

# WAARDEVOL



## Missie

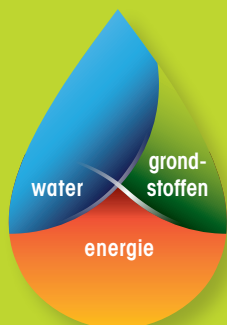
Zoveel mogelijk uit water halen. Gezuiverd water en residu geven wij een nieuwe bestemming, waardoor we een fundamenteel verschil maken in samenleving en ecosysteem.

## Visie

Wij streven ernaar met het zuiveren van water de wereld om ons heen gezonder en duurzamer te maken. Wij bieden de beste werkomgeving voor mensen die deze passie delen en samen bieden we onze ketenpartners ongekende meerwaarde.

## Ambitie

Het meest bewonderde **grondstoffen**, **energie** en **water**ketenbedrijf van Nederland worden door creativiteit, inventiviteit en hoge performance.



Water. We halen er samen alles uit.



## VOORWOORD

### Een waardevol jaar

Iets is waardevol als het belangrijk en betekenisvol is. In die zin was 2018 een waardevol jaar. Een jaar waarin - zoals altijd bij een dynamisch bedrijf als het onze - veel is gebeurd, waarin veel goed is gegaan en waarin óók zaken beter hadden gekund.

Met Operatie Waterkracht, het veranderingsproces dat in 2017 was opgestart om onze ambities voor de toekomst waar te maken, zijn we afgelopen jaar in de uitvoeringsfase beland. Onder het motto “de waarde zit in mensen” is daarbij gekozen voor een bottom-up benadering waarin medewerkers en leidinggevendenden in dialoogsessies, inspiratiesessies en interviews in het proces zijn meegenomen. Dat was een ingrijpende aangelegenheid met bij tijd en wijle de nodige turbulentie en onzekerheid. Het eindresultaat en de wijziging van de hoofdstructuur van onze organisatie staat inmiddels als een huis. Dit is alleen maar mogelijk geweest dankzij de grote inzet en betrokkenheid van onze medewerkers en onze Ondernemingsraad.

De nieuwe organisatie bestaat uit 3 sectoren, Strategie en Innovatie, Operatie en Onderhoud en Bedrijfsondersteuning en in totaal zeven afdelingen. Elke sector heeft een eigen sectordirecteur. In de nieuwe organisatiestructuur heeft meer dan 80% van de collega's een volgfunctie. Voor 20% van de collega's, met name in leidinggevende posities, is de huidige functie komen te vervallen. Eind 2018 zijn een aantal nieuwe (en bestaande) functies ingevuld. In 2019 zal dit traject worden voltooid.

Terwijl de Operatie Waterkracht veel tijd en energie kostte ging het “gewone” werk als vanouds door. Zo zijn afgelopen jaar op talloze thema's forse stappen voorwaarts gezet. Op het terrein van innovatie wonnen we met Superlocal de Waterinnovatieprijs. Ons duurzaamheidsstreven kwam onder meer tot uitdrukking in de plaatsing van zonnepanelen en ons kantoorgebouw én de directe omgeving gaan we verder vergroenen en verduurzamen.

De mix van maatregelen van de afgelopen jaren om de vitaliteit en gezondheid van onze medewerkers te versterken, lijkt zijn vruchten af te werpen. Het ziekteverzuim bedroeg in 2018 2,4%, een uitstekende score (cijfer 2017: 6,2%).

Met het generatiepact dat afgelopen jaar is ingevoerd, komt er meer ruimte voor jongeren in de organisatie, terwijl de ervaring van de oudere garde beschikbaar blijft alsmede hun vitaliteit geborgd blijft. Dit alles kunnen we niet alleen. Waar mogelijk en nodig werken we nauw samen met andere organisaties, binnen en buiten de waterketen. We zijn ervan overtuigd dat samenwerking en teamwork voordelen oplevert: kwaliteitsverhoging, kostenreductie, vermindering van de kwetsbaarheid en vergroting van de klantgerichtheid.

Dat we met zijn allen, ondanks de druk van veranderprocessen, in staat zijn gebleken om zo'n goede resultaten neer te zetten, is in alle opzichten een groot compliment waard. Als er iets waardevol, belangrijk en betekenisvol is, geldt dat voor de inzet en betrokkenheid van al onze mensen!

**Guus Pelzer**, directeur Waterschapsbedrijf Limburg



# 1. DE WAARDE VAN INNOVATIE

Innoveren is belangrijk om de uitdagingen van 'de maatschappelijke opgaven van nu en de toekomst' voortvarend te kunnen aangaan. Met innovatieve projecten geven we invulling aan de inhoudelijke streefbeelden van de Toekomstvisie "Waterzuiveren en waterketen 2030". Innoveren zit in de genen van ons bedrijf. Succesvolle innovaties als Verdygo, Centrale Regelkamer en Thermische Drukhydrolyse zijn daar enkele voorbeelden van. Met innoveren zijn we nooit klaar en de uitdagingen blijven groot. Denk aan de klimaatverandering, de circulaire economie, de aanwezigheid van medicijnresten of microverontreinigingen in het afvalwater.

## **Innovatieagenda**

Om innovatie nog sterker te verankeren in onze nieuwe organisatie hebben we afgelopen jaar de innovatieagenda opgesteld. De innovatieagenda is een goed instrument om in de toekomst doelmatigheid en duurzaamheid met elkaar in evenwicht te brengen. Deze agenda geeft een volledig beeld

van alles waar we mee bezig zijn. Op basis daarvan kunnen we bewust en doelgericht keuzes maken voor die thema's en onderwerpen waaraan we prioriteit willen geven.

## **Waterinnovatieprijs**

Met twee projecten zijn we genomineerd voor de Waterinnovatieprijs: Vivimag, gericht op het terug winnen van fosfaat en Superlocal, een gesloten waterkringloop op wijkniveau in Kerkrade. Met Superlocal werden we winnaar. In dit project waarin recycling en duurzaamheid centraal staan, hebben we nauw samengewerkt met Waterleiding Maatschappij Limburg, de gemeente Kerkrade en de woningcorporatie HEEMwonen.

