



Werkgeven
in een
disruptieve
omgeving

Jaarverslag 2019

Samen werken aan werk



4 **Voorwoord**

Algemeen

6 **Dienstverlening WENB**

8 **WENB-sectoren in cijfers**

Sectoren

14 **Energie Netwerkbedrijven (NWb)**

16 **Grondstoffen Energie en Omgeving (GEO)**

18 **Energie Productie- en Leveringsbedrijven (PLb)**

20 **Transmission System Operator (TSO)**

22 **Kabel & Telecom (K&T)**

24 **Advies**

26 **Drinkwatersector (WWb)**

Activiteiten & diensten

29 **Bijeenkomsten**

33 **Ledenvoordeel**

33 **De thema's**

Personalia

41 **Bestuur**

42 **Onderhandelingsdelegaties**

43 **Bestuursfuncties**

44 **Ledenlijst**

Voorwoord

Jaarcongres, LocHal Tilburg



Dit voorwoord schrijvend in april 2020, kan ik vaststellen dat het jaarthema van 2019 *Werkgeven in een disruptieve wereld* heel goed gekozen was. We hebben tijdens dit jaarthema immers onderzocht hoe organisaties zich kunnen aanpassen aan disruptieve ontwikkelingen en deze onverwachte en plotselinge ontwikkelingen juist in hun voordeel kunnen laten werken. Dat we begin 2020 met de coronacrisis te maken kregen, konden we ons in 2019 uiteraard niet indenken. De coronacrisis geeft wel het belang van alerte en slagvaardige organisaties met wendbaar en duurzaam inzetbaar personeel aan.

In 2019 is het bestuur WENB begonnen met het actualiseren van de WENB-strategie. Een aantal leden hebben wij gevraagd naar hun mening over de WENB. Uit deze inventarisatie kwam gelukkig naar voren dat zij de WENB en haar werkzaamheden van groot belang vinden. De WENB staat bij hen bekend als betrouwbaar, toegewijd en gedegen. Aan de andere kant was er volgens deze leden ook ruimte voor verbetering. Van de WENB wordt een meer – proactieve, en in sommige beleidskwesties een – leidende rol verwacht. De uitvoering van processen mag ook sneller en minder ambtelijk. Inhoudelijk scoort de WENB ruim voldoende, de uitvoering mag wel wat pittiger en eigentijds. In 2020 verbreden wij het strategietraject naar alle leden en zullen met een ledenenquête de kernwaarden van de vereniging valideren. In de Ledenvergadering van 2020 zal het bestuur de geactualiseerde strategie presenteren.

Persoonlijk ben ik blij met de tussenuitkomst van het strategietraject. Dit geeft richting aan de zaken waarop wij ons in de komende jaren meer moeten focussen. Wij hebben inmiddels een aantal verbeteringstrajecten in gang gezet. Wij communiceren sneller. Tijdens de coronacrisis hebben wij bijvoorbeeld dagelijks onze website aangevuld met berichten over actuele ontwikkelingen en wet- en regelgeving. Wij gaan nog meer met leden in gesprek. Niet alleen over de inhoud van bijvoorbeeld de cao, maar vooral ook om te achterhalen wat er bij de leden leeft en waar zij behoefte aan hebben.

Snelheid en slagvaardigheid mogen daarbij niet ten koste gaan van de kwaliteit van onze dienstverlening. Pro-activiteit en het nemen van initiatief mag het luisteren naar onze leden niet in de weg staan. Wij gaan onze dienstverlening dus verder aanpassen en verbeteren. Wij blijven echter altijd de WENB, de professionele en toegewijde dienstverlener die in de eerste plaats de belangen van haar leden behartigt.

Veel leesplezier!
Reinier Rutjens
Directeur WENB



Dienstverlening WENB

De werkgeversvereniging WENB behartigt de werkgeversbelangen van haar leden zodat zij een sterke arbeidsmarktpositie hebben door constructieve arbeidsverhoudingen en door moderne, marktconforme arbeidsvoorwaarden en cao's.

De WENB is een kennisknooppunt op het gebied van de Triple Arbeid: Arbeidsmarkt, Arbeidsverhoudingen en Arbeidsvoorwaarden. Wij verbinden leden op alle relevante werkgeversthema's met elkaar en met onze omgeving. Wij geven de leden advies en ondersteuning en leveren diensten en producten, zoals mantelcontracten met ledenvoordelen. Zo delen wij kennis en ervaringen.



Dienstverlening aan leden

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

- Energie Netwerkbedrijven (NWb)
- Energie Productie- en -Leveringsbedrijven (PLb)
- Grondstoffen Energie en Omgeving (GEO)
- Kabel- & Telecombedrijven (K&T)
- TSO
- Advies

Daarnaast ondersteunt de WENB ook haar zusterorganisatie voor de drinkwatersector, de Werkgeversvereniging Waterbedrijven (WWb). De werkorganisatie van de WENB levert hierbij integraal de verschillende diensten aan de WWb en haar leden.

De wereld van het werk

De WENB heeft in 2019 het boek *Wereld van het Werk - een zoektocht naar de arbeidsverhoudingen van de toekomst* gepubliceerd. In het boek hebben leden, externe deskundigen en medewerkers van de WENB hun visie geschreven over de arbeidsverhoudingen van de toekomst. Het boek vormt zo een kleurrijke verslag van het jaarthema de WENB in 2018 *De arbeidsverhoudingen van de toekomst*. Tijdens het jaarcongres 2019 is het boek gepresenteerd en verspreid onder de leden van de WENB en de WWb. Het boek is te downloaden van de website WENB.

[► DOWNLOAD](#)



De WENB voert voor de verschillende sectoren de volgende werkzaamheden uit:

- Begeleiding cao-overleg (proces en inhoud) en arbeidsvoorwaardenontwikkeling. In 2019 zijn cao's voor de sectoren GEO en Advies afgesloten.
- Uitvoering van protocolafspraken uit eerder afgesloten cao's.
- Beantwoording van vragen van leden over de interpretatie van de cao-artikelen.
- Begeleiding diverse netwerken en werkgroepen voor kennisdeling en beleidsontwikkeling.
- Advies en ondersteuning aan leden op het gebied van onder meer arbeidswetgeving, aanvullende verzekeringen, gezondheidsmanagement, ploegenroosters en sociale zekerheid.
- Het verzorgen van informatie aan leden door het uitbrengen van factsheets en nieuwsberichten op de website over de thema's arbeidsrecht, sociale zekerheid, pensioen en subsidievererving.
- Organisatie van kennis- en actualiteitenbijeenkomsten.
- Continuering van het *Programmaplan Duurzame Inzetbaarheid* en projecten gezondheidsmanagement.
- Uitvoering van verschillende CrossOver-projecten voor monteurs en young professionals.
- Realiseren van inkoopvoordelen door het afsluiten van collectieve contracten voor leden voor bijvoorbeeld de collectieve zorgverzekering bij Zilveren Kruis, de *Beloningsmonitor*, dienstverlening *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*.

WENB- sectoren in cijfers

In een aantal infographics geven wij een beeld van de leden van de WENB en visualiseren wij enkele kerngegevens van het gebruik van onze producten en diensten.

- A** Bij **Werknemers** wordt inzicht geboden in de grootte van de aangesloten leden en de grootte van de aangesloten sectoren.
- B** In het overzicht van gesloten **cao's** zijn de afgesproken looptijd en gemiddelde loonsverhogingen te vinden en hoe deze zich verhouden tot het landelijk gemiddelde.
- C** Bij **Producten en diensten** worden de door leden meest gebruikte diensten weergegeven. Bij het berekenen van het percentage is gekeken naar het aantal leden dat gebruik maakt. Er is niet gecorrigeerd voor personeelsgrootte.
- D** Ten slotte is bij **Duurzame inzetbaarheid** te zien het voortschrijdend ziekteverzuim (2018) per sector en de verhouding ten aanzien van het ziekteverzuimpercentage in Nederland. De bron hiervan is de benchmark DI die elk jaar door de WENB voor leden wordt georganiseerd.

In de laatste grafiek opvallende zaken worden de meest opmerkelijke scores vanuit de sectoren weergegeven. De WENB heeft hiervoor CBS data door TNO laten analyseren per aangesloten sector. In de grafiek is te zien welk percentage van de werknemers uit een sector bijvoorbeeld denkt makkelijk een baan te vinden. Dit wordt afgezet tegen andere WENB-sectoren en Nederland.

De totale TNO rapportage Monitor arbeid en factsheets met de resultaten per sector zijn te vinden op de WENB website.

