



waterschapsbedrijf  
limburg

water. samen halen we er meer uit

# NIEUW ELAN



**Sociaal  
Jaarverslag**  
2019



# VOORWOORD

## Nieuw elan: "Geestdriftig, enthousiast en beziel"

Met geestdrift, enthousiasme en bezieling hebben we het afgelopen jaar invulling gegeven aan onze nieuwe organisatie. Met Operatie Waterkracht hebben we forse stappen voorwaarts gezet om onze innovatie- en executiekracht te versterken, onze positie in de waterketen te versterken en de kwetsbaarheid van de organisatie te verminderen. Zo zijn we meer dan ooit klaar om onze strategische doelen voor de toekomst waar te maken.

Het jaar 2019 wordt gekenmerkt door een "nieuw elan". Een elan dat doorwerkt in alle geledingen van ons bedrijf en in onze bedrijfsvoering. Vele nieuwe collega's zijn ons team komen versterken en de overgang van taakgericht naar procesgericht werken heeft steeds meer vorm en inhoud gekregen. Samen met de nieuwe Ondernemingsraad en het nieuwe bestuur zorgt dit voor een inspirerende dynamiek, waarbij de kennis en ervaring uit het verleden met de frisse blik van nu de nodige meerwaarde oplevert.

Ons werk is mensenwerk. Onze collega's zijn het kapitaal van ons bedrijf. De gezondheid en het welzijn van onze collega's zijn een belangrijk ijkpunt bij al ons doen en laten. Veiligheid staat daarbij voorop en samen werken we voortdurend aan een veilige werkomgeving. Daarnaast moet de directe werkomgeving plezierig en aangenaam zijn om te werken. Het interieur van onze werkomgeving voldoet aan de eisen van een moderne, flexibele werkplek. Ook het exterieur, ons kantoorgebouw en de directe omgeving, ondergaan een duurzame en groene metamorfose. Dit zal komend jaar voor iedereen zichtbaar worden.

Het fysieke kapitaal van ons bedrijf, de zuiveringsinstallaties en machines houden we up-to-date om te voldoen aan de eisen van de Kaderrichtlijn Water. In Weert hebben we een geheel nieuwe Verdygo zuiveringsinstallatie gebouwd. Met de inzet van Verdygo-modules en de Nereda-technologie zijn we daar helemaal klaar voor de toekomst. Met de realisatie en officiële opening

van ons nieuwe Centraal Magazijn is een verdergaande professionaliseringslag gemaakt in de efficiency van ons magazijn- en voorraadbeheer.

Een van de grote uitdagingen van het afgelopen jaar had betrekking op de slibverwerking. Door een stagnerende installatie en krapte op de slibverwerkingsmarkt stond de afzet van slib onder grote druk. Een speciaal opgericht slibcrisisteam heeft alle zeilen bijgezet en de eerste stappen gezet naar structurele oplossingen.

Ons werk kunnen we niet alleen. We werken sinds jaar en dag nauw samen met talloze externe partijen: collega-bedrijven, overheden, aannemers en ingenieursbureaus, onderzoeks- en onderwijsinstellingen en kleine en grote leveranciers. Die samenwerking hebben we in 2019 verdiept en van de nodige nieuwe impulsen, voorzien. Onze baanbrekende, andere manier van aanbesteden gebaseerd op raamcontracten, leidt tot meerjarige samenwerking en structurele partnerships met aannemers. Een samenwerking die sneller, goedkoper én leuker is.

Met de samenwerking in de waterketen hebben we vervolgstappen gezet. Bijvoorbeeld met collega waterschappen zoals Waterschap Vallei en Veluwe en Waterschap Rivierenland en ook met Waterschap Limburg en Limburgse gemeenten. Met onze ketenpartners Waterschap Limburg en Waterleidingmaatschappij Limburg zijn de voorbereidingen getroffen voor een gezamenlijke expositie om een bijdrage te leveren aan de missie van het Continium discovery center in Kerkrade om jongeren te enthousiasmeren voor wetenschap en techniek.

We werken met mensen en voor mensen. Voor zuiver, schoon en duurzaam gezuiverd afvalwater in Limburg. Daar doen we ons uiterste best voor. Dat hebben we in 2019 wederom gedaan tegen het laagste tarief van Nederland. Ook in 2020 mag u op ons rekenen!

**Guus Pelzer,**  
directeur Waterschapsbedrijf Limburg



# 1. NIEUW ELAN: ONZE ORGANISATIE

## Operatie Waterkracht

De nieuwe organisatiestructuur, zoals die is ontstaan naar aanleiding van Operatie Waterkracht, is in 2019 met verve ingevuld. De organisatie staat inmiddels als een huis, talloze nieuwe collega's zijn aangenomen, waaronder drie sectordirecteuren. Vele inhuurcontracten hebben plaats gemaakt voor vaste dienstverbanden. Collectief zijn belangrijke stappen gezet op weg van een taakgerichte naar een procesgerichte organisatie. Samen met de Ondernemingsraad zijn binnen de doelen van Operatie Waterkracht elf thema's vastgesteld om de culturomslag vorm en inhoud te geven. Per thema zijn "trekkers" benoemd die hun thema verder uitwerken.

