



**Samenhang
werkt.**



Maarten Otto
voorzitter WENB

“Onze sectoren vervullen een cruciale rol in het dagelijks functioneren van Nederland. Want zonder water, energie en afvalverwerking staat de samenleving stil. Juist daarom is goed werkgeverschap een grote verantwoordelijkheid, want dat werkt alleen als er samenhang is tussen arbeidsmarkt, arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen en arbeidsomstandigheden. Niet vanuit allemaal afzonderlijke belangen, maar vanuit het gezamenlijke doel om werk veilig, aantrekkelijk en toekomstbestendig te organiseren. Binnen de WENB verenigen we werkgevers om elkaar te versterken en keuzes te maken die verder reiken dan vandaag. Zo bouwen we aan sterke vitale sectoren, waarin mensen met vakmanschap en trots hun maatschappelijke bijdrage kunnen blijven leveren.”

Inhoud

Voorwoord	3	
VERENIGING EN SERVICEBUREAU	4	
Voor sterke en toekomstbestendige werkgevers	5	
Sectoraal werkgeversbelang, ons DNA	6	
Voor wie werken wij?	7	
2025 in feiten en cijfers	8	
WENB in(ter)actie	9	
Onze ledenvoordelen	10	
ONZE THEMA'S VAN 2025	11	
Belangenbehartiging	12	
<i>Arbeidsvoorwaarden – cao's</i>		
Zekerheid, vernieuwing en uitvoerbaarheid	13	
Arbeidsvoorwaarden binnen onze sectoren	14	
<i>Focus op arbeidsmarkt</i>		
Structureel, schaalbaar en samen	16	
Overzicht arbeidsmarktprojecten	17	
Aanvalsplan Bouw, Energie en Techniek	18	
<i>Arbeidsverhoudingen</i>		
Sociale dialoog en medezeggenschap	19	
		<i>Arbo en Veiligheid</i>
		Fysieke en sociale veiligheid 20
		<i>Opleiden en Ontwikkelen</i>
		Van opleiding naar ontwikkelperspectief 21
		Opleidings- & ontwikkelingsfondsen 22
		<i>Duurzame Inzetbaarheid</i>
		Leren, versterken en verbinden 23
		<i>Pensioen en sociale zekerheid</i>
		Pensioen en sociale zekerheid in ontwikkeling 24
		ONZE EVENTS IN 2025 25
		Overzicht per maand 26
		<i>Uitgelicht: Vitale Sectoren Festival 2025</i>
		De kracht van kleinschalig 27
		DE MENSEN VAN DE WENB 28
		Ons bestuur 29
		Onderhandelingsdelegaties en bestuursfuncties 30
		Onze adviseurs 31
		Onze leden 32

Samenhang werkt.

Die titel verwoordt treffend waar 2025 voor stond binnen de WENB en haar sectoren. Waar 2024 vooral gericht was op richting bepalen en voorbereiden, kwam in 2025 veel samen. Thema's kregen meer samenhang, sectoren vonden elkaar nadrukkelijker en initiatieven werden gebracht van idee naar uitvoering.

Onze sectoren staan midden in grote maatschappelijke opgaven: de energie- en watertransitie, digitalisering, verduurzaming en dat alles met een structureel krappe arbeidsmarkt. In 2025 werd opnieuw duidelijk dat deze opgaven niet los van elkaar kunnen worden benaderd. Arbeidsmarkt, arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen en arbeidsomstandigheden – de vier A's – grijpen in elkaar. Met deze bouwstenen maken we het fundament voor aantrekkelijk werkgeverschap. Op die manier ontstaan oplossingen die duurzaam en schaalbaar zijn.

Dat zien we terug op verschillende terreinen. In de arbeidsmarktaanpak verschoof de focus verder naar uitvoering en opschaling, onder meer via het Aanvalsplan Bouw, Energie en Techniek en de gezamenlijke inzet met de O&O-fondsen. Bij arbeidsvoorwaarden lag de nadruk op modernisering, verduidelijking en doorwerking van cao-afspraken, met oog voor uitvoerbaarheid en verschillende levensfasen. Ook binnen arbo, veiligheid en

duurzame inzetbaarheid werd de onderlinge samenhang vaker onderwerp van gesprek – fysiek, mentaal én sociaal.

In 2025 namen we binnen het bestuur afscheid van Thomas Mulder, CHRO van VodafoneZiggo, die met zijn jarenlange betrokkenheid waardevol heeft bijgedragen aan de ontwikkeling van de vereniging. Tegelijkertijd konden we aan het einde van het jaar uitzien naar een nieuw lid: Warmtebedrijf Tilburg, dat zich per 2026 bij de WENB aansluit.

Op verenigingsniveau stond verbinding centraal. Via werkgroepen, netwerken, events en kennisdeling brachten we werkgevers, sectoren en partners samen rond gedeelde vraagstukken. Ontmoeting en uitwisseling, onder meer tijdens onze GEO-on-tour en het Vitale Sectoren Festival, directeurendiner en webinars, maken ons werk sterker en relevanter.

Ik ben trots op de manier waarop werkgevers, sociale partners en collega's hier in 2025 invulling aan hebben gegeven. De stappen die we hebben gezet laten zien dat samenhang niet alleen een begrip is, maar daadwerkelijk werkt. Dat geeft vertrouwen voor de jaren die voor ons liggen.

Reinier Rutjens
Directeur werkgeversvereniging WENB

Plenair keynote spreker

Pauze, koffie en zaal vinden

Eerste ronde

Lunch en markt

Tweede ronde

Pauze

Derde ronde

Pauze en terug naar plenaire

De Speld

Borrel en markt





LEDEN
AAN HET
WOORD

Nicole Hoogvliet
HR-manager bij
BMC Moerdijk

“De kracht van de WENB zit voor ons in de combinatie van belangenbehartiging én doen: samen projecten realiseren, kennis delen en snel schakelen wanneer de praktijk daarom vraagt.”

VERENIGING EN
SERVICEBUREAU

Wie zijn wij?

De WENB is een servicebureau én vereniging voor onze leden, de bedrijven in de sectoren energie, telecom, recycling en milieu. Ons servicebureau is ook actief voor leden van de werkgeversverenigingen WWb (drinkwater) en Vww (waterschappen en gerelateerde organisaties). Wij vormen een netwerk van HR-professionals en stakeholders, een kennis-knooppunt voor onze leden. Daarnaast werken wij met onze sociale fondsen voor de opleiding en ontwikkeling van medewerkers.

Waar staan wij voor?

Wij geloven in de kracht van verenigen: voor en door de leden. We delen kennis, geven betrouwbaar en deskundig advies en stimuleren aantrekkelijk werkgeverschap. Wij staan voor sterke en toekomstbestendige werkgevers.

Belangenbehartiging

Onze adviseurs behartigen de belangen van onze werkgevers. Onze dienstverlening draait vooral om de thema's Arbeidsmarkt, Arbeidsvoorwaarden, Arbeidsverhoudingen en Arbeidsomstandigheden: 'de vier A's'. We adviseren sectoraal én intersectoraal en helpen cao's te realiseren. We delen kennis en ervaringen en organiseren samen met onze strategische partners de belangenbehartiging richting de landelijke overheid.

VERENIGING EN SERVICEBUREAU

Voor sterke en toekomstbestendige werkgevers

Waarvoor kun je bij ons terecht?

Sectorale cao's

Kennisdeling binnen en tussen sectoren

Toegang tot HR-benchmarks

Belangenbehartiging sectoren en werkgevers

Deskundigheid pensioen en sociale zekerheid

Aanvalsplan Bouw, Energie en Techniek

Kenniskring arbo en veiligheid

Vakspecifieke opleidingen en arbeidsmarktcampagnes

Uitwisseling met andere HR-collega's

Instrumenten duurzame inzetbaarheid

Advies arbeidsvoorwaarden

Ledenvoordelen

Sectoraal werkgeversbelang, ons DNA

Belangenbehartiging

We behartigen de collectieve belangen van onze sectoren

Topwerkgeverschap

We werken voor onze leden aan aantrekkelijk en toekomstbestendig werkgeverschap

Verenigingswaarde

Vanuit verbinding benutten leden elkaars kennis & ervaring

Kwaliteit & innovatie

We zijn voor onze leden alert op kwaliteit, trends, ontwikkelingen en innovaties

Ledenvoordelen

Het collectief biedt aantrekkelijke verzekeringen, onderzoeken en diensten

Vier A's centraal

We focussen op de thema's arbeidsmarkt, arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen, arbeidsvoorwaarden



Voor wie werken wij?

3 werkgevers-
verenigingen



VERENIGING
WERKEN VOOR
WATERSCHAPPEN

De waterschappen en aan hen gelieerde organisaties zijn verenigd in de Vww.



WENB

Grondstoffen Energie en Omgeving

Deze sector kent bedrijven die afval inzamelen, recyclen, verwerken tot grondstoffen en met restafval energie opwekken.

Kabel- en Telecombedrijven

De bedrijven binnen deze sector zorgen ervoor dat wij digitaal verbonden blijven.

