



# Op koers

## Waterbedrijf Groningen op koers

*We schrijven 2013, een roerig jaar waarin weer veel gebeurde. Het jaar na het overlijden van Harmen Hoogeveen. Het jaar waarin werd gezocht naar een fusie met de WMD. Het jaar ook waarin duidelijk werd dat de WMD toch liever zelfstandig verder ging, in ieder geval de eerstkomende tijd. Dat betekende dat ook wij, naast het zoeken naar een nieuwe directeur, als Waterbedrijf Groningen opnieuw moesten nadenken over onze strategie en onze koers. Verschillende scenario's zijn gepasseerd en diverse discussies zijn gevoerd. Ook de OR heeft hierin haar steentje bijgedragen.*

Uiteindelijk heeft dit alles geresulteerd in een herijking, of liever gezegd een bevestiging van onze koers: Waterbedrijf Groningen gaat in ieder geval de eerstkomende vijf jaar verder als zelfstandig waterbedrijf. Waar mogelijk, van toegevoegde waarde en/of noodzakelijk, werken we samen met andere bedrijven. En we houden onze diversificatiestrategie overeind, met een focus op North Water en Water & Energie. Een koers waar de OR voluit achter kan staan.

Tegelijk beseffen we dat we nog niet klaar zijn. De koers is helder, maar het is geen gemakkelijke koers. Het vraagt veel van de medewerkers. We zijn een relatief klein bedrijf. Dat vraagt breed inzetbare, flexibele en betrokken medewerkers. Goed ingerichte en efficiënte processen. Alles net iets beter en efficiënter doen dan de collega waterbedrijven.

Commitment aan de uitgezette koers, haalbare doelstellingen, de uitdaging zien om de gestelde doelen te halen en daarnaast ook de waardering krijgen voor de bijgedragen steentjes. Dat zijn wat mij betreft de sleutelwoorden die bij kunnen dragen aan succes en werkplezier. Dat raakt ook aan de HRM-thema's die spelen en waaraan ik in het voorwoord van vorig jaar refereerde: duurzame inzetbaarheid van medewerkers, interne mobiliteit, bevlogen medewerkers.



In sommige gevallen hebben we stappen gemaakt, soms ook juist niet. Het blijft lastig en waarschijnlijk kunnen we het niet oplossen met systemen en procedures. Het gaat om de menselijke maat, elkaar serieus nemen, integriteit, maar ook de mooie kanten blijven zien, samenwerking en verbinding zoeken. Niet alleen naar buiten, maar vooral ook binnen het bedrijf. Als we dat (blijven) doen kunnen we mooie resultaten boeken!

*Wout Kompagnie  
voorzitter ondernemingsraad*

# Samenstelling ondernemingsraad

Onze ondernemingsraad overlegt namens de werknemers van Waterbedrijf Groningen met de bedrijfsleiding over een aantal zaken die belangrijk zijn voor de werknemers en de organisatie. De OR volgt het beleid van de onderneming kritisch en probeert het te beïnvloeden. Om dat te kunnen doen, heeft de OR belangrijke bevoegdheden. De rechten en plichten van de ondernemingsraad zijn vastgelegd in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR). De ondernemingsraad, die op 20 april 2011 door de werknemers van Waterbedrijf Groningen werd gekozen, bestaat uit negen leden. De zetelverdeling na deze verkiezingen werd als volgt: vier zetels voor AbvaKabo, vier zetels voor de Vrije Lijst en één zetel voor CNV Publieke Zaak.

Krieno Adam beëindigde in het verslagjaar om persoonlijke redenen zijn OR-lidmaatschap. Ben van der Lei, eerste reserve lid op de kieslijst van AbvaKabo, volgde hem op vanaf 1 oktober. De ondernemingsraad bedankt Krieno voor zijn jarenlange positieve bijdrage aan het werk van de medezeggenschap.

## Dagelijks bestuur ondernemingsraad

Het dagelijks bestuur (DB) coördineert het werk van de ondernemingsraad. Ze doet voorbereidend werk, stelt zaken