## Drie sectoren

De hoofdstructuur van de nieuwe organisatie bestaat uit 3 sectoren (met elk een sectordirecteur) en in totaal 7 afdelingen. De afdeling Productie van de sector Operatie en Onderhoud omvat daarnaast nog 4 teams.

Voor de sector Strategie en Innovatie staat "bepalen" centraal met als leidend principe product leadership; voor de sector Operatie en Onderhoud is dat "doen"

met als leidend principe operational excellence en voor de sector Bedrijfsondersteuning gaat het om "ondersteunen" met als leidend principe customer intimacy.

## Centraal Magazijn

Een voorbeeld van een verbetering van onze werkprocessen is ons nieuwe Centraal Magazijn. Daarmee hebben we een verdergaande professionaliseringsslag gemaakt. Het magazijn- en voorraadbeheer vindt voortaan plaats vanuit één centrale locatie in plaats van uit 17 locaties verspreid over de hele provincie. De koppeling met het onderhoud- en financieel systeem maakt het geheel nog efficiënter.

'...de bedoeling is dat de overgang naar andere, betere werkprocessen als het ware vanzelfsprekend en natuurlijk gaat verlopen...'



## 2. NIEUW ELAN: ONZE MENSEN

### 'Kennis en ervaring gekoppeld aan nieuwe frisse energie'

De uitvoering van Operatie Waterkracht heeft afgelopen jaar niet alleen geleid tot een aantal nieuwe functies maar vooral tot de komst van veel nieuwe collega's. De versterking van ons team met nieuwe collega's heeft voor een andere dynamiek gezorgd. Onze inzet: een meerwaarde creëren door het samengaan van de kennis en ervaring van onze bestaande collega's met de nieuwe en frisse energie van onze "nieuwkomers". Ons generatiepact is een van de manieren om dit te realiseren. Met de generatiepact-regeling kunnen oudere collega's minder gaan werken en komt er tegelijkertijd meer ruimte voor jongeren in onze organisatie. Met het oog op mogelijke 'collega's van de toekomst' hebben we een stagebeleid ontwikkeld. Werken met stagiaires levert diverse voordelen op: nieuwe kennis, innovatiekracht én enthousiasme. In 2019 mochten we 13 stagiaires begroeten.

### Van harte welkom!

Goede arbeidsvoorwaarden, een goede werkomgeving, goede werksfeer en plezier in je werk zijn belangrijke voorwaarden om je werk optimaal te kunnen doen.

Dat begint al vóór de eerste werkdag van een nieuwe collega. Als werkgever met een sociaal gezicht zorgen wij voor een bloemetje aan huis: hiermee heten wij de nieuwe collega van harte welkom! Daarnaast delen we samen met al onze collega's bijzondere momenten; van Sinterklaas en Kerst tot en met onze jaarlijkse Themadag. Ook onze Personeelsvereniging PLONS zorgt jaarlijks voor een gevarieerd en verrassend scala aan personeelsactiviteiten. Voor het leven na het werk is er PAuW, de club PostActievenuitWBL. Deze vereniging van oud-collega's vierde haar 15-jarig jubileum.



Vlog Menno Hinssen, stagiair

## Een leven lang leren

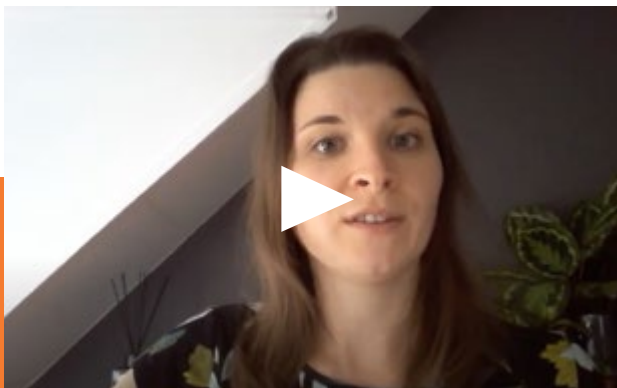
Naast materiële en immateriële randvoorwaarden stimuleren en faciliteren we nadrukkelijk het volgen van opleidingen, cursussen en trainingen. Een leven lang leren is ons uitgangspunt om voortdurend op de hoogte te kunnen blijven van de meest recente ontwikkelingen op ieders vakgebied. Om ons werk nog beter te kunnen doen! Om het belang van constante training en persoonlijke ontwikkeling te onderstrepen hebben we een nieuwe functie in het leven geroepen, die van opleidingscoördinator.

## Vitaliteit en gezondheid

Een goede gezondheid (fysiek én mentaal) is misschien wel het belangrijkste goed voor een mens. Dat geldt voor thuis, privé, maar ook voor je werk. Als werkgever hechten wij veel waarde aan een goede gezondheid van al onze collega's. Daarvoor zetten we onder meer onze bedrijfsarts en arbeidsdeskundige in. Verder organiseren we om de twee jaar een Periodiek Medisch Onderzoek. Deelname aan het onderzoek is vrijwillig en de resultaten zijn vertrouwelijk. Het onderzoek geeft elke deelnemer persoonlijk inzicht in de balans tussen werkbelasting en belastbaarheid. Het onderzoek vindt weer plaats in 2020 en de voorbereidingen en aanmeldingen zijn dit jaar gestart.