## **Water Innovation Challenge**

Met de Water Innovation Challenge hebben we samen met Waterleiding Maatschappij Limburg jongeren uitgedaagd om met innovatieve oplossingen te komen voor vier verschillende thema's in de waterkringloop. In totaal waren

er 105 inzendingen van studenten van hogescholen en universiteiten. Na een spannende eindstrijd kregen de winnaars van elk thema een cheque om hun winnend idee verder uit te werken.

### **Zonnepanelen in Hoensbroek**

Zuiveren van afvalwater kost veel energie. Op dit moment wordt al een groot deel van de energiebehoefte op duurzame wijze in eigen beheer opgewekt. Dat gebeurt door het slib dat overblijft in het zuiveringsproces te vergisten en het biogas om te zetten in elektriciteit. De inzet van zonne-energie is een belangrijke stap om te groeien naar verdere verduurzaming. Daarmee levert Waterschapsbedrijf Limburg een wezenlijke bijdrage aan de invulling van de klimaatdoelstellingen zoals die zijn vastgelegd in een convenant tussen Rijksoverheid en de Unie van Waterschappen. De inzet van zonne-energie willen we breed toepassen. Van de beoogde 33.000 zonnepanelen zijn er 350 geplaatst: op het dak van ons kantoorgebouw in Roermond en bij onze rioolwaterzuiveringsinstallatie in Heugem. Bij onze rioolwaterzuiveringsinstallatie in Hoensbroek is inmiddels de eerste zonneweide aangelegd. De doelstelling van het project is om maximaal 12,3% méér duurzame energie op te wekken; door een slimme aanbesteding gaat dit zelfs naar iets meer dan 14%. In totaal gaan ruim 35.000 zonnepanelen ca. 10 miljoen kWh per jaar opleveren.

### **CoRe Waterconcept: De waterzuivering van de toekomst**

Samen met twee andere waterschappen en TKI Waternotechnologie hebben we een intentieverklaring voor de waterzuivering van de toekomst: het CoRe-waterconcept. Dit concept staat voor een sterk vernieuwende aanpak van de behandeling van afvalwater met als doel: hergebruik van water en waardevolle grondstoffen, vermindering van de emissies van broeikasgassen, reductie van de emissie van geneesmiddelen en stimulering van modulaire bouwwijzen.

### **Slim gebruik van data**

We zijn continu bezig met het verbeteren van de automatiseringsprocessen. Daarbij wordt er gekeken naar de kansen en mogelijkheden van de huidige ICT-systemen en naar die van nieuwe systemen. De uitdaging is om de duizenden gemeentelijke rioolgemaal, overstorten en meetsensoren te integreren in het huidige procesautomatiseringssysteem. Met de inzet van Internet of Things en Big Data zijn we geëindigd in de top drie van de Nationale Internet of Things Awards.

### **Centraal Magazijn Susteren**

In nog geen jaar tijd is ons nieuwe Centraal Magazijn in Susteren gerealiseerd. Tot voor kort was er voor reserveonderdelen geen adequaat magazijn- en voorraadbeheersysteem binnen ons bedrijf. Onze reserveonderdelen (nieuw en gebruikt) waren ondergebracht bij 17 rioolwaterzuiveringsinstallaties verspreid over onze provincie. Het nieuwe Centraal Magazijn en de koppeling van het onderhoud- en financieel systeem levert een belangrijke bijdrage aan nog beter, sneller en efficiënter werken.



## 2. DE WAARDE VAN VITALITEIT EN GEZONDHEID

Een goede gezondheid wordt als een van de belangrijkste voorwaarden ervaren om een 'goed leven' te kunnen leiden. Daarmee scoort een goede gezondheid hoger dan thema's als financiële zekerheid of vrije tijd. Als werkgever doen we er alles aan om onze collega's gezond en vitaal te houden. Om ons verzuimmanagement te optimaliseren hebben we de ondersteuning van de bedrijfsarts en de arbeidsdeskundige nog meer ingezet. Door een mix van maatregelen proberen we voortdurend om de vitaliteit en gezondheid van onze medewerkers te garanderen. Die mix van maatregelen lijkt succesvol: het ziekteverzuim is gedaald van 6,2% in 2017 naar 2,4% in 2018.

### **Het Periodiek Medisch Onderzoek**

Om de twee jaar organiseren wij een Periodiek Medisch Onderzoek (PMO). Doel is om de gezondheid en vitaliteit van de medewerkers te bevorderen. Deelname aan het onderzoek is vrijwillig en het onderzoek geeft elke deelnemer persoonlijk inzicht in de balans tussen werkbelasting en belastbaarheid. De resultaten

van het onderzoek zijn vertrouwelijk; de werkgever heeft dus geen inzage in de gegevens van de medewerker en krijgt alleen een rapportage met geanonimiseerde resultaten. In november 2017 heeft het PMO plaats gevonden. Een extra onderdeel binnen het PMO is de inzet van een geneeskundig onderzoek voor medewerkers die wachtdienst draaien, zoals dat in de arbeidsvoorwaardenregeling verplicht is gesteld. Begin 2018 waren de resultaten bekend. Maar liefst 80% van onze medewerkers heeft deelgenomen. Uit de algemene scores blijkt dat we op het terrein van leefstijl en gezondheid bovengemiddeld scoren en gemiddeld voor werkvermogen en arbeidsbelasting. Verder positief nieuws is dat de vitaliteit van onze mensen gestegen is met ruim 6%! Een prestatie om samen trots op te zijn!

### **Medewerkerstevredenheid**

In diezelfde periode van het PMO liep het online onderzoek naar de medewerkerstevredenheid. De resultaten van het onderzoek over wat goed gaat en wat beter kan, vormen aanleiding voor een

actieplan om verbeterpunten door te voeren. Het succes van onze organisatie is immers direct afhankelijk van het fysiek én mentaal welbevinden van al onze collega's.

