2025 zijn er twee formele ledenvergaderingen georganiseerd; op 11 juni en 12 november. Daarnaast is in het kader van het cao-overleg een extra ledenvergadering georganiseerd op 19 februari.

## Jaarverslag en jaarrekening 2024

De leden stelden tijdens de ledenvergadering van 11 juni 2025 de jaarrekening 2024 en het jaarverslag 2024 vast en verleenden het bestuur decharge.

## Begroting 2026

Tijdens de ledenvergadering van 12 november 2025 keurden de leden de begroting van de WWb voor 2026 goed.



Toekomstbestendig water vraagt om vakmanschap op grote schaal



# Bijlage: Ledenlijst

|                         | Aantal medewerkers<br>per 01-01-2025 in FTE | Aantal stemmen in<br>de ledenvergadering |
|-------------------------|---------------------------------------------|------------------------------------------|
| AQZ                     | 119                                         | 20                                       |
| AquaMinerals            | 17                                          | 10                                       |
| Brabant Water           | 846                                         | 90                                       |
| Delfluent               | 51                                          | 10                                       |
| Dunea                   | 605                                         | 80                                       |
| Evides                  | 781                                         | 90                                       |
| Evilim                  | 2                                           | 1                                        |
| Het Waterlaboratorium   | 100                                         | 20                                       |
| KWR Watercycle Research | 179                                         | 30                                       |
| Oasen                   | 265                                         | 40                                       |
| PWN                     | 623                                         | 80                                       |
| VEI                     | 27                                          | 10                                       |
| Vewin                   | 21                                          | 10                                       |
| Vitens                  | 1.793                                       | 140                                      |
| Waterbedrijf Groningen  | 249                                         | 40                                       |
| WLN                     | 84                                          | 20                                       |
| WMD                     | 234                                         | 40                                       |
| WML                     | 410                                         | 60                                       |
| Totaal                  | 6.406                                       | 791                                      |

De opgave groeit: richting 2030  
vraagt drinkwater om ruimte, keuzes  
en extra capaciteit.





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 6.400 werknemers in de drinkwatersector.

**Bezoek- en postadres**

Bezoekadres:  
Bezuidenhoutseweg 12  
2594 AV Den Haag

Postadres:  
Postbus 90611  
2509 LP Den Haag

[info@wwb.nl](mailto:info@wwb.nl) | [www.wwb.nl](http://www.wwb.nl)