Naast het belang van een goede gezondheid hechten wij ook grote waarde aan de vitaliteit van onze collega's. Sinds 2017 hebben wij een speciale Vitaliteits- en gezondheidsgids met daarin een overzicht van onze faciliteiten om de vitaliteit te versterken. Afgelopen jaar zijn we begonnen met yogalessen en is er het hardloopprogramma "Ren je fit" gestart. Doel van dit programma is om als bedrijf deel te nemen aan de Roermond City Run, voorjaar 2020. En, bij de gezonde en vitale mens hoort ook gezonde voeding. Dat doen we door een dag in de week gratis fruit te verstrekken en door in ons bedrijfsrestaurant gezonde alternatieven aan te bieden.

Wellicht dat dit alles een bijdrage heeft geleverd aan ons lage ziekteverzuim. Zowel in 2018 als 2019 zien we cijfers waar we blij mee mogen zijn.



Vlog Myrthe Collaris, HR backoffice coördinator



'...de hartelijke ontvangst en de twee informele sollicitatiegesprekken maakten dat ik de stap overtuigd durfde te nemen; ik voel me hier inmiddels helemaal thuis...'

**Daniëlle Spitzen,**  
directiesecretaresse



## 3. NIEUW ELAN: ONZE OMGEVING

### ‘Nieuwe huisstijl in voorbereiding’

We zijn een modern en innovatief bedrijf. We zijn geworteld in de Limburgse samenleving en leveren een duurzame bijdrage aan de maatschappelijke opgaven van deze tijd. Vaak zijn we geneigd om ons werk en onze activiteiten als vanzelfsprekend te beschouwen. Daarbij willen we soms wel eens over het hoofd zien om onze prestaties te delen met onze omgeving.

Begin 2020 zijn we daarom gestart met een nieuwe en scherpere externe profilering: ons logo, de daarbij horende slogan en huisstijl worden vervangen en meer afgestemd op wat we als bedrijf aan het begin van de 21ste eeuw willen uitstralen: Een aantrekkelijk, modern, flexibel, wendbaar en robuust bedrijf met betrokken en gedreven mensen en met een grote aantrekkingskracht op nieuw talent en sterke samenwerkingspartners. Een bedrijf dat met duurzame, circulaire en innovatieve ambities het verschil laat zien. De nieuwe huisstijl en het daarbij horende logo en slogan zullen in de loop van 2020 gefaseerd worden ingevoerd. In 2019 is ons bedrijf zich ook actiever gaan profileren op social media. Daarbij is onze inzet om de interactie met onze

doelgroepen te versterken. Dat doen we door onze missie, visie, nieuwsberichten en alle actualiteiten te delen.

### Groener én duurzamer!

Onze directe werkomgeving moet goed voelen; qua faciliteiten én qua ambiance en sfeer. In het verslagjaar is hard gewerkt aan “De nieuwe werkplek”: de verbetering van de digitale omgeving zoals SharePoint, Skype-faciliteiten, projectsites, digitale formulieren en de archief-functionaliteit. De komst van nieuwe collega’s in onze organisatie heeft ertoe geleid dat we samen onze interne huisvesting grondig onder de loep hebben genomen. Daarnaast is het kantoorgebouw een belangrijk visitekaartje voor onze buitenwacht. Dit gebouw én de directe omgeving krijgen een uitstraling die bij ons past: groener én duurzamer! Hiervoor hebben we de handen in een geslagen met onze moederorganisatie Waterschap Limburg en met de gemeente Roermond. We willen hiermee een voorbeeld zijn voor anderen. Onder het motto “met de omgeving, voor de omgeving” zijn ook de buurtbewoners bij onze plannen betrokken. Komend jaar zal worden gestart met de concrete uitvoering.

## Waardering van buitenaf

Dat de "buitenwereld" ons weet te vinden en te waarderen blijkt onder meer uit de prijzen en awards die we in 2019 hebben mogen ontvangen. Op basis van een onderzoek van Bouwend Nederland kwamen we als beste opdrachtgever van Limburg uit de bus. Met het project SUPERLOCAL wonnen we samen met onze samenwerkingspartners de Nederlandse Bouwprijs 2019, in de categorie Bouwmaterialen en -systemen. Van de ruim 1.600 overheidsorganisaties belandden we in de Top 10 van "beste overheidsorganisatie 2019" in Nederland. Verder was ons bedrijf genomineerd voor de "Limburg Duurzaamheid Award" en de "Euregio Duurzaamheid Award". En last but not least verkregen we ook dit jaar weer de certificering "Barometer Duurzaam Terreinbeheer Goud" van de Stichting Milieu Keurmerk (SMK). Het WBL voert het certificaat "Goud" al sinds 2014.

"Hier is sprake van meer dan alleen bouwmaterialen hergebruiken. De sociale aspecten, de innovatieve samenwerking, de gedeelde verantwoordelijkheden en de klankbordgroep is indrukwekkend te noemen en daarmee een sprekend voorbeeld voor de sector dat navolging verdient!"

