

Intentie werkgevers cao Werken voor waterschappen 2022 en verder

Notitie ten behoeve van het cao-overleg op 3 december 2021

Inleiding

Als gevolg van de invoering van de WNRA hebben waterschappen en gelieerde organisaties de werkgeversvereniging “Vereniging werken voor waterschappen” (Vww) opgericht.

De ontwikkeling tot volwaardige werkgeversvereniging roept een aantal vraagstukken op met betrekking tot gezamenlijke missie, visie, werkwijze, verankering, draagvlak en ondersteuning.

Hiervoor is door de Vereniging in 2021 een proces opgestart met als doelstelling het verkrijgen van breed draagvlak en optimale betrokkenheid van alle stakeholders binnen de Vww. Resultaat van het proces is een door de leden gedragen missie en visie op werkgeverschap die als basis dient voor verdere positionering, beleidsontwikkeling en strategische agenda voor het arbeidsvoorwaarden-overleg en waarover wij graag met de vakbonden over in gesprek gaan (zie verder).

Arbeidsverhoudingen

In de gezamenlijke visie “*De arbeidsverhoudingen van morgen*” (2020) hebben sociale partners vastgesteld dat de komende jaren de volgende thema’s moeten worden meegenomen bij de (door)ontwikkeling naar een modern personeels- en arbeidsvoorwaardenbeleid: *goed werkgever- en werknemerschap, digitalisering, individualisering en diversiteit, duurzame inzetbaarheid en nieuwe samenwerkingsvormen*. De thema’s vormden de basis voor de volgende drie hoofdlijnen:

- Loopbaanbestendig.
- Levenslang ontwikkelen.
- Waarderen van werk.

In 2021 is dit nader gespecificeerd met onder meer het uitgangspunt *flexibiliteit in arbeidsvoorwaarden* om werkgevers en werknemers te ondersteunen in hun eigen (maatwerk) behoeften. Op het gebied van arbeidsvoorwaarden is aangesloten bij de ontwikkelingen van deze tijd door als eerste van de decentrale overheden afspraken te maken over thuiswerken en vitaliteit en is op het gebied van duurzame inzetbaarheid een analyse gemaakt van de sector. Met de uitkomsten kunnen onze leden en werknemers worden ondersteunt bij het maken van afspraken op het gebied van *duurzame inzetbaarheid* en *opleiding en ontwikkeling*.

Intentie werkgevers 2022 en verder

Het is de vooravond van onderhandelingen over een 3e (nieuwe) cao Werken voor waterschappen sinds de inwerkingtreding van de Wnra. In de voorgaande cao’s zijn passende salarisafspraken en vernieuwende afspraken op het gebied van onder andere thuiswerken en duurzame inzetbaarheid gemaakt. Bij elke cao staan in de bijbehorende beleidsteksten onze intenties als sociale partners. Het binden en boeien van onze medewerkers is, kort gezegd, steeds de rode draad.

Onder andere door Corona is er in een korte tijd veel veranderd ten aanzien van de plek waar het werk wordt verricht en zijn er ontwikkelingen op de arbeidsmarkt die het werven van nieuwe werknemers moeilijker maakt. Van het traditionele werken op een standplaats, zijn onze medewerkers thuis- en hybride gaan werken en onze verwachting is dat dit blijvend is.

Werkgevers en medewerkers staan voor uitdagingen op het gebied van onder andere automatisering, digitalisering en informatisering die gevolgen hebben voor de inrichting en inhoud van het werk. De intenties die zijn besproken en de arbeidsvoorwaarden die zijn afgesproken willen wij graag voor de volgende cao verder aan elkaar verbinden.

