waterschapsbedrijf limburg

water. samen halen we er meer uit

VERBINDING

Sociaal Jaarverslag

2020

VOORWOORD

Het jaar 2020 gaat de boeken in als een bijzonder jaar. De coronapandemie hield en houdt de wereld in zijn greep en de anderhalve-meter-economie en mondkapjes hebben hun intrede gedaan in het dagelijks leven. De gevolgen zijn immens: privé, voor de samenleving als geheel en dus ook voor ons werk.

Juist in tijden van crisis zijn de onderlinge betrokkenheid en verbinding tussen mensen broodnodig. Om er samen, met zijn allen, goed uit te komen. Verbinding kan in dat opzicht opgevat worden als de energie die ontstaat tussen mensen wanneer zij zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen; als ze kracht ontlenen aan die wederzijdse relatie. De afgelopen periode heeft laten zien dat "De waarde zit in mensen" meer dan ooit van toepassing is geweest. Dat is ook de reden dat "verbinding" als rode draad door dit jaarverslag loopt en de verschillende thema's met elkaar vervlecht.

Voor ons bedrijf was 2020 het tweede jaar van de implementatie van Operatie Waterkracht. We hebben met elkaar weer belangrijke stappen vooruitgezet en de nodige toekomstgerichte besluiten genomen. Een nieuw Strategisch Plan staat in de steigers om de toekomst van ons bedrijf voortvarend tegemoet te kunnen treden. Innovatie en duurzaamheid zijn daarbij de sleutelwoorden. Met innovatieve projecten als onder meer onze modulaire rioolwaterzuiveringsinstallatie Verdygo, de nieuwe zuiveringstechnologie CoRe en Poederkooldosering om medicijnresten te verwijderen geven we concreet invulling aan onze ambities.

Voor de meeste van onze collega's werd afgelopen jaar thuiswerken het nieuwe normaal. Veel contacten en vergaderingen vonden digitaal plaats. Dat was niet altijd even gemakkelijk en het persoonlijk contact werd node gemist. Datzelfde gold voor onze collega's op de installaties. Ze konden weliswaar doorwerken op locatie maar het dragen van mondkapjes en de anderhalve meter afstand vormden niet de meest ideale omstandigheden om klussen te klaren. De veiligheid, gezondheid én welzijn van onze collega's hebben daarbij altijd voorop gestaan. Tegelijkertijd zijn afgelopen jaar talloze nieuwe collega's ons team komen versterken. De combinatie van de ervaring en expertise van bestaande collega's en de frisse kijk van nieuwe collega's levert een andere dynamiek op die nieuwe impulsen geeft aan ons groeitraject van goed naar beter.

Het blijft belangrijk om voortdurend onze goede relatie met onze omgeving te koesteren of te versterken. Ons bedrijf is geen eiland maar is onlosmakelijk verbonden met zijn omgeving: met collega-bedrijven in de waterketen, met overheden, met ingenieurs- en adviesbureaus, met aannemers, onderwijs- en onderzoeksinstellingen, met onze buren en niet in de laatste plaats met de bewoners van Limburg. Met onze nieuwe huisstijl hebben we een stap voorwaarts gezet om ons bedrijf sterker te profileren. Ook de ingezette vergroening en verduurzaming van ons kantoorgebouw draagt bij aan het goede voorbeeld dat we willen uitstralen. In de relatie met onze opdrachtnemers werken we gestaag verder aan de succesvolle invulling van de nieuwe aanbestedingswijzen in de vorm van raamcontracten. Het resultaat van deze partnerschaps-relatie met onze opdrachtnemers: sneller, goedkoper en plezieriger werken.

Veranderingen, groei en anticiperen op de toekomst gaan niet zonder de inzet en betrokkenheid van al onze mensen. Medezeggenschap is een belangrijke voorwaarde voor het welslagen. Onze Ondernemingsraad (inclusief de daaraan gelieerde commissie Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu) denkt proactief met ons mee. In het belang van het bedrijf én alle collega's.

Ondanks de coronacrisis gaan het leven en ook ons werk gewoon door. De door ons meteen ingestelde crisisorganisatie en het crisisteam hebben voortvarend op de gebeurtenissen gereageerd en veel werk verzet. We hebben met zijn allen veerkracht getoond en zoals altijd doen we wat we moeten doen! Dat is een grote verdienste van al onze collega's en geeft aan hoe gemotiveerd we met zijn allen aan het werk zijn. We zijn met elkaar verbonden en blijven de verbinding zoeken.

We staan en gaan voor ons werk: het transporteren van afvalwater en het produceren van gezuiverd water dat wordt geloosd op beken en rivieren. Daarbij zijn we ons terdege bewust van het maatschappelijke belang van deze taak en van de effecten en betekenis van ons werk voor onze omgeving en met name voor de kwaliteit van ons oppervlaktewater. Die taak voeren we uit met al onze kennis en ervaring en met grote betrokkenheid. Nu en in de toekomst!

