



WENB

Jaarverslag 2018

ZOEKEN NAAR

VERNIEUWING





Voorwoord



Zoeken naar vernieuwing

Het jaar 2018 stond voor de WENB in het teken van arbeidsverhoudingen. Heel concreet vormgegeven door voor bijna al onze sectoren nieuwe cao's af te sluiten. En door samen met de leden op zoek te gaan naar de arbeidsverhoudingen van de toekomst. Zo stond in 2018 de vraag 'Arbeidsverhoudingen 2025,

welke koers kies jij?' centraal als thema tijdens verschillende bijeenkomsten. Samen met de leden hebben wij in 2018 ook diverse activiteiten rond dit thema georganiseerd.

Allereerst hebben wij in eigen ledenkring de verschillende denkbeelden opgehaald door middel van een enquête, interviews en filmpjes. Vervolgens haalden we de buitenwereld naar binnen met sprekers uit andere sectoren tijdens het Jaarcongres, de P&O Themadagen en het Directeuren Diner. Zo lieten wij ons inspireren, om beelden te krijgen van scenario's rond de inrichting van arbeidsverhoudingen in de toekomst. Ons jaarthema bleek niet alleen in de wereld om ons heen, maar ook in onze sectoren en bedrijven zeer actueel te zijn. Ook wij vroegen ons af wat de toekomst van de polder en ons bejubelde Rijnlandse Model zal zijn.

Uit onze gezamenlijke zoektocht – die we vastlegden in een publicatie – concludeer ik dat vernieuwing zowel noodzakelijk als kansrijk is. Echter, niet als een revolutie, maar in de vorm van evolutie. Zoals de poldergemalen – zo noodzakelijk voor ons land – evolueerden van traditionele molens naar stoomgemalen en later gingen we over op pompen die op groene stroom draaiden. Zo moeten de instrumenten en instituten van onze arbeidsvoorwaardelijke polder zich ook blijven vernieuwen. De polder is naar mijn idee nooit 'klaar'.

In dit jaarverslag lees je hoe wij met onze leden en stakeholders in 2018 aan de vernieuwing van onze eigen polders hebben gewerkt. Ik wens je veel leesplezier!

Met vriendelijke groet,

Reinier Rutjens

Inhoud

| | |
|---|----|
| • Voorwoord | 3 |
| • Onze sectoren | 4 |
| • Sector Afval & Milieu | 6 |
| • Sector Netwerkbedrijven | 10 |
| • Sector Productie- en Leveringsbedrijven | 12 |
| • Sector Kabel & Telecom | 14 |
| • Sector Advies | 16 |
| • Cao Waterbedrijven | 16 |
| • Bijeenkomsten | 20 |
| • Ledenvoordelen | 22 |
| • De thema's | 24 |
| • Bestuur | 34 |
| • Onderhandelingsdelegaties | 35 |
| • Bestuursfuncties | 36 |
| • Ledenlijst | 37 |



Onze sectoren

De werkgeversvereniging WENB behartigt de sociaaleconomische belangen van werkgevers in de volgende sectoren:

- Grondstoffen Energie en Omgeving (GEO)
- Energienetwerkbedrijven (NWb)
- Energieproductie- en -leveringsbedrijven (PLb)
- Kabel- & Telecombedrijven (K&T)
- Adviserende bedrijven (Advies)

De vereniging handelt vanuit de overtuiging dat betere werkgevers een sterkere arbeidsmarktpositie hebben. Daarom werken de bedrijven binnen de vereniging samen aan concurrerende constructieve arbeidsverhoudingen en collectieve arbeidsvoorwaarden. De WENB onderhandelt namens haar leden over collectieve arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen voor circa 40.000 werknemers. Het bureau WENB organiseert en faciliteert de verschillende activiteiten en verbindt de leden.

Dienstverlening aan leden

Voor onze sectoren zijn onder andere de volgende reguliere werkzaamheden verricht:

- Cao-overleg (proces en inhoud) en arbeidsvoorwaardenontwikkeling. Nieuwe cao's voor de sectoren PLb, NWb, K&T en Advies. Dagelijks beantwoordt de WENB vragen van de aangesloten leden over de interpretatie van de cao. En ontwikkelden we arbeidsvoorwaardenbeleid passend bij de sectoren.
- Het 'Programmaplan Duurzame Inzetbaarheid en gezondheidsmanagement' is uitgevoerd.
- Verschillende CrossOver-projecten voor monteurs en young professionals zijn uitgevoerd.
- Netwerken gebouwd voor kennisdeling en factsheets uitgebracht over de thema's c.q. expertisevelden arbeidsrecht, sociale zekerheid, pensioen en subsidieverwerving.
- Collectieve contracten en inkoopvoordelen voor leden door afsluiten van mantelcontracten voor bijvoorbeeld de Beloningsmonitor, Financieel inzicht en de BenefitManager.
- O&O-dienstverlening op instroom, doorstroom en uitstroom van personeel: zoals de ontwikkeling van opleidingen, e-learning, kwalificatiedossiers, veiligheid en het verwerven van subsidies voor de leden. En de kanteling van de O&O-werkorganisatie naar Fit-Z.
- (Individueel) Advies en ondersteuning aan leden op het gebied van arbeidswetgeving, sociale zekerheid en cao-vraagstukken.
- Diverse kennis- en actualiteitenbijeenkomsten die door leden goed bezocht en gewaardeerd werden.

Hierna lichten wij de 'highlights' van ontwikkelingen, projecten en werkzaamheden nader toe. De bereikte resultaten van de cao-processen worden per sector beschreven.



Sector Afval & Milieu werd sector GEO

De nieuwe cao Afval & Milieu ging per 1 januari 2018 in en heeft een looptijd tot 31 december 2019.

Begin december 2017 was het onderhandelingsakkoord voor deze cao gesloten en na de ledenraadpleging was de cao eind december 2017 reeds een feit.

De belangrijkste afspraken zijn:

- De cao Afval & Milieu kent een looptijd van 24 maanden en een loonstijging van:
 - 1% per 1 januari 2018;
 - 2% per 1 juli 2018;
 - 3% per 1 april 2019 met een minimum van € 900,- op jaarbasis.
- De 'Reparatie 3e WW-jaar' voor rekening werkgevers en een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering die vanaf 2020 volledig voor rekening van de medewerker komt.
- Het dag- en weekvenster is verruimd en er wordt een jaarurensystematiek ingevoerd.
- Afgesproken is gedurende de looptijd van de cao 360 uitzendkrachten in dienst te nemen.
- Onderzoek naar de werkdruk en een afspraak over een afbouwregeling bij demotie.
- Er komt een tijdelijke generatieregeling voor medewerkers die over vijf jaar (of eerder) hun AOW-gerechtigde leeftijd bereiken, zodat zij duurzaam inzetbaar kunnen blijven.
- Er wordt betaald geboorteverlof van vier weken ingevoerd.
- Een aantal leeftijdsbepalingen in de cao is aangepast.
- Om medewerkers meer eigen regie op de arbeidsvoorwaarden te geven wordt een 'persoonlijk arbeidsvoorwaardenbudget' (PAB) ingevoerd.
- De BBL-opleiding wordt in de cao geregeld en binnen de bedrijven wordt de 'bedrijfsacademie' opgericht om de zichtbaarheid voor opleiding en ontwikkeling van toekomstige functies te vergroten.
- Om de vakbonden de mogelijkheid te bieden hun achterban te vergroten, wordt eenmalig voor de duur van een jaar een collectief vakbondslidmaatschap ingevoerd. Medewerkers kunnen een keuze maken uit de bij deze cao aangesloten vakorganisaties. Nieuwe leden ontvangen een bruto bijdrage van 90 euro op vertoon van het bewijs van nieuw lidmaatschap.

Evaluatie cao-traject

Door de korte tijd tussen de ingangsdatum van de nieuwe cao en het akkoord lieten de implementatie en de uitwerking van de afspraken ervan nog even op zich wachten. De cao-partijen hebben gezamenlijk, maar ook met hun eigen achterban, het afgelopen cao-traject geëvalueerd. Een van de verbeterpunten voor de volgende cao-onderhandelingen is meer tijd te nemen voor de ledenraadpleging en de uitwerking van de teksten.

Protocolafspraken cao

De cao-partijen hebben een aantal protocolafspraken gemaakt, die gedurende de looptijd van de cao in 2018 en 2019 uitgevoerd moeten worden.

Sectornaam 'Afval & Milieu' is veranderd in 'GEO'

Het werd tijd voor een nieuwe naam, die beter past bij de ontwikkelingen in de sector en deze tijd. Door middel van een prijsvraag onder alle medewerkers in de sector is de naam 'GEO', Grondstoffen Energie en Omgeving, gekozen uit ruim 200 inzendingen.



Generatieregeling

Een van de procesafspraken is het invoeren van een 'Generatieregeling op bedrijfsniveau' per 1 september 2018. In de cao is een kaderregeling opgenomen dat als minimumregeling geldt. De bedrijven kunnen op bedrijfsniveau met de ondernemingsraad de regeling verder invullen. Op 1 en 6 maart organiseerde de WENB in samenwerking met APG Services informatiebijeenkomsten over deze generatieregeling. Alle bedrijven hebben de generatieregeling in 2018 ingevoerd.

FUWA

De cao-partijen hebben een functiewaarderingscommissie ingesteld. Deze commissie houdt zich in eerste instantie bezig met het aanvullen van ontbrekende functieprofielen in het huidige functieraster. Na een uitvraag in de bedrijven – naar welke functies de hoogste prioriteit hebben – is de commissie aan de slag gegaan. Aan het functieraster zijn nieuwe functieprofielen 'Beheer Openbare Ruimte' (BOR) en een aantal overige functieprofielen toegevoegd.

Flex-protocolafpraak ruim behaald

In de nieuwe cao is opnieuw de afspraak gemaakt om gedurende de looptijd van de cao uitzendkrachten in dienst te nemen. Per jaar worden 180 uitzendkrachten in dienst genomen.

Persoonlijk Arbeidsvoorwaarden Budget

In 2018 zijn de voorbereidingen gestart voor de invoering van een Persoonlijk Arbeidsvoorwaarden Budget. Met het PAB krijgen de medewerkers meer keuzevrijheid en zeggenschap over hun eigen arbeidsvoorwaarden. Na een onderzoek door Berenschot is de Werkgroep PAB begonnen met het ontwikkelen van een regeling.

Cao redactie en ontwikkeling cao-app

Dit jaar werd de laatste hand gelegd aan het herschrijven van de cao-teksten. Door ander taalgebruik en een andere indeling is de cao 'nieuwe stijl' beter leesbaar geworden. De nieuwe cao-tekst is door de cao-partijen ondertekend en aangemeld bij het ministerie van SZW. Aansluitend aan de cao-redactie is de cao-redactiecommissie gestart met het ontwikkelen van een app voor de cao zodat de arbeidsvoorwaarden transparant en makkelijk toegankelijk zijn.