Transmission System Operator

Deze sector omvat de landelijke beheerder van het elektriciteitsnetwerk in Nederland: TenneT TSO.

Advies

Binnen deze sector is Kiwa actief op het gebied van consultancy, testen, inspectie, certificering en training.



8
sectoren

Energie Netwerkbedrijven

De sector Netwerkbedrijven verzorgt de netwerken voor de levering van elektriciteit en gas.

Energie Productie- en Leveringsbedrijven

Bedrijven in deze sector produceren elektriciteit, gas of warmte. Ook verhandelen zij energie.



Werkgeversvereniging
Waterbedrijven

Deze vereniging vertegenwoordigt de bedrijven in de drinkwatersector.



De sectoren NWb, PLb en GEO hebben elk een eigen opleidings- en ontwikkelingsfonds

142
organisaties



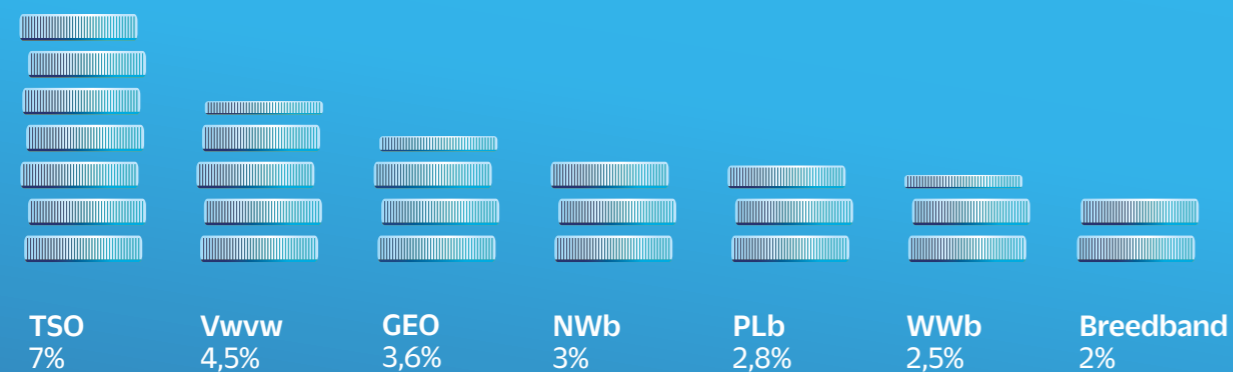
71.851
medewerkers

Grootte van de aangesloten sectoren (aantal werknemers)



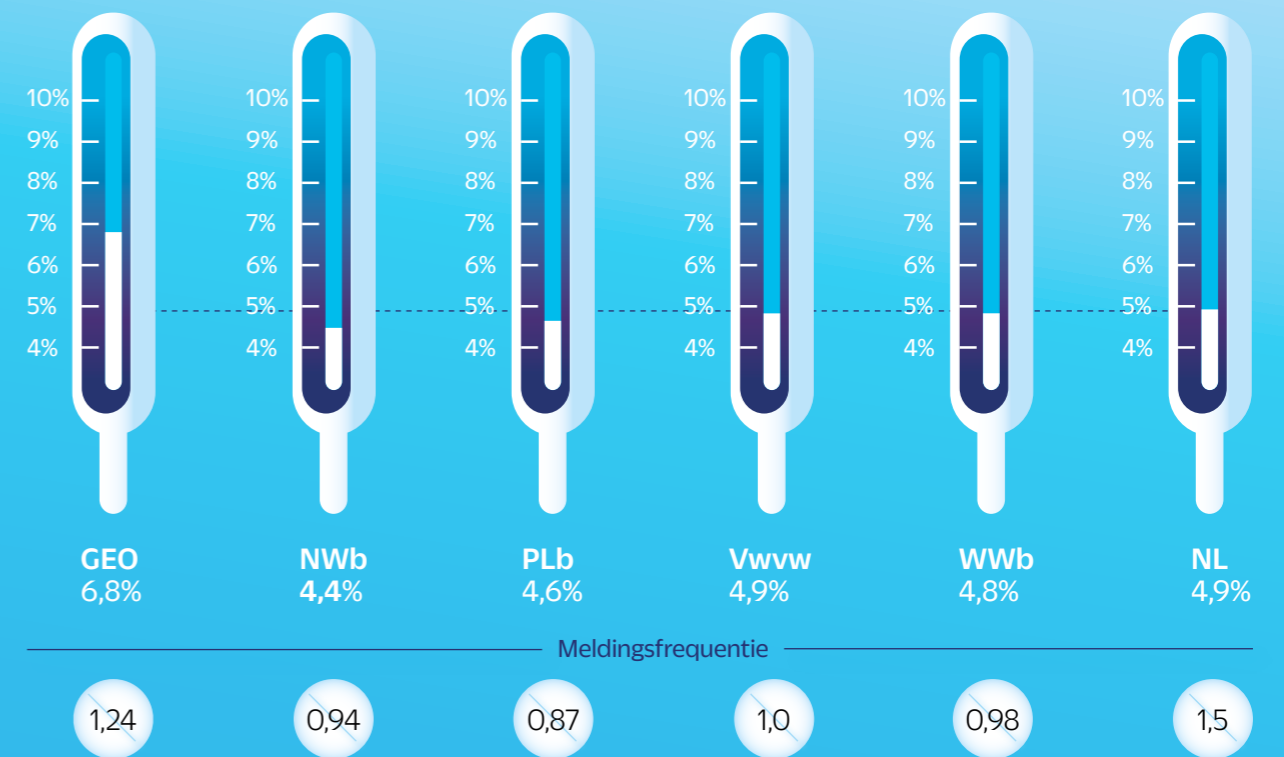
Advies	1.781	WENB	48.530
GEO	8.814	Vwvw	16.712
NWb	21.393	WWb	6.609
Breedband	867	Totaal	71.851
PLb	11.750		
TSO	3.925		
WENB	48.530		

Loonsverhoging in 2025 in % (op 12-maandsgemiddelde)

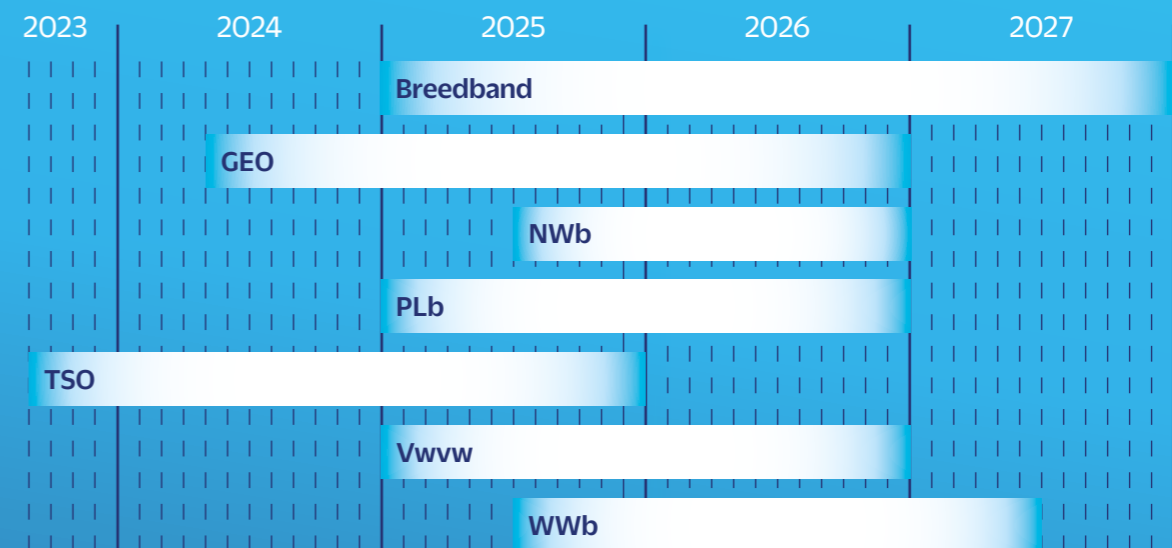


Ziekteverzuim en meldingsfrequentie

Cijfers 2024, beschikbaar gekomen in 2025



Looptijd cao's





“Het constante contact met leden en partners is onze kracht. Het helpt ons scherp te blijven op wat er écht toe doet voor sterk en toekomstbestendig werkgeverschap. Die wisselwerking zie je terug in alles wat we doen.” **Cindy Kroon**, bestuurslid WENB

VERENIGING EN SERVICEBUREAU

WENB in(ter)actie

Interne interactie:

100+

Directeurenoverleggen,
Wergroepen,
Stuurgroepen,
Expertise- en Projectgroepen,
Deelnemers 500+

