

2022

# Energie in de hoofdrol

Sociaal  
Jaarverslag



waterschapsbedrijf  
limburg

# Voorwoord

Het thema van dit sociaal jaarverslag is Energie. We hebben hiervoor gekozen omdat 2022 een bewogen jaar is geweest met energie in meerdere facetten in de hoofdrol. Er waren zaken waardoor nieuwe energie vrijkwam, zoals de coronapandemie die ten einde kwam en andere dingen weer mogelijk maakten. En er waren ontwikkelingen die energie kostte, zoals de gevolgen van de oorlog in Oekraïne.

## Oorlog Oekraïne

Met zijn allen hebben we de schrijnende beelden kunnen zien van de inval van Rusland in Oekraïne. Ook voor ons had de oorlog consequenties; een nieuwe crisis diende zich aan. We kregen te maken met een historische stijging van de grondstoffen- en energieprijzen, naast een toenemend tekort aan grondstoffen en materialen. Privé, voor onze thuissituatie, en ook voor onze organisatie waren de effecten ingrijpend. Een van de consequenties was dat we - eerder dan gedacht - onze slibdrooginstallatie in Susteren hebben moeten sluiten. Een drastisch besluit voor ons bedrijf en de mensen die daar werkten. Voor de afvoer van ons slib hebben we een alternatieve oplossing gevonden door aandeelhouder te worden in Slibverwerking Noord-Brabant. Daarmee is de afzet van ons slib voor de lange termijn gegarandeerd. Het heeft ons veel energie gekost, maar overall zijn we er goed uitgekomen.

## Hybride Werken

Het loslaten van de coronamaatregelen betekende dat we weer de mogelijkheid hebben om gewoon naar ons werk te komen en collega's weer met regelmaat live te ontmoeten. Toch is het Hybride Werken een blijvend fenomeen. Uitgangspunt daarbij is dat we geen dwingende regels hebben opgelegd. Alle collega's krijgen de kans om hun eigen verantwoordelijkheid te nemen en in nauw overleg met hun managers

en collega's goede afspraken te maken tussen thuiswerken en op kantoor werken, digitaal en fysiek overleg.

En hoe fijn was het dat we elkaar weer met zijn allen voor het eerst sinds een paar jaar "live" hebben kunnen ontmoeten. Onze themadag bij Beachclub Degreez in Panheel was een warm weerzien. Het voelde (opnieuw) als een warm bad.

## Opening rioolwaterzuiveringsinstallatie Panheel

Een van de hoogtepunten van 2022 was de feestelijke en inspirerende opening in oktober van onze volledig biologische Verdygo-afvalwaterzuiveringsinstallatie in Panheel. Dat was in het bijzijn van Emile Roemer, de Commissaris van de Koning in Limburg. Het was de derde installatie (na Weert en Stein) die we in een periode van drie jaar samen met onze partners hebben afgerond. Een kroon op ons werk.

## Raamcontracten

De nieuwe aanbestedingsronde in het kader van de raamcontracten is het afgelopen jaar succesvol afgerond. Een forse klus waarbij het gehele traject van Inschrijving, Nota van lichten tot en met Toetsing en Gunning is doorlopen. De nieuwe raamovereenkomsten met onze contractpartners zijn officieel ondertekend en de eerste projecten zijn van start gegaan. Daarmee is de aftrap gemaakt om het vele werk dat de komende jaren op ons af komt voortvarend op te kunnen pakken.

## Verdygo® community

Ook standaardisatie, samenwerking en krachtenbundeling zijn noodzakelijk om het hoofd te bieden aan onze grote opgaves. Het afgelopen jaar is daarom hard gewerkt om die



samenwerking gestalte te geven. Inmiddels zijn zes waterschappen waaronder WBL voornemens zich te verenigen in de Verdygo® community. Daarmee hebben we collectief een forse stap voorwaarts gezet. Het door ons geïnitieerde Verdygo® concept leent zich uitstekend om de eerste stappen in deze community verder te zetten.

***'In onze  
medewerkers zit  
onze kracht, energie  
en meerwaarde'***

**Samen naar 1 Waterschap**

De komende tijd komt veel op ons af. Een daarvan is de toekomst van WBL. Afgelopen jaar heeft de vraag centraal gestaan over de bestuurlijke governance en de voortgang van ons bedrijf als zelfstandige organisatie. Meerdere opties zijn de revue gepasseerd. Het eindresultaat, dat begin 2023 door het bestuur is goedgekeurd, is dat we samengaan naar 1 Waterschap Limburg. Het samengaan heeft als voordeel dat we de handen ineenslaan en dat we beter gebruik kunnen maken van elkaars krachten. Een speciaal daartoe in het leven geroepen stuurgroep zal in 2023 het samengaan verder vorm en inhoud

gaan geven. In 2024 zal de feitelijke uitvoering van de integratie van start gaan.