Flex-onderzoek gestart

Binnen de sector werkt 17% van het personeel als uitzendkracht. De cao-partijen hebben onderzoek laten doen naar de beloning en verloning van uitzendkrachten in de sector. Daartoe is informatie over de beloning van uitzendkrachten bij 20 binnen de sector werkzame uitzendbureaus opgevraagd en onderzocht. De resultaten van het onderzoek worden meegenomen bij het volgende cao-overleg.

Jaaruresystematiek (JUS)

Voordat de jaaruresystematiek in de cao wordt ingevoerd, wordt eerst door middel van pilots gekeken onder welke voorwaarden de JUS in de cao wordt opgenomen en welke wijzigingen daarvoor nodig zijn. In 2018 vond een startbijeenkomst plaats voor bedrijven die interesse hebben om deel te nemen aan de pilot.

Naar de cao-pagina voor
sector GEO op onze website





Sector Netwerkbedrijven

Startconferentie als aftrap voor cao-overleg

Eind januari 2018 is er een startconferentie georganiseerd met deelnemers van alle netwerkbedrijven: zowel medewerkers als OR-leden. Ook waren de onderhandelingsdelegaties van zowel werknemers- als werkgeverszijde aanwezig. Er is een mooi boekje met cartoons en een verslag van deze startconferentie verschenen.

Nieuwe CAO NWb 2018-2021

De WENB en de vakbonden FNV Publiek Belang en CNV Publieke Diensten hebben in december 2018 een nieuwe cao NWb gesloten. De looptijd van de nieuwe cao is 36 maanden, van 1 mei 2018 tot 1 mei 2021.

Loonsverhogingen en eenmalige uitkering

De werknemers in de netwerksector kregen in 2018 een eenmalige uitkering van € 1.000 en vanaf 2019 jaarlijks – tijdens de looptijd van de cao – een structurele loonsverhoging van in totaal 8,0% over 36 maanden.

Persoonlijk budget, Vitaliteitsregeling en Sectoraal Sociaal Plan

De cao NWb is aantrekkelijk voor de huidige en toekomstige werknemers en biedt een mix van salarisverhoging, een Persoonlijk Budget en extra verlof, dat werknemers in elke levensfase keuzevrijheid biedt tussen geld, vrije tijd en de mogelijkheid om verlof te sparen. Daarnaast kunnen werknemers vanaf 62 jaar gebruikmaken van een Vitaliteitsregeling, om voorafgaand aan hun pensioen minder te gaan werken. In 2019 komen er een vitaliteitsregeling en een sectoraal sociaal plan. Voor 1 mei 2019 moeten deze vitaliteitsregeling en het sectoraal sociaal plan klaar zijn.

In 2020 wordt een Persoonlijk Budget van 18% ingevoerd. Naast het wettelijk verlof van 20 dagen krijgt iedere werknemer 4,5 dag extra verlof. Verlofregelingen voor ouderen vervallen voor een groot deel en worden afgekocht. De huidige jubileumuitkeringen bij 10, 20, 30, 40 en 50 dienstjaren vervallen. Hiervoor in de plaats komt een fiscaal gefaciliteerde jubileumuitkering bij 25 dienstjaren én bij 40 dienstjaren. Ook hebben de cao-partijen afspraken gemaakt over:

- het verminderen van flex werk;
- onderzoek naar de belasting en belastbaarheid van medewerkers in de wacht- en storingsdienst;
- maximering van de boven- en nawettelijke WW-uitkering;
- vereenvoudiging van de overlegstructuur in de sector: migratie naar minder bedrijfscao's.

Onderhandelingen cao TenneT TSO

De WENB ondersteunt het cao TenneT traject op basis van een dienstverleningsovereenkomst. TenneT wordt in de loop van 2019 weer lid van de WENB.

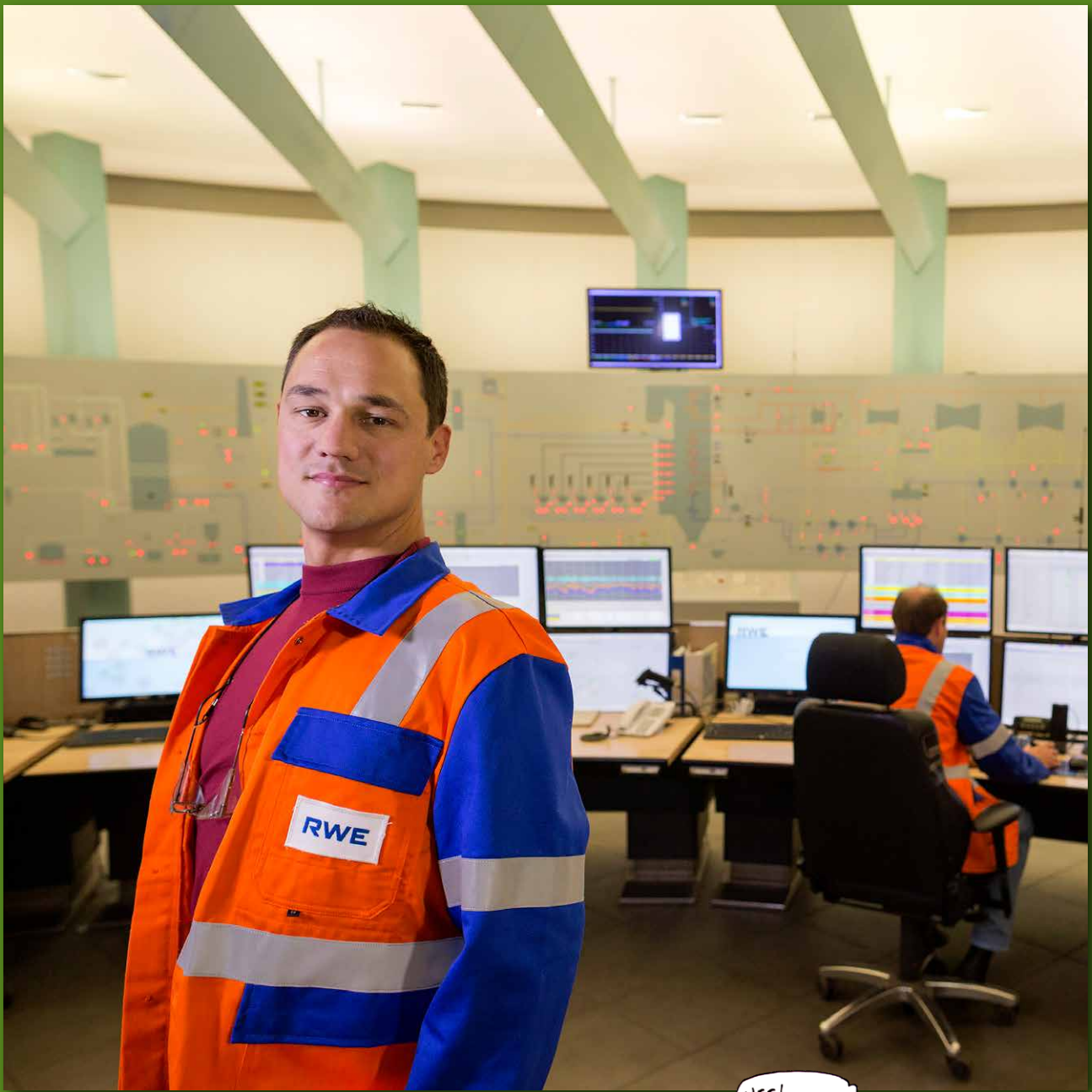
TenneT

In december 2018 heeft TenneT met de vakbonden FNV en CNV een akkoord bereikt over de eerste cao TSO 2018-2019. Voor de medewerkers van TenneT volgt de cao TenneT TSO de cao Nwb 2015-2018 op. De afspraken van dit akkoord zijn (op hoofdlijnen):

- een looptijd van 18 maanden, van 1 mei 2018 tot en met 31 oktober 2019;
- structurele loonsverhoging van 3% op 1 januari 2019 en 1% op 1 juli 2019, een eenmalige uitkering van 1.000 euro, een variabele resultaatafhankelijke beloning (RAB) en bijdrage levensloop worden per 1 januari 2019 omgezet in een eindejaarsuitkering van 6%;
- het karakter van de cao is dat het een minimum-cao is;
- protocolafspraken over een Vitaliteitspact voor alle medewerkers voor 'Positive Life Events' en 'Negative Life Events', met een aanvullende regeling voor medewerkers geboren voor 1 november 1957;
- de introductie van vakbondsconsulenten.

Naar de cao-pagina voor
sector NWb op onze website





Sector Productie- en leveringsbedrijven

De voorbereidingen op de cao-onderhandelingen hebben plaatsgevonden in 2017; in 2018 hebben de werkgevers en de vakbonden FNV en CNV de onderhandelingen over de nieuwe cao PLb gevoerd. Bij de start van de onderhandelingen hebben de cao-partijen gezamenlijk een enquête uitgezet onder alle medewerkers binnen de sector, om te weten wat voor hen belangrijk is. Op basis daarvan hebben de cao-partijen een aantal thema's samen – in werkgroepen – technisch voorbereid, zoals: doelgroepgebonden regelingen, duurzame inzetbaarheid, de vitaliteitsregeling en vereenvoudiging van de cao. Aan de cao-tafel is hierover verder onderhandeld. In oktober is een akkoord bereikt over de nieuwe cao PLb 2018-2020 en het Sectoraal Sociaal Plan 2018-2021.

Loonsverhoging en looptijd

Er volgt een structurele loonsverhoging van in totaal 6,25% bij een looptijd van 29 maanden, van 1 mei 2018 tot en met 30 september 2020. De salarissen worden per 1 oktober 2018 met 2,5%, per 1 oktober 2019 met 2,5% en per 1 mei 2020 met 1,25% verhoogd.

Duurzame inzetbaarheid en vitaliteitsregeling

Er wordt extra aandacht geschonken aan het creëren van bewustzijn van het belang van duurzame inzetbaarheid voor werknemers. In de cao wordt een apart hoofdstuk opgenomen over duurzame inzetbaarheid. Het O&O fonds PLb komt met een actieplan voor het versterken van duurzame inzetbaarheid. De premieafdracht aan het O&O fonds wordt voortgezet. De bestedingsdoelen van het Persoonlijk Ontwikkel Budget (POB) van €500 worden verruimd en er komt een nieuwe vitaliteitsregeling.

De vitaliteitsregeling bestaat uit het vitaliteitsbudget en overgangsregelingen. Alle medewerkers krijgen het vitaliteitsbudget, dat in de plaats komt van de regelingen doelgebonden verlof en de jubileumgratificatie. Medewerkers die op 31 december 2018 in dienst zijn komen in aanmerking voor één of meer overgangsregelingen. Door het inzetten van het vitaliteitsbudget (in tijd) in combinatie met het inzetten van andere (bestaande) vormen van verlof kunnen

werknemers van 60 jaar en ouder minder gaan werken met een volledige pensioenopbouw.