15+

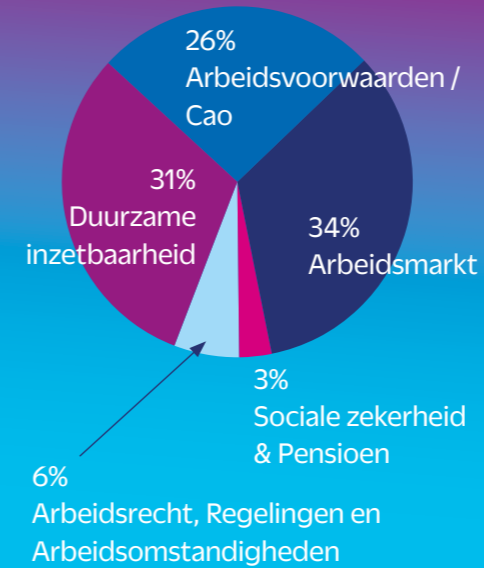
Webinars
Directeuren Diner
Delegatie Diner
Vitale Sectoren Festival
Deelnemers 400+

Externe interactie:

20+ overleggen met:

VNO-commissies
Industriecoalitie
ABP Verantwoordingsorgaan
Loyalis
Zilveren Kruis
Ministeries
Brancheorganisaties
A&O-fondsen

Over deze thema's stelden onze leden ons vragen:



Online:

Website bezoek wenb.nl:
128.462 keer

Meest bezochte cao-pagina:
Cao NWb, namelijk 14.239 keer

Meest bezochte sectorpagina:
GEO, namelijk 824 keer

Meest bezochte themapagina:
Thema Duurzame inzetbaarheid,
namelijk 519 keer



Arbeidsvoorwaarden

Mantelovereenkomst AOV
Arbeidsongeschiktheid verzekerd, inclusief hulp bij vitaliteit en duurzame inzetbaarheid

Risicoanalyse Arbeidsongeschiktheid
Waar liggen de risico's voor jouw organisatie, nu en in de toekomst?

Collectief zorgcontract voor fitte & vitale medewerkers
Ontdek hoe dit voor jouw organisatie werkt

Preventief Medisch Onderzoek
Draagt uw bedrijf bij aan gezonde medewerkers?

Uitvoering sociale zekerheid bij werkloosheid
Welke regelingen zijn er en waar kan ik deze als ex-werkgever laten uitvoeren?

Arbeidsmarkt

Mobiliteitsdienstverband
Creëer een duurzame loopbaanstap voor je werknemers

Salaris Beloningsmonitor
Database waarmee u zelf eenvoudig actuele salarisvergelijking maakt

Loopbaanscan
Laat medewerkers zich ontwikkelen

Loopbaan APK
Investeer in de groei van je medewerkers

Arbeidsomstandigheden

HSE Compliance Management
Altijd voldoen aan de geldende wet- en regelgeving, zonder daar veel tijd aan kwijt te zijn

Arbeidsverhoudingen

Leasebenchmark
Is je leaseregeling marktconform?

Medewerkersonderzoek
Wat in de prestaties van jouw organisatie

Ziekteverzuim Management voor ex-werknemers
Kostenbesparing als gevolg van specialistische uitvoering Ziektewet bij eigenrisicodragerschap

Financieel inzicht
Inzicht in de financiële consequenties van veranderingen in de loopbaan

Ook in 2025 profiteerden onze leden van de ledenvoordelen voor werkgevers in de vitale sectoren.

Gebruik van ledenvoordelen
In 2025 maakten onze leden in brede mate gebruik van de collectieve contracten en diensten die de WENB, WWb en Vvww aanbieden. Daarmee dragen de ledenvoordelen zichtbaar bij aan goed werkge-

verschap, risicobeheersing en duurzame inzetbaarheid binnen de sectoren.

De top 5 meest afgenomen ledenvoordelen in 2025 zijn:

1. Mantelovereenkomst arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV)
2. Collectief zorgcontract Zilveren Kruis
3. Ziekteverzuimmonitor
4. HSE Compliance Management
5. Medewerkersonderzoek

Met name de AOV en het collectieve zorgcontract kennen een zeer brede dekking: nagenoeg alle werknemers bij aangesloten werkgevers kunnen hiervan gebruikmaken. Samen met Zilveren Kruis zijn binnen het programma Fit & Vitaal veel middelen beschikbaar voor vitaliteits- en gezondheidsprojecten bij individuele leden. Deze inzet laat zien dat werkgevers in onze sectoren belang hechten aan preventie, gezondheid en financiële zekerheid voor medewerkers.

Historisch laag beroep op WWplus
In 2025 deden opvallend weinig werknemers en werkgevers in onze sectoren een beroep op de aanvullende boven- en

naastwettelijke werkloosheidsregelingen via WWplus. Via dit mantelcontract faciliteert de WENB deze regelingen voor haar leden, waaronder ook de WWb en Vvww.

In het laatste kwartaal van 2025 ging het om 71 lopende uitkeringen en daarmee de laagste stand sinds de start van het mantelcontract. Dit historisch lage aantal hangt samen met de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt en laat zien dat werkgevers in onze sectoren hun medewerkers weten te behouden. Tegelijkertijd blijft WWplus een belangrijk vangnet voor situaties waarin werkloosheid zich wél voordoet, en biedt het onze leden zekerheid en continuïteit.

Bekijk onze ledenvoordelen

VERENIGING EN SERVICEBUREAU

Onze ledenvoordelen



LEDEN
AAN HET
WOORD

Roger Beuting
Directeur bij ROVA

"Door via GEO-on-tour actief het gesprek aan te gaan met de leden ontstaat een betere verbinding. Deze is nodig om de juiste focus te houden en feeling te behouden met wat er bij de leden gebeurt. Omgekeerd maakt het de leden meer bewust van de mogelijkheden die de WENB biedt."

ONZE THEMA'S VAN 2025

In 2025 zette de WENB zich actief en zichtbaar in voor de belangen van aangesloten bedrijven via gerichte lobby en externe beïnvloeding op een aantal maatschappelijk en economisch cruciale thema's. Daarbij lag de focus op:

Arbeidsmarkt en (arbeids)migratie

Met position papers en inbreng richting politiek en beleid pleitten we voor gerichte en gereguleerde arbeidsmigratie, de invoering van een internationale vakkrachtenregeling voor tekortsectoren en voor het behoud van een aantrekkelijke en toegankelijke kennismigrantenregeling.

Maatschappelijke transities

Samen met andere bedrijven en brancheorganisaties vroegen we aandacht voor de consequenties van beleidsvoornemens voor innovatiekracht, start ups en maatschappelijke transities zoals de energietransitie en digitalisering.

Gezond en duurzaam werken

Via het Verenigd Zorgcollectief bracht de WENB het belang van preventie, vitaliteit en een betere samenhang tussen zorg en arbeidsmarkt onder de aandacht van ministeries en beleidsmakers.

Met deze inzet heeft WENB in 2025 bijgedragen aan beleidskeuzes die het functioneren van de vitale sectoren ondersteunen en randvoorwaarden creëren voor toekomstbestendig ondernemerschap.



Uitgelicht

Belangenbehartiging

Zekerheid, vernieuwing en uitvoerbaarheid



Balans

In 2025 stonden arbeidsvoorwaarden en cao's binnen de sectoren van de WENB nadrukkelijk in het teken van balans. Balans tussen zekerheid en vernieuwing, tussen sectorale verschillen en gezamenlijke uitgangspunten, en tussen de belangen van medewerkers, werkgevers en de maatschappelijke opgaven waarvoor onze sectoren staan. In een context van arbeidsmarktkrapte, technologische ontwikkelingen en veranderende wet- en regelgeving bleven cao's een belangrijk instrument om richting, duidelijkheid en houvast te bieden.

Modernisering en verduidelijking

Tegelijkertijd werd zichtbaar dat arbeidsvoorwaarden niet los kunnen worden gezien van bredere thema's als duurzame inzetbaarheid, veiligheid, werk-privébalans en goed werkgeverschap. In vrijwel alle sectoren was daarom aandacht voor modernisering en verduidelijking van cao-afspraken: het verbeteren van leesbaarheid en toepasbaarheid, het expliciteren van definities en het actualiseren van belonings- en vergoedingsstructuren. Daarbij ging het niet alleen om het maken van afspraken, maar ook om de vraag hoe deze in de praktijk werken voor verschillende groepen medewerkers.

Sociale dialoog

De sociale dialoog vormde ook in 2025 de basis onder de ontwikkeling van arbeidsvoorwaarden. Niet alleen tijdens de cao-onderhandelingen, maar juist ook voorafgaand. In paritaire werkgroepen en regietafels verkenden werkgevers en vakorganisaties gezamenlijk hoe cao's kunnen meebewegen met veranderende omstandigheden. Deze samenwerking bood ruimte voor verdieping, bijvoorbeeld bij vraagstukken rondom onregelmatige diensten, levensfasebewust werkgeverschap en gelijke beloning voor gelijk werk.

Arbeidsvoorwaarden van strategisch belang

Hoewel de accenten per sector verschillen, is de rode draad dat arbeidsvoorwaarden steeds meer worden benaderd als een strategisch onderdeel van werkgeverschap. Niet alleen om medewerkers te binden en te behouden, maar ook om bij te dragen aan gezondheid, vakbekwaamheid en motivatie op de lange termijn. Daarmee vormen cao's en arbeidsvoorwaarden een belangrijke schakel tussen de dagelijkse praktijk op de werkvloer en de toekomstbestendigheid van de sectoren als geheel.