## Funcities ondernemingsraad per 31 december 2013:

Naam	Functie	Standplaats	Afdeling
Wout Kompagnie	voorzitter	Groningen	Nieuwbouw Distributie
Leon van der Tuin	vice voorzitter	Groningen	Klantenadministratie
Eddy Postmus	secretaris	Groningen	Strategie & Onderzoek
Ben van der Lei	lid	Groningen	Technische Klantencontacten
Jan Broeksma	lid	Groningen	Onderhoud Productie
Klaas Elzes	lid	Groningen	Onderhoud Distributie
Wendy Oosterhof	lid	Groningen	Juridische Zaken
Yvonne Rosiek	lid	Groningen	Klantenadministratie
Auke Visser	lid	Groningen	Technische Klantencontacten

voor, voert opdrachten namens de OR uit en bewaakt of de OR zich houdt aan de afspraken en de uitgezette koers. Het DB bewaakt de OR-agenda en voert het informele overleg met de bestuurder. Het DB heeft ook tot taak de samenwerking en motivatie binnen de OR te bevorderen door aandacht te hebben voor een evenredige taakverdeling. Het dagelijks bestuur van de ondernemingsraad van Waterbedrijf Groningen bestond in 2013 uit Wout Kompagnie (OR-voorzitter), Leon van der Tuin (OR-vicevoorzitter) en Eddy Postmus (OR-secretaris). Het DB en de ondernemingsraad krijgen ondersteuning en advies van Menno Samplonius (secretaris medezeggenschap), die ook de medezeggenschapstrajecten van de directie ondersteunt en van advies voorziet.



# Uitgangspunten en communicatie ondernemingsraad

## Uitgangspunten ondernemingsraad

- De ondernemingsraad van Waterbedrijf Groningen handelt vanuit een pro actieve en positief kritische houding;
- De OR geeft inhoud aan medezeggenschap door naast haar controlerende taken en signaalfunctie mee te denken over het bedrijfsbeleid;
- De leden van de OR zijn zich ervan bewust dat ze door de medewerkers zijn gekozen;
- De OR voelt zich verantwoordelijk de belangen van medewerkers zorgvuldig af te wegen in relatie tot het bedrijfsbeleid.

## Contacten met de medewerkers

De OR wil graag laten zien waar ze mee bezig is. Daarmee willen we op de hoogte blijven van wat er speelt binnen het bedrijf en medewerkers de kans geven input te leveren in het medezeggenschap traject. Hoe doen we dat?

## Via Spetter (intranet)

- Publicatie van de agenda van elke overlegvergadering (OV) met de directie;
- Uitgifte van nieuwsbrieven;
- Ander OR-nieuws op de eigen OR-site van Spetter;
- Publicatie van alle OR- en OV-verslagen;
- Publicatie OR-jaarverslag.

## Mondeling:

- Informerende gesprekken met medewerkers bij relevante onderwerpen;
- Raadplegen van de achterban bij belangrijke kwesties.

Regelmatig zoeken medewerkers om uiteenlopende redenen via andere kanalen (persoonlijke benadering, e-mail, telefoon) contact met de ondernemingsraad. De OR-leden ervaren dat

als positief en voelen zich daardoor zeker gesteund door de achterban. Zijn er dus van jouw kant onderwerpen, waarvan je vindt dat de ondernemingsraad daar aandacht voor moet hebben, laat het ons dan weten. De OR zoekt naar mogelijkheden om de medezeggenschap verder te verbreden onder medewerkers. De ondernemingsraad is van plan op een aantal thema's ook niet-OR-leden uit te nodigen om actief mee te denken.

Je reacties kun je rechtstreeks kwijt bij alle OR-leden of bij het secretariaat medezeggenschap:

E-mail: [or@waterbedrijfgroningen.nl](mailto:or@waterbedrijfgroningen.nl)

Telefoon: (050) 368 86 28 of mobiel: (06) 295 643 08.



*De ondernemingsraad v.l.n.r.: Auke Visser, Eddy Postmus, Ben van der Lei, Jan Broeksma, Wout Kompagnie, Wendy Oosterhof, Leon van der Tuin, Klaas Elzen en Yvonne Rosiek*

## Scholing ondernemingsraad 2013

*Om de medezeggenschap bij ons bedrijf zo goed mogelijk vorm te geven, gaan de OR-leden jaarlijks een aantal keren op cursus.*

Op de voorjaarscursus had de OR Annemiek Pas uitgenodigd om een impressie van haar eerste jaar als hoofd P&O te presenteren. Die presentatie mondde uit in een discussie over wederzijdse belevingen op dit moment en op de toekomst van het HR-beleid bij ons bedrijf. De OR bereidde zich ook voor op de naderende bijeenkomsten met MT en RvC, waarbij een mogelijke fusie met de WMD oop dat moment actueel was, maar die mogelijkheden vlak na de zomer toch zag stranden. Fred Heuckelbach, de voorzitter van de OR Oasen gaf op deze cursus een presentatie over het 'papierloos vergaderen' dat bij de OR van Oasen al bijna een jaar intensief wordt toegepast.

In het najaar van 2013 ging de tweedaagse scholing over het eigen functioneren van de OR, waarbij de OR terugkeek op zijn

rol, werkwijze en effectiviteit in de afgelopen periode. In het verlengde daarvan werden ook afspraken gemaakt over de opzet van de OR-verkiezingen in 2014.

