

Aan de vakbonden  
FNV t.a.v. Yoram Bovenkerk  
CNV t.a.v. Arno van Voorden

datum	ons kenmerk	contactpersoon
6 november 2023	Vwvw/2023/AG/7	A. Guijt
bijlage(n)	uw kenmerk	e-mail
-	-	aguijt@vwvw.nl
betreft		doorkiesnummer
Intentie werkgevers cao onderhandelingen 2024 ev		06-22201301

Beste Yoram en Arno,

### Inleiding

De sector waterschappen heeft de komende jaren te maken met grote en complexe opgaven met betrekking tot waterbeheer, klimaatadaptatie, energietransitie, duurzaamheid en veiligheid.

En met in toenemende mate nieuwe vormen van werken en organiseren als gevolg van de digitale transformatie van werkprocessen en de nauwere samenwerking met externe partijen.

Deze veranderingen vragen bij onze leden om bevlogen en betrokken professionals die meebewegen, flexibiliteit (ver)tonen en zelf de regie voeren over hun inzetbaarheid. Het vraagt om werknemers die hun talenten optimaal kunnen én willen inzetten om organisaties te ondersteunen bij de opgaven en veranderingen die op hen af komen. Van organisaties vraagt dit om te investeren in werknemers. Zowel in het aantrekken van talentvolle werknemers op een krappe arbeidsmarkt, als in de continue ontwikkeling van werknemers die in de sector werkzaam zijn. ‘Loopbaanbestendig’ en een ‘Leven Lang Ontwikkelen’ zijn hierbij uitgangspunten.

Bovenstaande ontwikkelingen vragen om een duidelijke visie van de organisatie op wat dit betekent voor de organisatie, het werk, de werknemers en hoe de organisatie hiermee wil omgaan.

Werkzaamheden en werkmethoden zullen veranderen. Dat heeft gevolgen voor het functiehuis en taken en rollen. Maar doen ook een beroep op andere competenties, vragen om het eigen maken van nieuwe kennis en kunde en nieuwe vormen van (samen)werken en om inzicht in de aanwezige en benodigde (nieuwe/veranderde) competenties en een gestructureerde en stapsgewijze aanpak om het verschil te overbruggen.

Door de sector waterschappen wordt hiervoor het volgende sectormodel gehanteerd.



Meer aandacht voor loopbaanplanning (inclusief tweede loopbaanbeleid), opleiding en ontwikkeling is van belang, waarbij in een vroegtijdig stadium de juiste instrumenten kunnen worden ingezet. In de praktijk is beleid en handelen nog te reactief; het moet meer proactief zijn (waaronder ook loopbaanbeleid).

### **Richting in werkgeven**

Eén van de kerntaken van de Vww is het afspreken van arbeidsvoorwaarden waarmee de sector waterschappen aantrekkelijk blijft voor huidige en toekomstige werknemers in onze sector. Daaronder valt ook de (nieuwe) ABP-pensioenregeling volgens de Wet toekomst pensioenen. Een belangrijke arbeidsvoorwaarde voor onze oud-werknemers en huidige en nieuwe werknemers.

De Vww wil de leden ondersteunen zich goed te positioneren op de arbeidsmarkt om voldoende én goed gekwalificeerde werknemers te blijven aantrekken en behouden. Om die reden wordt in samenwerking met het A&O fonds Waterschappen een actieplan sectorale arbeidsmarktprofilering gemaakt.

Om de arbeidsmarktkrapte het hoofd te bieden en een goed en aantrekkelijke te werkgever te zijn en blijven zijn maatregelen nodig op onder andere de volgende pijlers:

- werving personeel (arbeidsvoorwaarden, imago en concurrentiekracht);
- behoud van personeel (doorgroeimogelijkheden, duurzame inzetbaarheid, leren en ontwikkelen);
- samenwerking tussen organisaties (personele uitwisseling en mobiliteit);
- centraal/collectieve aanbod van instrumenten, handreikingen en analyse/onderzoek.

### **Arbeidsvoorwaarden**

De arbeidsvoorwaarden zijn de basis voor de samenwerking van onze leden met hun werknemers. De primaire arbeidsvoorwaarden dienen hiervoor als echte basis. De secundaire voorwaarden maken de functie binnen onze organisaties interessant. Met goede primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden binden en boeien wij onze werknemers en kan de sector zich onderscheiden van andere sectoren.