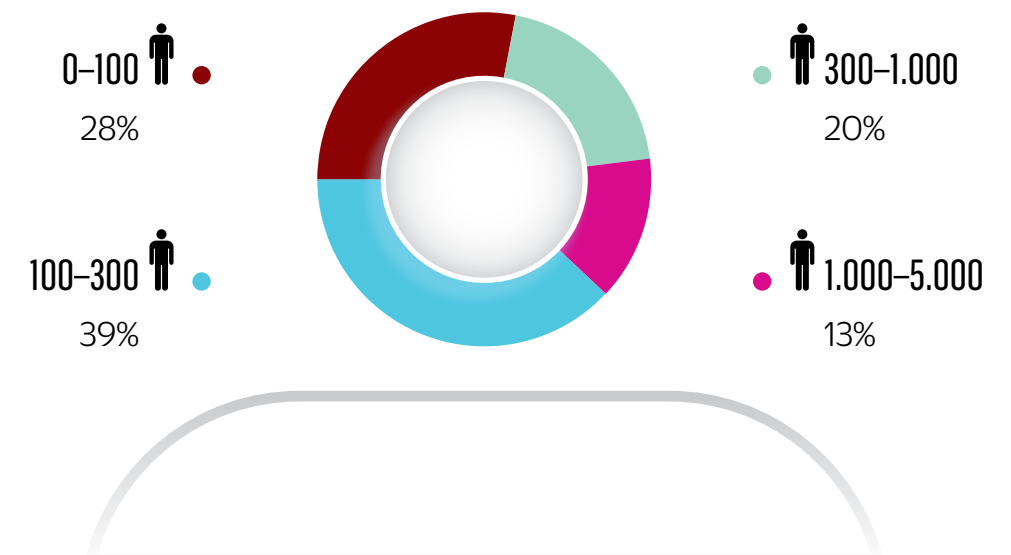
[→ WENB](#)

A Werknemers

Medewerkers verdeeld over de verschillende WENB-sectoren

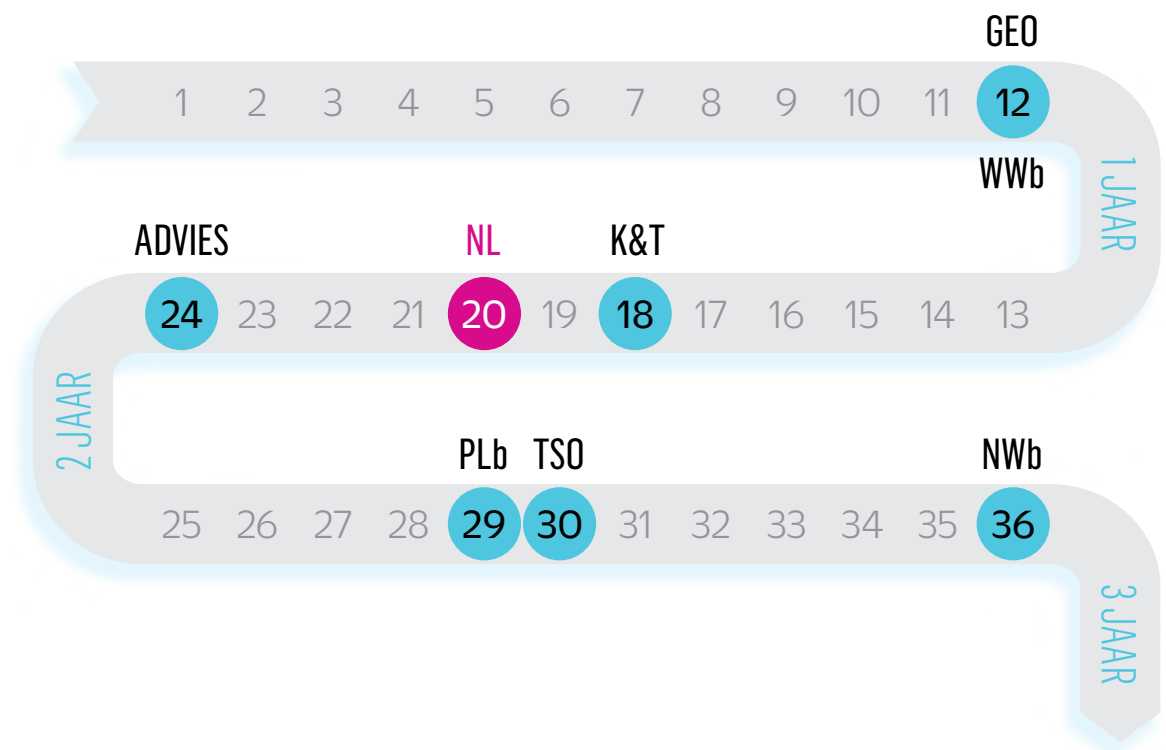


WENB leden naar bedrijfsgrootte (in aantal werknemers)

