



**waterschapsbedrijf
 limburg**
water. samen halen we er meer uit

FLEXIBEL & WENDBAAR



**Sociaal
Jaarverslag**
2021



VOORWOORD

Afgelopen jaar was een bewogen jaar. Door de coronapandemie die ook in 2021 nog heerste, waren zaken die voorheen gewoon en normaal waren niet meer zo vanzelfsprekend. Die ongebruikelijke omstandigheden hadden grote invloed op de samenleving als geheel; privé en op ons werk.

Veel collega's hebben op een andere manier dan ze gewend waren, hun werk moeten uitvoeren. Fysiek werken op kantoor was er meestal niet bij en buiten op onze rioolwaterzuiveringsinstallaties werd dan wel min of meer normaal doorgewerkt, maar moest soms ook geschipperd worden door uitval als gevolg van ziekte of de quarantaine-regels. Dat heeft het nodige gevegd van ons allen. Maar door de flexibiliteit en wendbaarheid van eenieder, zijn we erin geslaagd ons werk te continueren en is ons bedrijf deze crisisperiode goed doorgekomen. Ook onze zuiveringsinstallaties, transportstelsel en slibverwerking hebben in 2021 gedaan wat ze moesten doen. Dat kon echt alléén maar door een grote dosis flexibiliteit, wendbaarheid en veerkracht van onze mensen en getuigt van grote betrokkenheid bij ons werk.

Een van de aspecten van de corona-periode die zal beklijven is het hybride werken. Daar zijn we het afgelopen jaar mee gestart en de uitdaging is om een subtiele balans te vinden tussen thuiswerken en kantoorwerken alsmede tussen fysiek en digitaal overleg. Dat vraagt om de nodige afstemming en flexibiliteit. De komende tijd zullen we daar verder ervaring mee gaan opdoen.

Diezelfde flexibiliteit, wendbaarheid en veerkracht waren nodig om de volledig onverwachte zomerse hoogwaterperiode te kunnen doorstaan. Ons bedrijf heeft alle zeilen bijgezet om een dreigende ramp af te wenden. Dat is gelukt, dankzij de grote inzet van allen, de intensieve samenwerking met talloze andere partijen en de grote onderlinge solidariteit. Daardoor hebben we de schade aan onze installaties en de gevolgen voor de waterzuivering beperkt weten te houden.

Naast deze externe factoren waar we zelf geen invloed op hebben kunnen uitoefenen, zijn er de nodige hoogtepunten waar we, in nauwe samenwerking met anderen, zelf direct verantwoordelijk voor waren. Ik denk daarbij aan het succesvol in bedrijf nemen van onze nieuwe zuiveringsinstallaties in Panheel en Stein of aan ons project Assetbase op orde waarmee we voortvarend van start zijn gegaan. Een ander voorbeeld is het project Hostmanship, dat als doelstelling heeft dat de medewerkers zich ervan

bewust worden dat we ook binnen ons bedrijf te maken hebben met (interne) klanten. Ook de succesvolle aanpak met het werken met raamcontracten krijgt een vervolg. Afgelopen jaar zijn de nodige stappen gezet voor een nieuwe aanbestedingsronde.

Van deze en nog talloze andere activiteiten kunt u in dit jaarverslag kennismaken. Over onder meer de verdere inbedding van Operatie Waterkracht in onze organisatie, de voortgang van ons werk op het terrein van duurzaamheid en innovatie, over veilig werken en over het belang van medezeggenschap van onze collega's om mee te denken over de strategie van ons bedrijf.

Natuurlijk hebben we al deze positieve hoogtepunten alleen maar kunnen bereiken door een goed team en intensieve samenwerking. De kracht en waarde van onze organisatie zit in onze mensen. Onze mensen vormen een belangrijk kapitaal van ons bedrijf. Als bedrijf zijn we geworteld in de samenleving. Dat betekent dat we niet alleen staan, maar altijd met anderen samenwerken. Intern, met elkaar, maar ook extern met andere partijen, met onze moederorganisatie Waterschap Limburg en met partners als gemeenten, provincie, rijk en onderzoeksinstellingen als universiteiten of hogescholen. Samenwerken levert de meerwaarde op die we nodig hebben om onze ambitieuze doelen te bereiken en van goed naar beter te gaan.

Ook de veranderende samenleving vraagt om flexibiliteit en veerkracht. Door ontwikkelingen op de wereldmarkt zijn eind vorig jaar de prijzen voor energie en materialen fors gestegen. Daar kwamen de effecten van onvoorspelbare levertijden en een stijgende inflatie nog bovenop. We zijn een bedrijf dat dienstbaar is aan de samenleving en dat vraagt om kostenbewuste werkwijzen.

De ontwikkeling in de wereld gaat zo snel dat wat tot voor kort voor onmogelijk werd gehouden nu keiharde realiteit is geworden. Dat betekent dat we meer dan ooit op zoek moeten gaan naar innovatieve alternatieven en naar verdergaande vormen van samenwerking. Daar hoort tegelijkertijd bij het verminderen van onze kwetsbaarheid door minder afhankelijk te worden van anderen. Dat is en wordt dé grote uitdaging voor ons bedrijf. Net zoals dat in het verleden en in 2021 het geval was, heb ik er alle vertrouwen in dat dit ook in 2022 en de verdere toekomst gaat lukken!

Guus Pelzer,

Algemeen Directeur Waterschapsbedrijf Limburg



1. FLEXIBEL & WENDBAAR: ONZE ORGANISATIE

Hybride werken

Langzaam maar zeker is het afgelopen jaar de corona-pandemie met de nodige ups en downs min of meer onder controle gekomen. Dat op ons werk alles "gewoon" heeft kunnen doorgaan tekent de betrokkenheid, veerkracht en flexibiliteit van onze organisatie en vooral van de mensen die er werken. In principe konden we de tweede helft van het jaar weer periodiek naar ons werk. Dat laat onverlet dat het hybride werken is gebeven, met als insteek een subtiële balans tussen deels thuiswerken en deels op kantoor. In de praktijk van alledag betekende dat slim plannen, de bereidheid van allen om met werktijden te schuiven en wellicht, op termijn, ook fysieke aanpassingen van onze kantooromgeving. Samen met Waterschap Limburg hebben we de handen ineengeslagen om de kantoorlocatie in Roermond integraal geschikt te maken voor het nieuwe werken. Om dit te realiseren hebben we een gezamenlijk project in het leven geroepen en twee werkgroepen geformeerd die het hybride werken vorm en inhoud gaan geven. Daarbij is een van de uitgangspunten dat ons kantoor een belangrijke ontmoetingsplek is en blijft.

Operatie Waterkracht

Met de invulling van Operatie Waterkracht zijn het afgelopen jaar forse stappen voorwaarts gezet. Van de elf thema-projecten die drie jaar geleden zijn benoemd, is een groot aantal overgedragen aan de lijn. Operatie Waterkracht was bedoeld om de start van een transitie in gang te zetten en in dat kader is veel bereikt. Zo hebben onderwerpen als strategie, innovatie en portfoliomanagement een structurele inbedding in onze organisatie gekregen. Ook de nieuwe organisatiestructuur die is voortgekomen uit Operatie Waterkracht staat als een huis. Natuurlijk gaan we gestaag verder met continu verbeteren. Het thema procesgericht werken is daar een goed voorbeeld van. Aan de voorkant is daar fors op ingezet. Nu is het een kwestie van verder oppakken en doorzetten.