In de komende jaren moet de sector gaan werken aan de concretisering van de volgende denkrichtingen:

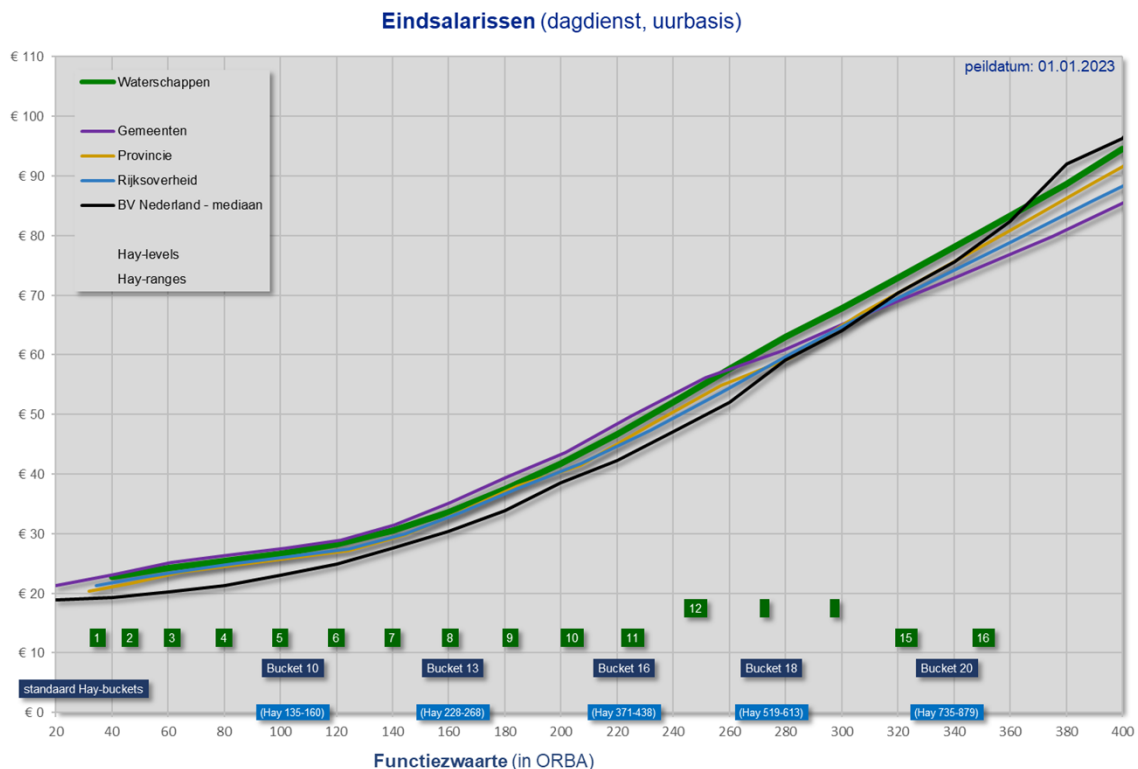
- Verbeteren van de positie van de sector waterschappen op de arbeidsmarkt, met bijzondere aandacht voor arbeidsvoorwaarden die bijdragen aan het imago van de sector en die mobiliteit binnen en buiten de sector vergroten.
- De waarden van goed en aantrekkelijk werkgeverschap vertalen naar de toekomstige arbeidsvoorwaarden (zoals “groene arbeidsvoorwaarden”; zie verder) en inzetten voor nieuwe cao’s.
- Het concreter uitwerken van de denkrichtingen op een aantal arbeidsvoorwaardelijke thema’s, rekening houden met het aantrekkelijk zijn en blijven op de arbeidsmarkt, nieuwe wet- en regelgeving, trends en ontwikkelingen.

### Beloning

Uit het laatste medewerkersonderzoek in 2021 blijkt dat beloning op de eerste plaats bij werknemers als belangrijkste verbeterpunt voor de organisatie staat. Dit wordt genoemd door 35 procent van de werknemers.