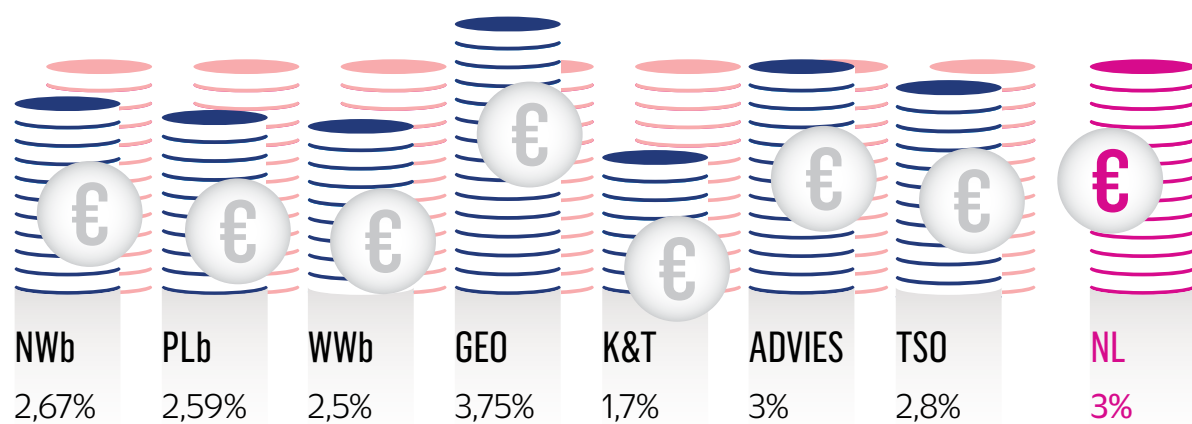


B CAO

Looptijd in maanden

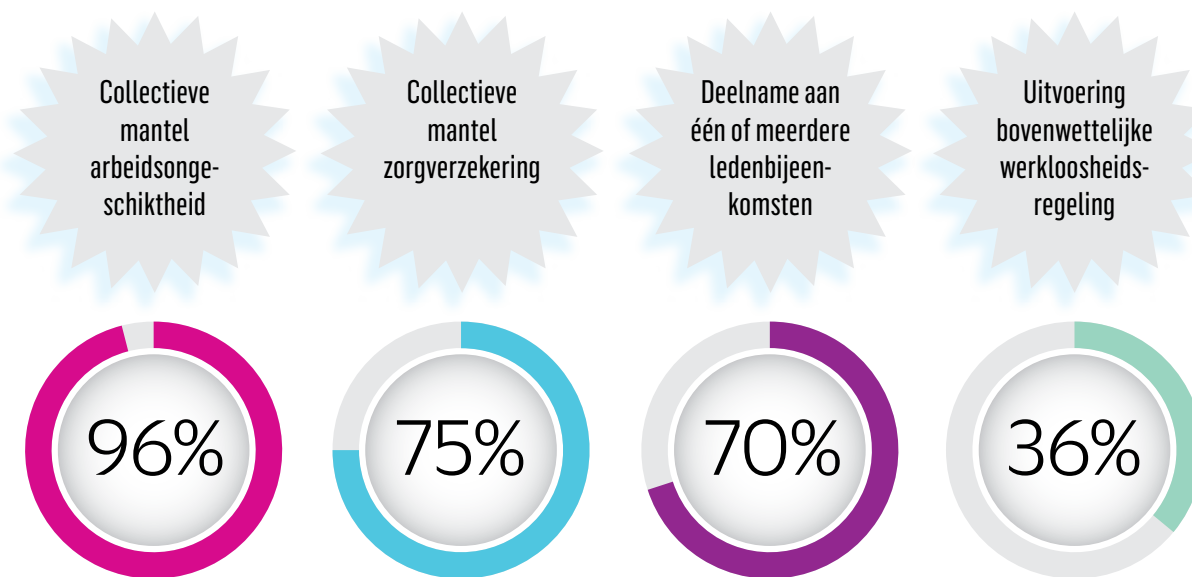


Loonsverhoging op 12-maandsgemiddelde van de afgesloten cao's

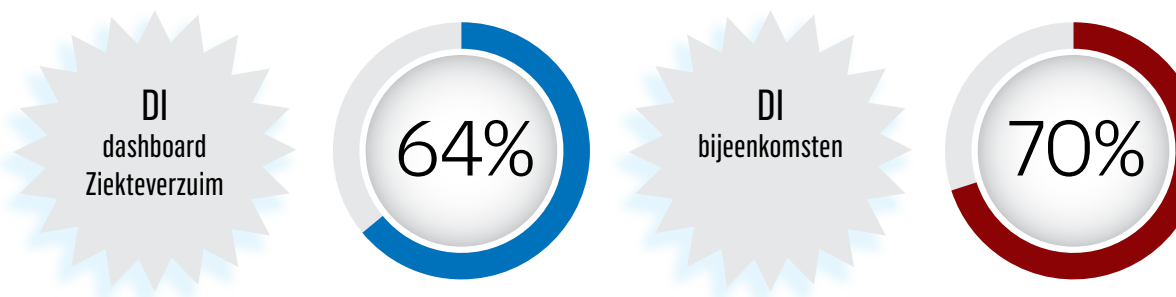


C Producten & diensten

Percentage leden dat gebruik maakt van product of dienst

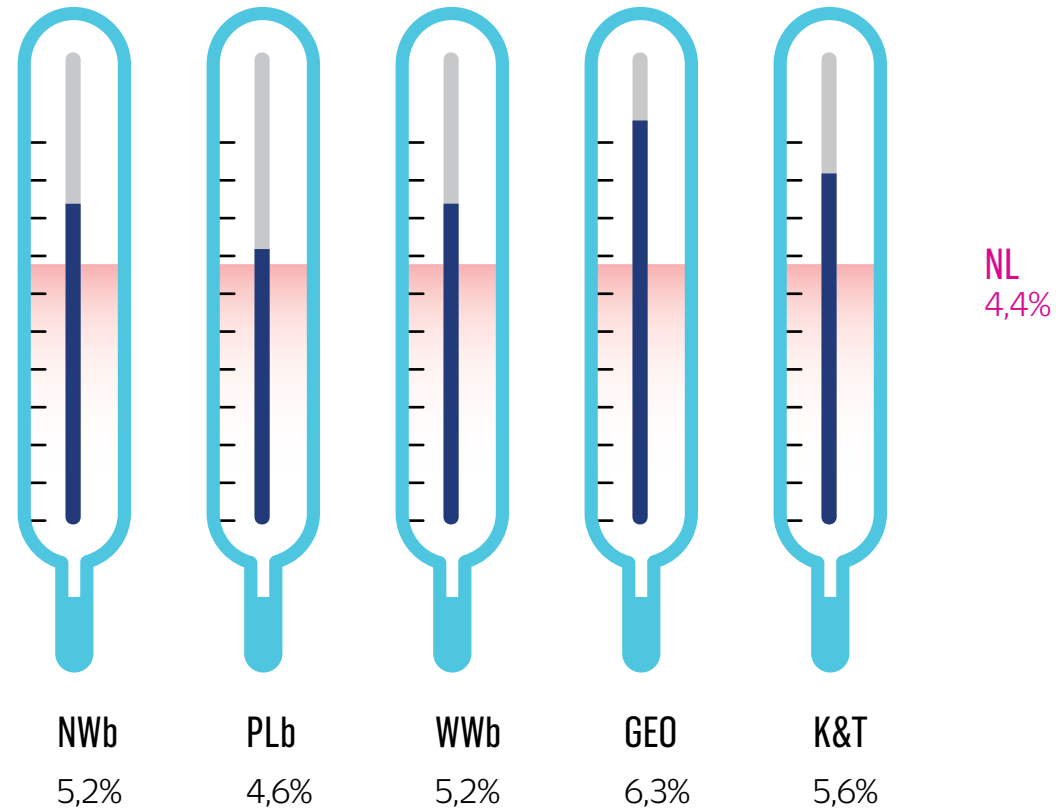


Gebruik aanbod Duurzame Inzetbaarheid door leden

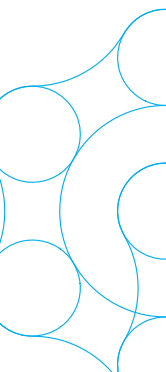
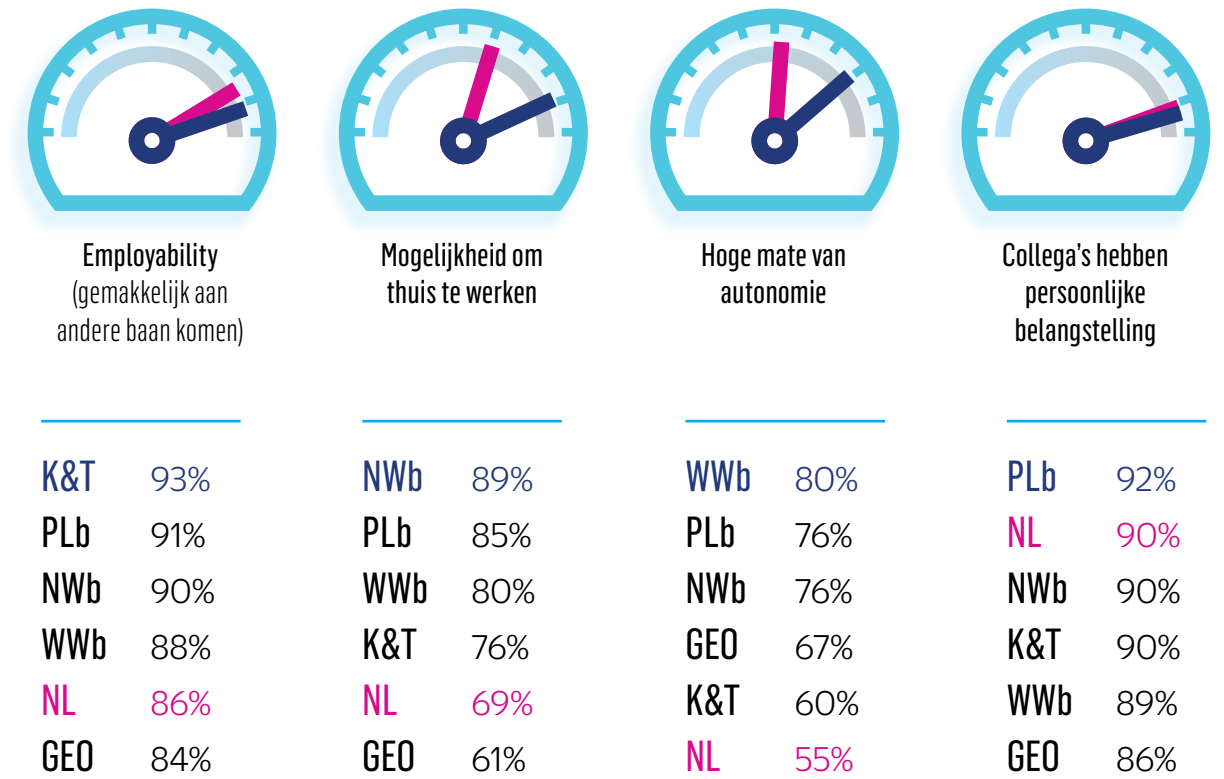


D Duurzame Inzetbaarheid

Ziekteverzuimpercentage per sector



WENB-sectoren scoren beter dan landelijk gemiddelde in TNO Monitor Arbeid



Energie Netwerkbedrijven



De cao NWb loopt van 1 mei 2018 tot 1 mei 2021.

[► CAO](#)

Tekstrevisie cao

Een team van vertegenwoordigers van netwerkbedrijven en vakbonden heeft in 2019 de cao netwerkbedrijven herschreven om de leesbaarheid te vergroten. Per 1 januari 2020 is deze cao met de nieuwe indeling en de aangepaste teksten van kracht geworden.

Revisie inhoud cao

De inhoud van de cao is vereenvoudigd. Zo is er een uniform persoonlijk budget gekomen en is de prestatiebeloning uit de bedrijfstak-cao verdwenen. Ook zijn er diverse ouderenregelingen (denk aan leeftijdverlof), jubilea en verlofdagen (ter compensatie van overwerk dat niet gecompenseerd kon worden) afgekocht.

In 2019 is een spaarverlofregeling (4,5 dag per jaar te sparen over maximaal 10 jaar) geïntroduceerd. Ook is er een fiscaal gefacilieerde jubileumuitkering bij 25 dienstjaren én bij 40 dienstjaren in de cao opgenomen.

Introductie sectoraal sociaal plan en vitaliteitsregeling

Halverwege 2019 is de vitaliteitsregeling voor medewerkers van 62 jaar en ouder in werking getreden. Zij kunnen met inleveren van 10 procent salaris één dag in de week minder werken en behouden daarbij de volledige pensioenopbouw. Eind 2019 deden 290 medewerkers mee aan deze regeling. Dit is ongeveer 15 procent van de potentiële doelgroep. In 2020 wordt de regeling geëvalueerd.

Vanaf 1 mei 2019 is een sectoraal sociaal plan van kracht dat voor alle bedrijven in de netwerksector geldt. Voorheen hadden een paar bedrijven in de sector een eigen lokaal sociaal plan.

Evaluatie van het cao-overleg

De cao-onderhandelaars hebben het cao-proces geëvalueerd en daaruit lessen getrokken voor de toekomstige cao-onderhandelingen. De onderhandelaars waren vooral tevreden over de startconferentie, de ondersteuning door de expertise- en tekstgroep, de sfeer tijdens de overleggen en het onderhandelingsresultaat. Wat minder goed werkte, waren het duo-voorzitterschap aan werkgeverszijde en de vele personele wisselingen in de cao-delegaties tijdens het cao-proces.

Nieuwe werkgevers in de netwerksector

Als gevolg van verkoop van bedrijfsonderdelen van Stedin zijn er twee nieuwe werkgevers toegetreden tot de netwerksector: Volker Energy Solutions en Joulz Diensten.

Grondstoffen Energie & Omgeving



De cao GEO kent een looptijd van twee jaar. (2018–2019) [► CAO](#)

Generatieregeling gestart

In de cao is een kaderregeling opgenomen om medewerkers de mogelijkheid te geven duurzaam inzetbaar te blijven tot de AOW-gerechtigde leeftijd. In totaal nemen zo'n 160 van de 600 medewerkers (27 procent) deel aan de regeling.

Veel uitzendkrachten in dienst genomen

Voor de sector GEO is een onderzoek over het belonen en verlonen van uitzendkrachten afgerond. Voor de looptijd van de cao is afgesproken om 180 uitzendkrachten per jaar een vaste aanstelling aan te bieden. Uit de in 2019 uitgevoerde evaluatie van deze cao-afspraken bleek dat in 2018 269 uitzendkrachten in dienst zijn genomen, waarvan 145 voor onbepaalde tijd.

Toolkit mantelzorg

Steeds meer mensen worden mantelzorger. Om aandacht te vragen voor deze maatschappelijke ontwikkelingen heeft een werkgroep een toolkit mantelzorg ontwikkeld. Hiermee kunnen bedrijven het onderwerp bespreekbaar maken en inbedden in de organisatiecultuur.

[► MANTELZORGTOLS](#)

Lidmaatschap vakbonden stimuleren

De cao-partijen willen medewerkers meer betrekken bij de cao. Om de vakbonden de mogelijkheid te bieden om hun achterban te vergroten, is eenmalig voor de duur van een jaar een collectief vakbondslidmaatschap ingevoerd. Verder

organiseerden de vakbonden in de bedrijven *De maand van de vakbond*, waar zij zichzelf konden profileren in de bedrijven.

Nieuwe systematiek ploegendiensttoeslag

De bedrijven hebben vaker behoefte aan meer flexibiliteit bij het vormgeven van dienstroosters. De werkgevers hebben een nieuwe systematiek ontwikkeld. Over de systematiek en de invoering worden gesprekken gevoerd met de vakbonden.