Interim directeur Henk de Kraa kwam langs op een van de cursusdagen om met de OR van gedachten te wisselen over de gewijzigde bedrijfsstrategie (Waterbedrijf Groningen stand alone), nadat duidelijk was dat de fusie met de WMD voorlopig niet door zou gaan. De OR-cursus sloot af met het vastleggen van een aantal werkafspraken voor de nabije toekomst en het opstellen en formuleren van het activiteitenplan van de OR voor het komende jaar.

Een aantal OR-leden nam in het verslagjaar individueel deel aan gerichte cursussen om de eigen kennis op bepaalde gebieden van het medezeggenschapswerk aan te scherpen, met name op het gebied van ARBO/VGM.



# Contacten ondernemingsraad 2013

## **MT/OR-bijeenkomsten**

De ondernemingsraad heeft jaarlijks tweemaal contact met het managementteam (MT) van ons bedrijf. Doel van die ontmoeting is het integreren van de medezeggenschap in de beleidsplancyclus, zodat de OR al in een vroeg stadium wordt betrokken. Het management vindt het belangrijk dat de ondernemingsraad meepraat over de ontwikkelingen bij ons bedrijf voor de korte en langere termijn.

In het voorjaar van 2013 spraken MT en OR een middag met elkaar over een aantal strategische zaken, aan de hand van een enquête die directie, MT, OR en RvC hadden ingevuld. Daarnaast werden de financiële kaders besproken waarbinnen de toekomstige plannen moesten passen. Het voorgenomen HRM-beleid voor de komende jaren kwam ook aan de orde op deze middag. In de najaarsbijeenkomst bespraken MT en OR een aantal scenario's met elkaar, die betrekking hadden op de meerjarenplannen voor de komende vijf jaar. Daarnaast presenteerden de MT-leden de sectorplannen 2014 op hoofdlijnen aan de OR. Toetsingskaders voor de ondernemingsraad vormden daarbij de Kaderbrief 2014 en de gezamenlijke ideeën die MT en OR in de voorjaarssessie hadden gedeeld.

## **Bijeenkomsten Raad van Commissarissen**

De ondernemingsraad heeft versterkt aanbevelingsrecht voor een derde deel van de Raad van Commissarissen (RvC) en heeft één keer per jaar (in februari) een formele ontmoeting met de voltallige Raad. De OR heeft in een presentatie aangegeven waar voor de medezeggenschap de accenten liggen: de huidige positie van ons bedrijf, eventuele fusie met de WMD, de rol van de RvC bij ontwikkelen nieuwe diensten en de risico's en het personeelsbeleid (vergrijzing) bij ons bedrijf en de procedure voor werving en selectie van een nieuwe directeur. Daarnaast heeft het dagelijks bestuur van de OR tweemaal per jaar een informele bijeenkomst met de twee door de OR voorgedragen commissarissen. De

ondernemingsraad vindt het van belang RvC-leden te laten weten welke aspecten men belangrijk vindt voor bedrijf en medewerkers.

## **Andere ondernemingsraden**

In het verslagjaar had onze ondernemingsraad een aantal keren contact met de ondernemingsraden van WMD en WLN. De belangrijkste onderwerpen met de Drentse collega's waren een mogelijk fusietraject en de consignatieregeling. Met de collega's van WLN was het fusietraject met het laboratorium van de waterschappen het belangrijkste gespreksonderwerp.

## **Landelijk OR-platform**

Het dagelijks bestuur van de ondernemingsraad onderhoudt ook contacten met het landelijk OR-platform. Het platform OR'en waterbedrijven wordt gevormd door de voorzitters en secretarissen van de ondernemingsraden van de waterbedrijven en laboratoria, die vallen onder de WWB-CAO. Het platform organiseert twee keer per jaar themadagen. De laatste jaren heeft het landelijk OR-platform zich meer en meer ontwikkeld tot een soort 'intern service centrum' voor de aangesloten ondernemingsraden. Daarnaast zijn externe contacten gelegd en onderhouden met de vakorganisaties, het platform OR'en van Waterschappen en met het platform van OR'en van Netwerkbedrijven.

Op 16 mei 2013 waren de drie samenwerkende Platforms van de medezeggenschap in de Waterschappen, de Netwerkbedrijven en de Waterbedrijven bijeen in Arnhem. De twee thema's - pensioenen en strategisch personeelsbeleid zijn diepgaand besproken, wat leidde tot veel nieuwe informatie en nieuwe inzichten. Tijdens de Landelijke Dagen van het Platform in november 2013 spraken de leden van het Platform over de ontwikkelingen en mogelijkheden van de Benchmark in de Watersector. Mede op basis van presentaties van Henk Ardesch (Adjunct Directeur bij Oasen) en Patrick Vermeulen (Directeur Medezeggenschap bij het GITP) heeft het Platform geconcludeerd dat het mee wil denken over de inhoud van de vrijwillige Benchmark in 2014.

