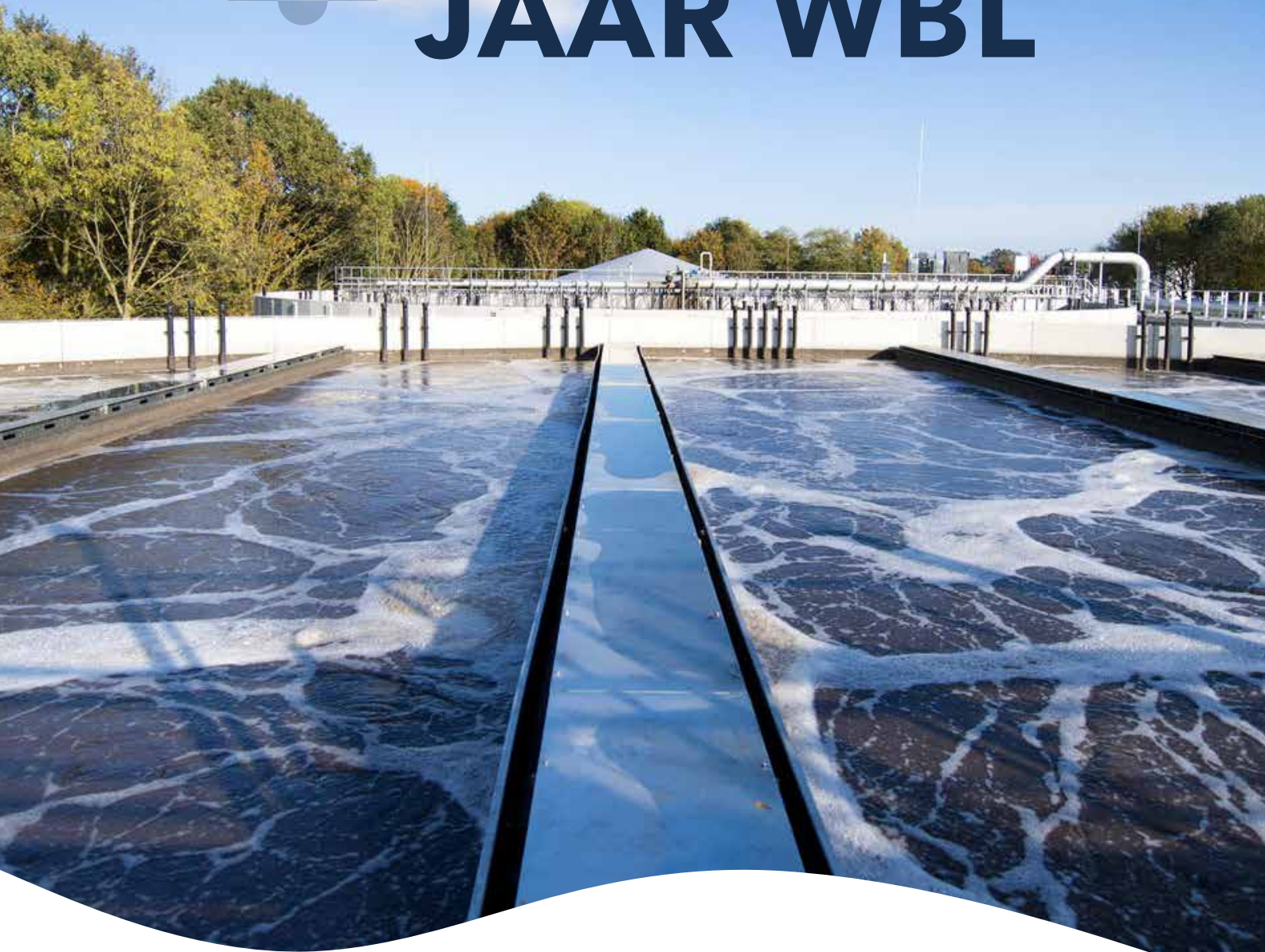


# Sociaal jaarverslag

**50**  
**JAAR WBL**



# INHOUD

<b>Voorwoord</b>	<b>2</b>
<i>Verbindend, toekomstgericht, slagvaardig en veilig</i>	
<b>1. Onze organisatie</b>	<b>4</b>
<i>Terugblikken en vooruitzien</i>	
<b>2. Onze mensen</b>	<b>8</b>
<i>Belangrijkste kapitaal van ons bedrijf</i>	
<b>3. Onze omgeving</b>	<b>12</b>
<i>Nooit alleen, altijd samen</i>	
<b>4. Prijzen en keurmerken</b>	<b>14</b>
<i>Het beste presteren</i>	
<b>5. Innovatie en duurzaamheid</b>	<b>16</b>
<i>Nieuwe concepten en slimme oplossingen</i>	
<b>6. Samenwerking</b>	<b>18</b>
<i>Samen werken, samen leven</i>	
<b>7. Onze veiligheid</b>	<b>20</b>
<i>Gezond naar het werk en gezond weer op</i>	
<b>8. Medezeggenschap</b>	<b>22</b>
<i>Toegevoegde waarde</i>	

## Verbindend, toekomstgericht, slagvaardig en veilig

Het afgelopen jaar was een jaar van terugblikken en vooruitzien. Terugblikken deden we in het kader van ons 50-jarig bestaan. Het was in 1973 dat onze organisatie onder de naam Waterzuiveringschap Limburg werd opgericht. In 2023 hebben we onder het thema 'Back & To the Future' feestelijk ons 50-jarig jubileum gevierd. Het was een bewuste keuze om dat intern met zoveel mogelijk medewerkers en oud-collega's te doen. Het feestprogramma was veelzijdig: mét inhoud, mét ontspanning en mét elkaar.

Tegelijkertijd hebben we in 2023 de basis gelegd voor de toekomst. Vanaf 1 januari 2025 gaan Waterschapsbedrijf Limburg en Waterschap Limburg samen één organisatie vormen. Het afgelopen jaar zijn forse stappen gezet om die samenvoeging succesvol te realiseren. De piketpaaltjes voor de nieuwe organisatie zijn toen gezet. Een van de uitgangspunten daarbij is om wat we in het verleden hebben bereikt vast te houden en te versterken. Al met al een spannend proces naar een nieuwe organisatie mét oude en nieuwe collega's waarin we samen sterker en beter worden. Uiteraard zijn daarbij ook onze kernwaarden, verbindend, toekomstgericht, slagvaardig en veilig, die we in 2023 hebben vastgesteld een belangrijke leidraad. In 2024 zullen we die samen verder vorm en inhoud gaan geven.

# VOORWOORD



Een andere grote uitdaging van afgelopen jaar was om in het kader van het programma Asset Base op Orde meer en beter inzicht te krijgen in de technische staat van onze gemalen, zuiveringsinstallaties en leidingen. Op basis daarvan komen we tot de juiste onderhoudsplannen en eventuele vervangingen. Inmiddels zijn forse bedragen gereserveerd om onze assets "fit for the future" te maken. Dat proces verloopt voorspoedig.

In de nabije toekomst komt er ontzettend veel op ons af. Denk aan nieuwe wet- en regelgeving zoals bijvoorbeeld de nieuwe Europese Richtlijn Stedelijk Afvalwater. De maatschappelijke opgaven waar we met zijn allen voor staan zijn groot en ingewikkeld: Klimaatverandering, energietransitie, duurzaamheid en circulariteit zijn forse uitdagingen. Met de Waterketen Strategie 2040 gaan we als organisatie aan de slag om ons pad naar de toekomst uit te zetten. Afgelopen jaar zijn we intensief bezig geweest met de ontwikkeling daarvan. Daarbij is gretig gebruik gemaakt van de expertise, inventiviteit en creativiteit van een brede groep medewerkers uit onze drie sectoren.

De grote hoeveelheid werk in combinatie met de krapte op de arbeidsmarkt betekent dat we altijd zullen samenwerken met collega's, collega-organisaties of met externe partijen als overheden, bedrijven, onderzoeks- of onderwijsinstellingen en adviesbureaus of leveranciers. De samenwerking met vaste contractpartners in het kader van de raamcontracten, het groeiende samenwerkingsverband Verdygo en de intentieverklaring met vijf waterschappen om een standaard in zuiveringsland te ontwikkelen zijn daar de meest duidelijke voorbeelden van. Ook hebben we meer behoefte aan nieuwe collega's. Daarom is het van belang om voortdurend aandacht te schenken aan tevreden collega's, goede arbeidsomstandigheden en goede arbeidsvoorwaarden. Daar hechten we waarde aan. Dat komt niet alleen tot uitdrukking in salariering of secundaire arbeidsvoorwaarden maar ook in de kwaliteit en de veiligheid van de werkomgeving waarin iedereen zich thuis voelt. Daarbij faciliteren we ook een goede fysieke en mentale gezondheid. Het wel en wee van al onze collega's gaat ons aan het hart. De waarde van ons bedrijf zit in onze mensen! In dit jaarverslag komen al onze inspanningen op dit terrein aan bod.