Strategisch plan

Het nieuwe strategisch plan dat in december 2020 is gepresenteerd heeft in 2021 steeds meer vorm en inhoud gekregen. Dit strategisch plan, gebaseerd op onze Toekomstvisie 2030, de opdracht van Waterschap Limburg, ons Bestuursakkoord 2019-2023 en vigerende wet- en regelgeving, gaat uit van drie

strategische thema's: Schoon en ecologisch gezond water, Vergroten duurzaamheid en Vergroten van de maatschappelijke waarde. Elk thema bevat een aantal concrete doelen. Daarnaast zijn er zes kritische succesfactoren benoemd die noodzakelijk zijn om onze doelen succesvol te behalen. De kritische succesfactoren zijn: Strategieproces, Assetmanagement, Informatiemanagement, Strategische Personeelsplanning, Innovatie en de Value case-methodiek. Voor elk strategisch thema en elke kritische succesfactor is iemand hoofdverantwoordelijk gemaakt die een plan van aanpak of roadmap zal opstellen om de doelen te bereiken. De roadmaps zijn in concept gereed. Voor de uitvoering van de plannen wordt een beroep gedaan op collega's én externen.

Rust: niet alles kan en niet alles moet nú

Veel collega's hebben door de corona-pandemie de afgelopen periode onder ongebruikelijke omstandigheden gewerkt. Dat was niet altijd even gemakkelijk. Tegelijkertijd is de druk op de samenleving als geheel toegenomen. Dat heeft ook gevolgen gehad voor de mensen van WBL, privé en op het werk. In oktober hebben we samen met alle leidinggevenden onszelf het doel gesteld om meer rust te creëren voor en binnen de organisatie. Immers, op ons werk kunnen we niet alles tegelijkertijd doen en oppakken. Dat betekent dat we tot zorgvuldig op elkaar afgestemde prioriteiten moeten komen en dat we samen verstandige en slimme keuzes moeten maken die recht doen aan de kernwaarden (Verbindend, Innovatief, Sociaal en Excellent) waar ons bedrijf voor staat.

...balans tussen
deels thuiswerken
en deels op kantoor
werken...





2. FLEXIBEL & WENDBAAR: ONZE MENSEN

Mensen: het kapitaal van ons bedrijf

De kracht en waarde van onze organisatie zit in onze mensen. Onze mensen vormen een belangrijk kapitaal van ons bedrijf. Om ons werk goed te kunnen doen vraagt dat om een subtiel samenspel tussen mensen onderling en tussen mens en machine. Met de invulling van Operatie Waterkracht zijn er nieuwe functies ontstaan en veel nieuwe collega's bij ons in dienst gekomen. Om die integratie tussen nieuwe en al langer bij ons werkende collega's en tussen jong en oud goed te laten verlopen, zijn het afgelopen jaar weer de nodige stappen gezet. Dat was in tijden van corona, waarin persoonlijk contact vaak niet mogelijk was, niet altijd even gemakkelijk. Toch zijn we daar met zijn allen goed in geslaagd, mede dankzij de betrokkenheid en flexibiliteit van onze collega's.

Leeftijdsopbouw

Onze gemiddelde leeftijd ligt in 2021 op ruim 47 jaar en is nagenoeg gelijk gebleven ten opzichte van 2020. In 2019 was dat 48 jaar. De verjonging ten opzichte van 2019 is en blijft licht zichtbaar. In 2021 waren er 96 personen jonger dan 50 jaar. Wat de man-vrouw verhouding betreft: Onze organisatie bestond eind 2021 uit 192 mannen en 24 vrouwen en telde samen

216 medewerkers. In 2020 was dit een totaal van 209 medewerkers waarvan 180 man en 29 vrouw.

Ziekteverzuimpercentage

Het ziekteverzuimpercentage 2020 was 3,47%. Destijds net onder de Verbaannorm van 3,5%. Dit benoemden we toen als forse stijging ten opzichte van de historisch lage verzuimcijfers in 2018 (2,43%) en 2019 (2,34%). In 2021 ronden we het jaar af met een gemiddeld ziektepercentage van 5,56%. Kijkend naar kort (1,05%), middellang (0,97%) en lang verzuim (3,54%) binnen onze organisatie is het kort- en middellang verzuim ten opzichte van 2020 niet veel gewijzigd. Het langdurend verzuim (> 43 dagen) is daarentegen aanzienlijk toegenomen van 1,38% naar 3,47%, waardoor we sommige collega's langer moesten missen. Steeds meer collega's kampen met langere herstelperioden als gevolg van ingrijpende ziekteprocessen.

Een goede gezondheid: mentaal én fysiek

Binnen WBL doen we er alles aan om ervoor te zorgen dat onze collega's gezond en fit hun werk kunnen doen. Met ons vitaliteitsprogramma bieden we iedereen de kans om te werken aan vitaliteit en een gezonde leefstijl. Denk daarbij aan bedrijfsfitness, fysiotherapie

of sport- en coaching-mogelijkheden op maat. Samen met onze samenwerkingspartner op het gebied van vitaliteit en gezondheid hebben onze medewerkers ook kunnen kiezen uit een aantal webinars. Deze hadden onder meer betrekking op Werk en Privé in balans in coronatijd, Energiek thuiswerken, Beter slapen en Voeding en Beweging. Door nieuwe wet- en regelgeving is het mogelijk geworden het Persoonlijk Basis Budget in te zetten voor vitaliteitsuren.

Vertrouwenspersonen

Ons bestuur heeft een aantal jaren geleden, in overleg met de Ondernemingsraad, twee interne vertrouwenspersonen aangesteld. Deze vertrouwenspersonen zijn er onder meer voor het opvangen, begeleiden en ondersteunen van collega's die te maken krijgen met integriteitschendingen of ongewenst gedrag. De vertrouwenspersonen zetten zich in om discreet en respectvol de situatie te bespreken, waarbij geheimhouding is gegarandeerd. Er wordt gekeken of een oplossing in de informele sfeer mogelijk is waarbij de medewerker ook wordt geïnformeerd over andere mogelijkheden zoals klachtenprocedures of hulpverlenende instanties. In 2021 zijn er geen meldingen geweest op het gebied van ongewenst gedrag. Over het onderwerp integriteit is één keer contact opgenomen met een van de vertrouwenspersonen met het verzoek om informatie. Met het vertrek van een van de vertrouwenspersonen, is gestart met het werven van een nieuwe 2e vertrouwenspersoon. Het is en blijft van belang om de thematiek van ongewenst gedrag en integriteit onder de aandacht te houden. De vertrouwenspersonen hebben daarin een adviserende rol. De vertrouwenspersonen hebben ook een rol bij de komst van nieuwe collega's. Ook afgelopen jaar zijn nieuwe collega's door de vertrouwenspersonen geïnformeerd over het beleid met betrekking tot integriteit en ongewenst gedrag. Aansluitend op deze informatiebijeenkomsten zijn de nieuwe medewerkers beëdigd, waarbij steeds één van de vertrouwenspersonen aanwezig was.



...onze
mensen:
het kapitaal
van ons
bedrijf...



Tevreden, trots en betrokken

Een van de elf projecten van de Operatie Waterkracht was de betrokkenheidsmeting. De meting vindt drie keer per jaar plaats met onder andere als doel de tevredenheid, trots en betrokkenheid van onze collega's terugkerend te peilen. Daarnaast vragen we onze collega's hun mening te geven over wisselende, actuele thema's. De laatste betrokkenheidsmeting mocht rekenen op een deelname van 159 collega's (75%). In deze meting was elke sector goed vertegenwoordigd. De individuele resultaten zijn met alle deelnemers in ieders persoonlijke mailbox gedeeld. De collectieve resultaten/cijfers zijn verwerkt in een 'motion graphic'. Na de meting hebben de leidinggevenden de momenten ingepland om de gezamenlijke team-, afdeling- of sector -resultaten door te nemen. Aan deze resultaten zijn -waar nodig- acties gekoppeld. Teams, afdelingen en sectoren zijn hiermee met elkaar aan de slag gaan.