Uitgelicht

ARBEIDSVORWAARDEN - CAO'S

Arbeidsvoorwaarden binnen onze sectoren

Energie Netwerkbedrijven (NWB)

Voor de netwerkbedrijven stond 2025 in het teken van verdere modernisering en verduidelijking van de sector-cao. In paritaire werkgroepen werkten werkgevers en vakorganisaties aan een beter leesbare en toegankelijke cao-tekst, met aandacht voor structuur, definities en beloningsvraagstukken.

Daarnaast was er bijzondere aandacht voor de positie van medewerkers met nacht-, wacht- en storingsdiensten. Cao-partijen onderzochten gezamenlijk hoe de duurzame inzetbaarheid van deze groep op de langere termijn kan worden versterkt en verkenden mogelijkheden om vergoedingen voor wacht- en storingsdiensten sectorbreed te harmoniseren. Deze verdieping vormt de basis voor vervolgstappen en toekomstige cao-rondes binnen de sector.

Cao-partijen zijn gestart met een onderzoek naar een vereenvoudigde, uniforme definitie van het uurloon in de cao. Ook wordt er paritair bekeken hoe gewerkte uren gelijk kunnen worden beloond, ongeacht de overeengekomen arbeidsduur.

Energie Productie- en Leveringsbedrijven (PLb)

Binnen de sector PLb lag in 2025 de nadruk op de implementatie van cao afspraken en het delen van best practices onderling met een toolkit. Zo helpen en inspireren werkgevers elkaar om te versnellen in een sector die sterk in beweging is. Op drie onderwerpen zijn studieafspraken gemaakt die via de regietafel worden uitgevoerd. Het gaat hierbij om het onderzoek naar zwaar werk, de evaluatie van het sectoraal sociaal plan en het verder vormgeven van een inclusieve cao.

Ook op het gebied van veiligheid werd gewerkt aan verdere concretisering, onder andere binnen de Werkgroep Arbocatalogus PLb, waar maatregelen zijn besproken en voorbereid voor toetsing.

Grondstoffen, Energie en Omgeving (GEO)

Binnen de sector Grondstoffen, Energie en Omgeving (GEO) is in 2025 gewerkt aan het bepalen van de koers en het aanbrengen van focus in de belangrijkste sectorale vraagstukken. Daarbij is prioritering aangebracht in de thema's die voor de sector van belang zijn.

Concreet ging het om drie centrale thema's. Een belangrijk thema is het terugdringen van het relatief hoge ziekteverzuim binnen de sector. Met de sector wordt onderzocht welke interventies hieraan bij kunnen dragen. Daarnaast stond het verhogen van de veiligheid in de sector hoog op de agenda, met als doel veilige en gezonde arbeidsomstandigheden. Tot slot is gewerkt aan een brede sectorale aanpak van de arbeidsmarkt, waarbij zowel specifieke doelgroepen als inhoudelijke onderwerpen die een plek moeten krijgen in de cao zijn meegenomen.

Naast deze inhoudelijke thema's bereidde de sector zich in 2025 ook voor op de cao-onderhandelingen die in het eerste kwartaal van 2026 zouden plaatsvinden.

Kabel & Telecom (K&T)

Na bewogen cao-onderhandelingen in 2024 stond voor de sector Kabel & Telecom 2025 in het teken van het afsluiten van een meerjarige cao om zo medewerkers zekerheid en duidelijkheid te bieden. De cao-partijen kunnen de tijd die een langjarige cao biedt benutten om hun overleg te verbeteren en plannen te maken voor de langere termijn.

Transmission System Operator (TSO)

Eind 2025 is voor TenneT een nieuwe cao overeengekomen met een looptijd van 20 maanden. De insteek hierbij is het bieden van een arbeidsvoorwaardenpakket dat concurrerend blijft, het welzijn van de medewerkers ondersteunt, maar tegelijkertijd ook recht doet aan de maatschappelijke context waarbinnen TenneT als 100% staatsdeelneming werkt. Gezocht is naar de gezonde balans tussen de medewerkersbelangen en realistisch en maatschappelijk verantwoord handelen. Naast loonafspraken is de koppeling tussen beoordeling in de performance managementcyclus en salarisverhoging in de schaal losgelaten en is nadrukkelijk ingezet op levensfasebewust werkgeverschap, met meer aandacht voor loopbaanontwikkeling, vitaliteit en verlofmogelijkheden. Ook zijn arbeidsvoorwaarden verder gemoderniseerd, onder meer door meer uniformiteit in beloning en door aandacht voor werk privébalans. Er komt een peiling naar de behoefte bij de medewerkers om feestdagen te ruilen. Medewerkers met een DUO-studieschuld kunnen maximaal € 1.250,- per jaar fiscaal vriendelijk aflossen.

Advies

Werkgevers en vakbonden hebben in 2025 nog geprobeerd om een cao af te spreken. De cao-partijen konden echter niet hierover tot overeenstemming komen. De werkgevers hebben daarom besloten om voortaan met de Ondernemingsraad de arbeidsvoorwaarden vast te stellen. Slechts een deel van de medewerkers van Kiwa viel onder de cao Advies. De arbeidsvoorwaarden van het andere deel van het personeel werd al in overleg met de Ondernemingsraad vastgesteld.

Waterbedrijven (WWB)

Binnen de waterbedrijven lag de nadruk in 2025 op de uitvoering van de door de leden gewenste brede cao-agenda. Door een tijdige en goede voorbereiding in (paritaire) werkgroepen konden in 2025 over een recordaantal en zeer uiteenlopende cao-onderwerpen afspraken worden gemaakt. Denk aan het aflossen van studieschuld via de werkgever op een fiscaal aantrekkelijke manier, verbeterde regelingen voor rouwverlof en mantelzorg, gelijke stagevergoedingen ongeacht het type opleiding en een reiskostenvergoeding die ook geldt voor andere vervoermiddelen dan de auto, zoals de fiets. Daarnaast werden er afspraken gemaakt over het verduidelijken van de cao-tekst, het inrichten van gesprekstafels, vereenvoudiging FAB en doorwerken na AOW-leeftijd.

Dit maakt de cao nog relevanter voor de bedrijven en grotere groepen van medewerkers en stelt de bedrijven in staat om inhoud te geven aan goed werkgeverschap.

Vereniging werken voor waterschappen

Voor Vvww stond 2025 in het teken van implementatie en duiding van cao-afspraken binnen een sector met een sterke publieke taak. In de verschillende overleggen is aandacht besteed aan de toepassing van afspraken in de praktijk en aan vragen die leven bij werkgevers rondom arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen.

Toekomst van werk in de sector waterschappen

Begin 2025 is het A&O-fonds Waterschappen in samenwerking met TNO gestart met een onderzoek naar de toekomst van werk in de sector waterschappen. De uitkomsten van het onderzoek geven meer zicht op (externe) ontwikkelingen die op de sector afkomen of gaande zijn en wat deze betekenen voor de dienstverlening van de waterschappen. Aan dit onderzoek hebben veel collega's in de sector hun bijdrage geleverd in de vorm van deelname aan een interview, een werksessie of de begeleidingscommissie. Het rapport krijgt een vervolg in 2026 en wordt door de Vvww gebruikt voor ontwikkelingen die nodig zijn met name op het gebied van arbeidsvoorwaarden en arbeidsmarkt.



Structureel, schaalbaar en samen



De arbeidsmarkt bleef in 2025 één van de meest bepalende vraagstukken voor de sectoren die bij de WENB zijn aangesloten. De combinatie van structurele tekorten, de toenemende opgave rond de energietransitie en een aanhoudend krappe arbeidsmarkt maakte duidelijk dat incidentele oplossingen niet volstaan. In 2025 lag de focus daarom nadrukkelijk op opschaling, samenwerking en een meer integrale benadering: van losse initiatieven naar een strategischer arbeidsmarktaanpak.

Van urgentie naar structuur

Waar in eerdere jaren vooral de urgentie van arbeidsmarktcrapte werd benadrukt, stond 2025 in het teken van de vraag hoe deze opgave structureel kan worden aangepakt. Dit leidde tot scherpere keuzes in governance, prioritering en samenwerking, zowel binnen de sectoren als in de aansluiting met landelijke en regionale partners. Een belangrijk uitgangspunt daarbij was het voorkomen van versnippering. Er bestaan veel initiatieven, subsidies en programma's op het snijvlak van arbeidsmarkt en onderwijs; in 2025 is daarom nadrukkelijk ingezet op betere afstemming en onderlinge versterking van bestaande structuren. De WENB vervulde hierin een actieve rol

door verbinding te leggen tussen sectorale programma's, landelijke plannen en initiatieven vanuit de O&O-fondsen. Daarbij werd steeds gezocht naar logische koppelingen tussen instroom, ontwikkeling en behoud van medewerkers, en naar manieren om schaalvoordelen te benutten.

Gezamenlijke inzet van WENB en O&O-fondsen

In 2025 kwam de gezamenlijke inzet van WENB en de O&O-fondsen op de arbeidsmarkt nadrukkelijker tot uitdrukking. Vanuit de fondsen werd geïnvesteerd in activiteiten die bijdragen aan instroom, scholing en doorstroom van vakmensen, terwijl de WENB zorgde voor afstemming,

positionering en het leggen van dwarsverbanden op sectoraal en intersectoraal niveau. Daarmee werd de arbeidsmarktaanpak niet alleen inhoudelijk versterkt, maar ook organisatorisch steviger verankerd.

