



Samen werken aan werk

Jaarverslag 2021

Voorwoord	2
Over de WENB	3
Waar staan we voor?	3
Wat doen we voor onze leden?	3
Een nieuwe strategie: focus op verbinding en kennisdeling	4
WENB in cijfers 2021	5
Sectoren	7
Energie Netwerkbedrijven (NWb)	8
Energie Productie- & Leveringsbedrijven (PLb)	9
Grondstoffen Energie en Omgeving (GEO)	10
Transmission System Operator (TSO)	11
Kabel- & Telecombedrijven (KTb)	12
Breedband & Telecommunicatie (B&T)	13
Adviesbedrijven	14
Waterbedrijven (WWb)	15
Activiteiten en diensten	16
Events	16
Ledenvoordelen	17
Thema's	18
• <i>Topthema Arbeidsmarkt</i>	18
• <i>Topthema Fit & Vitaal (DI)</i>	18
• <i>Topthema Naar een nieuw ontwerp van werk</i>	20
• <i>Topthema Pensioen</i>	20
• <i>Arbeidsrecht</i>	21
• <i>Arbeidsverhoudingen</i>	21
• <i>Arbo en veiligheid</i>	22
• <i>Funcitiewaardering</i>	22
Personalia	23
Adviseurs	23
Bestuur	24
Onderhandelingsdelegaties	24
Bestuursfuncties	25
Leden	26

Het jaar 2021 was een jaar dat nog sterk in het teken van de coronacrisis stond. We konden gelukkig onze Verenigingsdag in oktober fysiek houden, maar voor de rest bleven veel van onze activiteiten toch digitaal.

De coronacrisis lijkt begin 2022 op zijn einde te zijn gekomen. Dit betekent echter niet dat we in rustiger vaarwater zijn gekomen. Integendeel. Bij het schrijven van dit voorwoord is er een oorlog in Oekraïne, die naast veel menselijk leed ook zijn weerslag heeft op de economie en de werkzaamheden van onze leden. Daarnaast blijft de energietransitie voor veel van onze leden een majeure operatie, die veel van organisaties en hun medewerkers blijft vergen. De inflatie stijgt enorm en dat geeft druk aan de cao-tafels. De oplopende tekorten op de arbeidsmarkt gaan de bedrijven nu echt hinderen in de uitvoering van hun werkzaamheden.

Met de coronapandemie op zijn retour kunnen de organisaties aan het nieuwe normaal werken. Naast alle beperkingen en problemen heeft de coronacrisis ons ook een aantal waardevolle lessen over het hybride werken geleerd. Ik hoop dat wij die inzichten zullen gebruiken om in de post-coronatijd het werk effectiever en op een duurzamer manier te gaan uitvoeren.

Door de klimaatverandering staan we ook voor grote maatschappelijke opgaven. Onze bedrijven zijn de 'enablers' van de energietransitie, maar voelen hierbij ook sterk de schaarste van technische vakkrachten. In 2021 hebben we deze problematiek en de oplossingsrichtingen duidelijk aangekaart bij de formatie van het nieuwe kabinet. Maar we hebben zelf de handschoen opgepakt en met ons project Branchebruggen en Baankansen een toegang naar de energiesector gecreëerd, om met ontslag bedreigde vakmensen van werk naar werk te begeleiden. We hebben gezien dat

het nieuwe kabinet het tekort aan technisch personeel als grote belemmering voor het slagen van de energietransitie erkent en we werken nu samen met de technische branches aan een aanvalsplan tekort technici. De WENB zet vol in op groene banen en gaat in 2022 extra activiteiten uitvoeren om te helpen de arbeidsmarkt krapte aan te pakken.

De maatschappij ontwikkelt zich in hoog tempo. Oudere generaties verlaten het arbeidsproces en jonge generaties met eigen verwachtingen melden zich op de arbeidsmarkt. Dit stelt weer geheel nieuwe eisen aan arbeidsvoorwaarden, zoals vastgelegd in onze cao's, de manier waarop het werk wordt uitgevoerd, zoals de arbeidstijden en het hybride werken, en ook aan de arbeidsverhoudingen in de organisaties. De maatschappij wordt snel diverser, wat betekent dat de organisaties als afspiegeling van de maatschappij ook diverser moeten gaan worden. We moeten met elkaar nieuwe normen vaststellen en op basis daarvan het werk en arbeidsomstandigheden gaan aanpassen. In 2022 zullen diversiteit en inclusie daarom ook een topthema van de WENB worden.

Dit alles betekent dat we als WENB veel werk te doen hebben. We gaan samen met onze leden op zoek naar nieuwe antwoorden op de nieuwe uitdagingen. We ontwikkelen oplossingen en zorgen voor de implementatie door cao-afspraken. Met onze lobby adresseren we onze issues op landelijke tafels. We delen in eigen kring de kennis en best practices van de leden en adviseren en ondersteunen hen bij nieuwe ontwikkelingen op het vlak van werkgeverschap. Daarom zeggen wij: 'samen werken aan werk'!

Reinier Rutjens
Directeur WENB



Waar staan we voor?

De werkgeversvereniging WENB is betrokken bij haar leden en blijft zich, net als haar leden, vernieuwen om continu te blijven voldoen aan de verwachtingen die de leden aan hun werkgeversvereniging stellen. Als WENB staan wij voor sterke en toekomstbestendige werkgevers. Dat doen wij door het collectief werkgeversbelang van onze leden te behartigen, zodat zij een sterke arbeidsmarktpositie hebben door moderne en marktconforme arbeidsvoorwaarden.

De WENB is het kennisknooppunt op het gebied van de Triple Arbeid: Arbeidsmarkt, Arbeidsverhoudingen en Arbeidsvoorwaarden. Wij organiseren netwerken en verbinden onze leden op alle relevante werkgeversthema's met elkaar én met onze omgeving. Zo delen we kennis en ervaringen. De WENB adviseert de aangesloten organisaties op het gebied van werkgeverschap, sluit namens de leden (sector-)cao's af met de vakorganisaties en biedt diverse mantelcontracten met ledenvoordelen. Ook vertegenwoordigen wij de belangen van onze leden bij maatschappelijke en politieke organisaties.

De WENB is een vereniging voor werkgevers uit de volgende sectoren:

- Energie Netwerkbedrijven (NWb),
- Energie Productie- & Leveringsbedrijven (PLb),
- Grondstoffen Energie en Omgeving (GEO),
- Transmission System Operator (TSO),
- Kabel- & Telecombedrijven (KTb),
- Breedband & Telecommunicatie (B&T),
- Adviesbedrijven.

Daarnaast ondersteunt de WENB de Werkgeversvereniging Waterbedrijven (WWb).



Wat doen wij voor onze leden?

Cao

Begeleiding van cao-onderhandelingen, zowel procesmatig als inhoudelijk. Sectorale arbeidsvoorwaardenontwikkeling en de uitvoering van cao-studieafspraken.

Netwerken

Begeleiding van diverse intersectorale en thematische netwerken en werkgroepen voor het delen van kennis en ontwikkelen van beleid.

Advisering

Advies en ondersteuning op het gebied van cao's, arbeidswetgeving, sociale zekerheid, arbeidsmarkt, gezondheidsmanagement, arbeidsvoorwaarden, arbeidstijden en pensioen.

Informereren

Het delen van informatie door het uitbrengen van factsheets en nieuwsberichten op de website over diverse thema's, zoals arbeidsrecht, sociale zekerheid, pensioen en subsidieverwerving.

Events & kennisdeling

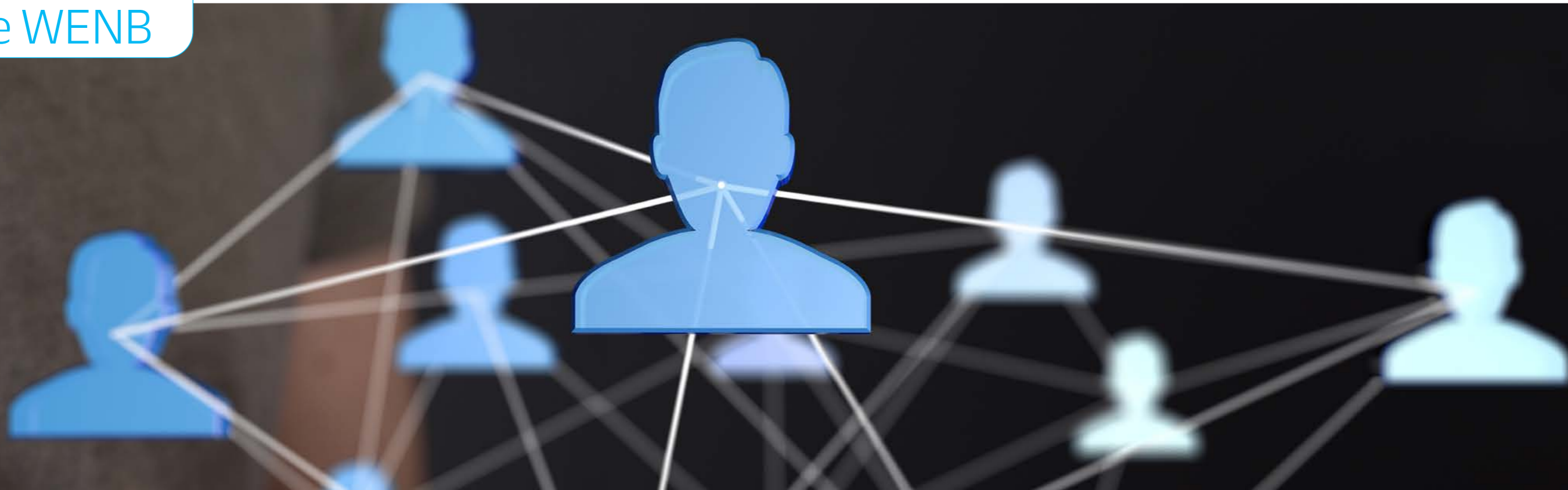
Organisatie van kennis- en actualiteitenbijeenkomsten.

Ledenvoordelen

Een breed scala aan ledenvoordelen gericht op werkgeverschap. Waaronder een uitgebreid DI-instrumentarium met aanbod en co-financiering van producten en diensten voor duurzame inzetbaarheid en gezondheidsmanagement in het programma Fit & Vitaal.