FUWA geactualiseerd

De functiewaarderingscommissie GEO heeft een aantal functies toegevoegd aan het huidige systeem. Daarmee is een antwoord gekomen op de meest urgente behoefte van de bedrijven ten aanzien van de functiebeschrijvingen en systematiek.

Cao-app in ontwikkeling

Voor de sector GEO wordt een cao-app ontwikkeld waarmee medewerkers gemakkelijk toegang krijgen tot en informatie over de cao GEO. De oplevering is gepland in 2020.

Onderzoek werkdruk afgerond

TNO heeft een onderzoek naar de werkdruk in de sector afgerond. Cao-partijen gaan in overleg over de maatregelen die de sector kan nemen..

Voorbereiding nieuwe cao vanaf 2020

De informele cao-voorbereidingen zijn in mei 2019 gestart met een eerste verkenning. In september 2019 zijn de formele onderhandelingen gestart.

Productie- & Leveringsbedrijven



De cao PLb loopt van mei 2018 tot oktober 2020, het Sectoraal Sociaal Plan PLb van november 2018 tot eind 2020.

[► CAO](#)

Nog geen formeel verzoek voor een algemeen verbindendverklaring

Op sectoraal niveau was er in 2019 geen aanleiding om te onderhandelen met de vakbonden. Wel hebben werkgevers en vakbonden samengewerkt aan het voorbereiden van een verzoek tot het algemeen verbindendverklaren van de cao. Hiervoor is het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid meermalen informeel geconsulteerd. Voor wat betreft de inhoud en de structuur van de cao PLb zijn er geen belemmeringen voor een algemeen verbindendverklaring. Gebleken is echter dat het aantonen van de omvang van de sector buiten de groep van lidbedrijven complex is. Ook het CBS kan hiervan geen volledig beeld geven. Hierdoor hebben cao-partijen, ondanks de voorbereidingen en afstemming met de betrokken ambtenaren van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, geen formeel verzoek tot een algemeen verbindend verklaring van de cao PLb kunnen indienen. Cao-partijen besluiten nog tijdens de looptijd van deze cao of zij alsnog proberen de cao algemeen verbindend te laten verklaren..

Duurzaam digitaal platform DI ontwikkeld

Op sectoraal niveau is de arbeidsvoorwaarde Persoonlijk Ontwikkel Budget verder uitgewerkt. In overeenstemming met de afspraak in de cao is een Plan van Aanpak Duurzame Inzetbaarheid opgesteld. Dit plan is een paar keer besproken in het directeurenoverleg, waarna het naar het bestuur van het O&O-fonds is gezonden om het verder uit te rollen. Daarnaast is er een partij gecontracteerd die het Duurzame Digitale Platform DI voor de sector PLb ontsluit.

Project Greenfield cao PLb geeft richting aan toekomst van sector cao

Ter voorbereiding op de onderhandelingen met de vakbonden in 2020 hebben werkgevers in twee sessies met elkaar nagedacht over de cao van de toekomst, de Greenfield cao PLb. Dit is een cao die past bij de ontwikkelingen van de snel veranderende sector en die recht doet aan de diversiteit van de bedrijven en de medewerkers. De cao moet bijdragen aan het vergroten van het adaptief vermogen van de bedrijven en de medewerkers en ruimte bieden aan een sector die verduurzaamt en volop innoveert. De ideeën uit deze sessies geven richting aan de toekomstige cao('s) PLb.

Transmission System Operator



Nieuwe sector binnen de WENB

De sector TSO (Transmission System Operator) is per juni 2019 een nieuwe sector binnen de WENB. Deze sector is opgericht in de ledenvergadering van 7 juni. TenneT is na de oprichting van de sector TSO weer lid geworden van de WENB.

[► CAO](#)

Eerste sector TSO-cao een feit

In de tweede helft van 2019 zijn TenneT en de WENB de onderhandelingen gestart met de vakbonden over de nieuwe cao TSO. Eind 2019 is overeenstemming bereikt met de vakbonden over de nieuwe cao TSO. De cao heeft een looptijd van 30 maanden, van 1 november 2019 tot 1 mei 2022. Gedurende de looptijd worden de salarissen twee keer verhoogd met 3,5 procent t: per 1 februari 2020 en vervolgens per 1 januari 2021. Het verlof is vereenvoudigd, per 1 januari 2021 worden vijf verlofregelingen samengevoegd tot één categorie bovenwettelijk verlof. Alle medewerkers krijgen evenveel bovenwettelijk verlof: 80 uur per jaar. De medewerkers die in dienst zijn per 31 december 2020 en dan 50 jaar of ouder zijn, komen in aanmerking voor een overgangsregeling.

Breed programma duurzame inzetbaarheid gestart

Binnen TenneT is er veel aandacht voor duurzame inzetbaarheid. Er is een breed programma Duurzame Inzetbaarheid ontwikkeld dat de medewerkers stimuleert om aan de slag te gaan met hun inzetbaarheid op vele fronten. Medewerkers maakten geen gebruik van het individuele DI-budget. Dit individuele budget vervalt met de introductie van het brede laagdrempelige programma Duurzame Inzetbaarheid dat voor iedereen beschikbaar is. Samen met de medewerkers die in continuïteit werken of die wacht- en storingsdiensten hebben vindt er onderzoek plaats naar de maatregelen die voor deze groep nodig zijn om hen duurzaam inzetbaar te houden.

Kabel & Telecom



Binnen de sector Kabel & Telecom van de WENB zijn er sinds 2019 twee cao's. Een van VodafoneZiggo en de cao Breedband & Telecommunicatie.

► [CAO](#)

Eerste eigen cao VodafoneZiggo een feit

De eerste cao VodafoneZiggo is eind 2018 met terugwerkende kracht afgesloten van 1 juli 2018 tot 1 augustus 2019. Bij de onderhandelingen over deze cao zijn naast de vakbonden ook de ondernemingsraad van Vodafone betrokken. De reden hiervoor is dat de cao ook gaat gelden voor de medewerkers van Vodafone die voorheen niet onder een cao vielen die met de vakbonden was afgesloten. Voor hen werden de arbeidsvoorwaarden vastgesteld door de werkgever en de ondernemingsraad. Deze medewerkers konden per 1 juli 2019 toetreden tot de cao VodafoneZiggo. De cao vormt ook het slotstuk van de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden van Ziggo en Vodafone. Medewerkers van Vodafone hadden daarbij nog wel een keuze. De meesten hebben uiteindelijk gekozen voor de nieuwe cao. Voor de medewerkers van Ziggo is de cao VodafoneZiggo de rechtsopvolger van de cao Kabel & Telecom. In de tweede helft van 2019 zijn onderhandelingen gevoerd door VodafoneZiggo met de vakbonden over de nieuwe cao. De gesprekken hebben in 2019 niet geleid tot een nieuwe cao.

Eerste cao Breedband & Telecommunicatie

Begin 2019 heeft de WENB met de vakbonden de nieuwe sector-cao Breedband en Telecommunicatie afgesloten. Deze cao is een afsplitsing van de cao Kabel & Telecom. De cao heeft een looptijd van 18 maanden: van 1 juli 2018 tot 1 januari 2020. De cao Breedband & Telecommunicatie volgt voor medewerkers van Kabel Noord de cao Kabel & Telecom op. De medewerkers ontvingen per 1 maart 2019 een structurele loonsverhoging van 2,5 procent, plus een eenmalige uitkering van € 750,- bruto (op fulltime basis). Cao-partijen hebben afgesproken te verkennen of meer bedrijven kunnen toetreden tot de cao. De WENB is in gesprek met Deltafiber Nederland over toetreding tot deze cao. Tot nu toe geldt deze cao alleen voor Kabel Noord. Deltafiber Nederland volgt de cao Breedband & Telecommunicatie bijna volledig, maar is nog geen lid van de WENB.

Advies



Cao Advies

De sector Advies heeft eind 2019 een nieuwe cao afgesloten die loopt tot van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2021. De cao Advies wordt door één lidbedrijf toegepast namelijk Kiwa. Ter voorbereiding op het cao-overleg heeft een denktank *Modernisering cao Kiwa*, bestaande uit een brede vertegenwoordiging vanuit de verschillende bedrijfsonderdelen, vertegenwoordigers vanuit HR en de OR een voorstel gedaan op de thema's flexibiliteit en duurzame inzetbaarheid. Vanuit de denktank is tevens een enquête gehouden onder de medewerkers met een zeer hoge respons van 60 procent. Uit deze enquête bleek dat medewerkers graag flexibel willen werken, graag meer tijd- en plaatsafhankelijk willen werken en flexibeler met verlof om willen gaan. De voorstellen van de denktank zijn uitgangspunt geweest voor het cao-overleg.

[► CAO](#)

Per 1 januari 2020 worden de salarissen verhoogd met 3,0 procent, per 1 april 2021 worden de salarissen nogmaals verhoogd met 3,0 procent. Verder zijn er in de cao afspraken gemaakt over het uitfaseren van de leeftijdsvrijstellingen, het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers, tijd- en plaatsafhankelijk werken en de ontwikkeling van een benefitbudget. Tijdens de cao-periode zal de werkgever extra aandacht besteden aan de diversiteit in de organisatie en onderzoeken hoe het draagvlak bij medewerkers voor het cao-overleg kan worden vergroot.

Drinkwater Sector



Alsnog een nieuwe cao

In juli 2017 verliep de laatste cao van de drinkwatersector. Het bestuur van de WWb en de vakbonden zijn begin 2017 gestart met het cao-overleg. Al vrij snel liep het cao-proces vast. Het grootste struikelpunt bleek de verhoging van het salaris te zijn. In de cao van de drinkwatersector staat dat het loonniveau van de waterbedrijven gelijk moet zijn aan de mediaan van de algemene markt.