Uit een onlangs door AAVN uitgevoerde benchmark blijkt dat de eindsalarissen (t/m schaal 12) van de sector waterschappen behoren tot de 25% van de organisaties die hoger scoren dan het gemiddelde van de BV Nederland. Dat geldt met name voor de eindsalarissen t/m schaal 6.

Onderstaande weergave laat zien wat de positie van de loonlijn van de sector waterschappen is ten opzichte van de overheidscao's: Rijk, provincies & gemeenten. De eindsalarissen van de cao gemeenten zijn vooral tot schaal 12 bovenliggend. Terwijl daarna de cao's van sector waterschappen en provincies de boventoon voeren. Over het algemeen blijven de eindsalarissen van de sector waterschappen aan de bovenkant meelopen. Het speelveld van technisch personeel (grofweg schaal 5 t/m 7 a 8) is weinig onderscheidend van de andere cao's.



De afgelopen jaren zijn afspraken gemaakt over het nominaal verhogen van de salarissen (en schaalbedragen). Er kleeft echter een risico aan nominale loonafspraken.

Wanneer er vaker gewerkt wordt met het verhogen met een vast bedrag, verkleinen op termijn de loonverschillen tussen de salarisschalen. Daarmee kan de beloningssystematiek binnen bedrijven onder druk komen te staan. Belonen is immers veelal gekoppeld aan een functiewaarderingssystematiek dat via objectieve criteria bepaalt welke beloning past bij welke functie.

Wanneer de verschillen tussen de salarisschalen steeds verder verkleinen, kan het voorkomen dat het beloningssysteem niet meer voldoende prikkels biedt voor werknemers om zich verder te ontwikkelen of meer verantwoordelijkheid te dragen.

Concreet: als het loonverschil tussen een monteur en een allround monteur erg klein is, kun je je afvragen waarom iemand nog extra kennis zou willen opdoen en/of extra verantwoordelijkheid op zich zou willen nemen om door te groeien als dit naar verhouding niet loont.

### Looptijd en loonontwikkeling

Uitgangspunt is een cao voor één jaar, 2024, maar we staan open voor mogelijkheden voor een langere looptijd.

Dat laatste geldt ook voor afspraken over een loonontwikkeling waarmee de sector waterschappen zich goed positioneert onder andere tegenover de omliggende sectoren in de overheid. Uit de grafiek op pagina 3 blijkt dat de afspraken in de

afgelopen jaren hieraan hebben bijgedragen. Daarnaast is de loonontwikkeling (zie hieronder) in de pas gebleven met de gestegen inflatie in de afgelopen jaren.

Jaar	CPI %	Stijging loon %	Stijging loon nominaal	Verhoging IKB	Eenmaligen
2019	2,6	1-4 +3,25%		1-1 + 0,75%	
2020	1,3	1-1 + 2,5% 1-7 +1%			1-4 250,-- <sup>1</sup>
2021	2,7		50,-- <sup>2</sup>	1-1 + 0,5% 1-7 + 0,5%	
2022	10	1-1 + 2,0% 1-7 + 1,75%			
2023	5,7	1-1 + 2,5% 1-7 + 2,5%	125,-- <sup>3</sup>		1-12 1.000,-- <sup>4</sup>

De afgelopen maanden is sprake van een dalende inflatie. Volgens de Macro-Economische Verkenning 2024 neemt de kerninflatie in 2024 verder af (3,5% in 2024 vs. 5,7% in 2023). Daarmee komt de verwachte CPI-inflatie in 2024 uit op 3,8%. En de ruimte voor loonontwikkeling in 2024 wordt mede bepaald door de verwachte pensioenpremieontwikkeling in 2024. Op basis van voorgaande zijn wij zeker bereid tot het maken van afspraken over loonontwikkeling, maar deze moeten passend zijn bij de ontwikkelingen als hiervoor geschetst.

#### Pensioen

Pensioen is een belangrijke en kostbare arbeidsvoorwaarde. Werkgevers hechten veel waarde aan een solide pensioen voor werknemers, maar tegelijkertijd wordt niet volledig gebruik gemaakt van de mogelijkheden en wordt pensioen als een op zichzelf staand onderwerp gezien. De komende jaren is de uitdaging om pensioen een integraal onderdeel te maken van andere thema's binnen het domein van arbeidsvoorwaarden. Hierbij is te denken aan thema's als duurzame inzetbaarheid en carrièreplanning. In de breedte zal ingezet worden op bewustwording en het op gezette momenten onder de aandacht brengen van het onderwerp bij de werknemers.