Dashboard DI





Een nieuwe strategie: focus op verbinding en kennisdeling

Medio 2020 vernieuwde de WENB haar profileringsstrategie, die bestaat uit drie pijlers:

- Visievorming en positionering,
- Leden centraal,
- Versterken van de communicatie.

In de transitiefase die daarop volgde werkten we hard aan verbetering van onze service voor leden. We richten ons op het behartigen van het collectieve werkgeversbelang, waarbij we de leden blijven faciliteren, maar vaker dan voorheen een regisseursrol vervullen.

Visievorming en positionering

Met, voor en namens onze leden hebben we ons in 2021 nadrukkelijker gepositioneerd in de landelijke discussie over de arbeidsmarktproblematiek. Tijdens onze talkshow WENB Live spraken we met de wetenschap, de polder en onze bedrijven over de voorstellen van de commissie Borstlap en een nieuw ontwerp van

werk. We installeerden de WENB Denktank Arbeidsmarkt. En met ons project Branchebruggen en Baankansen hebben we de hand uitgestoken naar sectoren en bedrijven die door de coronacrisis met boventaligheid werden geconfronteerd. Dat heeft nog niet tot grote aantallen nieuwe instroom geleid, maar we hebben wel landelijk laten zien welke knelpunten onze bedrijven hebben, én dat we zelf diverse acties uitvoeren om dat op te lossen.

Ook dachten we met de leden na over de arbeidsverhoudingen van de toekomst, gezien de dalende ledenaantallen van vakbonden en de blijvende behoefte aan draagvlak en representativiteit van cao-afspraken. Tijdens ons Delegatie Diner deelden we de ervaringen binnen onze eigen sectoren door middel van de verbreding van de cao-tafel met andere vakbonden.

Leden centraal

Als vereniging staan de leden bij ons centraal. In de één-op-één advisering en dienstverlening, maar ook in het gezamenlijk ontwikkelen van beleid en een visie. Die samenwerking – en de uitkomsten daarvan – tonen we door onze leden aan het woord te laten, zowel in uitgeschreven interviews als op beeld. Daarop ontvingen we al veel positieve reacties; veel leden vinden het interessant hoe andere organisaties – in hun sector, maar ook daarbuiten – met uiteenlopende vraagstukken omgaan. Zo geven we de WENB als kennisknooppunt letterlijk een gezicht.

Versterken communicatie

We keken ook met een andere bril naar de communicatie: binnen de vereniging, maar ook daarbuiten. Zo groeide de behoefte aan een grondige herziening van onze website. Niet alleen vanwege de nieuwe huisstijl, maar vooral om het contact met onze leden te intensiveren.

‘Minder zenden, meer interactie’ werd ons interne motto. In 2021 verscheen onze [nieuwe website](#): het startpunt van de verbetering van ons besloten ledennetwerk.

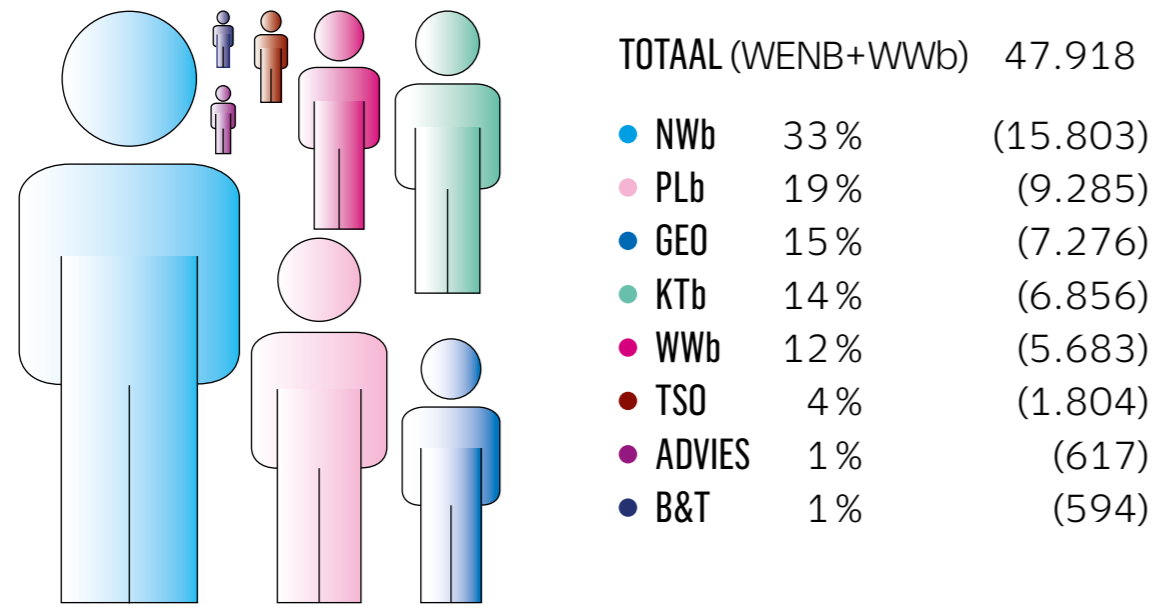
Korter en krachtiger communiceren: daarvoor introduceerden we in 2021 ook de ‘WENB Alert’. We staken onze nieuwsbrief in een nieuw jasje, met bondige reminders en uitnodigingen tot interactie.

Events organiseren doen we al jaren. Maar we kijken steeds verder vooruit en proberen de fysieke bijeenkomsten, online sessies en vergaderingen beter te laten aansluiten op de vragen en behoeften van de leden. Zo organiseren we elke derde donderdag van de maand een webinar over een werkgeversthema dat de leden bezighoudt. Omdat de kern van een vereniging naast kennisdeling ook verbinding en ontmoeting is, hechten we ook aan fysieke events. En dopen we ons jaarcongres vanaf 2022 om tot de Verenigingsdag.

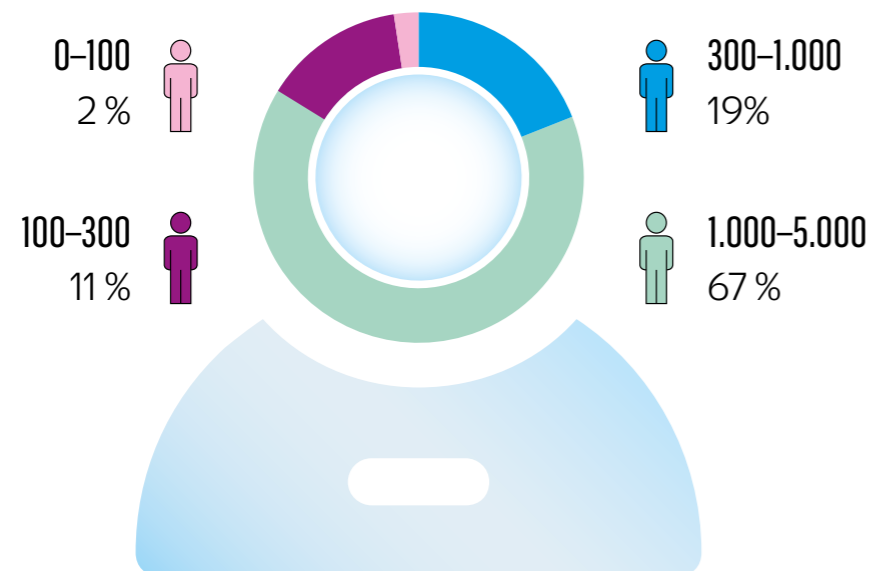
Werknemers

Onder 'Werknemers' wordt de grootte van de aangesloten leden en de grootte van de aangesloten sectoren inzichtelijk gemaakt.

Grootte van de aangesloten sectoren (aantal werknemers)



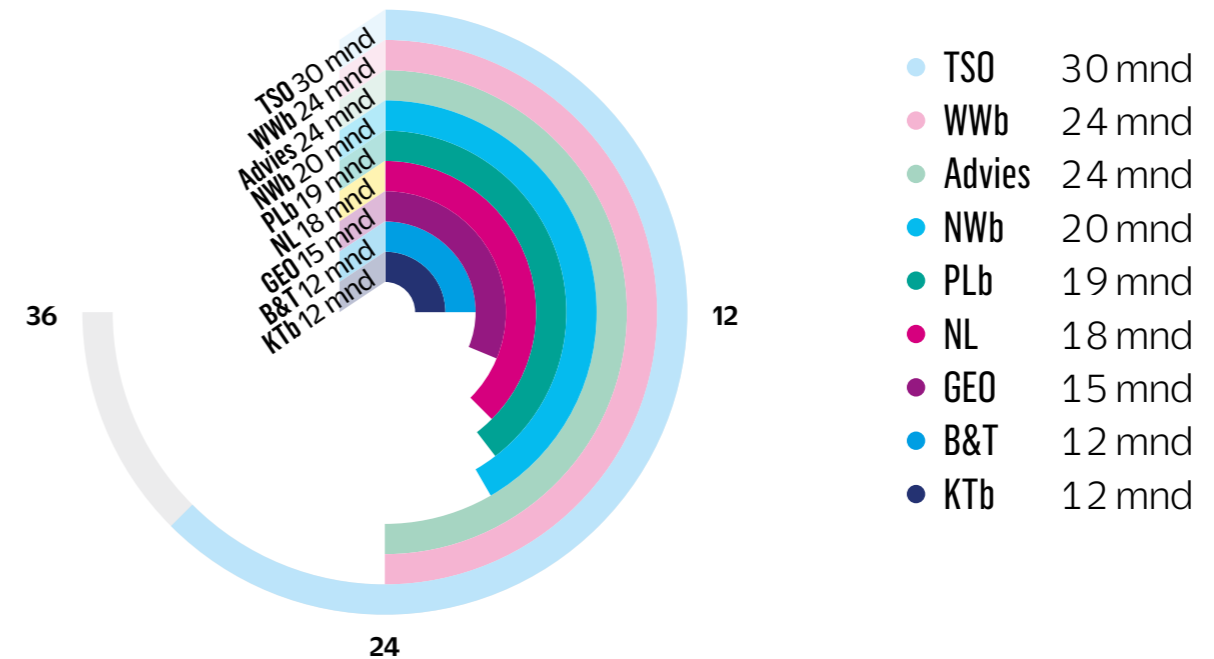
Percentage werknemers ingedeeld naar bedrijfsgrootte



