



VERENIGING
WERKEN VOOR
WATERSCHAPPEN

Jaarverslag 2023



VERENIGING
WERKEN VOOR
WATERSCHAPPEN

Den Haag, 19 juni 2024





VERENIGING
WERKEN VOOR
WATERSCHAPPEN

LEESWIJZER

Deze jaarrekening start met het bestuursverslag met daarin onder andere aandacht voor de belangrijkste resultaten uit 2023. Dit wordt gevolgd door de balans en de staat van baten en lasten inclusief de gehanteerde grondslagen en een toelichting. Vervolgens wordt voor alle begrotingsposten van de Vereniging werken voor waterschappen (Vww) toegelicht wat de lasten zijn geweest en wat daarvoor gedaan is. In de bijlage is het contributieoverzicht weergegeven.





INHOUDSOPGAVE

Jaarverslag 2023

	pagina
Bestuursverslag	4
Jaarrekening	21
Balans per 31 december 2023	22
Staat van baten en lasten over 2023	23
Toelichting op de balans en staat van baten en lasten	24
Opgave inzake Wet normering bezoldiging topfunctionarissen (semi)publieke sector	35
Overige gegevens	37
Statutaire regeling inzake de resultaatbestemming	
Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	
Bijlagen	39
Bijlage 1: accountantsverklaring	
Bijlage 2: contributieoverzicht 2023	



BESTUURSVERSLAG

VERENIGING WERKEN VOOR WATERSCHAPPEN

Op 6 december 2018 was de oprichtingsvergadering van de Vereniging werken voor waterschappen (Vww). De Vww is de werkgeversvereniging van de Nederlandse waterschappen en 15 aan de waterschappen gelieerde organisaties. Waterschappen zijn onder andere verantwoordelijk voor het beheer van waterkeringen, het regionale waterbeheer en het zuiveren van afvalwater. In totaal zijn er 21 waterschappen in Nederland. De gelieerde organisaties zijn onder andere belastingsamenwerkingen en waterlaboratoria. Zij hebben altijd een relatie met de waterschappen.

De Vww heeft tot doel het als werkgeversvereniging behartigen van de gemeenschappelijke sociale en sociaaleconomische belangen van de leden van de vereniging die activiteiten verrichten binnen de sector waterschappen. De vereniging wil dit bereiken door:

- het voeren van onderhandelingen over en het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten met vakbonden FNV en CNV;
- het geven van advies, het verstrekken van inlichtingen, het verzorgen van documentatie, het geven van voorlichting en het verlenen van andere diensten aan de leden;
- het geven van informatie aan en beantwoorden van vragen van leden over de collectieve arbeidsovereenkomsten;
- voor de voorbereiding van wettelijke en andere maatregelen desgevraagd of uit eigen beweging coördinerend, stimulerend en adviserend op te treden;
- het onderhouden van relaties met relevante organisaties zoals ministeries, stichting Zelfstandige Publieke Werkgevers (ZPW) en decentrale overheden zoals de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) en het Interprovinciaal Overleg (IPO);
- het behartigen van de overige belangen van de leden zoals vertegenwoordiging van de leden in landelijke (overheids-)overleggen met ministeries, stichting ZPW, VNG en IPO en het bieden van collectieve voordelen en overeenkomsten (zoals zorgverzekering).

KE(R)NGETALLEN LEDEN VERENIGING

In 2022¹ steeg het totaal aantal medewerkers in de 35 organisaties binnen de sector ten opzichte van 2020 met 5,2 procent tot 14.457. Ook het aantal fte toonde een groei van 5,7 procent tot 13.602.

In 2022 had 89,5 procent van de medewerkers een vaste aanstelling en 10,5 procent een tijdelijke aanstelling. Door 73,7 procent van de medewerkers werd voltijds gewerkt en door 26,3 in deeltijd.

De meerderheid van de medewerkers (67,9 procent) was man en 32,1 procent vrouw. De gemiddelde leeftijd daalde licht ten opzichte van 2020 naar 47,7 jaar. Het aandeel jongeren tot en met 34 jaar nam wederom licht toe tot 16,2 procent.

Zowel het relatieve als absolute aantal trainees, stagiaires en BBL-leerlingen toonde een daling ten opzichte van 2020. Het aantal leidinggevenden ten opzichte van de bezetting bleef constant op 5,7 procent.

Het ziekteverzuim inclusief verzuim van langer dan één jaar steeg van 4,5 procent in 2020 naar 5,5 procent in 2022. De gemiddelde verzuimduur bedroeg 19,5 dagen en de meldingsfrequentie 1,2.

De gemiddelde loonsom per fte nam tussen 2020 en 2022 met 5,8 procent toe tot € 63.048. De totale loonsom bedroeg 857,6 miljoen euro. De gemiddelde werkgeverlasten per fte bedroegen € 75.442, waarmee de totale werkgeverlasten uitkwamen op 1,0 miljard euro. Het percentage medewerkers ten opzichte van de bezetting dat zich op het max van de salarisschaal bevond, daalde van 57,4 naar 55,3 procent.

HET BESTUUR

Het bestuur van de Vwwv vergaderde in 2023 vijf keer. De leden van het bestuur worden gekozen uit en door de ledenvergadering. De leden van het bestuur worden benoemd voor een periode van drie jaar met de mogelijkheid tot eenmalige herbenoeming.

¹ <https://hr-sectorwaterschappen.databank.nl/> / cijfers over 2023 waren bij het schrijven van het jaarverslag nog niet beschikbaar

Het bestuur bestaat eind december 2023 uit de volgende personen:

- Toine Poppelaars (voorzitter, dijkgraaf waterschap Scheldestromen).
- Manita Koop (plaatsvervangend voorzitter, bestuurslid stichting ZPW, dagelijks bestuurder hoogheemraadschap van Delfland).
- Jacob Knoops (penningmeester, financieel directeur waterschap Rivierenland).
- Erik de Ridder (bestuurslid, voorzitter cao-onderhandelingsdelegatie (OHD), watergraaf waterschap De Dommel).
- Mary Scholtus (bestuurslid, algemeen directeur bij Belastingssamenwerking Rivierenland).

Door het bestuur zijn, na advies van de AAW, onderwerpen voorbereid voor besluitvorming door de Algemene Ledenvergadering en/of heeft het bestuur daarover binnen haar mandaat besluiten genomen.

DE ALGEMENE LEDENVERGADERING

De algemene ledenvergadering (ALV) vergaderde in 2023 drie keer. In de ALV zijn onder andere de volgende onderwerpen aan de orde geweest.

De ALV besprak en stemde in met:

- het cao-onderhandelingsakkoord 2024 (looptijd 1 januari 2024 tot 1 januari 2025).
- de herbenoeming van Mary Scholtus en Erik de Ridder in het Vwvw bestuur.
- een verkenning van het opstellen van een sectoraal actieplan arbeidsmarktprofilering sector waterschappen.
- het jaarverslag en de jaarrekening 2022.
- de controle van de jaarrekening 2023 door de accountant van de WENB (Confirm accountants).
- de begroting 2024.

Daarnaast is de ALV geïnformeerd over de uitkomsten van de benchmark arbeidsvoorwaarden waterschappen in combinatie met WENB-sectoren en heeft zij kennisgenomen van en gesproken over de uitkomsten van de sectorale monitor Banenafpraak 2022 en de sectorale werkagenda Banenafpraak 2023.