Structuur van de cao/vereenvoudiging

De oude cao PLb was een standaard-cao, waarbij een aantal regelingen niet is uitgewerkt in de cao PLb, maar in de bedrijfs-cao's. De cao PLb die geldt vanaf 1 mei 2018 is een minimum-cao en is in principe zelfstandig toepasbaar, waarbij geldt dat regelingen op bedrijfsniveau nooit minder zijn dan hetgeen is afgesproken in de cao PLb.

Het streven is de cao 'algemeen verbindend' verklaard te krijgen, zodat alle werkgevers in de branche de cao moeten toepassen. De cao is gedeeltelijk herschreven. De flexibilisering van de arbeidsduur – waarbij men gemiddeld 38 uur per week werkt – berekend over één kalenderjaar is verder uitgewerkt aan de hand van de jaarurennorm.

Sectoraal Sociaal Plan

Het huidige Sectoraal Sociaal Plan is ongewijzigd voortgezet van 1 november 2018 tot en met 31 december 2021. Toegevoegd wordt dat werkgever en vakbonden bij specifieke reorganisaties maatwerkafspraken kunnen maken, indien zij dat – gezien de omstandigheden – noodzakelijk achten. Hierbij geldt de voorwaarde dat zowel de werkgevers als de vakbonden het hierover eens zijn.

Overige onderwerpen

Hieronder vallen een aantal studieafspraken, waaronder het onderzoek naar het vereenvoudigen van de uitvoer van het Benefit Budget, de Pilot flexibilisering/ individualisering ploegendienst, een onderzoek naar systemen van functiewaardering (heeft alleen betrekking op de systematiek van de cao PLb) en het nut en de noodzaak van functiecontracten.

Naar de cao-pagina voor
sector PLb op onze website





Sector Kabel & Telecom

In 2018 zijn voor 'Kabel & Telecom' twee cao's tot stand gekomen en een derde cao is in dat jaar voorbereid.

Splitsing van 'Kabel & Telecom' (K&T)

In april 2018 is de nieuwe en tevens laatste cao K&T overeengekomen. De looptijd van deze cao bedroeg zes maanden, van 1 januari 2018 tot 1 juli 2018. Ten opzichte van de vorige cao was alleen een structurele loonsverhoging van 1,5% per 1 april 2018 opgenomen. Er was voor een korte looptijd van de cao K&T gekozen, om de cao-partijen de tijd te geven om de cao K&T grondig aan te passen, zodat deze beter toegesneden is op de toekomstplannen van Ziggo en Vodafone.

Cao Breedband en Telecommunicatie

Onder de werkingssfeer van oude cao K&T viel – naast Ziggo – ook het bedrijf 'Kabelnoord', dat ongeveer 45 medewerkers telt. Kabelnoord wenste een voorzetting van de bestaande cao K&T, aangezien het bedrijf geen behoefte had aan de wijzigingen in de cao zoals door Ziggo en Vodafone werden voorgestaan. De cao K&T is daarom per 1 juli 2018 gesplitst in de cao VodafoneZiggo en de cao Breedband en Telecommunicatie. Kabelnoord is op dit moment het enige bedrijf dat onder de cao Breedband en Telecommunicatie valt.

Cao VodafoneZiggo

De cao K&T was uitsluitend van toepassing op de medewerkers van Ziggo. Voor het personeel van Vodafone was een eigen personeelsreglement van toepassing, dat met de ondernemingsraad was overeengekomen. Per 1 juli 2018 is de nieuwe VodafoneZiggo cao voor alle medewerkers van Ziggo van toepassing. Bij de onderhandelingen voor de cao VodafoneZiggo is – naast de vakbonden – ook de ondernemingsraad van Vodafone betrokken geweest, omdat de cao ook van toepassing zal zijn op de medewerkers van Vodafone. De nieuwe cao VodafoneZiggo vormt de basis voor een verdere harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden binnen de onderneming. De werknemers van Vodafone kunnen per 1 juli 2019 toetreden tot de cao VodafoneZiggo.

De VodafoneZiggo cao heeft een looptijd van 13 maanden (loopt van 1 juli 2018 tot en met 31 juli 2019). In de looptijd van deze nieuwe cao worden de salarissen verhoogd:

- per 1 november 2018 met 1,0% structureel
- per 1 juli 2019 met 1,6% structureel

Naar de cao-pagina voor
sector K&T op onze website





Sector Advies

Nieuwe cao KIWA

De sector 'Advies' heeft vanaf 1 april 2018 een nieuwe cao met een looptijd van één jaar. De lonen worden per 1 april 2018 verhoogd met 1,7%. In deze cao zijn ook een aantal studieafspraken vastgelegd.

Studieafpraak flexibiliteit en duurzame inzetbaarheid

De cao-partijen hebben afgesproken om te onderzoeken hoe de cao verder gemoderniseerd kan worden op het gebied van flexibiliteit en duurzame inzetbaarheid. Een 'denktank', bestaande uit vertegenwoordigers van de werkgevers, de ondernemingsraden en de vakbonden, heeft zich hiermee intensief beziggehouden. Een enquête onder medewerkers maakte deel uit van het onderzoek. De denktank heeft een advies uitgebracht aan de cao-partijen. In het advies staan aanbevelingen op het gebied van leeftijdsonafhankelijke arbeidsvoorwaarden, plaats- en tijdonafhankelijk werken en duurzame inzetbaarheid. Medewerkers meer regie geven over hun werktijd, hun ontwikkeling en hun loopbaan vormden hierbij belangrijke aandachtspunten. Zo krijgen zij meer mogelijkheden om het werk en eigen ontwikkeling aan te passen aan hun persoonlijke situatie, hetgeen bijdraagt aan hun duurzame inzetbaarheid gedurende hun hele loopbaan. Dit wordt het nieuwe "Kiwa werken". De vernieuwingen helpen het bedrijf om een aantrekkelijke werkgever te zijn en te blijven.

Arbeidsparticipatie in het kader van de Participatiewet

Kiwa ziet het als haar maatschappelijke verantwoordelijkheid om werk te maken van afspraken die gemaakt zijn door het kabinet en de sociale partners, om mensen aan de slag te helpen die tot doelgroepen behoren waarop de Participatiewet gericht is. In het kader van het Verbetercertificaat MVO zal daarom blijvend aandacht worden besteed aan arbeidsparticipatie. Er zal onder meer gekeken worden of door samenwerking met externe partijen hieraan nog meer gevolg kan worden gegeven.

Naar de cao voor adviesbedrijven,
KIWA op onze website





Cao Waterbedrijven

De WWb heeft in 2018 geprobeerd om een cao met de vakbonden af te sluiten. Een belangrijk onderwerp was de loonsverhoging. Ten aanzien van het thema 'belonen' hebben de werkgevers het volgende aan de vakbonden voorgesteld:

- een marktconforme beloning realiseren, door het niveau van de beleidssalarissen weer in lijn te brengen met het niveau van de externe markt, conform afspraak en zoals vastgelegd in de cao;
- de wig tussen het garantiesalaris en het niet-garantiesalaris verder verkleinen c.q. afbouwen;
- voortzetting van de reparatie 3e WW-jaar voor rekening van de werkgever gedurende de looptijd van de cao.

De werkgevers wilden ook over een aantal andere onderwerpen praten, zoals: participatiebanen, het actualiseren van de cao, het moderniseren van beoordelingssystematiek, het beter bespreekbaar maken van demotie en flexibiliteit in arbeidstijdpatronen (jaarurensystematiek). De vakbonden wilden echter het aantal onderwerpen beperkt houden. Concrete onderhandelingspunten van de vakbonden waren een loonsverhoging van 2,5% per jaar en voortzetting van de reparatie van het 3e WW-jaar voor rekening van de werkgever. Door het beperkte aantal onderwerpen voor het cao-overleg werden de onderhandelingsmogelijkheden enorm beperkt, omdat er vrijwel geen ruimte meer was om tussen onderwerpen te schuiven of deze te 'ruilen'. Daarnaast bleek dat de ruimte die de vakbonden hadden rond het onderwerp loonsverhoging – als gevolg van een zeer strikt beleid vanuit het FNV-bestuur – nagenoeg nihil was. De wens van de werkgevers, ingegeven door het in opdracht van beide cao-partijen uitgevoerde beloningsonderzoek (door Korn Ferry Hay Group) om te komen tot een gematigd loonbeleid stond haaks op de wens van de vakbonden voor een forse loonsverhoging.

Eindbod

De werkgevers hebben na verschillende formele en informele overleggen met de vakbonden op 19 januari 2018 een eindbod uitgebracht, dat meteen door de kaderleden van de vakbonden werd afgewezen. De vakbonden hebben vervolgens de WWb een ultimatum gestuurd, waarin zij eisten dat de werkgevers zouden ingaan op hun cao-voorstellen. De werkgevers besloten echter niet verder af te wijken van hun eindbod. De vakbonden kondigden daarop acties aan.

Acties vakbonden én werkgevers

De eerste actie bestond uit het demonstreren met spandoeken en uitdelen van flyers tijdens het jaarcongres van de WENB en het boycotten van een aantal bijeenkomsten bij Brabant Water en Vitens. Daarna volgden stakingsacties bij Vitens, Waterleidingmaatschappij Limburg en Dunea.



De WWb heeft op haar beurt in juni een actie bij het kantoor van de FNV in Utrecht gehouden, waar directeurs van de WWb-bedrijven flyers en waterflesjes aan vakbondsmedewerkers uitdeelden en de vakbonden opriepen om het cao-overleg weer te hervatten. Deze actie werd zeer gewaardeerd door de medewerkers. De opkomst bij de verschillende stakingsacties bij de waterbedrijven was beperkt. Veel deelnemers aan de acties namen een vrije dag op om te kunnen gaan staken. Uiteindelijk bedroeg het totaal aantal stakingsdagen gedurende de drie acties 76.

Bijeenkomsten

Tijdens onderstaande drie events spraken we uitgebreid met de leden over het jaarthema van onze vereniging:

7 juni 2018

WENB Jaarcongres 2018

In 2018 stond het jaarcongres van onze vereniging in het teken van de 'Arbeidsverhoudingen van de toekomst'.



De wereld van werk is in transitie: een snel veranderende arbeidsmarkt, banen en functies verdwijnen, verschillende vormen van flexibele arbeid en de diversiteit van arbeidsvormen en -wensen ontstaan.

