

2021



# Jaarverslag 2021



# Inhoud

<b>Voorwoord bestuur</b>	3	<b>7 O&amp;O fonds Waterbedrijven</b>	11
<b>1 Dienstverlening</b>	4	<b>8 Cao Waterbedrijven</b>	12
<b>2 Bestuur</b>	5	Start cao-overleg	12
<b>3 Leden</b>	6	Onderwerpen cao-overleg	12
Ledenvergaderingen	6	Nieuwe cao	12
Jaarverslag en jaarrekening 2020	6	Website caodrinkwater.nl	13
Begroting 2022	6	<b>9 Duurzame inzetbaarheid</b>	14
<b>4 Bureau WWb</b>	7	Het meerjarenprogramma Fit & Vitaal	14
<b>5 De drinkwatersector in cijfers</b>	8	Good practices en interventies	14
<b>6 Overlegstructuren</b>	9	<b>10 Informatie- en netwerkbijeenkomsten</b>	15
Hoofden P&O (HPO)	9	<b>Bijlage 1: Ledenlijst</b>	18
Expertisegroep arbeidsvoorwaarden	9		
Werkgroepen	10		
Centrale bezwarencommissie	10		

# Voorwoord bestuur

**Ook in 2021** heeft het coronavirus ons beziggehouden. Als drinkwatersector hebben we gezorgd dat we, ondanks alle beperkingen, konden blijven functioneren zodat Nederland te allen tijde de beschikking had over veilig en betaalbaar drinkwater. We hebben de coronacrisis ook aangegrepen om na te denken over de organisatie van het werk in de toekomst. Zo biedt het hybride werken een nieuwe mogelijkheid waarmee in veel gevallen een grotere efficiency voor zowel werkgever als werknemers wordt bereikt. Samen met de leden heeft de WWb de ervaringen uit de corona-periode in het bestuur, de ledenvergadering (LV), de Hoofden Personeel en Organisatie (HPO) en de expertisegroep geïnventariseerd, geëvalueerd en omgezet in een nieuw beleid.

**Het jaar 2021** stond ook in het teken van de verlengde cao-onderhandelingen. De onderhandelingen vonden digitaal plaats en dat verliep bijzonder effectief. De cao liep tot 1 januari 2021. Wisselingen in de bezetting aan de vakbondszijde resulteerde in vertraging van het cao-traject, waardoor een nieuwe cao pas per 1 april 2021 kon worden afgesloten. Ik kijk met tevredenheid terug op dit cao-traject. Als onderhandelingsdelegatie gingen we het cao-overleg goed voorbereid in door de agenda inhoudelijk af te stemmen met de expertisegroep arbeidsvoorwaarden en de HPO. Het was ook de eerste keer dat we onderhandelden met drie vakbonden in plaats van met twee. De nieuwe vakbond AVV gaf een verfrissende dynamiek die de sfeer en de inhoud van het overleg ten goede kwam. Daarnaast hebben we als werkgevers veel aandacht besteed aan de communicatie met de werknemers met onder meer de website [www.caodrinkwater.nl](http://www.caodrinkwater.nl). Dit werd zowel door onze leden als ook door de medewerkers zeer gewaardeerd. De cao-onderhandelingen waren stevig maar verliepen gelukkig in een hele constructieve sfeer. Naast loonsverhoging hebben we als cao-partijen aandacht kunnen besteden aan andere onderwerpen; voor het volgende cao-overleg hebben we een aantal paritaire werkgroepen geformeerd die een aantal onderwerpen

gaan uitdiepen die op de volgende cao-tafel komen te liggen. Ik vind deze hernieuwde aandacht voor niet loongerelateerde onderwerpen een belangrijke stap voorwaarts. Als werkgevers willen we immers een cao waarmee we werknemers kunnen aantrekken en behouden. Dat betekent ook aandacht voor zaken zoals duurzame inzetbaarheid, wendbaarheid en het optimaal inzetten van de talenten van onze medewerkers. De cao moet deze zaken faciliteren.

**Het jaar 2022** was amper begonnen toen zich weer nieuwe uitdagingen aandienen. We hadden als werkgevers al te maken met tekorten op de arbeidsmarkt. Als drinkwatersector zullen we moeten inzetten op het werven van nieuwe medewerkers die een meer diversere achtergrond hebben. Dit betekent het zoeken naar nieuwe kanalen en het werk zo organiseren dat al deze mensen zich thuis blijven voelen in onze sector. Ook moeten we ervoor zorgen dat medewerkers tot op hogere leeftijd bij ons in dienst kunnen blijven om zo waardevolle kennis en ervaring voor onze sector te behouden. Daarnaast is er de inflatie die de koopkracht van medewerkers onder druk zet. Dit zal een belangrijk thema voor het komende cao-overleg worden. We zullen hier op een maatschappelijk verantwoorde wijze mee om moeten gaan.

**Al met al** is er nog genoeg te doen voor de WWb ten behoeve van onze mooie drinkwatersector. We zullen weer nieuwe en creatieve oplossingen voor de nieuwe uitdagingen gaan vinden. Zo houden we onze sector ook dynamisch en eigentijds. Ik heb alle vertrouwen dat we hier met z'n allen weer opnieuw in zullen slagen.

