

## Visie ‘De arbeidsverhoudingen van 2025’

### Wat komt er op de sector waterschappen af?

De sector waterschappen staat voor grote opgaven met betrekking tot klimaatadaptatie, duurzaamheid, veiligheid en digitale transformatie. De sector is onderweg naar een toekomst waarin de opgaven in het waterbeheer groter en complexer worden, efficiënter gerealiseerd moeten worden en waarin waterexpertise aan belang toeneemt.

Daarnaast zijn er ook nog een aantal ontwikkelingen binnen de organisaties. Wederom de digitale transformatie die andere vaardigheden vraagt, de ervaringen vanuit de corona-periode en een nieuwe generatie op de werkvloer, een groep die steeds groter wordt.

Veranderingen en technologische ontwikkelingen gaan steeds sneller. Om goed mee te kunnen in deze veranderingen moet de sector flexibel zijn in het organiseren van haar werk. Dit vraagt om professionals in allerlei soorten en maten die zich aan het vak en aan de sector verbinden.

### Hoe staat de sector waterschappen er voor?

Het afgelopen jaar zijn er verschillende onderzoeken geweest naar de tevredenheid van medewerkers en de staat van onze organisaties. Deze visie is gebaseerd op de resultaten van deze onderzoeken, te weten het sectoraal medewerkersonderzoek 2021 en de HR-monitor 2020. Daarnaast zijn er werkbezoeken afgelegd die het cao-overleg allerlei inzichten hebben geboden.

Gemiddeld genomen zijn organisaties in de sector goede en degelijke werkgevers. Medewerkers voelen zich betrokken en verbonden en de werkzaamheden zijn uitdagend en inspirerend. Ook ervaren medewerkers de werkomgeving als sociaal veilig. Tegelijkertijd zijn vacatures moeilijk te vervullen, stromen met name veel jongeren uit en is de werkdruk hoog. Medewerkers missen een duidelijke toekomstvisie van de organisatie en herkennen weinig flexibiliteit in de organisatie. Medewerkers zien weinig interne loopbaanontwikkeling en ze ervaren weinig stimulans vanuit de leidinggevende. Als laatste zijn de organisaties in de sector nog geen afspiegeling van de diversiteit in de maatschappij.

### Wat staat de sector waterschappen te doen?

#### Leiderschap en persoonlijke ontwikkeling

Medewerkers kunnen binnen de sector levenslang ontwikkelen, waarbij ze zelf worden uitgenodigd om de regie te nemen. Leidinggevendenden hebben een actieve rol om medewerkers te stimuleren deze regie te pakken en te helpen waar nodig.

Ontwikkelen, vernieuwen, groeien en fitheid (mentaal en fysiek) staan centraal in de gesprekken tussen leidinggevenden en medewerkers.

## Jongeren

Jongeren weten de sector nog moeilijk te vinden als werkgever en stromen bovengemiddeld vaak uit. Daarom is er behoefte aan het binnenhalen, boeien, binden en laten groeien van jongeren. De sector springt sneller in op ontwikkelingen om jongeren binnen te halen en te boeien. Dit doet zij door te werken met meer dynamische werkvormen en het actief stimuleren van jongeren op het gebied van persoonlijke ontwikkeling en talent. Hierdoor groeien de jongeren beter in hun werk en zien ze meer loopbaanmogelijkheden.

## Arbeidsmarkt en werkgeverschap

De arbeidsmarkt vereist wendbaarheid, weerbaarheid en wederkerigheid bij medewerkers en werkgevers. Duidelijkheid over contractvormen is een must, ook over de flexibiliteit die hierin nodig is. Werkgevers hebben een visie op de ontwikkelingen die op hen af komen en de consequenties daarvan voor de organisatie en het personeel. Deze visie is vertaald in strategisch beleid.

Organisaties moeten klaar zijn voor alle ontwikkelingen die op hen af komen. Daarvoor moet de basis in zijn volle omvang op orde zijn. Dit geldt met name ook voor de digitale werkomgeving.

De sector is, op een arbeidsmarkt waar de vraag groter is dan het aanbod, aantrekkelijk en onderscheidend voor bestaande en nieuwe medewerkers. Met in het oog springende primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. Aanwezige kennis in de organisatie moet worden geborgd. Dat zijn vraagstukken waar werkgevers en vakbonden in de cao vorm en inhoud aan geven.

## Diversiteit en inclusie

In het kader van aantrekkelijk werkgeverschap is het belangrijk dat alle medewerkers mogen meepraten, meedoen en meebeslissen. De sector zet zich in om een afspiegeling te zijn van de maatschappij, zodat niemand een extra drempel ervaart om in de sector te komen werken. In een organisatie waar alle medewerkers voelen dat ze erbij horen, is de betrokkenheid groot en verloopt de samenwerking goed. Organisaties voeren bewust en actief het goede gesprek over dit thema.

## Cao

Een cao is het sluitstuk van besprekingen en onderhandelingen. Hierin verwoorden werkgevers en vakbonden ondubbelzinnig de maatregelen die samen afgesproken zijn en committeren zich aan het realiseren van die afspraken. Bovengenoemde visie is hiervoor de leidraad.

De behoefte van alle partijen is een cao zonder gedetailleerde spelregels, met heldere kaders die centrale afspraken maar ook lokale invulling tussen werkgevers en vakbonden mogelijk maakt.