- Hoe beïnvloeden deze ontwikkelingen de arbeidsverhoudingen van nu en in de toekomst?
- Welke trends en ontwikkelingen zien wij?
- Hoe ziet het beeld van de 'Arbeidsverhoudingen 2025' eruit?
- Met wie, hoe en welke arbeidsvoorwaardelijke afspraken maken we dan?

Lees verder



Communicatie cao-overleg

De WWb heeft tijdens dit cao-overleg fors ingezet op de communicatie vanuit de werkgeversdelegatie richting alle medewerkers. Dit beleid is mede ingegeven doordat de WWb het belangrijk vindt dat alle werknemers de inzet en overwegingen van werkgevers in het cao-proces kennen. De WWb heeft met regelmaat cao-infobulletins gepubliceerd. Vooral de medewerkers die niet zijn aangesloten bij een vakbond waardeerden deze informatie, omdat het cao-overleg ook over hun arbeidsvoorwaarden gaat.

Lees verder



Bemiddeling Borstlap

In oktober hebben de werkgevers de vakbonden in een open brief laten weten dat zij tot een eenzijdige loonsverhoging zouden overgaan, tenzij de vakbonden zouden instemming met het aanstellen van een externe bemiddelaar om alsnog tot een cao te komen. De vakbonden zijn met dit voorstel akkoord gegaan en de vakbonden en de werkgevers hebben gezamenlijk besloten om Hans Borstlap aan te stellen als bemiddelaar. In zijn eindrapport beval Borstlap aan om de loonlijn van de drinkwatersector meer in overeenstemming te brengen met de algemene markt en ook om het beloningsverschil tussen de garantieloners en niet-garantieloners verder te verkleinen. De vakbonden zagen echter geen ruimte om de adviezen van de bemiddelaar op te volgen.

Eenzijdige loonsverhoging werkgevers

Na het mislukken van de bemiddelingspoging hebben de leden van de WWb daarop unaniem besloten om de lonen eenzijdig te verhogen:

- per 1 januari 2018: een loonsverhoging voor alle medewerkers die per 1 november 2018 in dienst zijn 2,0% (geen onderscheid tussen medewerkers met of zonder garantietoeslag);
- per 1 januari 2019: een loonsverhoging van 2,0% voor medewerkers met een garantietoeslag en 2,5% voor medewerkers zonder garantietoeslag;
- per 1 januari 2020: een loonsverhoging van 2,0% voor medewerkers met een garantietoeslag en 2,5% voor medewerkers zonder garantietoeslag.

Het verslagjaar 2018 werd afgesloten, met een loonsverhoging, maar zonder een cao.

Naar de cao-pagina voor
sector WWb op onze website



4 oktober 2018:

P&O Themadagen 2018



Tijdens de P&O Themadagen 2018 van de WENB gingen we nader in op het jaarthema. We zoomden in op de arbeidsverhoudingen op bedrijfsniveau over de as werkgever – bestuurder – ondernemingsraad. Vanuit verschillende invalshoeken en instrumenten onderzoeken we hoe je invloed kunt uitoefenen op de arbeidsverhoudingen binnen het bedrijf. We bieden een afwisselend programma in een mooie mix van theorie en praktijk.

[Lees verder](#)



13 november 2018

Directeuren Diner 2018



De keynote speakers Doekle Terpstra (UNETO-VNI) en Aart Slagt (KLM) gaven vanuit hun jarenlange ervaring antwoord op de vragen: "Hoe managen we cao-processen met vakbonden in steeds dynamischer omgevingen?" en "Hoe zal 'de polder' er over enkele jaren uit zien?" Directeuren van de bedrijven van de WENB en de WWb gingen in debat met deze cao-titanen over de arbeidsverhoudingen van de toekomst.

[Lees verder](#)



Themabijeenkomsten

Ook organiseert de WENB regelmatig bijeenkomsten over thema's die de leden bezighouden. In 2018 hebben we 13 actualiteitenbijeenkomsten georganiseerd:

| | |
|----------|---|
| JANUARI | Themabijeenkomst: 'Naar een optimale arbeidsrelatie' |
| FEBRUARI | Themabijeenkomst: 'Gezond blijven werken in ploegendienst' |
| MAART | Themabijeenkomst: 'Arbeidsmarktscenario's' Themabijeenkomst: 'Participatiewet' |
| APRIL | Themabijeenkomst: 'Waarderen & belonen' Netwerkbijeenkomst 'DI als business/value case' |
| MEI | Themabijeenkomst: 'Pensioen' Themabijeenkomst: 'Werkloosheid en Employee experience' |
| JUNI | Themabijeenkomst: 'Hoe praktiseren we een leven lang ontwikkelen?' |
| OKTOBER | Themabijeenkomst: 'Fiscaal' |
| NOVEMBER | Netwerkbijeenkomst: 'Communicatie om medewerkers te stimuleren aan DI te werken' Workshop: 'Aan de slag met VR en AR?' |
| DECEMBER | Themabijeenkomst: 'Arbeidsrecht en wetswijzigingen 2019' |

[Bekijk het Bijeenkomstenarchief](#)



[Bekijk ook de geplande bijeenkomsten voor 2019!](#)





YEAAAH!!



Ledenvoordelen

De WENB heeft een aantal mantelcontracten met partners afgesloten, die onze leden diverse voordelen bieden. Denk hierbij aan scherpe kortingen en extra toevoegingen aan de dienstverlening door deze partners en de producten die zij de leden bieden. Bestaande ledenvoordelen zijn onder andere het collectieve contract met Zilveren Kruis Achmea voor de zorgverzekering en gezondheidsmanagement, het medewerkersonderzoek door Effectory en de mobiliteitsdiensten van POSG. Periodiek onderzoeken we of er bij de leden behoefte is aan een aanpassing van de bestaande ledenvoordelen, of aan een uitbreiding van het pakket. In het verslagjaar zijn de volgende nieuwe ledenvoordelen geïntroduceerd bij onze leden.

Lees verder 



Benefit Manager

De mogelijkheid om de cao's voor de sectoren van de WENB en de WWb en de arbeidsvoorwaarden inzichtelijker te maken voor de medewerkers via een zogenaamde 'Benefit Manager'.

Synergy

Het programma 'Synergy' stimuleert en ondersteunt de eigen regie van medewerkers en dialoog tussen medewerker en leidinggevende over duurzame inzetbaarheid.

Beloningsmonitor

Deze monitor geeft inzicht in beloningsvraagstukken, zoals de marktconformiteit en de verhoudingen tussen salarissen voor verschillende functies.

Financieel inzicht

Werknemers krijgen met een tool en een gesprek meer inzicht in de financiële gevolgen van bijvoorbeeld arbeidsongeschiktheid, werkloosheid, werken in deeltijd en (deeltijd)pensioen.

Onderzoek naar wensen van leden

De WENB heeft in 2018 een extern bureau onderzoek laten doen naar de wensen van leden om zich bij de inkoop van diensten te laten ondersteunen door de WENB. De behoefte aan ondersteuning is bij de kleinere bedrijven groter dan bij de grotere bedrijven. Er blijkt meer interesse in collectieve inkoop van ziekteverzuim- en arbodiensten dan in mobiliteitsdiensten. Bedrijven uit de sectoren PLb en GEO hebben de meeste interesse. Voor ondersteuning rond thema's zoals arbeidsomstandigheden en ziekte heeft men vooral behoefte aan diensten als gezondheidsonderzoek, ondersteuning bij verzuimbeleid en casemanagement. Bij mobiliteitsdienstverlening gaat het vooral om scans, coaching van medewerkers en loopbaanbegeleiding. De belangrijkste redenen voor leden om de WENB voor hen te laten inkopen, zijn: kostenbesparing, betere voorwaarden door krachtenbundeling en kwalitatief betere pakketten.

Lees meer over de Ledenvoordelen



De thema's

THEMA

Arbeidsrecht en Wetgeving

Transitievergoeding bij ontslag

Het wetsvoorstel 'Transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid' is voor de zomer door de Tweede kamer en de Eerste Kamer aangenomen. Het wetsvoorstel bestaat uit twee delen:

- Deel 1 betreft de compensatie van de transitievergoeding bij ontslag na twee jaar ziekte: de transitievergoeding bij ontslag na twee jaar ziekte wordt via het UWV aan de werkgever vergoed. De beoogde ingangsdatum is 1 april 2020, maar heeft terugwerkende kracht tot arbeidsovereenkomsten die op of na 1 juli 2015 bij langdurige arbeidsongeschiktheid zijn geëindigd of niet zijn voortgezet.
- Deel 2 ziet op dat het vereiste van een gelijkwaardige voorziening vervalt bij cao-regeling ter vervanging van de transitievergoeding bij ontslag om bedrijfseconomische redenen. Het hoeft niet meer te gaan om een gelijkwaardige voorziening.

Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG)

In november 2018 is het wetsvoorstel Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) door de Eerste Kamer aangenomen. Het wetsvoorstel voorziet in een uitbreiding van het verlof bij geboorte en adoptie.

Geboorteverlof per 1 januari 2019

Partners krijgen het recht op geboorteverlof van eenmaal de wekelijkse arbeidsduur met loondoorbetaling door de werkgever. Dit verlof kunnen partners opnemen binnen vier weken na de dag van bevalling. De werknemer bepaalt wanneer het geboorteverlof wordt opgenomen. Werkgevers betalen het salaris door gedurende het geboorteverlof. Bij cao kan niet worden afgeweken van dit recht.

Aanvullend geboorteverlof per 1 juli 2020

Naast het geboorteverlof krijgen partners recht op aanvullend geboorteverlof. Dit aanvullende geboorteverlof gaat in op 1 juli 2020. De duur van het aanvullend geboorteverlof is vijf maal de wekelijkse arbeidsduur met recht op een uitkering van het UWV ter hoogte van 70% van het dagloon (max. dagloon).

Adoptie- en pleegzorgverlof verruimd

Het adoptie- en pleegzorgverlof wordt per 1 januari 2019 verruimd van vier weken naar zes weken.

Wetsvoorstel Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)

Met de WAB wil het kabinet het voor werkgevers aantrekkelijke maken om mensen in vaste dienst te nemen. Hiervoor bevat de WAB een pakket maatregelen. De hoofdlijnen van het wetsvoorstel 'Arbeidsmarkt in Balans':

- werknemers die op payrollbasis werken krijgen dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers die bij de opdrachtgever in dienst zijn, met uitzondering van pensioen;
- een oproepkracht moet minimaal vier dagen van tevoren worden opgeroepen door de werkgever. Bij afzeggen binnen deze termijn, houdt de oproepkracht recht op loon;
- de WW-premie wordt afhankelijk gemaakt van de contractvorm; de premie is voordeliger bij een vast contract dan bij een tijdelijk contract;
- ontslag wordt makkelijker door de introductie van ontslag op basis van een optelsom van omstandigheden (de' cumulatiegrond'). Deze ontslaggrond is wel duurder: dit betreft een verhoging van de transitievergoeding van 50%;
- vanaf de eerste dag van het dienstverband recht op transitievergoeding en niet pas na twee jaar, met verlaagde opbouw: over elk dienstjaar een derde maandsalaris opbouw, over alle dienstjaren een gelijke opbouw;
- de ketenbepaling wordt verruimd: van twee jaar naar drie jaar. Het maximale aantal tijdelijke contracten blijft drie;
- aanpassing van de duur van de proeftijd.