[► CAO](#)

Loonontwikkeling grootste struikelblok

Cao-partijen hadden kort voor het cao-overleg een beloningsonderzoek laten uitvoeren waaruit bleek dat het loonniveau van de sector in de afgelopen jaren sterker was gestegen dan de mediaan van de algemene markt. De werkgevers wilden daarom een gematigde loonsverhoging om het verschil te verkleinen. Vakbonden gingen hierin niet mee. Een ander belangrijk punt in het cao-proces waren de garantielonen. De werkgevers wilden de verschillen in de beloning van medewerkers met en medewerkers zonder een garantieloon verkleinen, door het geven van een gedifferentieerde loonsverhoging. De vakbonden gingen echter niet akkoord met een verschil in loonsverhoging.

Acties, eenzijdige loonsverhoging en toch nog een akkoord

In 2018 vonden bij vier waterbedrijven stakingen plaats. Werkgevers hebben meermaals – met inzet van een bemiddelaar – geprobeerd het cao-overleg te hervatten. Het afsluiten van een cao bleek desondanks niet mogelijk, zodat de werkgevers per 1 januari 2019 eenzijdig, zonder verder overleg met de vakbonden, de lonen hebben verhoogd. De werkgevers waren ook van plan om per 1 januari 2020 nogmaals eenzijdig de lonen te verhogen. Medio 2019 is echter alsnog een cao afgesloten die ingaat per 1 januari 2020 en eindigt per 31 december 2020. De eenzijdige loonsverhoging per 1 januari 2020 kwam daarmee te vervallen. De looptijd van de nieuwe cao betekent wel dat de drinkwatersector een cao-loze periode van 2,5 jaar kent.

Meer betrokkenheid en draagvlak onder werknemers nodig

Het bestuur van de WWb heeft samen met de leden van de WWb het afgelopen cao-proces geëvalueerd en onderzocht hoe dit proces de volgende keer beter kan verlopen. Uit dit onderzoek kwam naar voren dat de volgende keer een bredere groep van medewerkers betrokken moet worden bij de totstandkoming van de cao-agenda en het uiteindelijke cao-resultaat. De cao moet daarmee voor een grotere groep van medewerkers en werkgevers relevanter worden, waarmee het draagvlak voor de cao ook groter wordt. Het bestuur van de WWb onderzoekt nog hoe deze grotere betrokkenheid van medewerkers kan worden vormgegeven.

Bijeenkomsten Ledenvoordelen Thema's

P&O Event, Van der Valk Nijmegen



Bijeenkomsten

De WENB wil leden verbinden en kennis en ervaring van buiten de eigen sectoren aan de leden presenteren. Zij doet dit onder meer door het organiseren van bijeenkomsten waar leden elkaar treffen of waarbij inhoudelijk- of ervaringsdeskundigen van buiten de eigen sector uitgenodigd worden. Naast de bekende jaarlijkse bijeenkomsten, zoals het Jaarcongres en het P&O-event, heeft de WENB in 2019 twee nieuwe bijeenkomsten georganiseerd gericht op twee nieuwe doelgroepen. Dit zijn het *Secretaressen en Managementassistenten Event* voor managementondersteuners en het *Diner Pensant* voor leden van de cao-delegaties.

9 MEI 2019

Diner Pensant Arbeidsverhoudingen

In 2019 organiseerde de WENB voor de eerste keer in het oude gemeentehuis van Gouda een speciaal event voor de werkgeversleden van de verschillende cao-delegaties bij de WENB en de WWb. Tijdens de bijeenkomst schetsten sprekers uit de sectoren Klein Metaal, Provincie en Primair Onderwijs hoe het cao-proces in hun sectoren verliep en welke lessen zij daaruit hadden getrokken. In de daaropvolgende discussie werden de verschillende uitdagingen in de sectoren besproken en met elkaar vergeleken en tips en best practices uitgewisseld. Ook werden er tips en best practices uitgewisseld. .

[LINK](#)

7 JUNI 2019

WENB-Ledenvergadering en Jaarcongres 2019

Zoals gebruikelijk organiseert de WENB de jaarlijkse algemene ledenvergadering gecombineerd met het jaarcongres. Tijdens de ledenvergadering keurden de leden de begroting 2019 en jaarrekening en jaarverslag over 2018 goed en verleenden zij het bestuur decharge. Ook stemden zij in met het instellen van een nieuwe sector binnen de vereniging: sector TSO. Hiermee kon TenneT met haar eigen cao weer toetreden tot de vereniging.

Het jaarcongres stond in 2019 in het teken van het thema *Werkgeven in een disruptieve wereld*. De bijeenkomst werd gehouden in de Lochal in Tilburg, een verrassende locatie die in 2019 de architectuur prijs *Beste Gebouw van het Jaar* heeft gewonnen.

Nieuwe opkomende bedrijven en technologieën kunnen bestaande markten totaal ontwrichten. Gevestigde organisaties worden links en rechts ingehaald als zij zich niet snel genoeg aanpassen. Disruptie leidt ook tot veranderingen op het gebied van werkgeverschap: oude regels en gebruiken blijken ineens te knellen. Werkgevers, vakbonden en de politiek zoeken naar wegen om de nieuwe ontwikkelingen in goede banen te leiden. Maar hoe vind je die? Tijdens het congres gaf een aantal sprekers, waaronder Matthias de Clercq (voorheen Coolblue) en Thomas Mulder (VodafoneZiggo en bestuurslid van de WENB) hun visie op de wijze waarop bedrijven met deze uitdagingen kunnen omgaan.

[LINK](#)

Tijdens de bijeenkomst overhandigde directeur van de WENB Reinier Rutjens het eerste exemplaar van boek *Toekomst van het werk* aan de voorzitter van de WENB Ingrid Thijssen. In dit boek zijn de bevindingen en ideeën van leden en medewerkers naar aanleiding van het jaarthema van 2018 *De toekomst van de arbeidsverhoudingen* beschreven.

[► DOWNLOAD](#)

3 OKTOBER 2019

Secretaressen en Managementassistenten Event

Tijdens deze bijeenkomst werden de secretaressen en managementassistenten geïnformeerd over de structuur en de werkwijze van de werkgeversvereniging. Dit gaf de aanwezigen inzicht in het doel en de dagelijkse gang van zaken van de vereniging. Ook werd een aantal speciale activiteiten, zoals de totstandkoming van cao's en projecten toegelicht. Tijdens de bijeenkomst konden mensen, die vaak alleen via e-mail en telefoon met elkaar te maken hebben, elkaar ook eens *in het echt* ontmoeten, wat bijdraagt tot meer inzicht en begrip voor elkaars werkzaamheden.

[► LINK](#)

31 OKTOBER EN 1 NOVEMBER 2019

P&O Event

Werkgeven in een disruptieve omgeving, kans of bedreiging? Deze vraag stond afgelopen jaar ook bij het P&O event centraal. Bestaande businessmodellen veranderen, nieuwe ontstaan en dat treft natuurlijk ook de bedrijven die zijn aangesloten bij de WENB en WWb. Maar wat betekent dat voor werkgeverschap?

Tijdens het P&O Event 2019 op 30 november en 1 oktober jl. stonden we stil bij de ontwikkelingen in de wereld om ons heen en spraken we over de impact daarvan op ons werk. Want ook in de wereld van werk verandert veel en snel. Denk maar aan de gewijzigde wetgeving, krapte op de arbeidsmarkt, nieuwe verwachtingen van jonge medewerkers en veranderende arbeidsverhoudingen. Hoe blijft HR van meerwaarde voor de organisatie die zich steeds moet aanpassen? Zo sprak Jan Buitendijk (HR-manager) over Duurzame Aantrekkelijkheid en Duurzaam Ontwikkelen in plaats van Duurzame Inzetbaarheid. En vormen volgens Robert Lodiers zelfkennis en eerlijkheid de basis voor groei, juist in een periode van discomfort of disruptie. Professor Henri de Groot (onder andere kroonlid van de SER) schetste

een beeld van een arbeidsmarkt die in enorm in beweging is. Denk maar aan de opkomst van flex-arbeid, de kraptes op de arbeidsmarkt, de druk op maatschappelijke opgaven, de verdeling van productiviteit tussen arbeid en kapitaal en de druk op de intergenerationale solidariteit.

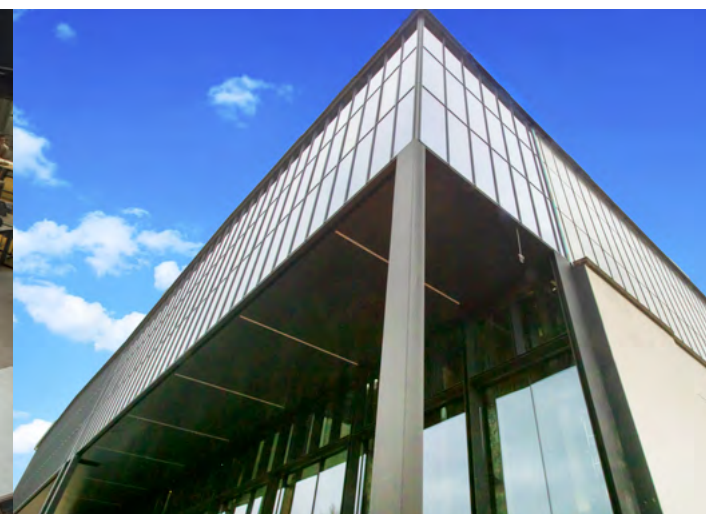
[► LINK](#)

21 NOVEMBER 2019

Directeuren Diner

Het Directeuren Diner werd gehouden in het prachtig gerestaureerde voormalig sanatorium Zonnestraal in Hilversum. De trendwatcher Christian Kromme en HR-directeur Jeroen Veldstra van Post NL gaven hun visie op het thema *Werkgeven in een disruptieve omgeving*. Aan de hand van praktijkvoorbeelden bij onder meer Post NL vertelden zij hoe een dreiging van disruptie omgezet kan worden in een uitdaging. Daarbij werd de vraag beantwoord wat de mogelijkheden zijn om met disruptieve technologieën en -ideeën het eigen bedrijf te versterken, zodat de business niet *disrupted* raakt.