Guus Pelzer,
Algemeen Directeur Waterschapsbedrijf Limburg

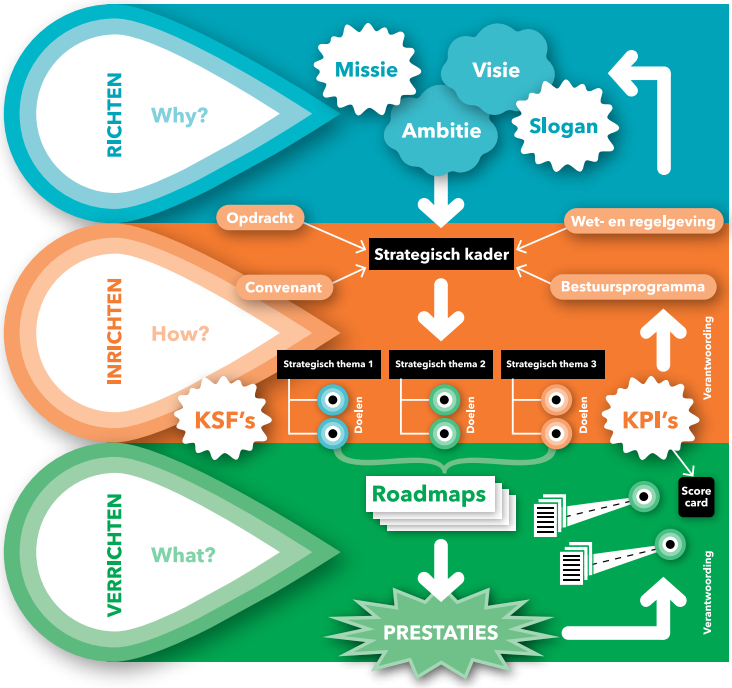
1. VERBINDING: ONZE ORGANISATIE

Operatie Waterkracht

Ondanks de coronapandemie zijn ook in 2020 de nodige vervolgstappen gezet met de vernieuwing van onze organisatie in het kader van Operatie Waterkracht. Veel nieuwe mensen zijn onze organisatie komen versterken en met de bestaande én nieuwe kennis en ervaring is een stevig fundament voor onze toekomst gelegd. De meerwaarde van die veranderingen komt steeds nadrukkelijker in beeld. Het succes en welslagen van Operatie Waterkracht is direct toe te wijzen aan de waarde van onze mensen: in de organisatie als geheel, in de teams en individueel. Al met al is er veel gebeurd, zijn er forse stappen voorwaarts gezet, maar zijn we nog niet klaar…

Strategisch plan

Afgelopen jaar is ook hard gewerkt aan het nieuwe Strategisch Plan. Daarin staan drie stappen centraal: het strategisch niveau, waarin je de gewenste richting bepaalt, het tactisch niveau waarin je de manier waarop bepaalt en het operationeel niveau waarin je concreet gaat uitvoeren. De gekozen benadering is een procesbenadering. We werken niet volgens een plan van aanpak maar volgens een proces van aanpak. De belangrijkste uitgangspunten voor het Strategisch Plan zijn zaken als vigerende wet- en regelgeving, onze Toekomstvisie 2030, de opdracht van Waterschap Limburg en ons Bestuursakkoord 2019-2023.



Drie sectoren

Onze drie sectoren, respectievelijk Strategie en innovatie, Operatie en Onderhoud en Bedrijfs-ondersteuning, krijgen steeds meer vorm en inhoud. Innovatie is een van de succesfactoren van ons bedrijf en haakt direct aan bij onze missie, visie en ambitie. Met innovatie willen we de kansen en ontwikkelingen die op ons pad komen benutten om nóg meer van waarde te zijn voor mens en samenleving. In de sector Operatie en Onderhoud is procesgericht werken op gang gekomen. Daarbij is een voortdurende dialoog tussen en met medewerkers belangrijk. Op het conto van de sector Bedrijfsondersteuning staan onder meer het A-label voor het verduurzaamde kantoorgebouw, een aanzet tot nieuwe bedrijfskleding, een nieuwe huisstijl en het ISO 27001 certificaat, dat wij als eerste Waterschapsbedrijf en derde overheidsorganisatie in Nederland behaalden.

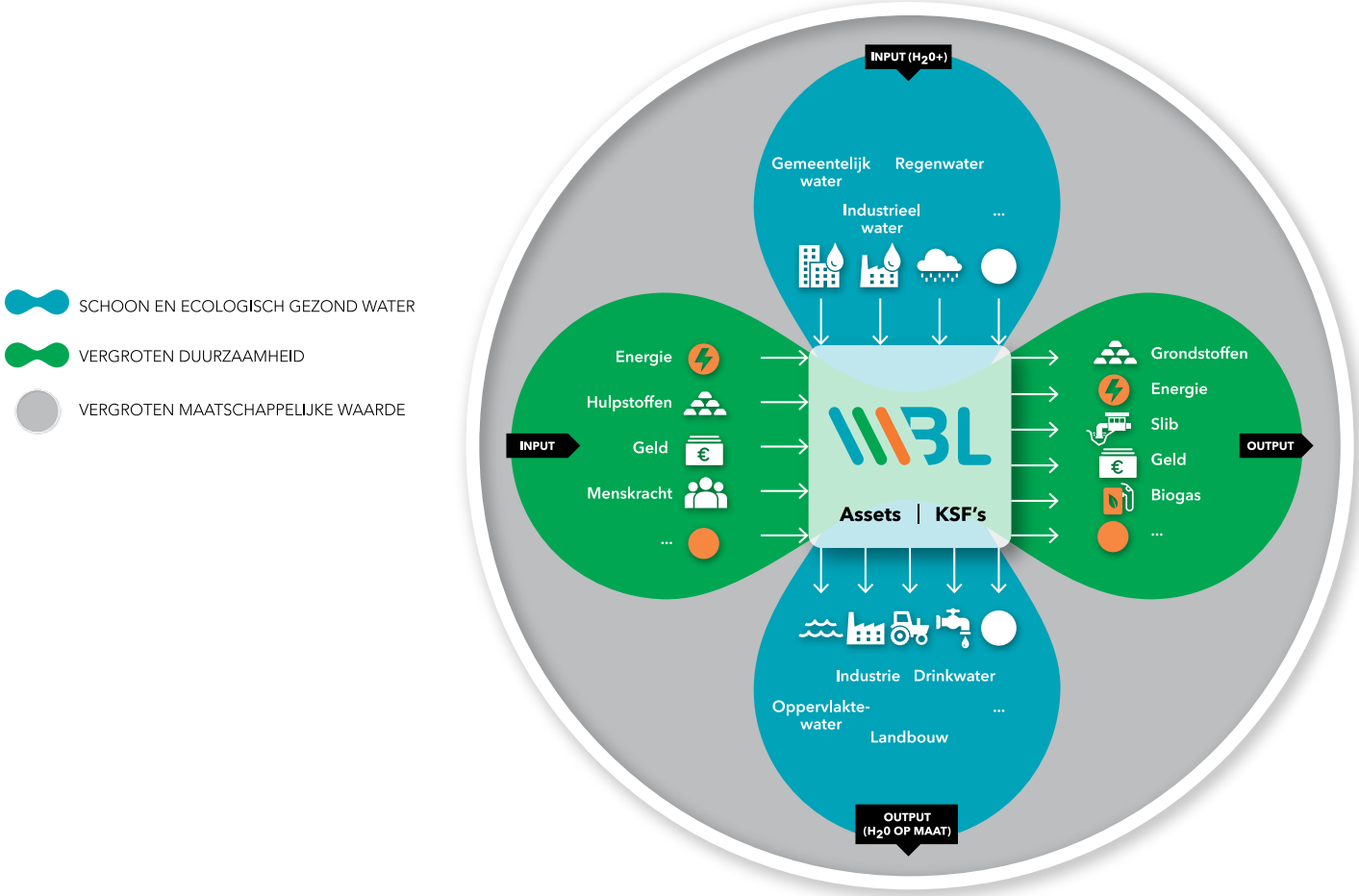
Slib

De problematiek van de afzet van ons zuiveringsslib heeft een grote impact op onze organisatie gehad. Dat leidde tot een grote druk op onze begroting.