Vanuit werkgevers is veel kritiek geuit op de voorstellen met betrekking tot de oproepovereenkomsten en payrolling, premiedifferentiatie WW die 'flex' duurder maakt, recht op transitievergoeding vanaf dag 1 en verhoging transitievergoeding bij ontbinding op basis van nieuwe cumulatiegroep. AWWN, VNO-NCW en MKB Nederland hebben gezamenlijk gereageerd.

THEMA Arbeidsverhoudingen

WENB Jaarthema in uitvoering

De arbeidsverhoudingen en de arbeidsmarkt zijn in transitie. Het overleg tussen de sociale partners op landelijk niveau verloopt al langere tijd moeizaam. Dat leidt tot vertraging in het oplossen van vraagstukken op sociaal gebied die urgent zijn, zoals het ontslagrecht, flexibele contracten, pensioenregelingen en de problematiek rond zware beroepen. De oplossingen moeten recht doen aan nieuwe wensen, maar ook passen bij de geldende waarden en normen. Een hele uitdaging!

De arbeidsmarkt verandert en er ontstaan meerdere vormen van flexibele arbeid, al dan niet gebaseerd op een arbeidsovereenkomst. De diversiteit van arbeidsvormen en -wensen neemt in hoog tempo toe. Deze ontwikkelingen hebben invloed op de arbeidsverhoudingen en de arbeidsvoorwaardelijke afspraken: wie zijn de gesprekspartners, hoe komen afspraken tot stand en waar worden deze vastgelegd? Knellen de huidige overlegstructuren en modellen?

Verkenning van visies en ervaringen

De WENB is in 2018 bezig geweest om samen met de leden de verschillende vragen op het gebied van de arbeidsverhoudingen te proberen te beantwoorden. De leden van de WENB hechten sterk aan goede arbeidsverhoudingen. Een nieuwe definitie en invulling van de arbeidsverhoudingen blijkt echter noodzakelijk om de juiste balans te vinden. Daarmee kunnen we nadenken over een nieuwe balans in arbeidsrelaties. Voor een effectieve arbeidsvoorwaardenvorming en een toekomstbestendige cao is draagvlak nodig. De rol van de vakbonden verandert; hoe representatief zijn zij voor de werknemers in onze sectoren? Komen er door de veranderende arbeidsverhoudingen en arbeidsrelaties andere overlegpartners voor arbeidsvoorwaarden in beeld?

Arbeidsverhoudingen 2025, welke koers kies jij?

Dat is het jaarthema van de WENB in 2018. Aan het begin van het jaar hebben we onder onze leden een enquête hierover gehouden. Uit de enquête komt het volgende beeld naar voren: leden zijn relatief tevreden met het bestaande model van sectorale arbeidsvoorwaardenvorming en sector-cao's. Er is blijvende behoefte aan goede betrokkenheid en vertegenwoordiging van alle werknemers in het cao-proces. Zij zien echter daarin in toenemende mate een probleem door de dalende representativiteit van de traditionele gesprekspartners, de vakbonden. Daarnaast is er een behoefte naar meer kaderstellende cao's en ruimte voor invulling op bedrijfsniveau, bijvoorbeeld met de OR. In onderstaande infographic zijn de enquête-resultaten gevisualiseerd.

[Lees meer over het WENB-jaarthema 2018](#)



Koersen naar nieuwe
arbeidsverhoudingen

THEMA

Duurzame Inzetbaarheid

De WENB is al in 2012 van start gegaan met het project gezondheidsmanagement/duurzame inzetbaarheid. Inmiddels is het project uitgegroeid tot een omvangrijk programma 'Duurzame Inzetbaarheid' (DI), om leden bij dit thema te ondersteunen. Daarbij gaat het vooral om het (inter)sectoraal initiëren en/of faciliteren van innovatieve ideeën, praktische oplossingen en het delen van netwerk, kennis en inzichten, met als doel dat medewerkers nu en in de toekomst inzetbaar zijn en blijven. Voor 2018-2019 staan vier speerpunten DI centraal. In het navolgende worden per speerpunt heel kort de activiteiten en resultaten in 2018 beschreven.

Lees verder



Stimuleren dat medewerkers eigen regie nemen op DI:

- Administratieve CrossOver, met als doel dat administratief medewerkers zich geïnspireerd en gewaardeerd voelen, leren hoe andere organisaties/medewerkers succesvol inspelen op het veranderende werk van administratief personeel en zelf actief aan de slag gaan met hun ontwikkeling en hun werk in de toekomst. In 2018 is dit programma twee keer uitgevoerd met in totaal 50 deelnemers.

Lees verder



- Programma 'Synergy', dat de eigen regie en dialoog over duurzame inzetbaarheid stimuleert. WENB heeft een contract afgesloten met Invitra over dit programma, waar leden met korting gebruik van kunnen maken.

Lees verder



Stimuleren van de dialoog over DI binnen en tussen bedrijven en sectoren:

- Intersectorale (netwerk)bijeenkomsten DI voor leden van WENB en WWb: in januari 2018 een interactief webinar over de benchmark verzuim & inzetbaarheid; in juni een bijeenkomst over de toekomst van administratief werk en in november

een netwerkbijeenkomst over hoe je middels communicatie medewerkers kunt stimuleren te werken aan DI. Tussen de 30 en 50 personen bezochten deze bijeenkomsten.

- Pilot praktische roadmap 'Gesprek over de toekomst van werk' met als doel dat medewerkers zich goed kunnen voorbereiden op een eerste gesprek met hun leidinggevende over de toekomst van hun werk, en dit ook daadwerkelijk gaan doen (4 bedrijven aangemeld, uiteindelijk workshops plaatsgevonden bij 2 ervan).
- Dialoogspel DI, gespeeld door bedrijven in de sector NWb om na te gaan in hoeverre en waarvoor zij tot een sectorale aanpak DI willen komen. Op basis van de behoefte aan sectorale samenwerking, met name als het gaat om kennisuitwisseling en -ontwikkeling, is in dat kader een werkgroep – met vertegenwoordigers van de drie grote netwerkbedrijven – drie keer bijeen geweest.
- Korte inspiratiefilmpjes over hoe bedrijven werk maken van duurzame inzetbaarheid. Hierin laten bedrijven – WENB, Alliander, Vitens – zien hoe zij invulling geven aan duurzame inzetbaarheid in de praktijk.

Lees verder



Bevorderen gezondheid & vitaliteit van medewerkers:

- Bevorderen inzet van het Gezondheidsbudget vanuit het collectieve contract met Zilveren Kruis Achmea. Vanuit de commissie Gezondheidsbudget wordt jaarlijks een actieplan opgesteld en uitgevoerd. In 2018 zijn in totaal 12 aanvragen door individuele bedrijven vanuit de verschillende sectoren ingediend, waarvan er uiteindelijk 11 zijn toegewezen door de commissie Gezondheidsbudget.

Lees verder



- Onderzoek naar onbenut technisch onder onze leden, om daarmee inzicht te krijgen in het werk van de huidige medewerkers van deze bedrijven en hoe zij daar zo goed mogelijk inzetbaar kunnen blijven.

Lees verder



Bevorderen van benchmarking & effectiviteit van interventies DI:

- Nieuwe benchmark verzuim & inzetbaarheid, in 2018 van start gegaan in navolging van een eerste pilot in 2017. Eind 2018 waren vijf GEO-bedrijven aangesloten.
- Onderzoek naar effectiviteit programma Synergy opgestart, om na te kunnen gaan in hoeverre deze interventie daadwerkelijk bijdraagt aan meer eigen regie van medewerkers en een betere dialoog tussen medewerker en leidinggevende over duurzame inzetbaarheid. De resultaten daarvan worden eind 2019 verwacht.
- Eerste verkenning dashboard duurzame inzetbaarheid naar de behoeften, mogelijkheden & beperkingen voor het ontwikkelen van een digitaal dashboard DI. Doel ervan is te komen tot een dashboard waarmee bedrijven in een oogopslag zien hoe zij ervoor staan op relevante onderwerpen DI, in vergelijking met anderen (benchmarking).

THEMA

Opleiden en ontwikkelen, arbeidsmarkt en subsidieverwerving

SER Taakgroep Arbeidsmarkt en Scholing

Om de belangen van onze leden te behartigen – waar het gaat om het tekort aan technisch personeel in relatie tot de opgaven van de energietransitie – is de WENB vanaf het begin betrokken geweest bij de Taakgroep Arbeidsmarkt en Scholing van de SER.

Deze taakgroep, onder voorzitterschap van Mariëtte Hamer, heeft gewerkt aan de arbeidsmarktparagraaf van het Klimaatakkoord en dat heeft uiteindelijk geleid tot het ondertekenen met alle relevante stakeholders van de Intentieverklaring.

Meer dan twintig landelijke partijen uit bedrijfsleven, overheid, onderwijs en vakbonden gaan samenwerken om te zorgen dat er genoeg vakkrachten zijn voor de verduurzaming van woonwijken. Deze samenwerking moet ook leiden tot technologische vernieuwing, een steeds slimmere aanpak en duurzaam werk. Hiervoor



ondertekenden zij op woensdag 17 april 2019 de intentieverklaring 'Mensen maken de transitie' om bij te dragen aan de realisering van het Klimaatakkoord. De belangen van onze leden zijn hier op een goede wijze geborgd.

O&O fondsen

Elke sector binnen de WENB heeft een eigen O&O fonds dat paritair bestuurd wordt. De werkorganisatie WENB ondersteunt deze fondsen.

O&O fondsen en arbeidsmarkt: 'Future Fit'



Het afgelopen jaar heeft in het teken gestaan van de toenemende krapte op de arbeidsmarkt. Met name mensen met een technische achtergrond worden steeds schaarser. Promotionele activiteiten zoals de WATT-campagne en zeker ook de afgelopen economische crisis hebben ervoor gezorgd dat relatief meer kinderen techniek kiezen. Ook gerichte campagnes op zij-instromers hebben een positief effect. De vraag naar vakkrachten is echter te sterk toegenomen om alle vacatures te kunnen vullen. Deze trend manifesteert zich in alle sectoren, waarbij de sector van de netwerkbedrijven momenteel het sterkst te kampen lijkt te hebben met de gevolgen van de krapte op de arbeidsmarkt.