[► LINK](#)



Themabijeenkomsten

De WENB organiseert regelmatig bijeenkomsten om haar leden te informeren over inhoudelijke en actuele onderwerpen. In 2019 zijn er 11 thema- en actualiteitenbijeenkomsten georganiseerd over:

19-03-2019

Casemanagement, eigen risicodragen en re-integratie bij ziekte [▶ LINK](#)

25-03-2019

Themabijeenkomst Duurzame Inzetbaarheid: Psychisch verzuim en burn-out [▶ LINK](#)

16-04-2019

Themamiddag Pensioen [▶ LINK](#)

21-05-2019

Netwerkbijeenkomst Duurzame Inzetbaarheid: Eigen regie op loopbaan [▶ LINK](#)

13-06-2019

Workshop Arbeidsmonitor en Dashboard Duurzame Inzetbaarheid [▶ LINK](#)

18-06-2019

Workshop *Eigen regie op Duurzame Inzetbaarheid* [▶ LINK](#)

24-09-2019

Online inspiratiesessie *Inzetbaarheid als Service* [▶ LINK](#)

26-09-2019

Goud op de werkvloer: een inspiratiemiddag over generatiediversiteit [▶ LINK](#)

01-10-2019

Themabijeenkomst Arbeidsrecht en Arbeidsverhoudingen: diverse contractvormen [▶ LINK](#)

26-11-2019

Netwerkbijeenkomst DI - Benchmark Arbeid en Dashboard DI [▶ LINK](#)

10-12-2019

Actualiteitenbijeenkomst *Arbeidsrecht, Pensioen, Sociale Zekerheid en Fiscaal 2020* [▶ LINK](#)

Ledenvoordelen

In de infographic aan het begin van dit jaarverslag worden de meest gebruikte ledenvoordelen weergegeven. Daar is een hoge deelnamegraad te zien van met name de mantelcontracten voor de ziektekosten- en arbeidsongeschiktheidsverzekering.

In 2019 zijn vier nieuwe ledenvoordelen tot stand gekomen:

- HSE compliance-management
- Ziekteverzuimmanagement voor ex-medewerkers
- Een DI-dashboard voor alle lidbedrijven
- Een leven lang duurzaam inzetbaar: een scan om op bedrijfsniveau inzicht te krijgen in de duurzame inzetbaarheid van medewerkers en daarop een plan van aanpak te maken.

Het ledenvoordeel voor de WGA-risicoanalyse is vernieuwd. Met deze dienst krijgt een werkgever zicht op de vraag of het interessant is om eigenrisicodragers voor de WGA te worden of te blijven. [▶ BEKIJK LEDENVOORDELEN](#)

De thema's

Arbeidsmarkt [▶ LINK](#)

SER-Taakgroep arbeidsmarkt en scholing

De krapte op de arbeidsmarkt, met name voor de technische beroepen, was in 2019 een belangrijk thema voor de leden van de WENB. Vooral bij de opgaven voor het Klimaatakkoord en de energietransitie voelen vooral de netwerkbedrijven deze problematiek. Om de belangen van onze leden in Den Haag te behartigen is de WENB aangesloten bij de Taakgroep Arbeidsmarkt en Scholing van de SER. Deze taakgroep, onder voorzitterschap van Mar iëtte Hamer, formuleerde de arbeidsmarktparagraaf van het Klimaatakkoord. Binnen deze taakgroep werken meer dan twintig landelijke partijen uit bedrijfsleven, overheid, onderwijs en vakbonden samen. Met als doel dat er genoeg vakkrachten zijn voor de verduurzaming van woonwijken. Deze samenwerking moet ook leiden tot sociale innovaties om ondanks het beperkte technische arbeidspotentieel de opgaven van de energietransitie te realiseren. Hiervoor ondertekende de WENB met de samenwerkingspartners op woensdag 17 april 2019 de intentieverklaring *Mensen maken de transitie* om bij te dragen aan de realisering van het Klimaatakkoord. Met een visieplaat is inzichtelijk gemaakt welke doelen er gesteld zijn voor de verduurzaming van woonwijken en hoe deze in een geïntegreerde samenwerking op regionaal niveau bereikt kunnen worden. Deze gezamenlijke aanpak blijkt ook als goed voorbeeld te werken voor de andere tafels van het Klimaatakkoord en krijgt daar navolging. De uitwerking van deze afspraken pakt de WENB in nauwe samenwerking met de netwerkbedrijven en het O&O Fonds NWb op. [▶ LINK](#)



Directeuren Diner, Zonnestraal Hilversum » »

Position paper technische vakmensen voor de politiek

Samen met de NVDE (Nederlandse Vereniging Duurzame Energie) heeft de WENB eind 2019 het initiatief genomen om een position paper te maken over het tekort aan technische vakmensen als bottleneck voor de energietransitie. Deze position paper zal aangeboden worden aan de verschillende programmacommissies van de politieke partijen die hun partijprogramma's gaan schrijven voor de volgende Tweede Kamerverkiezingen. De belangen van onze leden worden zodoende ook op de politieke agenda geagendeerd.

Arbeidsrecht

[▶ LINK](#)

Wet invoering geboorteverlof (WIEG)

Per 1 januari 2019 krijgen partners langer verlof, van twee dagen kraamverlof met loondoorbetaling, naar eenmaal de wekelijkse arbeidsduur met loondoorbetaling. Werkgevers betalen het salaris door gedurende het geboorteverlof. Bij cao kan niet worden afgeweken van dit recht. In dezelfde wet is opgenomen, dat naast het geboorteverlof, partners vanaf 1 juli 2020 ook recht krijgen op

aanvullend geboorteverlof van vijfmaal de wekelijkse arbeidsduur. Het aanvullend geboorteverlof is onbetaald verlof. De werknemer ontvangt een uitkering van 70 procent van het dagloon van het UWV.

Wet Arbeidsmarkt in Balans

In 2019 is de *Wet Arbeidsmarkt in Balans* (WAB) aangenomen, die ingaat op 1 januari 2020. De wet beoogt meer balans te brengen tussen flexibele arbeid en vaste arbeid. De WAB bevat diverse maatregelen die moeten bijdragen om de kosten en risicoverschillen tussen contractvormen te verminderen. Dit moet ertoe leiden dat de aard van het werk centraal komt te staan bij de keuze voor een contractvorm in plaats van financiële overwegingen. Dit betekent dat flexwerkers duurder worden omdat de ww-premie voor deze populatie met 5 procentpunten wordt verhoogd. Dit heeft overigens geen effect voor de WENB-leden die eigenrisicodragers zijn, omdat zij geen premie hoeven af te dragen. Ook wordt de maximale termijn voor tijdelijke contracten weer verruimd naar 3 jaar. De transitievergoeding geldt niet meer pas na 2 jaar, maar het recht op de transitievergoeding wordt opgebouwd vanaf aanvang dienstverband (ook voor tijdelijke contracten). De opbouw van de transitievergoeding wordt aangepast. Bij ontslag wordt de cumulatiegrond (voor verschillende beëindigingsgronden) ingevoerd.

De *Wet Arbeidsmarkt in Balans* is op hoofdlijnen beschreven in een factsheet, die u vindt in de themarubriek Arbeidsrecht van onze website.

[▶ FACTSHEET](#)

Daar vindt u ook de factsheet *Transitievergoeding*, waarin aandacht wordt besteed aan de wijzigingen in de transitievergoeding in komende jaren. [▶ FACTSHEET](#)



P&O Event, Van der Valk Nijmegen »

Bijeenkomsten over Wet arbeidsmarkt in Balans en Wetswijzigingen 2020

De themabijeenkomst op 1 oktober 2019 stond in het teken van de *Wet Arbeidsmarkt in Balans*. Ook hield de Algemene Bond van Uitzendondernemingen (ABU) in deze bijeenkomst een presentatie over flexibele arbeid en dan specifiek over de inzet van uitzendkrachten. Leden werden zo direct geïnformeerd over de wijzigingen in de ABU-cao die relevant zijn voor onze bedrijven. Op 10 december 2019 werden de leden van de WENB tijdens een bijeenkomst bijgepraat over de wijzigingen in 2020 binnen de thema's arbeidsrecht, sociale zekerheid, fiscaliteit en pensioenen.

Arbeidsverhoudingen

[▶ LINK](#)

In 2019 werd het jaarthema *Wereld van het werk – een zoektocht naar de arbeidsverhoudingen van de toekomst* afgerond. De verkenning startte tijdens het jaarcongres in 2018 bij de Burcht in Amsterdam. Er zijn interviews en enquêtes gehouden onder de leden. De verkenning naar de arbeidsverhoudingen van de toekomst werd afgesloten met het boek *Wereld van het werk*, waarin de opinies van onze leden en de visies van externe deskundigen zijn gebundeld. Het eerste exemplaar werd aangeboden aan Ingrid Thijssen tijdens het jaarcongres in de LocHal in Tilburg. De conclusie is dat de polder nog zeker niet klaar is. Draagvlak, betrokkenheid en vertegenwoordiging zijn van grote waarde om samen stappen te kunnen zetten. Alle spelers in de polder zijn aan zet om de arbeidsverhoudingen ook in de toekomst van toegevoegde waarde te laten zijn. Koester wat goed is, verander wat anders kan en moet.