Namens het bestuur,

**Wim Drossaert**  
Voorzitter WWb



# 1 Dienstverlening

De WWb verzorgt voor haar leden de volgende werkzaamheden:

- **Organiseren** en voeren van het cao-overleg;
- **Uitvoeren** van cao-studies en -uitvoeringsafspraken;
- **Ontwikkelen** van arbeidsvoorwaarden (naar aanleiding van wettelijke/maatschappelijke ontwikkelingen en/of vragen van leden);
- **Beantwoorden** van vragen over de interpretatie van de cao, (individueel) advies aan HR-medewerkers en ondersteunen van de leden op het gebied van arbeidswetgeving, pensioen, functiewaardering en sociale zekerheid;
- **Ondersteuning** bieden bij WWb-specifieke platformen, zoals de Ledenvergadering WWb (LV), het overleg van de Hoofden Personeel & Organisatie (HPO), stuurgroep arbocatalogus waterbedrijven en de expertisegroep arbeidsvoorwaarden;
- **Informatie** aanbieden via websites van de WWb, [wwb.nl](http://wwb.nl) en [caodrinkwater.nl](http://caodrinkwater.nl), en de afgeschermdede ledengedeelten 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;
- **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);
- **Aanbieden** van producten en diensten, zoals CrossOver-projecten voor monteurs, young professionals en administratieve medewerkers;
- **Afsluiten** van mantelcontracten voor de zorgverzekering, uitvoering 3e WW-jaar, financieel inzicht en nabestaandevoorziening;
- **O&O-dienstverlening** op instroombevordering, ontwikkeling van MBO-kwalificatie met bijbehorende opleiding en initiatieven m.b.t. kennisbehoud en kennisdeling.

# 2 Bestuur

In 2021 is er een wijziging in het bestuur geweest. De heer Hank Kuit droeg per 1 juli 2021 zijn functie van penningmeester van de WWb over aan mevrouw Nienke de Wolff.

Op 31 december 2021 was het bestuur als volgt samengesteld:



#### Voorzitter

**Wim Drossaert**

*directeur, Dunea*

Wim Drossaert is per 1 september 2017 door de LV benoemd als voorzitter van de WWb. Zijn zittingsduur eindigde op 1 september 2020 maar werd door de leden verlengd voor een nieuwe periode van drie jaar. Zijn zittingsduur eindigt per 1 september 2023.



#### Vicevoorzitter

**Riksta Zwart**

*directeur, Waterbedrijf Groningen*

Riksta Zwart is per 1 juli 2019 door de LV herbenoemd als vicevoorzitter van de WWb. Haar zittingsduur eindigt op 1 juli 2022.



#### Secretaris-penningmeester

**Nienke de Wolff**

*HR Manager Evides*

Nienke de Wolff is per 1 augustus 2021 door de LV benoemd als secretaris-penningmeester van de WWb. Haar zittingsduur eindigt uiterlijk 1 augustus 2024.

## Bestuursvergaderingen

In 2021 zijn vier reguliere bestuursvergaderingen georganiseerd: op 15 februari, 17 mei, 8 september en 18 oktober. Daarnaast is het bestuur verschillende malen bijeengekomen om het cao-overleg voor te bereiden en om te onderhandelen met de vakbonden.

# 3

## Leden

De WWb bestond op 1 januari 2021 uit 18 leden. In de bijlage is een overzicht opgenomen van de leden met het aantal medewerkers per 1 januari 2021. Gezamenlijk worden bijna 5.700 werknemers vertegenwoordigd. 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 2021 zijn twee formele ledenvergaderingen gehouden; op 3 juni en 9 november. Tijdens de ledenvergadering op 9 november hebben de leden ingestemd met een wijziging van de statuten van de WWb. De belangrijkste aanpassing bestond uit het toevoegen van de mogelijkheid om een digitale ledenvergadering te kunnen houden waarbij rechtsgeldige besluiten kunnen worden genomen.

In het kader van het cao-overleg zijn in de tweede helft van 2021 een aantal digitale bijeenkomsten georganiseerd waar het bestuur de leden kon informeren over het verloop van dit overleg en waar het mandaat voor de onderhandelingsdelegatie is vastgesteld.

### Jaarverslag en jaarrekening 2020

De leden stelden tijdens de ledenvergadering van 3 juni 2021 de jaarrekening 2020 en het jaarverslag 2020 vast en verleenden het bestuur decharge.

### Begroting 2022

Tijdens de ledenvergadering van 9 november 2021 hebben de leden de begroting van de WWb voor 2022 goedgekeurd.



# 4

## Bureau WWb

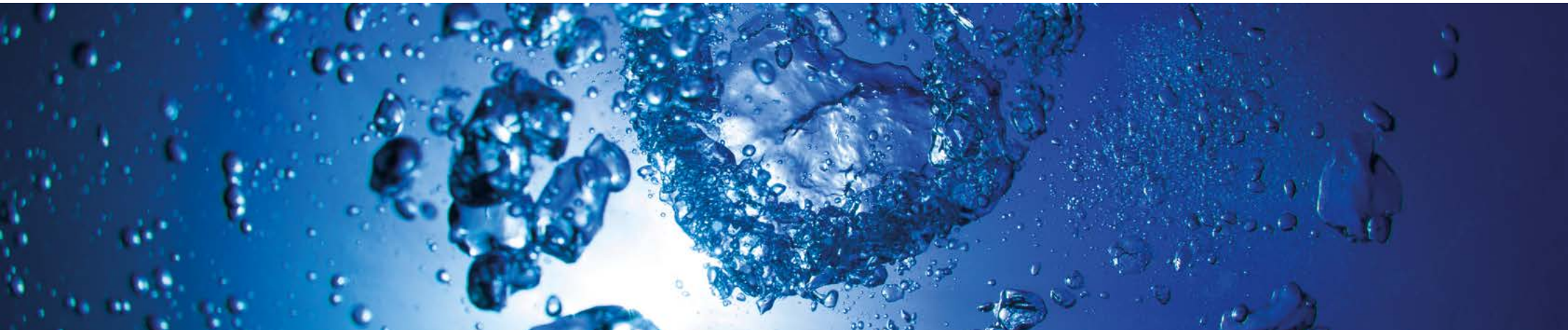
**De WWb heeft** een dienstverleningsovereenkomst met haar zusterorganisatie de WENB afgesloten. Hierin is de ondersteuning van het bureau van de WWb door de WENB vastgelegd. De WWb heeft zelf geen personeel in dienst.