Youforce: Sneller, slimmer en gebruiksvriendelijker

Elke organisatie heeft een pakket om de medewerkers tijdig volgens Cao en wet- en regelgeving salaris te betalen en van informatie te voorzien over vrije dagen, vakantietoelagen, verloven, Individueel Keuze Budget, declaraties en dergelijke. Ons systeem was verouderd en werd niet langer ondersteund. Reden om aan de slag gegaan met de zoektocht naar een nieuwe leverancier en een nieuw systeem. Tijdens de aanbesteding hebben we nauw samengewerkt met onze collega's van Waterschap Limburg. Waterschap Limburg gaat straks, in 2023, ook over op hetzelfde systeem. Middels de aanbestedingsprocedure is de aanbesteding gegund aan Visma Raet met het systeem Youforce, dat vanaf 01 januari 2022 operationeel zal zijn. Met de komst van Youforce zal de dienstverlening van de afdeling HR een

grote stap vooruit maken. Met de inzet van moderne digitale technieken kunnen we nog sneller, slimmer en gebruiksvriendelijker werken. Op het nieuwe portal kan iedere medewerker in een mum van tijd en op elk gewenst moment al zijn of haar persoonlijke personeelsgerelateerde zaken bekijken en de status volgen. Papieren administratieve rompslomp wordt hiermee verleden tijd. Na een periode van intensieve voorbereiding is de eerste fase van het project op 1 januari 2022 live gegaan.

Inklokken met de Time Wize-app

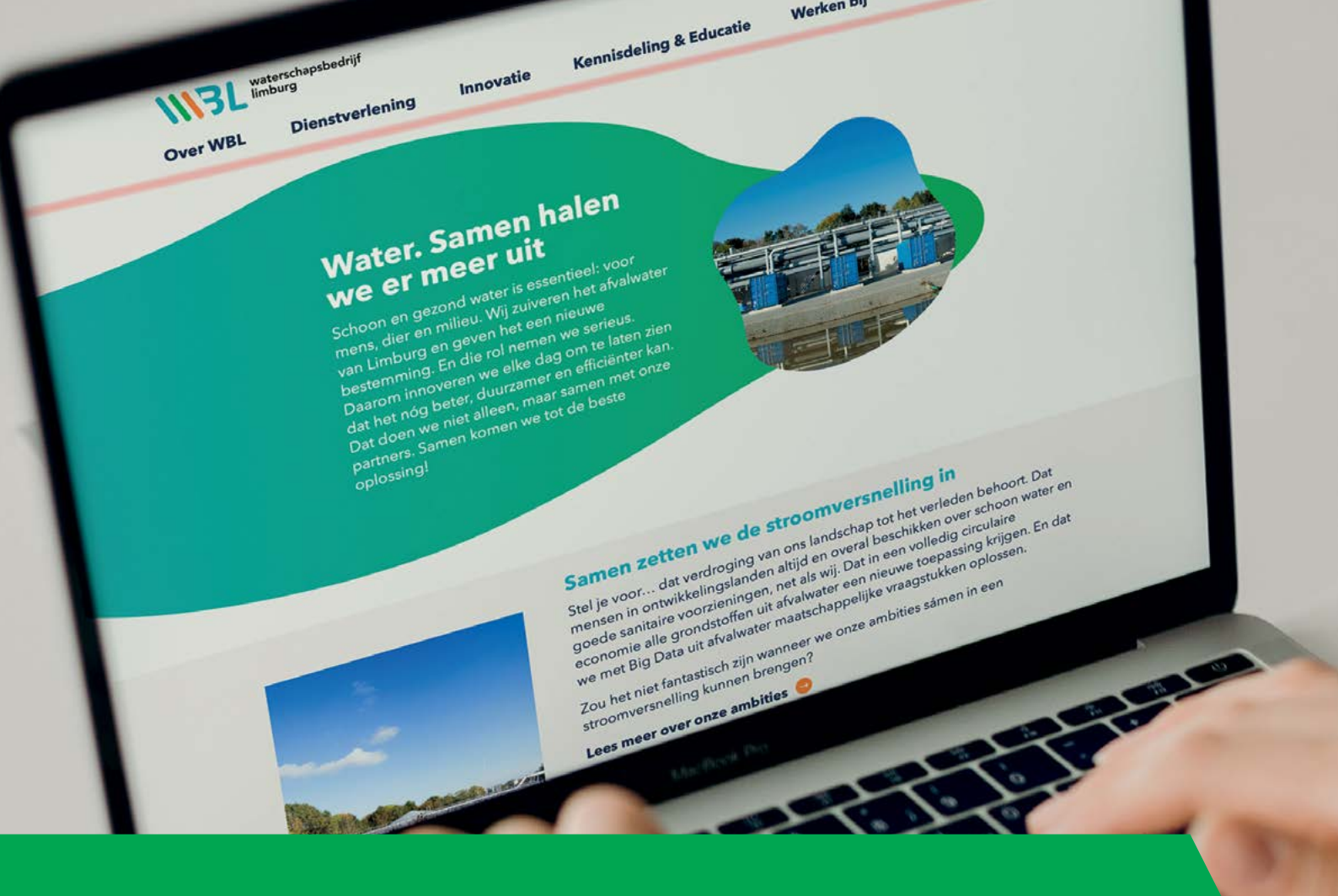
Door de digitalisering van onze wereld komen er voortdurend nieuwe snufjes op de markt die ons leven én werk een stuk makkelijker kunnen maken. Een daarvan is ons nieuwe kloksysteem dat op 1 maart 2021 in gebruik is genomen. Vanaf dat moment was het passé om met je toegangspas in te klokken bij de gebruikelijke 'klokken aan de muur'. De Time Wize-app op onze telefoon en computer zorgde voor een nieuwe, makkelijke en eenvoudige inklok-methode. Op basis van de eerste ervaringen is in de loop van het jaar het systeem verder verfijnd.



Het Goede Gesprek: Persoonlijke ontwikkeling, kracht en talent

Om de waarde van onze mensen nog beter tot uitdrukking te laten komen hebben we Het Goede Gesprek geïntroduceerd. Dit is bedoeld om in persoonlijke gesprekken de ontwikkeling, kracht en het talent van elke medewerker optimaal aan bod te laten komen. Zo willen we een gespreksvoering invoeren die meer aansluit bij de wensen en behoeften van de medewerkers. De eerste stappen zijn gezet: Er is een pilot gestart. "Het Goede Gesprek" zal uiteindelijk de huidige TOP-cyclus vervangen.

**'...mentaal fit en fysiek gezond
aan het werk...'**



3. FLEXIBEL & WENDBAAR: ONZE OMGEVING

Uitstraling en imago

Onze samenleving verandert in een rap tempo. Als bedrijf anticiperen we daar voortdurend op. Dat geldt voor de inhoud van ons werk, voor onze werkprocessen maar ook voor onze uitstraling en de wijze waarop we ons naar buiten toe profileren en positioneren. Onze omgeving moet exact weten wie we zijn en waar we voor staan. Dat geldt in de eerste plaats voor de doelgroep voor wie we ons werk doen: de burgers en bedrijven van Limburg. Daarnaast geldt dat ook voor collega-bedrijven, partners, overheden opdrachtnemers en onderzoeks- en onderwijsinstellingen.