Met veel inzet en energie is gewerkt aan structurele en duurzame oplossingen. Desondanks behoort de Limburgse zuiveringsheffing nog steeds tot een van de laagste tarieven in Nederland. Een goed resultaat voor de Limburgse burgers en het bedrijfsleven.

Werken in tijden van corona

Als er een moment in de tijd is waarin verbinding tussen mensen een kernthema is, dan is het wel in 2020 geweest. De coronapandemie zette de wereld en onze samenleving in volstrekt ander perspectief. Voor ons werk had dat de nodige consequenties. Voortaan waren de protocollen van overheid en RIVM leidend. Dat betekende voor ons kantoorpersoneel zo veel mogelijk thuis werken. Het werk op onze riool-waterzuiveringsinstallaties, onontbeerlijk voor de volksgezondheid, ging, rekening houdend met de regels van het RIVM, "gewoon" door. Mede door de snelle en voortvarende actie van het crisisteam zijn we er met zijn allen in geslaagd om de continuïteit van ons werk in alle opzichten te garanderen.



2. VERBINDING: ONZE MENSEN

Sterk collectief

In de loop van het afgelopen jaar hebben we een groot aantal nieuwe collega's mogen begroeten. Er staat een nieuw elftal op de grasmat en de ontwikkeling van een nieuw team is in volle gang. De kunst bestaat eruit om de jarenlange en zorgvuldig opgebouwde ervaring van onze al langer zittende collega's optimaal te koppelen aan de frisse kijk van onze nieuwe collega's. Dat vraagt om een subtiele balans en zorgvuldige interactie. Zo bouwen we samen aan een nieuw en sterk collectief om ons uitgangspunt "Van goed naar beter" volop waar te maken. Ook het werken met afstudeerders en stagiaires is daar een onderdeel van. Ons stagebeleid biedt kansen aan mogelijke collega's van de toekomst. Tegelijkertijd levert het ook voor ons voordelen op: nieuwe kennis, innovatiekracht én enthousiasme.

Persoonlijke ontwikkeling

Onze kennis willen we voortdurend op peil houden door op de hoogte te zijn van de laatste nieuwe ontwikkelingen op ons vakgebied. In dat kader geven we iedereen de gelegenheid om in zijn eigen tempo en naar eigen wens zijn ontwikkeling nieuwe impulsen te geven. Dat doen we onder anderen met het online platform "New Heroes". Dit maakt het mogelijk voor iedereen om online én persoonlijk aan de slag te gaan met zijn persoonlijke ontwikkeling. Op een speelse manier en op het moment dat het ieder individueel uitkomt.

Gezonde geest in een gezond lichaam

Bij geestelijke ontwikkeling hoort ook lichamelijke fitheid. Om de twee jaar geven wij al onze collega's de gelegenheid mee te doen aan een Preventief Medisch Onderzoek. Dit onderzoek heeft afgelopen jaar plaatsgevonden en gaat middels een vragenlijst in op leefstijl en werkvermogen. Daarnaast bevat het een lichamelijk onderzoek met onder andere een conditietest, cholesterolmeting, bloedwaardencontrole en een test van gezichts- en gehoorvermogen. Het onderzoek past perfect in ons uitgangspunt "De waarde zit in mensen". Door de eventuele fysieke en/of mentale klachten in kaart te brengen dragen we bij aan de duurzame inzetbaarheid van onze mensen. Met ons vitaliteitsprogramma bieden we iedereen die dat wenst de kans te werken aan zijn vitaliteit en gezondheid: bedrijfsfitness, fysiotherapie, sport- en coachingsmogelijkheden op maat, yogales en de gezamenlijke wedstrijdtraining "Ren je fit" zijn daar enkele voorbeelden van.

Tevredenheid

"De Waarde zit in mensen" komt ook tot uitdrukking in een andere inrichting van de TOP-gesprekscyclus en de het driejaarlijkse tevredenheidsonderzoek. Met "Het Goede Gesprek" zijn de eerste stappen gezet om in persoonlijk gesprekken de ontwikkeling, kracht en talent van elke medewerker optimaal aan bod te laten komen. Het driejaarlijkse medewerkerstevredenheidsonderzoek heeft plaatsgemaakt voor de Betrokkenheidsmeting. Deze kwartaalmeting heeft tot doel de trots en betrokkenheid van medewerkers te peilen. Daarnaast komen elke keer wisselende thema's aan de orde. De eerste meting heeft in het vierde kwartaal van 2020 plaatsgevonden. Eind 2020 is ook het project Hostmanship van start gegaan. Met "Onderzoeken, Ontzorgen, Overtreffen" gaan we met Hostmanship de verbinding en samenwerking met de interne en externe klant nog beter ondersteunen.

SharePoint

Naast persoonlijk contact bieden digitale media meer dan ooit de mogelijkheden de dialoog met elkaar aan te gaan. Een daarvan is SharePoint, onderdeel van de Nieuwe Werkplek. Met de focus op samenwerken zijn de nodige nieuwe functionaliteiten aan SharePoint toegevoegd. Binnen SharePoint zijn op verschillende niveaus samenwerkings- en processites gecreëerd, bijvoorbeeld voor informatie-, portfolio- en projectmanagement.

'...Het Goede Gesprek: ontwikkeling, kracht en talent in persoonlijke gesprekken optimaal aan bod laten komen...'

'...Samen ervoor zorgen dat we vitaal, gezond en gelukkig aan het werk zijn...'