De bevindingen van de Commissie Borstlap en het SER advies laten zien dat de (samenstelling van de) arbeidsmarkt in de toekomst (verder) zal veranderen. Veel zal zich eerst in regel- en wetgeving moeten laten vervatten, maar een gesprek hierover kan helpen om te onderzoeken op welke wijze daar nu al rekening mee gehouden kan worden als het gaat om eigen regie, (loopbaan)ontwikkeling, duurzame inzetbaarheid en flexibel inspelen op een veranderende en krupper wordende arbeidsmarkt zonder onze identiteit als betrouwbare sector, zowel voor de burger als de medewerker, te verliezen.

De sector waterschappen is een betrouwbare en stabiele sector waar medewerkers op een gezonde en vitale wijze door hun werk bijdragen aan een droog, schoon en veilig en klimaatbewust Nederland. De afgelopen twee jaar is onze sector koploper geweest als het gaat om ontwikkelingen op het gebied van arbeidsvoorwaarden ten opzichte van andere (decentrale) overheidswerkgevers. Werkgevers in de sector waterschappen zetten in op de thema's: duurzame inzetbaarheid en arbeidsmarkt. In onze cao zit al, zo blijkt ook uit de sectoranalyse, ruim voldoende ondersteuning op deze twee thema's. Werkgevers willen die ondersteuning nu met elkaar in verbinding gaan brengen door modernisering van de cao Werken voor waterschappen, waarbij werkgevers zich richten op een kwalitatieve insteek in plaats van een kwantitatieve.

Met de vakbonden willen wij graag in gesprek om:

- tot een gemeenschappelijke lange termijn visie te komen op werkgeverschap en arbeidsvoorwaarden,
- in samenspraak een cao te ontwerpen die past bij de gewenste visie (modernisering),
- met daarin duidelijke afspraken/kaders over de verantwoordelijkheidsverdeling centraal/decentraal.

Onze intentie is dan ook om voor de volgende cao:

- De verbinding te zoeken op welke wijze wij handen en voeten kunnen geven aan de aanbevelingen van de sectoranalyse met betrekking tot duurzame inzetbaarheid, met name in de groep die onregelmatig werkt dan wel in wachtdiensten werkt. Hoe kunnen wij het werken in onregelmatige dienst en wachtdienst naar de moderne tijd vertalen?
- Bespreken of alle cao teksten correct zijn geformuleerd en of onze vangnetten nog staan beschreven zoals wij hebben bedoeld; met name cao hoofdstuk 6.2 (rechten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid) en of die nog in lijn zijn (en zo ja hoe) met daar bovenliggende wetgeving.
- Wat kunnen wij als sector bieden aan talenten? Jongeren, stagiaires, trainees, etc. al dan niet in een beroepsbegeleidende leerweg?
- Bespreken hoe wij om gaan met de uitkomsten van het Sectoraal Medewerkersonderzoek Waterschappen 2021 en de wijze waarop wij de in 2020 gemaakte cao-afspraken over thuiswerken na 2 jaar gaan evalueren?

Op basis van de ingevulde vragenlijsten verschijnen rapportages op sectorniveau. De resultaten van het onderzoek geven ons goed zicht op het werkklimaat in zowel de totale sector als binnen onze organisatie.

- Wij stellen vast dat de geschillencommissie weinig “geschillen” voorgelegd krijgen en nemen dat mee in onze beslissing over de geschillencommissie die is ingesteld voor de periode van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2022.
- Bespreken op welke wijze vakbonden rapporteren over de inzet van de werkgeversbijdrage die de leden van de Vereniging werken voor waterschappen aan de vakbonden betalen.
- Bespreken van de uitkomsten van de verkenning naar de impact van digitale transformatie op werk, medewerkers en HR-beleid.