Hetzelfde geldt voor ons "natuurlijk" DNA om voortdurend ons werk beter te willen doen en te innoveren. Niet alleen om duurzaamheidsdoelstellingen te halen maar ook om een sterke speler te blijven op het terrein van een optimaal, efficiënt en veilig waterbeheer.

In nauwe samenwerking met talloze andere spelers in de waterketen zijn we voortdurend bezig met de ontwikkeling van nieuwe concepten en slimme oplossingen. De prijzen die we winnen en de keurmerken die we ook in 2023 behaald hebben geven aan dat we op de goede weg zijn.

## Forse stappen gezet voor succesvolle samenvoeging...

Ook in 2023 hebben we weer in alle opzichten bewezen een toekomstgericht, slagvaardig en verbindend bedrijf te zijn. We mogen trots zijn op wat is geweest; niet alleen op vorig jaar maar ook op de 49 jaren daarvoor. Ons bedrijf voelt bijna als een "familiebedrijf" en is als het ware een tweede thuis voor onze collega's. Dat goede gevoel nemen we mee naar het nieuwe Waterschap Limburg. Ik heb er het volste vertrouwen in dat we dat goede gevoel samen met al onze nieuwe collega's in de toekomst zullen continueren!

**Nicole Hendrix**  
*Plaatsvervangend Algemeen Directeur*

# 1. ONZE ORGANISATIE

Afgelopen jaar was een jaar van uitersten. In positieve zin. Enerzijds vierden we ons 50-jarig jubileum en blikten daarbij terug op onze bewogen geschiedenis. Tegelijkertijd keken we met frisse zin naar een nieuwe toekomst samen met Waterschap Limburg (WL). Om dit samengaan naadloos te laten verlopen is veel tijd en energie besteed aan de invulling van de nieuwe organisatie. Dat was een open en transparant proces waarbij de piketpaaltjes zijn gezet voor ons nieuwe bedrijf dat per 1 januari 2025 zijn beslag moet krijgen. Verder hebben we samen hard gewerkt aan verdere invulling en uitvoering van ons programma Asset Base op orde. Ook daar gaat het om voorsorteren op een duurzame toekomst van onze organisatie in het algemeen en onze assets in het bijzonder.

## Samen naar een nieuw WL

Vanaf 1 januari 2025 gaan WBL en WL samen één organisatie vormen. Deze samenvoeging zien we als kans om samen een sterkere, toekomstbestendige organisatie te worden, die de uitdagingen waar we voor staan nog beter kan oppakken. Het afgelopen jaar zijn forse stappen gezet om die samenvoeging succesvol te realiseren. Er is een projectorganisatie opgericht met een stuurgroep, projectgroep en werkgroepen. In alle groepen is zowel WBL als WL vertegenwoordigd. De OR van beide organisaties en De Lokale Overleggen zijn er bij betrokken en maandelijks bijgepraat. We hebben een inventarisatie uitgevoerd om lopende projecten en bestaande samenwerkingen in kaart te brengen. Waar dat kan, pakken we projecten al samen op, zo komt er bijvoorbeeld een gezamenlijk crisisplan, een gezamenlijk (nog in te richten) financieel systeem en willen we naar één gezamenlijk HR-systeem. De samenvoeging van WBL en WL gaat stapsgewijs en vindt plaats aan de hand van een traject met drie fases. Met de startfase zijn we voortvarend begonnen, de voorbereidingsfase is opgestart en de uitvoeringsfase loopt vanaf april 2024. Al onze collega's zijn actief bij het proces betrokken: via workshops, een enquête, infor-

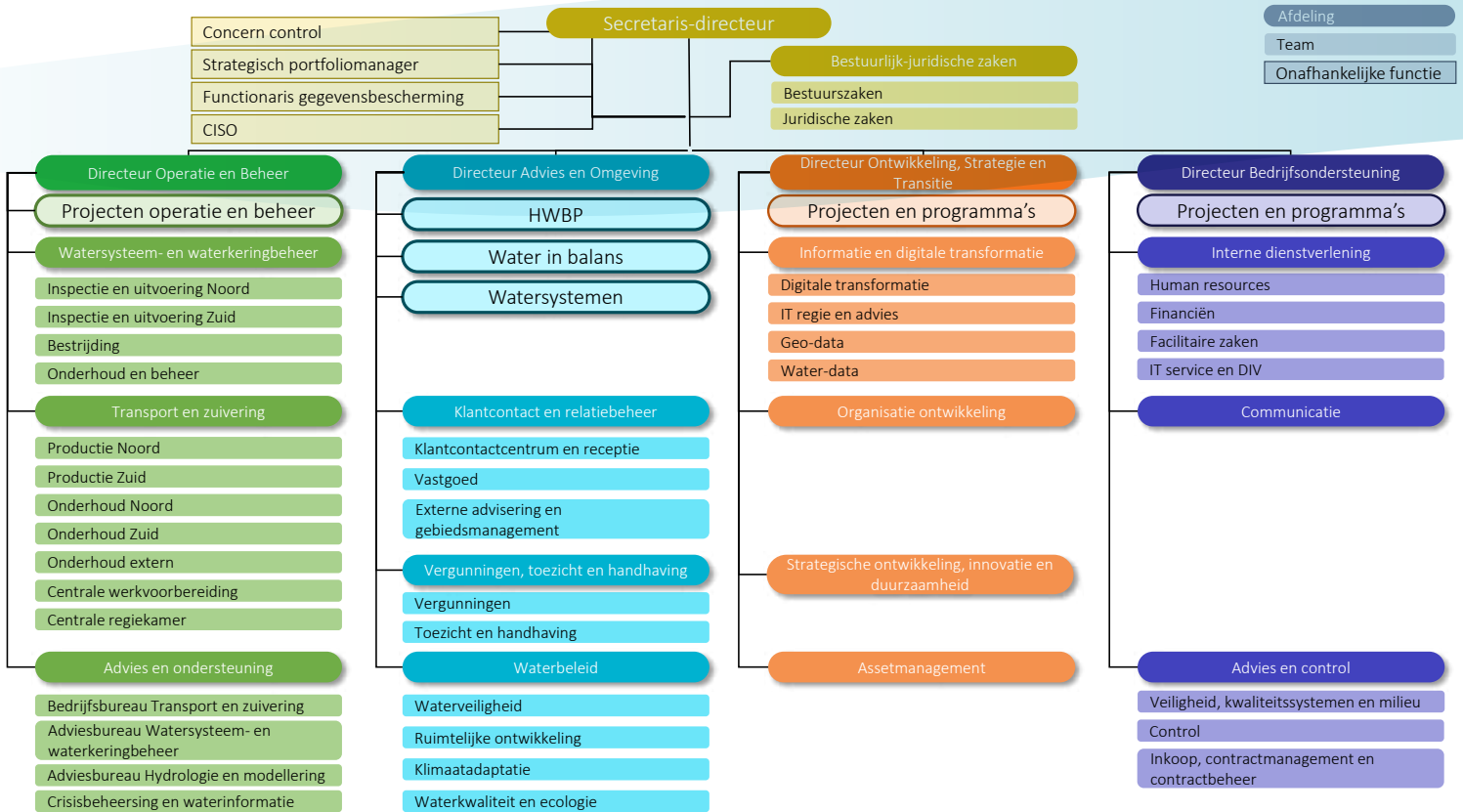
matieve artikelen op SharePoint en in ons bedrijfsblad Spraakwater. In augustus en september hebben we vijf bijeenkomsten georganiseerd waarin iedereen is bijgepraat. Uiteraard bestond daarbij de gelegenheid voor het stellen van vragen of andere inbreng in de vorm van ideeën of aanvullende opmerkingen. De thema's en vragen die daarbij aan bod kwamen zijn verwerkt in de praatplaat "Wat leeft er binnen WL en WB".