Een duurzaam en groen kantoorgebouw

Een van de visitekaartjes van ons bedrijf is ons kantoorgebouw. Het kantoorgebouw van Waterschap Limburg en Waterschapsbedrijf Limburg heeft een ware metamorfose ondergaan. Groener en duurzamer met talrijke voordelen voor de directe omgeving: verduurzaming van het energiegebruik door de inzet van zonnepanelen, het tegengaan van wateroverlast door de realisatie van wateropvang en het voorkomen van droogte en hittestress door onder meer groene beplanting op daken, gevels en parkeerterreinen. De renovatie past binnen de ambities die Waterschap

Limburg en Waterschapsbedrijf Limburg zich hebben gesteld om onze duurzame klimaatdoelen te bereiken. De gebruikers van het pand en de bewoners uit de omgeving zijn nadrukkelijk bij het totstandkomingsproces betrokken geweest. Verder is nauw samengewerkt met diverse andere partijen, waarbij met name de gemeente Roermond een belangrijke partner was.

Nieuwe huisstijl en website

Ook onze nieuwe huisstijl is afgelopen jaar in de diverse communicatie-uitingen verder doorgevoerd. Dit heeft onder meer geresulteerd in vernieuwing en restyling van onze website. Met de nieuwe website zijn we als bedrijf nog scherper op het netvlies van onze doelgroepen komen te staan.

Nieuwe bedrijfskleding

Met onze nieuwe bedrijfskleding, die begin 2021 is geïntroduceerd, zijn onze mensen beter dan voorheen "uniform" herkenbaar als representanten van ons bedrijf. Wij zijn als bedrijf trots op onze medewerkers en de medewerkers zijn trots op ons bedrijf. Dat mogen we laten zien; onze nieuwe bedrijfskleding is daar een uiting van. Het nieuwe kledingpakket is met de grootste zorg samengesteld. Hierbij zijn veiligheid,

draagcomfort en duurzaamheid de belangrijkste uitgangspunten geweest. Niet alle kleding is in één keer vernieuwd. De huidige kleding wordt vervangen op het moment dat deze aan vervanging toe is. De oude kleding wordt centraal ingezameld en zoveel mogelijk hergebruikt. Op deze manier geven we ook met betrekking tot onze bedrijfskleding inhoud aan onze duurzaamheidsdoelstellingen.

Keurmerken

De managementsystemen van ons bedrijf voldoen aan de hoogste standaarden en dit is bevestigd met certificaten. Elk jaar controleren externe auditoren vanuit een onafhankelijke rol, of een product, dienst, proces en onze organisatie nog aan de vereisten uit wetgeving, normen en keurmerken voldoet. Het gaat om drie managementsystemen: Het Kwaliteitsmanagementsysteem (ISO 9001), Het Arbomanagementsysteem (ISO 45001) en het Milieumanagementsysteem (ISO 14001) die we ingericht hebben volgens ISO-normen. Eind juli hebben de externe audits weer plaatsgevonden en is vastgesteld dat onze systemen aan de criteria en normen voldoen. Nieuw was het keurmerk ISO 27001 dat we begin 2021 behaald hebben. ISO 27001 is de snelst groeiende internationale norm voor informatiebeveiliging. Daarmee mag ons bedrijf zich het eerste waterschap van Nederland noemen dat in het bezit is van dit certificaat.

Met ons nieuw, duurzaam en groen kantoorgebouw hebben we samen met Waterschap Limburg hoge ambities gesteld om onze duurzame klimaatdoelen te bereiken. Daarin zijn we glansrijk geslaagd: met ingang van afgelopen jaar mogen we Energielabel A voeren. Daarmee lopen we voorop: want per 1 januari 2023 is voor kantoorgebouwen slechts Energielabel C vereist en pas vanaf 2030 Energielabel A.

Eind 2021 heeft aan de poederkooldoseringinstallatie van rioolwaterzuiveringsinstallatie Simepveld een kwaliteitscontrole plaatsgevonden om erkenning te behouden als "erkend elektrotechnische installateur". Uit de controle is gebleken dat wij daaraan voldoen. Wat niet bij iedereen bekend is, is dat we met deze erkenning ook "zegelrecht" hebben en zelfstandig werkzaamheden mogen uitvoeren aan de diverse elektrische installaties en het zegel in de meterkast mogen verbreken en vernieuwen.

Sinds 2014 hebben wij het certificaat Barometer Duurzaam Terreinbeheer niveau Goud. Op 23 september 2021 heeft de onafhankelijke instantie KIWA Verin wederom de jaarlijkse audit uitgevoerd voor de certificering Barometer Duurzaam Terreinbeheer. Dit is een certificatiesysteem op twee niveaus (zilver en goud) voor een duurzamer beheer van terreinen. Dit certificaat wordt uitgereikt door de

Stichting Milieu Keurmerk (SMK). Ook in 2021 zijn we positief uit deze audit gekomen en mogen we dit certificaat op het niveau goud weer hanteren.

Prijzen en awards: And the winner is ...

Eind 2021 heeft ons bedrijf de eerste prijs behaald bij de European Innovation Procurements Awards 2021. De jury roemde het inspirerende concept en de innovatieve slagkracht van onze inzending. Onze trotse sectordirecteur Geert Tummers mocht de prijs van 75.000 Euro in Brussel in ontvangst nemen. Met de PCP-procedure, Pre Commercial Procurement, hebben we een procedure toegepast om een product in te kopen dat nog niet op de markt is verschenen. Dat product moet nog ontwikkeld worden of is in ontwikkeling en nog niet klaar voor de markt. Deze inkoopprocedure is uniek, redelijk onbekend en nog maar zelden toegepast in Europa.



...eerste Europese
prijs voor unieke
inkoopprocedure...

Maas Cleanup

Elk jaar vindt de World Cleanup Day plaats. Het is een initiatief van de Plastic Soup Foundation waarbij wereldwijd vrijwilligers uit 180 landen onze planeet een grote schoonmaakbeurt geven. In Limburg heet dit mondiale initiatief de Maas Cleanup. Daarbij wordt het zwerfvuil opgeruimd van de oevers van de Maas en een aantal andere beken. Samen met diverse overheden, bedrijven en duizenden vrijwilligers waren wij met onze collega's van Waterschap Limburg van de partij. Door het hoge water van juni was de noodzaak groter dan ooit. Daarom hebben er 'voor'-opruimacties plaatsgevonden langs de oevers van de Hambeek en de Geul. Ook dit is een fraai voorbeeld van hoe we buiten ons feitelijke werk om geworteld zijn in de (Limburgse) samenleving en samen met talloze andere partijen de handen uit de mouwen steken en met elkaar samenwerken.



...samen
met elkaar
de handen
uit de
mouwen
steken...



4. FLEXIBEL & WENDBAAR: INNOVATIE EN DUURZAAMHEID

Vanzelfsprekend en normaal

Om de duurzame ontwikkeling van ons bedrijf verder te versterken is innoveren een must. Het is in dat kader niet toevallig dat innovatie een van de zeven succesfactoren is van ons bedrijf. Het haakt direct aan bij onze missie, visie en ambitie. Met innovatie willen we de kansen en ontwikkelingen die op ons pad komen benutten om met ons bedrijf nog meer van waarde te zijn voor mens en samenleving. Duurzaamheid is daarbij een randvoorwaarde. Innovatie is geen hobby van een eenling, maar een zaak van ons allemaal. Ook afgelopen jaar zijn er zowel met bestaande als nieuwe projecten de nodige stappen gezet die ertoe moeten

leiden dat innovatie en duurzame ontwikkeling een vanzelfsprekend en normaal onderdeel zijn van ons dagelijks werk.