Uit het Juryrapport SUPERLOCAL



**Ad de Man,**  
strategisch adviseur

Ad participeert in het project SUPERLOCAL. Reeds jaren geleden stond hij ook aan de wieg van de voorloper van dit project bij de "Wijk van Morgen".



## 4. NIEUW ELAN: INNOVATIE EN DUURZAAMHEID

### ‘Continu verbeteren en vernieuwen’

Innovatie zit in de genen van ons bedrijf en onze mensen. We willen continu verbeteren en vernieuwen om onze strategische doelen voortvarend te kunnen halen. Dit heeft de afgelopen jaren tot baanbrekende resultaten geleid. Verdygo, de Thermische Drukhydrolyse, WAUTER, het 0-water-concept en het verwijderen van medicijnen uit afvalwater zijn daar enkele aansprekende voorbeelden van (voor meer informatie over deze innovaties, zie onze website). Ook in de toekomst willen we de innovatieve slagkracht van ons bedrijf vasthouden.

### Winnaar Nederlandse Bouwprijs 2019

Afgelopen voorjaar was de officiële uitreiking van de Nederlandse Bouwprijs 2019 voor het project SUPERLOCAL. Samen met de gemeente Kerkrade, woningbouwcorporatie HEEMwonen en Waterleidingmaatschappij Limburg gaan we bij een renovatieproject (90 flatwoningen en 35 laagbouw-woningen) een gesloten waterkringloop realiseren. Al het water wordt straks lokaal opgevangen en lokaal benut. Bij dit innovatieve SUPERLOCAL-project staan recycling en duurzaamheid centraal. Volgens het jury-

rapport: ‘Hier is sprake van meer dan alleen bouwmaterialen hergebruiken. De sociale aspecten, de innovatieve samenwerking, de gedeelde verantwoordelijkheden en de klankbordgroep is indrukwekkend te noemen en daarmee een sprekend voorbeeld voor de sector dat navolging verdient!’ In de wijk Bleijerheide in Kerkrade worden straks hoogbouw-flats omgevormd tot een wijk die klaar is voor de toekomst. De bouw van drie circulaire proefwoningen SUPERLOCAL is inmiddels van start gegaan.

‘Bouw van de Verdygo-installatie Weert binnen de begroting en in een recordtempo in bedrijf genomen.’

### Verdygo Weert in bedrijf

De circulaire economie vraagt om het gebruik van hernieuwbare grondstoffen, andere manieren van omgaan met oude materialen en innovatieve



bouwmethoden. Verdygo is daar een uitstekend voorbeeld van. In september is de bouw van de Verdygo-installatie Weert - binnen de begroting en binnen 1 jaar - afgerond en vervolgens in een record-tempo in bedrijf genomen. Een onderscheidend en zichtbaar resultaat! De eerste voorbereidingen voor de bouw van de 2 volgende Verdygo-installaties in Stein en Panheel zijn inmiddels gestart.

### **Project zonnepanelen voltooid**

Maar liefst 4.400 zonnepanelen zijn geplaatst op onze zonneweide bij de rioolwaterzuiveringsinstallatie Susteren. Hiermee is het project van plaatsing van in totaal 33.000 zonnepanelen - op 11 rioolwaterzuiveringsinstallaties verspreid over Limburg, alsmede op het dak van ons kantoorgebouw - voltooid. In één klap realiseren we ruimschoots de doelstelling om 40 procent van de benodigde energie duurzaam op te wekken. Een doelstelling die de waterschappen in een convenant met de Rijksoverheid hebben afgesproken. Zo wordt het Limburgse afvalwater nog duurzamer gezuiverd.

### **CoRe Water concept**

Samen met waterschappen Vallei en Veluwe, Rijn en IJssel en TKI Watertechnologie werken wij aan het CoRe Water concept. Doel van dit concept is het hergebruiken van water en waardevolle grondstoffen, het verminderen van emissies van broeikasgassen, de reductie van de emissie van geneesmiddelen en het stimuleren van de modulaire bouwwijze.



## 5. NIEUW ELAN: SAMENWERKEN

### **‘Een en een is drie’**

In de complexe wereld waarin we leven staan we niet alleen. Alles heeft met alles te maken. Om de uitdagende vraagstukken van ons werk effectief en efficiënt het hoofd te kunnen bieden werken we voortdurend nauw samen met anderen. In de eerste plaats natuurlijk met de eigen collega's, maar ook met collega-organisaties en externe partijen zoals bedrijven, overheden, aannemers en ingenieursbureaus, onderzoeks- en onderwijsinstellingen en kleine en grote leveranciers.

### **Tallose samenwerkingsverbanden**

Wij zijn dienstbaar voor heel Limburg en werken voor bijna alle Limburgse gemeenten. Afhankelijk van de vraag leveren we maatwerk met talloze diensten en producten. Zo versterken we samen met Waterschap Limburg, met Waterleiding Maatschappij Limburg en met gemeenten de samenwerking in de waterketen.

