

# cao Werken voor waterschappen

De Vereniging werken voor waterschappen (Vvww) en vakbonden FNV en CNV hebben op 12 september een onderhandelaarsresultaat bereikt. Wij zijn het eens over arbeidsvoorwaarden, een gezamenlijke cao-agenda en de salarisontwikkeling. De cao heeft een looptijd van 1 jaar, van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2020.

De Vvww is sinds 1 januari 2019 de werkgeversvereniging van de 21 waterschappen, 14 aan de waterschappen gelieerde organisaties en hun in totaal 13.000 medewerkers. Deze cao is de eerste cao die de Vvww met de vakbonden afsluit.

In deze cao zijn afspraken gemaakt over de implementatie van de nieuwe rechtspositie voor ambtenaren (Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra)). Hierbij zijn de arbeidsvoorwaarden uit de huidige Sectorale Arbeidsvoorwaardenregelingen Waterschapspersoneel (SAW) in eerste instantie technisch omgezet naar een cao die aansluit bij het civiele arbeidsrecht dat vanaf 1 januari 2020 geldt voor overheden. Bij een technische omzetting wijzigen de arbeidsvoorwaarden inhoudelijk niet. Wij hebben op een aantal onderwerpen keuzes moeten maken omdat het Burgerlijk Wetboek (BW) ons daartoe dwong of uitnodigde.

## Loonparagraaf

Per 1 januari 2020 stijgen de lonen met 2,5% en per 1 juli 2020 stijgen de lonen nog eens met 1%.

## Visie

Wij hebben als cao-partijen gezamenlijk werkbezoeken afgelegd aan vijf waterschappen. Daar is besproken wat werkgevers en werknemers nodig hebben om in deze veranderende wereld mee te ontwikkelen en wat dit betekent voor arbeidsvoorwaarden en de cao. Op basis van de input uit deze werkbezoeken en onze gezamenlijke gesprekken hebben wij een visie opgesteld die de basis vormt voor onze cao-agenda voor de komende jaren. Deze visie, 'De arbeidsverhoudingen van morgen', kan iedere geïnteresseerde lezen op de websites van de Vvww en de vakbonden.

## Cao agenda

In 2020 wordt gestart met het uitvoeren van de cao-agenda die uit drie lijnen bestaat:

1. Loopbaanbestendig
2. Levenslang ontwikkelen
3. Waarderen van werk

### Lijn 1: Loopbaanbestendig

Wij willen medewerkers in staat stellen hun talent optimaal in te zetten en gezond, met plezier en productief te werken. De talenten van medewerkers worden tijdens hun loopbaan op het juiste moment ingezet voor werk dat past bij hun levensfase, persoonlijke kwaliteiten en omstandigheden.

Het A&O-fonds Waterschappen heeft in 2019 in opdracht van de cao-partijen een studie uitgevoerd naar de duurzame inzetbaarheid van medewerkers in de sector. Het onderzoek 'Duurzaam werken in de sector waterschappen'. Bij het duurzaam werken worden de volgende pijlers onderscheiden: organisatie, werksituatie, ontwikkelen, balans werk-privé en vitaliteit.

Dit onderzoek heeft medio 2019 geleid tot een advies voor de sector en maatwerkadviezen per werkgever. In 2020 gaan de werkgevers met de adviezen aan de slag.

De aanbevelingen aan de sector zijn:

- Blijf actief het gesprek aangaan met andere organisaties binnen de sector;
- stel sectorale ambassadeurs aan voor duurzaam werken;
- stel een 'voorbeeld visiedocument' en/of 'plan van aanpak duurzaam werken' op;
- neem de pijlers van duurzaam werken op in het Sectoraal medewerkersonderzoek waterschappen;
- deel goede voorbeelden van organisaties met de sector.

Het A&O-fonds organiseert in vervolg op het rapport de volgende activiteiten:

1. Sectorale bijeenkomst 'Duurzaam werken' op 4 november 2019; en
2. kosteloze incompany workshops over 'Duurzaam werken'.

Naast de bijeenkomst en de workshops, zal het A&O-fonds dit najaar ook andere organisatieoverstijgende activiteiten ondernemen rond 'Duurzaam werken'.

De cao Vwww biedt medewerkers de ruimte om eigen keuzes te maken door de inzet van het Individueel Keuzebudget (IKB). Daarnaast biedt de cao ruimte aan de werkgever om maatwerkafspraken te maken met een medewerker. Om er zo voor te kunnen zorgen dat de medewerker tijdens zijn of haar loopbaan gezond en met plezier in de sector werkt en blijft werken en dat de werk-privésituatie in balans is.

Als sociale partners willen wij dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, maar ook bijvoorbeeld statushouders, binnen onze sector kunnen deelnemen aan het arbeidsproces en daarmee een bijdrage leveren aan een inclusieve arbeidsmarkt. Dit sluit aan bij de waarden van vakbonden én werkgevers dat iedereen in onze samenleving mee kan doen.