Vanzelfsprekend is de ALV gedurende het cao-proces geïnformeerd over de stand van zaken van de cao-onderhandelingen en de voortgang paritaire werkgroepen.

DE ADVIESCOMMISSIE ARBEIDSVORWAARDEN EN WERKGEVERSCHAP

De Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden en Werkgeverschap (AAW) is opgericht om het bestuur te adviseren over de beleidsterreinen Arbeidsvoorwaarden, Arbeidsomstandigheden, Arbeidsmarkt en Arbeidsverhoudingen. De AAW brengt op verzoek van het bestuur gevraagd en ongevraagd advies uit aan het bestuur.

De AAW bestaat eind december 2023 uit de volgende personen:

Bestuurders:

- Erik de Ridder (bestuurslid Vwvw, voorzitter cao-onderhandelingsdelegatie (OHD), watergraaf waterschap De Dommel).
- Marjon Verkleij-Lemmers (dagelijks bestuurder hoogheemraadschap van Rijnland).
- Jan Bonjer (dijkgraaf waterschap Hollandse Delta).
- Simon Ruiter (dagelijks bestuurder hoogheemraadschap Hollands Noorderkwartier).

Directeuren:

- Saskia de Haas (lid OHD, directeur Assets & Operatie bij Waternet).
- Joost Buntsma (directeur Stichting Toegepast Onderzoek Waterbeheer (STOWA)).

Secretaris-directeuren:

- Kees Vonk (waterschap Rivierenland).
- Cis Apeldoorn (bestuurslid A&O fonds Waterschappen, hoogheemraadschap De Stichtse Rijnlanden).
- Wouter Slob (lid OHD, voorzitter A&O fonds Waterschappen, waterschap Zuiderzeeland).
- Vacature.

HR managers:

- Laura van Mierlo (waterschap Drents Overijsselse Delta).
- Jeroen Blaauw (hoogheemraadschap van Rijnland).

De AAW vergaderde in 2023 vier keer en is geïnformeerd en/of heeft onder andere gesproken en het bestuur geadviseerd over (lopende) zaken op het gebied van:

- Inzet cao-onderhandelingen en het cao-onderhandelingsresultaat 2024.
- Arbeidsmarktprofilering sector waterschappen.
- Collectieve zorgverzekering(en).
- Diversiteit en Inclusie: genderdiversiteit in de top van de (semi)publieke sector.
- Monitor banenafpraak 2022 en werkagenda banenafpraak sector waterschappen.

DE CAO-ONDERHANDELINGSDELEGATIE

De cao-onderhandelingsdelegatie (OHD) voert de onderhandelingen over de collectieve arbeidsovereenkomst met vakbonden FNV en CNV.

Eind 2023 bestaat de OHD uit Erik de Ridder (voorzitter, watergraaf waterschap De Dommel), Wouter Slob (secretaris-directeur waterschap Zuiderzeeland) en Saskia de Haas (directeur Assets & Operatie Waternet).

In 2023 heeft de OHD zes keer gesproken met de vakbonden inclusief een werkbezoek met de vakbonden aan een lid organisatie om in gesprek te gaan en input op te halen voor het cao-overleg. Informatie over het bereikte onderhandelingsakkoord leest u [hier](#).

Met heel veel dank voor zijn jarenlange betrokkenheid en inzet bij onder andere de cao-onderhandelingen (en het bestuur van het A&O fonds Waterschappen), is medio 2023 afscheid genomen van Pieter Sennema (secretaris-directeur waterschap Aa en Maas) als lid van de cao-onderhandelingsdelegatie.

DE ORGANISATIE

De Vww heeft na een aanbestedingstraject een dienstverleningsovereenkomst met de WENB afgesloten. Het servicebureau WENB ondersteunt de Vww in de volle breedte op het gebied van arbeidsvoorwaarden, communicatie, financiën en secretariaat en zorgt voor de organisatie van uiteenlopende activiteiten. De leden van de Vww kunnen gebruik maken van de door de WENB georganiseerde events, kennisnetwerken en webinars.

EXTERNE VOORZITTER CAO-OVERLEG

De OHD heeft samen met de vakbonden FNV en CNV ervoor gekozen om het cao-overleg te laten voorzitten door een onafhankelijk voorzitter, Arjan Vliegthart.

Met heel veel dank voor hun inzet bij de cao-onderhandelingen, is medio 2023 afscheid genomen van Hans Borstlap en Karin Müter (respectievelijk onafhankelijk voorzitter en ambtelijk secretaris).

SAMENWERKING EXTERNE PARTNERS

STICHTING ZELFSTANDIGE PUBLIEKE WERKGEVERS (ZPW)

De Vww is lid van de stichting Zelfstandig Publieke Werkgevers (www.stichtingzpw.nl). ZPW is actief op het terrein van arbeidsvoorwaarden van onderwijssectoren (7) en decentrale overheden (3). Het dagelijks bestuur wordt gevormd door bestuursleden van de verschillende ZPW-sectoren.



ZPW heeft samen met vertegenwoordigers van 4 kabinetssectoren een samenwerking ten behoeve van de onderhandelingen in de (paritaire) Pensioenkamer (PK) over de ABP-pensioenregeling. Eind december heeft de PK een hoofdlijnenresultaat bereikt over een nieuwe ABP-pensioenregeling 2027, dat wordt voorgelegd aan de sociale partners in de overheids- en onderwijssectoren die daarover begin 2024 een besluit nemen.

Naast pensioen heeft ZPW twee andere portefeuilles/beleidsthema's: Arbeidsmarkt en Banenafpraak (Vwvw bestuurder Manita Koop is portefeuillehouder Banenafpraak).

ZPW is aanwezig op een aantal plekken in de "Nederlandse polder" zoals:

- Via de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid (ROP) lid van het IAS (Instituut Asbest Slachtoffers) en het Instituut Beroepsziekten.
- Deelnemer aan de overleggen tussen ROP en Stichting van de Arbeid (StvdA) over de klokkenluidersregeling.
- Ad-hoc adviserend lid bij de Sociaal Economische Raad (SER) bij de werkgroep Hybride werken.
- Adviserend lid in de commissie arbeidsomstandigheden.
- Lid van de werkgroep over maatschappelijke opgaven en arbeidsmarktkrapte.

Overige activiteiten ZPW:

- Faciliteert de onderlinge uitwisseling van ideeën, kennis en ervaring tussen sectorwerkgevers van de onderwijssectoren en decentrale overheden.
- Levert en ontsluit kennis en expertise ten behoeve van de sectorwerkgevers van de onderwijssectoren en decentrale overheden.
- Coördineert, formuleert en communiceert de gezamenlijke belangen van de sectorwerkgevers van de onderwijssectoren en decentrale overheden.
- Verleent aanvullende diensten aan de sectorwerkgevers van de onderwijssectoren en decentrale overheden als totaal of de individuele leden.

Namens ZPW heeft Pieter Sennema (secretaris-directeur waterschap Aa en Maas) zitting in de Raad van Toezicht van het CAOP. Het bestuur van ZPW heeft op 3 november besloten hem te herbenoemen in deze functie.

EN VERDER...

- Communiceert de Vwvw via haar eigen website, nieuwsberichten en nieuwsbrief en maakt zij gebruik van sociale mediakanalen.
- Hebben de Vwvw en vakbonden FNV en CNV in 2020 samen de cao A&O-fonds waterschappen afgesproken (deze loopt van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2024).