### **Vitaliteitsprogramma: Inzet werkgever**

De afgelopen jaren hebben we fors ingezet op leefstijl en gezondheid. Naar aanleiding van het PMO van 2015 hebben we een Vitaliteitsprogramma opgesteld. Een groot aantal collega's heeft aan het programma deelgenomen en heeft gebruik gemaakt van de vitaliteitskaart. In dat kader kan het persoonlijk basisbudget ingezet worden voor vitaliteitsdoelen: fitness, mindfulness, het gebruik van een voedingsdeskundige of een personal trainer, maar net waar de medewerker zelf behoefte aan heeft. Onze indruk is dat het Vitaliteitsprogramma heeft gewerkt. De resultaten daarvan komen niet alleen terug in de goede scores van het PMO Medisch Onderzoek in 2017, maar ook in bijvoorbeeld de daling van ons ziekteverzuim.

### **Vitaliteitsprogramma: Zelf in actie komen**

Naast het bieden van randvoorwaarden door de werkgever is ook de werknemer zelf actief aan zet om zijn of haar "ongemakken" kenbaar te maken. Collega's of leidinggevenden zien veel maar niet alles. Een ergonomische bureaustoel, een beeldschermbril of een bureau met een verstelbaar bureaublad zijn relatief eenvoudig geregeld, mits ze door de mensen zelf aangevraagd worden. Hetzelfde geldt voor de inzet van onze arbeidsdeskundige Marcel van Leth. Net als de bedrijfsarts heeft hij één keer in de vier weken spreekuur, bij ons in huis. Hij is er voor vragen, steun en advies bij langdurige ziekte en re-integratie. Op deze manier werken werkgever en werknemer samen aan een plezierig, gezond en vitaal werkklimaat. Want uiteindelijk is het Beste Werkgeverschap het doel waar we met zijn allen naar streven!

*Zie tabellen pagina 15 t/m 17.*



### 3. DE WAARDE VAN NIEUWE KRACHT EN BEWEZEN ERVARING

Hoe kun je nieuwe frisse krachten laten instromen en bewezen kennis en ervaring behouden? Dat is een van de uitdagingen en doelen van het generatiepact. Met de generatiepact-regeling kunnen oudere collega's door minder te werken op een gezonde en plezierige manier aan de slag blijven. Ook komt er meer ruimte voor jongeren in de organisatie, terwijl de ervaring van de oudere

garde beschikbaar blijft. Achterliggende gedachte is het gegeven dat ons bedrijf de komende 15 jaar te maken krijgt met een forse uitstroom van medewerkers die met pensioen gaan. Daar anticiperen we nu op door tijdig jong en fris talent te werven.

*Zie tabellen pagina 18*



## 4. DE WAARDE VAN DE WERKOMGEVING

Je werkomgeving moet goed voelen: prettig en goed gefaciliteerd om je werk goed te kunnen doen maar ook plezierig om er te zijn. De ambiance van je werkplek is immers van invloed op je werkprestaties. Dat geldt zowel voor de binnenkant (licht-, kleur- en materiaalgebruik) als voor de buitenkant.

### De nieuwe werkplek

Onder het motto 'De nieuwe werkplek' is de afgelopen tijd hard gewerkt aan de verbetering van de digitale werkomgeving. Het nieuwe IT-systeem vormt de basis van de nieuwe werkplek en stroomlijnt de informatievoorziening. Doel van de nieuwe werkplek: samenwerken, verbinden, innoveren, resultaatgericht ondernemen en voortdurend verbeteren. Eind oktober viel het startschot.

### Een groene en duurzame kantooromgeving

De laagbouw van ons kantoor en de directe omgeving ondergaan een metamorfose. Ze worden groener en duurzamer. Daarbij gaat het om vergroening en beplanting van gevels en daken, opvang en hergebruik van regenwater, zuivering van afvalwater en een herinrichting van de Maria Theresialaan. Uitgangspunt is dat we als bedrijf zelf het goede voorbeeld geven als het gaat om het nemen van klimaatbestendige en duurzaamheidsmaatregelen. Sommige werkzaamheden zijn gestart; voor andere plannen geldt dat er eerst planologische wijzigingen nodig zijn. Dit vergt meer tijd.





## 5. DE WAARDE VAN SAMENWERKING

Werken doe je nooit alleen, maar altijd samen met anderen. Met je collega's, met collega-organisaties of met externe partijen als overheden, bedrijven, onderzoeks- of onderwijsinstellingen en adviesbureaus of leveranciers. We zijn ervan overtuigd dat samenwerking en teamwork voordelen oplevert: kwaliteitsverhoging, kostenreductie, vermindering van de kwetsbaarheid en vergroting van de klantgerichtheid.

### **Samenwerking in de Waterketen**

In 2017 zijn afspraken gemaakt door de bestuurders van 20 gemeenten, Waterschapsbedrijf Limburg, Waterschap Limburg en Waterleiding Maatschappij Limburg om de mogelijkheden van verdergaande samenwerking in de Limburgse waterketen verder uit te werken. Vervolgens zijn themagroepen (Beheer en Onderhoud, Meten Data Rekenen, Communicatie en Innovatie) aan de slag gegaan. Dat heeft begin april een adviesrapportage opgeleverd met de uitkomsten van de inhoudelijke verdiepingsslag inclusief de daarbij horende randvoorwaarden en vervolgadvisen.

De uitkomsten zijn in het dagelijks bestuur en in het algemeen bestuur van Waterschap Limburg besproken. Voor het bestuur is op dit moment de stap naar een nieuwe entiteit te groot. Ze is van mening dat de huidige vorm van samenwerking geïntensiveerd kan worden en wil zich daar hard voor maken. Uiteindelijk moet dit traject er toe leiden dat alle betrokkenen na oplevering van de adviezen rond de zomer 2019 een definitief standpunt kunnen innemen.