Arbeidsmarkt is daarom een focuspunt geworden voor de O&O fondsen. Zij hebben activiteiten ontplooid die gericht zijn op de Klimaattafels (arbeidsmarkt en scholing, wijkaanpak), is er samengewerkt aan het initiatief 'De Uitdaging' (samenwerking MBO en

bedrijfsleven om mensen voor de Energietransitie op te leiden) en is voor het eerst een gezamenlijk sectoraal wervingsprogramma opgestart voor de sector GEO 'Werken als milieu-chauffeur'.

Lees verder



Bovendien is een nieuwe programmamanager voor 'Future Fit' aangetrokken om de focus op de arbeidsmarkt te versterken. Bestaande programma's hebben we doorgezet. De 'Community of Energy Top Talents' (CETT) is in 2018 aan zijn vierde lichting studenten begonnen. Dit netwerk wordt langzaam maar zeker uitgebouwd omdat er ieder jaar opnieuw ongeveer 15 studenten instromen in dit tweejarige programma. Het netwerk wordt niet alleen digitaal levendig gehouden maar ook Alumni bijeenkomsten vormen onderdeel van het CETT. De bedrijven die actief deelnemen plukken er nu de vruchten van omdat het netwerk heeft geleid tot meerdere stages en afstudeeropdrachten, en ook tot enkele dienstverbanden. Deze studenten zijn ook ingezet via de WATT-campagne om gastlessen te geven op HAVO/VWO. Het programma 'WATT?' draait inmiddels alweer 13 jaar. In 2018 waren er zo'n 75.000 contactmomenten met de verschillende doelgroepen; kinderen, ouders en docenten/decanen. Dit contact verliep via beurzen, website, gastlessen, excursies en lesmateriaal. De campagne is onderworpen aan een kritische blik door de bedrijven. Omdat het jaarlijks gaat om een forse investering die gedragen wordt door drie fondsen, moet het ook gedragen worden door de belanghebbenden. Bedrijven die actief participeren zien dat het onmogelijk is om aan te tonen of de campagne leidt tot daadwerkelijk meer instroom in de beoogde technische opleidingen. Het programma wordt vooral sterk gewaardeerd op de degelijke infrastructuur die er onder ligt en die maakt de campagne gevonden en gebruikt wordt op diverse scholen door het hele land.

O&O fondsen, onderwijs en scholing: 'Fit for the Job'



Door de voortgaande verkrapting op de arbeidsmarkt van met name vakbekwame technici ontstaat er binnen de bedrijven een dringende behoefte om de leerweg naar een vakvolwassen beroepsbeoefenaar (oftewel een ervaren

kracht) te optimaliseren. Deze optimalisatieslag voor scholing en het beroepsonderwijs gericht op de door de bedrijven gestelde kwalificaties, wordt op de volgende manieren ingevuld:

Versnellen van scholing door de inzet van nieuwe opleidingstechnologie

Voorbeeld hiervan is het inzetten van een adaptieve vragentool, waarmee medewerkers op een hele efficiënte wijze hun kennis op peil kunnen brengen dan wel de parate kennis kunnen onderhouden. Deze tool wordt vooral ingezet voor het bijbrengen van veiligheidsinstructie. Medewerkers krijgen regelmatig enkele meerkeuzevragen via hun smartphone, tablet of tablet aangeboden. Afhankelijk van de beantwoording krijgen cursisten weer nieuwe voorgelegd. Het afgelopen jaar is ook gestart met de inzet van VR-simulaties in het veiligheidsdomein. Het simuleren met VR van kritieke beroepssituaties levert een grote bijdrage op aan de gewenste gedragsverandering van de medewerker.

Ontwikkelen van branchespecifiek opleidingsinhoud

Het gaat hierbij om opleidingsinhoud, die lastig in te kopen is op de opleidingsmarkt. Een ander kenmerk is, dat de opleidingsinhoud moet voldoen aan de specifieke eisen van de sector. Door met de vakexperts zelf de ontwikkeling van de gewenste opleiding ter hand te nemen, verzekert de sector zich, dat de medewerker wordt toegeleid naar de gestelde opleidingseisen in de sector.

Opzetten van een modulaire opleidings- en examenstructuur met een certificeringsregeling

Doordat de instroom van nieuwe medewerkers voor de technische beroepen steeds diverser wordt, hebben sectoren behoefte aan een flexibel ingerichte opleidingsstructuur, die inspeelt op de verschillen in kennis- en vaardigheidsniveau van de nieuwe instroom. Binnen een dergelijk modulair opgezette opleiding willen bedrijven en medewerkers de verschillende onderdelen kunnen afsluiten met een examen en een certificaat, zodat de verworven competenties aantoonbaar zijn. Zo is in 2018 'een modulair opleidingsprogramma voor de

telecomsector en de sector van AfvalEnergieCentrales (AEC's) van start gegaan.

Ontwikkelen van leermateriaal voor het mbo-onderwijs

Voor een goede afstemming van de opleidingsdoelen en -inhoud op de vereiste kwalificaties vanuit de bedrijven, ontwikkelen de fondsen leermateriaal, dat beschikbaar wordt gesteld aan de ROC's. Ten behoeve van de infra-sector is voor het ontwikkelen, beheren en distribueren van leermateriaal St. BLEI (Branchesamenwerking Leermiddelen en Examenproducten Infratechniek) opgericht. Deze Stichting is een samenwerkingsverband van het O&O fonds NWb, het O&O fonds Waterbedrijven, GOA Leidingtechniek, Bouwend Nederland en Stichting Warmtenetwerk. Dit leermateriaal wordt aan zo'n 10 ROC's geleverd. Ultimo 2018 volgden 1.574 studenten een infra-opleiding met het door Stichting BLEI ontwikkelde leermateriaal.

O&O fondsen en Duurzame Inzetbaarheid: 'Fit for Change'



Duurzame inzetbaarheid en employability vormen nog steeds centrale thema voor de O&O fondsen. Medewerkers van bedrijven moeten de eigen regie op hun loopbaan nemen. Het achterliggende idee daarbij is dat bepaalde soorten werk gaan veranderen of verdwijnen, maar dat het tegelijkertijd bijzonder lastig is te voorspellen is wanneer en hoe dat gaat gebeuren. Het is beter als mensen zelf in staat zijn om de juiste keuzes te maken vanuit een goede basis. De landelijk samenwerkende O&O fondsen hebben op 6 april 2018 bij minister Koolmees van het ministerie van SZW aangegeven dat een goede positie op de arbeidsmarkt hand in hand gaat met een 'Leven Lang Ontwikkelen'. De O&O fondsen helpen bij het bewustmaken, stimuleren, drempels wegnemen en aanbieden van instrumenten. De overheid kan administratieve en financiële drempels wegnemen als het gaat om het toegang verschaffen tot opleidingen. Veel van de activiteiten op het gebied van Duurzame Inzetbaarheid zijn verbonden met subsidieregelingen, zoals ESF, Sectorplannen en DWSRA. Het heeft geleid tot een paar belangrijke activiteiten in de afgelopen jaren en

die zullen ook de komende jaren verder doorontwikkeld zullen worden. Het betreft bijvoorbeeld de mogelijkheid om als individuele medewerker een scan te maken van je loopbaan en dan te zien hoe vervolgens je arbeidsmarktperspectief eruit ziet. In de meeste gevallen kun je dit koppelen – al dan niet onderbouwd met testen – aan je talenten en interesses. In de cao GEO is vastgelegd dat een medewerker eens in de vijf jaar een dergelijke scan mag doen. En in alle cao's van de WENB is DI in combinatie met Eigen Regie een thema. Vanuit verschillende fondsen zien we dat weliswaar sectoren en bedrijven hun eigen snelheden kennen op dit dossier, maar dat iedereen wel in beweging is. Ondertussen slagen we er steeds beter in om programma's zo in te richten dat iedereen op zijn eigen snelheid en zijn manier kan aanhaken. Waar het ene bedrijf de voorkeur heeft om zelf aan het stuur te zitten alles in de te doen in de "look and feel" van het bedrijf, is een ander bedrijf gebaat bij een extern gezicht om de drempel te verlagen om aan de slag te gaan met duurzame inzetbaarheid.

O&O fondsen en subsidievererving: 'Financial Fit'



Buiten het aanvragen, organiseren en uitvoeren van subsidies informeren de O&O fondsen de leden van de WENB op het gebied van interessante HR-subsidies. Tevens beheren de O&O fondsen een website met onder meer informatie op het gebied van subsidies.

Subsidie Expert Groep

Enkele jaren geleden is de Subsidie Expertgroep (SEG) opgericht. Ervaringsdeskundigen vanuit de verschillende sectoren komen een aantal keren per jaar bij elkaar om elkaar te informeren over interessante subsidies en de O&O fondsen hierin te adviseren. Leden van de WENB kunnen de ervaringsdeskundigen van het SEG hun vragen voorleggen.

Subsidietraining

de O&O fondsen bieden de mogelijkheid om een training op het gebied van subsidies te volgen. Deze training geeft inzicht in het proces van subsidieaanvraag, uitvoering en de verantwoording van subsidies.

Succesvolle afsluiting sectorplannen

In 2018 zijn drie omvangrijke meerjarige subsidieprojecten afgesloten voor de sectoren GEO, PLb en NWb. De sectorplannen uit 2013 waren bedoeld om sectoren extra middelen te geven om knelpunten op de arbeidsmarkt op te lossen. In de periode 2014 - 2017 hebben meer dan 18.000 medewerkers uit de verschillende sectoren van de WENB ondersteuning gekregen op het gebied van opleiden, mobiliteit en Duurzame Inzetbaarheid. In totaal is er ruim 15,5 miljoen euro aan subsidie verkregen.

Lopende subsidieprojecten

In 2018 zijn drie subsidieprojecten opgestart; twee DWSRA-trajecten (Dienstverlening Werkzoekenden, Samenwerking Regionale Arbeidsmarkt) voor PLb en voor GEO (resp. € 1,6 en € 0,6 miljoen). Onlangs is deze voor de sector PLb toegekend. En daarnaast een ESF-subsidie Duurzame Inzetbaarheid (€ 0,5 miljoen).

THEMA Pensioen

ANW-compensatieregeling van de WENB

Het ABP heeft in 2017 aangekondigd om de Anw-compensatieregeling per 1 januari 2018 af te willen schaffen. Later is deze datum uitgesteld naar 1 mei 2018. Het afschaffen van de regeling heeft veel publiciteit in de media gekregen (Tros Radar, Kamervragen) omdat deelnemers hierdoor harder geraakt werden dan aanvankelijk door het ABP-bestuur was ingeschat. Sociale partners werden op het moment dat de centrale ABP-regeling werd afgeschaft opgeroepen om decentraal met een oplossing te komen. De werkgroep pensioen van de WENB is al vroeg (medio 2017) begonnen met het zoeken naar een vervangende regeling. De werkgroep heeft daartoe een aantal voorwaarden geformuleerd waaraan een nieuwe regeling moest gaan voldoen. De regeling moest uitgaan van een tweede pijler pensioen zodat alle medewerkers in principe zonder medische selectie deel kunnen nemen, de administratieve en financiële last voor de werkgever moest minimaal zijn en deelname aan de regeling moest

facultatief en voor eigen rekening voor werknemers zijn. Het vinden van een dergelijke regeling gaf aanvankelijk wat juridische en verzekeringstechnische problemen. Deze zijn echter opgelost en daardoor kon de WENB als een van de eerste bij het ABP aangesloten sectoren, haar leden een nieuwe Anw-verzekering aanbieden.