### **Educatie**

Ons bedrijf is constant op zoek naar mensen die samen met ons alles uit water willen halen. Dat geldt voor nieuwe collega's, maar ook voor studenten die

op zoek zijn naar een inspirerende stage of afstudeerplaats. We willen een kweekvijver zijn voor jong talent. Voor stagiaires en afstudeerders zijn er volop mogelijkheden. Daartoe werken we samen met onderwijsinstellingen. Ook zijn scholieren van harte welkom op onze excursies, zodat ze van dichtbij kunnen zien en ervaren hoe het zuiveren van afvalwater in zijn werk gaat. Ook dit verslagjaar mochten we weer honderden scholieren begroeten.

Verder zijn met onze waterketenpartners Waterschap Limburg en Waterleiding Maatschappij Limburg stappen gezet om het Continium discovery center in Kerkrade te ondersteunen. Daartoe is een financiële en inhoudelijke bijdrage geleverd aan de nieuwe opzet van de Explore Zone en wel in de vorm van interactieve doe-stations. Doel is jongeren te enthousiasmeren voor wetenschap en techniek.

### **Innovatie**

Naast de bestaande samenwerkingsverbanden zijn we alert op nieuwe kansen en mogelijkheden om samen sterker te worden. Zo hebben we met Waterschap Vallei en Veluwe een intentieverklaring ondertekend om onze doelstellingen op het terrein van circulaire economie en duurzaamheid te versterken. Samen

hebben we een innovatieplatform opgericht om modules te ontwikkelen voor Verdygo. Ook met Waterschap Rivierenland werken we aan een programma voor de (door)ontwikkeling van modules volgens Verdygo. Daarnaast werken we met externe marktpartijen aan de ontwikkeling van een innovatief besturingssysteem (Internet of Things). Zo willen we met de inzet van kunstmatige intelligentie de besturing van ons transportsysteem (met name voor de gemeentelijke gemalen) slimmer en beter gaan doen.

### Raamcontracten

Een nieuwe en vooruitstrevende wijze van samenwerking is tot uitdrukking gekomen in een andere manier van aanbesteden gebaseerd op raamcontracten. Uitgangspunt is het partnership tussen Waterschapsbedrijf Limburg 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, project-overstijgende kennisuitwisseling, een gezonde bouwkolom en een eerlijk verdienmodel. Al met al een win-win situatie voor opdrachtgever én opdrachtnemer. Met de uitgave van de speciale digitale nieuwsbrief "Synergie" worden alle betrokkenen structureel op de hoogte gehouden van het laatste nieuws en ontwikkelingen.



'..het project Weert is een schoolvoorbeeld van werken in een bouwteam. Ik kijk terug op een heel fijne samenwerking met de opdrachtgever. We hebben gebruik gemaakt van elkaars kennis kunde en kracht. We zijn echt gegroeid in dit proces...'

**Jochem Seghers** (Mobilis)



'...mijn eerste ervaringen met de raamcontracten zijn zonder meer positief. De grootste winst is dat we niet meer denken in problemen, maar in oplossingen...'

**Robert Luijten,**  
senior projectmanager



## 6. NIEUW ELAN: VEILIGHEID

### 'Veiligheid Voorop!'

Het onderzoek uit 2018 naar de betekenis van de ambitie "Veiligste in de sector" heeft een vervolg gekregen. Uit het onderzoek kwam onder andere naar voren dat het streven naar "de veiligste in de sector" de lading niet volledig dekt. Veiligste in de sector betekent immers nog niet dat het veilig is. Veilig werken, veilig thuiskomen en geen ongelukken, geven sterker weer wat we belangrijk vinden bij veiligheid. Vandaar de nieuwe naam en een aangepast logo, met de slogan "Veiligheid Voorop, Samen in een veilige werkomgeving".

"Veiligheid Voorop" staat uiteraard voor meer dan alleen een aangepast logo met een nieuwe slogan. Het gaat om een vernieuwende aanpak met als uitgangspunten: 100% faciliteren van veiligheid en aansluiten bij bestaande structuren, zoals bestaande overleggen en werkzaamheden, om veiligheid continu onder de aandacht te houden. Daarbij zien we leidinggevenden, medewerkers en de medewerkers van Veiligheid en Crisis-beheersing nadrukkelijk als partners in veiligheid.



veiligheid  
voorop

Samen in een veilige werkomgeving

### De daad bij het woord voegen

Natuurlijk blijven we zoals de oude slogan luidde "Veilig werken, gewoon doen", maar we doen meer. Zo gaan we in gesprek met collega's op locatie om te praten over veiligheid en om praktische vragen te beantwoorden. Verder sluiten we regelmatig aan bij reguliere overleggen in de organisatie om veiligheid onder de aandacht te brengen en daarbij zo min mogelijk beslag te leggen op hun kostbare tijd. Ook gaan we aan de slag met samenhangende communicatie, waarbij ieder kwartaal een veiligheids- of milieu-thema via onder andere toolboxen (hulpmiddel om

medewerkers periodiek te instrueren op het gebied van veiligheid), posters, actuele berichten over veiligheid via het intranet onder de naam "Tip van Vic" en e-learning wordt belicht.