# Agenda ondernemingsraad 2013

*In het najaar 2013 werd duidelijk dat de fusie met de WMD niet door zou gaan. Weliswaar met begrip voor de keuze van de Drenten zelfstandig te willen blijven, betreurt de ondernemingsraad van Waterbedrijf Groningen die beslissing. Beide bedrijven passen naar ons gevoel goed bij elkaar. We doen al veel samen (laboratorium, ICT en waterlevering over en weer) en we zouden elkaar verder kunnen versterken. Nadat echter duidelijk werd dat het er voorlopig niet in zit, werd door onze RvC en directie besloten de koers van Waterbedrijf Groningen te heroverwegen. En kon Waterbedrijf Groningen op zoek gaan naar een nieuwe directeur.*



## **Herijking strategie Waterbedrijf Groningen**

De RvC had aan de directeur gevraagd met een afweging te komen of een degelijk 'Waterbedrijf Groningen stand alone scenario' voor minimaal vijf jaar haalbaar is. Dit scenario moest voldoen aan de eisen: geloofwaardig, financieel robuust, voldoende aantrekkelijk voor personeel, met kansen voor bedrijf en regio. In de verkenning werden alle huidige samenwerkingsverbanden bekeken en geëvalueerd en andere samenwerkingsvormen verkend.

De ondernemingsraad denkt dat Waterbedrijf Groningen als zelfstandig bedrijf, redenerend vanuit de sterkte van ons bedrijf, zeker ook prima kan voldoen aan haar belangrijkste huidige taken. En ook nieuwe activiteiten zijn door samenwerkingen/allianties goed te faciliteren. Sterke punten van ons bedrijf zijn de financiële positie, tarieven, leveringszekerheid en de hoge klanttevredenheid. De OR is voorstander van het opschalen van WLN met het laboratorium van de waterschappen, ook om de positie van ons bedrijf in de waterketen in beeld te houden. De ondernemingsraad kon zich ook vinden in de introductie van een nieuwe huisstijl om de nieuwe koers van Waterbedrijf Groningen te accentueren.

## **Selectieprocedure nieuwe directeur**

De ondernemingsraad is in 2013 op verschillende momenten betrokken geweest bij de selectieprocedure voor werving en benoeming van een nieuwe directeur als opvolger van interim directeur Henk de Kraa. De OR heeft twee gesprekken gehad met de selectiecommissie (allen RvC-leden), en heeft input geleverd voor de profielschets. De werving is eind 2013 gestart. De OR heeft adviesrecht op dit dossier en zal daar in het komende jaar een vervolg aan geven.

## **Beloningsstructuur**

In het verslagjaar heeft de OR diverse keren met de directie gesproken over ons loongebouw om te zien of dit evenwichtig is opgebouwd. Reden om te komen tot functiecontracten voor de sectormanagers was dat deze functies niet ingedeeld waren in het loongebouw. Voor de overige functiecontracten gold, dat deze kandidaten niet inpasbaar waren in de functieschaal. Vacaturevervulling had anders, volgens de directie, waarschijnlijk niet plaatsgevonden. Het gaat hierbij om leidinggevende functies met een groot afbreukrisico, waarbij vacaturevervulling al erg lang had geduurd, waarbij goede kandidaten schaars bleken te zijn. Voor het maken van afspraken is altijd gekeken naar welke functiecontracten er met andere medewerkers zijn gemaakt en

zijn wel salarismarges aangehouden, zij het andere dan uit de functie-indeling van Hay naar voren komen.

De OR heeft ook gevraagd om nadere toelichting voor welke functies een arbeidsmarkt- of een persoonlijke toelage is toegekend en of dit eenduidig voor alle medewerkers op deze functies is toegepast. Uit het toegestuurde directie-memo bleek dat het instrument kan worden ingezet op het moment dat bij de salarisonderhandelingen een medewerker niet inpasbaar blijkt te zijn in de loonschaal. De arbeidsmarkttoelagen zijn, zoals de OR constateert, in sommige gevallen echter niet tijdelijk toegekend maar structureel. In 2013 is bekeken of en op welke wijze dit gecorrigeerd kan worden, zodat het instrument arbeidsmarkttoelage correct wordt toegepast.