ONDERWERPEN BESTUUR, LEDENVERGADERING EN ADVIESCOMMISSIE ARBEIDSVOORWAARDEN EN WERKGEVERSCHAP

DIENTSTVERLENINGSOVEREENKOMST VWW EN WENB

Vanaf 1 juli 2022 ondersteunt het servicebureau WENB (naast de werkgeversvereniging waterbedrijven (WWb)) ook de Vww in de volle breedte. Denk hierbij aan ondersteuning op het gebied van onder andere arbeidsvoorwaarden(onderhandelingen), communicatie, financiën en secretariaat bestuur, ledenvergadering en AAW. Bovendien biedt de WENB diverse mantelcontracten met ledenvoordelen waar de leden van de Vww inmiddels gebruik van maken.

Dienstverlening

De dienstverlening van de WENB aan de Vww wordt regelmatig geëvalueerd. Naast gesprekken met het bestuur zijn er ook kwartaalrapportages over de voortgang van de dienstverlening met name op het gebied van beleid en ondersteuning, communicatie en financiën. Zowel het bestuur van de Vww als de WENB zijn tevreden over de dienstverlening.

Indexering

In de zomer van 2023 is tussen Vww en WENB afgesproken om de basisdienstverlening WENB aan Vww te indexeren per kalenderjaar in plaats van een gebroken boekjaar (1 juli t/m 30 juni). Tevens is een addendum aan het contract toegevoegd zodat er geen onduidelijkheid meer is over hoe te indexeren.

'De basisdienstverlening wordt geïndexeerd volgens de CBS-index voor zakelijke dienstverlening Informatie en communicatie volgens StatLine - Dienstenprijzen; commerciële dienstverlening en transport, index 2015=100 (cbs.nl)'.

Security test

In het kader van een periodieke security test heeft WENB besloten om de beveiliging van hun websites, inclusief de besloten ledennetten van de WENB en de WWb, en de website van de Vww door de professionals van Onvio Information Security te laten controleren. Hiervoor is een zogenaamde 'penetratietest' (pen-test) opgezet, die heeft plaatsgevonden van 9 tot en met 12 oktober 2023.

Naar aanleiding van het door Onvio Information Security uitgevoerde onderzoek kan aan de hand van de bevindingen en aanbevelingen de conclusie getrokken worden dat slechts enkele onderzoeksobjecten verbetering behoeven, om deze weerbaarder te maken tegen eventuele aanvallen van buitenaf (online).

Er zijn geen kritieke bedreigingen gevonden. Voor de website van de Vww wordt geadviseerd om deze onder te brengen op een server die niet met andere gebruikers wordt gedeeld. Dit betekent niet dat deze website onvoldoende beveiligd is, maar dit verkleint het risico van een inbraak als een website van derden wordt gehackt.

ARBEIDSVOORWAARDEN (INCLUSIEF CAO)

In december 2023 hebben de Vww en de vakbonden FNV en CNV een onderhandelingsakkoord² bereikt voor een cao met een looptijd van 1 januari 2024 tot 1 januari 2025.

Onderhandelingsakkoord

De Vww en vakbonden FNV en CNV Overheid hebben op 20 december 2023 een onderhandelingsakkoord voor de cao 2024 bereikt. De leden van de Vereniging werken voor waterschappen (unaniem) en vakbonden FNV (74%) en CNV (83%) hebben ingestemd met het onderhandelingsresultaat voor een nieuwe cao voor de sector waterschappen.

Alle lonen (bij een voltijdsdienstverband) worden verhoogd met 25 euro bruto per maand vanaf 1 januari 2024, 3,0% per 1 januari 2024 en 2,0% per 1 juli 2024. Ook is 1 bovenwettelijke vakantiedag per 1 januari 2024 afgesproken.

Verder zijn afspraken gemaakt over betaald ouderschapsverlof (weken 9 t/m 13), ontwikkelbudget voor medewerkers jonger dan 35 jaar (verhoging PBB naar ten minste 12.000 euro (in plaats van 6.000 euro), Challenge: groene mobiliteit (vermindering fossiele brandstofkilometers en ontwikkel duurzame ideeën, Uitrustmogelijkheid twee feestdagen en Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU) met voorwaarden.

Ook zijn er afspraken gemaakt over overwerk, wachtdienst, roosterdienst en compensatie werk met bijzondere eisen.

Onderzoek Arbeidsvoorwaarden publieke sector

Het ministerie van BZK heeft een onderzoek laten doen naar de niveaus en de ontwikkeling van de lonen en secundaire arbeidsvoorwaarden van werknemers in de (semi)publieke sectoren ten opzichte van vergelijkbare werknemers buiten de eigen sector (zijnde zowel de andere (semi)publieke sectoren als de markt).

² <https://vww.nl/nieuws/nieuwe-cao-voor-de-waterschappen-een-feit>



Arbeidsvoorwaarden sector waterschappen

In 2022 is er geen substantieel verschil in uurloon tussen werknemers bij de waterschappen en vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Hiermee hebben de waterschappen de afgelopen jaren een inhaalslag gemaakt. Dat geldt echter niet voor alle groepen: oudere werknemers, mannen en voltijdwerkers verdienen minder bij de waterschappen dan in andere sectoren.

Ook hebben werknemers bij de waterschappen een vergelijkbaar uurloon als vergelijkbare werknemers in specifiek de private sectoren. Bovendien kennen de waterschappen een ruimere invulling van de secundaire arbeidsvoorwaarden dan private sectoren. Afgaande op een tiental (bedrijfstaking-)cao's in de private sector, genieten werknemers bij de waterschappen een kortere voltijd werkweek, ruimere verlofregelingen en meer opleidingsfaciliteiten dan in private sectoren.

SECTORAAL MEDEWERKERSONDERZOEK

In het najaar van 2023 deden 27 van de 35 organisaties in de sector waterschappen mee aan het sectoraal medewerkersonderzoek uitgevoerd door InternetSpiegel en Effectory in opdracht van A&O fonds Waterschappen. In totaal vulden 10.145 medewerkers de vragenlijst in, een respons van 72 procent.

De waardering van aantrekkelijk werkgeverschap door medewerkers in de sector waterschappen is de afgelopen twee jaar toegenomen. Medewerkers voelen zich tevredener over hun organisatie alsmede over de waardering die zij van hieruit ontvangen.

Ambassadeurs van organisatie

In vergelijking met het onderzoek in 2021 geven medewerkers aan ook een betere balans te ervaren tussen werk en privé. Daarnaast is de tevredenheid over de inhoud van het werk fors gestegen en worden meer ontwikkelactiviteiten ondernomen.

Tot slot zien we het aantal medewerkers dat op basis van de employer Net Promotor Score (eNPS) als ambassadeur van hun organisatie kan worden geclassificeerd, is toegenomen. De sector scoort op dit punt aanzienlijk hoger dan de benchmark Overheid.

Sociale veiligheid en inclusiviteit

De sector waterschappen laat in het onderzoek een relatief hoge positieve gemiddelde score zien op sociale veiligheid. Hierin is een stijgende trend waarneembaar. Vrouwen scoren in de sector gemiddeld lager op sociale veiligheid dan hun mannelijke collega's.



Inclusiviteit vormde in deze editie van het onderzoek een nieuw thema. Op het gebied van persoonlijk ervaren inclusie laat de sector een positieve gemiddelde score zien in lijn met de benchmark Overheid. Voor zowel inclusief werkklimaat als inclusief leiderschap zien we lagere scores, waarbij inclusief leiderschap lager wordt beoordeeld dan de benchmark Overheid. Ook voor inclusief werkklimaat is de score van vrouwen lager dan van mannen.