**Regiefunctie**

Ook door nieuwe en aanvullende wet- en regelgeving staan we voor nieuwe uitdagingen. Onze zuiveringsinstallaties zullen we hierop moeten afstemmen. Dat betekent forse investeringen en veel werk. Daarbij zullen we meer dan ooit de uitvoering aan onze aannemers gaan overlaten en zelf een regiefunctie gaan innemen.

**Slag- en innovatiekracht**

Onze mensen vormen het belangrijkste kapitaal van ons bedrijf. Daar zit onze kracht, energie en meerwaarde. Daarom doen we er alles aan om onze mensen een veilige werkomgeving te bieden met oog voor (mentale en fysieke) gezondheid en vitaliteit. Samen met al onze nieuwe collega's die de afgelopen jaren onze organisatie zijn komen versterken, zullen we onze slagkracht en innovatiekracht verder moeten uitbouwen om de maatschappelijke uitgaven van deze tijd voortvarend tegemoet te treden. Dat betekent kansen benutten om samen met elkaar en met al onze samenwerkingspartners in het bedrijfsleven, kennisorganisaties en overheden het verschil te gaan maken. Het is een spannende uitdaging die energie kost maar die ons tegelijkertijd veel energie gaat opleveren!

**Nicole Hendrix,**

Directeur Sector Bedrijfsondersteuning

# 1. Onze Organisatie

Onze organisatie is voortdurend in beweging. Daarbij is onze inzet erop gericht om zo efficiënt en effectief mogelijk ons werk te doen en zo steeds beter te worden. Voor enkele factoren die daarbij een rol spelen, zijn we zelf verantwoordelijk: bijvoorbeeld hoe we onze organisatie ingericht hebben, hoe we ons verhouden tot onze collega's van Waterschap Limburg, of hoe we willen werken in het post-coronatijdperk. Voor een aantal andere factoren zijn we volledig afhankelijk van de wereld om ons heen. De oorlog in Oekraïne heeft direct consequenties gehad voor onze bedrijfsvoering: De gevolgen van de torenhoge energieprijzen en het sanctiepakket waren voor ons bedrijf ingrijpend.

## Governance

Het algemeen bestuur van Waterschap Limburg heeft begin dit jaar besloten om de governance-vorm van ons bedrijf tegen het licht te houden. Dit om te onderzoeken welke toekomstbestendige inrichting van het taakveld waterzuiveren en waterketen de beste is. Daarbij is gekeken naar toekomstige ontwikkelingen binnen het waterbeheer en hoe dit vanuit een bestuurlijk perspectief het beste kon worden ingericht. Een speciaal ingerichte werkgroep governance heeft in opdracht van het algemeen bestuur van Waterschap Limburg enkele opties voor de governance uitgewerkt. Dit gebeurde met begeleiding van een extern organisatieadviesbureau. Inmiddels heeft begin 2023 hierover definitieve besluitvorming plaatsgevonden en is besloten om samen te gaan naar één Waterschap. De formatie blijft, zoals die nu is, gehandhaafd. Voor de structuur kunnen we dit niet garanderen; uitgangspunt is dat deze zoveel mogelijk gecontinueerd wordt. Een speciaal daartoe in het leven geroepen stuurgroep zal in 2023 het samengaan naar één waterschap verder vorm en inhoud gaan geven. In 2024 zal de feitelijke uitvoering van start gaan, met als doel dat per 01-01-2025 sprake is van één waterschap.

## Hybride Werken

Met het einde van de coronapandemie zijn de meeste coronamaatregelen komen te vervallen.

Op ons werk zijn we langzaam maar zeker teruggekeerd naar de situatie van weleer, met dien verstande dat het Hybride Werken de basis vormt voor ons toekomstig werken. Hybride Werken wordt de norm: de combinatie van gedeeltelijk thuis en op kantoor werken, en de combinatie van fysiek en virtueel elkaar ontmoeten en overleggen. Thuis werken biedt veel voordelen, maar ook de behoefte aan fysieke interactie met collega's blijft sterk aanwezig. In september 2021 hebben de directies van Waterschap Limburg en Waterschapsbedrijf Limburg ingestemd met een gezamenlijke uitwerking van het Hybride Werken. Uitgangspunt daarbij was om niet te sturen op "harde" afspraken maar op een organisch verloop van dat proces. In de praktijk hebben we gezien dat dit werkt. Enkele werkgroepen zijn aan de slag gegaan om Hybride Werken voor beide organisaties concreet vorm en inhoud te geven. Dat vraagt immers om enige organisatie en een ander gebruik en inrichting van onze werklocatie. De werkgroepen hebben hun werk inmiddels afgerond.