De ondernemingsraad is van mening dat met de invoering van functiecontracten de afstand met CAO-medewerkers behoorlijk is vergroot. Arbeidsmarkttoelagen worden soms permanent toegepast, wat niet conform CAO is. In de discussie over het beloningsgebouw heeft de OR er daarnaast op gewezen dat verreweg de meeste garantiegevallen bij ons bedrijf zijn ontstaan door invoering van een nieuw functiewaarderingsstelsel (Hay). Het werkt demotiverend, vindt de OR, om deze medewerkers voortdurend te beschouwen als een te hoge kostenpost. Ons bedrijf is in het verslagjaar gestart, ook in het kader van functierolatie en motivatie, om medewerkers met een grote garantie een meer passende functie aan te bieden.

#### **Extra beloning garantiesalaris**

De ondernemingsraad constateerde dat een flink aantal medewerkers buiten hun 'schuld' op garantieloon zitten. Oorzaak is grotendeels de veranderingen van beloningssystematiek of een andere functie (met behoud van salarisgarantie) door reorganisaties. Dat we nu geen beloningsprikkel meer zouden hebben voor een grote groep medewerkers (eindschalers met garantie) vondt de OR een gemiste kans. Daarom stelde de OR een wijziging voor in de beoordelingscyclus voor eindschaler met garantie:



ken een eenmalige betaling ineens toe aan degene die boven de norm of hoger hebben gepresteerd en hun maximum hebben bereikt en een garantie hebben. Deze medewerker ontvangt bij beoordeling boven de norm een vast bedrag van € 250 netto gratificatie en bij ruim boven de norm € 500 netto gratificatie. Het gemotiveerd houden van medewerkers is onderdeel van goed personeelsbeleid. De directie deelde de visie van de OR op dit punt en nam dit initiatiefvoorstel integraal over.





### **Employability budget**

De ondernemingsraad maakte de directie er in het verslagjaar diverse keren op attent dat het employability budget (EB) veel te weinig wordt ingezet. Slechts 13 medewerkers maakten er in de afgelopen drie jaar gebruik van. Wordt het EB wel actief genoeg besproken tussen leidinggevend en medewerkers en wordt het wel voldoende flexibel toegepast? De directie gaf aan dat de

regels rond het EB redelijk streng zijn afgekaderd binnen de cao. De OR pleitte niettemin voor meer creativiteit op dit punt. Het gaat wel om een stukje cao-loon dat indien niet gebruikt, bij de algemene bedrijfsmiddelen terecht komt. De directie deelde de opmerkingen van de OR over de geringe belangstelling en de passieve houding voor het EB. Reden om hier actiever beleid op te gaan voeren in de toekomst.

### **Strategische personeelsplanning**

De ondernemingsraad behandelde in het verslagjaar een voortgangsnotitie Strategische Personeelsplanning. Daarbij vroeg de OR aandacht voor een goede afstemming met de medewerkers om te kijken of het beeld van de leidinggevende klopt. De ondernemingsraad bracht een aantal suggesties en opmerkingen op dit gebied voor Waterbedrijf Groningen naar voren.

- P&O zou een budget moeten hebben om medewerkers alvast in dienst te nemen voordat er daadwerkelijk een vacature is. Deze medewerkers draaien dan wel mee in de organisatie maar drukken niet op het budget van de afdeling. Bij gebreken geschiktheid kunnen deze mensen instromen zodra er een vacature ontstaat in de betreffende afdeling;
- Er zou een actievere samenwerking kunnen komen met andere bedrijven om medewerkers een stageplek aan te bieden;
- Er zijn binnen het bedrijf diverse afdelingsprojecten. De projectdeelname is meestal uitsluitend door medewerkers van de betreffende afdeling. Probeer eens medewerkers van andere afdeling te betrekken in deze projecten (projectenbank);
- Je zou scholieren aan je kunnen binden voor een langere periode. Dit betekent een gedeelte van de studie betalen, een stageplek aanbieden en vervolgens deze medewerker voor een bepaalde periode bij je in dienst te nemen;
- Beoordeel medewerkers op gedrag/houding, resultaat en ontwikkeling (initiatief). Als de ontwikkeling erg positief is, neem dat dan mee in de beoordeling van medewerkers.

### **Reorganisatie Watervoorziening**

Deze reorganisatie bij de sector Watervoorziening beoogde stevig in te zetten op operational excellence, waarbij meer verantwoordelijkheid wordt neergelegd bij medewerkers. Een plattere organisatie en betere afstemming tussen Operations en Onderhoud moet zorgen voor een hoger niveau en een efficiëntere werkwijze. En ook het operationele asset management moet worden versterkt. De aangekondigde reorganisatie was voor de afdeling Onderhoud Productie het meest ingrijpend. Deze afdeling verdween als zelfstandige unit, maar ging op in de nieuw te vormen teams Drinkwater en Industriewater.