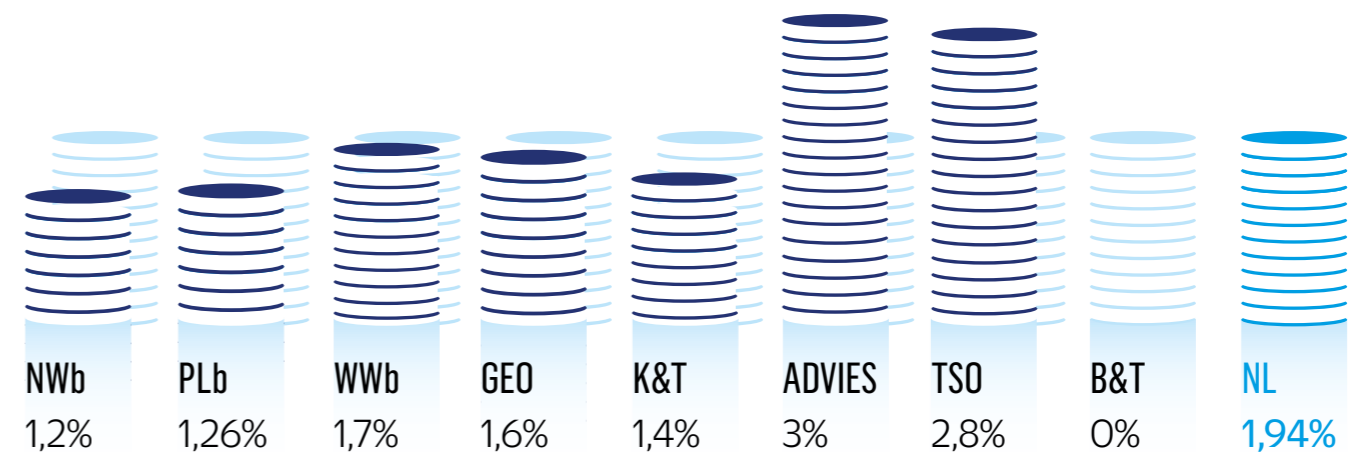
Cao

Bij 'cao' wordt de looptijd van de gesloten cao's per sector en de gemiddelde loonsverhoging op 12-maandsgemiddelde – in verhouding tot het landelijk gemiddelde – benoemd.

Looptijd afgesloten cao's (in maanden)



Loonsverhoging op 12-maandsgemiddelde bij de WENB-WWb aangesloten sectoren



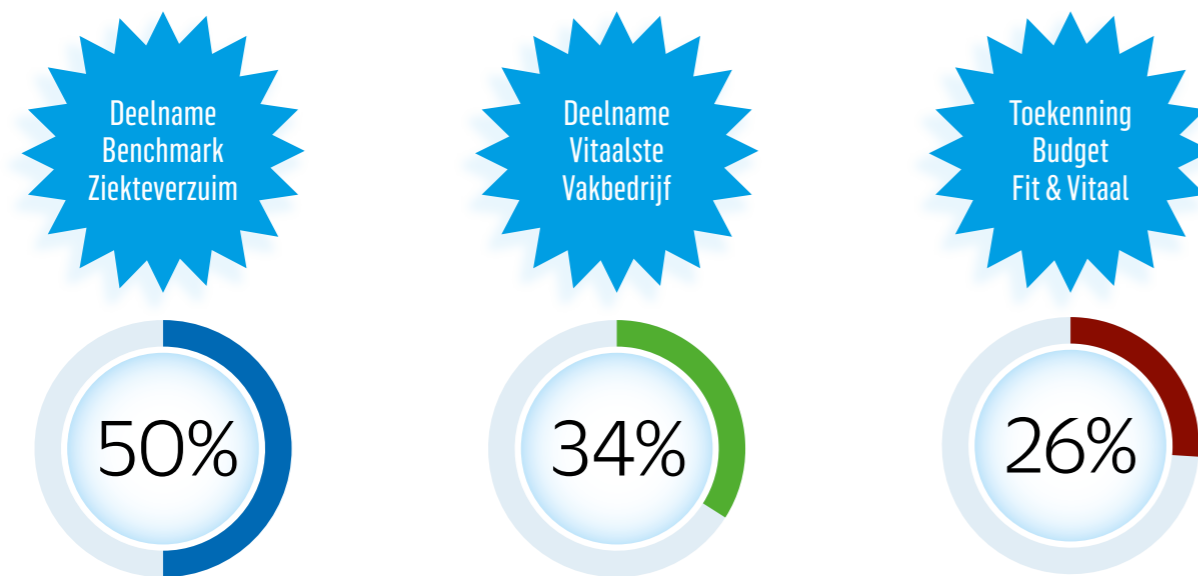
Producten en diensten

De categorie 'Producten en diensten' biedt inzicht in de diensten die door de leden het meest worden gebruikt. Bij het berekenen van het percentage is gekeken naar het aantal leden dat ervan gebruikmaakt, zonder te corrigeren voor personeelsgrootte.

Percentage leden dat gebruikmaakt van een product of dienst



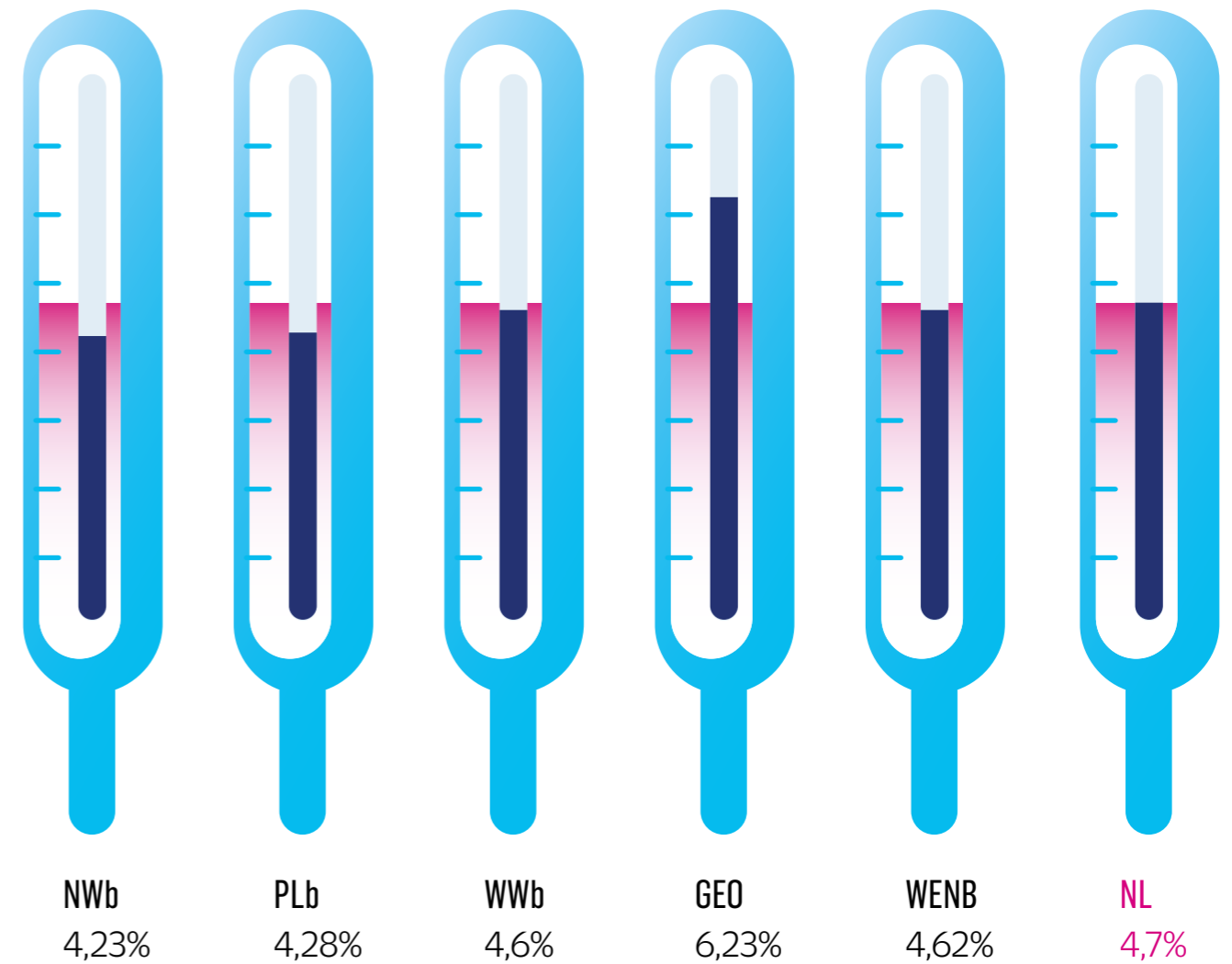
Gebruik aanbod Duurzame Inzetbaarheid door leden



Duurzame inzetbaarheid

Tot slot besteden we bij 'Duurzame inzetbaarheid' aandacht aan het ziekteverzuim per sector en de verhouding ten aanzien van het ziekteverzuimpercentage in Nederland. De laatste grafiek geeft de meest opmerkelijke scores vanuit de sectoren weer.