### **Nieuwe stappen in samenwerking met Waterleiding Maatschappij Limburg**

Al geruime tijd werken we met succes én plezier nauw samen met Waterleiding Maatschappij Limburg. Denk aan het gezamenlijk terreinbeheer en de gezamenlijke 'flexibele schil' van ET-monteurs voor het onderhoud aan installaties van beide bedrijven. In augustus hebben we een samenwerkingsovereenkomst ondertekend waarin onze samenwerking een nieuwe fase ingaat en nieuwe impulsen krijgt. Afgesproken is dat we de samenwerking

op een aantal werkterreinen intensiveren: Beheer & Onderhoud, Informatisering en Automatisering en Projecten. Met deze samenwerking zal de kwaliteit van het werk verder verbeteren, de kwetsbaarheid verminderen en de kosten worden beperkt. Dat komt ten goede aan onze klanten: de Limburgers en de Limburgse bedrijven en overheden die elke dag rekenen op betrouwbaar drinkwater en op een goede zuivering van afvalwater.

### **Samenwerking bedrijfsleven: Raamovereenkomsten**

Afgelopen jaar zijn we gestart met een andere manier van aanbesteden. De nieuwe aanpak is gebaseerd op raamcontracten met als uitgangspunt een partnership tussen ons bedrijf als opdrachtgever en de verschillende aannemers als opdrachtnemers. Een binnen de Waterschapswereld uniek concept waarbij de nadruk

ligt op meerjarige samenwerking en synergie. Het resultaat is beter maatwerk, projectoverstijgende kennisuitwisseling, een gezonde bouwkolom en een eerlijk verdienmodel. Al met al een win-win situatie voor opdrachtgever én opdrachtnemer. Met deze nieuwe aanpak zetten we weer een stap voorwaarts bij de concretisering van onze kernwaarden en anticiperen we voortvarend op onze toekomstvisie "Waterzuiveren en Waterketen 2030". Daarbij krijgt ons adagium "De waarde zit in onze mensen" er een extra dimensie bij. Dat uitgangspunt geldt niet alleen voor onze eigen collega's maar ook voor alle partners waarmee we samenwerken. Want alleen samen kunnen we succesvol zijn.

*Zie kaartjes pagina 19.*



## 6. DE WAARDE VAN KENNIS EN ONTWIKKELING

De wereld is voortdurend in ontwikkeling. Dat geldt voor talloze segmenten van de samenleving: politiek, bestuurlijk, juridisch, technologisch etc. Die ontwikkelingen noodzaken ons om voortdurend bij de les te blijven. Een leven lang leren is geen holle kreet maar noodzakelijk én uitdagend. Om ons werk goed te kunnen doen en om succesvol te blijven moeten we op de hoogte zijn van de laatste ontwikkelingen op ons vakgebied. Leren en je verder

ontwikkelen is een must. Dat geldt voor iedereen in onze organisatie: van hoog tot laag, van de directie en leidinggevenden tot en met monteurs. Ons bedrijf faciliteert en stimuleert opleidingen, cursussen en trainingen, zodat we ons als bedrijf en als individu met de besten kunnen meten.

*Zie tabellen pagina 20.*



## 7. DE WAARDE VAN MEDEZEGGENSCHAP

Medezeggenschap in de vorm van de Ondernemingsraad is niet alleen wettelijk geregeld maar heeft een belangrijke toegevoegde waarde. De Ondernemingsraad vormt voor de bestuurder een waardevol moment om te toetsen of het juiste spoor wordt gevolgd. Samen met de Ondernemingsraad staat de bestuurder voor de continuïteit van het bedrijf. De Ondernemingsraad brengt adviezen uit en verleent instemmingen. Naar aanleiding van vragen vanuit de organisatie over (vergaande) samenwerking tussen ons bedrijf en Waterschap Limburg heeft de Ondernemingsraad hierover haar zorgen geuit en om meer duidelijkheid gevraagd. Voor de bestuurder is uitgangspunt dat het niet de intentie is om organisatie-onderdelen te integreren, maar wel om vanuit eigen verantwoordelijkheid zaken slimmer, efficiënter en goedkoper te doen, zodat meer tijd overblijft voor de kernactiviteiten.

Eind 2017 heeft de OR 4 speerpunten voor 2018 gepresenteerd:

1. Welzijn van de medewerker
2. Kwaliteit/talentontwikkeling van de medewerker
3. Functioneren medezeggenschap
4. Strategie van de organisatie

In 2018 heeft de focus van de OR voorts gelegen op Operatie Waterkracht. De OR is hier vanaf het begin nauw bij betrokken geweest en heeft daardoor ook op momenten een constructieve en indien nodig opbouwende kritische bijdrage kunnen leveren. De OR zal zich in 2019 blijven inzetten voor de vier speerpunten zoals genoemd en zal de effecten van de implementatie van Operatie Waterkracht op de mensen blijven volgen.

Een van de vaste adviescommissies van de Ondernemingsraad is de commissie Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu

(VGWM). De focus van de VGWM-commissie lag in 2018 op de volgende onderwerpen:

- Monitoren van de uitvoering van het plan van aanpak van de in 2017 opgestelde Risico Inventarisatie en Evaluatie;
- Beheersen van de psychosociale arbeidsbelasting van de medewerkers t.g.v. de invoering van operatie Waterkracht;

- Verder terugdringen van het ziekteverzuim;
- Veiligheid bij alleen-werken op installaties.

De daarover gevoerde overleggen met directeur, HRM- en KAM-medewerkers zijn in een open en constructieve sfeer verlopen.