In het verslagjaar heeft de OR veel overlegd met de betrokken medewerkers over de reorganisatie bij de sector Watervoorziening. Die gesprekken hebben mede geleid tot een definitieve standpuntbepaling door de OR. Op hoofdlijnen adviseerde de OR uiteindelijk positief, maar negatief op de voorgestelde boventaligheid van de W-monteur. Bij het OR-advies kwam nadrukkelijk naar voren komen dat het traject, althans in de ogen van de OR, alleen kans van slagen had als er samen met de medewerkers een goed traject zou worden afgesproken om de gesignaleerde knelpunten op te lossen. Deze lijst van knelpunten staan genoemd in het OR-advies.

De directie nam deze aanbevelingen ter harte en besloot veel aandacht te schenken aan de implementatie met veel inbreng van de medewerkers.

### **Wijziging topstructuur en functieroulatie**

De OR ging in 2013, na een pilot van een jaar, akkoord met de vorming van een groot MT door samenvoegen van Centraal Overleg en MT-beheer. Het samenvoegen beoogt de besluitvorming bij ons bedrijf te versnellen. De interim directeur gaf aan de 'span of control' goed aan te kunnen, maar dat hoeft niet te gelden voor zijn opvolger, die dan wellicht de topstructuur opnieuw gaat bekijken. Dat vindt de OR dan ook het nadeel van het voorlopige karakter van dit voorstel.

In korte tijd zou dan de topstructuur wel erg vaak worden aangepast.

De OR staat in principe positief tegenover functieroulatie. De OR kan zich vinden in de genoemde beweegredenen. Deze punten zijn ook door de ondernemingsraad meermalen benoemd, waarbij de OR ook de voordelen op het gebied van kansen en door-groeimogelijkheden voor de medewerkers wil benoemen. Overigens zou dit rouleren niet beperkt hoeven te blijven tot de top en het middenkader, maar ook verder uitgerold mogen worden. De OR hecht daarbij wel aan duidelijke spelregels: transparantie over roulatiefuncties, passend bij de competenties, behoeftes en ambities van medewerkers en op basis van vrijwilligheid. Aangezien dit in de huidige situatie wringt met de geldende procedures binnen Waterbedrijf Groningen, stelde de OR voor zo spoedig mogelijk duidelijke spelregels over functieroulatie af te spreken.

### **Wijziging consignatieregeling**

In de laatst afgesloten landelijke CAO is door partijen overeen gekomen dat eventuele wijzigingen van de consignatieregeling (wacht- en storingsdienst) voortaan op bedrijfsniveau worden afgehandeld. De ondernemingsraad heeft instemmingsrecht op dit belangrijke dossier. Waterbedrijf Groningen wilde in het verslagjaar op korte termijn de consignatieregeling wijzigen. Hieraan lagen verschillende redenen ten grondslag. De voornaamste is een bezettingsprobleem door de hoge gemiddelde leeftijd en verhoging van de AOW-leeftijd in combinatie met de uittredingsleeftijd van de wachtdienst. Ook het formeel vastleggen van de vergoeding in uren, de vergoeding in geld en de toelage van het afbouwpercentage was opgenomen in de gewijzigde regeling, net als het vastleggen van de uitzonderingspositie voor de monteur, vanwege de fysieke belasting die deze functie met zich mee brengt.

De OR constateerde dat de betrokken medewerkers tot nu toe nog nauwelijks waren betrokken bij de planvorming. Daarnaast had de ondernemingsraad een behoorlijk aantal opmerkingen en



### **MeTeO Waterbedrijf Groningen**

De ondernemingsraad constateerde dat er op hoofdlijnen goede scores zijn behaald op het punt van medewerkers-tevredenheid. De deelname was groot (ruim 90 %); de algemene tevredenheid kwam hoger uit dan drie jaar geleden (van 7,3 naar 7,5). Toch waren er voor de OR een aantal besprekpunten: grote verschillen tussen afdelingen en de lage scores voor o.a. het MT op het gebied van medewerkerstevredenheid. De MeTeO gaf wel aan dat er over het geheel genomen medewerkers een positief beeld naar voren brengen over ons bedrijf. Opvallend is de hoge betrokkenheid van medewerkers, die trots zijn op Waterbedrijf Groningen. Het plezier is bij de meeste medewerkers groot en men wil graag bij ons bedrijf blijven werken. Het vertrouwen in management blijft achter. En er zijn inderdaad flinke verschillen in de scores van de diverse

suggesties die zij graag meegenomen zagen in het voorstel: o.a. over voorgestelde de aanrijtijden, opname verlof van opgebouwde overuren, frequentie van storingsdienst, hoogte van wachtdienstvergoeding, herroepbaarheid van medewerkers die uit de wachtdienst zijn en de voorgestelde uittredeleeftijd. De OR adviseerde eerst in overleg te gaan met de betrokken medewerkers en de medewerkers mee te nemen in het planvormingsproces. De OR stond vanwege bedrijfsbelang en belasting van medewerkers niet afwijzend tegenover de voorgestelde ingangsdatum van de nieuwe regeling op 1 januari 2014, mits inhoudelijk overeenstemming zou zijn bereikt en de OR had ingestemd voor 1 juni 2014. De directie ging akkoord met deze door de OR voorgestelde aanpak.