Dat de polder nog actief is, maar ook nog niet klaar is, werd wel bewezen met het Pensioenakkoord in juni 2019. Het akkoord moet nog verder worden ingevuld, maar de eerste stap van sociale partners is gezet. Daarmee zet de polder de traditie toch voort na een ogenschijnlijke stilte van 6 jaar. Het laatste sociaal akkoord werd in 2013 gesloten.

In 2019 is voor het eerst het Delegatie Diner gehouden op 9 mei. Tijdens het Diner Pensant gingen de werkgeversdelegaties van de WENB in gesprek met drie cao-onderhandelaars uit andere sectoren die een bijzonder cao-traject hebben gelopen.

Arbo en veiligheid

[▶ LINK](#)

Binnen de WENB worden voor de sectoren NWb en PLb de arbocatalogi actief onderhouden en doorontwikkeld. Zo coördineert en begeleidt de WENB het NWb- respectievelijk het PLb-overleg over de arbocatalogi en daarmee samenhangende onderwerpen, en houdt zij de arbowebsites en tools up-to-date. In het najaar van 2019 is de WENB ook vruchtbaar betrokken geweest bij de arbocatalogus van de waterbedrijven (WWb). Dit



na een aanvankelijk opschorting van het overleg door de vakbonden in verband met de vastgelopen cao-onderhandelingen voor de waterbedrijven. Naast genoemde catalogi wordt de arbocatalogus voor de sector Kabel & Telecom vanuit de WENB ondersteund, en neemt de WENB deel aan het overleg over de arbocatalogus voor de gehele afvalbranche.

In een arbocatalogus beschrijven werkgevers en werknemers hoe zij voldoen aan doelvoorwaarden van de overheid voor veilig en gezond werken. Dit zijn in de wet benoemde normen, waaraan bedrijven zich moeten houden. Hoe deze wettelijke normen moeten worden nageleefd, wordt aan de bedrijven zelf overgelaten. In het verslagjaar is een nieuwe Beleidsregel Arbocatalogi 2019 van kracht geworden, met onder andere als doel te borgen dat arbocatalogi goed worden onderhouden en bij de tijd blijven.

In het overleg over de arbocatalogi worden ervaringen uitgewisseld, nieuwe aandachtsgebieden geïdentificeerd en wordt het onderwerp veiligheid in de breedte besproken. Zo is in 2019 door de sector PLb en de sector NWb uitvoerig stilgestaan bij het borgen van de veiligheid van werknemers wanneer aannemers worden ingehuurd. Bij de netwerkbedrijven zijn hierover ook afspraken gemaakt. Daarnaast is in alle sectoren veel aandacht besteed aan de omgang met gevaarlijke stoffen, met name asbest 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. Op basis van de ervaringen in 2019 is besloten om, in samenwerking met mensen uit de praktijk, de tool verder te ontwikkelen en het gebruiksgemak te optimaliseren.

Duurzame Inzetbaarheid [> LINK](#)

De WENB voert – ondersteund door het collectieve zorgcontract met Zilveren Kruis – een omvangrijk programma *Duurzame Inzetbaarheid* (DI) uit voor de leden. 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. Doel is dat medewerkers nu en in de toekomst inzetbaar zijn en blijven. Voor 2018–2019 staan vier speerpunten DI centraal.

SPEERPUNT 1:

Stimuleren dat medewerkers eigen regie nemen op DI

- TechCrossover met focus op energietransitie. Een programma van drie maanden waarin monteurs/technici enerzijds leren over de impact van de energietransitie op hun organisatie, werk en ontwikkeling, en anderzijds handelingsperspectief geeft voor werken in de toekomst. Aan dit programma deden 28 technici mee, afkomstig van bedrijven uit de sectoren NWb, GEO, K&T en WWb.
- Administratieve CrossOver. Een programma van drie maanden waarin administratief medewerkers leren hoe andere organisaties en medewerkers succesvol inspelen op het veranderende werk en hoe zij zelf actief werk kunnen maken van hun eigen toekomst. Het programma is in 2019 twee keer uitgevoerd, met in totaal 29 deelnemers afkomstig van bedrijven uit de sectoren NWb, PLb, GEO en WWb.

[> LINK](#)

- Verkiezing Slimste Handen van NL. Technische vakmensen die uitblinken in duurzame inzetbaarheidsvaardigheden, zoals feedback geven, initiatief nemen, waardering uiten, samenwerken en stressbestendigheid worden hiermee in het zonnetje gezet. In totaal zijn 139 technici en 64 technische teams genomineerd, afkomstig uit 42 verschillende bedrijven, uit alle sectoren van de WENB en WWb, en daarbuiten.

[> LINK](#)

SPEERPUNT 2:

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

- Communicatiecampagne over het Gezondheidsbudget. Verspreid onder alle leden van de WENB en WWb om een extra impuls te geven aan initiatieven op het gebied van duurzame inzetbaarheid. In totaal zijn in 2019 14 aanvragen ingediend door lidbedrijven.
- Intersectorale bijeenkomsten DI voor leden van de WENB en WWb: themabijeenkomst *Psychisch verzuim en burnout* (maart), netwerkbijeenkomst *DI Eigen regie op loopbaan* (mei), inspiratiemiddag *Generatiediversiteit* (september), webinar *Inzetbaarheid als service* (september), netwerkbijeenkomst *Benchmark arbeid en dashboard DI* (november). Per keer bezochten tussen de 25 en 40 personen deze bijeenkomsten.

SPEERPUNT 3:

Bevorderen van gezondheid & vitaliteit van medewerkers

- Coachbus on tour. De bus rijdt voor op bedrijfslocatie en biedt werknemers de kans om op een laagdrempelige manier met een vitaliteits- of loopbaancoach in gesprek te gaan over vraagstukken die zij hebben op het gebied van

gezondheid, leefstijl, loopbaan of ontwikkeling. In totaal hebben 192 medewerkers hiervan gebruik gemaakt.

- Ontwikkeling Challenge app voor praktisch geschoolden. Gedurende 6 weken krijgen deelnemers op een leuke en leerzame wijze challenges aangeboden over thema's als ontwikkelen, gezondheid, werkplezier en financiën. Per challenge en thema krijgt de deelnemer een filmpje, quizvragen, hoe-zit-het-bij-jouw-vragen en weetjes. In totaal hebben 68 medewerkers meegedaan vanuit Evides en Enexis en daarnaast nam een groep experts deel. De app is door deelnemers unaniem positief geëvalueerd voor doorontwikkeling.

[> LINK](#)

SPEERPUNT 4:

Bevorderen van effectiviteit & benchmarking van interventies DI

- Ontwikkeling dashboard DI voor alle leden van de WENB en WWb. Hiermee kunnen werkgevers in direct zien hoe zij ervoor staan in vergelijking met anderen (benchmarking) als het gaat om gezondheid, ziekteverzuim, werkvermogen, arbeidsmarktkansen, bevoegenheid & tevredenheid.

[> LINK](#)



Winnaars van de Verkiezing Slimste Handen van NL

- Ontwikkeling WENB-arbeidsmonitor. Een onderzoek van TNO waarin de arbeidsomstandigheden per sector van de WENB en WWb worden afgezet tegen de BV Nederland. Hiervoor zijn factsheets voor alle sectoren beschikbaar gesteld.

[> LINK](#)

Sociale zekerheid

[> LINK](#)

Toekomst van de polder en sociale zekerheid

Oorspronkelijk zou de Commissie Regulering van Werk eind 2019 haar bevindingen rapporteren. Gezien de complexiteit en omvang van de problematiek is het eindrapport getiteld *In wat voor land willen wij werken?* pas in januari 2020 verschenen. Dit rapport zal een belangrijke rol krijgen in de discussie over de toekomstige sociale zekerheid. De WENB oefent via de commissie sociale zekerheid VNO-NCW invloed uit op de verdere uitwerking. In 2020 gaan we met onze leden hierop een visie ontwikkelen.



Commissie Regulering van Werk ('Commissie Borstlap')

Europese aanbesteding zorgverzekering

De WENB en WWb hebben het collectieve ziektekostenmantelcontract voor de komende jaren voor werknemers van de leden bij Zilveren Kruis ondergebracht. Dat is de uitkomst van een Europese aanbesteding die wij met een tendercommissie, bestaande uit medewerkers van de WENB/WWb-leden: Alliander, Attero, Dunea, Enexis, Essent, RWE en Vattenfall, hebben gehouden. De looptijd van het nieuwe collectieve ziektekostencontract is 3 jaar met de mogelijkheid dit te verlengen met 2 keer een jaar.

Oprichting Verenigd Zorgcollectief

Met Techniek Nederland, stichting IZZ (zorgbranche), Mevas (metaalbranche) en Bovenmij (BOVAG) heeft de WENB eind 2019 de vereniging Verenigd Zorgcollectief (VZ) opgericht. Dit zijn collectiviteiten die namens werkgeversleden of een sector collectieve ziektekostencontracten afsluiten met verzekeraars. De doelstelling van het VZ is: "het realiseren van gezondheidswinst voor de direct of indirect aangesloten verzekerden en daarmee het realiseren van maatschappelijke baten voor de deelnemers aan de collectiviteiten alsmede het bevorderen van een politiek en financieel klimaat waarin preventieprogramma's worden geïnitieerd en uitgevoerd".

Pensioen

[> LINK](#)

Langverwachte akkoord bereikt

In 2019 is door werkgevers, vakbonden en kabinet het Pensioenakkoord afgesloten. In het Pensioenakkoord staan de hoofdlijnen voor het toekomstige pensioenstelsel. Deze hoofdlijnen worden in de STAR verder uitgewerkt. De verwachting is dat voor de zomervakantie van 2020 de STAR met een uitwerking komt voor

het nieuwe pensioenstelsel. De WENB deelt informatie over de voortgang met de leden, onder andere door themabijeenkomsten, nieuwsberichten op de website en bespreking in de verschillende directeurenoverleggen en de eigen pensioenwerkgroep.