Myrthe Collaris,
HR Backoffice coördinator

3. VERBINDING: ONZE OMGEVING

Nieuwe huisstijl

Als bedrijf staan we niet alleen in de samenleving. We begeven ons in een netwerk van onder meer collega-bedrijven, partners, overheden, opdrachtnemers, onderzoeks- en onderwijsinstellingen en natuurlijk niet in de laatste plaats de doelgroep waarvoor we ons werk doen: de burgers en bedrijven van Limburg. Dat betekent ook dat we onze positionering en profilering naar de Limburgse samenleving voortdurend actueel en op peil moeten houden op een manier die recht doet aan waar we als bedrijf voor staan. Aan het begin van 2020 zijn in dat kader een nieuwe huisstijl, logo en slogan ontwikkeld. Ons nieuwe beeldmerk bestaat uit de drie hoofdelementen van ons werk: blauw voor water, groen voor duurzaamheid en oranje voor energieopwekking. De slogan "water. samen halen we er meer uit" spreekt voor zich. Immers, we doen ons werk altijd in nauwe samenwerking met anderen.

waterschapsbedrijf limburg
water. samen halen we er meer uit

Vergroening en verduurzaming kantoorgebouw en omgeving

Een ander voorbeeld van hoe we letterlijk en figuurlijk in onze omgeving staan is de vergroening en verduurzaming van ons kantoorgebouw en omgeving. Ons "nieuwe" kantoorgebouw levert een belangrijke bijdrage aan de duurzaamheidsdoelstellingen van ons bedrijf en vervult een voorbeeldfunctie voor wat betreft een duurzame werkomgeving en werkruimte. Als je van burgers verlangt dat ze werk maken van duurzaamheid moet je zelf het goede voorbeeld geven. De metamorfose van ons nieuwe kantoor is tot stand gekomen in nauw contact met talloze externe partijen: gemeente Roermond, architect, landschapsarchitect, aannemers en de bewoners uit de directe omgeving.

Maas Cleanup

Naast onze meer intern gerichte activiteiten zijn we als bedrijf natuurlijk ook "extern" actief. Samen met andere bedrijven nemen we nadrukkelijk onze maatschappelijke verantwoordelijkheid. Zo zijn we als een van de hoofdsponsoren betrokken bij de Maas Cleanup waarvan Waterschap Limburg een van de Founding Partners is. Op 19 september zijn duizenden vrijwilligers op de been gebracht om zwerfafval op te ruimen in en rond

de Maas. Van Eijsden tot de Mookerhei. Een pracht initiatief en een geslaagde actie waarbij we samen met burgers en bedrijfsleven het verschil maken voor een schoner Limburgs milieu.

Prijzen, awards en keurmerken

De relatie met onze omgeving is tweerichtingsverkeer. En, uiteraard, beïnvloedt onze omgeving ons in ons doen en laten. Zo krijgen we voor ons werk positieve stimulansen in de vorm van prijzen, awards en keurmerken. Met ons innovatieve circulaire woningconcept SUPERLOCAL in de Kerkraadse wijk Bleijerheide wonnen we de Innovation in Politics Award in de categorie Ecology. Keurmerken en certificaten vormen een belangrijke bevestiging dat we ook onze werkprocessen op orde hebben. In onze digitale samenleving wordt het thema informatiebeveiliging steeds belangrijker.

In dat kader hebben we, als een van de eerste bedrijven binnen de waterschapswereld, het ISO 27001 certificaat behaald. Met de ISO 27001 norm voldoen we aan een veilige digitale werkomgeving waarmee we bedreigingen en hacks van binnen en buiten zo veel mogelijk proberen te voorkomen. Verder hebben we medio dit jaar wederom de certificering ISO 9001, 14001 en 45001 behaald. Deze certificeringen hebben respectievelijk betrekking op kwaliteit, milieu en veiligheid en gezondheid.

SUPERLOCAL winnaar ‘The Innovation in Politics Award 2020’!

Het project SUPERLOCAL Super Circular Estate heeft The Innovation in Politics Awards 2020 gewonnen! SUPERLOCAL won in de categorie ‘Ecology’. Met de prijzen wil The Innovation in Politics Institute het politieke werk in Europa erkennen en ondersteunen. Ieder jaar wordt er een jury samengesteld om te beslissen wie de prijs wint. Dit jaar waren er 1.058 juryleden uit 47 landen. Vanuit 22 landen kreeg het project SUPERLOCAL 389 keer het commentaar uitstekende inzending’.

Van harte gefeliciteerd!

4. VERBINDING: INNOVATIE EN DUURZAAMHEID

Integraal onderdeel

Stilstand is achteruitgang. We doen er alles aan om onze toonaangevende positie te behouden en te versterken. Daarom is voortdurend innoveren een absolute must. Duurzaamheid is een belangrijk aspect daarvan. Innovatie of duurzaamheid doe je er niet "effe" bij. Ons doel is om alle duurzaamheidaspecten bij elke (beleids)keuze prominent aandacht te geven. De afgelopen jaren hebben we met succes innovatie en duurzaamheid een prominente rol in ons werk gegeven.

Verdygo

Het innovatieve Verdygo-concept met de Nereda-technologie is daar een voorbeeld van. De modulaire waterzuivering van de toekomst is inmiddels (deels dan wel geheel) succesvol toegepast in Simpelveld, Roermond, Wijlre en Hoensbroek. Ook Weert draait op volle toeren en de bouw van nieuwe installaties in Panheel en Stein is afgelopen jaar voortvarend van start gegaan.

CoRe

Met de plaatsing van een nieuwe CoRe-installatie op de Roermondse waterzuiveringsinstallatie is in september een innovatieve pilot van start gegaan. CoRe is een vernieuwend concept voor de behandeling van afvalwater, dat efficiënte terugwinning en hergebruik van water en waardevolle grondstoffen mogelijk maakt. De inzet van de CoRe-technologie is een logische stap op weg naar een klimaatneutraal en circulair Waterschapsbedrijf Limburg.