groepen medewerkers. Velen geven aan graag te willen meedenken over beleid en aanpak van werkzaamheden. En ook: zorg voor duidelijkheid bij organisatie-veranderingen. De ondernemingsraad vroeg aandacht voor concrete acties om beter te gaan presteren op de minder goede uitkomsten van de MeTeO.

### **Proeftuinen CAO Doetank**

De OR deed in 2013 een voorstel om bij ons bedrijf een projectenbank te starten. Doel is de interne mobiliteit te bevorderen en meer gebruik te maken van de expertise van eigen medewerkers en dus minder werk uit te besteden. Als er een nieuw project ontstaat binnen Waterbedrijf Groningen wordt dit bekend ge-

maakt via de online projecten database op intranet. Wanneer een medewerker geïnteresseerd is, wordt gekeken of het project past bij de geschiktheid en ontwikkeling van de betreffende medewerker. De OR neemt deel aan de werkgroep die zich bezighoudt met de opzet van de Projectenbank.

### **Papierloos vergaderen**

De ondernemingsraad had zich in het verslagjaar aangemeld als pilotgroep voor papierloos vergaderen. Redenen: efficiënter werken, verlagen papiergebruik, bevorderen implementatie van

de I-pad en het papierloos vergaderen in de organisatie van Waterbedrijf Groningen. De directie stemde daarmee in. Vanaf september 2013 is de OR helemaal digitaal gegaan. Via een iPad van het bedrijf vergaderen de OR-leden met behulp van een speciale vergaderapplicatie (Point2Share). Er waren weinig technische aanloopproblemen, het bevalt prima en het scheelt veel papier. Duurzaam dus. De OR zal in 2014 haar bevindingen kenbaar maken en gaat er vanuit dat deze werkwijze verder zal worden uitgebreid binnen ons bedrijf.



# VGM-beleid 2013

De ondernemingsraad besteedde in 2013 ruimschoots aandacht aan veiligheid, gezondheid en milieu (VGM). Een speciale werkgroep vanuit de ondernemingsraad heeft zich gebogen over diverse aspecten van VGM en deed daarbij een beroep op interne deskundigheid (bedrijfsarts, P&O en VGM-coördinator). Vervolgens zijn de bevindingen van de ondernemingsraad in twee overlegvergaderingen besproken met de directie.

## Veiligheid (ARBO)

Uit de VGWM-rapportages bleek dat er nog steeds te weinig wordt gemeld, al is er wel verbetering op dit terrein. Met name het aantal “bijna raak” meldingen en de meldingen “ongevallen zonder letsel”, zijn aan de lage kant ten opzichte van het aantal ongevallen met letsel. De OR vindt sowieso het aantal (gemelde) ongevallen met verzuim of letsel op ons werknemersbestand aan de hoge kant. Naast deze kritiekpunten is het duidelijk dat er ieder jaar stappen gemaakt worden in de manier waarop bedrijf en medewerkers omgaan met de veiligheid. Het aantal meldingen stijgt net als het aantal werkplekinspecties (op de norm). Twee OR-leden liepen in 2013 mee met een audit RI&E op locatie Winschoten en op locatie De Punt. Doel was inzicht te krijgen in de mogelijke gevaren en risico's ten aanzien van veiligheid, gezondheid en welzijn waaraan de medewerkers kunnen worden blootgesteld.

## Ziekteverzuim (gezondheid en welzijn)

Het verzuimpercentage in de afgelopen periode lag net boven de norm. De meldingsfrequentie in 2013 lag nog wat boven het gemiddelde, maar daalde. De OR vindt dit een positieve ontwikkeling. De ondernemingsraad stelde vragen over de uitwerking van het nieuwe verzuimbeleid. Conclusie: het nieuwe beleid is redelijk succesvol, maar sommige leidinggevenden blijven het voeren van verzuimgesprekken lastig vinden. De OR vroeg op grond van het vitaal houden van

medewerkers een ruimere interpretatie van toepassing van het Employability Budget (EB).