## Psychische veiligheid en mentaal welbevinden

Naast de fysieke veiligheid besteden we ook aandacht aan de psychische veiligheid en het mentale welbevinden van onze collega's. Daarbij hoort ook fouten mogen en durven maken én hiervan leren. Ongewenst gedrag waarbij de integriteit van collega's in het geding is, pesten, discrimineren, (sexuele) intimidatie, agressie of geweld zijn in onze organisatie taboe. Twee collega's (Onneke Driessen en Stefan van der Linden) zijn, op voordracht van het management, door het Bestuur aangewezen als vertrouwenspersoon Integriteit en Ongewenst gedrag. Discretie, respect en geheimhouding zijn gegarandeerd. Alle nieuwe collega's zijn in 2019 geïnformeerd over de taken van de vertrouwenspersonen en over ons integriteitsbeleid. Bij de officiële beëdiging van onze nieuwe collega's was, conform afspraak, telkens één van de vertrouwenspersonen aanwezig. Afgelopen jaar hebben drie personen contact opgenomen met een van de vertrouwenspersonen over het onderwerp ongewenste omgangsvormen en door twee personen over het onderwerp integriteit. In alle gevallen betrof het verzoek om informatie. Om ervaringen uit te wisselen zijn met vertrouwenspersonen van andere bedrijven intervisiegesprekken gevoerd. De thematiek van ongewenste omgangsvormen en integriteit is en blijft van belang. Over de invulling en uitvoering van dit thema hebben de vertrouwenspersonen een adviserende rol.

'...niet lang vergaderen,  
maar de daad bij  
het woord voegen.  
Dat is het nieuwe werken  
van Veiligheid en  
Crisisbeheersing...'



## 7. NIEUW ELAN: MEDEZEGGENSCHAP

### 'Toegevoegde waarde'

Medezeggenschap in de vorm van de Ondernemingsraad is niet alleen wettelijk geregeld, maar heeft een belangrijke toegevoegde waarde. De Ondernemingsraad vormt voor de WOR-bestuurder een waardevol orgaan om te toetsen of het juiste spoor wordt gevolgd. Samen met de Ondernemingsraad staat de WOR-bestuurder voor de continuïteit van het bedrijf. De Ondernemingsraad brengt adviezen uit en verleent instemmingen. Dit is allemaal vastgelegd in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR).

### Nauw betrokken bij implementatie Operatie Waterkracht

In 2019 is het aantal medewerkers in dienst van ons bedrijf gegroeid. Dit vloeit rechtstreeks voort uit Operatie Waterkracht. De Ondernemingsraad is nauw betrokken geweest bij de implementatie van deze omvangrijke operatie. In het begin van 2019 kreeg dat vooral gestalte door zitting te nemen in de selectiecommissie sollicitanten. In het tweede kwartaal is de stuurgroep Operatie Waterkracht,

die de voortgang van de 11 thema's bewaakt en de opdrachtgever hierover informeert, van start gegaan. Hierin participeert de voorzitter van de Ondernemingsraad.

Ook voor 2019 zijn de vier speerpunten van de Ondernemingsraad herbevestigd: Daarbij staan het welzijn van de medewerker, de kwaliteit/talentontwikkeling van de medewerker, het functioneren van de medezeggenschap en de strategie van de organisatie centraal.

### Verkiezingen

In 2019 heeft de nadruk van de Ondernemingsraad sterk gelegen op het traject Operatie Waterkracht. Vooral de vormgeving van de 11 thema's, alsmede de start en voortgang van de hieraan gerelateerde trajecten, is vaak aan de orde geweest. Voor 2020 al de focus ook liggen op de overgang van de 11 thema's naar de lijnorganisatie. Tevens zijn er in november 2019 verkiezingen gehouden. Omdat ons bedrijf als organisatie gegroeid is qua aantal medewerkers, is ook de Ondernemingsraad groter geworden. De Ondernemingsraad telt nu 9 leden.

## Commissie Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu

Een van de vaste adviescommissies van de Ondernemingsraad is de commissie Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu. Deze VGW-cie heeft zich ook in 2019 proactief opgesteld en vervulde een adviserende en corrigerende rol. De gevoerde overleggen met directeur, HRM- en KAM-medewerkers zijn in een open en constructieve sfeer verlopen. Afgelopen jaar is een nieuwe VGW-cie samengesteld met twee nieuwe leden. Met trainingen is geïnvesteerd in het versterken en op peil houden van het kennisniveau. De speerpunten van deze commissie lagen afgelopen jaar onder meer op het blijven monitoren van de uitvoering van het plan van aanpak van de in 2017 opgestelde Risico Inventarisatie en Evaluatie. Het beheersen van de risico's bij het laden en lossen van chemicaliën was een belangrijk aandachtspunt, evenals het monitoren van de uitvoering beheersmaatregelen Atex en Legionella-projecten. Door de samenwerking in het programma "Veiligheid Voorop" wordt nadrukkelijk ingezet op het vergroten van het veiligheidsbewustzijn.



'...als we willen groeien van goed naar beter hebben we een gekwalificeerde Ondernemingsraad nodig die kan meedenken over belangrijke vraagstukken...'