Een belangrijk aandachtspunt was het zichtbaar maken van loopbaan- en ontwikkelmogelijkheden binnen en tussen sectoren. Door het verder benutten en uitbreiden van ontwikkelpaden en het verbinden daarvan aan bredere arbeidsmarktinitiatieven werd duidelijker hoe werkenden, werkzoekenden en zij-instromers hun weg kunnen vinden in de sectoren.

Aanvalsplan Bouw, Energie en Techniek

Het Aanvalsplan Bouw, Energie en Techniek bleef ook in 2025 een belangrijk kader binnen de arbeidsmarktaanpak. In dit jaar verschoof de aandacht verder van agenderen naar uitvoering en opschaling, met meer focus op governance en prioritering. Praktische instrumenten zoals de Techniekroute en sectorale ontwikkelpaden speelden daarbij een steeds grotere rol. Een nadere toelichting op het Aanvalsplan is opgenomen in het uitgelichte hoofdstuk in dit jaarverslag.

Work With Skills

Het project Work With Skills richt zich op een wetenschappelijk onderbouwde skills-gerichte benadering van werving, selectie en opleiden, als alternatief voor een puur diploma-gedreven arbeidsmarkt. In 2025 zijn samen met bedrijven pilots voorbereid en uitgevoerd, waarin werd verkend hoe skillsprofielen, HR processen en governance hierop kunnen worden ingericht. Het project vormt een belangrijke bouwsteen voor een toekomstbestendige arbeidsmarktinfrastructuur.

Opschalingsplan 2030

Het Opschalingsplan 2030 richt zich op het structureel vergroten van de opleidings- en begeleidingscapaciteit voor technisch personeel bij netbeheerders en infrabedrijven. In 2025 werd de subsidie toegekend en is gestart met uitvoering, onder meer via ketensamenwerking tussen bedrijven, onderwijs en regionale partners.

Infra Talenten en Energy Skills

Binnen het kader van het Opschalingsplan en het Aanvalsplan zijn programma's als Infra Talenten en Energy Skills ingezet om nieuwe doelgroepen, waaronder statushouders, toe te leiden naar werk in de techniek. Deze programma's combineren opleiding, begeleiding en plaatsing bij werkgevers in de sectoren.

Sectorale ontwikkelpaden

In 2025 zijn sectorale ontwikkelpaden verder benut en uitgebreid, onder meer voor de energiesector en de GEO-sector. Deze ontwikkelpaden maken inzichtelijk hoe medewerkers kunnen instromen, doorstromen of overstappen tussen functies en sectoren, en vormen daarmee een belangrijk instrument voor loopbaanontwikkeling en behoud van vakmanschap.

Sectorale arbeidsmarktcampagnes

Vanuit verschillende O&O-fondsen zijn in 2025 sectorale arbeidsmarktcampagnes uitgevoerd, gericht op het vergroten van de zichtbaarheid en aantrekkingskracht van de sectoren. Voorbeelden zijn campagnes als Power up the Planet en Maak werk van een Schonere Wereld, gericht op jongeren, vrouwen en zij-instromers, vaak in combinatie met scholen, evenementen en online kanalen.



FOCUS OP ARBEIDSMARKT

Overzicht arbeidsmarktprojecten

Aanvalsplan Bouw, Energie en Techniek

Uitgelicht



Aanvalsplan
Bouw, Energie & Techniek



Het Aanvalsplan Bouw, Energie en Techniek vormde ook in 2025 een belangrijke pijler onder de arbeidsmarktaanpak. Waar eerdere jaren vooral in het teken stonden van agenderen en beleidsontwikkeling, liet 2025 een duidelijke verschuiving zien richting uitvoering, versterkte governance en opschaling.

Begin 2025 lag de focus op het verstevigen van de samenwerking en aansturing binnen het Aanvalsplan. Met de verdere inrichting van overlegstructuren en het concretiseren van actielijnen werd gewerkt aan heldere rollen en verantwoordelijkheden tussen sectoren, O&O-fondsen, vakbonden en andere betrokken partijen. Daarmee kreeg het Aanvalsplan een steviger programma-tisch fundament.

In de loop van het jaar verschoof de aandacht naar praktische instrumenten en uitvoering. Ontwikkelpaden voor de energiesector en aanpalende sectoren werden verder benut en uitgebreid, en via de Techniekroute werd inzichtelijk gemaakt hoe verschillende doelgroepen – van scholieren tot zij-instromers – hun weg kunnen vinden naar technisch werk. Sectoren en fondsen droegen gezamenlijk bij aan deze infrastructuur, waarmee instroom en doorstroom beter ondersteund worden.

Aan het einde van 2025 kwam de nadruk te liggen op opschaling en borging. De coördinatiecommissie stelde de jaarplannen voor de actielijnen vast en deze zijn doorgeleid naar de besturen van de betrokken O&O-fondsen. Daarmee werd de basis gelegd voor verdere uitvoering in de jaren daarna en voor een structurele inbedding van het Aanvalsplan in de sectorale arbeidsmarktaanpak.

Breder dan instroom alleen
Hoewel instroom van nieuwe medewerkers cruciaal blijft, werd in 2025 steeds duidelijker dat de arbeidsmarkt opgave breder is dan alleen het aantrekken van nieuwe mensen. Ook thema's als behoud, duurzame inzetbaarheid, mobiliteit en het verhogen van de arbeidsproductiviteit kregen nadrukkelijk aandacht. Slimmer werken, technologische ondersteuning en het beter benutten van aanwezige vaardigheden zijn noodzakelijk om de opgaven in de sectoren haalbaar te maken.

In 2025 stonden de arbeidsverhoudingen in de sectoren van de WENB onder invloed van zowel maatschappelijke als beleidsmatige ontwikkelingen. Veranderingen in wet- en regelgeving, Europese richtlijnen en politieke keuzes vroegen om voortdurende afstemming tussen werkgevers, werknemersorganisaties en andere betrokken partijen.

De aandacht ging daarbij niet alleen uit naar formele overlegstructuren, maar ook naar de bredere context waarin arbeidsverhoudingen zich ontwikkelen: een krappe arbeidsmarkt, toenemende aandacht voor

transparantie en gelijkwaardigheid, en de noodzaak om sociale dialoog toekomstbestendig te houden.

Veranderende context

Op nationaal en Europees niveau waren in 2025 verschillende ontwikkelingen zichtbaar die direct of indirect doorwerken in de arbeidsverhoudingen. Denk aan discussies over cao-dekking, loontransparantie en de positie van flexibele arbeid. Deze ontwikkelingen vragen om zorgvuldige afwegingen, waarbij ruimte blijft voor sectorale verschillen en maatwerk.

Sociale dialoog als fundament

De sociale dialoog bleef ook in 2025 het fundament onder de arbeidsverhoudingen binnen de sectoren. In overleggen met vakorganisaties stond niet alleen het formele proces centraal, maar ook het wederzijds begrip voor elkaars positie en belangen.

De inzet van paritaire werkgroepen speelde hierbij een belangrijke rol. Door thema's gezamenlijk te verkennen, bijvoorbeeld op het gebied van werktijden, beloning of duurzame inzetbaarheid, ontstond ruimte voor verdieping en nuance.

Nieuw WENB-thema:

Medezeggenschap

In 2025 is binnen het thema arbeidsverhoudingen medezeggenschap als nieuw aandachtspunt toegevoegd. Vanuit het werkgeversperspectief is gestart met een netwerk waarin wordt verkend hoe medezeggenschap toekomstbestendig kan worden ingericht, passend bij veranderende organisaties, arbeidsverhoudingen en verwachtingen over samenwerking en dialoog.

Het netwerk richt zich op het uitwisselen van ervaringen, het delen van kennis en het gezamenlijk verkennen van vernieuwing in medezeggenschap. Daarbij is aandacht voor zowel de dagelijkse praktijk als voor bredere ontwikkelingen buiten de eigen sectoren. Door inspiratie van binnen en buiten te verbinden, wordt gewerkt aan een eigentijdse invulling van medezeggenschap die bijdraagt aan constructieve arbeidsverhoudingen.



ARBEIDSVERHOUDINGEN

Sociale dialoog en medezeggenschap

Fysieke en sociale veiligheid

Arbo en veiligheid bleven in 2025 onverminderd belangrijke thema's binnen de sectoren van de WENB. De aard van het werk, de maatschappelijke opgaven en de schaarste op de arbeidsmarkt en de hiermee gepaard gaande uitdagingen hebben ook impact op hoe we veilig en gezond kunnen blijven werken. In 2025 lag de nadruk daarbij op een sector overstijgende benadering, waarin kennisdeling, preventie en samenwerking centraal stonden. Daarbij werd niet alleen gekeken naar fysieke veiligheid, maar ook naar de samenhang met veiligheids-cultuur en sociale veiligheid.