#### Diversiteit en Inclusie

Door in te zetten op meer diversiteit en inclusie vergroot de sector de herkenbaarheid voor alle groepen in de samenleving en zijn wij beter in staat om bij hen aan te sluiten. Daarnaast worden de organisaties als werkgever aantrekkelijker voor een grotere groep mensen.

Waar diversiteitsbeleid gericht is op het herkennen van verschillen, gaat het bij inclusie om het creëren van een werkomgeving waarin iedereen welkom is en zichzelf kan zijn. Werknemers moeten zich volwaardig deel van de organisatie voelen en er tot hun recht komen.

#### Jongeren

Jongeren ervaren problemen in de doorgroeimogelijkheden en vinden deze onduidelijk. Ook zien zij verschillen tussen organisaties in de sector als het gaat om het beloningsbeleid. Doorgroei wordt onder andere belemmerd door de vraag om ervaring die jongeren nog niet hebben. Dat geldt ook bij het aannemen van nieuwe werknemers die vanuit hun opleiding willen instromen.

Voor jongeren is het vaak ook onduidelijk wat er nodig is om naar een hogere salarisschaal door te groeien en vinden zij het functiehuis verouderd en wordt dit door organisaties in de sector ook verschillend gehanteerd, waardoor werknemers in dezelfde functie in de sector soms in een andere schaal zitten.

<sup>1</sup> Tegemoetkoming/vergoeding thuiswerken

<sup>2</sup> Verhoging salarissen en schaalbedragen

<sup>3</sup> Verhoging salarissen en schaalbedragen

<sup>4</sup> Betaling in december 2022

Jongeren zien een sterke vergrijzing en jongeren die snel weer vertrekken. Sectorale actie is volgens de jongeren nodig om de komende jaren nieuwe jongeren aan te trekken. Jongeren zouden graag structureel tijd krijgen om hier een bijdrage aan te leveren in de vorm van educatie en voorlichting over de sector door bijvoorbeeld presentaties op scholen te houden.

Secundaire arbeidsvoorwaarden zijn belangrijk voor jongeren; ruimte voor flexibiliteit, balans werk-privé, sabbatical, etc. en in het kader van de diversiteit rekening houden met ander religieuze feestdagen (of meer vrijheid in keuze van vakantiedagen). Verder zien jongeren afspraken over hybride werken graag terugkomen in de cao.

#### Digitale transformatie

Steeds meer processen binnen organisaties worden geautomatiseerd. Dit zal de komende jaren sterk toenemen, omdat organisaties behoefte hebben om efficiency slagen te maken, maar ook de vergrijzing en personeelstekort kunnen hier een rol in spelen.

Een tweede loopbaan gaat niet vanzelf en niet iedereen kan “eigen regie” aan; moet er nagedacht worden over een “verplichte stimulans”? Hoewel uitgegaan wordt van de “sterkte van de mens” is dat niet voor iedere werknemer weggelegd. Het gaat om een gedeelde verantwoordelijkheid waarover het in het goede gesprek moet gaan. De werkgever moet eventueel ander werk zoeken voor de werknemer en de werknemer moet zich aanpassen aan ander werk. Uitgangspunt is baangarantie met omscholing. Dit sluit aan bij de gewenste zekerheid en flexibiliteit.

Het vraagt ook een andere benadering van werving en selectie, waarbij de focus nog meer ligt op talent en motivatie. Relevante werkervaring en/of opleiding zullen minder relevant worden. Het takenpakket van sommige functies zal veranderen waarbij de kwaliteiten van de huidige medewerkers moeten worden bekeken; hoe kunnen deze optimaal worden ingezet?

#### Verlof

Op 12 juli 2023 heeft de minister van SZW een brief naar de TK gestuurd over “vereenvoudiging verlofstelsel”. De afgelopen jaren is het verlofstelsel complexer geworden en is de wens om deze te vereenvoudigen.