In juli van dit jaar is daarom een gezamenlijke pilotlocatie voor beide bedrijven ingericht. Ontmoeten en samenwerken staan daarbij centraal. De teams, afdelingen en clusters van de beide bedrijven hebben daarbij de gehele zesde verdieping ter beschikking gekregen met een compleet voorzieningenpakket in de vorm van



onder meer werkplekken, een vergaderruimte en een grote ontmoetingsruimte, inclusief de daarbij horende faciliteiten.

### **Drie strategische thema's**

Ons strategisch kader beschrijft de missie, visie, ambitie en strategische thema's en doelen, inclusief de kritische succesfactoren. Het strategisch kader gaat uit van drie strategische thema's: "Schoon en ecologisch gezond water", "Vergroten duurzaamheid" en "Vergroten van de maatschappelijke waarde". Elk thema bevat een aantal concrete doelen. Daarnaast zijn er Kritische Succes Factoren benoemd om deze doelen te behalen. Het strategisch kader is in 2022 aangepast. Een tweetal doelen heeft een vertaalslag gekregen en is daarmee toegevoegd aan de Kritische Succes Factoren. Hierdoor zijn de strategische doelen gewijzigd en is het strategisch kader opnieuw vastgesteld door het bestuur.

### **Energieverbruik**

De oorlog in Oekraïne heeft geleid tot een forse verhoging van de energieprijzen. Dat heeft ingrijpende consequenties, voor iedereen privé, én ook voor ons bedrijf. Onder het motto "Zet de knop om" riep de Rijksoverheid om het gasverbruik ingrijpend te reduceren. Bij alle gebouwen van de Rijksoverheid is de regel geworden om de thermostaat op 19 graden

te zetten. De directies van ons bedrijf en Waterschap Limburg hebben besloten bij dit initiatief aan te sluiten. Alle collega's werden opgeroepen hier gehoor aan te geven door bewust om te gaan met ons energieverbruik en door de radiatoren uit of laag te zetten.

### **Sanctiepakket**

In het kader van de Russische inval in Oekraïne heeft de Europese Unie het afgelopen jaar de nodige sanctiepakketten afgekondigd. Een daarvan had betrekking op het verbod op alle overheidsaanbestedingen met een Russische partij. In ons geval ging het om een contract met Gazprom. Ook wij hebben, net zoals een aantal waterschappen en bedrijven, contracten afgesloten met Gazprom. De consequentie voor ons was dat wij geen nieuwe opdrachten of concessies meer mochten gunnen aan Russische partijen. Tegelijkertijd moesten lopende contracten met Russische partijen, afgesloten vóór 9 april 2022, binnen 6 maanden na publicatie van het sanctiepakket worden stopgezet. De gasleverantie voor onze slibdrooginstallatie Susteren liep via Gazprom en viel onder deze sanctiemaatregelen. Voor ons betekende dit dat voor 10 oktober 2022 het contract met Gazprom voor de gasleverantie van met name de droger beëindigd moest worden. De droger is hierdoor enkele jaren eerder buiten werking gesteld dan aanvankelijk gepland, met alle financiële gevolgen van dien.

# 2. Onze Mensen

**Onze mensen zijn het belangrijkste kapitaal van ons bedrijf. Zonder hun inzet en betrokkenheid kunnen we ons werk nooit zo goed doen. Ontspannen en vitale collega's gaan met plezier aan het werk. Dat levert een win-winsituatie op: voor de werkgever én de werknemer. Om de betrokkenheid van onze collega's te peilen, houden we drie keer per jaar een betrokkenheidsmeting. Vitale, gezonde en betrokken collega's zijn immers goud waard!**

## Leeftijdsopbouw

Onze gemiddelde leeftijd ligt in 2022 op ruim 47 jaar en is daarmee gelijk gebleven ten opzichte van 2021. De leeftijdscategorieën van 50 tot 65 jaar zijn het sterkst vertegenwoordigd. Om mogelijk verlies van essentiële kennis en ervaring door uitstroom als gevolg van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd te beperken, is deze groep middels strategische personeelsplanning in kaart gebracht. Hierdoor kunnen we tijdig acties uitzetten om dit risico te beperken.