Aandachtspunten

De afgelopen twee jaar is de ervaren werkdruk van medewerkers iets verbeterd. Bijna een derde van de medewerkers geeft echter nog steeds aan een 'te hoge' of 'veel te hoge' werkdruk te ervaren. Dit kan negatieve effecten hebben op de gezondheid en inzetbaarheid van medewerkers en verdient dan ook aandacht.

Net als in voorgaande jaren laat het onderzoek verder een relatief lage score zien op de aanwezigheid van een duidelijke toekomstvisie van de organisatie. Ook toont het onderzoek dat de visie medewerkers niet inspireert. Deze bevinding is in lijn met het bredere beeld binnen de overheid.

Arbeidsmarktprofilering

De positieve resultaten van het huidige medewerkersonderzoek bieden een goede uitgangspositie voor de arbeidsmarktprofilering van de sector. Aantrekkelijk werkgeverschap vormt immers een belangrijke voorwaarde voor zowel het werven, binden als boeien van nieuwe (jonge) medewerkers. De door medewerkers aangegeven pluspunten van het werken voor waterschappen, zoals maatschappelijke relevantie, inhoud werk en de balans tussen werk en privé, vormen daarnaast voor veel (jonge) medewerkers momenteel gewenste arbeidsvoorwaarden.

BANENAFSPRAAK EN DIVERSITEIT EN INCLUSIE

Monitor wet banenafpraak sector waterschappen

In 2022 werden in de sector waterschappen 30,7 nieuwe banen gecreëerd voor mensen uit de doelgroep Wet banenafpraak. Hiermee kwam het totaal aantal banen voor deze doelgroep uit op 327,2. De cijfers over 2023 zijn nog niet bekend.

Het sectortotaal op 31 december 2022 kwam uit op 327,2 banen. Een stijging van ruim 10,4% ten opzichte van 2021. Van de 327,2 banen ging het bij 55,7 procent om een vaste aanstelling, bij 21,3 procent om een tijdelijke aanstelling en bij 23,0 procent om inhuur.

Met 327,2 daadwerkelijk gerealiseerde banen eind 2022 is 62,4 procent van het totale quotum van 524,5 banen van 2022 gehaald. Dit percentage is iets hoger dan dat van 2021 (60,2 procent).

De monitor laat verder zien dat medewerkers uit de doelgroep Wet banenafpraak binnen de sector werkzaam zijn in een grote diversiteit aan functies.

Werkagenda³ banenafpraak

Vanwege kritische geluiden “uit de markt” hebben kabinet en overheids- en onderwijswerkgevers bestuurlijke werkafspraken gemaakt om te laten zien dat de overheids- en onderwijswerkgevers aan de slag zijn en blijven⁴. Onderdeel van deze bestuurlijke werkafspraken is dat iedere sector een werkagenda opstelt. De werkagenda heeft als doel de inspanningen en resultaten binnen de overheids- en onderwijssectoren te stimuleren, faciliteren en inzichtelijk te maken, goede voorbeelden te delen en de voortgang te bewaken.

Diversiteit en inclusie

Het thema diversiteit en inclusiviteit heeft zich de afgelopen jaren binnen de sector waterschappen vooral gericht op de doelgroep van de Wet banenafpraak. In 2023 zal dit worden verbreed naar andere doelgroepen die aandacht verdienen in het diversiteitsvraagstuk binnen de sector zoals: vrouwen, jongeren, mensen met een andere etnische en culturele achtergrond, mensen uit de LHBTI+ groep etc.

DIG coalitie⁵

In 2022 heeft het bestuur ingestemd met een initiële financiële bijdrage aan de coalitie Diversiteit, Inclusie en Gelijkwaardigheid (DIG) in de watersector.

De coalitie DIG heeft de financiële bijdrage gebruikt voor professionalisering van de coalitie, de borging van de continuïteit en het organiseren van activiteiten op het gebied van Diversiteit, Inclusie en Gelijkwaardigheid in de watersector.

Naast een inspiratiesessie heeft de coalitie met experts op het gebied van diversiteit en inclusie en een toolbox ontwikkelt die gebruikt kan worden om diversiteit en inclusie ter sprake te brengen binnen de organisatie. Verder is een filmavond georganiseerd met een onderwerp op het gebied van diversiteit en inclusie.

³ De werkagenda kan worden opgevraagd door een mail te sturen naar aguijt@vwwv.nl

⁴ <https://www.aenowaterschappen.nl/activiteiten/inclusiviteit/wet-en-regelgeving>

⁵ <https://www.waternetwerk.nl/wat-we-doen/coalitie-dig>

FUTUR (HET JONGE AMBTENAREN NETWERK)

De sector waterschappen heeft sinds 2018 een partnerschap met FUTUR. Met het partnerschap ondersteunt de sector waterschappen FUTUR onder andere financieel om hun activiteiten te kunnen uitvoeren. In 2022 is een nieuwe partnerovereenkomst gesloten voor de duur van 2 jaar (2022 – 2024). In het bestuur van FUTUR hebben twee jonge waterschappers zitting namens de sector.

FUTUR is een landelijke netwerk van én voor jonge ambtenaren die werkzaam zijn bij overheidsorganisaties in Nederland. FUTUR brengt jonge ambtenaren met elkaar in contact voor netwerkvorming, uitwisseling van kennis, ervaring en ideeën. FUTUR streeft naar vernieuwing van de overheidsorganisatie en naar een beter imago van de overheid als werkgever. Het openbaar bestuur heeft hun bijzondere aandacht.

In het afgelopen verslagjaar heeft FUTUR:

- actief verbinding gezocht met besturen van lokale jonge netwerken van leden-organisaties.
- ondersteunt in de arbeidsmarktcommunicatie.
- uitkomsten van de onderzoeken van FUTUR gericht op (besturen van) jonge ambtenaren gedeeld.
- het logo van de vereniging opgenomen op de website van FUTUR als sponsor.
- partner van en vermelding van het logo bij de verkiezing Jonge Ambtenaar van het Jaar 2023 en 2024.
- Wouter Slob betrokken als jurylid bij de verkiezing van de Jonge Ambtenaar van het Jaar 2023 en 2024.

Verder kan de vereniging minimaal tweemaal per jaar berichten plaatsen in de nieuwsbrief van FUTUR.

PLATFORM JONGEREN

In februari 2023 faciliteerde A&O fonds Waterschappen een overleg tussen 30 jongeren uit verschillende organisaties in de sector waterschappen en de cao-tafel. Een kleine afvaardiging van deze groep is in november 2023 uitgenodigd door de Kring Directeuren Waterschappen (KDW) om in gesprek te gaan over de opgehaalde inzichten.

Door de jongeren is daar de wens uitgesproken voor een meer structurele bijdrage over de toekomst van werk in de sector. Hierbij is het voorstel gedaan voor een platform jongeren waarvoor alle 35 organisaties uit de sector één vertegenwoordiger mogen afvaardigen. Het bestuur van het A&O fonds heeft op

basis hiervan besloten om vanaf 2024 structureel hiervoor een platform jongeren te faciliteren.

Doel van het platform is dat jongeren gevraagd en ongevraagd hun mening en advies geven aan diverse gremia in de sector over arbeidsvoorwaarden, werkomstandigheden en de toekomst van werk.