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

**Het bureau van** de WWb fungeert als informatie- en vraagbaak voor de leden. Leden kunnen het bureau vragen stellen over diverse onderwerpen: de inhoud van de cao, de pensioenregeling van ABP en nieuwe ontwikkelingen op het gebied van arbeidsrecht of socialezekerheidsrecht. In 2021 zijn veel vragen door leden gesteld die te maken hadden met de coronapandemie. Leden wilden bijvoorbeeld zaken weten die lagen op arbeidsrechtelijk en fiscaal gebied. Het bureau kan externe deskundigen inschakelen als het gaat om specialistische vragen. Met name de medewerkers van de HR-afdeling doen regelmatig een beroep op het bureau van de WWb.

**De WWb houdt** zich ook bezig met de voorbereiding van het beleid. De feitelijke situatie in de sector en de wensen en ideeën van de leden worden hiervoor in kaart gebracht tijdens bijeenkomsten en met het uitzetten van inventarisaties. Het bureau verwerkt deze inzichten in beleidsvoorstellen die getoetst worden door werkgroepen zoals de expertisewerkgroep en de HPO. Daaropvolgend worden de voorstellen 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 zijn vastgelegd zoals bepaalde vergoedingen en personeelsbeleid.

**Het bureau van** de WWb verzorgt verder de communicatie naar de leden over zaken die de vereniging betreffen: cao-gerelateerde zaken of wijzigingen in wet- en regelgeving. In 2021 heeft met name de informatie over de coronapandemie en het cao-overleg extra aandacht gekregen. Daarnaast heeft het bureau veel aandacht besteed aan de communicatie over het cao-overleg met de medewerkers.

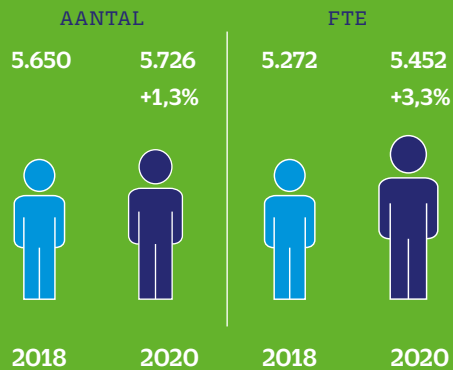




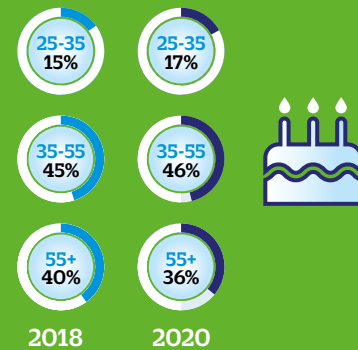
# 5 De drinkwatersector in cijfers

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 2021 is voor de vijfde keer zo'n onderzoek uitgevoerd. Het gaat daarbij om de situatie van de sector in 2020.

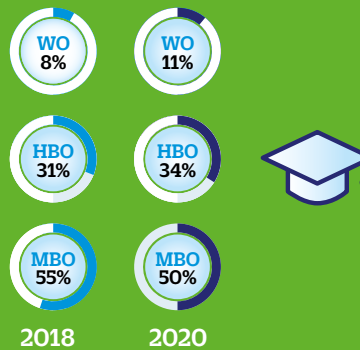
## Medewerkers



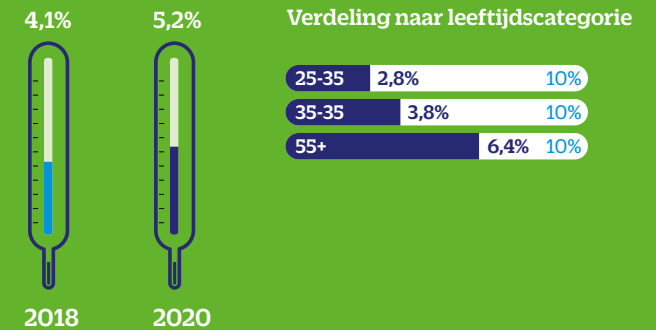
## Leeftijd



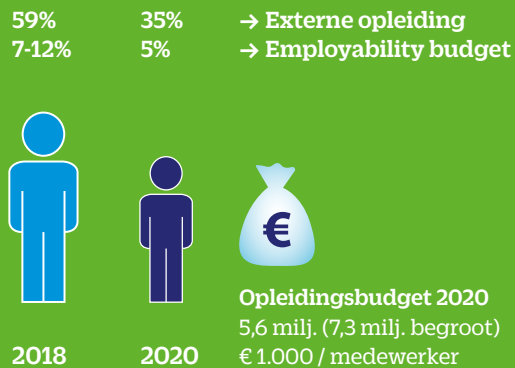
## Opleidingsniveau



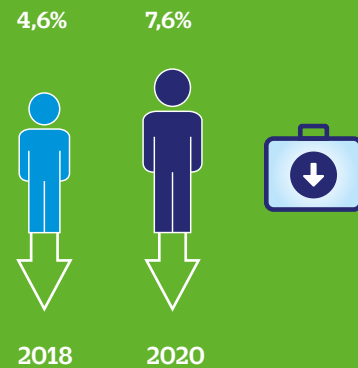
## Ziekteverzuim & arbeidsongeschiktheid\*