De werkgevers zullen alles in het werk stellen om te voldoen aan de wettelijke verplichtingen van de Quotumwet. De ambities zijn door de invoering van de Quotumwet een stuk hoger geworden dan dat was op basis van het Sociaal Akkoord. Het A&O-fonds Waterschappen ondersteunt daarom de werkgevers met een leernetwerk en een adviseur. Daarnaast hebben de werkgevers in 2019 een werkagenda vastgesteld.

## Lijn 2: Levenslang ontwikkelen

Door toenemende digitalisering verandert de organisatie van het werk. Het werk zelf zal ook gaan veranderen: er verdwijnt werk door invloed van technologische veranderingen en er ontstaat nieuw werk. Dit vraagt om voortdurende aandacht voor verbetering, verandering, vernieuwing en blijven anticiperen. Ook vraagt dit van onze medewerkers dat ze wendbaar en weerbaar zijn en blijven. Wij dragen hier aan bij door onze medewerkers in staat te stellen hun talenten optimaal in te zetten.

Autonomie en expertise zijn centrale waarden voor werkgevers en medewerkers. Een professional heeft ruimte nodig. Ruimte in zijn of haar werk en ruimte voor zijn of haar ontwikkeling. Een professional bepaalt zelf de koers naar resultaat. Een professional geeft zelf actief invulling aan werken, leren, zorgen en ontspannen. Als sociale partners ondersteunen wij de ambities van medewerkers en ondersteunen en investeren wij blijvend in de kwaliteit en professionaliteit van medewerkers. Dit doen we met de kaders in de cao. Een voorbeeld van zo'n kader is het Persoonsgebonden Basisbudget (PBB) dat in 2016 is ingevoerd. Met het PBB heeft de medewerker zelf de regie over zijn of haar loopbaan.

Het PBB is een van de onderdelen van het activerend personeelsbeleid. Vanaf 2020 gaan de sociale partners onderzoeken wat de effecten zijn van het activerend personeelsbeleid zoals dat in 2016 is ingevoerd. Ook wordt dan onderzocht of de kaders zoals ze in de cao staan, om verheldering of bijstelling vragen.

Het A&O-fonds Waterschappen ondersteunt medewerkers in hun ontwikkeling en bij de inzet van hun talenten. Daarbij zal ook aandacht zijn voor de '21st century skills' waar steeds vaker een beroep op wordt gedaan. Ook ondersteunt het A&O-fonds Waterschappen de werkgevers, zodat zij gefaciliteerd worden om te zorgen dat hun medewerkers het beste uit zichzelf kunnen halen.

### Lijn 3: Waarderen van werk

Binnen onze sector zien wij nieuwe manieren van werken en organiseren ontstaan. Denk aan zelf organiserende teams en agile werken. Medewerkers worden steeds meer ingezet op wisselend werk, en wisselende taken en rollen op basis van talenten en kwaliteiten.

De klassieke manier van werken met functies, functiewaardering en de daarbij behorende beloning lijkt steeds minder aan te sluiten bij deze ontwikkelingen. Ook lijkt deze klassieke werkwijze werkgevers en werknemers te belemmeren. De sociale partners gaan daarom onderzoeken hoe de functiegebouwen van de werkgevers zich ontwikkeld hebben sinds de invoering van FuWater. De sociale partners gaan ook onderzoeken wat de recente ontwikkelingen zijn op dit terrein en welke ervaringen er zijn in andere kennisintensieve organisaties en sectoren.

De uitkomsten van de onderzoeken en de mogelijke experimenten, waar we als sociale partners ruimte voor bieden, worden door ons besproken om te bezien of en hoe de afspraken over het waarderen van het werk in de cao aangepast moeten worden.

### Overige afspraken

Een cao is nooit af en vraagt om continu onderhoud. Wij hebben afgesproken om de komende jaren stap voor stap verder te werken aan een toegankelijke en moderne cao.

Bij de technische omzetting was het doel om veranderingen in aanspraken zoveel mogelijk te voorkomen. Als wij in de toekomst constateren dat er bij de technische omzetting toch onbedoeld aanspraken zijn gewijzigd en er geen sprake is van dwingende regelgeving, dan treden wij in overleg. Wij betrekken de bedoeling van de afspraak bij het beoordelen of de onbedoelde verandering gewijzigd moet worden.

Als sociale partners willen wij de werkgevers ruimte bieden om te experimenteren op de drie thema's van onze cao-agenda ook. Klein beginnen, hiervan leren en ermee verder gaan als dit goed werkt.

Ook voor de medezeggenschap hebben wij gekozen voor ruimte voor de situatie zoals die bij elke werkgever is. Dit in aanvulling op het overleg met de Ondernemingsraad. Lokaal kunnen werkgevers binnen een Lokaal Overleg of binnen een Arbeidsvoorwaardencommissie aanvullende arbeidsvoorwaarden overeenkomen met de vakbonden of hun kaderleden als de cao daar ruimte toe biedt of niets regelt.

De cao partijen gaan in 2020 ook weer gezamenlijk bij werkgevers in de sector op bezoek. Deze bezoeken zullen in het teken staan van de thema's uit de cao-agenda.

Namens werkgevers

G.J. ten Brink  
Vereniging werken voor waterschappen

Namens vakbonden

Y.I. Bovenkerk  
FNV

A.A. van Voorden  
CNV