## 8. DE WAARDE VAN VEILIGHEID

Veilig werken is een groot goed en een belangrijk speerpunt in onze bedrijfsvoering. Aan de realisatie van die doelstelling is afgelopen jaar hard gewerkt. Hiervoor zijn 25 collega's geïnterviewd. De onderzoeksresultaten zijn teruggekoppeld en vervolgens is na instemming van de opdrachtgever, een marsroute voor het uitvoeringstraject vastgelegd onder de naam Veiligheid Voorop. Daarnaast zijn op tal van terreinen flinke stappen gezet, niet alleen door het Team Veiligheid en Crisisbeheersing, maar door de hele organisatie en in een constructieve samenwerking met de Commissie Veiligheid, Gezondheid, Welzijn

en Milieu. Denk daarbij aan de afronding van het project ATEX, de opstart en uitvoering van de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie. De herijking van de organisatie van onze Bedrijfshulpverlening, de inrichting van de calamiteitenzorg, het op orde brengen van de milieuaspecten en nog vele andere zaken. In oktober is de app VIC@WORK gelanceerd. De app is erop gericht om praktische informatie over veilig werken op locatie toegankelijk te maken.

*Zie tabellen pagina 21 en 22.*

# FEITEN, CIJFERS EN TRENDS IN 2018

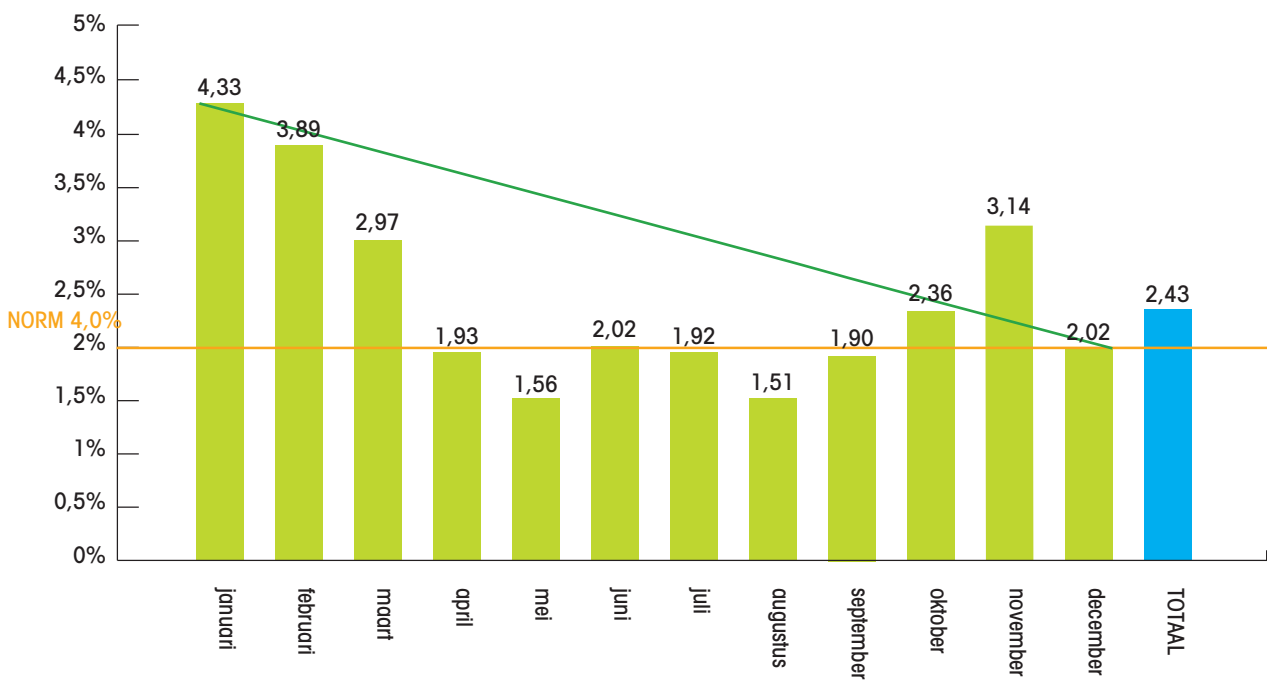
## Legenda

In de tabellen worden voor de units de volgende afkortingen gebruikt:

- BDP** > Stafunit Bestuurs-, Directieondersteuning en Programmamanagement
- BRO** > Businessunit Bouw, Renovatie en Onderhoud
- FPC** > Stafunit Financiën, Planning, Concerncontrol
- OPPIT** > Businessunit Operations, Product- en Procesontwikkeling
- HRM** > Stafunit Human Resource Management

## 2. DE WAARDE VAN VITALITEIT EN GEZONDHEID

### Ziekteverzuim - ziekteverzuimpercentage per maand in 2018

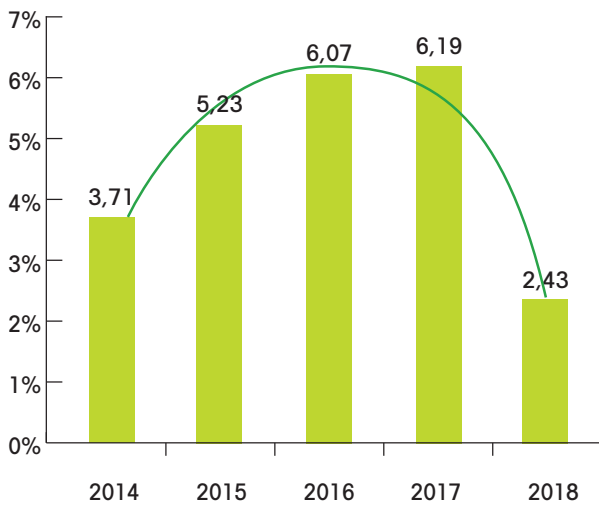


## Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim in 2018 bedroeg 2,43% en was veel lager dan genormeerd 4,00% (Verbaannorm). Het kortdurend (1,27%) en middellang ziekteverzuim (0,51%) was significant lager in tegenstelling tot vorige jaren. Het lager dan genormeerd ziekteverzuim in 2018 werd met name veroorzaakt door een sterke daling van het aantal langdurig zieken (> 42 dagen). Het langdurig ziekteverzuim bedroeg in 2018 0,65%.