## Sterke, toekomstbestendige organisatie...

*Dat alles heeft eind 2023 geresulteerd in een organisatiestructuur van het nieuwe Waterschap Limburg.*



# ORGANISATIESCHEMA NIEUW WATERSCHAP LIMBURG



## Asset Base op Orde

In het programma Asset Base op Orde zijn we druk bezig meer inzicht te krijgen in de technische staat van onze gemalen en voeren we analyses uit op zuiveringsinstallaties en leidingen om te komen tot de juiste onderhoudsplannen, en eventuele vervangingen. Inmiddels zijn forse bedragen gereserveerd om onze assets "fit for the future" te maken. De inventarisatie van onze assets zijn in drie grote categorieën opgedeeld: rioolwaterzuiveringsinstallaties, gemalen en leidingen. In 2023 hebben we de nodige vooruitgang geboekt en een beter beeld gekregen van al onze assets. Voor een aantal kritische assets is de vernieuwing en vervanging versneld gestart. Op basis van het prijspeil 2023 is voor de komende tien jaar een bedrag van 0,8 miljard euro ter beschikking gesteld. Voor de korte termijn is al direct 53 miljoen euro

inzetbaar om kritische leidingen aan te pakken. Tegelijkertijd heeft ons bestuur ook ingestemd met een groei in arbeidsplaatsen en het aantrekken van nieuwe collega's om de uitdagingen waar we voor

staan voortvarend te kunnen oppakken. Inmiddels zijn onze installaties in Weert, Panheel en Stein volledig vernieuwd. Voor Venray komt binnenkort een rapportage met de verkregen inzichten in beeld. In Venlo zijn we bezig met de ontwikkeling van de nieuwe slibontwateringsinstallatie. Van de inzichten en ervaringen die we in Venlo met nieuwe Verdygo modules en in Venray met de inventarisatie Asset Base op Orde opdoen, maken we dankbaar gebruik bij toekomstige projecten, organiseren van onderhoud en of vervanging van bestaande installaties.

## Jubileum

Het was in 1973 dat onze organisatie onder de naam Waterschap Zuiveringschap Limburg werd opgericht. In 2023 hebben we onder het thema 'Back & To the Future' feestelijk ons 50-jarig jubileum gevierd met zoveel mogelijk medewerkers en oud-collega's. In beachclub Degreez in Panheel werden de medewerkers getraceerd op een veelzijdig programma: van een uitgebreide "meet and greet" en een videoboodschap van Algemeen Directeur Guus Pelzer tot en met een kennisquiz. Het inhoudelijke programma werd afgesloten met de première van de nieuwe corporate WBL-film, met als hoofdpersonen: onze eigen medewerkers. Daarna kon het feestelijke gedeelte beginnen met een hapje van de



## Sluiting slibdroger

Als onderdeel van onze duurzaamheidsdoelstellingen en de daarmee gepaard gaande transitie van fossiele brandstoffen naar duurzame energiebronnen hebben we naar duurzame manieren gezocht om slib te drogen. In dat kader stond de sluiting van de slibdrooginstallatie in Susteren op het programma. Dat was oorspronkelijk gepland in 2027. Die datum is vervroegd en met ingang van 1 januari 2023 heeft de installatie haar deuren gesloten. De vervroegde sluiting had te maken met de sancties tegen Rusland. Het gas werd erg duur en de levering onzeker. De enorme hoeveelheid gas die we nodig hebben voor het drogen van slib was een extreem hoge kostenpost.

Tegelijkertijd hadden we de zekerheid nodig dat we ons ontwaterd slib continu konden afzetten. Onze collega's die met hart en ziel bij de drooginstallatie werkten zijn inmiddels werkzaam op andere installaties. Vanaf het allereerste moment toen de sluiting in beeld kwam was immers ons uitgangspunt dat onze collega's hun baan behouden.

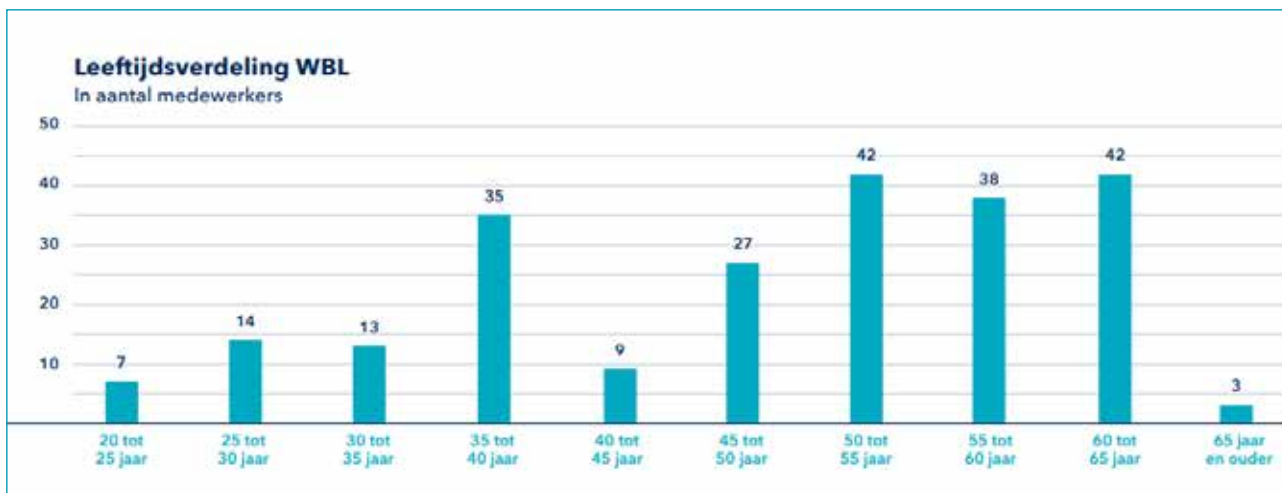


## 2. ONZE MENSEN

Vitale, gezonde en betrokken collega's zijn goud waard. Zij vormen immers het belangrijkste kapitaal en staan aan de basis van het succes. In tijden van krapte op een overspannen arbeidsmarkt is het hebben én houden van collega's uitermate belangrijk voor de continuïteit van ons bedrijf. Daarom hechten we veel waarde aan tevreden collega's, goede arbeidsomstandigheden en goede arbeidsvoorwaarden. Dat komt niet alleen tot uitdrukking in salariering of secundaire arbeidsvoorwaarden maar ook in de kwaliteit en de veiligheid van de werkomgeving waarin iedereen zich thuis voelt. Daarbij faciliteren we ook een goede fysieke en mentale gezondheid. Het wel en wee van al onze collega's is in het belang van iedereen en gaat ons aan het hart.

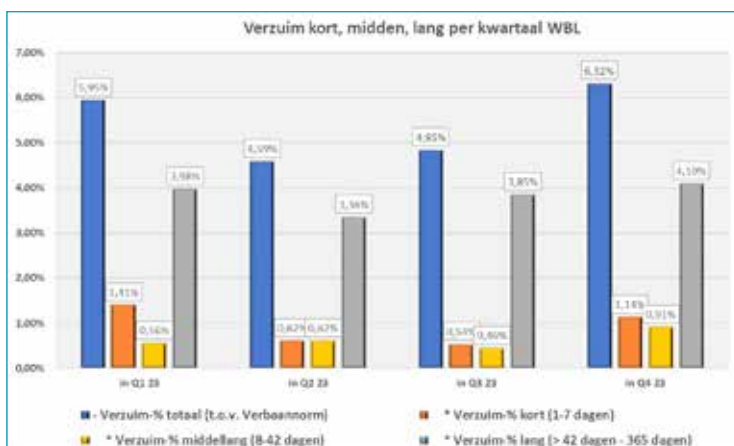
### Leeftijdsofbouw

De gemiddelde leeftijd ligt in 2023 op 48 jaar en is daarmee nagenoeg gelijk gebleven ten opzichte van 2022 met 47 jaar. De leeftijdsgroepen 50-55 jaar en 60-65 jaar zijn het sterkste vertegenwoordigd. Door toepassing van Strategische Personeelsplanning zijn dergelijke kengetallen goed in beeld en kan er tijdig worden geacteerd om het verlies van kostbare kennis voor de organisatie te voorkomen. Het totale aantal medewerkers betreft 232 medewerkers in 2023, verdeelt naar 200 mannen en 32 vrouwen, dit is in lijn met het voorgaande jaar.



### Verzuim

Het gemiddelde verzuim over 2023 bedraagt 5,36% en is daarmee een fractie hoger, maar wel in lijn met het verzuimcijfer over 2022 (5,19%). Zowel het kortdurend verzuim 0,92% (2022: 0,97%) als het middellang verzuim 0,57% (2022: 0,96%) is in 2023 lager dan in 2022. Het langdurend verzuim daarentegen is in 2023 met 3,88% hoger dan de 3,21% in 2022. In vergelijking met de CBS-cijfers voor Openbaar bestuur en overheidsdiensten (6,0%), de bedrijfstak Waterbedrijven en Afval 6,3% en de bedrijfstak Industrie 6,1% doet onze organisatie het beter in 2023.