Hervorming pensioenstelsel

De door de overheid noodzakelijk geachte hervorming van het pensioenstelsel blijft een moeilijk dossier. Minister Koolmees wilde wachten op een akkoord van de sociale partners alvorens met nieuwe pensioenwetgeving te komen. Het kabinet heeft veel haast om het pensioenstelsel te hervormen. Door alle negatieve publiciteit van onder meer het kabinet zelf is het vertrouwen in van oudsher geroemde en door het buitenland nog steeds bewonderde Nederlandse pensioenstelsel toch gedaald. Een door werkgevers en vakbonden gedragen pensioenakkoord vindt het kabinet essentieel. Helaas heeft het al jaren voortslepende overleg nog steeds geen resultaten opgeleverd.

Een belangrijk probleem bij de hervorming van het pensioenstelsel blijft de combinatie van het toekomstbestendig maken van het pensioenstelsel en het tegelijkertijd door met name het FNV zo gewenste waarborgen voor op zijn minst de huidige generatie van ouderen van de huidige pensioenverworvenheden. Het gaat de FNV dan om verlaging van de huidige AOW-leeftijd in ieder geval voor mensen met een 'zwaar' beroep, zekerheid van behoud van eenmaal opgebouwde pensioenrechten, uitzicht op een bestendige indexatie en dat voor een voor medewerkers draagbare pensioenpremie.

Het kabinet zette zelf zwaar in op de afschaffing van de doorsneepremie. Jongere medewerkers zouden in de toekomst niet meer aan de pensioenopbouw van hun oudere collega's hoeven mee te betalen. Overgang naar een nieuwe manier van premieberekening vergt echter een kostbare overgangsregeling om de huidige oudere medewerkers te compenseren. Werkgevers willen met het nieuwe pensioenstelsel minder risico's lopen en willen de pensioenkosten niet verder laten stijgen.

Het onderwerp pensioen ligt met name bij de achterban van de vakbonden uitzonderlijk gevoelig en biedt de vakbonden daardoor vrijwel geen onderhandelingsruimte. Hierdoor is het overleg in de loop der tijd ook nog eens uitzonderlijk ingewikkeld geworden doordat een veelheid van deelonderwerpen ook op de pensioentafel terecht zijn gekomen. De rekenrente is zo'n steeds weer terugkerende spelbreker in het onderhandelingsproces. De dalende marktrente heeft tot gevolg dat de rekenrente die het pensioenfonds gebruikt bij het bepalen van de financiële verplichtingen ook daalt en dat daarmee de hoeveelheid geld die een pensioenfonds in kas moet hebben weer stijgt. En dat betekent dat de Nederlandse pensioenfonds op dit moment onvoldoende geld hebben om de pensioenen te verhogen wat tot grote onvrede leidt bij met name de gepensioneerden.

Vakbonden willen het beter mogelijk maken om weer individuele uittreederegelingen af te spreken. Hiervoor is het nodig om de huidige RVU-boete die een werkgever moet betalen als hij een medewerker die vervroegd met pensioen wilt een afkoopsom wilt meegeven. Een ander zeer belangrijk punt van de vakbonden is dat de AOW-leeftijd niet langer meestijgt met de stijgende levensverwachting. Vakbonden eisen een bevrozing van de AOW-leeftijd op 66 jaar. En dan is er nog het pensioen van de ZZP-ers. Vakbonden willen dat ZZP-ers verplicht pensioen opbouwen.

Het pensioenoverleg in de SER werd door al deze onderwerpen steeds veelomvattender en ingewikkelder. Op diverse momenten in 2018 leek echter een akkoord over de toekomst van het pensioen aanstaande, maar bleek toch weer op het laatste moment op een onoverkoombare drempel te stuiten. In het laatste kwartaal van 2018 lieten de vakbonden uiteindelijk weten niet verder meer te willen onderhandelen en beëindigden zij het overleg. Vakbonden stelden vervolgens de overheid een ultimatum en bereiden acties voor. Minister Koolmees kondigde daarop aan om zelf – zonder pensioenakkoord tussen de sociale partners – naar wegen te zoeken om als kabinet maatregelen te treffen om het Nederlandse pensioenstelsel te hervormen.

Voorzichtig herstel dekkingsgraden (maar lang niet voldoende voor indexatie)

De dekkingsgraden van de pensioenfonds herstelden zich in 2018 langzaam. Eind 2018 zakten de aandelenmarkten echter kortstondig in waardoor de dekkingsgraden weer massaal daalden.

Het ABP heeft een dekkingsgraad van 128% nodig om de pensioenen weer volledig te kunnen gaan indexeren. Eind 2018 schommelde de beleidsdekkingsgraad rond de 103% zodat de verwachting is schommelt dat er de komende jaren geïndexeerd kan gaan worden. De lage dekkingsgraad wordt nog steeds vooral veroorzaakt door de lage rente. Een stijging van de rekenrente van één procent betekent voor het ABP een stijging van de dekkingsgraad met ca 13%. De kans is nog steeds aanwezig dat het ABP in 2020 de pensioenrechten al moet gaan korten.

Complexiteitsreductie ABP

Een belangrijk punt voor het ABP is de reductie van de complexiteit in de pensioenregeling om zo een juiste uitvoering te kunnen blijven waarborgen. Hiertoe zijn in 2017 en 2018 al wat stappen gezet zoals bijvoorbeeld de aanpassing van de nabestaandenvoorziening. Belangrijk volgend onderwerp blijft de omzetting van de huidige eindloonregeling van Defensie naar een meer gangbare middelloonregeling. Dit proces verloopt moeizaam maar een akkoord lijkt in zicht en de verwachting van het ABP is nog steeds dat deze regeling per 1 januari 2019 van start kan gaan.

Met een zetel in het Verantwoordingsorgaan van het ABP en deelname aan de Pensioencommissie van VNO-NCW is de WENB nauw betrokken bij de actuele ontwikkelingen.

THEMA Sociale Zekerheid

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is bezig met een trits van wetgeving als uitvloeisel van het regeerakkoord. DE WENB kijkt en beïnvloedt mee via de commissie sociale zekerheid van VNO/NCW en via het verbond van onderwijs en overheidswerkgevers. Zo ligt er nu het wetsvoorstel om de periode van eigen risicodragers (ERD) voor de WGA terug te brengen van tien naar vijf jaar. Dit betekent straks een lagere drempel voor leden van de WENB om ERD te worden of een stimulans om het te blijven.

Ook ligt er een voorstel om tijdelijke contracten zwaarder te belasten via een WW-premieheffing dan vaste contracten. Aangezien de leden van de WENB en de WWb vooral ERD voor de WW betreft, zullen zij geen last van dit voorstel ondervinden. De niet-ERD-leden hebben hiertegen inmiddels protest aangetekend en het is de vraag of het ministerie hier nog iets aan gaat doen.

THEMA Veiligheid en Arbo

Binnen de WENB zijn arbocatalogi opgesteld voor de sectoren NWb en PLb. Voor de NWb en de PLb begeleidt en onderhoudt de WENB actief de arbocatalogi, en de websites en tools. In 2018 is de WENB ook nauw betrokken geweest bij arbocatalogus van de waterbedrijven (WWb). De arbocatalogus voor de sector Kabel & Telecom wordt – waar nodig – vanuit de WENB ondersteund. Ook neemt de WENB deel aan het overleg over de arbocatalogus voor de gehele afvalbranche.

In een arbocatalogus beschrijven werkgevers en werknemers hoe zij zullen voldoen aan doelvoorschriften van de overheid voor veilig en gezond werken. Dit zijn de normen in de wet waaraan bedrijven zich moeten houden. Hoe deze wettelijke normen moeten worden nageleefd, wordt aan de bedrijven zelf overgelaten.

In het overleg over de arbocatalogi worden ervaringen uitgewisseld, nieuwe aandachtsgebieden geïdentificeerd en wordt het onderwerp veiligheid in de breedte besproken. Zo is in 2018 door de sector PLb uitvoerig stil gestaan bij het contractmanagement en is in alle sectoren veel aandacht besteed aan de omgang met zaken als asbest, benzeen en chroom 6. Om medewerkers in de sector NWb overal makkelijk toegang te geven tot de arbocatalogus is in 2018 de app 'Safety in the Pocket' gelanceerd.

Werkorganisatie WENB

Het bureau van de WENB is de werkorganisatie van de vereniging en ondersteunt de vereniging en haar leden. Daarnaast voert het bureau, op basis van dienstverleningsovereenkomsten (DVO), activiteiten uit voor de O&O-fondsen van onze sectoren en voor de Werkgeversvereniging WWb.

De werkorganisatie WENB is een kleine, slagvaardige professionele organisatie. WENB Route 2020 is ook richtinggevend geweest voor de inrichting van de werkorganisatie WENB, waarin de kernfuncties (beleidsadviseurs) drie centrale rollen hebben: cao-verantwoordelijkheid (zowel inhoudelijk als procesmatig), accountrol naar WENB-leden (ophalen wat er leeft en waaraan behoefte is) en de adviesrol op de genoemde thema's (vertrouwende adviseur).

Optimale werkgeversbelangenbehartiging vullen we in door het sectoraal organiseren en faciliteren van arbeidsvoorwaardenontwikkeling en cao-overleg. Door een herkenbaar aanspreekpunt te zijn (eigen gezicht) dedicated voor elke sector en inhoudelijk deskundig op onze werkvelden (zoals cao-onderhandelingen, arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen, arbeidsrecht, pensioenen, sociale zekerheid, arbeidsmarkt (O&O) en gezondheidsmanagement). We zijn organisator, adviseur en deskundige. Vanuit onze adviesrol helpen we de leden in de HR-kolom. Dat kunnen we optimaal doordat we als werkgeversvereniging (i.t.t. brede brancheverenigingen) de focus kunnen leggen op de

werkgeversbelangenbehartiging en een grote slagkracht hebben doordat we (samen met WWb) 6 sectoren met 75 bedrijven verenigen en verbinden. Met deze schaalgrootte ontwikkelen we sector-overstijgende adviezen en diensten op thema's die al onze leden raken (bijvoorbeeld pensioen, arbeidsmarkt). En bieden we producten aan die onze leden ontzorgen in hun HR-functie en hen helpen in het realiseren van top-werkgeverschap: denk aan het mantelcontract zorgverzekering, inhoudelijke factsheets, ledenvoordeel en de ontwikkelde hulpmiddelen voor duurzame inzetbaarheid of de Quotumwet.