Medicijnresten

Ook op het terrein van de verwijdering van medicijnresten zijn weer de nodige stappen gezet. Afvalwater bevat steeds meer medicijnresten die lastig te verwijderen zijn in een rioolwaterzuiveringsinstallatie. Samen met collega's en marktpartijen hebben we mogelijkheden onderzocht om de waterkwaliteit te verbeteren. De testopstelling in Simpelveld biedt uitstekende perspectieven voor een structurele en duurzame oplossing. Poederkooldosering is een bewezen effectieve methode. Met de relatief eenvoudige technologie van poederkooldosering blijkt twee keer zoveel medicijnresten uit het water te worden verwijderd.

Digitalisering

'IT, digitalisering en Big Data', een van de hoofdprojecten binnen Operatie Waterkracht, wordt stukje bij beetje gerealiseerd. Doel van het project is om de diverse IT-systemen beter op elkaar te laten aansluiten en nieuwe mogelijkheden binnen de bestaande IT-infrastructuur te kunnen invoeren. Het project heeft afgelopen jaar een basis gelegd voor een toekomst met nieuwe systemen.

'...voortdurend innoveren is een absolute must...'

5. VERBINDING: SAMENWERKEN

Provinciebreed

Nagenoeg alle Limburgse gemeenten maken gebruik van onze diensten en producten. In 2020 zijn we verder gegroeid in de samenwerking met de Limburgse gemeenten in omvang en kwaliteit. Afgelopen jaar zijn we gestart met een integraal en provinciebreed gemalentraject. Zo versterken we samen met Waterschap Limburg, met Waterleiding Maatschappij Limburg en met gemeenten de samenwerking in de waterketen. Want samen halen we er meer uit (zie overzichtskaart 2020 op pagina 18).

Raamcontracten

De andere manier van aanbesteden middels raamcontracten, begint zijn vruchten af te werpen. We zijn nu zo'n 3 jaar onderweg met de raamcontracten en we hebben flinke stappen voorwaarts gezet. Voor het ene perceel heeft dat wat meer werk opgeleverd dan voor het andere. Maar al met al komt de voorraad werk gestaag los. Vooral met de grote multifunctionele projecten maar ook bij de leidingprojecten is stevig doorgepakt. Bedenk dat er in drie jaar tijd drie rioolwaterzuiveringsinstallaties zijn gerealiseerd, van ontwerp tot en met de realisatie. Dat is een prestatie van formaat die in het verleden ondenkbaar was. Het resultaat is een kortere doorlooptijd van projecten en daardoor dus ook kostenbesparingen. De vervanging van de persleiding tussen Venlo en Velden is een voorbeeld van hoe eendrachtig samenwerking met de betrokken raamcontractanten tot een betere oplossing leidt dan aanvankelijk bedacht.

Animatiefilm

Naast de intensieve samenwerking met de raamcontractanten in het kader van onze projecten, hebben we het afgelopen jaar met een aantal van hen nauw samengewerkt aan de totstandkoming van de animatiefilm "Anders aanbesteden, anders samenwerken". Doel van deze film is om kort, krachtig en vooral beeldend het werken met raamcontracten en bouwteams uit te leggen en de grote voordelen ervan te belichten.

Samenwerking Verdygo

Ook bij de verdere ontwikkeling en uitrol van Verdygo, onze zuiveringsinstallatie van de toekomst, is samenwerking een speerpunt. Wij zien het liefst dat de nieuwe modules in samenwerking met andere waterschappen gerealiseerd worden.

Daardoor ontstaat kennisdeling die zorgt voor een belangrijk synergievoordeel. De samenwerking die we in 2019 zijn aangegaan met Waterschap Vallei & Veluwe en Waterschap Rivierenland heeft een vervolg gekregen. Sindsdien zijn in een kort tijdsbestek met deze waterschappen 6 nieuwe modules ontwikkeld. Op dit moment is Waterschap Vallei & Veluwe bezig met de bouw van een eerste Verdygo-installatie in Terwolde. Met het Hoogheemraadschap van Rijnland is een intentieverklaring ondertekend om slib-gerelateerde modules te ontwikkelen en gaan we samen onderzoeken of een grootschalige toepassing van de modules binnen haar beheersgebied tot de mogelijkheden behoort.

Animatiefilm
"Anders aanbesteden, anders samenwerken"

6. VERBINDING: VEILIGHEID

Fysieke veiligheid: Veiligheid Voorop

In 2019 zijn wij voortvarend van start gegaan met ons veiligheidscultuurprogramma "Veiligheid Voorop". Alle speerpunten van "Veiligheid Voorop" zijn gericht op verbinding maken met de mensen op de werkvloer: aansluiten bij bestaande overleggen, aansluiten bij werkzaamheden, ophalen en beantwoorden van concrete vragen. Om in verbinding te zijn en te blijven met de mensen op de werkvloer worden zoveel mogelijk contactmomenten met onze collega's nagestreefd.

Veiligheid in tijden van corona

Bovengenoemde uitgangspunten staan haaks op de essentie van de meeste maatregelen van de coronacrisis, zoals bijvoorbeeld het mijden van fysiek contact. Voor het team Veiligheid en Crisisbeheersing was het een hele uitdaging om "Veiligheid Voorop" binnen deze opgelegde beperkingen vorm te geven. De focus is daarom gelegd om te kijken wat wél mogelijk is. Hierbij is gebruik gemaakt van overleggen op afstand door middel van Microsoft Teams. Een nieuwe manier van verbinden. Zeker in het begin was dit wennen en ontdekken wat de mogelijkheden waren. Via Microsoft Teams werd aangesloten bij de bestaande overleggen en werden ook toolboxen gegeven. De werkplekinspecties werden weer opgepakt in kleinere groepen. Ook de veiligheidsinstructie voor de vele nieuwkomers bij WBL werd via Microsoft Teams verzorgd. Op deze manier was het toch mogelijk om iedere nieuwkomer bekend te maken met het veiligheidsbeleid en de veiligheidscultuur bij WBL.

Samen in een veilige werkomgeving

Hoe jij mee kan helpen vind je op veiligheidvoorop.nl

Vraagbaak

Het team Veiligheid en Crisisbeheersing heeft de door de overheid opgelegde coronamaatregelen vertaald naar werkbare situaties op kantoor en op de rioolwaterzuiveringsinstallaties. Ook heeft het team veel vragen over corona van collega's beantwoord. Door middel van wekelijkse locatiebezoeken is de naleving van de maatregelen gecontroleerd en getoetst of de maatregelen werkbaar waren. Waar nodig zijn hierop aanpassingen gedaan.