## Generiek functieboek

In 2023 is het nieuwe generieke functieboek geïmplementeerd. Wij hadden nog een traditioneel taakgericht functieboek dat toe was aan vernieuwing. Zo bestond het bestaande functieboek uit meer dan 100 unieke functiebeschrijvingen voor circa 220 medewerkers. Dit betekende dat het erg onderhoudsgevoelig was omdat per functie op een hoog detailniveau beschreven werd wat wel en niet tot het werkpakket behoorde.

Als organisatie streven we ernaar om wendbaar en flexibel te kunnen acteren. Dit was dan ook een van de belangrijkste uitgangspunten om het nieuwe functieboek vorm te geven. We willen namelijk effectief kunnen inspelen op zowel interne als externe ontwikkelingen in een steeds sneller veranderende context. Daarnaast is begin 2023 het besluit genomen dat WBL en WL met ingang van 1 januari 2025 samengevoegd worden tot één WL. Met dit in ons achterhoofd is er reeds rekening gehouden met de opgave om in 2024 te komen tot één functieboek voor de nieuwe organisatie. WBL heeft daarom de structuur en inhoud van het bestaande functieboek van WL als basis genomen en dit verrijkt met de laatste inzichten en structuren om een goed functieboek te ontwikkelen. Het nieuwe functieboek is persoonlijk aan alle teams en medewerkers toegelicht waarbij middels een video en een leeswijzer de mogelijkheid is geboden om dit nog eens rustig terug te kijken. De implementatie is positief door de organisatie ontvangen en is een goede stap om op termijn te komen tot één functieboek voor het nieuwe WL.

## Strategische Personeels Planning (SPP)

Binnen ons bedrijf is enkele jaren geleden de Strategische Personeels Planning geïmplementeerd. Dit is een belangrijke tool om inzicht te krijgen in de persoonlijke personele situatie op dit moment maar nog meer in de personele behoefte in de toekomst. Binnen deze tool kijken we 2 en 5 jaar vooruit. Ook in 2023 is er een prognose gemaakt. Gedurende het proces kwam de vraag uit de directie om de laatste inzichten met betrekking tot het aanzienlijk hogere investeringsvolume hierin mee te nemen. Waar er doorgaans op een hoger abstractieniveau naar aantallen en functies wordt gekeken is getracht om dit concreter voor de

komende jaren te definiëren. In samenwerking met de afdelingen waar het hogere investeringsvolume direct invloed op heeft is de nieuwe prognose op basis van de meerjarenraming opgesteld. Dit heeft geleid tot een begrotingswijziging die door het Dagelijks en Algemeen Bestuur is goedgekeurd ten aanzien van de personele groei voor de komende jaren. In totaal dient er vanaf 2023 tot en met 2026 90 fte aan nieuw personeel te worden geworven. Dit is een enorme groei afgezet tegen het bestaande personeelsbestand van circa 230 medewerkers in 2023. Deze 90 fte is verdeeld per jaar naar 5 thema's die van grote impact zijn op de organisatie in de komende jaren: Investeringen, Asset Base op Orde, Duurzaamheid, Informatiebeleidsplan en Bedrijfsondersteuning. Voor de HR-afdeling de taak om effectief invulling te geven aan deze grote wervingsuitdaging, beginnend met de werving van een additionele 15 fte in 2023.

## Het Goede Gesprek en Dialog

We zijn binnen onze organisatie alweer enige tijd aan de slag met Het Goede Gesprek. Doel van Het Goede Gesprek is om de waarde van onze mensen nog beter tot uitdrukking te laten komen door persoonlijke gesprekken. In Betrokkenheidsmeter 6 en 8 is aan iedereen de mening gevraagd over Het Goede Gesprek. Hieruit zijn verschillende verbeterpunten gekomen, zoals het beter borgen van concrete afspraken, vastleggen hoe de eindbeoordeling tot stand is gekomen, duidelijker logboek en feedback opnemen van leidinggevenden. De projectgroep is met deze feedback aan de slag gegaan. Vervolgens hebben verschillende mogelijkheden bekeken die recht doen aan de feedback. De uitkomst is dat we als nieuwe tool willen kiezen voor Dialog. Dialog kan Het Goede Gesprek uitstekend ondersteunen. Het biedt ons meer flexibiliteit om de uitkomsten van Het Goede Gesprek vast te leggen. Pluspunt is dat WL eveneens Dialog gebruikt. Dit scheelt enorm in de implementatie en hierdoor kunnen we er snel mee aan de slag. Ook sluiten we zo al aan op onze gezamenlijke toekomst als één organisatie. Uiteraard zullen we de Dialog-tool geheel inrichten op basis van de specifieke situatie van ons bedrijf.



### CAO-onderhandelresultaat: Aandacht voor vitaliteit en ontwikkeling

De waarde zit in de mens bij WBL en in het algemeen bij de waterschappen. Dit blijkt ook nu weer uit het CAO-onderhandelresultaat dat in 2023 is bereikt voor de CAO van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024. Met bijzondere aandacht voor de thema's ontwikkeling en vitaliteit van "jongere werknemers" is het Persoonsgebonden Basisbudget voor Werknemers tot 35 jaar vanaf 1 januari 2024 ten minste 12.000 euro in plaats van 6.000 euro dat zij gedurende een looptijd van 5 jaar kunnen besteden aan opleiding, ontwikkeling en loopbaan. Samen met hun leidinggevende maken ze een plan voor de besteding van het budget, afgestemd op hun ambitie en loopbaanplannen.

### Vertrouwenspersoon: intern en extern

Een prettige en veilige werkomgeving is van groot belang voor het goed functioneren. Toch kan het zijn dat je met een integriteitskwestie zit die je niet direct met een collega of een (hoger) leidinggevende kunt of wilt bespreken. In deze gevallen kun je de stap naar een vertrouwenspersoon maken. Het is en blijft van belang om de thematiek van ongewenst gedrag en integriteit onder de aandacht te houden. We hebben binnen ons bedrijf meerdere vertrouwenspersonen. Zij hebben een adviserende rol en informeren nieuwe collega's over ons beleid inzake integriteit en onge-

Er zijn gevallen denkbaar waarbij je het prettiger vindt om met een externe gesprekspartner het gesprek te voeren. Dan kunnen WBL-medewerkers gebruik maken van een externe vertrouwenspersoon. Vorig jaar is Agnes Vluggen aangesteld als nieuwe externe vertrouwenspersoon. Zij werkt parttime bij de rechtbank Limburg, is daar ook ambtelijk secretaris van de ondernemingsraad en heeft ruime ervaring als vertrouwenspersoon binnen andere organisaties. Iedereen kan een beroep op haar doen; geheimhouding is altijd gegarandeerd.

### Vóór al onze collega's

De boog kan niet altijd gespannen staan. Daarom organiseren we verspreid over het jaar iets extra's voor al onze collega's waarin het informeel samenzijn voorop staat. Sinterklaas, Kerst en Oud & Nieuw zijn bij uitstek de momenten om in een ontspannen ambiance de band met elkaar te versterken. Het streekeigen kerstpakket viel goed in de smaak, het eindejaarsfeest samen met de collega's van WL was weer druk bezocht en het nieuwe jaar begon met een gezamenlijk nieuwjaarsontbijt met een toast op de toekomst.

# Prettige en veilige werkomgeving...

wenst gedrag. Ook is een van onze vertrouwenspersonen standaard aanwezig bij de officiële beëdiging van nieuwe medewerkers. Binnen WBL zijn Stefan van der Linden en Hilde Knijnenburg de interne vertrouwenspersonen.

Met betrekking tot het onderwerp ongewenste omgangsvormen is in 2023 is door 5 personen contact opgenomen met een van de vertrouwenspersonen waarvan 4 verzoeken om informatie en overleg. Naar aanleiding hiervan heeft een aantal gesprekken plaatsgevonden. Naast een luisterend oor zijn betrokkenen op weg geholpen om een en ander bespreekbaar te maken.

Blijvende aandacht voor de thematiek ongewenste omgangsvormen en integriteit is van belang. De vertrouwenspersonen hebben daarin een adviserende rol. Om zichtbaarheid te vergroten en het onderwerp bespreekbaar te houden is afgelopen jaar aansluiting gezocht bij afdelingsoverleggen. Bij deze werkoverleggen is ingegaan op wat integriteit en ongewenst gedrag inhoudt, wat de rol is van de vertrouwenspersoon en is een aantal casussen behandeld over integriteit en ongewenst gedrag.