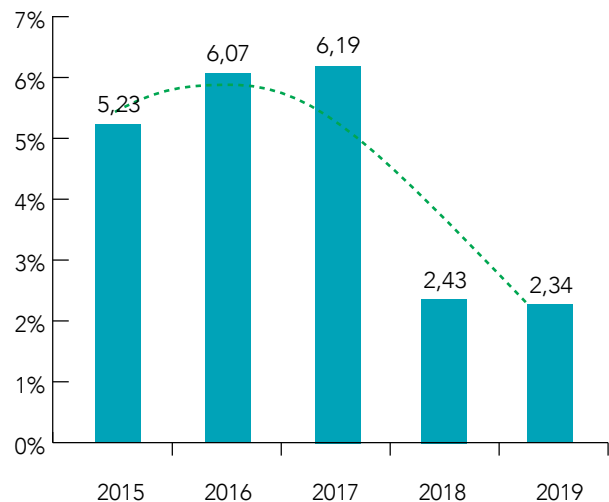
**Saskia Hanneman,**  
voorzitter Ondernemingsraad

# FEITEN, CIJFERS EN TRENDS IN 2019

## ZIEKTEVERZUIMPERCENTAGE

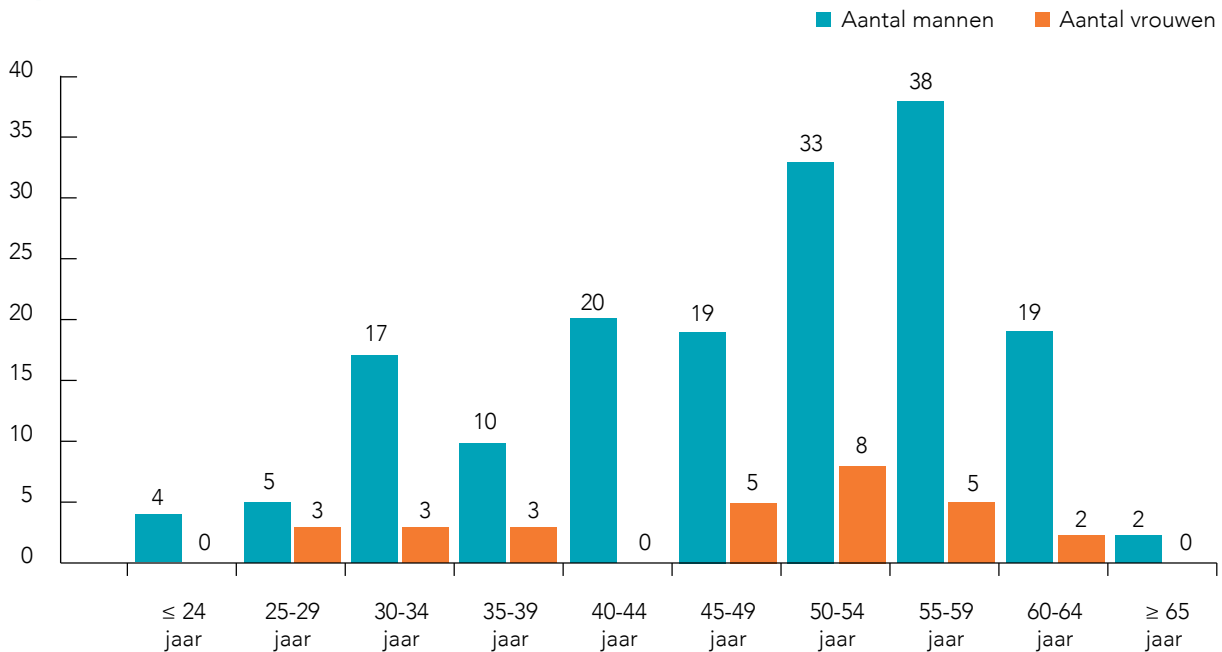
### Gemiddeld verzuimpercentage in 2019

Het ziekteverzuim in 2019 bedraagt 2,34% en is opnieuw veel lager dan de genormeerde 4,00% (Verbaannorm). Het kortdurend (1,11%) en middellang ziekteverzuim (0,57%) is net als vorig jaar beduidend lager in tegenstelling tot de jaren daarvoor. Het langdurig ziekteverzuim bedraagt in 2019 0,66% en is daarmee gelijk aan 2018.



## LEEFTIJDOPBOUW

### Opbouw naar leeftijdscategorieën



In 2019 is het aantal mannen (167) -evenals in voorgaande jaren- aanzienlijk groter dan het aantal vrouwen (29). Daarentegen is het percentage vrouwen gestegen van 11% in 2018 naar 15% in 2019. Daarnaast heeft er een stijging plaatsgevonden van het aantal medewerkers dat jonger is dan 50 jaar. In 2018 was dat 42% en in 2019 ruim 45%.