Verdygo: Nieuw in Panheel en Stein

De nieuwe rioolwaterzuiveringsinstallaties in Panheel en Stein zijn dit jaar in bedrijf genomen. Dat is het resultaat van een intensieve samenwerking met onze bouwpartners Combinatie Mobilis en Croonwolter & dros (CMC), ENGIE en ELIQUO Water & Energy. De installaties zijn gelijktijdig gebouwd volgens het innovatieve Verdygo®-concept dat wij ontwikkeld hebben. De installaties zijn voorzien van de Nereda® technologie,





een product van Royal HaskoningDHV. Hiermee zijn de doelstellingen van compact en voordelig bouwen behaald en is de meest duurzame oplossing voor de toekomst gerealiseerd. Beide installaties voldoen op energie-efficiënte wijze aan de aangescherpte lozeisen van de Kaderrichtlijn Water (KRW). Panheel en Stein zijn respectievelijk de zesde en zevende installatie die gebouwd zijn volgens het Verdygo-principe, met als grote voordelen: duurzaam, kostenbesparend en maatwerk.

CoRe: Concentrate, Recover & Re-use

Haal eerst zoveel mogelijk schoon water uit het afvalwater; haal vervolgens zoveel mogelijk waarde uit de geconcentreerde afvalstroom in de vorm van grondstoffen of energie en zet zowel het schone water als de grondstoffen en energie nuttig in. Dat is het doel van de CoRe-aanpak: Concentrate, Recover & Re-use. Na kleinschalige testen in de periode 2017 - 2020 bij drie waterschappen, werd eind 2020 een pilotinstallatie geplaatst bij onze waterzuiveringsinstallatie in Roermond. Inmiddels heeft de CoRe-pilotinstallatie afgelopen jaar een stroom zeer schoon water geproduceerd. CoRe sluit op veel punten aan bij onze opdracht en ambities. Wij staan namelijk voor schoon en ecologisch gezond water – en CoRe kan daaraan bijdragen omdat het een manier kan zijn om ook organische microverontreinigingen zoals medicijnresten te verwijderen. Ook streven we ernaar ons gezuiverde water niet alleen te lozen op oppervlaktewater, maar juist nuttig toe te passen – ook iets dat met de CoRe-technologie uitstekend en heel lokaal zou kunnen. Waterhergebruik is voor ons een belangrijke drijfveer om deel te nemen aan deze pilot: een groot deel van Limburg omvat verdrogingsgevoelige hoge zandgronden en zowel voor landbouw als industrie kan herbruikbaar water nu en in de toekomst een goede alternatieve bron zijn. De komende jaren willen we de technologie verder verbeteren, want ze past uitstekend in onze beweging duurzaamheid en circulariteit.

Poederkooldosering Simplveld

Afvalwater bevat steeds meer medicijnresten. Deze kunnen deels worden verwijderd in rioolwaterzuiveringsinstallaties. Op onze installatie in Simplveld is een

proef gestart waarin we de haalbaarheid, effectiviteit en effecten onderzoeken van het gebruik van poederkool-dosering in een Nereda® installatie. De inzet van poederkool lijkt een eenvoudige maatregel om medicijnresten te verwijderen. De proef duurt 14 maanden en is opgedeeld in vier periodes van 15 weken. De proef is in april 2021 gestart en loopt t/m eind juni 2022.

Big Brown Data

Door de digitalisering van onze samenleving worden data steeds belangrijker. Data op zichzelf zeggen niks, waar het om gaat is om er gericht de juiste informatie uit te halen. Dat begint met het stellen van de juiste vraag. Daarbij zetten de maatschappelijke opgaven van deze tijd de toon. De kwaliteit van de data is essentieel om goede conclusies te kunnen trekken. Een actueel voorbeeld is het halen van data uit het rioolwater dat onze zuiveringsinstallaties binnenkomt. We noemen dat Big Brown Data. We werken mee aan een landelijk programma van de overheid en het RIVM waarbij RNA-deeltjes van het COVID-19 virus in het rioolwater gemeten wordt. Wij nemen de monsters, het RIVM doet de analyses. Op basis van die informatie kan bijvoorbeeld een nieuwe piek voorspeld worden.

SUPERLOCAL

SUPERLOCAL is een project waarbij samen met diverse andere partijen levensloopbestendige circulaire woningen zijn ontwikkeld in de wijk Bleijerheide in Kerkrade. Binnen SUPERLOCAL hebben we samen met Waterleiding Maatschappij Limburg een gesloten waterkringloop gerealiseerd. In februari van afgelopen jaar zijn de eerste 15 woningen opgeleverd en hebben de eerste bewoners de sleutel van hun nieuwe, circulaire woning gekregen. In het kader van dit vernieuwende project hebben we met diverse partijen samengewerkt. In maart vond er een grote slotconferentie plaats, als onderdeel van het internationale event Crossing Boundaries, met als thema Circulair bouwen. De realisatie van de gesloten waterkringloop staat pas aan het begin na een lange periode van voorbereiding en ontwerp. De grijswater-behandeling is gestart in april 2021 en de zwartwater-vergisting begint in maart 2022.



5. FLEXIBEL & WENDBAAR: SAMENWERKEN

In de wereld, het leven en het werk sta je niet alleen. Je zult het altijd samen en met elkaar moeten doen. Soms gaat dat als vanzelfsprekend en makkelijk, soms wat minder. Uiteindelijk levert een goede samenwerking altijd een meerwaarde op: $1 + 1 = 3$. Bij WBL werken we veel samen: intern met elkaar, maar ook extern met andere partijen, zoals met onze moederorganisatie Waterschap Limburg en partners als gemeenten, provincie, rijk en onderzoeksinstituten als universiteiten of hogescholen. Om de meerwaarde uit die samenwerking te halen is de nodige flexibiliteit nodig. Die flexibiliteit hebben we het afgelopen jaar met succes op vele fronten getoond. Enkele aansprekende voorbeelden zijn het partnerschap van ons bedrijf in het programma Circulair water voor Chemelot, deelname aan het onderzoek van STOWA (Stichting Toegepast Onderzoek Waterbeheer) naar de bemonstering van medicijnresten in afvalwater, de standaardisatie en digitalisatie van 400 gemeentelijke gemalen, en nog vele, vele anderen. Onze samenwerking met en dienstverlening voor Limburgse gemeenten breidt zich nog steeds verder uit. (Zie overzichtskaart 2015 en overzichtskaart 2021 op pagina 14.) Vooral in tijden van crisis bewijst zich de meerwaarde van een goede afstemming en samenwerking en juist

dán maken betrokkenheid en flexibiliteit het verschil. Het hoge water in juni van 2021 is daar een van de meest aansprekende voorbeelden van.