Ziekteverzuimpercentage per sector





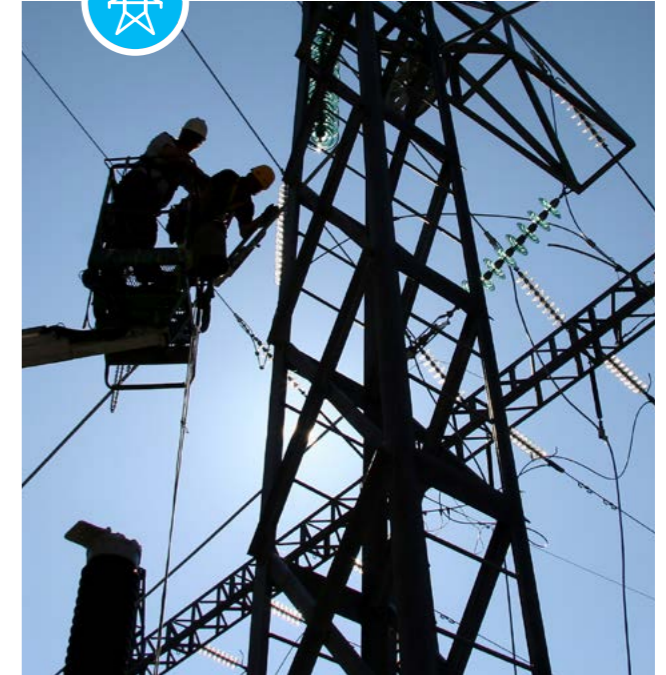
Energie Netwerkbedrijven (NWb)



Energie Productie- en Leveringsbedrijven (PLb)



Grondstoffen Energie en Omgeving (GEO)



Transmission System Operator (TSO)



Kabel- & Telecombedrijven (KTb)



Breedband & Telecommunicatie (B&T)



Adviesbedrijven



Waterbedrijven (WWb)



Energie Netwerkbedrijven (NWb)

Nieuwe cao Netwerkbedrijven

In 2021 is er een nieuwe cao gesloten, die loopt van 1 mei 2021 tot en met 31 december 2022. Naast een structurele loonsverhoging van 2% per 1 april 2021 vond er in september een eenmalige uitkering plaats van 350 euro bruto. Het Sectoraal Sociaal Plan en de Vitaliteitsregeling zijn verlengd tot eind 2021.

Sectorvisie op duurzame inzetbaarheid

Tinka van Vuuren, bijzonder hoogleraar vitaliteitsmanagement, stelde in het kader van de MDIEU-subsidie een sectoranalyse op. Hier werd veel aandacht besteed aan het verbeteren van de belastbaarheid van medewerkers in de wacht- en storingsdienst. Tijdens de sectordag is de analyse uitgebreid besproken. Ook de

gezamenlijke visie op duurzame inzetbaarheid en vitaliteit kwam uitgebreid aan bod.

Eindevaluatie vitaliteitsregeling

Het onderzoek naar de vitaliteitsregeling is afgerond. Met de vitaliteitsregeling kunnen oudere medewerkers één dag in de week minder werken (80%), terwijl ze 90% betaald krijgen en 100% pensioenopbouw behouden. De deelname aan de regeling (15% van de totale doelgroep) is beperkt. De sociale partners hadden gehoopt dat het ziekteverzuim bij deelname minder zou worden, helaas was dit niet het geval. Deelnemers aan de vitaliteitsregeling hebben een hoger ziekteverzuim dan voor deelname.

[LEES MEER OVER DE CAO NWB](#)



Energie Productie- & Leveringsbedrijven (PLb)

Nieuwe cao PLb

In april 2021 hebben de werkgevers in de sector PLb een akkoord bereikt over een nieuwe cao. Deze kent een looptijd van 19 maanden; van 1 oktober 2020 tot en met 30 april 2022. De insteek van de werkgevers als de vakbonden was om een beperkt aantal wijzigingen door te voeren. De cao-partijen spraken over een tussen-cao. In de cao is een loonsverhoging van 2,0% per 1 mei 2021 afgesproken. Daarnaast gaan de werkgevers en de vakbonden samen in twee paritaire werkgroepen bekijken hoe de cao-tekst aangepast kan worden en wordt gekeken naar het onderwerp Verlofsparen en RVU.

Verlenging van het Sectoraal Sociaal Plan

Het sectoraal Sociaal Plan PLb liep tot eind 2021. Een werkgroep vanuit de sector is een onderzoek gestart om te bekijken of er behoefte is aan wijzigingen in het huidige Sectoraal Sociaal Plan en hoe dit plan beter kan aansluiten bij de behoeften aan de sector. Eind 2021 is het Sectoraal Sociaal Plan verlengd tot 1 mei 2022, waardoor de looptijd weer gelijk is aan de looptijd van de cao.

Het roer omgooien

De werkgevers in de sector PLb hebben dit jaar ook al nagedacht over het volgende cao-traject.

De energietransitie vraagt om aanpassingsvermogen van bedrijven en medewerkers. Kunnen we in de komende jaren tot een fundamenteel andere cao in de sector komen? Met welke thema's moeten we aan de slag om te komen tot een eigentijdse, bij de sector passende cao? Hierover hebben de werkgevers de eerste gedachten gevormd. Het gesprek hierover met de vakbonden start in 2022. Om tot een fundamenteel andere cao te komen, is er ook een ander proces nodig dan bij het maken van afspraken aan de onderhandelingstafel. Dit nieuwe procesontwerp is het in een bepaalde vorm van co-creatie met alle stakeholders werken aan deze cao-vernieuwing.

[LEES MEER OVER DE CAO PLB](#)



Grondstoffen Energie en Omgeving (GEO)

Nieuwe cao GEO

Op 28 januari 2021 sloten cao-partijen GEO na een moeizaam verlopen cao-traject een [cao-onderhandelingsresultaat](#). Insteek vanuit beide partijen was een kort en bondig cao-traject. Vanuit de werkgevers was er een beperkte agenda, terwijl deze uitgebreider was bij de vakbonden. Opnieuw was de cao GEO aangewezen als coördinatie-cao vanuit de FNV. Dit leidde tot een eindbod met de bijbehorende acties. Reden om vanuit de WENB de communicatie met de leden verder te intensiveren met dagelijkse updates en het Draailboek Acties weer te delen.

Uitwerking cao-agenda

De eerder gemaakte protocolafspraken zijn in 2021 opgepakt en uitgewerkt. De invoering van de nieuwe ORBA-systematiek, de invoering van de berekeningssystematiek ploegendienst en de invoering financieel advies in samenwerking met O&O fonds GEO zijn afgerond. KWPS onderzocht het verloopsparen als optie voor een alternatieve generatieregeling. O&O fonds voerde de instroomcampagne *'Maak werk van een schonere wereld'* uit. We keken ook naar de menukaart MDIEU-regeling. Deze wordt verder uitgewerkt in 2022.

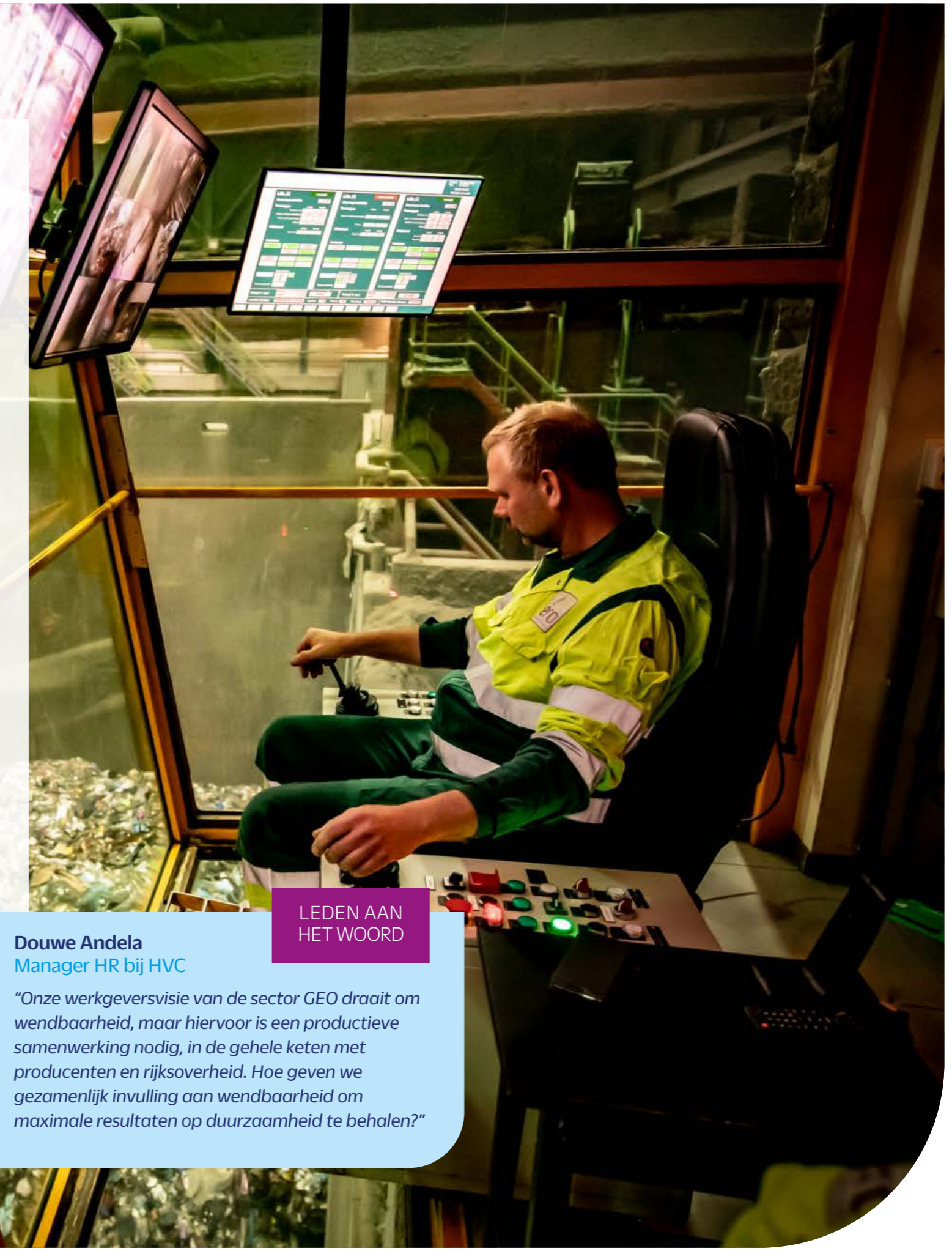
Invoering systematiek ORBA-methode

De langverwachte nieuwe systematiek is klaar. Binnen de sector GEO zijn er verschillende informatiebijeenkomsten gehouden voor HR en twee aparte bijeenkomsten voor ondernemingsraadleden. Het handboek, de cao-teksten en het filmpje zijn gedeeld. Op de [gezamenlijke website](#) van de sociale partners is deze informatie te vinden, inclusief veelgestelde vragen. De nieuwe systematiek gaat in op 1 april 2022.