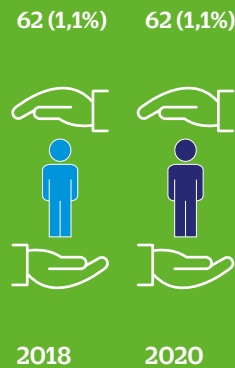
## Opleiding & ontwikkeling



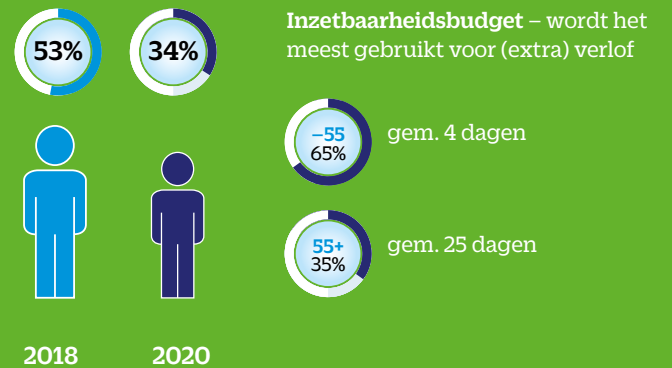
## Uitstroom



## Participatiebanen



## Duurzame inzetbaarheid\*\*





# 6

## Overlegstructuren

### Hoofden P&O (HPO)

In de HPO zitten de eindverantwoordelijken voor het vaststellen en uitvoeren van het personeelsbeleid van de WWb-leden. De HPO vormt een netwerk voor de HR Managers waar kennis en ervaring wordt uitgewisseld. Daarnaast fungeert de HPO als een adviesorgaan voor het bestuur van de WWb. Voorzitter van de HPO is Yvonne Siemens (HR Manager WMD).

De HPO heeft in 2021 uitsluitend digitaal vergaderd. De HPO 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.

De HPO heeft meerdere malen een advies uitgebracht aan het WWb-bestuur over zaken die het cao-overleg of het personeelsbeleid van de WWb-leden betreffen. Met name het hybride werken tijdens en na de coronapandemie heeft veel aandacht gekregen.

De HPO heeft bepaald welke onderwerpen er in dit tweejaarlijkse HR-monitor onderzoek worden uitgelicht. De informatie uit de HR-monitor wordt onder meer gebruikt in de verschillende werkgroepen die cao-partijen hebben ingesteld. Ook maakt het bestuur WWb gebruik van de uitkomsten van het onderzoek bij het bepalen van de cao-agenda.

Eind 2021 is een werkgroep vanuit de HPO gestart met het aanpassen van het narratief HPO. In dit narratief staan de ontwikkelingen in de drinkwatersector en de impact die deze ontwikkelingen hebben op het te voeren personeelsbeleid beschreven. Het narratief HPO vormt de basis voor het bepalen van de inzet van de werkgevers voor het cao-overleg. Belangrijke

onderwerpen in het nieuwe narratief zijn het aantrekken en behouden van medewerkers in een steeds krappere wordende arbeidsmarkt, ontwikkeling van medewerkers, duurzame inzetbaarheid en de bevordering van het werkgeluk van medewerkers.

### Expertisegroep arbeidsvoorwaarden

De leden expertisegroep arbeidsvoorwaarden zijn werkzaam in een uitvoerende of adviserende HR-functie. De leden zijn de inhoudelijk HR-specialisten van een organisatie.

De expertisegroep bespreekt ontwikkelingen op onder meer uitvoeringstechnisch, juridisch en arbeidsvoorwaardelijk gebied. Zo bespreekt de expertisegroep nieuwe wet- en regelgeving en wordt onderzocht of hiervoor nieuw beleid ontwikkeld moet worden of dat zaken in de uitvoering gewijzigd moeten worden. Ook overlegt de expertisegroep over nieuwe bedrijfsregelingen en wordt de mogelijkheid en/of wenselijkheid tot een gezamenlijke aanpak ten aanzien van een bepaald onderwerp binnen de sector beoordeeld. Via het afgesloten ledengedeelte van de website van de WWb delen de leden van de expertisegroep informatie met elkaar. Verder bespreekt de expertisegroep specifieke casussen in een bedrijf en wordt geprobeerd om hier gezamenlijk een antwoord of advies voor te vinden.

Sinds de uitbraak van de coronapandemie in 2020 vergadert de expertisegroep maandelijks digitaal. De expertisegroep adviseert de HPO gevraagd en ongevraagd. In 2021 heeft de expertisegroep bijvoorbeeld een aantal inventarisaties uitgevoerd naar aanleiding van vragen van de HPO of het bestuur van de WWb. Deze inventarisaties hadden onder meer betrekking tot regelingen die verband houden met de corona-epidemie, diverse vergoedingen, garantiesalarissen en werknemersverzekeringen.

