

Aan de vakbonden
FNV t.a.v. Gabriëlla Buisman
CNV t.a.v. Arno van Voorden

datum 04 september 2026	ons kenmerk Vwww/2026/OHD/2601	contactpersoon R. Blankemeijer
bijlage(n) geen	uw kenmerk -	e-mail rblankemeijer@wenb.nl
betreft Voorstellen werkgevers cao Werken voor waterschappen		doorkiesnummer 06-22414593

Beste Gabriëlla en Arno,

In deze brief lezen jullie de inzet van de Vwww voor de onderhandelingen over de cao Werken voor waterschappen.

Strategische agenda voor de toekomst

De wereld van de waterschappen en werk verandert snel. Dit vraagt om een cao die niet alleen duidelijk en uitvoerbaar is, maar ook bijdraagt aan wendbare organisaties en medewerkers. Aantrekkelijk werkgeverschap in de sector waterschappen blijft een belangrijke pijler voor nu en in de toekomst. Daarbij is het ook belangrijk om rekening te houden met onze maatschappelijke positie. Ons arbeidsvoorwaardenbeleid moet uitlegbaar blijven aan de burgers die betalen voor het werk van de sector Waterschappen.

Tegen deze achtergrond rijst ook de vraag: hoe ziet de cao werken voor Waterschappen er over vijf jaar uit? Om richting te geven aan deze ontwikkelingen stelt de werkgeversdelegatie voor gezamenlijk een denkrichting uit te werken voor de korte en lange termijn en daar afspraken over te maken.

Korte termijn

De korte termijn vraagt om een stabilisatie van de huidige situatie. In de afgelopen jaren zijn veel inhoudelijke cao-afspraken gemaakt over beleidsrijke thema's. Dit heeft tot de nodige dynamiek bij organisaties en medewerkers geleid. De mate van uitvoerbaarheid, wijzigingen en uitwerkingen naderhand hebben hier mede een rol in gespeeld. Daarnaast zien we in de praktijk dat bestaande cao-regelingen onvoldoende worden benut en dat de inhoud en toepassing ervan niet altijd helder zijn voor medewerkers en leidinggevend.

En zien we dat de kennis van en het inzicht in de huidige cao binnen de sector onvoldoende is. De paritaire werkgroepen Persoonsgebonden Basisbudget en cao-teksten moeten bijdragen aan verduidelijking van eerder gemaakte afspraken. Er staan (mede met de afspraken vanuit de meest recent gesloten cao) genoeg passende regelingen in de huidige cao om op korte termijn klaar te staan voor de opgave die van de organisaties en medewerkers in de sector verwacht wordt. In plaats van cao-afspraken over nieuwe en/of aanvullende cao-regelingen, zien wij de urgentie in (het bevorderen van) een effectieve benutting van de huidige cao-regelingen. Het grondig evalueren van eerder gemaakte cao-afspraken maakt hier onderdeel van uit, omdat wij constateren dat uitvoerbaarheid en werkbaarheid van bepaalde cao-afspraken onder druk staat. In het kader van (nieuwe) wet- en regelgeving lijkt het ons onverstandig om vooruitlopend hierop aanvullende cao-afspraken te maken.

Werkgroepen

Cao-partijen hebben tijdens het vorige cao-overleg drie paritaire werkgroepen ingesteld om een aantal onderwerpen te onderzoeken en cao-partijen hierover een advies te geven.

Werkgroep cao-teksten

De paritaire werkgroep cao-teksten heeft een voorstel gemaakt voor de aanpassing van de hoofdstukken 3 en 4 van de cao. De bedoeling is om de cao beter leesbaar te maken en te zorgen dat de afzonderlijke bepalingen blijven aansluiten bij de praktijk. Wij stellen voor om, t.a.v. de wijzigingsvoorstellen die door de werkgroep worden gedaan en voor zover die door de cao-tafel worden bekrachtigd, de volgende clause in de cao op te nemen:

In het geval dat gedurende de looptijd van de cao blijkt dat de gewijzigde cao-tekst tot een door cao-partijen onbedoelde wijziging van rechten en plichten van medewerkers en/of werkgevers leidt, zullen cao-partijen dit terstond met elkaar bespreken en zullen zij besluiten om in voorkomende gevallen de betreffende oude cao-tekst weer van toepassing te verklaren.