En door naar de cao 2022: wendbaarheidsvisie sector GEO

In oktober gingen de directeuren binnen de sector GEO met elkaar in gesprek over de toekomst van de sector en welke visie daarbij past. Dion van Steensel, algemeen directeur van HVC, gaf zijn visie op de toekomst van HVC en de ontwikkelingen die hij in de branche ziet. Reinier Rutjens gaf de laatste ontwikkelingen en trends op Arbeid. Belangrijkste onderwerpen zijn de krapte op de arbeidsmarkt, duurzame inzetbaarheid van medewerkers en eigen regie in je loopbaan. De wendbaarheidsvisie is hierop geactualiseerd.

[LEES MEER OVER DE CAO GEO](#)



LEDEN AAN HET WOORD

Douwe Andela
Manager HR bij HVC

“Onze werkgeversvisie van de sector GEO draait om wendbaarheid, maar hiervoor is een productieve samenwerking nodig, in de gehele keten met producenten en rijksoverheid. Hoe geven we gezamenlijk invulling aan wendbaarheid om maximale resultaten op duurzaamheid te behalen?”



Energy Transmission System Operator (TSO)

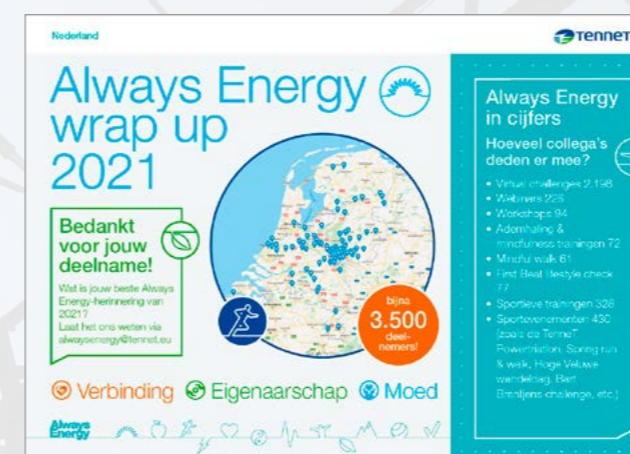
Nieuwe werkgeversdelegatie komende onderhandelingen

Net als in 2020 waren er ook dit jaar geen cao-onderhandelingen met TenneT. De cao is eind 2019 afgesproken en loopt nog door tot 1 mei 2022. Eind 2021 is de nieuwe werkgeversdelegatie voor de komende cao-onderhandelingen samengesteld. De contouren van de voorstellen vanuit de werkgever voor de nieuwe cao zijn verkend.

Blijvende groei

TenneT (TSO) is in de afgelopen jaren sterk gegroeid en bereidt zich verder voor op haar centrale rol in de energietransitie. Naast Nederland is TenneT ook actief in een groot deel van Duitsland. TenneT is ook op zee actief. Om de mijlpalen voor de energietransitie te kunnen behalen, moet TenneT in 2025 op volle sterkte zijn.

Vitaliteitsprogramma Always Energy



TenneT stak in het afgelopen jaar veel energie in het vitaliteitsprogramma Always Energy. Hierbij werd ook aandacht besteed aan thuiswerken. Met workshops onder leiding van een fysiotherapeut en actieve pauze- en mobiliteits-trainingen. Omdat de mentale klachten toenamen, is de coachpool uitgebreid met burn-out coaches. Om de werknemers te stimuleren meer te bewegen en om in verbinding te blijven met collega's organiseerde TenneT gezamenlijke uitdagingen. Een goed voorbeeld is de stappen-challenge, waaraan veel werknemers deelnamen.

Werknemers in de continudienst en de wacht- en storingsdienst

Ook was er aandacht voor duurzame inzetbaarheid van één specifieke groep. TenneT onderzocht samen met de werknemers in de continudienst en de wacht- en storingsdienst welke maatregelen nodig zijn om deze groep duurzaam inzetbaar te houden. In vijf online klankbordsessies inventariseerde deze groep werknemers de knelpunten en de suggesties voor oplossingen. Het gaat hierbij om de thema's onregelmatige werktijden en fysieke belasting, training en opleiding, interne communicatie en mentale belasting en veiligheid. Vervolgens zijn verschillende acties en maatregelen in de loop van het jaar opgepakt.

[LEES MEER OVER DE CAO TSO](#)



Kabel- & Telecom- bedrijven (KTb)

Nieuwe cao VodafoneZiggo

Op 20 mei 2021 bereikten VodafoneZiggo en de vakorganisatie FNV Zakelijke Dienstverlening een akkoord over een nieuwe cao VodafoneZiggo, met een looptijd van 12 maanden. De vakorganisatie CNV Publieke Diensten heeft op basis van haar ledenraadpleging besloten om deze cao niet te ondertekenen. Het salaris is per 1 oktober 2021 verhoogd met 1,4%. In de maand juni ontvingen de medewerkers een eenmalige uitkering van 400 euro bruto. VodafoneZiggo heeft de wettelijke geboorteverlofuitkering aangevuld tot 100% van het salaris. Daarnaast is de mogelijkheid van verlofsparen verruimd naar 100 weken.

Implementeren DigiC

VodafoneZiggo wil graag een cao die door zo veel mogelijk medewerkers wordt gedragen. In een volgend cao-traject komt daarom de vakbond De Unie de cao-tafel versterken. Deze vakbond heeft een vernieuwend model dat DigiC heet. Hiermee worden alle medewerkers betrokken bij de cao-onderhandelingen. Medewerkers kunnen zowel input leveren voor de onderhandelingen als stemmen over de uitkomst.

[LEES MEER OVER DE CAO KTB](#)



Thijs van Loon
Director HR People
Experience & Reward

*"We zijn toe aan een
nieuwe invulling van de
arbeidsverhoudingen."*

LEDEN AAN
HET WOORD



Breedband & Telecommunicatie (B&T)

We heten DELTA Fiber Nederland welkom

Nadat VodafoneZiggo naar een eigen cao overstapte, is de oude sector-cao Kabel & Telecom omgevormd tot een nieuwe sector-cao Breedband en Telecommunicatie. Onder deze cao viel voor 1 januari 2021 alleen het bedrijf Kabelnoord. Per 1 januari 2021 is ook het bedrijf DELTA Fiber Nederland met 500 medewerkers toegetreden tot deze cao. DELTA Fiber Nederland is ontstaan uit een fusie tussen het Westlandse CAIW en het telecomdeel van het Zeeuwse DELTA. De cao-partijen hebben de ambitie om deze sector-cao in de komende jaren nog verder uit te breiden.

Cao Breedband & Telecommunicatie

De cao B&T liep van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021. De onderhandelingen over de inmiddels vierde cao Breedband en Telecommunicatie zijn in 2021 opgestart.

[LEES MEER OVER DE CAO B&T](#)



Adviesbedrijven

De cao Advies

De cao Advies wordt toegepast door het bedrijf Kiwa NV. De cao liep op 31 december af. Vanaf september 2021 ging Kiwa – ondersteund door de WENB – met de vakbonden FNV en CNV in gesprek over een nieuwe cao per 1 januari 2022. Voor de werkgever was de implementatie van een nieuwe beoordelings- en belonings-systematiek een belangrijk onderwerp. De vakbonden zetten in op een forse loonsverhoging, introductie vroegpensioenregeling voor alle medewerkers op basis van de RVU-vrijstelling, uitbreiding verlofsparen van 50 naar 100 weken, een uitbreiding van de bestaande generatieregeling (verlaging minimale leeftijd voor deelname van 62 naar 60 jaar) en een uitbreiding van de cao naar andere onderdelen van Kiwa. De gesprekken waren constructief en verliepen in goede sfeer, maar helaas kwamen de cao-partijen toch niet tot overeenstemming. De door de vakbonden voorgestelde zaken betekenden voor Kiwa een enorme kosten-

stijging. Een beloningsonderzoek dat in 2021 is uitgevoerd liet zien dat het beloningsniveau van het bedrijf ten opzichte van de relevante markt al op een hoog niveau ligt.

Inzetten op duurzame inzetbaarheid

Kiwa heeft te maken met een krappe arbeidsmarkt. Dure regelingen als vroegpensioen en het generatiepact maken dit probleem alleen maar groter. Kiwa wil daarom nog meer aandacht besteden aan het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid, om te zorgen dat medewerkers gezond werkend hun pensioengerechtigde leeftijd kunnen halen. De lage instroom in arbeidsongeschiktheidsregelingen en het feit dat veel medewerkers ook na hun pensioengerechtigde leeftijd nog voor het bedrijf blijven werken laten zien dat de organisatie hierin al succesvol is.

[LEES MEER OVER DE CAO ADVIES](#)





Waterbedrijven (WWb)

Een stem voor medewerkers

Het cao-overleg werd in 2021 op initiatief van de werkgevers op een andere manier vormgegeven. De werkgevers hadden het voornemen om medewerkers meer bij het cao-proces te betrekken, om te zorgen dat het cao-resultaat door een brede groep van medewerkers wordt gedragen. Het was de eerste keer dat de vakbond AVV als derde vakbond aan de cao-tafel zat. AVV geeft ook niet-leden de mogelijkheid om te stemmen over het cao-resultaat. Daarnaast hebben de werkgevers een nieuwe website in het leven geroepen die geheel gewijd is aan de cao en het cao-overleg. Medewerkers uit de drinkwatersector konden via deze website hun stem laten horen en hun mening direct doorgeven aan de cao-partijen. Dit leverde waardevolle inzichten op voor het cao-overleg.