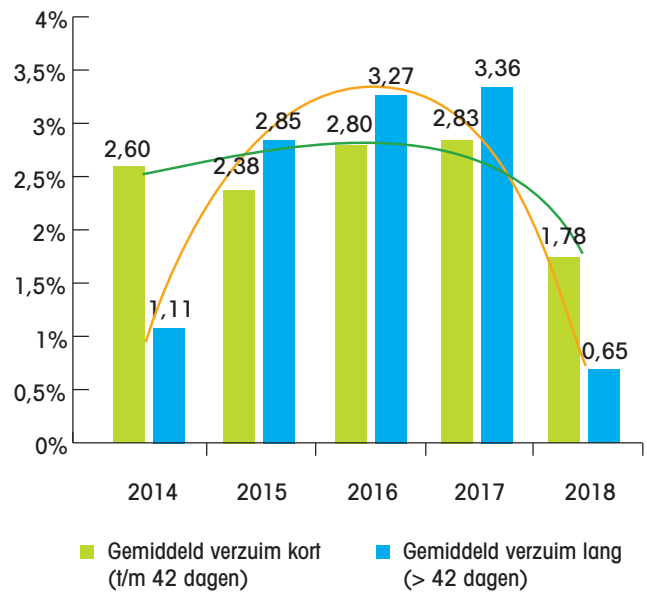
## Ziekteverzuim in 2018

Gemiddeld verzuimpercentage

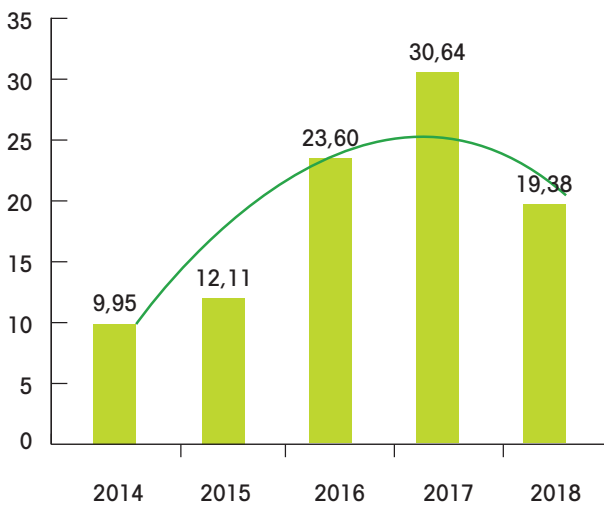


Het verzuimpercentage geeft weer welk deel van de werktijd in het betreffende jaar verloren is gegaan vanwege verzuim door arbeidsongeschiktheid.

Gemiddeld verzuim kort en lang

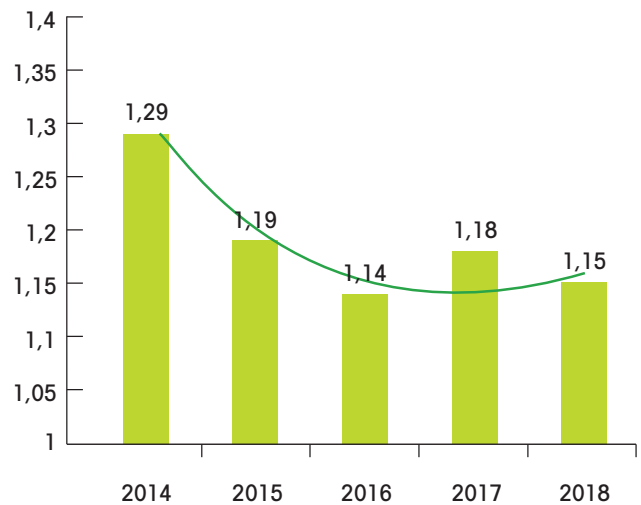


Gemiddelde duur ziekteverzuim (aantal dagen per melding)



De gemiddelde ziekteverzuimduur geeft inzicht in hoeveel dagen medewerkers in een kalenderjaar per afgesloten ziektegeval gemiddeld hebben verzuimd.

Meldingsfrequentie



De meldingsfrequentie geeft het gemiddeld aantal ziekmeldingen per medewerker weer.



## Cijfers MTO 2017

Respons %: 89,8

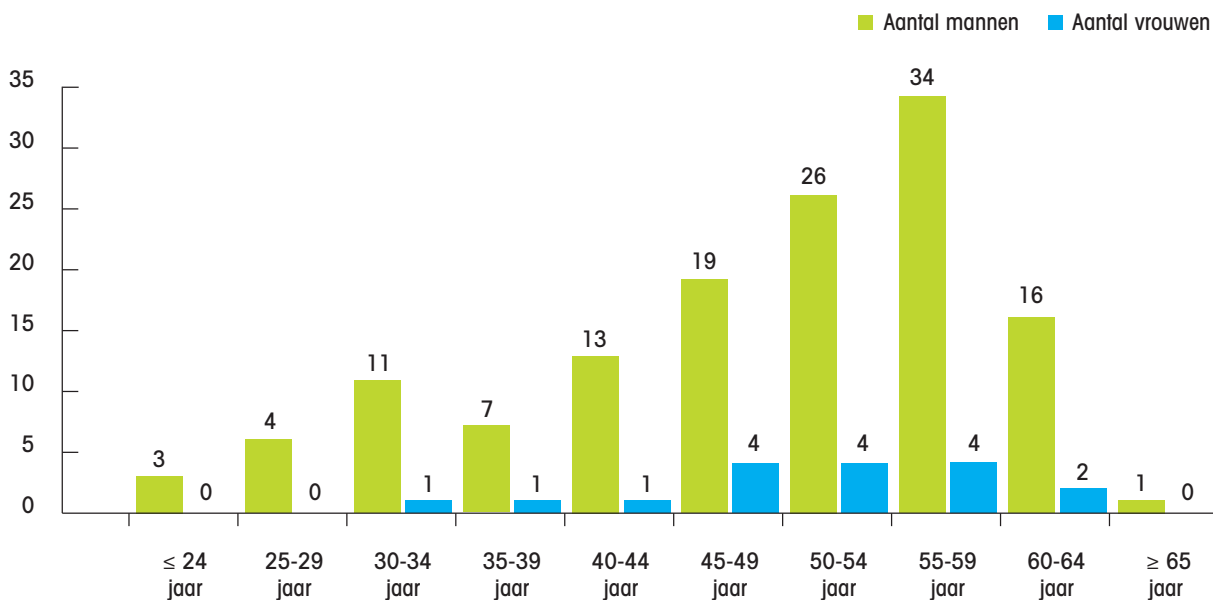
Scores op de modules:

(Resultaten: het MTO wordt 1x per 2 jaar gehouden. De resultaten werden bekend in 2018.)