In samenwerking met een externe partij zal in het voorjaar van 2024 worden gewerkt aan het oprichten van het platform: het opstellen van de kaders, een passende naam voor het platform, de begeleiding van de werving en selectie van de leden, de werkwijze en werkzaamheden en de aanstelling van een facilitator van het platform. De planning is om in april/mei het platform operationeel te hebben.

ARBEIDSMARKT(PROFILERING)

Door A&O fonds Waterschappen en de Vereniging werken voor waterschappen (Vww) is, in afstemming met de Unie van Waterschappen (UvW), onlangs opdracht gegeven voor het ontwikkelen van een sectoraal actieplan arbeidsmarktprofilering. Het actieplan dient een uitgebalanceerd palet aan activiteiten op te leveren die de bekendheid met het werken voor waterschappen vergroot.

Door het A&O fonds en de Vww is onlangs opdracht gegeven aan bureau Wise up voor het opstellen van een sectoraal actieplan arbeidsmarktprofilering. Drie bouwstenen voor arbeidsmarktprofilering zijn hierbij als uitgangspunt geformuleerd:

Educatie en voorlichting

Doel om jongeren al in een vroeg stadium bekend en enthousiast maken voor de sector en het schetsen van de mogelijkheden van opleidingen en banen. Doelgroep betreft hier voornamelijk scholieren en mbo-, hbo- en wo-studenten die zich nog niet op de arbeidsmarkt begeven.

Opleiden

Doel om potentiële medewerkers in het kader van een opleiding de kans te geven om kennis te maken met de sector, of om ze zelf op te leiden en zodoende te binden aan de organisatie. Doelgroep zijn onder andere stagiaires, trainees, BBL-ers, BOL-ers, zij-instromers.

Arbeidsmarktcommunicatie

Doel om potentiële medewerkers op de arbeidsmarkt te 'verleiden' om te solliciteren op openstaande vacatures. Doelgroep zijn alle personen op de arbeidsmarkt, zowel werkend als niet werkend, die potentieel matchen met openstaande vacatures.

Voor alle drie de bouwstenen ontwikkelt Wise up een overzicht van activiteiten die een bijdrage kunnen leveren aan de onderliggende doelstellingen. Voor iedere activiteit wordt verder in kaart gebracht de inhoud, strategische samenhang met andere activiteiten, randvoorwaarden voor succes, mogelijke uitvoerders, tijdsindicatie en kosten. Daarnaast geeft het actieplan ook advies over de volgorde waarin activiteiten het beste kunnen worden opgestart.

Voor het opstellen van het actieplan heeft Wise up onder andere gesprekken gevoerd met stakeholders binnen de sector. Daarnaast is deskresearch uitgevoerd en is een klankbordgroep ingesteld met professionals op het gebied van recruitment en arbeidsmarktcommunicatie werkzaam binnen organisaties in de sector.

In maart 2024 vindt oplevering van het actieplan plaats. A&O fonds Waterschappen, de Vwvw en de UvW zullen vervolgens een rolverdeling en (financiële) planning maken voor de uitvoering van de actiepunten in het plan.

ABP PENSIOENREGELING 2027

De Pensioenkamer heeft een hoofdlijnenresultaat bereikt over een nieuwe ABP-pensioenregeling.

Op 30 mei 2023 nam de Eerste Kamer de Wet toekomst pensioenen aan. De nieuwe regels gingen in per 1 juli 2023, maar pensioenfondsen krijgen een paar jaar de tijd om volgens deze regels te gaan werken.

Nadat sociale partners besloten hebben hoe de ABP-pensioenregeling eruit komt te zien implementeert ABP deze pensioenregeling. Per 2027 valt ABP dan volledig onder de Wet toekomst pensioenen.

Toekomstbestendiger

Het nieuwe pensioenstelsel is een goede manier om de knelpunten van het huidige stelsel weg te nemen en het pensioenstelsel toekomstbestendiger te maken. Pensioen is een belangrijke arbeidsvoorwaarde. De wijzigingen moeten ervoor zorgen dat deze belangrijke arbeidsvoorwaarde meer wordt gewaardeerd, beter past bij de veranderde arbeidsmarkt en loopbanen, en op langere termijn betaalbaar blijft.

Hoofdlijnenresultaat

Wijzigingen in de pensioenregeling komen tot stand door onderhandeling tussen sociale partners in de zogenaamde Pensioenkamer van de Raad voor het Overheidspersoneel (ROP).

De Pensioenkamer (de sociale partners in de overheids- en onderwijssectoren) hebben een hoofdlijnenresultaat bereikt over een nieuwe ABP-pensioenregeling. Een nieuwe ABP-pensioenregeling is nodig vanwege het nieuwe pensioenstelsel dat volgt uit de Wet toekomst pensioenen. Sociale partners hebben, samen met ABP, de ambitie om de nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2027 in te laten gaan.

Proces

De komende periode worden de afspraken uitgewerkt en toegelicht in een wettelijk voorgeschreven transitieplan. Het concept van dat transitieplan is naar verwachting eind februari 2024 gereed. Verenigingen van gepensioneerden en voormalige deelnemers worden eind maart over het concept-transitieplan gehoord. Sociale partners streven ernaar om voor de zomer van 2024 een definitieve afspraak te hebben over de nieuwe pensioenregeling. ABP kan daarna aan de slag met de implementatie van de nieuwe pensioenregeling.

COLLECTIEVE ZORGVERZEKERING(EN)

Vanaf 2023 mogen zorgverzekeraars geen collectieve korting meer geven op de basisverzekering (nog wel op de aanvullende verzekeringen). Dit was voor VNG, IPO en Vvwv aanleiding om in gesprek te gaan over de toegevoegde waarde van het gezamenlijk afsluiten van een (of meerdere) collectieve contract(en) met zorgverzekeraars.

Verlening contracten

De laatste gezamenlijke aanbesteding in 2020 is gegund aan drie zorgverzekeraars (VGZ/IZA, CZ en Menzis). De afgesloten collectieve contracten met de zorgverzekeraars zijn op 1 januari 2021 in werking getreden en lopen tot 1 januari 2025.

Met de optie voor partijen om na gezamenlijke overeenstemming de collectieve contracten na afloop van deze termijn eenmaal met één jaar (2026) te verlengen. De Vvwv, VNG en IPO hebben de raamovereenkomsten met een jaar verlengd.

Verzekerdenstanden

Op een totaal aantal werknemers van ca. 206.000 (2022) is het verzekerdenbestand totaal ca. 421.500 personen (hoofd- en meeverzekerden) en als volgt verdeeld over de drie zorgverzekeraars:

- VGZ/IZA totaal ca. 380.000
- CZ totaal ca. 32.000
- Menzis totaal ca. 9.500

GENDERDIVERSITEIT IN DE TOP VAN DE (SEMI)PUBLIEKE SECTOR

Het wetsvoorstel 'Genderdiversiteit in de top van de (semi-)publieke sector' zal verplichtingen met betrekking tot het aandeel vrouwen in de (sub)top introduceren in de (semi-)publieke sector, die nu al verplicht zijn voor grote vennootschappen. De kern van het wetvoorstel is de (semi)publieke sector te verplichten om een streefcijfer op te stellen van minstens 1/3 vrouwen in de (sub)top en een plan van aanpak te maken hoe zij dit cijfer gaan behalen.