## Werkgroepen

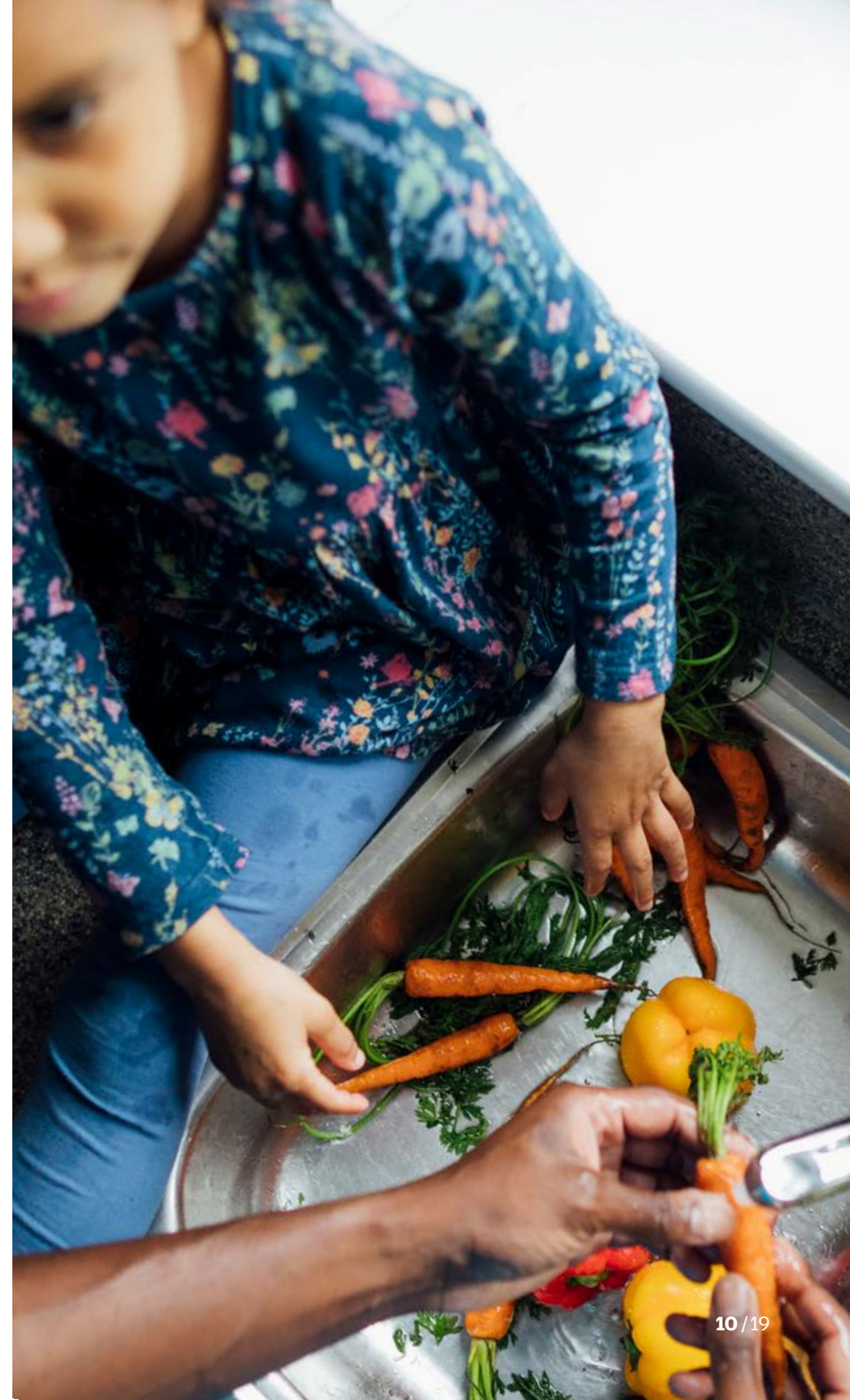
De leden van de WWb nemen samen met leden van de WENB deel aan diverse werkgroepen: pensioen, fiscaal, salarisadministratie, sociale zekerheid, arbeidsrecht en duurzame inzetbaarheid. Op deze manier worden de onderwerpen vanuit een breed en sectoroverschrijdend perspectief benaderd. Tijdens de bijeenkomsten 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.

## Centrale bezwarencommissie

In de cao is de mogelijkheid opgenomen dat een medewerker een bezwaar kan indienen tegen zijn functie-indeling bij de Centrale Bezwarencommissie. In de bezwarencommissie zit een vertegenwoordiger van de werkgevers en een vertegenwoordiger van de vakbonden. In 2021 is geen bezwaar ingediend, waardoor de commissie niet bijeengekomen is.



# 7 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.

Riksta Zwart (bestuurslid WWb en directeur Waterbedrijf Groningen) is de voorzitter van het O&O fonds. Het O&O fonds Waterbedrijven heeft in 2021 geen nieuwe initiatieven ondernomen.





# Cao Waterbedrijven

## Start cao-overleg

De cao voor de drinkwatersector liep op 31 december 2020 af. In 2020 is de WWb met de vakbonden begonnen aan het overleg voor een nieuwe cao. Dit was het eerste cao-overleg waar de WWb met de drie vakbonden FNV, CNV en AVV onderhandelden. Namens de vakbonden namen Marcelle Buitendam (FNV), Arno Reijgersberg (CNV) en René Koorn (AVV) aan het cao-overleg deel. De werkgeversdelegatie bestond uit het bestuur WWb: Wim Drossaert, Riksta Zwart en Hank Kuit met ondersteuning vanuit het bureau WWb door Reinier Rutjens en Rolf Blankemeijer.

Aan het einde van 2020 was nog geen nieuwe cao afgesloten. Dit had deels te maken met verschillende wisselingen van vakbondsbestuurders, waardoor overleggen werden uitgesteld en vertraging optrad.

## Onderwerpen cao-overleg

Werkgevers en vakbonden waren voor het cao-overleg met elkaar overeengekomen dat er een brede cao-agenda zou moeten komen. Het cao-overleg is dan ook gestart met een lange lijst met onderwerpen die besproken moesten worden: thuiswerken, aanvullend geboorteverlof, het pensioen, het derde WW-jaar, duurzame inzetbaarheid, de arbeidstijd (30-urige werkweek), uitbreiding verlofsparen, verhoging vakbondscontributie, het O&O fonds, een heldenbonus, de Arbocatalogus, etc. De lijst met onderwerpen werd gelukkig na ieder cao-overleg een stuk korter omdat er over onderwerpen afspraken werden gemaakt. Daarnaast was ten aanzien van bepaalde onderwerpen nader onderzoek nodig of trokken cao-partijen voorstellen in.

Een belangrijk onderwerp tijdens het cao-overleg was de loonsverhoging. Werkgevers wensen een loonsverhoging die aansluit bij de loonontwikkelingen in de omgeving van de drinkwatersector zoals het Rijk, Gemeenten en de Provincies. Vakbonden zetten in 2021 juist in op een aanzienlijke koopkrachtverbetering.