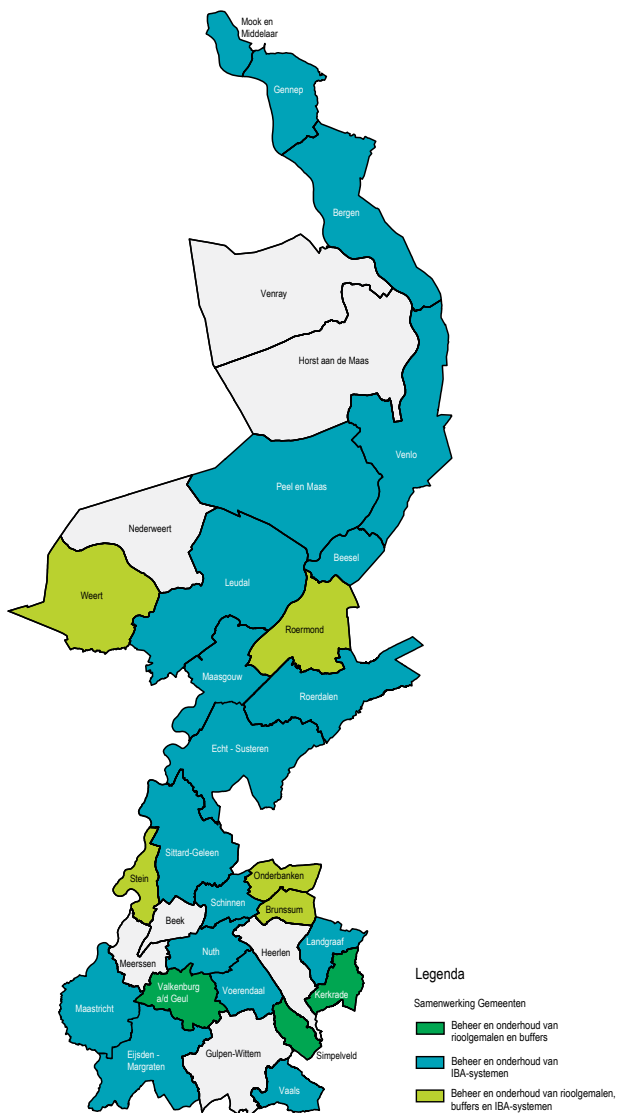
Hoogwater in Limburg: schouder aan schouder

De zomer van 2021 gaat de boeken in als de zomer van langdurige regenval en piekbuien. Het gevolg: grote overstromingen in België, Duitsland en in Nederland vooral in Limburg. Binnen WBL is met man en macht gewerkt om de schade zoveel mogelijk te beperken en erger te voorkomen. Dat is gelukt dankzij de enorme inzet, goede samenwerking en onderlinge solidariteit. Wij hebben meteen na het weeralarm en de eerste prognoses van hoogwater een crisisteam ingericht (snel versterkt met 6 ondersteunende teams) om de situatie en eventuele kritieke issues door het uitwerken van scenario's, bij onze 17 rioolwaterzuiveringsinstallaties, 141 gemalen en netwerk van transportleidingen in kaart te brengen en de aanhoudende crisis te bewaken. Door snel signaleren - soms ook door verontruste omwonenden van onze installaties en gemalen - en onderlinge afstemming konden eventuele problemen worden voorkomen. Inzet en samenwerking van alle partijen binnen en buiten ons bedrijf,

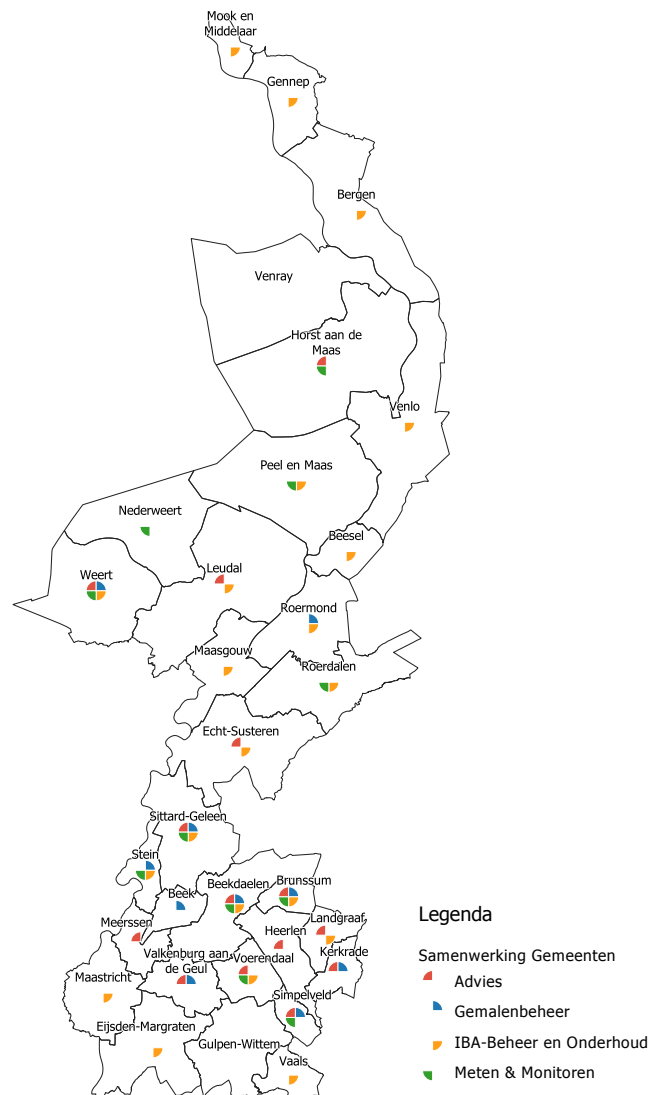
waaronder crisisteam, ondersteunende teams, medewerkers in het veld, externe experts en hulpdiensten zorgde ervoor dat we het water het hoofd konden bieden. Door adequaat anticiperen op meldingen hebben wij de schade aan onze installaties en de gevolgen voor de waterzuivering weten te beperken. Onze installaties hebben de recente hoogwatercrisis goed doorstaan en dat geeft vertrouwen. Nogmaals: door de goede samenwerking en afstemming en snel schakelen met medewerkers in het veld en op kantoor zijn de nodige kritieke punten voorzien, maatregelen preventief genomen en mogelijk ernstige problemen voorkomen. Een gezamenlijke krachtmeting onder hoogspanning, met een goed resultaat. Ook de samenwerking met diverse andere partijen en partners is goed verlopen. We hebben ook in deze crisis laten zien waar we sterk in zijn: samenwerken en resultaatgericht handelen, besluiten en uitvoeren!



Overzichtskartaat **2015**



Overzichtskartaat **2021**



Hostmanship: interne klanttevredenheid

Een gezonde organisatie kijkt kritisch naar zichzelf en onderzoekt voortdurend wat beter kan. Met het opgestarte project Hostmanship, hebben we voor ogen dat de medewerkers zich ervan bewust worden dat we ook binnen ons bedrijf te maken hebben met (interne) klanten. Het project is gestart binnen de sector Bedrijfsondersteuning omdat daar onze eigen service-georiënteerde afdelingen zitten. In april is een projectgroep Hostmanship in het leven geroepen. De negen leden van de projectgroep zijn opgeleid tot Hostmanship Practitioner. Om ervoor te zorgen dat Hostmanship gaat leven in onze organisatie hebben zij twaalf klantarena's georganiseerd. Daarbij is aan de deelnemers vanuit alle geledingen van WBL gevraagd hoe ze denken over de service en samenwerking met de bedrijfsondersteunende afdelingen. De feedback is opgedeeld in operationele onderwerpen die de teams zelf kunnen oppakken en in meer tactische of strategische onderwerpen die op management- of directieniveau worden opgepakt. Het streven is om ook de andere bedrijfssectoren enthousiast te maken, met als uiteindelijke doel een constructieve samenwerking tussen de sectoren waarbij het grotere belang van ons bedrijf in zijn geheel altijd voorop staat.