# 3. ONZE OMGEVING

Als bedrijf acteren we nooit alleen. We maken altijd deel uit van de ons omringende samenleving en werken met mensen. Om ons werk goed te kunnen doen werken we nauw samen met anderen: met bedrijven, overheden, ingenieurs- en adviesbureau's, universiteiten en onderwijs- en kennisinstellingen. Dat doen we regionaal, nationaal en ook internationaal. Over al ons werk staan we voortdurend in contact met onze omgeving. In onze communicatie-uitingen naar buiten toe zorgen we voor een duidelijke en heldere positionering en profilering van ons bedrijf. Dat doen we met een eensluidende boodschap die voor iedereen herkenbaar is: in stijl, taal, toon en beeld, op onze website en in nieuwsbrieven, artikelen en op social media (LinkedIn, Instagram en Facebook).

## World Cleanup Day

World Cleanup Day is een wereldwijd evenement dat miljoenen mensen in meer dan 180 landen mobiliseert om hun lokale gemeenschappen schoon te maken. Het doel gaat verder dan enkel het verbeteren van het milieu; het is ook gericht op het creëren van bewustzijn over het belang van een schone en duurzame leefomgeving. WBL blijft werken aan het vergroten van het bewustzijn over dit onderwerp; we zijn immers direct belanghebbende als het gaat om het verminderen van vuil in het riool. Immers: wat er niet in komt, hoeven we er ook niet uit te halen! Ook afgelopen jaar hebben talloze collega's samen met Lions Clubs International weer deelgenomen aan dit evenement. Onze organisatie was goed vertegenwoordigd, vaak met versterking van gezinsleden. Misschien dat de voortdurende aandacht langzaam maar zeker zijn vruchten begint af te werpen. Afgelopen jaar leek er minder zwerfvuil langs de Maas te liggen dan in eerdere jaren. Toch hebben we alleen al in de buurt van onze zuiveringsinstallatie in Roermond zo'n 20 vuilniszakken vol zwerfvuil opgeruimd.

## Hoog bezoek bij het Blue Deal Project

Wij zijn partner van het Blue Deal project in Zuid-Afrika. Blue Deal is een project in het kader van het internationale programma van de 21 Nederlandse waterschappen en de ministeries van Buitenlandse Zaken en Infrastructuur en Waterstaat. Het richt zich op de bestrijding van de waterhyacint, een woekerende waterplant die verantwoordelijk is voor de slechte kwaliteit van de Zuid-Afrikaanse wetlands. Op 18 oktober bezochten onze Koning en Koningin dit project bij het wetland Blesbokspruit.

## Communicatie

In 2023 hebben we onze communicatie verder doorontwikkeld. We zetten onze expertise om, in verbinding

met onze collega's, waarde te creëren voor onze organisatie. Elke dag zijn we als WBL verantwoordelijk om in Limburg te zorgen voor ecologisch gezond afvalwater, vergroten van duurzaamheid en maatschappelijke waarde. Tegelijkertijd is deze praktijk van alledag aan veranderingen onderhevig. Denk aan klimaat, samenleving en nieuwe strengere wetgeving. Daarnaast zijn we steeds meer zichtbaar door de vervanging van verouderde assets (rwzi's, gemalen en leidingen). Onze communicatiestrategie fungeert als leidraad in al deze verschillende facetten. We hebben in 2023 ingezet op onze doelgroepen: medewerkers (waaronder het management en het bestuur), stakeholders en partners, potentiële werknemers en de Limburgers.

## Corporate gevoel bij medewerkers: 50 jaar WBL

In 2023 bestond WBL 50 jaar. Wat overheerst is trots en saamhorigheid. Dat hebben we gevierd met het jubileumfeest in september. Het was een feest zoals dat hoort te zijn: veel mensen, goede sfeer, lekker gekletst en zelfs gedanst. Het feest gaf goed weer wat voor een bedrijf we zijn, één grote familie.

## Stakeholders en partners

We willen het gedachtegoed van ons bedrijf laten groeien en zo een bijdrage leveren aan de uitdagingen in de waterketen. We vinden het belangrijk dat ook andere organisaties hiervan profijt hebben. Tegelijkertijd willen we dat innovatieve partijen die samenwerkingen zoeken ons weten te vinden. We hebben in 2023 veel aandacht besteed aan de communicatie over onze faciliteiten, proeftuinen en projecten: co-creaties, pilots, innovaties, onderzoek.



# Vergroten milieubewustzijn

## Arbeidsmarktcommunicatie

Om onze zichtbaarheid te verhogen op de arbeidsmarkt en ons te profileren als aantrekkelijke werkgever hebben we in 2023 een nieuw creatief concept ontwikkeld. Het is een concept geworden gebaseerd op gedragspsychologie dat naadloos aansluit op WBL. We gebruiken dit concept voor zowel jobmarketing als recruitment marketing. Met jobmarketing werven we kandidaten voor specifieke vacatures. Met recruitment marketing ([maakkennismetwbl.nl](https://maakkennismetwbl.nl)) breiden we ons netwerk verder uit naar latente werkzoekenden die bij ons passen en geheel vrijblijvend in gesprek met ons willen gaan.

## 4. PRIJZEN EN KEURMERKEN

Als WBL leggen we de lat hoog en proberen in al onze werkzaamheden het beste te presteren. Daarvoor is het noodzakelijk dat al onze werkprocessen en managementsystemen up-to-date zijn en voldoen aan alle benodigde keurmerken en certificaten. Toch is werken volgens de norm alleen niet voldoende. We willen meer dan gemiddeld. Soms lukt dat en soms niet. De internationale innovatieprijs voor gedigitaliseerd waterbeheer en het winnen van de Blue City Challenge zijn voorbeelden uit 2023 waarin de waardering voor ons werk tot uitdrukking kwam.

### Internationale prijs voor gedigitaliseerd waterbeheer

Op de Water & Energy Exchange-conferentie (WEX) 2023 zijn we samen met Royal HaskoningDHV tot winnaar uitgeroepen van de Innovatieprijs in Gedigitaliseerd Waterbeheer. De WEX Global Awards tonen de beste voorbeelden van strategieën voor circulaire economie in de watersector. De prijs werd gewonnen voor de implementatie van een digitale kopie (digital twin) op basis van Twin Aquasuite-software. Deze toepassing houdt toezicht op bijna duizend gemalen om schoon water te leveren en dreigende storingen te voorkomen. De digital twin van het afvalwatertransportsysteem van WBL maakt gebruik van een big data-platform en machine learning-modellen voor probleemdetectie en voorspellend onderhoud. Deze vroege detectie stelt de operators in de Centrale Regie Kamer in staat actie te ondernemen om dreigende storingen te voorkomen, de prestaties te verbeteren en lekkages te verminderen. De door met Royal HaskoningDHV geïmplementeerde Digital Twin helpt WBL om toezicht te houden op de 17 rwzi's, 5 slibontwateringsinstallaties, 144 rioolwatergemalen en 800 gemeentelijke gemalen.

### Blue City Challenge: uitgeroepen als winnaar

De Circular Challenge is een intensief traject van zes weken waarin multidisciplinaire teams van young professionals in opdracht van een organisatie een concrete reststroom omzetten in een circulair product dat economisch rendabel én schaalbaar is. Tijdens de challenge worden zij begeleid door gerenommeerde ontwerpers, circulaire pioniers en financieel experts bij het vormgeven van hun concept. Aan het einde van de rit presenteert het team een prototype en een business case tijdens een feestelijke finale. Ons bedrijf is een van de deelnemers en levert de begeleiders voor een van de teams. Thema was de circulaire inzet van zandvangerzand. We halen natuurlijk heel veel uit afvalwater maar de bestemming is niet altijd circulair,

of kan nog beter. Dat geldt ook voor zandvangerzand. Jaarlijks komt bij ons bedrijf ongeveer 1.300 ton aan zandvangerzand vrij. Een groep young professionals onder begeleiding van onze collega's en collega's van Aquaminerals ging met een emmer stinkend zand aan de slag met als insteek: een concept te ontwikkelen waarbij het zandvangerzand gebruikt wordt in een zandbatterij voor de opslag van warmte om later te gebruiken als het nodig is. Zand kan namelijk heel lang warmte vasthouden en het is waarschijnlijk zelfs mogelijk om bij een overschot van wind of zon energie als warmte op te slaan. Tijdens de finale werd ons team, na