## Nieuwe cao

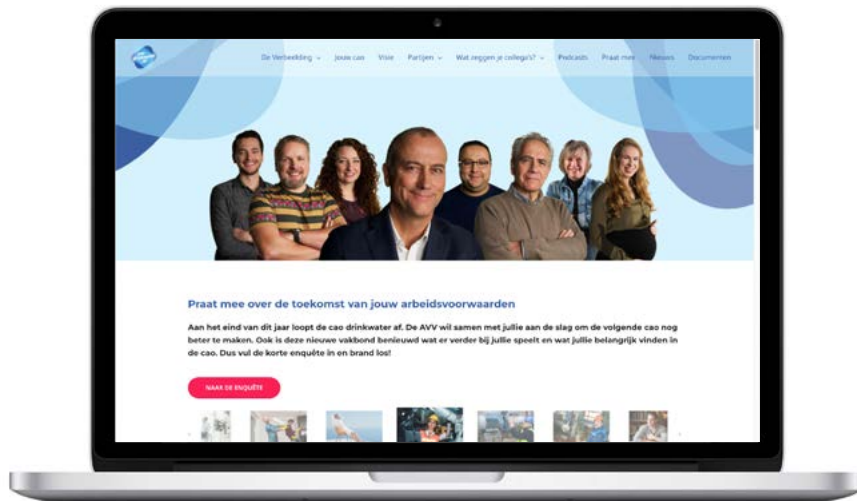
Op 1 april 2021 sloten de werkgevers en de vakbonden een cao af voor de drinkwatersector. De nieuwe cao heeft een looptijd van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022. Per 1 januari 2021 kregen alle medewerkers met een voltijdsdienstverband een loonsverhoging van € 75 bruto per maand. Voor een gemiddelde medewerker betekent dit een structurele loonsverhoging van ongeveer 1,9%. Medewerkers die in een lage salarisschaal zitten gaan er door de nominale verhoging procentueel gezien sterker op vooruit. Per 1 januari 2022 worden de salarissen nog eens met 1,5% verhoogd. Daarnaast wordt het inkomen van medewerkers die gebruik maken van de wettelijke regeling aanvullend geboorteverlof tijdens de verlofperiode aangevuld tot 100% van het salaris.

De cao-partijen hebben ook afgesproken om in een aantal werkgroepen gezamenlijk onderzoek te doen naar ontwikkelingen in de drinkwatersector zoals bijvoorbeeld de duurzame inzetbaarheid van medewerkers, het gebruik van het EB-budget en de garantiesalarissen. Daarnaast gaan de cao-partijen ook een voorstel maken voor het beter leesbaar maken van de cao-tekst. Resultaten van de werkgroepen worden in 2022 verwacht en dienen als input voor de volgende cao-onderhandelingen.



## Website caodrinkwater.nl

De werkgeversvereniging WWb heeft het initiatief genomen om een nieuwe website in het leven te roepen die geheel gewijd is aan de cao en het cao-overleg. Ook de vakbonden hebben meegewerkt aan deze website door het plaatsen van informatie. Op de website [www.caodrinkwater.nl](http://www.caodrinkwater.nl) staat de laatste informatie over het cao-overleg. Op deze website staan de documenten voor het cao-overleg zoals de brieven met de voorstellen van de cao-partijen. Wekelijks werden er ook nieuwe podcasts en filmpjes op de website gepubliceerd waarin medewerkers, werkgevers en vakbondsbestuurders hun mening over de cao geven. De opname van deze filmpjes en blogs was uitbesteed aan een professioneel communicatiebureau, die waarborgde dat alle cao-partijen op de website hun eigen en niet gecensureerde verhaal kwijt konden. Hierdoor ontstond een mooie mix van verschillende inzichten op basis waarvan medewerkers hun eigen mening over het cao-proces konden vormen. Medewerkers uit de drinkwatersector konden via deze website ook direct hun mening doorgeven die gedeeld werd met alle cao-partijen. Zij maakten hier veel gebruik van, wat waardevolle inzichten opleverde voor het cao-overleg.



### Campagne cao drinkwater in cijfers

#### Website

Aantal websitebezoekers **4.550**

Totaal aantal bezoeken **17.768**

Meest bezochte pagina's:

- Home
- Nieuws
- Jouw cao
- Podcasts

#### Podcasts

Totaal aantal luisteraars **1.696**





# 9

## Duurzame inzetbaarheid

### Het meerjarenprogramma Fit & Vitaal

Met het [meerjarenprogramma Fit & Vitaal](#) wordt fit en vitaal werken in de sectoren van de WENB en de WWb aantrekkelijk, meetbaar en zichtbaar gemaakt. Gezonde en energieke medewerkers zijn gemotiveerd, inzetbaar, functioneren goed en zijn productief. Ze dragen bij aan de bedrijfscontinuïteit en een positief bedrijfsimago. Met dit programma worden werkgevers voorzien van advies op maat. Daarnaast biedt het programma effectieve gezondheidsinterventies aan en financiële en administratieve ondersteuning bij interventies en projecten. Namens de drinkwatersector nam Rita Koens (Waterbedrijf Groningen) plaats in de programmaraad Fit & Vitaal.

### Good practices en interventies

Samen met werkgevers worden nieuwe inzichten door onderzoek ontwikkeld en worden pilots in de praktijk uitgevoerd. Good practices en werkzame interventies worden gedeeld, evenals leren van elkaar en van nieuwe ontwikkelingen in ons lerend netwerk. Een voorbeeld hiervan is de [‘Verkiezing Vitaalste Vakbedrijf’](#), waarmee zichtbaar wordt gemaakt welke inspanningen werkgevers leveren om hun werknemers fit, energiek en inzetbaar te houden. Een ander voorbeeld hiervan is de [‘Verkiezing Slimste Handen van Nederland 2021’](#). Hiermee worden slimme technici en teams in het zonnetje gezet. In 2021 werden ook [vlogs](#) gemaakt waarin werkgevers vertellen over hun visie, aanpak en ervaringen om fit, vitaal en inzetbaar te blijven.