Trainingen

De noodzakelijke veiligheidstrainingen hebben zoveel mogelijk in kleinere groepen plaatsgevonden. Waar mogelijk en verantwoord zijn deze in goed overleg met onze trainingspartners uitgesteld. Voor verinnerlijking en bewustwording van veiligheid is frequent fysiek contact op de werkplek nodig om het gesprek aan te gaan over veiligheid in praktijksituaties. Daar waar dit kan, rekening houdend met de maatregelen van het RIVM, zijn het bespreken van veiligheid dan ook weer opgepakt.

Psychische veiligheid en mentaal welbevinden

De psychische veiligheid en het mentale welbevinden worden in onze organisatie serieus genomen. Dat betekent dat we in woord en daad aandacht hebben voor deze onderwerpen. Zowel in ons Integriteitsbeleid alsook via invulling van ons strategisch doel "sociale duurzaamheid" krijgt een sociaal veilig werkklimaat een expliciete positie.
Afgelopen jaar was bepaald geen doorsnee jaar. Vanaf maart 2020 is door veel collega's regelmatig of bijna continu thuis gewerkt. Of dat effect heeft op het vóórkomen of voorkómen van ongewenst gedrag of integriteitsschendingen is niet vastgesteld. Uit de ervaringen van onder andere de Landelijke Vereniging voor Vertrouwenspersonen (LVV), Adviesbureau Bezemer & Schubad en Arboned wordt zowel toename als afname waargenomen. Zo kan bijvoorbeeld pesten of intimideren afnemen wanneer er geen fysiek contact is, maar opdringerige mails of niet face-to-face kunnen uitpraten van irritaties kunnen de relatie verstoren. Directie en management hebben diverse initiatieven genomen om de collega's aangehaakt te houden. Door het uitvoeren van onderzoek naar de beleving van de collega's bij deze thuiswerksituatie en de coronamaatregelen, worden de collega's gestimuleerd en uitgenodigd om, waar relevant, hun tevredenheid en hun zorg betreffende deze coronabeperkingen te uiten.

Vertrouwenspersonen

Al een aantal jaren geleden zijn, in overleg met de Ondernemingsraad, twee interne vertrouwenspersonen aangesteld door het bestuur. Deze vertrouwenspersonen zijn bereikbaar voor de collega's die te maken krijgen met integriteitschendingen of ongewenst gedrag. Pesten, discriminatie, intimidatie en agressie zijn voorbeelden van ongewenst gedrag. Voorbeelden van integriteitsschending zijn misbruik van informatie, datalekken, omkoping, werkverzuim en onzorgvuldig omgaan met bedrijfsmateriaal. Geschetste voorbeelden zijn nooit acceptabel. De vertrouwenspersonen zetten zich in om discreet en respectvol de situatie te bespreken, waarbij geheimhouding is gegarandeerd. In 2020 zijn er twee meldingen geweest op het gebied van ongewenst gedrag. 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.

Beëdiging nieuwe collega's

Ook in 2020 mochten we weer nieuwe collega's ontvangen. Deze nieuwe collega's zijn 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. Alle bijeenkomsten vonden plaats op die momenten waarbij voldaan werd aan de op dat moment geldende COVID-19 richtlijnen.

7. VERBINDING: MEDEZEGGENSCHAP

Ondernemingsraad

Begin 2020 is de huidige nieuw verkozen Ondernemingsraad voortvarend aan de slag gegaan. Dit nadat in december tijdens een gezamenlijke meeting met de oude Ondernemingsraad de overdracht van de dossiers had plaatsgevonden. Met deze meeting werd de continuïteit gewaarborgd en de verbinding tussen de nieuwe en al reeds zittende OR-leden gecreëerd.

Corona: Online-vergaderen

Ook voor de Ondernemingsraad zorgde vanaf maart 2020 de coronacrisis voor meer online vergaderen en minder fysiek aanwezig zijn op kantoor of op onze rioolwaterzuiveringsinstallaties. Voor een Ondernemingsraad toch een complicerende factor. Deze dient namelijk ook als spreekbuis voor de medewerkers en daar is verbinding met de medewerkers voor nodig. Toch is het de Ondernemingsraad gelukt om zich aan te passen aan online vergaderen en daar waar mogelijk een keer fysiek bij elkaar te komen. Soms is het voeren van een goed gesprek fijner als dat fysiek gebeurt. De Ondernemingsraad is vanaf het begin samen met de Commissie Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu nauw betrokken geweest bij het coronadossier. Ons bedrijf heeft hier als organisatie goed op ingespeeld. Zowel voor de rioolwaterzuiveringsinstallaties en de kantoor-omgeving alsook voor de thuiswerksituatie zijn (soms op dat moment pragmatische) oplossingen geboden.

Medezeggenschapsthema's

De Ondernemingsraad heeft zijn medezeggenschaps-rol 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 Ondernemings-raad dossierhouder(s) aangewezen, zodat er ook in een vroeg stadium al contact is met de Onder-nemingsraad. 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 zijn te lezen in het jaarverslag van de Ondernemings-raad. De Ondernemingsraad is ook onderdeel van de Stuurgroep Operatie Waterkracht om daarin het geluid van de medezeggenschap mee te laten wegen.

Overlegstructuur

Met de komst van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) is het Georganiseerd Overleg (GO) komen te vervallen. In principe zouden de specifieke taken van het Georganiseerd Overleg overgaan naar de Ondernemingsraad, echter bij Waterschap Limburg en Waterschapsbedrijf Limburg is ervoor gekozen om per organisatie toch een apart overlegorgaan in het leven te roepen: het Lokaal Overleg (LO). Dit is eind 2020 door het bestuur van Waterschapsbedrijf Limburg goedgekeurd. Hierdoor kan de Ondernemingsraad zijn rol als sparringpartner goed vervullen door consensus te zoeken, met als inzet: het algemeen belang van Waterschapsbedrijf Limburg én de medewerkers. Het Lokaal Overleg kan een andere rol vervullen als het bijvoorbeeld specifiek gaat over de uitwerking van arbeidsvoorwaarden of speciale casussen. In deze rolverdeling versterken de Ondernemingsraad en het Lokaal Overleg elkaar, waarbij er wel een 'linking pin' is tussen de Ondernemingsraad en het Lokaal Overleg. Dit om de communicatie over en weer goed te laten verlopen en ook te verankeren in een duidelijk werkproces.