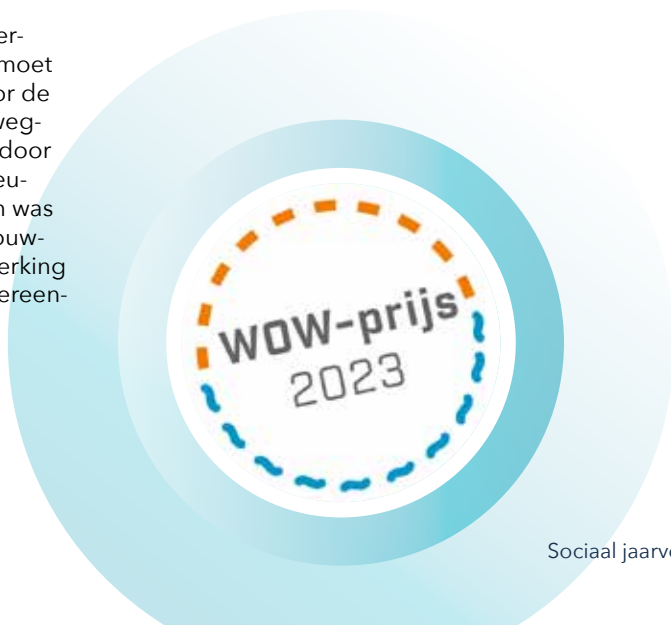
## Beste voorbeeld circulaire economie

een pitch van drie kwartier en rijp beraad van de vakjury, tot winnaar uitgeroepen. Het winnende team kan nu aan het werk om het idee verder uit te werken en eventueel een eerste werkend prototype te bouwen. Er zijn op dit moment nog genoeg onderzoeksvragen en uitdagingen. Onze collega's, samen met die van Aquaminerals, blijven hierbij nauw betrokken om te kijken hoe we dit samen verder kunnen uitwerken van idee naar eventuele uitvoering.



### WOW-prijs 2023

Het landelijke netwerk van weg-, vaarweg- en waterbeheerders WOW (Weg ontmoet Weg, Water ontmoet Water) reikt om de twee jaar de WOW-prijs uit voor de meest inspirerende samenwerking in de grond-, weg- en waterbouw. Daarbij gaat het om projecten die door hun samenwerking, wil en durf inhoudelijke vernieuwing mogelijk maken. Een van de genomineerden was het door WBL gelanceerde modulaire Verdygo-bouwconcept gecombineerd met een 8-jarige samenwerking voor uitvoering van projecten binnen één raamovereenkomst.



# 5. INNOVATIE EN DUURZAAMHEID

Onze samenleving staat voor enorme uitdagingen. Een daarvan is klimaatverandering en de gevolgen daarvan. Aan de transitie van de inzet van fossiele energiebronnen naar duurzame energiebronnen wordt hard gewerkt en de klimaatdoelstellingen van Parijs vormen daarbij een belangrijk ijkpunt. Ook ons bedrijf maakt zich in alle opzichten sterk om een bijdrage te leveren aan de maatschappelijke opgaven van deze tijd. Innovatie is daarbij een belangrijk thema. Niet alleen om duurzaamheidsdoelstellingen te halen maar ook om een sterke speler te blijven op het terrein van een optimaal, efficiënt en veilig waterbeheer. In nauwe samenwerking met talloze andere spelers in de waterketen zijn we voortdurend bezig met de ontwikkeling van nieuwe concepten en slimme oplossingen.

## Waterketen Strategie 2040

Met een halve eeuw zuiveringsbedrijf bestaat ook het systeem van transportleidingen, gemalen en rioolwaterzuiveringsinstallaties zo'n vijftig jaar. Wil deze infrastructuur nog langer meegaan, dan zijn er ingrepen nodig. Zeker omdat we straks moeten voldoen aan steeds strengere normen en eisen. Denk daarbij aan de doelen van de Europese Kader Richtlijn Water en de nieuwe Europese Richtlijn Stedelijk Afvalwater. De verdere toekomst kent nog veel grotere uitdagingen. Met de Waterketen Strategie 2040 gaan we als organisatie aan de slag om ons pad naar de toekomst uit te zetten. Afgelopen jaar zijn we intensief bezig geweest met de ontwikkeling daarvan. Daarbij is gretig gebruik gemaakt van de expertise, inventiviteit en creativiteit van een brede groep medewerkers uit onze drie sectoren. De huidige en toekomstige situatie is in kaart gebracht voor toekomstige lozingseisen, kwaliteit van onze assets, hulpstoffen die we gebruiken, energieverbruik, kansen met andere stakeholders etc. Dan zien we verschillen per locatie. Dat vraagt om maatwerk. We hebben daarom voor een regionale aanpak gekozen waarvoor we vier regio's hebben geselecteerd. Voor de regio Midden is nu als eerste een strategie opgesteld waarbij ver vooruit is gekeken. De keuzes die we nu maken zijn bepalend voor weer een zeer lange periode. Bij de totstandkoming van de strategie is gewerkt met expertgroepen en een klankbordgroep om de inbreng van iedereen optimaal te waarborgen.

## Nieuwe zonnepanelen

In april is de uitvoering gestart van "Zon" fase 2. Die voorziet vier locaties van 3.500 nieuwe zonnepanelen. Goed voor zo'n 800 ton CO<sub>2</sub>-reductie per jaar en een toename van de energieneutraliteit van 1,7%. Samen met de zonnenvelden die tussen 2017 en 2019 zijn gerealiseerd, reduceert ons bedrijf dan vanaf eind 2023

jaarlijks 6.600 ton CO<sub>2</sub>. De 3.500 zonnepanelen dragen bij aan de energieneutraliteit en leveren een jaarlijkse besparing op van zo'n 20.000 euro aan energiekosten.

## Elektrificatie wagenpark

Met de elektrificatie van ons wagenpark hebben we een flinke stap gezet naar verdere verduurzaming. Dat begon al aan de voorkant bij de uitschrijving van de aanbesteding waarin duurzaamheid een belangrijk aspect was. Ook bij de selectie voor de uiteindelijke gunning zijn duurzaamheidscriteria nadrukkelijk meegewogen. Het resultaat: ons wagenpark dat voorheen reed op fossiele brandstoffen is grotendeels geëlektrificeerd. Inmiddels zijn 80 nieuwe auto's besteld, waarvan 7 diesels, 3 hybride en de rest elektrisch. In ons inkoopproces blijven we ons op dit terrein voortdurend verbeteren.

# Van fossiel naar duurzaam

## Bekers in plaats van mokken

Iedere dag gooien we in Nederland 19 miljoen wegwerpbekers en voedselverpakkingen weg. Dat zijn 7 miljard stuks per jaar. Een deel daarvan belandt ook nog eens als zwerfafval op straat, in de natuur en in ons water. Met ingang van 1 januari 2024 is een nieuwe regeling van kracht met verplichte maatregelen om het gebruik van kunststof drinkbekers en voedselverpakkingen voor eenmalig gebruik te verminderen. Daarop hebben we afgelopen jaar geanticipeerd met als resultaat dat ons verbruik van circa 120.000 wegwerp-



bekers per jaar in een klap is gereduceerd naar nul. We gebruiken nu uitsluitend porseleinen kopjes en glazen. Bij onze afweging hebben we de energiekosten, water- en schoonmaakmiddelenverbruik van de porseleinen kopjes en glazen mee genomen.

### IJzerfosfaat terugwinnen uit slib

In het streven naar circulariteit werken we binnen het Europese LIFE-project Phos4EU aan onderzoek naar de terugwinning van fosfaat uit afvalwater in de vorm van vivianiet (ijzerfosfaat). Ons afvalwater bevat veel fosfaten, die voornamelijk in het slib terecht komen bij de zuivering van dit afvalwater. Het is dan ook een logische stap voor waterschappen om fosfaat als grondstof terug te winnen in de vorm van struviet of vivianiet. Het teruggewonnen fosfaat kan dan weer worden gebruikt, onder andere als meststof in de landbouw of in andere toekomstige toepassingen. Vijf jaar geleden zijn we bij de rioolwaterzuiveringsinstallatie in Hoensbroek gestart met onderzoek. Dit heeft geleid tot een pilot-installatie die in de praktijk toetst of vivianiet met voldoende opbrengst kan worden teruggewonnen uit slib.

### Value case

Niet alleen weten wat een investering bedrijfseconomisch oplevert, maar ook wat de impact is op het milieu en de maatschappij. Dat is kort gezegd een value case.

De komende tien jaar staan er heel wat projecten op stapel met betrekking tot onze installaties, gemalen of leidingen. Voor de start van projecten willen we zo goed mogelijk weten op basis waarvan we welke keuzes maken. Met de value case benadering gaan we integraal de duurzaamheidsaspecten in de afweging mee nemen. De value case benadering gaan we samen met TNO en CE-Delft verder ontwikkelen en verfijnen.