# 10

## Informatie- en netwerkbijeenkomsten

Timeline 2021

JAN	FEB	MRT	APR	MEI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DEC
A	B	C D E	F G	H I	J K	L		M N	O P Q	R	S

**Samen met de WENB organiseert de WWb diverse bijeenkomsten om de leden te informeren over relevante ontwikkelingen op het gebied van arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen. Tijdens de bijeenkomsten geven externe deskundigen informatie en hun visie op de betreffende onderwerpen en kunnen deelnemers hun netwerk onderhouden en uitbreiden. In 2021 heeft de WWb samen met de WENB de volgende thema- en actualiteitenbijeenkomsten georganiseerd:**

**A 12 en 21 januari 2021: Intervisiesessies 'corona, verzuim & inzetbaarheid'**

In een digitale omgeving deelden HR-businesspartners, HR-(beleids) adviseurs, casemanagers, HSE-managers en DI-experts hun ervaringen en ideeën over het verzuim en de inzetbaarheid van hun medewerkers in coronatijd. Zilveren Kruis begeleidde deze intervisiesessies. De deelnemers vonden het waardevol om van elkaar te horen hoe zij met deze vraagstukken omgaan. Naast herkenning van problematiek leverden de intervisiesessies ook concrete oplossingsrichtingen op;

**B 11 en 16 februari 2021: Online open spreekuur voor HR-professionals;**

**C 4 maart 2021: Vragenuurtje 'Benchmarks op Duurzame Inzetbaarheid';**

**D 4 maart 2021: Online inspiratiesessie 'In strijd om vitaliteit - Challenge app'**

Vanuit het meerjarenprogramma 'Fit & Vitaal' vond een inspiratie-sessie plaats voor HR-professionals die de thema's gezondheid, vitaliteit en (duurzame) inzetbaarheid van medewerkers in hun portefeuille hebben.

Naast een presentatie van de mogelijkheden van de app 'In strijd voor vitaliteit' werd ingegaan op vragen van de deelnemers, zoals: "Hoe kan ik medewerkers spelenderwijs bewust maken van hun eigen gezondheid en vitaliteit?" en "Hoe kan ik de sociale cohesie binnen teams van thuiswerkers vergroten?";

**E 18 maart 2021: Webinar 'Vrijwillige vertrekregelingen voor oudere medewerkers in de praktijk'**

De WENB organiseerde een webinar over maatwerk vrijwillige vertrekregelingen voor oudere medewerkers. Dit werd ingevuld door Edwin Aerts van KZO|013 Advocaten uit Tilburg. Hij vertelde over de opties die er zijn om afscheid te nemen van oudere werknemers, waarop je juridisch gezien moet letten en hoe het met de nieuwe RVU-regels (Regeling Vervroegde Uittreding) zit. Dit webinar was vooral gericht op vraagstukken uit de praktijk;

**F 9 april 2021: Algemene Ledenvergadering WENB Online**

De WENB hield haar jaarlijkse Algemene Ledenvergadering. Met deelname van ruim 40 leden en een quorum van bijna 90% informeerde het bestuur de leden over het in 2020 gevoerde beleid. Het jaarverslag en de jaarrekening en begroting werden goedgekeurd. Reinier Rutjens gaf vervolgens een presentatie over het jaarplan 2021: we gaan door met het zetten van stappen rond de kernpunten van onze strategie, die vorig jaar tijdens de ALV werden vastgesteld. Tenslotte werd een statutenwijziging goedgekeurd, zodat we in de toekomst ook zonder Noodwet een online ALV kunnen houden;

JAN	FEB	MRT	APR	MEI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DEC
A	B	C D E	F G	H I	J K	L		M N	O P Q	R	S

**G** 15 april 2021: Online Expertsessie Fit & Vitaal: 'Aan de slag met vitaliteit in de praktijk!';

**H** 20 mei 2021: Webinar Lerend Netwerk Fit & Vitaal: 'Waardering van vitaliteit in organisaties';

**I** 27 mei 2021: Webinar 'Met PMO aan de slag'

Onder het motto: 'Niet omdat het moet, maar omdat het werkt' organiseerden we in samenwerking met 'Bewegen Werkt' een interactieve sessie over de inzet van Periodiek Medisch Onderzoek (PMO). Welke succesfactoren zijn daarbij belangrijk en hoe pak je dit aan? 'Bewegen Werkt' heeft tientallen jaren ervaring met PMO's en vitaliteitsbeleid en weet inmiddels wat goed werkt. Hierdoor kunnen de bedrijven met een volgend PMO (nog) meer bereiken op organisatie-, team- én individueel niveau. Dit PMO-aanbod is ook een ledenvoordeel;

**J** 8 juni 2021: Eerste online intervisiesessie DI met focus op gezondheid & vitaliteit;

**K** 24 juni 2021: WENB Live: talkshow rond 'een nieuw ontwerp van werk'

"In wat voor land willen wij werken?" Deze vraag stelde Hans Borstlap ons vorig jaar tijdens het WENB Jaarcongres. Wij pakten deze handschoen op en ontwikkelden samen met de leden een WENB-visie op weerbaarheid en wendbaarheid. Onder leiding van tafelhost Reinier Rutjens reflecteerde Bas ter Weel (directeur onderzoeksbureau SEO, kroonlid SER en lid commissie Borstlap) tijdens WENB Live op de ideeën van onze leden. Raymond Puts (directeur AWWN en goed bekend in de polder) gaf een

inkijkje in de Haagse ontwikkelingen rond het verwachte Sociaal Akkoord en de kabinetsformatie. Janneke Gökemeijer (Stedin) en Albert Vos (Twence) maakten de vertaling naar onze bedrijven en sectoren. [Bekijk WENB live hier terug](#)