Commissie Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu

Een van de vaste adviescommissies van de Ondernemingsraad is de commissie Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu (VGWcie). Deze commissie heeft zich ook in 2020 proactief opgesteld en vervulde een adviserende en corrigerende rol. Ondanks de beperkingen als gevolg van de coronamaatregelen zijn de gevoerde overleggen met directeur, HRM- en KAM-medewerkers in een open en constructieve sfeer verlopen. Voor de twee nieuwe commissieleden was het een leerjaar waarin kennis werd gemaakt met het functioneren van de commissie en haar rol binnen ons bedrijf. Aan de corona-uitbraak heeft de commissie de nodige tijd besteed met als conclusie dat ons bedrijf de aanpak concreet en met de juiste aandacht heeft opgepakt. Het welzijn van de mensen stond daarin voorop voor de commissie. Ook voor de aanpak in de nabije toekomst zal de Commissie Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu hierop inzetten. Het was in 2020 wel moeilijker om contact te houden met de mensen in de organisatie in verband met de beperkte mogelijkheid werklocaties te bezoeken.

Afgerond: RI&E en ATEX

De projecten Risico Inventarisatie & Evaluatie en ATEX (ATmosphere EXplosible, gas- en ontploffingsgevaar) zijn positief afgerond en overgedragen aan de lijnorganisatie. De Commissie Veiligheid, Gezondheid, Welzijn heeft hier een positief/ kritische rol gespeeld en de aandacht gevestigd op de belangrijkste zaken. Dat gold ook voor punten die soms uit het oog verloren leken. De beide trajecten stonden al lange tijd als vast agendapunt op de agenda en zijn dus nu afgerond. Verder is de samenwerking in het programma "Veiligheid Voorop" verder ontwikkeld en wordt er nadrukkelijk ingezet op het vergroten van het veiligheidsbewustzijn. Ook voor 2021.

'...het welzijn van de mensen staat voorop...'

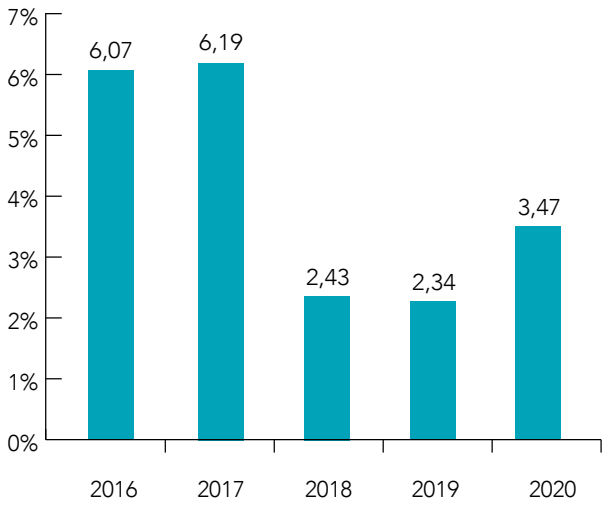
Gerard Kessels,
Technisch adviseur,
lid commissie Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu

8. FACTS & FIGURES

ZIEKTEVERZUIMPERCENTAGE

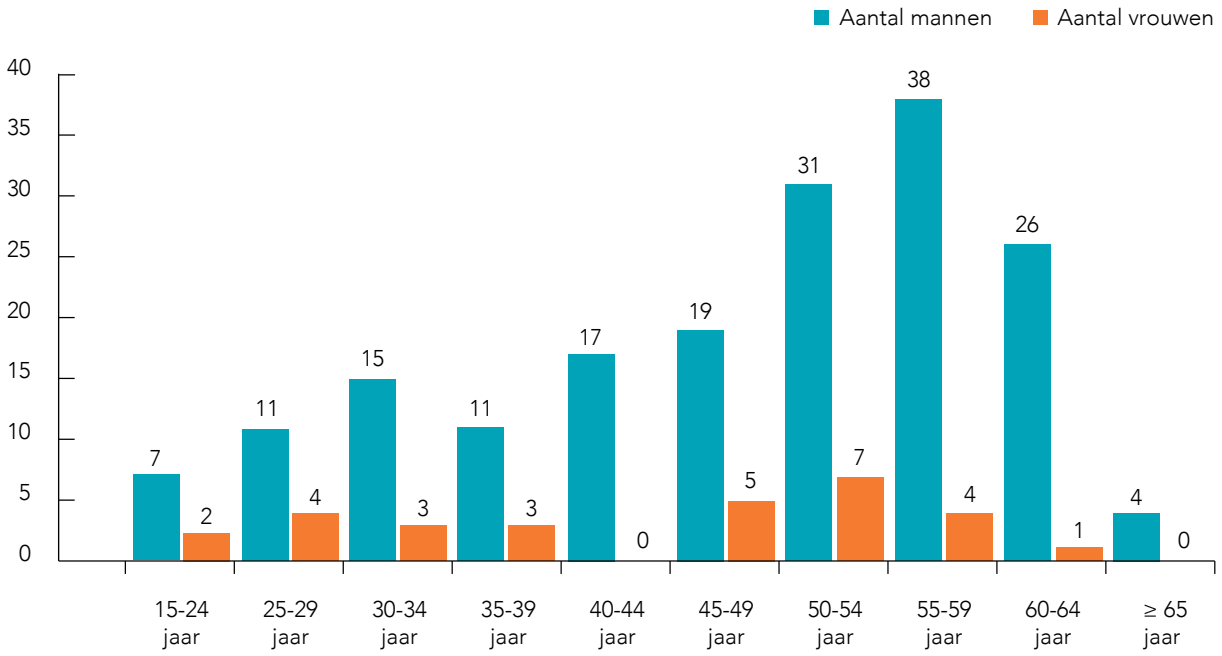
Gemiddeld verzuimpercentage in 2020

Het ziekteverzuim in 2020 bedraagt 3,47%. Dit is een stijging van 48% ten opzichte van het jaar 2019. Wel zitten we in tijden van de COVID-19 pandemie nog steeds onder de Verbaannorm van 3,50%. Het kortdurend ziekteverzuim (1,17%) is iets hoger dan vorig jaar. De middellange (0,95%) en langdurige (1,36%) ziekte-verzuimpercentages zijn respectievelijk 67% en 106% hoger dan vorig jaar.