Nieuwe cao Waterbedrijven

Uiteindelijk hebben cao-partijen op 1 april 2021 een nieuwe cao voor de drinkwatersector afgesloten met een looptijd van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022. Per 1 januari 2021 krijgen alle medewerkers met een voltijdsdienstverband een loonsverhoging van 75 euro bruto. Voor een gemiddelde medewerker betekent dit een structurele loonsverhoging van ongeveer 1,9%. Per 1 januari 2022 worden de salarissen nog eens met 1,5% verhoogd. Ook wordt het

inkomen van medewerkers die gebruikmaken van de wettelijke regeling geboorteverlof tijdens de verlofperiode aangevuld tot 100% van het salaris. De cao-partijen spraken af om in een aantal werkgroepen gezamenlijk onderzoek te doen naar ontwikkelingen in de drinkwatersector, zoals bijvoorbeeld de duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

Brede inventarisatie met cao-werkgroepen

De cao-partijen spraken af om voor het volgende cao-overleg vier paritaire werkgroepen in te stellen. Elke werkgroep bereidt een onderwerp voor waarover de cao-partijen het bij een volgend cao-overleg willen hebben. Het gaat om: toepassing regeling EB-budget, gewenst personeelsbeleid, cao-redactie en oplossingsmogelijkheden voor de salarisgarantiesproblematiek. De werkgroepen verzamelen informatie en werpen een blik op de verschillende belangen en gezichtspunten van de werkgevers en de vakbonden. Op deze manier beschikken de cao-partijen tijdens het volgende cao-overleg in 2022 over ruime achtergrondinformatie, zodat het overleg aan kwaliteit verbetert en de afspraken beter worden afgestemd op de specifieke situatie van de drinkwatersector.

[LEES MEER OVER DE CAO WWB](#)



Events

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)

(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 'Benchmarken op Duurzame Inzetbaarheid'

(D) 4 maart 2021: Online inspiratiesessie 'In strijd om vitaliteit – Challenge app'

Vanuit het meerjarenprogramma 'Fit & Vitaal' vond een inspiratiesessie plaats voor HR-professionals die de thema's gezondheid, vitaliteit en (duurzame) inzetbaarheid van medewerkers in 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 zich spelenderwijs bewust laten worden 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.

(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 en 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 de opname van WENB Live](#)

(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 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 en Zilveren Kruis. [Lees verder](#)

(N) 23 september: Webinar 'Werkgevers: omgaan met corona en privacy'

OKT	NOV	DEC
(O) (P) (Q)	(R)	(S)

Q 1 oktober: WENB en WWb 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 over 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 Vodafone-

Ziggo waren in 2021 de koplopers die tijdens ons jaarcongres in het zonnetje werden gezet. Ook werd toegelicht hoe het monitoren van vitaliteit in z'n werk gaat. De deelnemers kregen tips om hiermee in hun organisatie 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 WENB, 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](#)

Ledenvoordelen



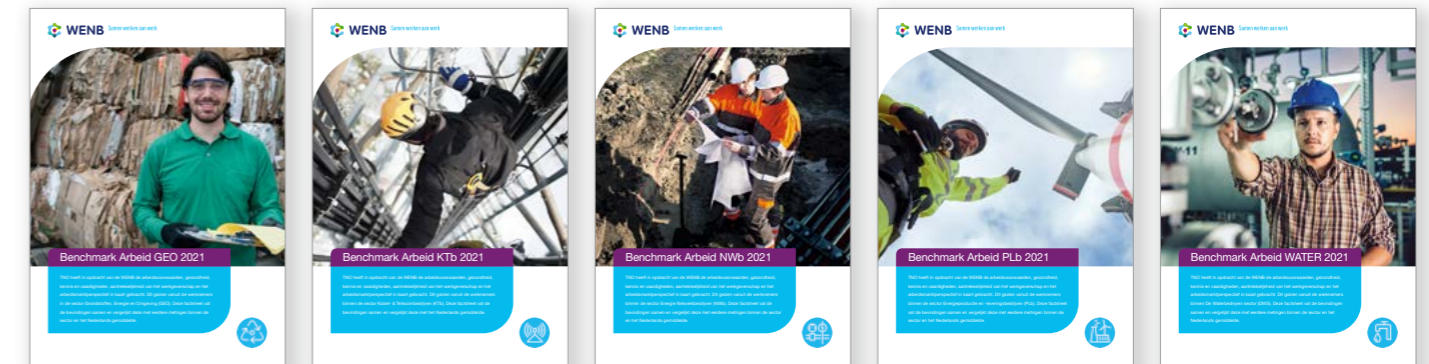
Wij bieden onze leden de mogelijkheid om gebruik te maken van collectieve mantelcontracten, waarvan zij tegen gunstige voorwaarden kunnen profiteren. Je vindt deze op de [overzichtspagina ledenvoordelen](#). In 2021 gaven wij vooral aandacht aan het ledenvoordeel 'Dashboard DI' en de Benchmarks Arbeid.

Het Dashboard DI maakt op bedrijfsniveau het succes van werkgevers op duurzame inzetbaarheid meetbaar. Met een compacte set indicatoren voor DI krijgt de werkgever inzicht in het eigen resultaat op duurzame inzetbaarheid, in vergelijking met de sector en het

Nederlands gemiddelde. Jaarlijks worden de cijfers geactualiseerd via een Ziekteverzuim-meter en een korte Flitspeiling die onder alle werknemers wordt gehouden.

In de Benchmarks Arbeid wordt op sector-niveau eens per twee jaar de arbeidsvoorwaarden, gezondheid, kennis en vaardigheden, aantrekkelijkheid van het werkgeverschap en het arbeidsmarktperspectief in kaart gebracht. In deze benchmarks vat TNO, in opdracht van de WENB, de bevindingen per sector samen en vergelijkt deze met eerdere metingen binnen de sector en het Nederlands gemiddelde.

Benchmarks Arbeid per sector



Selectie van onze ledenvoordelen





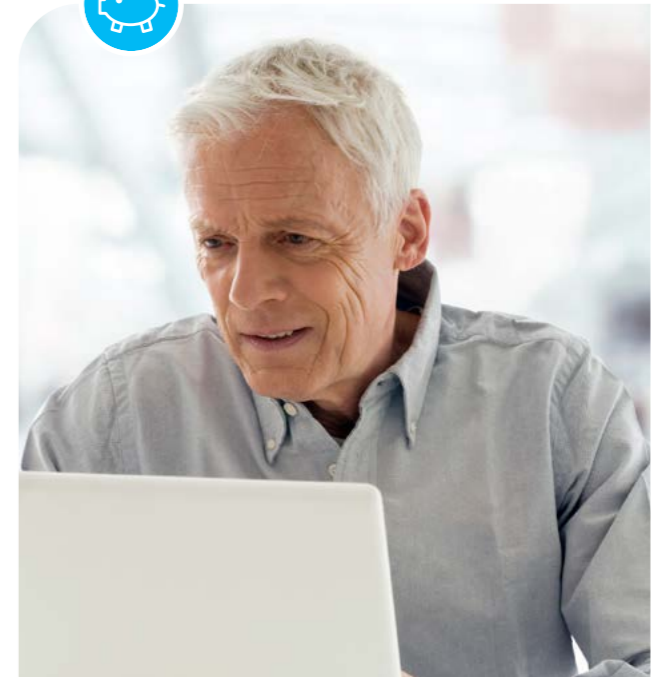
Arbeidsmarkt



Fit & Vitaal (DI)



Naar een nieuw ontwerp van werk



Pensioen



Arbeidsrecht



Arbeidsverhoudingen



Arbo & Veiligheid



Functiewaardering



Arbeidsmarkt

Diverse actiepunten

De arbeidsmarkt is volop in beweging en de vraag naar technici wordt steeds urgenter. In 2021 zetten we op diverse acties in. Om te beginnen traden we als partner toe tot het [Techniekpact](#). We hebben toetreding tot de Industriecoalitie, verkend, waarbinnen de Metaalunie, FME, Techniek Nederland en Bouwend Nederland samenwerken om de tekorten aan technisch personeel aan te pakken. Er wordt gewerkt aan een antwoord op het regeerakkoord over de aanpak om het tekort aan technici op te lossen.

Er is vanuit de WENB een denktank ingericht, om te komen tot strategisch arbeidsmarktbeleid voor de WENB voor de komende jaren, waarbij er aandacht is voor differentiatie per sector. VNO-NCW nam de aanbevelingen van de WENB met betrekking tot arbeidsmarkt en energietransitie integraal over voor het Klimaatplan dat aan de kabinetsformatie is aangeboden. In 2022 zullen deze aanbevelingen landen in de aanpak van VNO-NCW rond het 'Aanvalsplan meer technici' en 'Taskforce arbeidsmarkttekorten' waarbij de WENB nauw betrokken is.

Branchebruggen & Baankansen

Met [een kick-off](#) op 9 maart zijn we samen met onze bedrijven gestart met de uitvoering van het plan Branchebruggen & Baankansen Energie, met als doel geïnteresseerden naar de energiesector te leiden. Op [deze website](#) kunnen zij zich oriënteren. Het project is opgenomen in [de inspiratiegids](#) over Werk-naar-Werk-trajecten van VNO-NCW en op de portal Nederlandwerktaanwerk. Binnen actielijn 2 van Branchebruggen & Baankansen is een doorbraak tot stand gekomen in de pilot RES-regio Noord-Holland. Daar is in de RES 1.0 een paraaf over de arbeidsmarktaanpak opgenomen, waardoor dit bestuurlijk geborgd is voor de komende jaren.



Fit & Vitaal (DI)

Het meerjarenprogramma Fit & Vitaal

Met het meerjarenprogramma Fit & Vitaal maken we vitaal werken in onze sectoren aantrekkelijk, meetbaar en zichtbaar. 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 voorzien we werkgevers van advies op maat. We bieden effectieve gezondheidsinterventies, maar ook financiële en administratieve ondersteuning bij interventies en projecten aan.

Good practices en interventies

Samen met de werkgevers ontwikkelen we nieuwe inzichten door onderzoek en pilots in de alledaagse praktijk. We delen good practices en werkzame interventies en leren van elkaar en van nieuwe ontwikkelingen in ons lerend netwerk. Zoals de ['Verkiezing Vitaalste Vakbedrijf'](#), waarmee we zichtbaar maken welke inspanningen werkgevers leveren om hun werknemers fit, energiek en inzetbaar te houden.



Koplopers Vitaalste Vakbedrijven:
Indaver, Stedin,
Twence en
VodafoneZiggo

Een ander voorbeeld hiervan is de ['Verkiezing Slimste Handen van Nederland 2021'](#). Hiermee worden vakmensen in het zonnetje gezet. In 2021 maakten we ook [vlogs](#) waarin werkgevers vertellen over hun visie, aanpak en ervaringen om fit, vitaal en inzetbaar te blijven.