### Geothermie en Groen Gas

Zo onderzoeken we op onze rioolwaterzuiveringsinstallatie in Limmel de mogelijkheden van geothermie. Een ander onderzoeksproject is Groen Gas: een onderzoek naar de mogelijkheid om ons biogas dat ontstaat bij het vergisten van slib te kunnen inzetten in de omgeving. Dat zou betekenen dat we biogas verwerken tot groen gas om het daarna in het aardgasnet in te voeren en te gebruiken in woningen, industrie of de transportsector.



# 6. SAMENWERKING

Onze aarde en de samenleving kunnen niet zonder elkaar, ze hebben elkaar altijd nodig. Het woord samenleving zegt het al: samen leven. Een belangrijk element van samen leven is samen werken. Samenwerking is een randvoorwaarde om ons werk nog beter te kunnen uitvoeren. Daarom werken we samen met collega's, met collega-organisaties of met externe partijen als overheden, bedrijven, onderzoeks- of onderwijsinstellingen en adviesbureau's of leveranciers. Als de samenwerking en teamwork goed georganiseerd zijn levert dat win-win situaties op:  $1 + 1 = 3$  in de vorm van kwaliteitsverhoging, kostenreductie, vermindering van de kwetsbaarheid en vergroting van de klantgerichtheid. Ons uitgangspunt is partnerschap: samen zijn we beter.

## Raamcontracten

De afgelopen jaren hebben we succesvol gewerkt met bouwteams en raamcontractanten. Deze aanpak leverde aantoonbaar tijdwinst, kostenreductie en vergroting van het werkplezier op. De oplevering van onze installaties in Weert, Panheel en Stein zijn daar voorbeelden van. Ook de komende jaren moet er nog veel werk verricht worden. De continuïteit van ons werk is gegarandeerd door de langdurige samenwerking voor een periode van acht jaar met onze raamcontractpartners. Op deze manier creëren we niet alleen continuïteit in de werkvoorraad maar ook in de relatie met elkaar. Samen kunnen we collectief werken aan de ontwikkeling van bouwmethodes die "fit for the future" zijn. De werken die komen gaan hebben we opgesplitst in drie percelen (gemalen, multi en leidingen) verdeeld over negen contractpartners. Een duurzame en toekomstbestendige relatie met elkaar begint met vertrouwen, je open en leergierig durven op te stellen en kennis met elkaar te delen. Deze groei in gemeenschappelijkheid levert een grotere slagkracht op en zo komen we op een niveau waarin we kunnen excelleren

## Samenwerkingsverband Verdygo®

Verdygo® is een innovatief, modulair ontwerp- en bouwconcept voor rioolwaterzuiveringsinstallaties, waarbij de onderdelen (modules) van de installaties bovengronds worden gebouwd en aan elkaar worden geschakeld middels "plug and play". Dankzij deze modulaire, flexibele manier van bouwen is het veel gemakkelijker inspelen op toekomstige ontwikkelingen. De installatie kan relatief eenvoudig en snel aangepast worden aan de actuele vraag. Als grondlegger van de Verdygo-techniek zijn in de afgelopen jaren een groot aantal modules door WBL zelf ontwikkeld en in bedrijf genomen. Op diverse rioolwaterzuiveringsinstallaties in Limburg zoals Weert, Panheel en Stein zijn volledig nieuwe Verdygo-installaties gebouwd. Ook buiten de provinciegrenzen worden nu al (gedeelten van) rioolwaterzuiveringsinstallaties aangepast conform de gezamenlijk doorontwikkelde Verdygo-techniek. Om

meer uit water te halen, zien we het liefst dat de nieuwe modules in samenwerking met andere waterschappen gerealiseerd worden. Er ontstaat daardoor kennisdeling. Door samen te werken ontstaat er ook een uitbreiding van beschikbare menskracht. Het samenwerkingsverband Verdygo® is inmiddels een samenwerking tussen 6 waterschappen. De schaalvoordelen van kennis delen, tijd besparen en zorgvuldig omgaan met schaarse bronnen werpt zijn vruchten af voor alle betrokkenen. Het samenwerkingsverband Verdygo® is daarmee al lang niet meer alleen een exclusieve aangelegenheid van alleen ons bedrijf.

## Continuïteit in werkvoorraad én werkrelaties

### Standaard in zuiveringsland

Zes waterschappen hebben afgelopen jaar een intentieverklaring ondertekend om samen te werken aan een standaard in zuiveringsland. Daarmee is een eerste stap gezet naar een structureel samenwerkingsverband. Binnen dit samenwerkingsverband werken de deelnemende waterschappen toe naar een community-model om een standaard in zuiveringsland te vestigen én te beheren. Die standaard geeft richting en visie; het bouwt verder op de ontwikkeling en toepassing van modulaire Verdygo® ontwerp- en bouwtechniek. De samenwerking is nodig om de uitdagingen waar de waterschappen voor staan voortvarend op te pakken. Denk aan assetmanagement, de aanstaande vervangingscyclus van veel Nederlandse zuiverings-

## Standaardisatie door samenwerking in de waterzuiveringswereld



installaties en de komende aangescherpte normen uit de Europese Kader Richtlijn Water en de Europese Richtlijn Stedelijk Afvalwater. Meer dan genoeg redenen om onze samenwerking op een hoger plan te brengen.

### **Crisisplan: Samen sterk bij calamiteiten**

Natuurlijk zetten we alles op alles om ze te voorkomen, maar of we het leuk vinden of niet calamiteiten zijn van alle tijden. Denk aan hoog water, stroomuitval of een leidingenbreuk. In dat kader is in de Omgevingswet de verplichting opgenomen voor waterbeheerders om een calamiteitenplan/crisisplan op te stellen. Afgelopen jaar is samengewerkt om te komen tot een gezamenlijk Crisisplan Waterschap Limburg Versie 3.0. In dit plan is de crisisbeheersingsorganisatie van ons bedrijf ook beschreven. In de "warme" fase lopen de operationele contacten via de incidentenwacht van Waterschap Limburg en de Leider Actie Centrum van ons bedrijf. In het Crisisplan Waterschap Limburg Versie 3.0 is beschreven hoe WBL en WL samenwerken en afstemmen in de verschillende teams. In de "koude fase" hebben beide organisaties een regulier overleg over crisispreparatie met een geplande cyclus van viermaal per jaar.



### **Aandeelhouderschap AquaMinerals**

Sinds 1 januari 2023 zijn wij een van de aandeelhouders van AquaMinerals. Dit is een non-profit organisatie, gericht op het zo duurzaam en efficiënt mogelijk verwerken van reststromen afkomstig uit de drinkwaterproductie en rioolwaterzuivering. Zij doen dat voor elf drinkwaterbedrijven en acht waterschappen. Met dit aandeelhouderschap vergroten we de duurzame afzetmogelijkheden van grondstoffen én besparen we kosten.

# 7. ONZE VEILIGHEID

Het lijkt vanzelfsprekend maar dat is het niet. De veiligheid met betrekking tot ons werk vraagt constant aandacht; aandacht die niet mag verslappen. Gezond naar het werk en weer gezond naar huis is een belangrijk element in onze bedrijfsvoering. Niet alleen gericht op onze collega's die werkzaam zijn op onze installaties, maar ook op collega's op kantoor. Ook dan zit soms een ongeluk in een klein hoekje. Met de verdergaande digitalisering van ons werk is de laatste jaren een nieuwe loot aan ons veiligheidsbeleid toegevoegd, dat van de cyberveiligheid. Een (pro-)actieve houding van werkgevers en werknemers ten aanzien van gezond en veilig gedrag is essentieel om gezond en veilig werken te bevorderen. Hierbij is het cruciaal om arbeidsrisico's te herkennen en erkennen en elkaar onderling te willen wijzen op onveilig gedrag.

## Veiligheid Voorop

Ook het afgelopen jaar hebben we ons programma Veiligheid Voorop verder verbeterd. De doelstellingen van 2023 voor werkplekinspecties en toolboxen zijn grotendeels behaald door middel van een goede planning, samenwerking en periodieke opvolging/rapportage. Dit hebben we gedaan door de behoefte van onze "interne klanten" te onderzoeken, hen daarbij te ontzorgen en daar waar mogelijk te overtreffen. Dit helpt ons in onze bedrijfsondersteunende rol om te blijven aansluiten bij de behoeftes van de uitvoerende afdelingen en teams. Tevens hebben we regelmatig een actueel Arbo- of milieuthema als Tip van VIC op SharePoint geplaatst. De Veiligheid Voorop spiegel poster met als thema verantwoordelijkheid nemen, hebben we bewust het gehele jaar laten hangen op kantoor en alle zuiveringsinstallaties om te benadrukken dat "ik verantwoordelijk ben voor JOUW veiligheid"

## Team Veiligheid en Crisisbeheersing bij de sector Operatie en Onderhoud

Afgelopen jaar is het Team Veiligheid aangesloten bij de sector Operatie en Onderhoud. Deze sector is de grootste belanghebbende bij veilig werken.