Hoewel het wetsvoorstel nog niet definitief is en het wetstraject naar alle waarschijnlijkheid pas eind 2024 is afgerond wordt ook onze sector "aangemoedigd" het goede voorbeeld te geven door er nu al werk van te maken om de genderdiversiteit in de (sub)top te verhogen. De subsidie van de Vwvw voor de coalitie Diversiteit, Inclusie en Gelijkwaardigheid (DIG) in de watersector past hier ook bij.

Het Vwvw bestuur heeft ingestemd met de voorstellen om:

- a) In overleg met de sector een definitie van de (sub)top voor de sector vast te stellen.
- b) Een streefcijfer (ambtelijk) percentage vrouwen vast te stellen.
- c) Een termijn vast te stellen waarop dit streefcijfer moet zijn gerealiseerd.
- d) Met de sector een plan van aanpak te maken hoe dit streefcijfer te realiseren.
- e) Op welke wijze het bestuur geïnformeerd wordt over de voortgang (een mogelijkheid is de HR-monitor hiervoor te gebruiken).

VITALE SECTOREN FESTIVAL 2023

In samenwerking met onder andere de Vwvw, het A&O fonds Waterschappen en de WWb organiseerde de WENB op 5 oktober 2023 een Vitale Sectoren Festival. Naast (het bemensen van) de stands op de festivalmarkt heeft de Vwvw (en het A&O fonds Waterschappen) een financiële en inhoudelijke bijdragen aan de workshops geleverd.

Met 300 leden uit de sectoren energie, netbeheer, recycling & milieu, drinkwater, waterschappen en telecom was het een geslaagd festival voor en door medewerkers die dag-in-dag-uit werken aan alles wat vanzelfsprekend lijkt. Het opladen van je telefoon, schoon kraanwater, inzameling en recycling van afval(water), internet en droge voeten. Voor en door medewerkers die gezond, veilig en met plezier kunnen blijven werken.



UITVOERING BOVENWETTELIJKE EN AANVULLENDE REGELINGEN

December 2022 heeft APG Service Partners BV een brief naar alle leden van de Vww gestuurd met de mededeling dat zij op 1 januari 2024 stoppen met het uitvoeren van de in de cao Werken voor waterschappen opgenomen bovenwettelijke en aanvullende regelingen.

De Vww heeft hierover gesproken met de WENB en WWplus. Dat heeft geresulteerd in de afspraak dat leden van de Vww onder de WENB-mantelovereenkomst met WWplus een werkgeverscontract kunnen afsluiten met WWplus voor uitvoering van genoemde regelingen.

DIGITOEKANKELIJKHEID WEBSITE VWW.NL

De overheid wil dat iedereen mee kan doen in de digitale samenleving. Daarom moeten websites en mobiele apps van overheidsinstanties toegankelijk zijn voor iedereen. Ook voor mensen met een beperking. Dat staat in de wet voor digitale toegankelijkheid: het Besluit digitale toegankelijkheid overheid.

In juli 2023 heeft de Vww opdracht gegeven aan ZIGT, het bureau dat de website heeft gebouwd en beheerd, om een toegankelijkheidsonderzoek uit te voeren. De website voldeed toen op 44 van de 50 beoordelingspunten. In augustus en september heeft ZIGT gezorgd dat de website aan alle 50 technische beoordelingspunten voldoet.

Het enige criteria waar vww.nl nog niet aan voldoet, is de digitale toegankelijkheid van de Pdf's en daar wordt aan gewerkt. Zodra de Pdf's digitaal toegankelijk zijn kan vww.nl opnieuw beoordeeld worden. Dit zal naar verwachting een status A opleveren.





BEGROTINGEN 2023 EN 2024

KOSTEN	(2024) €	(2023) €
1. Dienstverleningsovereenkomst WENB	345.600	350.000
2. Advisering en projecten	40.000	40.000
4. Verenigingskosten	40.000	40.000
5. Geschillencommissie	0	5.000
6. Algemene kosten	20.000	15.000
Totale kosten	445.600	450.000
INKOMSTEN		
Contributie	445.600	450.000

De begroting 2023 is vastgesteld in de ledenvergadering van 3 november 2022. De begroting 2024 is vastgesteld in de ledenvergadering van 16 november 2023.

GECOMPRIMEERDE ANALYSE VAN HET RESULTAAT OVER HET BOEKJAAR 2023 IN RELATIE TOT DE BEGROTING

In 2022 is een Dienstverleningsovereenkomst (DVO) gesloten met de werkgeversvereniging WENB voor de ondersteuning van de Vwvw. De kosten van de DVO 2023 zijn iets lager dan begroot. De kosten van detachering zijn o.a. voor dhr. Borstlap, mw. Müter en bureau Leeuwendaal. De kosten voor Advisering en Projecten zijn in lijn met de begroting. Dit geldt ook voor de Verenigingskosten. Eind 2022 is de Geschillencommissie geëxpireerd. De Algemene kosten zijn hoger dan de begroting maar lager dan 2022.

BELEID MET BETREKKING TOT OMVANG EN FUNCTIE VAN HET VRIJ BESTEEDBARE VERMOGEN

Uit de vrije reserve wordt allereerst de continuïteitsreserve (weerstandsvormogen) gevormd welke maximaal 20% van de begrotingsomvang betreft. De begrotingsomvang is in 2024 € 445.600. De continuïteitsreserve 2023 is daarmee € 89.120 (in 2022 € 90.000).





VERENIGING
WERKEN VOOR
WATERSCHAPPEN

JAARREKENING

Balans per 31 december 2023

Staat van baten en lasten over 2023

Toelichting op de balans en staat van baten en lasten

Opgave inzake Wet normering bezoldiging topfunctionarissen (semi)publieke sector





BALANS PER 31 DECEMBER 2023 VOORAF VOORSTEL RESULTATENBESTEMMING

Activa	31-12-2023	31-12-2022	Passiva	31-12-2023	31-12-2022
	€	€		€	€
Vlottende activa			Eigen vermogen		
<i>Vorderingen</i>					
Debiteuren	19.097	21.786	Continuïteitsreserve	89.120	90.000
Overige vorderingen en overlopende activa	1.586	545	Bestemmingsreserve	10.664	26.636
	<u>20.683</u>	<u>22.331</u>	Nog te bestemmen resultaat	29.837	-
				<u>129.621</u>	<u>116.636</u>
			Kortlopende schulden		
Liquide Middelen	207.471	215.298	Crediteuren	92.333	109.606
			Overige schulden en overlopende passiva	6.200	11.387
				<u>98.533</u>	<u>120.993</u>
Totaal activa	<u><u>228.154</u></u>	<u><u>237.629</u></u>	Totaal passiva	<u><u>228.154</u></u>	<u><u>237.629</u></u>



STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2023

	Realisatie	Begroting	Realisatie
	<u>2023</u>	<u>2023</u>	<u>2022</u>
	€	€	€
Baten			
Contributie	450.098	450.000	450.098
Korting op contributie	-	-	-126.799
Totaal baten	<u>450.098</u>	<u>450.000</u>	<u>323.299</u>
Lasten			
Dienstverleningsovereenkomst (DVO)	337.152	350.000	271.357
Detacheringen	8.271	-	32.322
Advisering en projecten	42.714	40.000	50.271
Verenigingskosten	40.919	40.000	47.733
Geschillencommissie	-	5.000	375
Algemene kosten	19.066	15.000	22.750
Totaal lasten	<u>448.122</u>	<u>450.000</u>	<u>424.808</u>
Rentebaten	11.009	-	1.346
Exploitatieresultaat	12.985	-	-100.163
Onttrekking continuïteitsreserve	-880	-	-
Onttrekking bestemmingsresultaat	-15.972	-	-126.799
Nog te bestemmen resultaat	29.837	0	-126.799

TOELICHTING OP DE BALANS EN STAAT VAN BATEN EN LASTEN

ALGEMENE TOELICHTING

De vereniging heeft als doel het als werkgeversvereniging behartigen van de gemeenschappelijke sociale en sociaaleconomische belangen van de leden van de vereniging die activiteiten verrichten binnen de sector waterschappen.