Naar een nieuw ontwerp van werk

Interne wendbaarheid en een leven lang ontwikkelen

In 2021 kreeg het advies van de commissie Borstlap 'In wat voor land willen wij werken?' verder handen en voeten binnen de WENB. In twee denksessies met de leden onder leiding van De Argumentenfabriek bespraken we de belangrijke thema's: interne wendbaarheid en een leven lang ontwikkelen. Het is samengevat in een [boekje](#) met twee informatiekaarten en twee doelenkaarten. Het onderwerp lag door de lange formatieperiode in Den Haag stil. Corona hield Nederland in haar greep, waardoor de aandacht voor dit onderwerp verder leek te verslappen.

De WENB hield haar leden in de tussentijd op de hoogte van de belangrijkste ontwikkelingen. Vooruitlopend op de formatie heeft de SER in haar middellangetermijnadvies haar uitwerking gegeven op de herstructurering van de arbeidsmarkt. Grote stappen werden geadviseerd voor meer zekerheid van werk. De gewenste flexibiliteit aan werkgeverszijde komt heel mager naar voren in '[zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving](#)'. Uit alles blijkt dat de werkgevers en werknemers in de polder hier stevig over onderhandeld hebben. Naar aanleiding hiervan hield de WENB dit jaar samen met een panel van leden en een lid van de Commissie Borstlap de [WENB Live talkshow](#) 'Naar een nieuw ontwerp van werk'.

Lang verwacht coalitieakkoord

In december 2021 kwam eindelijk [het coalitieakkoord](#). Hierin is veel aandacht voor de transities waarvoor we in Nederland staan. Er worden stappen gezet die overeenkomen met het advies van de commissie Borstlap. Ze zijn vooral gericht op meer zekerheid voor werkenden. Mooi om te zien dat er wordt gestreefd om opleiden en de mogelijkheden om jezelf te ontwikkelen in principe voor iedereen toegankelijk te maken.



PARTNERS AAN
HET WOORD

Jurre de Haan
Beleidssecretaris Pensioenen
VNO-NCW en MKB-Nederland

"Overgang naar het nieuwe pensioenstelsel leidt tot meer transparantie voor werknemers én werkgevers en een betere aansluiting op de arbeidsmarkt."



Pensioen

ABP

In 2021 steeg de actuele dekkinggraad van ABP met 16,7% tot 110,2% aan het eind van het jaar. Ook de marktrente steeg in de loop van 2021. De beleidsdekkinggraad (voortschrijdend 12-maands gemiddelde) nam toe met 15,2% tot 102,8% eind 2021. De stand van de beleidsdekkinggraad eind 2021 was echter beneden het voor indexatie vereiste minimale percentage van 105%, zodat ABP in 2022 de pensioenen niet kan verhogen. ABP streeft naar een zo duurzaam mogelijke beleggingsportefeuille. In dat kader kondigde ABP in 2021 aan dat zij de beleggingen in fossiele brandstof stapsgewijs gaat afbouwen. ABP gaat haar inspanningen voor de energietransitie nu richten op grootgebruikers van fossiele energie, zoals elektriciteitsbedrijven, de auto-industrie en de luchtvaart.

Ontwikkelingen nieuwe pensioenstelsel

Het nieuwe kabinet is bezig met de vormgeving van de Wet Toekomst Pensioenen (WTP). Deze wet werkt aan de regels voor de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Aanvankelijk was het de bedoeling dat de nieuwe wetgeving al per 1 januari 2022 beschikbaar zou zijn. Door onder meer de coronacrisis en het demissionair kabinet is het niet gelukt om dit proces in 2021 af te ronden. Het kabinet verwacht nu de WTP per 1 januari 2023 in te voeren. De pensioenuitvoerders hebben dan nog maximaal vier jaar de tijd om over te gaan naar het nieuwe pensioenstelsel.



Arbeidsrecht

Rol van informatieverstrekker

2021 zal niet de boeken ingaan als het jaar met de grootste wijzigingen in de wet- en regelgeving, door corona-, verkiezings- en formatieperikelen. Vanuit de expertise arbeidsrecht informeerden wij de leden over relevante wijzigingen in regelgeving en jurisprudentie door actualiteitenbijeenkomsten, artikelen in de 'WENB Alert' en informatiedeling via de expertisegroepen.

Zo brachten we de volgende thema's onder de aandacht: de Wet werken na de AOW-leeftijd, wijzigingen in de hoogte Wettelijk Minimumloon (WML) en WNT en transitievergoeding, het gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof en de implementatie van de Europese richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden.

Artikelen op de website

Via artikelen op de website informeerden wij de leden over interessante arbeidsrechtelijke jurisprudentie. Onder andere de volgende onderwerpen kwamen aan bod:

- [Interne wendbaarheid door de jaarurennorm,](#)
- [Aanzegverplichting werkgever,](#)
- [Onderhandelingsvrijheid sociale partners,](#)
- [Negeren coronaregels reden voor ontslag,](#)
- [De aftoppingsregeling is niet discriminerend,](#)
- [Het helder formuleren van een studiekostenbeding.](#)



Arbeidsverhoudingen

Corona

Ook in 2021 had corona Nederland in haar greep. Er woedde een discussie in Nederland over het wel of niet verplicht vaccineren en de mogelijkheden die een werkgever zou moeten hebben om medewerkers die niet zijn gevaccineerd te weren van de werkvloer. Polarisatie alom. Reden om hieraan extra aandacht aan te geven tijdens de webinar 'Omgaan met corona en privacy'.

Inclusie

Door corona heeft iedereen wel een keer ervaren hoe het is om het niet eens te zijn met een ander. En hoe ga je daarmee om? Los van welke overtuiging je hebt, samen moet je verder. Inclusie is een onderdeel van het herinrichten van de arbeidsmarkt in het nieuw ontwerp van werk. Door het anders inrichten van werk is er plek voor iedereen. Maar hoe pak je dat dan aan? Reden om Inclusie als tophema te benoemen voor 2022.

Cao-onderhandelingen: netwerk werkgeversdelegaties

Tijdens het jaarlijkse delegatie diner in Stadsvilla Sonsbeek spraken werkgeversleden van onderhandelingsdelegaties binnen en buiten de WENB over de nieuwste ontwikkelingen op cao-gebied. Deze keer stonden twee eigen delegaties op het podium. Het centrale thema was het betrekken van andere partijen aan de cao-tafel. Bij VodafoneZiggo is vakbond de Unie aan tafel geschoven en bij de waterbedrijven de AVV (Alternatief voor de Vakbond).



Arbo & Veiligheid

De arbocatalogus is één van de instrumenten voor medewerkers en bedrijven om zo gezond en veilig mogelijk te (laten) werken. In een arbocatalogus worden namelijk de sectorspecifieke risico's en maatregelen beschreven. Ook in 2021 werkten werkgroepen, bestaande uit veiligheids- en arbodeskundigen, aan het uitbreiden en onderhouden van de inhoud van de arbocatalogi. Verschillende thema's zijn uitgewerkt om de daaruit voortgekomen maatregelen ter toetsing voor te kunnen leggen aan de Arbeidsinspectie. We zijn – nu de meest prioritaire risico's zijn beschreven – inmiddels beland in een andere fase, die meer gericht is op beheer en revisie. Eind 2021 zijn de jaarplannen voor 2022 rondgestuurd.

De arbocatalogi

De sectoren van de WENB beschikken over een eigen arbocatalogus. Deze arbocatalogi zijn online toegankelijk voor iedereen:

- [Energie Netwerkbedrijven \(NWb\)](#),
- [Productie- en Leveringsbedrijven \(PLb\)](#),
- [Kabel- en Telecombedrijven \(KTb\)](#),
- [Drinkwaterbedrijven](#).

Vanuit de arbocatalogus NWb is er een website/app voor de medewerkers ontwikkeld: [Safety in the Pocket](#). Zij hebben hierdoor veiligheidsinformatie altijd bij de hand.



Functiewaardering

In 2021 zijn er de sector GEO en in de drinkwatersector trajecten afgerond, waarbij de bestaande systemen voor functiewaardering zijn verbeterd.

Functiehandboek voor sector GEO

In de sector GEO is het nieuwe functiehandboek, gebaseerd op de ORBA-functiewaarderingmethode, opgeleverd. Hiervoor zijn verschillende functies opnieuw onderzocht en beschreven zodat deze weer up-to-date zijn. Dit vervangt het bestaande en verouderde functiehandboek voor de sector GEO per 1 april 2022. Bedrijven hebben twee jaar de tijd om het nieuwe systeem in te voeren.

'Toolkit' voor de drinkwatersector

Voor de drinkwatersector is een nieuwe 'toolkit' voor het indelen van functies ontwikkeld. Deze geeft aanvullende informatie, waarmee het systeem uit de cao beter te gebruiken is. Het uitgangspunt daarbij was dat dit systeem – bestaande uit een beperkt aantal referentiefuncties met een beknopte omschrijving – intact moest blijven en dat de nieuwe 'toolkit' de bedrijven niet verplicht om hun eigen indelingspraktijk te wijzigen. De 'toolkit' bestaat uit een aantal rollen en per rol indelingscriteria, waarmee alle functies die binnen een bepaalde omschreven rol vallen ingedeeld kunnen worden. In 2021 is er bij een aantal bedrijven een pilot gehouden, waaruit bleek dat de nieuwe aanvullende informatie nuttig is en leidt tot gemakkelijker te onderbouwen indelingen. De nieuwe 'toolkit' is beschikbaar gesteld aan de leden van de WWb.

Adviseurs



Reinier Rutjens
Directeur
Expertise: arbeidsverhoudingen, strategie, verenigingszaken, externe contacten.



Irma Visser
Beleidsadviseur
Expertise: cao GEO, arbeidsrecht, arbeidsverhoudingen.



Marinika Knoef
Programmamanager Future Fit
Expertise: arbeidsmarkt, opleiding en ontwikkeling, programma Future Fit.



Marco Sassen
Adviseur / administrateur
Expertise: financiën WENB, subsidievererving, O&O fondsen.



Gerda Heller
Projectleider Arbocatalogi
Expertise: arbo & veiligheid, arbocatalogi.



Floor van den Heuvel
Programmamanager Fit & Vitaal
Expertise: duurzame inzetbaarheid, programma Fit & Vitaal.



