

Visie ‘De arbeidsverhoudingen van morgen’

De waterschappen staan voor grote opgaven met betrekking tot klimaatadaptatie, duurzaamheid en veiligheid. Wij zijn onderweg naar een toekomst waarin de opgaven in het waterbeheer groter en complexer worden, betaalbaar moeten blijven en waarin waterexpertise aan belang toeneemt.

Veranderingen en (technologische) ontwikkelingen gaan steeds sneller. Veranderingen vragen om flexibiliteit bij het organiseren van werk en dit vraagt om professionals die zich aan het vak en aan de sector verbinden. Een zichtbare ontwikkeling op de arbeidsmarkt is dat deze steeds flexibeler wordt; het aantal inhuurkrachten in organisaties lijkt toe te nemen. Hoe zorgen wij voor een juiste verhouding tussen flexibel en vast personeel? En hoe zorgen wij ervoor dat tijdelijke werkzaamheden ook voor vast personeel een uitdaging kunnen vormen? Hoe houden wij vaste en flexmedewerkers aangesloten? En hoe houden wij kennis vast in de organisatie? Dit zijn vragen waar wij ons de komende tijd mee bezig willen houden en waarover wij zo nodig afspraken zullen maken in de volgende cao.

Wij als sociale partners realiseren ons dat een modern personeels- en arbeidsvoorwaardenbeleid een voorwaarde is om het hoofd te kunnen bieden aan uitdagingen als een steeds krappere wordende arbeidsmarkt, vergrijzing, technologische veranderingen, gevolgen van digitalisering voor het werk en het opschuiven van de AOW-leeftijd.

Randvoorwaarden cao

Veranderingen zijn een gegeven de komende tijd. Hoe zorgen medewerkers en werkgevers er samen voor dat wij daar op een voor ons passende manier in kunnen meebewegen? Beweging is voor organisaties niet langer een luxe, maar een noodzaak. Wij willen een cao die dit ondersteunt. Hierbij past een cao zonder gedetailleerde spelregels, met heldere kaders die centrale afspraken maar ook lokale invulling tussen werkgevers en vakbonden mogelijk maakt. Wij zetten in op minder focus op regels en meer op leidende principes en waarden, zonder het belang van een goede basis uit het oog te verliezen.

Cao-partijen hechten grote waarde aan duurzame arbeidsrelaties met aandacht voor blijvend gezond werken (mentaal en fysiek) en werkplezier. Wij willen werkgeluk bereiken, door medewerkers in te zetten op hun talenten en hier werk op in te richten. Dit betekent onder andere dat er veel meer in rollen in plaats van functies gedacht moet worden. In de huidige krappe arbeidsmarkt moeten wij als sector alert en inventief opereren om een aantrekkelijk werkgever te zijn en te blijven. Partijen willen investeren in een toekomstbestendig personeelsbeleid gericht op (talent)ontwikkeling en inzetbaarheid van onze medewerkers en op modern werkgever- en werknemerschap.

Trends

Wij zien een aantal belangrijke trends waar onze medewerkers mee geconfronteerd worden:

- Werk wordt steeds digitaal: de snelheid waarmee ontwikkelingen zich voltrekken is enorm hoog. Denk aan robotisering, big data en Internet of Things.
- Op regionaal niveau ontstaan steeds meer samenwerkingsverbanden.
- Duurzame inzetbaarheid van medewerkers wordt steeds belangrijker, maar ook duurzaamheid in de zin van zorg voor de planeet wint aan belang en heeft een steeds grotere impact.
- Technologische ontwikkelingen vragen om vergroting van het aanpassingsvermogen van werkgevers en medewerkers.
- Van steeds meer groepen in de samenleving wordt verwacht dat ze zelf de regie voeren over hun leven, loopbaan en gezondheid.

- De aandacht voor gezondheid en vitaliteit stijgt.

Goed werkgeverschap en goed werknemerschap

Werk verandert en werkgevers en medewerkers staan voor de uitdaging mee te blijven bewegen. De leden van de Vww willen werkgevers zijn waar ontwikkelen, vernieuwen en groeien centraal staat.

Als gevolg van de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (Wnra) is de rechtspositie van ambtenaren per 1 januari 2020 omgezet in een Collectieve Arbeidsvoorwaarden Overeenkomst (cao). Met de invoering van de Wnra, gaat de arbeidsrelatie nog meer uit van tweezijdigheid. Wederzijds vertrouwen vormt de basis voor een volwassen arbeidsrelatie. Dit wederzijds vertrouwen leidt tot wederzijdse betrokkenheid en verantwoordelijkheid op elk niveau.