De vereniging met de statutaire naam Vereniging werken voor waterschappen is feitelijk en statutair gevestigd op Koningskade 40, 2596 AA te Den Haag en is ingeschreven bij het handelsregister onder nummer 73283851. Het bezoekadres is sinds 1 juli 2022 Utrechtseweg 310 – B42 in Arnhem.

Voor de uitvoering van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen in de (semi)publieke sector (WNT) heeft de vereniging zich gehouden aan de beleidsregel toepassing WNT en deze als normenkader bij het opmaken van deze jaarrekening gehanteerd.

Schattingen

Bij toepassing van de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening vormt de leiding van de vereniging zich verschillende oordelen en schattingen die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. Indien het voor het geven van het in artikel 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de desbetreffende jaarrekeningposten.

Verbonden partijen

Als verbonden partij worden alle rechtspersonen aangemerkt waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij. Ook de statutaire directieleden, andere sleutelfunctionarissen in het management van of het bestuur van de vereniging en nauwe verwanten zijn verbonden partijen. Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Hiervan wordt toegelicht de aard en de omvang van de transactie en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van het inzicht.

ALGEMENE GRONDSLAGEN

Deze jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving voor kleine organisaties-zonder-winststreven (Rjk C1). De jaarrekening is opgesteld in Euro (€).

Activa en verplichtingen worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs.

GRONDSLAGEN VOOR DE WAARDERING VAN ACTIVA EN PASSIVA

Vorderingen

Vorderingen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs, welke gelijk kan zijn aan de nominale waarde. Een eventuele voorziening voor het risico van oninbaarheid wordt in mindering gebracht. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen.

Liquide middelen

De liquide middelen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde en staan, voor zover niet anders vermeld, ter vrije beschikking.

Bestemmingsreserves

Een deel van het positieve resultaat wordt bestemd als continuïteitsreserve (weerstandsvermogen). De Vwww heeft als doelstelling een continuïteitsreserve op te bouwen van 20% van de begroting van jaar T+1. Een mogelijk overtollig saldo ten opzichte van de gewenste continuïteitsreserve, wordt verrekend. Dit is voor het eerst gebeurd bij het definitief vaststellen van de contributies voor 2021.

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. Wanneer verplichtingen naar verwachting door een derde zullen worden vergoed, wordt deze vergoeding als een actief in de balans opgenomen indien het waarschijnlijk is dat deze vergoeding zal worden ontvangen bij de afwikkeling van de verplichting.

Kortlopende schulden

Voor kortlopende schulden vindt de eerste waardering tegen reële waarde plaats en vervolgens wordt gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs.

GRONDSLAGEN VOOR BEPALING VAN HET RESULTAAT

De baten en lasten worden toegerekend aan de periode waarop deze betrekking hebben.

Resultaten worden slechts opgenomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd.

Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Financiële instrumenten en risicobeheersing marktrisico

De Vwvw is actief binnen Nederland. Buitenlandse transacties spelen geen rol van betekenis. Er is geen sprake van valutarisico. De Vwvw loopt geen renterisico over de rentedragende vorderingen (banktegoeden) zolang het banksaldo onder de door NWB bepaalde limiet blijft waarover rente wordt geheven. Er worden geen financiële derivaten of renteswaps gecontracteerd om de risico's af te dekken. De Vwvw heeft geen concentraties van kredietrisico.



TOELICHTING OP DE BALANS

VLOTTENDE ACTIVA

VORDERINGEN

	31-12-2023	31-12-2022
	€	€
Debiteuren	19.098	21.786
Overige vorderingen en overlopende activa	1.586	545
	<hr/>	<hr/>
	20.684	22.331
	<hr/>	<hr/>

Debiteuren

Een voorziening voor het risico van mogelijke oninbaarheid wordt niet noodzakelijk geacht.

Overige vorderingen en overlopende activa

Betreft een vordering en een vooruitbetaald bedrag voor hosting website.



PASSIVA

EIGEN VERMOGEN

	31-12-2023	31-12-2022
	Continuïteits- reserve	Continuïteits- reserve
	€	€
Stand per 1 januari 2023	90.000	90.000
Onttrekking i.v.m. maximale begrotingsomvang	-880	-
	<hr/>	<hr/>
Stand per 31 december 2023	89.120	90.000
	<hr/>	<hr/>

Het bestuur heeft besloten dat een deel van het positieve resultaat wordt bestemd als continuïteitsreserve (weerstandsvermogen). De Vwvw heeft als doelstelling een continuïteitsreserve op te bouwen van 20% van de begroting van jaar T+1.

	Bestemmingsreserves	Bestemmingsreserves
	€	€
Stand per 1 januari 2023	26.636	126.799
Onttrekking bestemmingsreserve t.b.v. korting op de contributie	-	-126.799
Onttrekken bestemmingsreserve thema Arbeidsmarkt	-15.972	26.636
	<hr/>	<hr/>
Stand per 31 december 2023	10.664	26.636
	<hr/>	<hr/>



VERENIGING
WERKEN VOOR
WATERSCHAPPEN

In de ledenvergadering waar de Jaarrekening 2023 wordt behandeld komt het bestuur met een voorstel om het resultaat 2023 te bestemmen, waarover de ledenvergadering in dezelfde vergadering een besluit neemt.





KORTLOPENDE SCHULDEN

	31-12-2023	31-12-2022
	€	€
Crediteuren	92.334	109.606
Overige schulden en overlopende passiva	6.200	11.387
	<hr/>	<hr/>
	98.534	120.993

Overige schulden en overlopende passiva

Dit bedrag bestaat uit nog te betalen kosten van accountant voor de controle van de jaarrekening 2023.

NIET IN DE BALANS OPGENOMEN ACTIVA EN VERPLICHTINGEN

Meerjarige verplichtingen

Per 1 juli 2022 is met werkgeversvereniging WENB een meerjarige dienstverleningsovereenkomst (DVO) overeengekomen voor ondersteuning op het gebied van werkgeverschap & personeel, facilitaire zaken en financiële administratie. De initiële looptijd is 60 maanden met de mogelijkheid de overeenkomst vijf maal tegen dezelfde voorwaarden te verlengen voor een periode van telkens 12 maanden. In de basisdienstverlening zijn de volgende kosten inbegrepen: de inzet van de beleidsadviseurs, de communicatieadviseur en de facilitaire, financiële en secretariële ondersteuning.

In 2022 is Vwww een partnership aangegaan met Stichting Futur. Futur zoekt actief verbinding met de besturen van de lokale jonge netwerken van de leden van Vwww en zal de Vwww ondersteunen in de arbeidsmarktcommunicatie. De bijdrage bedraagt € 10.000 voor 2023 en € 10.000 voor 2024.