Er wordt onder andere nagedacht over clustering van verlofmogelijkheden: een cluster rond de geboorte van en zorg voor kinderen, een cluster rond het verlenen van (mantel)zorg aan zieke of hulpbehoevende naasten en een cluster rond persoonlijk verlof. In dit laatste cluster zou bijvoorbeeld een transitieverlofregeling kunnen worden opgenomen. Met het clusteren van de verlofregelingen wordt mede beoogd het eenvoudiger te maken om mogelijke nieuwe verlofvormen binnen het bestaande stelsel op te nemen. Om die reden is het opportuun om voor die tijd afspraken te maken over nieuwe verlofmogelijkheden.

#### Groene arbeidsvoorwaarden

Ook de sector wil op het gebied van arbeidsvoorwaarden een positieve impact maken op klimaat en milieu. Dit sluit ook aan op de sectorale- en organisatiedoelstellingen van onze leden.

Onder groene arbeidsvoorwaarden worden regelingen verstaan als het verstrekken van een klimaatbudget, een mobiliteitsbudget en een fietsplan door de werkgever. Onlangs is in de cao de mogelijkheid toegevoegd voor organisaties en medezeggenschap om dergelijke doelen op organisatieniveau aan het IKB toe te voegen.

#### **Arbeidsmarkt(krapte)**

De arbeidsmarkt staat onder hoogspanning. Net als de (semi)publieke sector heeft ook de sector waterschappen hier last van. Door vergrijzing van de samenleving is te verwachten dat de problematiek de komende decennia alleen nog maar groter wordt.

Het creëren van een aantrekkelijke organisatie is meer dan ooit een voorwaarde voor het succesvol werven, binden en boeien van werknemers. Aantrekkelijkheid zit hem hierbij niet alleen in de primaire arbeidsvoorwaarden.

Hierbij kan ook gedacht worden aan stijl van leiderschap, visie en resultaatgerichtheid, interne communicatie, diversiteit, sociale veiligheid, aandacht voor persoonlijk welzijn, gezondheid en ontwikkeling, talentmanagement etc. In aantrekkelijke organisaties fungeren werknemers uiteindelijk als ambassadeurs van hun organisatie richting de buitenwereld.

#### **Arbeidsverhoudingen**

Naast goede arbeidsvoorwaarden zal de Vvwv zich hard blijven maken voor goede arbeidsverhoudingen. Samen gaan we, op sectoraal- en organisatieniveau, de komende jaren ambitieus aan de slag zodat we ook in de toekomst trots kunnen

blijven op onze arbeidsvoorwaarden. Werknemers staan aan de basis van onze leden voor de uitvoering van de taken waar de leden voor staan. Zeker met de tekorten op de arbeidsmarkt.

### **Arbeidsomstandigheden**

Het dossier arbeidsomstandigheden is een onderwerp dat hoog op de agenda van de sociale partners staat.

Bijdragen aan goede, veilige en gezonde arbeidsomstandigheden staat, door de ontwikkelingen van de afgelopen jaren en de introductie van het hybride werken als het 'nieuwe normaal', steeds meer centraal. Uit het laatste medewerkersonderzoek in 2021 worden samenwerking, leiderschap, werkdruk en resultaatgericht werken als belangrijkste verbeterpunten genoemd.

Aantrekkelijke organisaties kenmerken zich ook door gezonde en veilige werkomstandigheden. Het werk in de sector waterschappen brengt risico's met zich mee voor de gezondheid en veiligheid van werknemers. Het beheersen van deze risico's vraagt om passend beleid en investering in houding en gedrag van werknemers. Hierbij is er een gedeelde verantwoordelijkheid voor werkgever en werknemer.

Door de coronacrisis heeft het hybride werken een enorm impuls gekregen waardoor nieuwe vraagstukken zijn ontstaan omtrent arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en fiscale zaken. Naar de toekomst kijkend is het beeld dat hybride werken niet meer weg te denken is.

Op 7 oktober 2020 hebben sociale partners een akkoord bereikt over thuiswerken. De overeengekomen afspraken omvatten 2 punten: een thuiswerkbudget en een thuiswerkvergoeding. De afspraken gelden vanaf 1 april 2020 tot 1 april 2025. In de loop van 2024 worden de afspraken geëvalueerd.

Namens de werkgeversdelegatie.

Met vriendelijke groeten,



Erik de Ridder  
Vereniging werken voor waterschappen