Rolf Blankemeijer
Beleidsadviseur
Expertise: cao adviesbedrijven, cao waterbedrijven (WWb), C&B, pensioen.



Gabriëlle Verberne
Beleidsadviseur
Expertise: cao's KTb, PLb en TSO, arbeidsrecht, wetgeving.



Michel Versteeg
Communicatieadviseur / webmaster
Expertise: communicatie en techniek.



Jaap Hermsen
Branchebrugbemiddelaar
Expertise: arbeidsmarkt, project branchebruggen en baankansen.



Micheline Tiemessen
Directiesecretaresse
Expertise: secretariaat, ledenadministratie.



Pim Beljaars
Beleidsadviseur
Expertise: cao NWb, sociale zekerheid, HR Analytics.



Carole Bakker-Nunes (tot 1 aug. 2021)
Communicatieadviseur
Expertise: communicatie en social media.

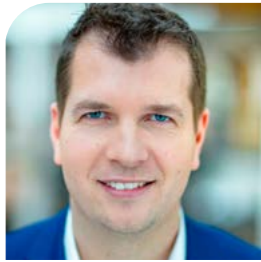


Bart van Eggelen (tot 31 dec. 2021)
Programmamanager Opleiden
Expertise: opleiden en ontwikkelen, organisatieontwikkeling



Marc Donckers (tot 1 sep. 2021)
Secretaris O&O fondsen
Expertise: bestuurlijke zaken, fondsmanager.

Bestuur



Maarten Otto
Voorzitter

CEO Alliander
sector NWb



Ingrid Tigchelaar (tot 1 augustus 2021)
Penningmeester

CFO HVC Groep
sector GEO



Tedo Rijn (vanaf 1 augustus 2021)
Penningmeester

Financieel directeur Omrin
sector GEO



Thomas Mulder
Bestuurslid

Executive Director HR VodafoneZiggo
sector KTb



Martijn Hagens
Bestuurslid

CEO Vattenfall
sector PLb



Reinier Rutjens
Secretaris

Directeur WENB

Onderhandelingsdelegaties

Cao NWb

Voorzitter
Paul-Peter Feld, Enexis

Leden
Helmut Feringa, Rendo
Jacques Hylkema, Alliander
Janneke Gökemeijer, Stedin

Ondersteuning WENB
Pim Beljaars (tot 1 september 2021)
Gabriëlle Verberne (vanaf 1 september 2021)

Cao PLb

Voorzitter
Kari Buchel, Vattenfall

Leden
Sandra Rademaker, Essent
Tineke de Wolff, Eneco

Ondersteuning WENB
Gabriëlle Verberne

Cao GEO

Voorzitter
Albert Vos, Twence

Leden
Douwe Andela, HVC
Natalie Ligthart, AVR
Silvia Kreling, Irado

Ondersteuning WENB
Irma Visser

Cao VodafoneZiggo

Voorzitter
Thijs van Loon, VodafoneZiggo

Lid
Hans Bijl, VodafoneZiggo

Ondersteuning WENB
Gabriëlle Verberne (tot 1 september 2021)
Pim Beljaars (vanaf 1 september 2021)

Cao Advies

Voorzitter
Jan Pieter Bijkerk, Kiwa

Lid
Marije Jasper, Kiwa

Ondersteuning WENB
Rolf Blankemeijer

Cao TenneT TSO

Voorzitter
Richard Gort (TSO)

Leden
Mark Schel (TSO)
Marlies van Vugt (TSO)

Ondersteuning WENB
Gabriëlle Verberne

Cao B&T

Voorzitter
Jeroen Louws, Delta Fiber Nederland

Lid
Niek Geelhoed, Kabelnoord

Ondersteuning WENB
Rolf Blankemeijer

Bestuursfuncties

ABP

Verantwoordingsorgaan ABP
Rolf Blankemeijer

Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen

O&O fonds GEO
Albert Vos, Twence, *voorzitter*
André Hertog, Irado

O&O fonds KTb
Thijs van Loon, VodafoneZiggo, *voorzitter*
Hans Bijl, VodafoneZiggo

O&O fonds PLb
René Eijsvogel, SPIE, *voorzitter*
Bart Beljaars, Essent

O&O fonds NWb
Paul-Peter Feld, Enexis, *voorzitter*
Helmut Feringa, Rendo

Vereniging Achmea

Ledenraad
Reinier Rutjens, WENB

VNO-NCW

Dagelijks Bestuur
Maarten Otto, Alliander

Algemeen Bestuur
Maarten Otto, Alliander

Directeurenoverleg
Reinier Rutjens, WENB

Platform Arbeidsvoorwaardenberaad Malietoren
Irma Visser, WENB

Commissie Arbeidsmarkt
O&O fonds

Commissie Arbeidsrecht
Gabriëlle Verberne, WENB
Irma Visser, WENB

Commissie Arbeidsverhoudingen Branches
Reinier Rutjens, WENB

Commissie Arbeidsvoorwaardenbeleid
Reinier Rutjens, WENB

Commissie Beroepsonderwijs
Bart van Eggelen, O&O fonds

Commissie Pensioenbeleid
Rolf Blankemeijer, WENB

Commissie Sociale Zekerheid
Pim Beljaars, WENB

Platform Arbeidszaken
Pim Beljaars, WENB

VSO/ZPW

Platform Arbeidszaken
Pim Beljaars, WENB

Stuurgroep Arbocatalogus Productie- en Leveringsbedrijven

Voorzitter:
Reinier Rutjens, WENB

Namens de Productie- en Leveringsbedrijven
Ronald Kamst, Essent

Programmamanager
Anne Sypkens Smit (*t/m april 2021*)
Gerda Heller (*vanaf mei 2021*)

Stuurgroep Arbocatalogus Netwerkbedrijven

Voorzitter
Reinier Rutjens, WENB

Namens de Netwerkbedrijven
Jeroen Grond, Stedin (*t/m juni 2021*)
Bas van der Kallen, Alliander (*vanaf juli 2021*)

Programmamanager
Anne Sypkens Smit (*t/m april 2021*)
Gerda Heller (*vanaf mei 2021*)

Stichting Arbocatalogus Afvalbranche

Bestuurslid
Wouter Koenderman, ACV (*t/m juli 2021*)
Linda Boot, Cyclus (*vanaf juli 2021*)

Leden

ACV, Ede
 AEB Exploitatie BV, Amsterdam
 Afvalzorg NV, Assendelft
 Alliander NV, Arnhem
 Area Reiniging NV, Emmen
 Attero BV, Arnhem
 AVR Holding, Rotterdam
 BioMassaCentrale, Moerdijk
 Bodemzorg Limburg BV, Maastricht
 Buha bv, Doetinchem
 Circulus-Berkel BV, Apeldoorn
 Cogas Holding NV, Almelo
 Cyclus NV, Gouda
 DAR NV, Nijmegen
 Delta Fiber Nederland BV, Middelburg
 EEW Energy from Waste Delfzijl BV
 Emmtec Services BV, Emmen
 ENECO NV, Rotterdam
 Eneco Levering BV, Rotterdam
 Encogen, Capelle a/d IJssel
 Energie Nederland, Den Haag
 Enexis Holding NV, Den Bosch
 ENGIE Energie Nederland NV, Zwolle
 ENGIE International Corporation BV, Zwolle
 ENGIE Nederland Energielevering Holding BV
 Ennatuurlijk BV, Den Bosch
 EPZ NV, Borssele
 Essent NV, Den Bosch
 Gemeenschappelijke Kernenergiecentrale
 Nederland BV, Dodewaard

GR Reinigingsdiensten Rd4, Heerlen
 Haagse Milieu Services, Den Haag
 HVC Groep, Alkmaar
 Indaver Nederland BV, Nieuwdorp
 innogy International Participations NV,
 Den Bosch
 IRADO NV, Schiedam
 Joulz Diensten BV, Rotterdam
 Juva NV, Poeldijk
 Kabel Noord BV, Dokkum
 KIWA NV, Rijswijk
 Kunststoffen Sorteert Installatie BV (KSI),
 Leeuwarden
 Meerlanden NV, Rijsenhout
 Midwaste NV, Schiedam
 Netbeheer Nederland, Den Haag
 OMRIN, Leeuwarden
 Power Plant Rotterdam BV, Rotterdam
 PreZero Recycling Nederland BV
 Purified Metal Company BV, Dordrecht
 PVNED Holding BV, Middelburg
 PZEM NV, Middelburg
 RAD Hoeksche Waard, Westmaas
 REINIS NV, Spijkenisse
 RENDO NV Holding, Meppel
 Renewi support bv, Eindhoven
 ROVA Holding NV, Zwolle
 RWE Generation NL Personeel BV,
 Geertruidenberg

RWM, Sittard
 SAVER NV, Roosendaal
 Sloe Centrale BV, Vlissingen
 Spaarnelands NV, Haarlem
 SPIE Infratechniek BV, Arnhem
 Stadswerk 072, Alkmaar
 Stedin Holding NV, Rotterdam
 SVP Holding BV, Purmerend
 TenneT TSO BV, Arnhem
 Twence BV, Hengelo
 Twente Milieu NV, Enschede
 Uniper, Eindhoven
 Uniper Trading NL Staff Company BV, Rotterdam
 Uniper Technologies BV, Rotterdam
 USG Industrial Utilities
 Vattenfall NV, Amsterdam
 Veolia Energie Netwerken BV, Schiphol-Rijk
 Vodafone Libertel BV, Maastricht
 VodafoneZiggo, Utrecht
 VodafoneZiggo Employment BV, Utrecht
 Volker Energy Solutions BV, Rotterdam
 VOLTA Limburg BV, Geleen
 Ziggo BV, Utrecht
 Ziggo Services Employment BV, Utrecht
 ZRD (Zeeuwse Reinigingsdienst), Terneuzen

Aangesloten bij de WENB
(waaronder aspirant-leden):
 Ørsted Wind Power Netherlands BV, Den Haag



De WENB is de werkgeversvereniging voor
bedrijven in energie, telecom, recycling en milieu.

Bezoek- en postadres

Utrechtseweg 310, B42
6812 AR Arnhem
(026) 356 95 69
info@wenb.nl
www.wenb.nl

Samen werken aan werk