TOELICHTING OP DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN

BATEN

	Realisatie 31-12-2023 €	Realisatie 31-12-2022 €
Contributies	450.098	450.098
Korting op de contributie	-	-126.799
	<hr/>	<hr/>
	450.098	323.299
	<hr/>	<hr/>

De contributie wordt berekend aan de hand van een verdeelsleutel op basis van het aantal werknemers. De bron hiervoor is de twee jaarlijkse HR-monitor. De som van de contributies is kostendekkend ten opzichte van de begrote kosten.



VERVOLG TOELICHTING OP DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN

LASTEN

DIENSTVERLENINGSOVEREENKOMST (DVO)

	Realisatie 31-12-2023 €	Realisatie 31-12-2022 €
Personele lasten	-	61.835
Bureaulasten	-	31.500
DVO	337.152	178.022
	<hr/>	<hr/>
	337.152	271.357
	<hr/>	<hr/>

In de eerste helft van 2022 waren de beleids- en communicatieadviseurs bij de Vwww gedetacheerd vanuit de Unie van Waterschappen. Per 1 juli 2022 is sprake van dienstverlening door medewerkers WENB vastgelegd in een Dienstverleningsovereenkomst (DVO).

De kosten DVO 2023 zijn lager dan de begrootte kosten (€ 350.000).

DETACHERINGEN

	Realisatie 31-12-2023 €	Realisatie 31-12-2022 €
Detacheringen	8.271	32.322
	<hr/>	<hr/>
	8.271	32.322
	<hr/>	<hr/>

Kosten detacheringen voor ondersteuning bij cao-werkzaamheden.

ADVISERING EN PROJECTEN

	Realisatie 31-12-2023 €	Realisatie 31-12-2022 €
Advisering en projecten	<u>42.714</u>	<u>50.271</u>
	<u>42.714</u>	<u>50.271</u>

De cao-onderhandelingstafel heeft in 2023 twee onafhankelijk voorzitters gehad. De Vwww werkt samen met het A&O fonds Waterschappen en de UvW aan een Sectoraal actieplan arbeidsmarktprofilering sector waterschappen. Er is advies ingewilligd bij Nysingh Advocaten en een financiële bijdrage betaald aan CAOP voor de organisatie van de Nacht en Dag van de Integriteit voor bestuurders en integriteitsfunctionarissen van onze leden, gemeenten en provincies.

VERENIGINGSKOSTEN

	Realisatie 31-12-2023 €	Realisatie 31-12-2022 €
Verenigingskosten	<u>40.919</u>	<u>47.733</u>
	<u>40.919</u>	<u>47.733</u>

Verenigingskosten bestaan onder andere uit het lidmaatschap stichting Zelfstandig Publieke Werkgevers (ZPW) en een bijdrage aan het Vitale Sectoren Festival op 5 oktober 2023 in Amersfoort.

GESCHILLENCOMMISSIE

	Realisatie 31-12-2023 €	Realisatie 31-12-2022 €
Kosten geschillencommissie	-	375
	<hr/>	<hr/>
	-	375
	<hr/>	<hr/>

Eind 2022 is de geschillencommissie geëxpireerd.

ALGEMENE KOSTEN

	Realisatie 31-12-2023 €	Realisatie 31-12-2022 €
Accountantskosten	6.200	10.450
Overige algemene kosten	12.866	12.300
	<hr/>	<hr/>
	19.066	22.750
	<hr/>	<hr/>

Overige algemene kosten bestaan uit kosten voor verzekeringen, relatiebeheersysteem, website en vergaderingen.

OPGAVE INZAKE WET NORMERING BEZOLDIGING TOPFUNCTIONARISSEN (SEMI)PUBLIEKE SECTOR

VERANTWOORDINGSMODEL WNT 2023

Topfunctionarissen alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt met een bezoldiging van € 1.800 of minder.

NAAM TOPFUNCTIONARIS	FUNCTIE
T. Poppelaars	Voorzitter
M. Koop	Vice-voorzitter
J. Knoops	Penningmeester
M. Scholtus	bestuurslid
E. de Ridder	bestuurslid

Alle functies betreffen onbezoldigde bestuursfuncties. Er is ook geen sprake van een onkostenvergoeding. De tabellen 1a, 1b, 1c, 1e, 1f, 1g en 2: deze categorieën waren over 2023 niet van toepassing.

Tabel 3: Naast de hierboven genoemde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2023 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

Deze opgave is tevens gepubliceerd op de website van de Vwww.



VERENIGING
WERKEN VOOR
WATERSCHAPPEN

ONDERTEKENING

Opgemaakt te Den Haag dd. XX juni 2024

Voorzitter

Penningmeester

mr. drs. A.J.G. Poppelaars

J.J.M. Knoops

Bestuurslid

Bestuurslid

Bestuurslid

M. Koop

M. Scholtus

E. de Ridder





OVERIGE GEGEVENS

STATUTAIR REGELING INZAKE DE RESULTAATBESTEMMING

Formaliteiten omtrent rekening en verantwoording is geregeld in artikel 33 van de statuten. Er is in de statuten geen afspraak gemaakt over resultaatbestemming.

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Hiervoor wordt verwezen naar de hierna opgenomen controleverklaring van Confirm accountants.





VERENIGING
WERKEN VOOR
WATERSCHAPPEN

BIJLAGEN

Bijlage 1: accountantsverklaring

Bijlage 2: contributieoverzicht 2023





VERENIGING
WERKEN VOOR
WATERSCHAPPEN

Bijlage 1: accountantsverklaring





Bijlage 2: contributieoverzicht 2023

	Naam organisatie	Contributie 2023
Waterschappen		
1	Waterschap Aa en Maas	€ 16.477
2	Hoogheemraadschap Amstel, Gooi en Vecht	€ 100
3	Waterschap Brabantse Delta	€ 18.279
4	Hoogheemraadschap Delfland	€ 16.412
5	Waterschap De Dommel	€ 15.953
6	Waterschap Drents Overijsselse Delta	€ 19.557
7	Wetterskip Fryslân	€ 20.736
8	Hoogheemraadschap Hollands Noorderkwartier	€ 29.286
9	Waterschap Hollandse Delta	€ 18.836
10	Waterschap Hunze en Aa's	€ 11.858
11	Waterschap Limburg	€ 11.793
12	Waterschap Noorderzijlvest	€ 10.253
13	Waterschap Rijn en IJssel	€ 13.627
14	Hoogheemraadschap van Rijnland	€ 26.338
15	Waterschap Rivierenland	€ 30.236
16	Waterschap Scheldestromen	€ 15.691
17	Hoogheemraadschap van Schieland en de Krimpenerwaard	€ 12.153
18	Hoogheemraadschap de Stichtse Rijnlanden	€ 14.512
19	Waterschap Vallei en Veluwe	€ 18.738
20	Waterschap Vechtstromen	€ 16.477
21	Waterschap Zuiderzeeland	€ 10.253
Gelieerde organisaties die lid zijn van de vereniging		
1	Waternet	€ 57.098
2	Aqualysis	€ 1.965
3	Aquon	€ 5.176
4	BSGW	€ 5.896
5	BSR	€ 2.326
6	GBLT (Lococensus-Tricijn)	€ 5.962
7	Noordelijk Belastingkantoor	€ 4.914
8	De RBG	€ 3.865
9	SVHW	€ 2.784
10	Unie van Waterschappen	€ 2.522
11	Waterproef	€ 1.998
12	Het Waterschapshuis	€ 819
13	Waterschapsbedrijf Limburg	€ 6.846
14	Stowa	€ 262
15	Stichting A&O-fonds Waterschappen	€ 100