Conclusie

De werkgevers hebben, concluderend, de intentie om met elkaar een breed gedragen moderne cao af te sluiten waarbij onze sector aantrekkelijk is voor zowel de jongere als de oudere werknemer, de doorgroeimogelijkheden flexibel en dynamisch genoeg zijn binnen de eisen die aan de sector worden gesteld, werknemers gezond, fit en vitaal blijven en waarbij de cao zoveel mogelijk aansluit bij nieuwe ontwikkelingen en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

Bijlage bij intentie werkgevers cao Werken voor waterschappen 2022 en verder

Vereniging werken voor waterschappen

Als gevolg van de invoering van de WNRA hebben waterschappen en gelieerde organisaties de werkgeversvereniging “Vereniging werken voor waterschappen” (Vww) opgericht.

De ontwikkeling tot volwaardige werkgeversvereniging roept een aantal vraagstukken op met betrekking tot gezamenlijke missie, visie, werkwijze, verankering, draagvlak en ondersteuning.

Hiervoor is door de Vereniging in 2021 een proces opgestart met als doelstelling het verkrijgen van breed draagvlak en optimale betrokkenheid van alle stakeholders binnen de Vww. Resultaat van het proces is een volgende door de leden gedragen missie en visie op werkgeverschap die als basis dient voor verdere positionering, beleidsontwikkeling en strategische agenda voor het arbeidsvoorwaardenoverleg.

Missie

Nederland en water horen bij elkaar. Nederlanders wonen, werken en recreëren al eeuwenlang boven en beneden de rivieren. Waterbeheer is een vanzelfsprekend onderdeel van onze maatschappij, wij zijn er wereldberoemd om. Waterschappen en de aangesloten organisaties zorgen er met passie en plezier voor dat dit veilig, klimaatbewust en gezond kan gebeuren, nu en in de toekomst.

De opgaven in het waterbeheer worden groter en complexer. Er worden steeds hogere eisen gesteld aan onze expertise.

Goed waterbeheer is een gezamenlijk belang, dit doen wij niet alleen. Wij zoeken de verbinding, met partners binnen en buiten de overheid. Gemeenschappelijk belang staat centraal in onze werkwijze en zo werken wij samen aan goed waterbeheer en de kwaliteit van onze dienstverlening.

In onze Visie:

- Werken wij samen met alle andere betrokkenen aan een veilig, gezond en duurzaam en klimaatbestendig Nederland.
- Richten wij ons op de lange termijn, continuïteit en goed werkgeverschap.
- Is onze expertise steeds actueel, wij spelen vanzelfsprekend in op nieuwe ontwikkelingen, zodat wij steeds een professionele bijdrage kunnen blijven leveren.
- Zoeken wij steeds de verbinding zodat we op inhoud en in de samenwerking continu werken aan verbetering en vernieuwing.

Wat voor werkgevers willen wij zijn?

- Wij stimuleren medewerkers om zélf regie te nemen over hun loopbaan en ontwikkeling.
- Wij bieden degelijke arbeidsvoorwaarden met zekerheid én ruimte voor flexibiliteit en maatwerk.
- Vakmanschap en professionaliteit zijn kernwaarden.
- Wij hebben met onze medewerkers een relatie die is gebaseerd op wederzijds vertrouwen: open dialoog en heldere afspraken zijn de norm.

- Wij willen een inclusieve werkgever zijn, onze medewerkers zijn een afspiegeling van de samenleving, en we werken allemaal aan het realiseren van onze missie: zakelijk en met een groot hart.
- Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit staan hoog in het vaandel, wij bieden ruimte voor een goede werk-privé balans.

Wat vragen wij van de medewerkers?

- Maatschappelijk betrokken en levert graag een bijdrage aan een droog, schoon en veilig en klimaatbewust Nederland;
- Werkt actief aan verbinding: met collega's, andere organisaties, maatschappelijke initiatieven en inwoners;
- Neemt verantwoordelijkheid voor het werk en eigen ontwikkeling en houdt eigen professionaliteit op niveau;
- Levert een actieve bijdrage aan de ontwikkeling van je organisatie, ook naast het eigen vakgebied;
- Is bewust van de effecten van het werk op de omgeving en het belang van een uitstekende dienstverlening.