Van regels naar praktijk

Wet- en regelgeving vormt het kader voor arbo en veiligheid, maar de vertaling hiervan naar de praktijk vraagt om maatregelen die effectief kunnen worden toegepast binnen de verschillende sectorale contexten. Arbocatalogi speelden hierin een belangrijke rol als praktisch instrument om afspraken te concretiseren en toegankelijk te maken. In 2025 zijn wederom veel maatregelen ter toetsing ingediend bij de Arbeidsinspectie.

Preventie en veiligheidscultuur

Een belangrijk accent in 2025 lag op preventie. Het voorkomen van ongevallen en gezondheidsklachten vraagt niet alleen om technische maatregelen, maar ook om bewustwording en gedragsverandering. Deze benadering sluit aan bij bredere ontwikkelingen binnen de sectoren. En daarom wordt steeds meer de samenwerking gezocht met andere branches en arbocatalogi om de kennis en inzichten te bundelen. Voorbeelden hiervan zijn het samen met andere branches inzetten van de veiligheidsmonitor in de GEO-sector en deelname aan landelijke en sectorale Safety Culture Ladder (SCL)-werkgroepen door de NWB- en PLb-sector.

Verbinding met sociale veiligheid

Fysieke en mentale belasting, werkdruk en veiligheid op de werkvloer zijn nauw met elkaar verbonden. De WENB benadrukte daarom het belang van sociale veiligheid als onderdeel van het programma Feel Be Act Safe. Een veilige werkomgeving gaat immers niet alleen over fysieke risico's, maar ook over respectvolle omgangsvormen en ruimte om signalen bespreekbaar te maken.





OPLEIDEN & ONTWIKKELEN

Van opleiding naar ontwikkelperspectief

Opleiden en ontwikkelen vormden in 2025 een onmisbare pijler onder de arbeidsmarktaanpak van de WENB en haar sectoren. De structurele krapte op de arbeidsmarkt en de toenemende complexiteit van het werk vragen om een continue investering in kennis, vaardigheden en ontwikkelperspectief. In 2025 lag de nadruk daarom op samenhang, schaal en toekomstgerichtheid: van losse opleidingen naar doorlopende leerlijnen en van functiegericht denken naar ontwikkeling op basis van vaardigheden.

Ontwikkelpaden

In 2025 werd verder gebouwd aan het werken met ontwikkelpaden. Deze paden maken inzichtelijk hoe mensen zich kunnen ontwikkelen binnen en tussen sectoren, van instroom tot ervaren vakprofessional. Door opleidingen logisch te ordenen en te koppelen aan concrete functies en vaardigheden ontstaat meer overzicht en toegankelijkheid, zowel voor (potentiële) medewerkers als voor werkgevers. De ontwikkelpaden vormen daarmee een belangrijk instrument om instroom te bevorderen, maar ook om doorstroom en behoud te ondersteunen.

Rol van de O&O-fondsen

De O&O-fondsen speelden in 2025 een centrale rol in het mogelijk maken en versnellen van opleidings- en ontwikkelinitiatieven. Vanuit de fondsen werden projecten gefinancierd die bijdragen aan instroom, vakmanschap en duurzame inzetbaarheid. Daarbij was er aandacht voor

zowel bestaande medewerkers als nieuwe doelgroepen, waaronder zij-instromers en statushouders. Ook werd gewerkt aan het vroegtijdig interesseren van scholieren voor werken in de sector.

Naast het financieren van opleidingen en trajecten investeerden de fondsen ook in het versterken van de infrastructuur rondom leren en ontwikkelen. Dit omvat onder meer samenwerking met onderwijsinstellingen, het ondersteunen van gezamenlijke sectorinitiatieven en het verbinden van opleidingsactiviteiten aan bredere programma's zoals het Aanvalsplan Bouw, Energie en Techniek.

Skills-gericht werken

Een belangrijke ontwikkeling was de verdere verkenning van skills-gericht werken. In plaats van uitsluitend te kijken naar diploma's en functies, wordt steeds meer gekeken naar vaardigheden en ontwikkelpotentieel. Dit biedt kansen om nieuwe doelgroepen aan te spreken en bestaande medewerkers flexibeler in te zetten.

Samenhang met arbeidsmarkt en duurzame inzetbaarheid

Opleiden en ontwikkelen stonden in 2025 niet op zichzelf, maar maakten nadrukkelijk deel uit van een bredere samenhang met arbeidsmarkt, arbeidsvoorwaarden en duurzame inzetbaarheid. Scholing en ontwikkeling dragen bij aan het vergroten van inzetbaarheid, het verminderen van werkdruk en het versterken van vakmanschap.

WENB Service en Diensten ondersteunt naast werkgeversorganisaties ook drie paritaire O&O-fondsen.



Uitgelicht

OPLEIDEN & ONTWIKKELEN

Opleidings- & ontwikkelingsfondsen





DUURZAME INZETBAARHEID

Leren, versterken en verbinden

In 2025 is een belangrijke stap gezet richting een structurele en toekomstbestendige aanpak van duurzame inzetbaarheid binnen de WENB sectoren. Werkgevers herkennen steeds meer dat vitale, wendbare en vakbekwame medewerkers essentieel zijn voor leveringszekerheid, veiligheid en innovatie.

Nieuw meerjarenplan Fit & Vitaal

Met het nieuwe strategische actieplan, het meerjarenplan Fit & Vitaal 2025–2033, is een stevig fundament gelegd voor een integrale, datagedreven en preventieve aanpak. Dit plan richt zich op inzicht en data, advies en oplossingen, en het verbinden en versterken van werkgevers. In 2025 is opnieuw de ziekteverzuimmeting uitgevoerd, waarmee werkgevers kunnen benchmarken op bedrijfs- en sectorniveau. Ook is de eerste fase van het intersectorale programma 'Feel Be Act Safe' over sociale veiligheid uitgevoerd.

Vorbereiden, organiseren en opstarten van (inter)sectorale initiatieven

In 2025 zijn verschillende bouwstenen in gang gezet, waaronder sectorale regiegroepen duurzame inzetbaarheid, de ontwikkeling van sectorale jaarplannen en de voorbereiding van onder meer een intersectoraal monteursprogramma, het programma 'Meer bewegen, minder zitten', sectorale arbeidsmonitors en een bijzondere leerstoel gericht op datagedreven werken en het verbinden van zorg- en organisatiedata. Daarnaast is gewerkt aan een narratief van het meerjarenplan en het zichtbaar maken van werkgeverservaringen.

Maatwerkondersteuning voor individuele werkgevers

Werkgevers konden in 2025 rekenen op praktische en financiële ondersteuning gericht op preventie, gezondheid, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Werkgevers maakten gebruik van maatwerkadvies, strategiesessies en financiële tegemoetkomingen voor interventies en trajecten. Succesvolle werkgerelateerde zorginterventies waren beschikbaar via het dashboard.

Samen leren en versterken

Binnen sectorale regiegroepen en de intersectorale programmacommissie Fit & Vitaal werden prioriteiten bepaald en kennis gedeeld. Het Lerend Netwerk Fit en Vitaal bood ruimte voor uitwisseling van ervaringen via interviewsessies en (online) bijeenkomsten. Thema's zoals mantelzorgvriendelijk werkgeverschap, mentale veerkracht, sociale veiligheid en werk-privébalans kregen nadrukkelijke aandacht.

Door werkgevers samen te brengen rond gedeelde vraagstukken, groeit duurzame inzetbaarheid verder uit tot een gezamenlijke verantwoordelijkheid en een structureel onderdeel van goed werkgeverschap.

Pensioen en sociale zekerheid in ontwikkeling

Pensioen en sociale zekerheid vormen de basis voor inkomenszekerheid en vertrouwen voor werknemers in de sectoren van de WENB. In een periode van grote veranderingen op de arbeidsmarkt en in wet- en regelgeving stond dit thema in het teken van duiden, informeren en voorbereiden. De WENB ondersteunde werkgevers bij het volgen en begrijpen van ontwikkelingen en bij het vertalen daarvan naar de praktijk.

Overgang naar het nieuwe pensioenstelsel

Een centrale ontwikkeling in 2025 was de verdere voorbereiding op de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP), waar werknemers in de WENB-sectoren pensioen opbouwen, zette belangrijke stappen richting implementatie. De financiële positie van het fonds verbeterde in de loop van 2025 aanzienlijk, wat ruimte bood voor indexatie en vertrouwen gaf in de overgang naar de nieuwe regeling. In oktober 2025 gaf het verantwoordingsorgaan, waarin ook de WENB is vertegenwoordigd, een positief advies over het inbaarplan van ABP. Daarmee werd een belangrijke mijlpaal bereikt in het traject richting de nieuwe pensioenregeling, die uiterlijk per 1 januari 2027 volledig moet zijn ingevoerd.

Informatie en communicatie

Naast de bestuurlijke en financiële voorbereidingen lag in 2025 veel nadruk op communicatie richting werkgevers en

werknemers. ABP startte met het versturen van de PensioenGids, waarin deelnemers worden geïnformeerd over wat gelijk blijft en wat verandert in de vernieuwde pensioenregeling.