LEEFTIJDSOPBOUW

Opbouw naar leeftijdscategorieën

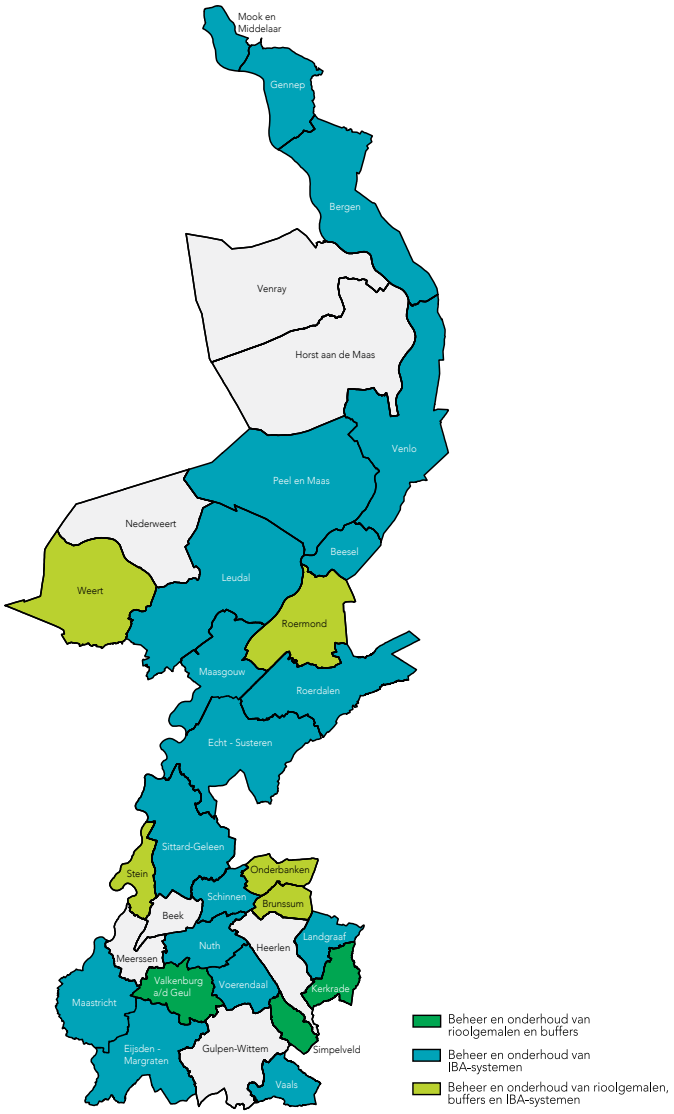


In 2020 is het aantal mannen (179) evenals in voorgaande jaren aanzienlijk groter dan het aantal vrouwen (29). Het aantal vrouwen in 2020 is gelijk aan 2019. Er is een stijging van het aantal medewerkers < 50 jaar. In 2019 was dat 45% en in 2020 46%. De verjonging onder de medewerkers wordt voortgezet. Eind 2020 is de gemiddelde leeftijd bij Waterschapsbedrijf Limburg 47 jaar en 3 maanden. De gemiddelde leeftijd is hiermee 9 maanden lager dan in 2019.

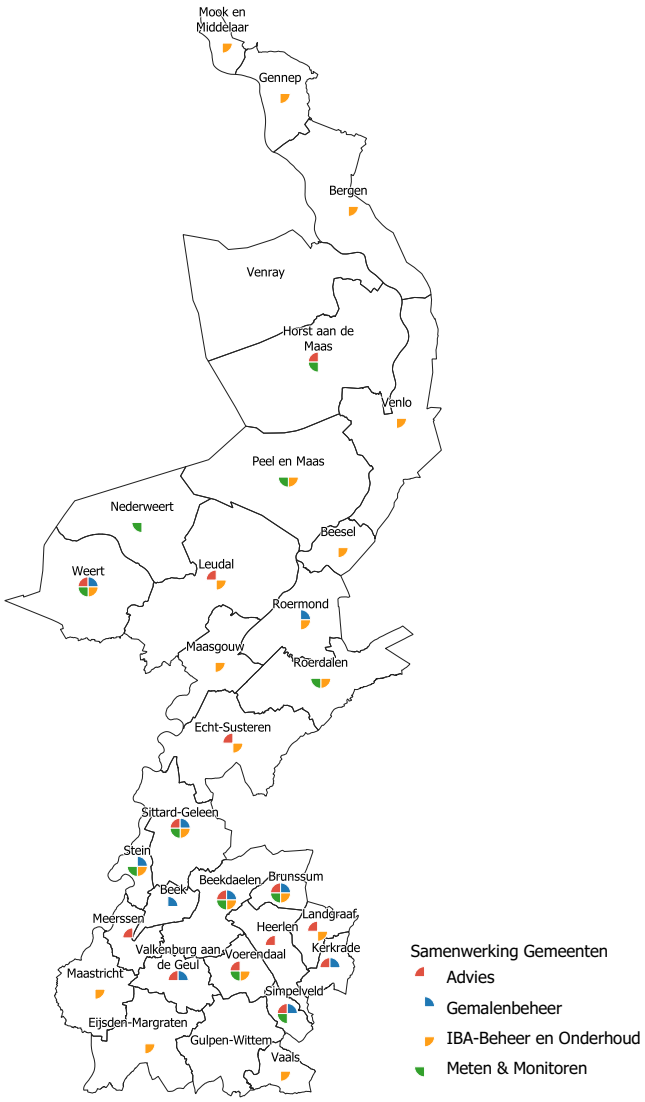
SAMENWERKING LIMBURGSE GEMEENTEN

In de periode 2015 - 2020 is zowel het aantal gemeenten waarmee we samenwerken als het dienstenpakket aanzienlijk uitgebreid.

2015



2020



waterschapsbedrijf
limburg
water. samen halen we er meer uit

Maria Theresialaan 99
Postbus 1315
6040 KH ROERMOND

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