De eerste afspraak uit het Pensioenakkoord die geëffectueerd werd, was het minder snel laten stijgen van de AOW-leeftijd. Eind 2019 zijn nog drie andere onderwerpen uit het Pensioenakkoord uitgewerkt. Het betreft de mogelijkheid om bij pensionering een deel van het pensioenkapitaal als bedrag ineens op te nemen. Daarnaast is er een voorstel gemaakt voor de gedeeltelijke en tijdelijke afschaffing van de belastingheffing over een uitkering die de werkgever betaalt aan een medewerker die met pensioen gaat (RVU-boete). Ook is het voorstel uitgewerkt om fiscaal onbelast voor een langere periode aan vakantiedagen te sparen die gebruikt kunnen worden om eerder uit te treden.

Standaardisatie nabestaandenpensioen

Het kabinet wil dat de aanvullende nabestaandenvoorzieningen gestandaardiseerd worden. In de loop der tijd is in Nederland een lappendeken aan aanvullende nabestaandenvoorzieningen ontstaan. Hierdoor is het vaak zeer lastig om te zien welke medewerker nu waarvoor is verzekerd. Het kabinet vindt dit een onwenselijke situatie en pleit voor een standaardisatie van de nabestaandenvoorzieningen.

In de pensioenregeling van ABP is een nabestaandenpensioenregeling opgenomen. Daarnaast heeft de WENB voor haar leden met Aon Verzekeringen een mantelovereenkomst gesloten waarmee bedrijven hun medewerkers een aanvullende Anw-pensioenverzekering kunnen afsluiten.

De werkgroep pensioen zal in 2020 deze aanvullende verzekering evalueren en onderzoeken of deze gewijzigd moet worden.

Aanpak witte vlekken

In het Pensioenakkoord is ook afgesproken om de zogenaamde witte vlekken in te vullen. De witte vlekken worden gevormd door werknemers die niet deelnemen aan een pensioenregeling. Eind 2018 bleek dat, in tegenstelling tot de verwachtingen, de witte vlekken in de afgelopen jaren groter in plaats van kleiner waren geworden, namelijk gestegen van 4 procent naar 13 procent van de medewerkers. Het rooskleurige pensioenbeeld behoefde dus serieuze bijstelling en dit is de reden dat het onderwerp van de witte vlekken onderdeel werd van het Pensioenakkoord. Het kabinet heeft de Stichting van de Arbeid gevraagd om een *aanvalsplan* op te stellen met oplossingsrichtingen om de omvang van de witte vlekken kleiner te maken.

Stand van zaken ABP

ABP behaalde in 2019 een rendement van 16,8 procent en voegde daarmee 67 miljard euro toe aan het vermogen van het fonds. Door de stevig gedaalde rente stegen de pensioenverplichtingen gedurende het jaar ook met 65 miljard euro. De dekkingsgraad van eind december 2019 verschilde daardoor slechts licht (0,7 procent) van die van eind 2018. In het tweede en derde kwartaal van 2019 was er sprake van een dalende lijn van de actuele dekkingsgraad, maar deze werd in het laatste kwartaal ten positieve gekeerd. De dekkingsgraad kwam eind december 2019 uit op 97,8 procent. De pensioenverlaging voor 2020 was daarmee van de baan. Voor 2021 en de volgende jaren acht het bestuur ABP de kans op verlaging reëel.

Bestuur Onderhandelings- delegaties Bestuursfuncties Ledenlijst

Jaarcongres, LocHal Tilburg



Bestuur



VOORZITTER

I.D. (Ingrid) Thijssen

CEO Alliander

sector Energie Netwerkbedrijven (NWb)



PENNINGMEESTER

I.H. (Ingrid) Tigchelaar

CFO HVC Groep

sector Grondstoffen Energie & Omgeving (GEO)



LEDEN

K.T. (Thomas) Mulder

Executive Director HR VodafoneZiggo

sector Kabel & Telecom (K&T)



P.H. (Peter) Smink (tot 1 november 2019)

CEO en CFO Vattenfall

sector Energie Productie- en Leveringsbedrijven (PLb)



SECRETARIS VAN HET BESTUUR

R.O.M. (Reinier) Rutjens

Directeur WENB

Onderhandelingsdelegaties (ultimo 2019)

Sector Netwerkbedrijven

Voorzitter

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

Leden

M. (Mirjam) Wildekamp, Alliander

J.H. (Helmut) Feringa, Rendo

M. (Mariken) Radstaat, Stedin

Ondersteuning WENB

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

Sector Productie- en Leveringsbedrijven

Voorzitter

Vacature

Leden

W. (Walter) Minderhoud, Innogy

H. (Henri) Gunneweg, Uniper Benelux

Ondersteuning WENB

G.A.M. (Gabrielle) Verberne

Sector GEO (voorheen Afval & Milieu)

Voorzitter

W.S. (Wouter) Koenderman, ACV

Leden

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

A. (Albert) Vos, Twence

Ondersteuning WENB

H.G.M. (Irma) Visser

Sector Kabel & Telecom

Voorzitter

T. (Thijs) van Loon, VodafoneZiggo

Lid

J.C. (Hans) Bijl, VodafoneZiggo

Ondersteuning WENB

G.A.M. (Gabrielle) Verberne

Sector Breedband & Telecommunicatie

Voorzitter

N.J. (Niek) Geelhoed (Kabel Noord)

Ondersteuning WENB

G.A.M. (Gabrielle) Verberne

Sector Advies

Voorzitter

Jan Pieter Bijkerk, Kiwa

Lid

M. (Marije) Jasper, Kiwa

Ondersteuning WENB

R.I.G. (Rolf) Blankemeijer

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

Bestuursfuncties

ABP

Verantwoordingsorgaan ABP

R.I.G. (Rolf) Blankemeijer

O&O-fondsen

Opleiding- en Ontwikkelingsfonds A&M:

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

Opleiding- en Ontwikkelingsfonds K&T

T. (Thijs) van Loon, VodafoneZiggo, voorzitter

J.C. (Hans) Bijl, VodafoneZiggo

Opleiding- en Ontwikkelingsfonds PLb

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, WENB

VNO-NCW

Dagelijks Bestuur

I.D. (Ingrid) Thijssen, Alliander

Algemeen Bestuur

I.D. (Ingrid) Thijssen, Alliander

Directeurenoverleg

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

Platform Arbeidsvoorwaardenberaad Malietoren

H.G.M. (Irma) Visser, WENB

Commissie Arbeidsmarkt

M.A.J. (Marc) Donckers, O&O

Commissie Arbeidsrecht

H.G.M. (Irma) Visser, WENB

G.A.M. (Gabriëlle) Verberne, WENB

Commissie Arbeidsverhoudingen Branches

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

Commissie Arbeidsvoorwaardenbeleid

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

Commissie Beroepsonderwijs

L.H.M. (Bart) van Eggelen, O&O

Commissie Pensioenbeleid

R.I.G. (Rolf) Blankemeijer, WENB

Commissie Sociale Zekerheid

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

VSO

Bestuur

R.O.M. (Reinier) Rutjens, WENB, behoort

Platform Arbeidszaken

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

Ledenlijst (eind 2019)

Stuurgroepen Arbocatalogi

Stuurgroep Arbocatalogus Productie- en Leveringsbedrijven

Voorzitter:

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

Namens de Productie- en Leveringsbedrijven

R. (Ronald) Kamst, Essent

Programmamanager

A. (Anne) Sypkens Smit, WENB

Stuurgroep Arbocatalogus Netwerkbedrijven

Voorzitter

R.O.M. (Reinier) Rutjens

Namens de Netwerkbedrijven

L. (Lucas) van de Weijer, Enexis

Programmamanager

A. (Anne) Sypkens Smit, WENB

Stichting Arbocatalogus Afvalbranche (STAA)

Bestuurslid

W.S. (Wouter) Koenderman, ACV

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 Energie BV, Middelburg
 DNWG Staff BV, Goes
 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 NV, Zwolle
 ENGIE International Corporation, Zwolle
 Ennatuurlijk BV, Den Bosch
 EPZ NV, Borssele
 Essent NV, Den Bosch
 Volta Limburg BV, Geleen
 Gemeenschappelijke Kernenergiecentrale Nederland BV, Dodewaard
 GR Reinigingsdiensten Rd4, Heerlen
 Haagse Milieu Services, Den Haag
 HVC Groep, Alkmaar
 Indaver Nederland BV, Nieuwddorp
 innogy International Participations NV, Den Bosch
 innogy Renewables Benelux BV, 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
 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
 RWE Renewables International Participations BV, Geertruidenberg
 RWM, Sittard
 Saver NV, Roosendaal
 Sloe Centrale BV, Vlissingen
 Spaarnelanden 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
 USG Industrial Utilities, Geleen
 Vattenfall NV, Amsterdam
 Veolia Energie Netwerken BV, Schiphol-Rijk
 Vodafone Libertel BV, Maastricht
 VodafoneZiggo, Utrecht
 VodafoneZiggo Employment BV, Utrecht
 Volker Energy Solutions BV, Rotterdam
 ZRD (Zeeuwse Reinigingsdienst), Terneuzen

Aangesloten bij de WENB

(waaronder aspirantleden):

Delta Fiber Nederland BV, Middelburg

EEW Energy from Waste Delfzijl BV

Ørsted Wind Power Netherlands BV, Den Haag

**De WENB is de werkgeversvereniging
voor bedrijven in de energie-, afval &
milieu- en kabel & telecombranche.**

Bezoek- en postadres

Utrechtseweg 310, B-42

6812 AR Arnhem

(026) 356 95 69

info@wenb.nl

www.wenb.nl

Samen werken aan werk