Wij, als sociale partners, willen randvoorwaarden scheppen die bevorderen dat onze medewerkers veilig, gezond en met plezier hun werk kunnen doen. Een voortdurend veranderende samenleving stelt hoge eisen aan het aanpassingsvermogen van waterschappen en aan de wijze waarop het werk is georganiseerd. Deze veranderende omstandigheden maken dat ook van medewerkers meer gevraagd wordt in termen van eigen verantwoordelijkheid, digitalisering, opereren in wisselende team samenstellingen en wisselende rollen. Dit zijn ook lokale vraagstukken die om goede afstemming tussen sociale partners vragen.

Digitalisering

Digitalisering verandert de organisatie van het werk. Hiermee groeien wij toe naar digitale, slagvaardige en wendbare organisaties. Het werk zal ook gaan veranderen: er verdwijnt werk onder invloed van technologische veranderingen en er ontstaat nieuw werk. Dit vraagt om voortdurende aandacht voor verbeteren, veranderen, vernieuwen en blijven anticiperen.

Individualisering & diversiteit

Wij gaan uit van de kracht van ieder individu. Wij willen medewerkers in staat stellen hun talent optimaal in te zetten. Daarmee erkennen wij de diversiteit van onze medewerkers op het niveau van medewerker, teams en organisatie. Hiermee worden de talenten van medewerkers op het juiste moment ingezet voor activiteiten en werkzaamheden die ook passen bij hun levensfase en persoonlijke kwaliteiten en omstandigheden. Dat is een grote uitdaging waarbij ideaal en realiteit in evenwicht moet worden gebracht.

Individualisering betekent ook dat medewerkers eigen verantwoordelijkheid nemen in werk en ontwikkeling en daarvoor passend beloond worden. Medewerkers investeren in hun ontwikkeling en vakmanschap. De medewerker neemt regie, werkgevers stimuleren en faciliteren.

Wij willen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kansen bieden en sturen op instroom van deze groep. Dit sluit aan bij onze waarden dat iedereen in onze samenleving mee kan doen.

Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid is de kracht van onze medewerkers om gezond, met plezier en productief te werken. Binnen of buiten de organisatie gedurende de gehele loopbaan. Werken aan inzetbaarheid is ieders verantwoordelijkheid. Dit moet voortdurend een gespreksonderwerp zijn tussen medewerker en leidinggevende. Werkgevers faciliteren, stimuleren en zorgen voor mogelijkheden. Medewerkers zijn zelf verantwoordelijk voor hun loopbaan en hun positie op de arbeidsmarkt.

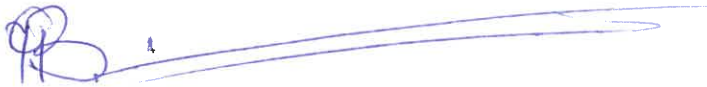
Vitaliteit is belangrijk bij duurzame inzetbaarheid, omdat wij steeds langer door moeten werken. Vitale medewerkers dragen bij aan een plezierige werksfeer, optimale inzetbaarheid en daarmee ook aan goede resultaten.

Nieuwe (samen)werkvormen

Ontwikkelingen in onze omgeving en technologie zorgen ervoor dat wij steeds flexibeler moeten zijn. Wij gaan flexibel om met werktijden, zodat werkzaamheden steeds meer afgestemd kunnen worden op de privésituatie van onze medewerkers en onze omgeving. Het uitgangspunt bij het houden van een gezonde werkdruk is een optimale afstemming tussen de hoeveelheid werk en de arbeidsduur. Hierbij behouden medewerkers een goede balans tussen werk en privé. Leidinggevend en medewerkers bespreken samen de optimale afstemming.

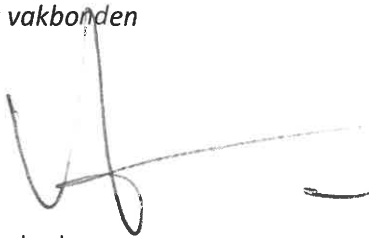
Wij zien binnen de sector nieuwe manieren van werken en organiseren ontstaan. Denk aan zelf organiserende teams en agile werken. Hierdoor worden medewerkers steeds ingezet op wisselend werk, taken en rollen op basis van talenten en kwaliteiten. Sociale partners willen werkgevers de ruimte bieden om te experimenteren met nieuwe werkvormen. Klein beginnen, hiervan leren en ermee verder gaan als dit goed werkt.

Namens werkgevers



G.J. ten Brink
Vereniging werken voor waterschappen

Namens vakbonden



Y.I. Bovenkerk
FNV



A.A. van Voorden
CNV