**L** 1 juli 2021: Kennismakingssessie: online platform en app met DI-oplossingen;

**M** 7 en 23 september 2021: Online open spreekuren voor HR-professionals

Samen met het Zilveren Kruis organiseerden we twee open spreekuren voor HR-professionals. In de praktijk blijken hun vraagstukken rond de gezondheid, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van hun medewerkers nogal te verschillen. We gingen uitgebreid in op vragen als: "Hoe kom ik tot een meer preventieve aanpak?", "Hoe krijg ik steun vanuit de directie of het MT?" en "Hoe gaan medewerkers aan de slag met hun eigen duurzame inzetbaarheid?" Het spreekuur was een co-creatieve sessie tussen HR-professionals, Zilveren Kruis en de WENB.

[Lees verder](#)

**N** 23 september 2021: Webinar 'Werkgevers: omgaan met corona en privacy';



JAN	FEB	MRT	APR	MEI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DEC
A	B	C D E	F G	H I	J K	L		M N	O P Q	R	S

**O 1 oktober 2021: Jaarcongres 'gelukkig werken na corona'**

Het live jaarcongres in de Metaal Kathedraal in Utrecht kon zowel qua opkomst (80 deelnemers) als qua inhoud een succes worden genoemd: deelnemers geven als rapportcijfer gemiddeld een 8 en waren enthousiast over de bijzondere locatie en vooral het weer fysiek elkaar kunnen ontmoeten en netwerken. Naast de uitreiking van de prijs voor het 'Vitaalste Vakbedrijf van 2021' was er veel te beleven. Tijdens het inhoudelijke programma was er een presentatie over hoe je als werkgever je werknemers bevlogen houdt; een paneldiscussie hoe er na corona hybride gewerkt gaat worden; en een zowel hilarische als aangrijpende 'performance' van een Belgische 'geluksprofessor', die zijn onderzoeksresultaten deelt over hoe je ook na corona op je werk gelukkig kunt zijn. [Lees verder](#)

**P 7 oktober 2021: Webinar 'Koplopers Vitaalste Vakbedrijf'**

Samen met CrossOver organiseerden we een webinar, waarin we met koplopers en experts spraken over vitaliteitsbeleid en succesvolle acties binnen de bedrijven van de WENB en de WWb. Indaver, Stedin, Twence en VodafoneZiggo zijn dit jaar de koplopers die tijdens ons jaarcongres in het zonnetje gezet zijn. Ook werd toegelicht hoe het monitoren van vitaliteit in z'n werk gaat. De deelnemers kregen tips om hier binnen hun eigen organisatie mee aan de slag te gaan. [Lees verder](#)

**Q 28 oktober 2021: Online inspiratiesessie 'Werk maken van gezond en vitaal werken';**

**R 11 november 2021: Delegatie Diner 2021**

Tijdens ons Delegatie Diner in de Stadsvilla Sonsbeek spraken we met leden van onderhandelingsdelegaties binnen de sectoren van de WENB, de WWb en daarbuiten over de nieuwste ontwikkelingen op cao-gebied. We schonken extra aandacht aan het vergroten van het draagvlak van de cao bij de medewerkers, onder andere door het uitbreiden van de mogelijkheden voor inspraak tijdens het cao-overleg.

[Lees verder](#)

**S 16 december 2021: Wetswijzigingen per 1 januari 2022**

Het coalitieakkoord werd de dag voor de bijeenkomst op 16 december bekendgemaakt. Dit werd natuurlijk direct meegenomen tijdens de bijeenkomst.

Andere onderwerpen die aan bod kwamen:

- RVU: de praktijk;
- wetsvoorstel transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden;
- STAP-budget per 1 maart;
- rookverbod in bedrijfsruimtes per 1 januari;
- klokkenluidersregeling.

[Lees verder](#)

# Bijlage 1: Ledenlijst

	Aantal medewerkers per 01-01-2021 in FTE	Aantal stemmen in de ledenvergadering
Aqualab Zuid BV	94	20
AquaMinerals BV	14	10
Brabant Water NV	672	80
Delfluent Services BV	51	10
Dunea NV	514	70
Evides NV	752	90
Evilim Industriewater BV	2	1
Het Waterlaboratorium NV	97	20
KWR Watercycle Research Institute	157	30
Oasen NV	249	40
N.V. PWN Waterleidingbedrijf Noord-Holland	563	70
Vereniging van waterbedrijven in Nederland (Vewin)	18	10
Vitens NV	1387	130
NV Waterbedrijf Groningen	217	30
NV Waterleiding Maatschappij Limburg	386	60
WMD Drinkwater BV	189	30
Waterlaboratorium Noord BV	72	10
Vitens-Evides International BV (VEI)	19	10

De WWb is de Werkgeversvereniging Waterbedrijven waarbij negen Nederlandse drinkwaterbedrijven, drie waterlaboratoria en overige samenwerkingsverbanden zijn aangesloten. De vereniging adviseert en ondersteunt haar leden in hun werkgeversrol en dient als vraagbaak op het vlak van arbeidsvoorwaarden en de cao Waterbedrijven die van toepassing is op de ongeveer 5.500 werknemers in de drinkwatersector.



**Bezoekadres en postadres:**

Utrechtseweg 310, B-42  
6812 AR Arnhem

Telefoon: (026) 356 95 68  
[www.wwb.nl](http://www.wwb.nl)