## Nieuwe bedrijfsarts

In het verslag jaar maakte de OR kennis met een nieuwe bedrijfsarts. Zijn voorganger vertrok na 1,5 jaar bij ons bedrijf. Voor de OR was dat aanleiding om te pleiten voor meer continuïteit. De OR vroeg aan de nieuwe bedrijfsarts of hij zelfstandig handelt vanuit zijn professie als arts. Belastbaarheid beoordelen voor verschillende beroepsgroepen is onderdeel van zijn functie. De bedrijfsarts heeft een bescheiden rol in het ziekteverzuim van medewerkers. De regie ligt voornamelijk bij de organisatie zelf, met name bij de leidinggevenden. De nieuwe bedrijfsarts geeft aan open te staan voor contact met en advisering van leidinggevenden bij het regisseren van verzuimgesprekken.

## Landelijke VGWM-dag 2013

Drie OR-leden zijn naar de landelijke VGWM-dag 2013 geweest en hebben meegedaan aan een aantal workshops, o.a. vitaal, gezond en duurzaam werken. Op grond van de opgedane bevindingen, vroeg de OR (opnieuw) aandacht voor de fysieke en mentale belasting van de wacht- en storingsdienst van onze operators, mede in het licht van de hoge gemiddelde leeftijd. Dit onderwerp zal opnieuw aan de orde komen als de aanpassing van de wacht- en storingsdienst op de OR-agenda komt.

## Duurzaamheid

De OR vroeg in het verslagjaar nadrukkelijk aandacht voor duurzaamheid in de bestekomschrijving bij toekomstige nieuwbouwprojecten.

## Behandelde onderwerpen door de ondernemingsraad in 2013

### Januari

Beloningsstructuur (1)  
Benoeming waarnemend directeur  
Employability budget  
Reorganisatie DIV (1)

### Februari

Beloningsstructuur (2)  
Kerntaken sector Watervoorziening  
HRM-beleid  
RvC/OR-bijeenkomst  
MT/OR-bijeenkomst

### April

Informatiemanagement  
VGWM – halfjaarlijkse voortgangsbespreking  
WWB-bulletin – akkoord CAO  
FAB

### Mei

Kennismaking nieuwe bedrijfsarts  
Tussentijdse evaluatie pilot wacht- en storingsdienst monteurs  
Evaluatie personeelsbeoordelingen 2012  
Voortgang Strategische personeelsplanning  
Tijdelijke invoering achtervang weekenddienst Operations  
Aanpassing consignatieregeling (procedure-planning)  
Reorganisatie DIV (2)

### Juni

Beloningssystematiek Waterbedrijf Groningen (3)  
VGM-jaarplan 2013  
Evaluatie bedrijfsarts en maatschappelijk werk 2012  
Enquête aandeelhouders



### September

Reorganisatie Watervoorziening  
Samenvoeging CO en MT-beheer  
Reorganisatie DIV (3)  
Kaderbrief 2014-2019  
Performancecyclus - plan- en beoordeling  
Memo vergoeding opleidingen  
Verslag wachtdienst Operations  
Jaarverslag 2012 Waterbedrijf Groningen  
Tussentijdse vacature OR-lid Krieno Adam  
Notitie Jong Waterbedrijf  
Aanpassing Reglement Functie indeling

### Oktober

Vergoeding opleidingen  
Wijziging organisatiestructuur  
Performancecyclus  
CAO DOE-tank – keuze proeftuinen OR  
Ouderdoms-ATV  
Regeling woon-werkverkeer

### December

Wijziging consignatieregeling  
Reorganisatie Watervoorziening  
MeTeO Waterbedrijf Groningen  
Extra beloning bij garantiesalaris  
Wijziging reglement functie-indeling  
Performancecyclus en Vergoeding opleidingen  
Koers Waterbedrijf Groningen stand alone  
Besluit samenvoeging CO en MT beheer  
Werving nieuwe bestuurder  
Landelijke kick off proeftuinen CAO Doetank

# Colofon

Teksten, samenstelling en  
coördinatie:  
Menno Samplonius

Concept, vormgeving en DTP:  
Xsample Mediavormgeving,  
Sappemeer

Fotografie:  
Klaas Elzes  
Deborah Das  
Menno Samplonius  
Archief afdeling Communicatie  
Waterbedrijf Groningen



## Jaarverslag ondernemingsraad 2013

OR-secretariaat Waterbedrijf Groningen  
Bezoekadres: Griffeweg 99, Groningen  
Telefoon: (050) 368 86 03  
Mobiel: (06) 51 27 94 08  
E-mail: [or@waterbedrijfgroningen.nl](mailto:or@waterbedrijfgroningen.nl)  
Postbus 24  
9700 AA Groningen

**Ondernemingsraad Waterbedrijf Groningen - een betrouwbare partner**