Wij stellen voor om een paritaire werkgroep in te stellen die verder gaat met het bespreken van de cao-teksten en die voorstellen gaat doen aan cao-partijen voor een verdere tekstuele verbetering van de cao-teksten. In dat kader zal deze werkgroep ook inhoudelijke voorstellen doen aan cao-partijen voor een verbetering en vereenvoudiging van procedures, verheldering van bevoegdheden, etc. Speciale aandacht is daarbij gewenst voor meer duidelijkheid van de rol en bevoegdheden die de cao aan medezeggenschapsorganen toekent.

Werkgroep RVU

Een paritaire werkgroep heeft onderzocht welke taakvelden gezondheidsrisico's opleveren die problemen kunnen geven voor medewerkers om hun werk tot de pensioengerechtigde leeftijd vol te houden. In dergelijke gevallen zou een RVU-regeling voor een medewerker misschien uitkomst kunnen bieden.

Wij stellen voor dat wij in de cao randvoorwaarden vastleggen voor het gebruik van een RVU-regeling. Wij denken hierbij aan zaken zoals een begrenzing tot een bepaalde salarisgroep, een minimale diensttijd binnen de sector Waterschappen, een maximale uitkeringstermijn, etc. In andere cao's, zoals die van de Provincie en Gemeenten, zijn hier al afspraken over gemaakt. Wij denken dat die afspraken een voorbeeld kunnen zijn om verder te praten over een regeling voor onze sector.

Werkgroep PBB

Het PBB is binnen de waterschapssector een belangrijk instrument voor duurzame inzetbaarheid, ontwikkeling en vitaliteit. De PBB-regeling wordt breed gewaardeerd binnen de sector, maar in de praktijk ontbreken heldere kaders en richtlijnen rond bestedingsdoelen en afbakening van het begrip 'vitaliteit'. Dit heeft er mede toe geleid dat er uitvoeringsverschillen zijn ontstaan tussen organisaties binnen de sector. De werkgroep adviseert om de bestaande regeling te ordenen, waarbij keuzevrijheid gewaarborgd blijft, terwijl de uitlegbaarheid, consistentie en aansluiting bij het doel van duurzame inzetbaarheid worden versterkt.

De essentie van het PBB blijft dat medewerkers zelf regie nemen op hun toekomst. Daarom begint een goede inzet van het PBB met een helder en goed onderbouwd plan van de medewerker. Het beschikbare budget vormt daarbij een richtlijn; uiteindelijk zijn het goede gesprek tussen medewerker en leidinggevende en de onderbouwing van het plan bepalend voor het besluit en het resultaat.

Mobiliteit

In de lopende cao zijn drie afspraken gemaakt over mobiliteit. Daarbij is afgesproken dat deze in maart 2027 worden geëvalueerd. Over de wijze waarop deze evaluatie plaatsvindt moeten afspraken worden gemaakt. Hierbij moet gedacht worden aan beoordelingscriteria zoals deelnamegraad, kosten en uitvoerbaarheid. Ook moet een tijdspad en werkwijze worden afgesproken.

Voorkomen losse eindjes cao-afspraken

Werkgevers willen graag tijdig alle afspraken definitief afronden voorafgaand aan het onderhandelingsakkoord voor de uitvoerbaarheid door werkgevers en in het belang van medewerkers. Om de uitvoerbaarheid van de cao te borgen en teleurstelling bij medewerkers te voorkomen, is het essentieel dat werkgevers en medewerkers zo min mogelijk te maken krijgen met tussentijdse nadere uitwerkingen op lokaal niveau van regelingen of afspraken gedurende de looptijd van de cao. Dat legt bij sociale partners ook de verplichting op om met goed uitgewerkte voorstellen te komen. Wij stellen voor om tijdens het cao-overleg alleen te spreken over volledig uitgewerkte voorstellen. Tijdens het cao-overleg kunnen onderwerpen benoemd worden die verder door paritaire werkgroepen worden uitgewerkt.