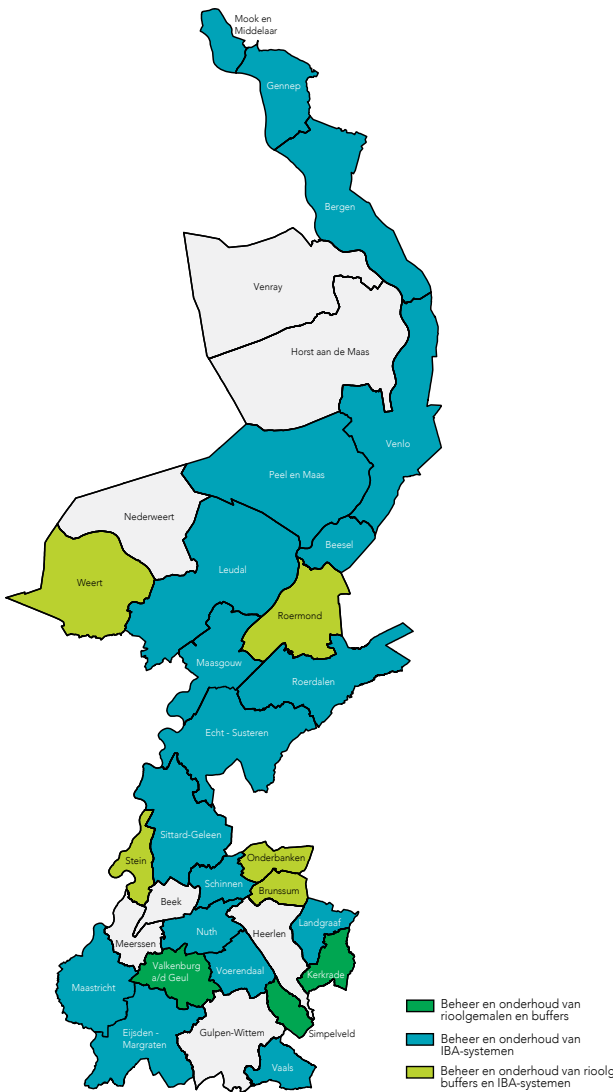
Eind 2019 is de gemiddelde leeftijd bij Waterschapsbedrijf Limburg 48 jaar en 0 maanden en is hiermee 1 jaar en 4 maanden lager dan in 2018. Voor het eerst zien we hier een trendbreuk, na vele jaren een stijging te hebben gezien van de gemiddelde leeftijd.



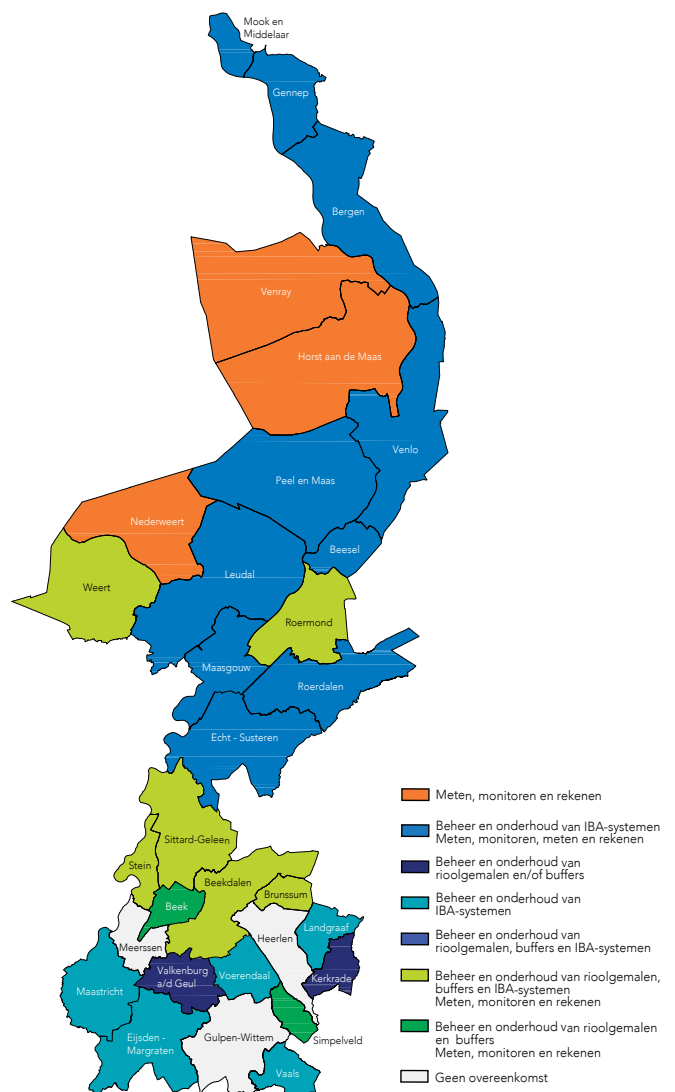
# SAMENWERKING LIMBURGSE GEMEENTEN

In de periode 2015 - 2019 is zowel het aantal gemeenten waarmee we samenwerken als het dienstenpakket aanzienlijk uitgebreid.

2015



2019





Maria Theresialaan 99  
Postbus 1315  
6040 KH ROERMOND

**T** +31 (0)88 842 00 00  
**E** [info@wbl.nl](mailto:info@wbl.nl)  
**I** [wbl.nl](http://wbl.nl)