Module	Meting WBL 2017	Benchmark Nederland
Werkplezier	7,5	7,2
Inhoud van het werk	7,2	7,2
Samenwerking	7,5	7,4
Werkdruk	5,3	5,5
Resultaatgerichtheid	7,2	5,5
Informatievoorziening	5,4	5,7
Loyaliteit	7,4	6,9
Bevlogenheid	7,4	7,6
Sociale veiligheid	7,6	7,3

### 3. DE WAARDE VAN NIEUWE KRACHT EN BEWEZEN ERVARING

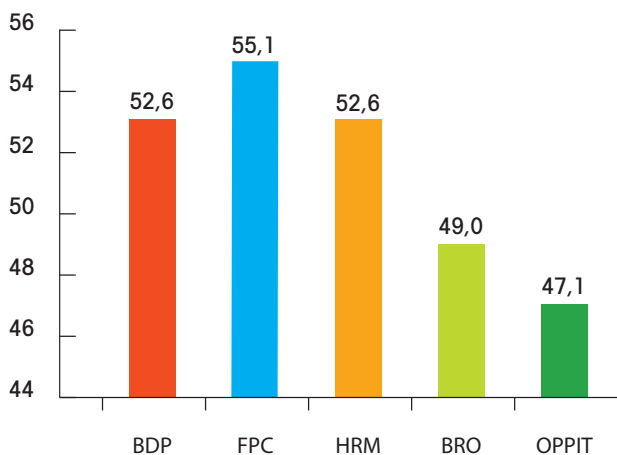
#### Bezetting - opbouw naar leeftijdscategorieën



Peildatum 31 december 2018

Eind 2018 was de gemiddelde leeftijd bij Waterschapsbedrijf Limburg 49,3 jaar en daarmee iets lager dan eind 2017. Er is sprake van een ondervertegenwoordiging in de leeftijdscategorie van 20 – 40 jaar en dus vergrijzing van de organisatie. De uitdaging voor de organisatie voor de komende jaren is om een evenwichtige personeelsopbouw in leeftijdscategorieën te realiseren.