Assetbase op orde: Samen aan het werk

Voor de komende vier jaar staat het project Assetbase op orde op het programma. Het project vergt

ongeveer vier jaar en we voeren het uit in nauwe samenwerking met externe partijen. Het project is voortvarend van start gegaan en de eerste stappen zijn gezet. Het levert een toekomstplaatje op om tijdig onderhoud, vervanging en/of vernieuwing te laten plaatsvinden. Doel is dat de assets minimaal op het aanschafniveau blijven en aan de nieuwe eisen voldoen, zoals bijvoorbeeld de eisen van de Kader Richtlijn Water. Gedurende het project houden we alle assets tegen het licht en inventariseren wat de technische staat en de vervangingskosten zijn. De meeste rioolwaterzuiveringsinstallaties en rioolgemalen in Nederland stammen ongeveer uit dezelfde tijd. Dat betekent dat elk waterschap met een investeringspiek te maken krijgt voor onderhoud of vervanging van installaties. Daarin zijn we niet uniek. Waar we wel uniek in zijn is dat we momenteel net een stap vooroplopen ten opzichte van de rest van Nederland. Veel waterschappen volgen met grote interesse onze aanpak. Met Assetbase op orde zetten we een grote stap voorwaarts: om nog beter risico's te kunnen inschatten, beter strategische keuzes te kunnen maken en beter te kunnen sturen, plannen en begroten.

De gemalensprint

Behalve 17 rioolwaterzuiveringsinstallaties en ettelijke kilometers transportleidingen hebben wij 141 rioolgemalen. Het is van groot belang dat al deze assets werken als een geoliede machine. Eind 2020 is



besloten om alle gemalen te inspecteren met behulp van de zogeheten Gemalensprint. Dankzij de inzet van veel collega's werd deze pittige klus in een recordtempo geklaard.

Samen met gemeenten: Effectgerichte redeneerlijn

In samenwerking met de 31 Limburgse gemeenten, Waterschap Limburg en Rijkswaterstaat loopt het omvangrijke project Effectgerichte redeneerlijn afnameafspraken. De inzet is om niet langer alleen te koersen op inwoneraantallen, hoeveelheden bedrijfsafvalwater en oppervlak van daken en wegen, maar bij de afnameafspraken met gemeenten vooral ook te sturen op ecologisch verantwoorde overstort van afvalwater in beken en rivieren. Zowel intern als extern zijn veel mensen bij dit project betrokken. In 2024 moeten zo goed als alle nieuwe afnameafspraken rond zijn.

Innovatieve veldmeetmethode voor IBA's

Sinds 2004 hebben wij ongeveer 540 kleine, decentrale zuiveringen voor 23 Limburgse gemeenten in beheer. De kwaliteit van het gezuiverde water van deze IBA's (Individuele Behandeling Afvalwater) werd tot voor kort vastgesteld aan de hand van steekproeven en STERLAB-analyses. Deze methoden waren relatief kostbaar, leidden niet tot het gewenste, consistente totaalbeeld en konden dus beter. In samenwerking met de gemeenten Peel en Maas en Leudal en een particulier adviesbureau hebben we een nieuwe, innovatieve veldmeetmethode ontwikkeld.

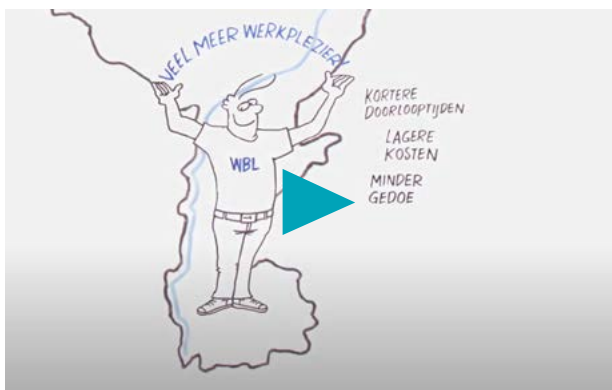
Deze houdt in dat we bij alle IBA's van de betreffende gemeente het effluent meten op het aanwezige BZV en CZV. Voor beiden is een grenswaarde vastgelegd en aan de hand van deze waarde is het effluent dus goed of niet goed.

Deze veldmeetmethode gaan we vanaf mei volgend jaar voor een periode van 2 jaar toepassen in het periodiek onderhoud bij Peel en Maas. Dit in combinatie met een gerenoveerd systeem biedt de mogelijkheid de IBA 2 keer per jaar te inspecteren en bij te sturen (voorheen 1 x per jaar). Hierdoor krijgen we beter inzicht in het lozingsgedrag van de bewoner en kunnen we zodoende ook gericht het zuiveringsproces bijsturen. Al met al proberen we op deze manier de effluentkwaliteit naar een hoger niveau te tillen.

...raamcontracten:
beter, sneller, goedkoper én
plezieriger werken...

Minigemalen Weert: Automatische melding van storingen

Samen met gemeente Weert hebben we een pilot-project, om de ruim 400 minigemalen in Weert te vervangen, succesvol afgerond. Voortaan worden de Weerter minigemalen aangestuurd vanuit onze Centrale Regelkamer. Dat betekent dat storingen automatisch gemeld worden en niet meer afhankelijk zijn van meldingen van inwoners.



Animatiefilm

Anders aanbesteden, anders samenwerken

Raamcontracten: nieuwe aanbesteding

In 2018 hebben we gekozen voor een andere manier van aanbesteden bij aannemingsprojecten. De nieuwe aanpak is gebaseerd op raamcontracten met als uitgangspunt een 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, projectoverstijgende kennisuitwisseling, een gezonde bouwkolom en een eerlijk verdienmodel. Al met al een win-win situatie voor opdrachtgever én opdrachtnemer. De afgelopen jaren heeft deze aanpak succesvol gewerkt. Werken met raamcontracten is beter, sneller, goedkoper én plezieriger. Op basis van jurisprudentie werd duidelijk dat we na de periode van vier jaar een nieuwe aanbestedingsprocedure moesten beginnen. Daarmee zijn we voortvarend van start gegaan. Dat begon met een enquête en evaluatie met alle externe en interne betrokkenen over hun ervaringen van de afgelopen vier jaar. In de loop van 2022 zullen we de nieuwe aanbestedingen officieel publiceren en vervolgens later dat jaar definitief afronden (zie ook de animatiefilm Anders aanbesteden, anders samenwerken).



6. FLEXIBEL & WENDBAAR: ONZE VEILIGHEID

Veiligheid Voorop

In 2021 hebben wij verder vorm en inhoud gegeven aan ons programma Veiligheid Voorop. Dit hebben we gedaan door de 3 O's (Onderzoeken, Ontzorgen en Overtreffen) uit het Hostmanship-programma toe te passen op ons veiligheidscultuurprogramma. Dit helpt ons in onze bedrijfsondersteunende rol om nog beter aan te sluiten bij de behoeftes van de uitvoerende afdelingen en teams. Zo hebben we bij het speerpunt Beantwoorden van concrete vragen samen met het team Slib een voortgangsrapportage opgesteld voor ATEX-beheer en onderhoud, die iedere twee maanden wordt geactualiseerd. Door deze rapportage zijn wij steeds in staat om te borgen dat wij voldoen aan de wet- en regelgeving op het gebied van explosie-veiligheid. Daarnaast komen eventuele knelpunten aan het licht.

Aansluiten Team Veiligheid en communicatie bij de sector Operatie en Onderhoud

Door corona zijn in 2021 fysieke bijeenkomsten geannuleerd. Daardoor heeft de communicatie over onze toolboxes en veiligheid- en milieu gerelateerde onderwerpen plaatsgevonden via Teams. Er is daarbij altijd een afweging gemaakt of een fysieke bijeen-



**Samen
in een veilige
werkomgeving**

Hoe jij mee kan helpen
vind je op veiligheidvoorop.nl

komst noodzakelijk was, bijvoorbeeld bij incidenten-onderzoek. Ook tijdens coronatijd zijn regelmatig fysieke momenten noodzakelijk geacht. Uiteraard hebben die altijd plaatsgevonden binnen de richtlijnen van het RIVM.