Sociale zekerheid en inkomensbescherming

Ook binnen het domein van de sociale zekerheid speelde 2025 een belangrijke rol. Via het mantelcontract WW-plus faciliteert de WENB aanvullende boven- en naast-wettelijke werkloosheidsregelingen voor haar leden. In het laatste kwartaal van 2025 bereikte het aantal lopende aanvullende werkloosheidsuitkeringen het laagste niveau sinds de start van dit contract, wat mede een weerspiegeling is van de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt.

Samenhang met duurzame inzetbaarheid

Pensioen en sociale zekerheid staan niet los van andere thema's. In 2025 werd de samenhang met duurzame inzetbaarheid steeds zichtbaarder. Investeren in gezondheid, ontwikkeling en inzetbaarheid draagt bij aan langer en gezonder doorwerken en verkleint het beroep op socialezekerheidsregelingen. Tegelijkertijd bieden goede pensioen- en zekerheidsregelingen rust en zekerheid, wat bijdraagt aan het welzijn en de motivatie van medewerkers.





LEDEN
AAN HET
WOORD

Wouter van de Loo
Manager Arbeidsmarkt
Transformatie bij Alliander

*Nevenfuncties: Voorzitter Taskforce Elektra Arbeid, Voorzitter O&O-fonds
Netwerkbedrijven en Voorzitter Stichting Arbeidsmatchplatform*

"De krapte in de technische arbeidsmarkt blijft groeien en hiernaast verandert de arbeidsmarkt ook fundamenteel, o.a. door de transformatie naar skills, AI, Extended Reality, internationaliseren en zij-instroom. Dit vraagt aanpassing van onze bedrijven om in de toekomst ook voldoende personeel te hebben en de energietransitie te kunnen realiseren.

Sectorale samenwerking helpt om grotere stappen te kunnen zetten. De WENB is voor mij één van de plekken waar dat echt gebeurt: kennis delen, samen werven en samen opleiden. De opgave is te groot om alleen aan te gaan."

ONZE EVENTS
IN 2025

Overzicht per maand

In 2025 hebben wij onze bijeenkomsten doelgericht ingezet om actuele thema's te verdiepen en sectoren met elkaar te verbinden. Via webinars, themasessies en fysieke ontmoetingen gingen leden met elkaar in gesprek over onder meer arbeidsvoorwaarden, duurzame inzetbaarheid, arbeidsverhoudingen en sociale zekerheid.

Concrete ontmoetingsmomenten zoals het Directeuren Diner en het Vitale Sectoren Festival brachten bestuurders, werkgevers, specialisten en vakbonden samen rond sectoroverstijgende vraagstukken. Online sessies boden daarnaast ruimte voor snelle duiding van actualiteiten, bijvoorbeeld over gelijkwaardige beloning en loopbaanontwikkeling. Zo vormden events een zichtbaar en samenhangend verlengstuk van het inhoudelijk werk van de vereniging.

MAART

Webinar 'Ziekteverzuimmeting'

We organiseerden in samenwerking met a.s.r. re-integratie & diensten een webinar over de ziekteverzuimmeting. Tijdens deze bijeenkomst werd niet alleen uitleg gegeven over het proces, maar ook ingegaan op het waarom, nut en noodzaak van de activiteiten.

Webinar 'Ontwikkelpad Energie'

Tijdens dit webinar bespraken we het ontwikkelpad dat inzicht geeft in de vele interessante functies, specialisaties en ontwikkelmogelijkheden die de energie-sector te bieden heeft.

Webinar 'Ontwikkelingen Uitvoering Arbeidsongeschiktheid'

Dit webinar ging in op de actuele ontwikkelingen in de uitvoering van het arbeidsongeschiktheidsstelsel. De WENB bood dit webinar aan in samenwerking met het UWV en Loyalis.

APRIL

Algemene Ledenvergadering WENB

Tijdens de Algemene Ledenvergadering WENB 2025 leidde voorzitter Maarten Otto de aanwezigen langs de verschillende formele beslispunten die aan het hoogste verenigingsorgaan waren voorgelegd.

MEI

Webinars Collectieve Ziektekostenverzekering

Webinars voor leden WENB en WWb over de hernieuwde samenwerking met Zilveren Kruis, 'Present! Service', 'Advies & Budget Fit & Vitaal', de Intervisiesessies in 2025 en het 'Dashboard Effectiviteit Werkgerelateerde Interventies'.

Online Informatiesessie over Intervisiesessies

Wegens hoge waardering werden de intervisiesessies ook in 2025 voortgezet. We gaven onze leden inzicht in hoe de sessies in 2025 voorbereid werden, hoe zij konden deelnemen en wat dit voor hen en voor hun bedrijven oplevert.

JUNI

Directeuren Diner 2025: 'Leiderschap met gevoel'

Directeuren en managers van de WENB, de WWb en de Vwvw kwamen samen voor het jaarlijkse Directeuren Diner. De sfeervolle Oranjerie De Schaffelaar in Barneveld vormde een mooi decor voor een avond waarin leiderschap centraal stond. Spreker Elanor Boekholt-O'Sullivan wist iedereen te raken met haar key note 'Gewapend met gevoel' over leiderschap en verandering.

Webinar Skills-based HRM, hype of keiharde noodzaak?

De arbeidsmarkt verandert snel en daardoor wordt er steeds meer gevraagd van werkenden en werkgevers. Door (maatschappelijke) transities en digitalisering verandert het werk snel en diploma's zeggen daardoor steeds minder over geschiktheid dan we gewend zijn. Skills-based werken kan oplossingen bieden voor het aantrekken van nieuw talent, het beter benutten van arbeidspotentieel in de organisatie en het toekomstbestendig maken van medewerkers en organisatie. Maar hoe werkt het? Tijdens het webinar nam Kim Hooiveld ons mee in een 'Skills-reis'.

SEPTEMBER

Webinar Benchmark Ziekteverzuim 2025

In samenwerking met a.s.r. re-integratie en diensten organiseerden we een webinar over de ziekteverzuimmeting. Tijdens deze bijeenkomst werd niet alleen uitleg gegeven over de interpretatie van de cijfers, maar werd ook ingegaan op hoe je de cijfers intern kunt terugkoppelen en gebruiken voor verzuimbeleid.

Webinar 'Sociale veiligheid is geen luxe, maar noodzaak!'

In de interactieve webinar werden de deelnemers meegenomen in het programma 'Feel Be Act Safe!' – een bewezen aanpak om een sociaal veilig werkklimaat te creëren. Naast de laatste inzichten over sociale veiligheid gepresenteerd door Muel Kaptein, hoogleraar bedrijfskunde aan de Erasmus Universiteit, heeft Wendy van der Velden van Eneco, de deelnemers meegenomen in een aantal goede praktijken bij Eneco.

Verenigd Zorgcollectief: gezonder NL

WENB is lid van het Verenigd Zorgcollectief. Dit collectief heeft een position paper gepresenteerd waarin gepleit wordt voor meer aandacht voor preventie. De paper heeft de titel: Samen werken aan een gezonder werkend Nederland en werd in ontvangst genomen door ministeries van SZW en VWS.

OKTOBER

Vitale Sectoren Festival 2025

Op donderdag 2 oktober 2025 vierden we weer het Vitale Sectoren Festival. Ditmaal vond het plaats in 'Het Koelhuis' in Zutphen, een prachtige industriële locatie met een rijke historie. We ontvingen professionals binnen de vitale sectoren die zich bezighouden met vitale organisaties en medewerkers, waaronder: HR-medewerkers, veiligheids- en preventiemedewerkers, recruiters, leer- en ontwikkelprofessionals, verzuim- en re-integratie-deskundigen, duurzame inzetbaarheid-specialisten, leden van ondernemingsraden, bestuurders van opleidings- en ontwikkelingsfondsen, vakbonden en werkgeversorganisaties.

Webinar 'Gelijkwaardige beloning voor uitzendkrachten'

Op 1 januari 2026 zou de nieuwe Cao voor Uitzendkrachten ingaan. Vanaf dat moment hebben uitzendkrachten recht op een 'gelijkwaardige beloning'. Dat vraagt veel van werkgevers (opdrachtgevers) om al hun huidige arbeidsvoorwaarden te benoemen en waarderen zodat de uitzendkracht gelijkwaardig beloond kan worden. Om leden hierin te helpen organiseerden we in samenwerking met de ABU en NBBU een webinar over gelijkwaardige beloning.

Delegatie Diner 2025

In 2025 vond voor de zesde keer ons Delegatie Diner plaats, in de Arnhemse 'Stadsvilla Sonsbeek', ditmaal met Jeroen Burger van Ahold Delhaize als speciale gast. Met een select gezelschap van leden van de werkgeversdelegaties van de WENB, WWb en Vwvw en werkgeversvertegenwoordigers uit andere branches gingen we in gesprek over het cao-onderhandelingsproces.

NOVEMBER

Online onboarding bij WENB Service & Diensten

Voor nieuwe contactpersonen binnen de bedrijven die zijn aangesloten bij de WENB, de WWb of de Vwvw organiseerden we een online onboarding. Een snelle en goede manier om wegwijs te worden binnen onze verenigingen. Tijdens deze eerste editie mochten wij maar liefst 29 deelnemers verwelkomen.