#### Gemiddelde leeftijd per unit

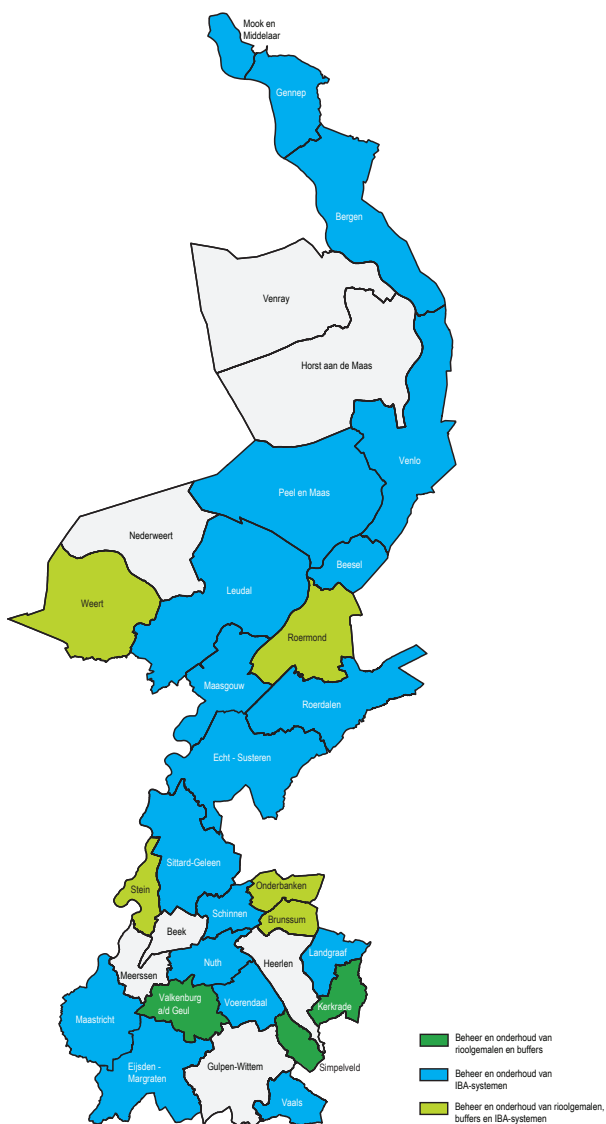


Peildatum 31 december 2018

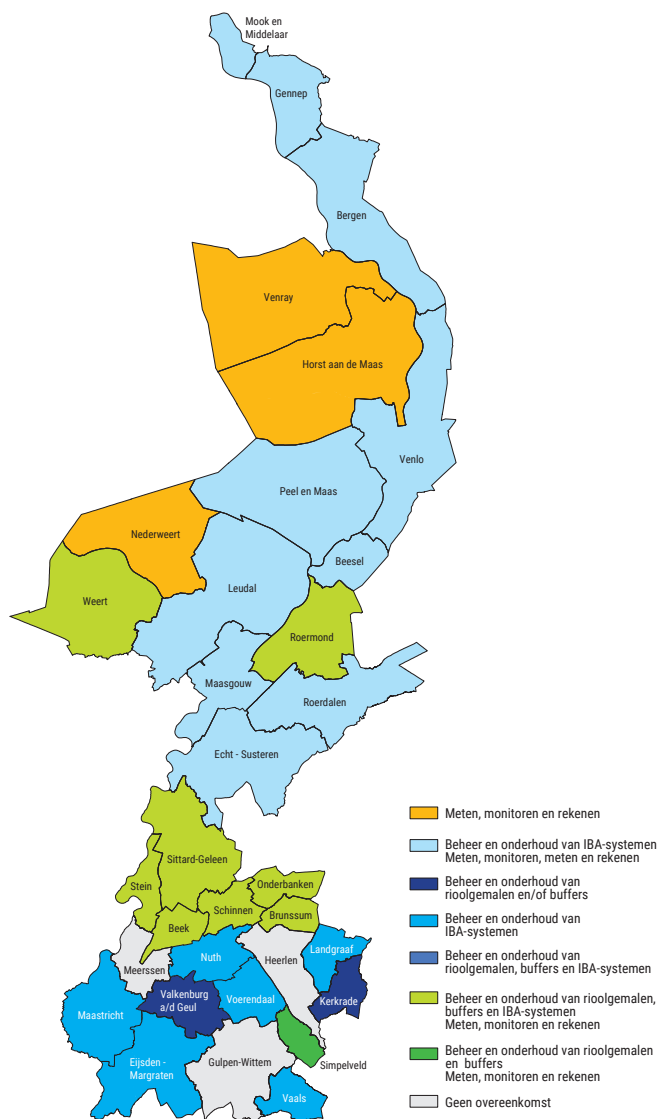
# 5. DE WAARDE VAN SAMENWERKING

In de periode 2015 – 2018 is zowel het aantal gemeenten waarmee we samenwerken als het dienstenpakket aanzienlijk uitgebreid.

2015

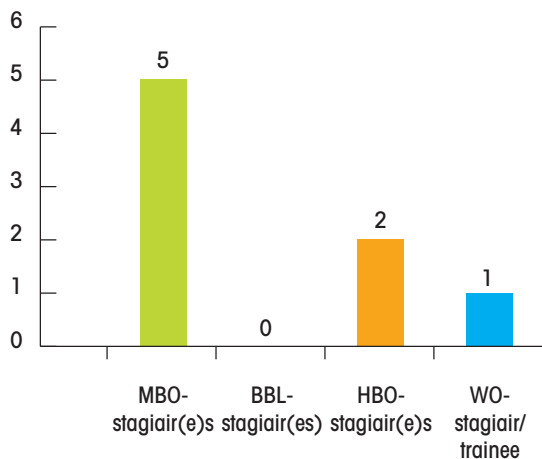


2018



## 6. DE WAARDE VAN KENNIS EN ONTWIKKELING

### Stagiair(e)s/trainees in 2018



In 2018 zijn bij Waterschapsbedrijf Limburg 8 stagiair(e)s (oftewel 7,3% van de bezetting) geplaatst.

### Opleidingen en cursussen gevolgd in 2018

Soort cursus	Aantal personen	Aantal opleidingen/cursussen
Reguliere opleidingen en cursussen	97	152
Verplichte opleidingen en cursussen	78	112

## 8. DE WAARDE VAN VEILIGHEID

Voor een juiste interpretatie van de resultaten is het belangrijk te weten dat de getallen voor 2018 gebaseerd zijn op een administratieve afhandeling en de getallen vanaf 2018 gaan over feitelijk doelrealisatie.

### Aantal uitgevoerde werkplekinspecties

Unit	2014	2015	2016	2017	2018
Directeur	2	1	-	-	-
BDP	-	-	8	7	8
FPC	-	1	-	-	-
HRM	1	1	-	-	-
BRO	14	15	4	7	13
OPPIT	21	13	20	10	11
<b>Totaal</b>	<b>38</b>	<b>31</b>	<b>32</b>	<b>24</b>	<b>32</b>

### Aantal OVSH-meldingen (onveilige situaties en handelingen)

Unit	2014	2015	2016	2017	2018
BDP	-	-	-	5	5
HRM	-	-	-	-	1
BRO	5	10	26	12	11
OPPIT	16	30	24	13	13
<b>Totaal</b>	<b>21</b>	<b>40</b>	<b>50</b>	<b>30</b>	<b>30</b>
Gemiddeld aantal OVSH-meldingen per RWZI/afstrominggebied	1,1	2,2	3,3	2,0	1,7

### Aantal ongevallen/meldingen volgens arbo-wet

Unit	2014		2015		2016		2017		2018	
	Binnen-gekomen	Afgehandeld	Binnen-gekomen	Afgehandeld	Binnen-gekomen	Afgehandeld	Binnen-gekomen	Afgehandeld	Binnen-gekomen	Afgehandeld
Waterschapsbedrijf Limburg	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0

## Aantal (bijna-)ongevallen/meldingen volgens KAM-norm

Unit	2014		2015		2016		2017		2018	
	Binnen-gekomen	Afgehandeld	Binnen-gekomen	Afgehandeld	Binnen-gekomen	Afgehandeld	Binnen-gekomen	Afgehandeld	Binnen-gekomen	Afgehandeld
BDP	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
HRM	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0
BRO	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2
OPPIT	1	1	3	3	2	2	6	6	3	3
<b>Totaal</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
Waarvan met externe medewerkers	2		2		2		4		1	

## Meldingen en klachten

	2014		2015		2016		2017		2018	
	Melding klachten	Melding bevoegd gezag	Melding klachten	Melding bevoegd gezag	Melding klachten	Melding bevoegd gezag	Melding klachten	Melding bevoegd gezag	Melding klachten	Melding bevoegd gezag
Gemiddeld aantal per RWZI	0,9	1,1	0,5	1,61	0,5	2,1	0,7	7,4	0	11,1
<b>Totaal aantal voor 17 RWZI's</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	<b>9</b>	<b>29</b>	<b>9</b>	<b>36</b>	<b>13</b>	<b>134</b>	<b>18</b>	<b>200</b>