Trainingen

Als gevolg van de Coronamaatregelen zijn net als in 2020 trainingen gegeven in een aangepaste vorm. Zo zijn de ontruimingsoefeningen in 'table top' uitvoering gesimuleerd en hebben de ATEX-trainingen in kleinere groepen plaatsgevonden. Voorop stond dat noodzakelijke trainingen op het gebied van veiligheid doorgang moesten vinden. Ook hier werd wendbaarheid en flexibiliteit gevraagd.

Incidentenonderzoek

In 2021 hebben wij een stap gemaakt in het professionaliseren, structureren en standaardiseren van incidentenonderzoek. Hierdoor krijgen wij beter zicht op de oorzaken van onveilige situaties en bijna ongevallen. Door in overleg en samen met Operatie en Onderhoud doelmatige maatregelen te treffen zijn wij in staat om ernstige ongevallen te voorkomen.

Crisisteam

Tijdens de hoogwatercalamiteit van de zomer van 2021 is er samen met anderen voortreffelijk gepresteerd. Vrijwel meteen nadat onze collega's van Waterschap Limburg ons waarschuwden voor extreem hoge waterstanden hebben we een crisisteam in het leven geroepen. Daarbij was het vooral belangrijk dat er duidelijke procesafspraken werden gemaakt en dat er een eenduidige beeldvorming was (zie ook hoofdstuk Samenwerken, pagina 13 en 14).

Samenwerking crisisteams WL en WBL

Samenwerken is een middel om tot een betere kwaliteit van crisisbeheersing en dienstverlening te komen. Er is een twee-maandelijks overleg ingericht tussen de adviseurs crisisbeheersing van ons bedrijf en die van Waterschap Limburg. Tevens vindt er wekelijks afstemming plaats tussen adviseurs van beide bedrijven over lopende zaken. Deze samenwerking zal ook in 2022 gecontinueerd worden.

...crisisteam:
duidelijk proces en
beeldvorming...



7. FLEXIBEL & WENDBAAR: MEDEZEGGENSCHAP

Ondernemingsraad

Wij hebben een Ondernemingsraad met negen gekozen leden. Vanuit alle drie de sectoren zijn medewerkers vertegenwoordigd. Zoals voor iedereen, stond óók voor de Ondernemingsraad 2021 weer in het teken van corona. Dat betekende veel online vergaderen; zowel met de bestuurder als met de leden van onze raad zelf. Ondanks de beperkingen zijn weer een groot aantal zaken de revue gepasseerd. Daarbij hebben we nadrukkelijk het overleg en de dialoog gezocht.



Flexibel werken

De Ondernemingsraad kijkt terug op een jaar van organisatorische aanpassingen. Vooral voor de kantoormedewerkers was thuiswerken voor een groot gedeelte van het jaar de norm. Op onze rioolwaterzuiveringsinstallaties werd min of meer normaal doorgewerkt. Daarbij moest soms ook geschipperd worden door uitval als gevolg van ziekte of de

quarantaine-regels. Dat heeft het nodige gevegd van iedereen. Maar door de flexibiliteit en wendbaarheid van iedereen zijn we erin geslaagd ons werk gewoon te continueren. Thuiswerken en later huisvesting en flexibel werken zijn dan ook onderwerpen geweest die voor de Ondernemingsraad het afgelopen jaar belangrijk zijn geweest. Ook voor het komende jaar zullen dit zeker onderwerpen blijven met aandacht vanuit de Ondernemingsraad. De huidige Ondernemingsraad is nu op de helft van zijn zittingsperiode. We kijken alvast vooruit naar 2023 waarin er weer OR verkiezingen zijn.

Tien jaar VGW-commissie

De Ondernemingsraad heeft zijn medezeggenschapsrol in een aantal thema's verdeeld en daarbij per thema een "trekker" en "maatje" aangewezen. Als er voor een desbetreffend thema een dossiervraag binnenkomt dan worden er binnen de Ondernemingsraad dossierhouder(s) aangewezen, zodat er ook in een vroeg stadium al contact is met de Ondernemingsraad. De Ondernemingsraad kan dan optimaal zijn rol als meedenker en sparringpartner vervullen. Gedurende het jaar 2020 is een aantal dossiers de revue gepasseerd; meer details hierover



...VGW-commissie: adviseren en corrigeren...

zijn te lezen in het jaarverslag van de Ondernemingsraad. De Ondernemingsraad is ook onderdeel van de Stuurgroep Operatie Waterkracht om daarin het geluid van de medezeggenschap mee te laten wegen. Een vaste commissie van de Ondernemingsraad is de commissie Veiligheid, Gezondheid en Welzijn. Deze VGW-commissie heeft zich ook in 2021 proactief opgesteld en vervulde een adviserende en corrigerende rol. Ondanks de beperkingen als gevolg van de corona-regels zijn de gevoerde overleggen met directeur, HRM- en KAM-medewerkers in een open en constructieve sfeer verlopen. Evenals 2020 heeft corona ook in het afgelopen jaar een bepalende rol heeft gespeeld op het functioneren van mensen. Dit heeft ook zijn weerslag gehad op de organisatie en hoe we met z'n allen samen hebben gewerkt. Die samenwerking en betrokkenheid hebben ervoor gezorgd dat de primaire en secundaire processen niet in gevaar zijn gekomen. Er is gelukkig geen grote uitval geweest van mensen en daar waar extra inzet nodig was hebben collega's elkaar geholpen. Als VGW-commissie hebben we het welzijn van de mensen in 2021 steeds proberen te monitoren.

Dat viel op afstand niet altijd mee, maar toen we medio 2021 weer meer op locatie konden werken ging dat een stuk beter. Andere onderwerpen waar we in 2021 mee aan de slag zijn gegaan zijn de Ontwerp Risico Matrix, de zelfbelading van Chemicaliën, de goedkeuring van de aanpassing van de nieuwe Werkvergunning, een risico-inventarisatie voor het bezoek van zwangere vrouwen aan onze installaties, jaarlijks overleg met de bedrijfsarts en de hoogwater maatregelen. Door het team Veiligheid & Crisisbeheersing is een Kwartaalrapportage opgezet waarin de stand van zaken, acties en aandachtspunten rondom OVSH (OnVeilige Situaties en Handelingen), WPI (WerkPlek Inspectie), toolboxen, VVV-meldingen (Voorstel Voor Verbetering), ongevallen en milieu worden besproken. In 2021 is de 'M' van milieu toegevoegd aan de VGW-organisatie. De milieuaspecten van ons bedrijf worden via de kwartaalrapportage vanuit het milieuaspectenregister teruggekoppeld aan de VGWM-commissie. Hierin is beschreven en beoordeeld welke activiteiten niet voldoen aan wet- en regelgeving.

COLOFON

**Dit sociaal jaarverslag is een uitgave van
Waterschapsbedrijf Limburg
Postbus 1315, 6040 KH Roermond**

Redactie

Evelien Nijssen, Waterschapsbedrijf Limburg
René Walenbergh, Walenbergh & Van Os Communicatie

Eindredactie

Evelien Nijssen, Waterschapsbedrijf Limburg

Vormgeving en ontwerp

Sofieke van Nuenen

Fotografie/Beeld

Maartje van Berkel.fotograaf



Maria Theresialaan 99
Postbus 1315
6040 KH ROERMOND

T +31 (0)88 842 00 00
E info@wbl.nl
I wbl.nl