Uitgelicht

Vitale Sectoren Festival 2025

De kracht van kleinschalig

waar
wie
wat

Het Koelhuis in Zutphen
200+ deelnemers
Een festival vol ontmoeting
en inspiratie

Op 2 oktober 2025 vond voor de tweede keer het Vitale Sectoren Festival plaats. Een dag met vele goede gesprekken, herkenbare inzichten en onverwachte 'aha-momenten'. Werkgevers, sectoren, specialisten en vakbondsvertegenwoordigers kwamen samen om elkaar te inspireren en kennis te delen. Het festival bood ruimte om concrete projecten en programma's te laten zien die bijdragen aan vakkundig, veilig en vitaal werken.

Verandering vraagt om samen leren

Na de opening door Reinier Rutjens namens de initiatiefnemers WENB, WWB, Vwww, het A&O-fonds Waterschappen en de O&O-fondsen, nam keynote speaker Joris Mencke de deelnemers mee in een prikkelend 'inspiriment' over verandering. Met observaties over waarom veel verandertrajecten mislukken én wat succesvolle organisaties anders doen, zette hij aan tot reflectie én actie. Die lijn werd doorgetrokken in dertig interactieve workshops, waarin deelnemers kennis en good practices ophaalden. Ook de Fit Fest Contest zorgde voor energie en relativering: vitaliteit blijkt niet te draaien om topprestaties, maar om meedoen en bewust bezig zijn.

Kleinschalige opzet, grotere impact

Met iets meer dan 200 deelnemers was het festival kleinschaliger dan de eerste editie, wat door velen werd ervaren als een kracht. De setting van Het Koelhuis en de workshopruimtes versterkte het gevoel van samenzijn en stimuleerde interactie en verdieping. De grote betrokkenheid bleek ook uit de hoge respons op de evaluatie en het gemiddelde rapportcijfer van 8,0. Die waardering, samen met de feedback, vormt een stevige basis voor een volgende editie van het Vitale Sectoren Festival, die naar verwachting in 2027 zal plaatsvinden.



LEDEN
AAN HET
WOORD

Sharmila Raghoobar
Directeur Mens &
Organisatie bij Vitens

“De meerwaarde van de WENB voor Vitens zit in de verbinding met andere grote werkgevers. Of je nu in water, energie of infrastructuur werkt: bij thema’s als skills en arbeidsmarktschaarste blijken de schaalgrootte en HR-vraagstukken verrassend vergelijkbaar.”

DE MENSEN VAN DE WENB

Ons bestuur



Maarten Otto
Voorzitter

CEO Alliander, sector NWb



Tedo Rijn
Penningmeester

Financieel directeur Omrin,
sector GEO



Thomas Mulder
Bestuurslid (tot 15 april 2025)

Executive Director HR
VodafoneZiggo, sector KTb



Cindy Kroon
Bestuurslid

CEO Vattenfall, sector PLb



Reinier Rutjens
Secretaris

Directeur WENB

Onderhandelingsdelegaties

Onderhandelingsdelegatie Nwb

Voorzitter

Kim Teunis (Enexis)

Leden

Marieke Verouden (Stedin), vanaf 1 oktober 2024

Jessica Geensen (Stedin), vanaf 1 januari 2026

Jan Jaap Krijtenburg (Alliander)

Helmut Feringa (Rendo)

Ondersteuning vanuit de WENB

Gabriëlle Verberne tot 1 juli 2025 en vanaf 1 juli 2025 Leila Zariouh

Onderhandelingsdelegatie PLb

Voorzitter

Tineke de Wolff (Eneco)

Leden

Sandra Rademaker (Essent)

Lottie Damen (Engie)

Mariëlle Schuurmans (RWE)

Ondersteuning vanuit de WENB

Irma Visser

Onderhandelingsdelegatie GEO

Voorzitter

Roger Beuting (ROVA)

Leden

Douwe Andela (HVC)

Ralf Krewinkel (RWM)

Ondersteuning vanuit de WENB

Rien Buikema

Onderhandelingsdelegatie VodafoneZiggo

(tot 1 juli 2025)

Voorzitter

Karlijn van Aalten-Holl (VodafoneZiggo)

Leden

Hans Bijl (VodafoneZiggo)

Franka van Dijk (VodafoneZiggo)

Ondersteuning vanuit de WENB

Gabriëlle Verberne

Onderhandelingsdelegatie Breedband & Telecom

Voorzitter

Jeroen Louws (Delta Fiber)

Lid

Daan van Beek (Kabelnoord)

Ondersteuning vanuit de WENB

Rolf Blankemeijer

Onderhandelingsdelegatie TSO

Voorzitter

Richard Gort (TenneT)

Leden

Petra Huigsloot (TenneT)

Marlies van Vugt (TenneT)

Ondersteuning vanuit de WENB

Gabriëlle Verberne

Onderhandelingsdelegatie Advies

Voorzitter

Wim van Loon (Kiwa)

Lid

Annemiek Agthoven (Kiwa)

Ondersteuning vanuit de WENB

Rolf Blankemeijer

Onderhandelingsdelegatie Vwvw

Voorzitter

Toine Poppelaars (waterschap Scheldestromen),

Leden

Wouter Slob (waterschap Zuiderzeeland)

Peter Verlaan (waterschap Aa en Maas)

Ondersteuning vanuit de WENB

Arjan Guijt

Onderhandelingsdelegatie WWb Bestuur WWb

Voorzitter

Rob van Dongen (Brabant Water),

Leden

Vivienne Frankot (WMD)

Nienke de Wolff (Evides)

Olaf van der Kolk (AquaMinerals)

Ondersteuning vanuit de WENB

Reinier Rutjens (WENB), secretaris

Rolf Blankemeijer (WENB)

Bestuursfuncties

ABP

Verantwoordingsorgaan ABP

Rolf Blankemeijer, WENB

Arjan Guijt, Vwvw

Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen

O&O-fonds GEO

Roger Beuting (ROVA), voorzitter

Harry Wagter (AEB)

O&O-fonds PLb

René Eijsvogel (SPIE), voorzitter

Arjan van der Stelt (RWE)

O&O-fonds Nwb

Wouter van de Loo (Alliander), voorzitter

Helmut Feringa (Rendo)

Vereniging Achmea

Ledenraad

Reinier Rutjens (WENB)

Industriecoalitie

Lid Directeurenoverleg

Reinier Rutjens (WENB)

Verenigd Zorgcollectief

Bestuur Reinier Rutjens, voorzitter (a.i.)

Jacob Brouwer (IZZ)

Hatice Yildiz (ACP)

AWVN

Netwerk branches

Irma Visser (WENB)

HR-netwerk

Reinier Rutjens (WENB)

VNO-NCW/MKB

Dagelijks Bestuur Maarten Otto (Alliander)

Algemeen Bestuur Maarten Otto (Alliander)

Directeurenoverleg Reinier Rutjens (WENB)

Commissie Transformatie Arbeidsmarktbeleid

Leila Zariouh (WENB)

Commissie Arbeidsrecht

Gabriëlle Verberne, Irma Visser (WENB)

Coördinatie en Voorbereiding

Arbeidsmarktbeleid

Reinier Rutjens (WENB)

Commissie Onderwijs & Ontwikkelen

Marinika Knoef (WENB)

Commissie Pensioenbeleid

Rolf Blankemeijer (WENB)

Commissie Sociale Zekerheid

Rien Buikema (WENB)

Commissie Veilig & Gezond Werken

Floor van den Heuvel (WENB)

Expertcommissie arbeidsvoorwaarden

Irma Visser (WENB)

ZPW

Werkgroepen: Arbeidsmarkt, Banen-

afsprake, Pensioenen Arjan Guijt (Vwvw)

Stuurgroep Arbocatalogus PLb

Voorzitter Reinier Rutjens (WENB)

Namens de Productie- en Leveringsbedrijven

Ronald Kamst (RWE)

Programmamanager Rien Buikema (WENB)

Stuurgroep Arbocatalogus Nwb

Voorzitter Reinier Rutjens (WENB)

Namens de Netwerkbedrijven

Bas van der Kallen (Alliander) in 2025

opgevolgd door Hans Wentink (Alliander)

Programmamanager Rien Buikema (WENB)

Stichting Arbocatalogus Afvalbranche

Bestuurslid Cynthia van Tilborg (AVR)

DE MENSEN VAN DE WENB

Onderhandelingsdelegaties en bestuursfuncties

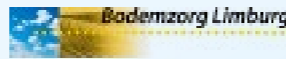
DE MENSEN VAN DE WENB

Onze adviseurs





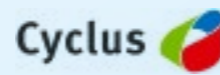
ENERGIE NETWERKBEDRIJVEN



KABEL & TELECOM-BEDRIJVEN



GRONDSTOFFEN ENERGIE & OMGEVING



TRANSMISSION SYSTEM OPERATOR



PRODUCTIE- EN LEVERINGSBEDRIJVEN



Onze leden



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

Bezoek- en postadres

Utrechtseweg 310, B42
6812 AR Arnhem
info@wenb.nl
www.wenb.nl

Samen werken aan werk