## Incidentenonderzoek

In 2023 hebben wij een beter zicht gekregen op de oorzaken van onveilige situaties en bijna-ongevallen. Dit hebben we onder andere gedaan door onveilige situaties en bijna ongevallen snel ter plekke te onderzoeken. In 2023 zijn meerdere (milieu-) incidenten nader onderzocht. Doel van deze incidentonderzoeken is om te achterhalen wat er gebeurd is, herhaling te voorkomen door goede maatregelen te nemen. Verder proberen we op deze manier te leren om vroegtijdig gevaarlijke situaties te herkennen, te verhelpen en te voorkomen. Uit deze incident-onderzoeken en interviews is gebleken dat onveilig gedrag een rol kan spelen bij ongevallen. Een cultuur van gezond en veilig

werken kan alleen tot stand komen als werkgever en werknemers zich daar samen actief voor blijven inzetten. Wij blijven diverse instrumenten inzetten om de cultuur van gezond en veilig werken te stimuleren. Om kennis te vergroten, inzicht te krijgen, te leren van de praktijk en zelf aan de slag te gaan, maken we gebruik van onder andere werkplekinspecties, toolboxen, spiegelposters, tips van VIC, interviews en "het kan ook jou gebeuren" informatie en actief aansluiten bij afdelingsoverleggen.

## Waterketen Strategie 2040

In het kader van de Waterketen Strategie 2040 is een analyse van de milieuaspecten gemaakt. Er is inzichtelijk gemaakt welke uitdagingen er liggen, welke mogelijke oplossingen hiervoor zijn en welke kansen benut kunnen worden. Er is besproken welke opties moeten worden afgewogen, welke maatregelen het meest kansrijk zijn, welke varianten nog verder moeten worden uitgewerkt en welke belanghebbenden daarbij betrokken moeten worden. Uit deze analyse op milieuaspecten is een top 7 samengesteld: Energie, Hulpstoffen & Grondstoffen, Klimaatneutraal, Slib, Levensduur - Afvalwaterkwantiteit, Waterkwaliteit - Medicijnresten en Waterkwaliteit - Nutriënten.

## Ongewone voorvallen

In 2023 hebben zich diverse ongewone voorvallen voorgedaan die mogelijk tijdelijk impact hebben gehad op de effluentkwaliteit en/of het milieu. Deze worden door de Centrale Regie Kamer gerapporteerd, opgevolgd en gemeld aan bevoegd gezag. Het Openbaar Ministerie is van mening dat wij een aantal ongewone voorvallen niet tijdig hebben gemeld bij het juiste bevoegde gezag. Wij willen, door ons beïnvloedbare ongewone voorvallen, reduceren tot nul. Elk ongewoon voorval vinden we ongewenst; we willen herhaling van gemelde voorvallen voorkomen.

### Wet- en regelgeving op gebied van Arbo en milieu

Binnen het Arbo- en milieu-managementsystemen hebben wij de compliance verplichtingen met betrekking tot Arbo- en milieu bepaald. Compliance verplichtingen kunnen leiden tot risico's en kansen voor de organisatie. In de kwartaalanalyse van team Veiligheid en Crisisbeheersing (TVC) worden de trends en ontwikkelingen per kwartaal actief gedeeld en toegelicht bij VGW(M) commissie, MT BO en indien nodig het klimaatteam. De highlights per kwartaal hebben betrekking op de komst van de nieuwe Omgevingswet, de definitieve inwerkingtreding energiebesparingsplicht, de Herziening NEN-EN-ISO 14001:2015 Milieumanagement en NEN-EN-ISO 9001:2015 en het beperken CO2-emissie door werk gebonden mobiliteit.



# Analyse van milieuaspecten

# 8. 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 vóór de continuïteit van het bedrijf. De ondernemingsraad brengt adviezen uit en verleent instemmingen. Een van de vaste adviescommissies van de ondernemingsraad is de commissie Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu.

WBL heeft een ondernemingsraad bestaande uit 9 gekozen leden. Vanuit de drie sectoren zijn medewerkers vertegenwoordigd in de ondernemingsraad. Als vertegenwoordiging van het personeel heeft de ondernemingsraad in 2023 een bijdrage kunnen leveren aan diverse belangrijke dossiers. Met oog voor de belangen van de medewerkers én die van de organisatie. Naast zaken als de invoering van het generieke functiehuis, de herziening van de wachtdienstregeling en het privacy-beleid lag de focus van de ondernemingsraad in 2023 toch vooral op de samenvoeging met Waterschap Limburg (WL) per 1-1-2025. Een belangrijke ontwikkeling met aanzienlijke gevolgen voor de medewerkers van WBL.

## 'Medezeggenschap is een belangrijke pijler onder elk succesvol bedrijf'

In nauwe samenwerking met de ondernemingsraad van WL, en in dialoog met de directie van WBL heeft de ondernemingsraad op positief-kritische wijze meegedacht en geadviseerd over diverse aspecten van die complexe samenvoeging. Waarbij zekerheid, toekomstmogelijkheden en welzijn voor de medewerkers belangrijke aandachtspunten waren.

### Verkiezingen ondernemingsraad

Verder liep in november 2023 de zittingstermijn van de toenmalige ondernemingsraad af. Daarom zijn er eind 2023 verkiezingen georganiseerd. Ondanks een intensieve wervingscampagne hebben zich daarvoor slechts 9 kandidaten gemeld; precies genoeg voor de beschikbare 9 zetels. Waardoor er dus geen verkiezingen nodig waren. De ondernemingsraad hoopt voor volgende verkiezingen op meer animo vanwege het grote belang van medezeggenschap.





### VGW-commissie

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

Deze VGW-commissie heeft zich in 2023 proactief opgesteld en vervulde een adviserende en corrigerende rol. De gevoerde overleggen met WOR-bestuurder, HRM- en KAM-medewerkers zijn in een open en constructieve sfeer verlopen. Welzijn in de zin van fysiek en mentaal gezond zijn is van grote waarde voor ons.

In 2023 was onze organisatie volop in beweging met vele uitdagingen. Op het terrein van veiligheid zien we een versterking van het borgen van veiligheid in onze werkprocessen en een groei van ons veiligheidsbewustzijn. Dit was een belangrijke taakstelling voor ons en met de betrokken partijen en WOR-bestuurder is dit constructief besproken. Verder zijn we in 2023 onder meer aan de slag gegaan met:

- het bespreken van het monitoren van het ziekteverzuim en daarnaast overleg met de bedrijfsarts. Dit is een jaarlijks terugkerende activiteit;

- het bespreken van de kwartaalrapportage met team Veiligheid. Hierin komen de stand van zaken, acties en aandachtspunten rondom OVSH, WPI, toolboxes, VVV-meldingen, ongevallen en milieu aan de orde. De rapportage vormt de basis om deze verder te ontwikkelen en af te stemmen op de vraag;
- de wijze waarop we omgaan met milieu-onderwerpen en welke rol we daarin willen spelen;
- de organisatie van een trainingsdag om de actuele kennis met betrekking tot de VGW-commissie te vergroten.

Voor de VGW-commissie is en blijft het vergroten van het bewustzijn van veiligheid een belangrijk aandachtspunt; het is namelijk de onderligger om veilig met elkaar te kunnen en blijven werken. We zullen dit blijven toetsen en zullen samen met Team VC op zoek gaan naar verbeteringen. Milieu-onderwerpen gaan een steeds belangrijkere rol binnen ons werk innemen. Op die ontwikkeling zullen we als VGW-commissie adequaat inspelen.

## COLOFON

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

### Redactie

Jacqueline Munnichs-Magnée,  
Mariska Geelen,  
Waterschapsbedrijf Limburg  
René Walenbergh,  
Walenbergh & Van Os Communicatie

### Eindredactie

Jacqueline Munnichs-Magnée,  
Waterschapsbedrijf Limburg

### Vormgeving en ontwerp

Charlotte Smals, Buro-Dox

### Fotografie/Beeld

Maartje van Berkel, fotograaf