Kennisknooppunt: wij delen kennis en ervaringen

Via de verschillende bijeenkomsten, platforms en kanalen van de WENB zorgen we ervoor dat informatie naar de leden in de verschillende sectoren kan stromen. Door te fungeren als een kennisknooppunt bieden we hen meerwaarde, door nauwe samenwerking met de leden in kennis- en netwerkgroepen. Dit vraagt ook iets van onze leden: actieve betrokkenheid en inbreng, want juist het delen van bij de leden aanwezige kennis en best practices biedt meerwaarde aan de vereniging. Wij zijn proactief en verbonden met de voor ons relevante omgeving. We zorgen ervoor dat we weten welke relevante ontwikkelingen en innovaties eraan komen en vertalen dat naar relevante en toegankelijke informatie en diensten voor de leden. Vanuit onze regierol leggen we verbindingen tussen de leden en sectoren en sluiten we strategische allianties collega werkgeversorganisaties (zoals VNO-NCW en AWWN), de 'eigen' brancheorganisaties, vakorganisaties en relevante partners.

Zwaluwstaarten dienstverlening aan O&O fondsen en WWb

De werkorganisatie WENB levert op basis van een DVO ook diensten & ondersteuning aan de paritair bestuurde O&O-fondsen van de sectoren en aan de Werkgeversvereniging WWb. Voor de WWb is de ondersteuning conform de vier WENB-sectoren: de schaalvergroting biedt hierin voor de hand liggende voordelen. Vanuit de DVO's is voor O&O specifieke en

dedicated (personele) capaciteit beschikbaar. Er is een formele relatie tussen WENB-leden en het O&O-fonds in het feit dat de O&O-fondsen ingesteld zijn en gefinancierd worden door sociale partners op basis van cao-afspraken. Vanuit die optiek is het verstandig dit onder een dak te organiseren. Doordat we deze diensten vanuit één organisatie aanbieden kunnen we voor onze leden bovendien optimaal de synergie op inhoudelijke thema's hiervan benutten. Er is vanzelfsprekend grote overlap in de inhoudelijke agenda van de fondsen en die van werkgevers. Zo is er op een aantal relevante thema's een nauwe samenwerking, zoals arbeidsmarkt en duurzame inzetbaarheid. Het optimaliseren van deze synergie – onder de titel zwaluwstaarten – staat hoog op de agenda van onze werkorganisatie.

Naast onze reguliere activiteiten en het inhoudelijke speerpunt 2018 voor de vereniging hebben we in lijn met ons Jaarplan 2018 gewerkt aan de volgende speerpunten:

- Versterking en uitbreiding relevante netwerken. Zowel de (interne) ledennetwerken als de netwerken die we met de relevante omgeving zijn versterkt. Doelstelling is dat we op alle WENB-thema's een boven-sectoraal, zichtbaar en actief netwerk hebben.
- Zwaluwstaarten sectoren WENB en O&O wat betreft rolverdeling, verbinding en synergie.
- Ledenvoordeel uitgebreid. Het bieden van mantelcontracten aan leden (altijd op basis van vrijwilligheid voor onze leden) op diensten / producten van derden. Doelstelling is om voor de belangrijkste HR-gerelateerde diensten die onze leden inkopen een kwalitatief goed en scherp geprijsd aanbod uit de markt te halen.
- Gewerkt aan verdere professionalisering bureau. Kernwoorden zijn: klantgericht, kwaliteit en teamwork.
- En vanuit het oogpunt van voldoende schaalgrootte en slagkracht de mogelijkheden van ledengroei in bestaande en aanpalende sectoren onderzocht.

Bestuur

Bestuur

In 2018 is Anja Maassen van den Brink opgevolgd door Thomas Mulder als bestuurslid voor de sector Kabel & telecom.



Voorzitter

I.D. (Ingrid) Thijssen
CEO Alliander
sector Netwerkbedrijven



Penningmeester

I. (Ingrid) Tigchelaar
CFO HVC Groep
sector GEO



Leden

A. (Anja) Maassen van den Brink
Executive Director HR VodafoneZiggo (t/m 7 juni 2018)



K.T. (Thomas) Mulder
Executive Director HR VodafoneZiggo (v.a. 7 juni 2018)
sector Kabel & Telecom



F. (Frank) Verhagen (CFO PZEM)
sector Productie- en Leveringsbedrijven



Secretaris van het bestuur

R.O.M. (Reinier) Rutjens
directeur WENB

Onderhandelingsdelegaties (ultimo 2018)

Sector Netwerkbedrijven

Voorzitter

N. (Nicole) Tollenaar, Alliander

M (Marlies) Knijnenberg

Leden

P.P. (Paul-Peter) Feld, Enexis

H.J.H. (Helmut) Feringa, Rendo

Sector Productie- en Leveringsbedrijven

Voorzitter

M. (Mickey) Spier, Engie

Leden

S. (Susanne) Coolen, Eneco

W. (Walter) Minderhoud, Innogy

H. (Henri) Gunneweg, Uniper Benelux

Sector GEO (voorheen Afval & Milieu)

Voorzitter

W.S. (Wouter) Koenderman, ACV

Leden

D.J.P. (Douwe) Andela, HVC

A. (Albert) Vos, Twence

Sector Kabel & Telecom

Voorzitter

T. (Thijs) van Loon, VodafoneZiggo

Lid

J.C. (Hans) Bijl, VodafoneZiggo

Sector Advies

Voorzitter

M. (Marije) Jasper, Kiwa

Bestuursfuncties

ABP

Verantwoordingsorgaan ABP

R.I.G. (Rolf) Blankemeijer

O&O-fondsen

Opleiding- en

Ontwikkelingsfonds A&M:

W.S. (Wouter) Koenderman,
ACV, voorzitter
vacature

Opleiding- en

Ontwikkelingsfonds K&T

T. (Thijs) van Loon, VodafoneZiggo,
voorzitter
J.C. (Hans) Bijl, VodafoneZiggo

Opleiding- en

Ontwikkelingsfonds PLb

M. (Mickey) Spier, Engie, voorzitter
B. (Bart) Beljaars, Essent

Opleiding- en

Ontwikkelingsfonds NWb

N. (Niekalbert) Butz, Alliander,
voorzitter
P.P. (Paul-Peter) Feld, Enexis

Vereniging Achmea

Ledenraad

R.O.M. (Reinier) Rutjens

VNO-NCW

Dagelijks Bestuur

I.D. (Ingrid) Thijssen

Algemeen Bestuur

I.D. (Ingrid) Thijssen

Platform Arbeidsvoorwaarden- beraad Malietoren

H.G.M. (Irma) Visser

Commissie Arbeidsmarkt

M.A.J. (Marc) Donckers

Commissie Arbeidsrecht

H.G.M. (Irma) Visser
G.A.M. (Gabriëlle) Verberne

Commissie Arbeidsverhoudingen Branches

R.O.M. (Reinier) Rutjens

Commissie

Arbeidsvoorwaardenbeleid

R.O.M. (Reinier) Rutjens

Commissie Beroepsonderwijs

L.H.M. (Bart) van Eggelen

Commissie Pensioenbeleid

R.I.G. (Rolf) Blankemeijer

Commissie Sociale Zekerheid

W.L.M.M. (Pim) Beljaars

VSO

Bestuur

R.O.M. (Reinier) Rutjens,
toehoorder

Stuurgroepen Arbocatalogi

Stuurgroep Arbocatalogus Productie- en Leveringsbedrijven

Voorzitter:

R.O.M. (Reinier) Rutjens

Namens de Productie- en Leveringsbedrijven

R. (Ronald) Kamst, Essent

Programma-manager

G.J.H. (Gerda) Heller, WENB
Stuurgroep Arbocatalogus
Netwerkbedrijven

Stuurgroep Arbocatalogus Netwerkbedrijven

Voorzitter

R.O.M. (Reinier) Rutjens

Namens de Netwerkbedrijven

L. (Lucas) van de Weijer, Enexis

Programma-manager

G.J.H. (Gerda) Heller, WENB

Stichting Arbocatalogus

Afvalbranche (STAA)

Bestuurslid

R. (Robert) Oosting, Spaarnelanden

Ledenlijst (eind 2018)

ACV, Ede
AEB, Amsterdam
Afvalzorg NV, Assendelft
Alliander NV, Arnhem
Area Reiniging NV, Emmen
Attero BV, Apeldoorn
AVR Holding, Rotterdam
BioMassaCentrale, Moerdijk
Bodemzorg Limburg BV, Maastricht
Buha bv, Doetinchem
Circulus-Berkel B.V., Apeldoorn
Cogas Holding N.V., Almelo
Cyclus NV, Gouda
DAR NV, Nijmegen
Delta Comfort BV, Middelburg
Delta Energie BV, Middelburg
Emmtec Services BV, Emmen
ENECO Groep NV, Rotterdam
Enecogen, Capelle a/d IJssel
Energie Nederland, Den Haag
Enexis Holding NV, Den Bosch
ENGIE Energie Nederland Holding B.V., Zwolle
Ennatuurlijk B.V., 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
Juva NV, Poeldijk

Kabel Noord BV, Dokkum
KIWA NV, Rijswijk
Kunststoffen Sorteer Installatie BV (KSI), Leeuwarden
Meerlanden NV, Rijsenhout
Midwaste NV, Schiedam
Netbeheer Nederland, Den Haag
Nuon NV, Amsterdam
OMRIN, Leeuwarden
PVNED Holding BV, Middelburg
PZEM NV, Middelburg (v.h. Delta)
REINIS NV, Spijkenisse
RENDO N.V. 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
Spaarnelanden NV, Haarlem
Stadsverwarming Purmerend, Purmerend
Stadswerk 072, Alkmaar
Stedin Holding NV, Rotterdam
(afgesplitst van Eneco 31-01-2017)
TenneT TSO B.V., Arnhem
Twence BV, Hengelo
Twente Milieu NV, Enschede
Uniper, Eindhoven
USG Industrial Utilities, vh Edea/Essent Productie Geleen
Veolia Energie Netwerken B.V., Nieuwegein
Vibor, Hellevoetsluis
VodafoneZiggo, Utrecht
Ziut BV, Arnhem
ZRD (Zeeuwse Reinigingsdienst), Terneuzen

**De WENB is de werkgevers-
vereniging voor de energie-,
kabel & telecom- en de afval- en
milieubedrijven in Nederland.**

Bezoekadres en postadres

Utrechtseweg 310, B-42
6812 AR Arnhem

T (026) 356 95 69

E info@wenb.nl
wenb.nl