Looptijd

Het huidige onderhandelingsakkoord 2025 - 2026 is een akkoord met een langere looptijd. De werkgevers ervaren dat dit bijdraagt aan duidelijkheid, continuïteit en rust op arbeidsvoorwaardelijk vlak voor werkgevers en medewerkers. Werkgevers stellen daarom voor een cao met een langere looptijd af te spreken.

Een langere looptijd betekent ook meer tijd om nieuwe onderwerpen voor te bereiden en om bestaande afspraken te evalueren en eventuele verbetervoorstellen mee te nemen in een volgende cao. Dit draagt ook bij aan de uitvoerbaarheid van de cao, niet alleen voor werkgevers en medewerkers, maar ook voor b.v. medezeggenschap organen.

Loonontwikkeling

Voor de werkgevers is het van belang dat er bij en gedurende de looptijd van de cao een loonontwikkeling wordt afgesproken die er rekening mee houdt dat de sector werkt voor de publieke zaak. Daarbij moet bedacht worden dat de Waterschappen momenteel als gevolg van o.m. de klimaateffecten, milieudoelstellingen en veiligheidseisen zeer in de publieke belangstelling staan en dat de sector als gevolg van die ontwikkelingen ook

voor grote financiële investeringen staat die direct bij de burger in rekening worden gebracht. De sector Waterschappen zit op dit moment in het loonvergelijk aan de bovenzijde van de publieke cao's waar het de loonontwikkeling betreft. De loonontwikkeling moet publiek uitlegbaar zijn en bijdragen aan een loongebouw dat meer in lijn is met de andere werkgevers in de publieke sector (w.o. Rijk, Gemeenten en Provincies).

Lange termijn

Om beter zicht te krijgen op hoe werk in de sector waterschappen zich in de toekomst gaat ontwikkelen en wat dit vraagt van organisaties, beleid en medewerkers, is A&O Waterschappen het project Toekomst van werk gestart.

De resultaten van dit project kunnen worden gebruikt voor het gezamenlijk bepalen van de strategische koers van de sector voor de lange termijn en daarvoor een gezamenlijk narratief te ontwikkelen, waarbij de uitkomsten van het onderzoek "Toekomst van werk" in de sector waterschappen worden betrokken.

Daarbij kan gedacht worden aan thema's zoals:

- Toekomstbestendig waarderen en belonen.
- Ontwikkeling centraal zetten.
- Meer maatwerk bieden.
- Wendbaarheid en toekomstbestendigheid ondersteunen.
- Eenvoudigheid, eerlijkheid en gelijkwaardigheid nastreven.
- Aantrekkelijk werkgeverschap versterken.
- Aansluiten bij maatschappelijke opgaven

De kernwaarden vormen het narratief waarmee de sector verder wil bouwen aan een toekomstbestendige cao:

De sector kiest voor een cao die uitgaat van vertrouwen in professionals en ruimte biedt voor mensgericht maatwerk, zodat medewerkers in elke levensfase kunnen floreren. We willen een sector die wendbaar en toekomstgericht is, klaar om mee te bewegen met technologische en maatschappelijke veranderingen, terwijl ontwikkeling en vakmanschap de motor vormen van aantrekkelijk en duurzaam werkgeverschap. Daarom streven we naar eenvoudige en gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden die helder en rechtvaardig zijn, en naar een cultuur waarin inclusie en sociale veiligheid vanzelfsprekend zijn en iedereen zich gezien en gewaardeerd voelt. Vanuit onze publieke verantwoordelijkheid verankeren we duurzame inzetbaarheid en innovatie in het werk van morgen, zodat de sector sterk, toekomstbestendig en maatschappelijk relevant blijft.

Thema's worden paritair uitgewerkt in concrete regelingen die de werkgevers en medewerkers helpen om bestendig te zijn voor de toekomst en klaar te staan voor de opgave die van hen gevraagd wordt. De uitwerking van deze regelingen draagt bij aan de strategische agenda van werkgevers en medewerkers in de cao en leggen daarmee de fundatie voor toekomstbestendige organisaties met wendbare en weerbare medewerkers.

Namens de werkgeversdelegatie.

Met vriendelijke groeten,

Toine Poppelaars
Vereniging werken voor waterschappen