In 2022 waren 105 medewerkers jonger dan 50 jaar. Dat is een lichte stijging ten opzichte van 2021 (96). Wat de man-vrouw verhouding betreft: onze organisatie bestond eind 2022 uit 198 mannen en 31 vrouwen. En telden samen 229 medewerkers. In 2021 was dit een totaal van 216 medewerkers waarvan 192 mannen en 24 vrouwen. Binnen Waterschapsbedrijf Limburg stimuleren we inclusiviteit/diversiteit en houden wij bij onze werving hier ook rekening mee.

## Ziekteverzuimpercentage

Het totale ziekteverzuim 2022 bedraagt 5,19%. Dit is lager dan het totale verzuim over 2021 (5,39%). Zowel het verzuim kort 0,97% (2021: 1,05%), middellang 0,96% (2021: 0,97%) en lang 3,21% (2021: 3,54%) zijn verbeterd ten opzichte van 2021. In vergelijking met de CBS-cijfers voor Openbaar bestuur en overheidsdiensten (6,1%) doet onze organisatie het beter in 2022. En in vergelijking met de bedrijfstak industrie (6,5%) doet onze organisatie het ook beter in 2022.

## Themadag: Een warm weerzien met zijn allen

Na twee coronajaren hebben we juni 2022 elkaar weer met zijn allen "live" kunnen ontmoeten op onze jaarlijkse themadag. Beachclub Degreeez in Panheel vormde het decor. Na een wandeling en

rondleiding op onze Verdygo-installatie in Panheel konden we met zijn allen genieten van een heerlijke barbecue. Al met al een geweldige dag waarbij de banden met al onze collega's weer zijn aangehaald.

## Preventief Medisch Onderzoek

Een van de belangrijkste bouwstenen van onze organisatie is erop gericht om vitaal, gezond en met plezier aan het werk te zijn. In dat kader hebben we tussen 31 oktober en 25 november 2022 alle collega's de gelegenheid geboden om deel te nemen aan het tweejaarlijkse Preventief Medisch Onderzoek (PMO). Het PMO geeft inzicht in de persoonlijke situatie met betrekking tot gezondheid, leefstijl en vitaliteit. Daarnaast ondersteunt het elke collega individueel met deskundig advies en praktische tips om dit te versterken of te verbeteren. Resultaten worden op organisatieniveau anoniem gedeeld. Op basis hiervan kan Waterschapsbedrijf Limburg als werkgever faciliteren in wat er nodig is om met z'n allen dagelijks vitaal en fit te blijven werken aan onze ambities. Op basis van de uitkomsten kan iedereen voor zichzelf (preventief) aan de slag met zijn of haar vitaliteit en gezondheid. Er wordt een groot aanbod aan faciliteiten door ons bedrijf aangeboden.

## Week van de vitaliteit

Het doel van de Nationale Vitaliteitsweek is werkend Nederland bewust te maken van het belang van de eigen vitaliteit. Het thema van 2022 was Vitamine Aandacht. Vitam, de organisatie die verantwoordelijk is voor ons bedrijfsrestaurant, nam deel aan de Nationale Vitaliteitsweek. Dat betekende dat er extra aandacht werd geschonken aan gezond voedsel. Daarnaast deelden ze ook andere "Vitaliteitsweetjes" met ons. Ons streven naar vitale collega's beperkt zich natuurlijk niet alleen tot de Vitaliteitsweek.



### **Vertrouwenspersonen**

Ons bestuur heeft een aantal jaren geleden, in overleg met de Ondernemingsraad, twee interne vertrouwenspersonen aangesteld. Deze vertrouwenspersonen zijn er onder meer voor het opvangen, begeleiden en ondersteunen van collega's die te maken krijgen met integriteitsschendingen of ongewenst gedrag. De vertrouwenspersonen zetten zich in om discreet en respectvol de situatie te bespreken, waarbij geheimhouding is gegarandeerd. Er wordt gekeken of een oplossing in de informele sfeer mogelijk is waarbij de medewerker ook wordt geïnformeerd over andere mogelijkheden, zoals klachtenprocedures of hulpverlenende instanties. In 2022 zijn er wel gesprekken gevoerd maar heeft dit niet geleid tot meldingen op het gebied van ongewenst gedrag. Over het onderwerp integriteit is één keer contact opgenomen met een van de vertrouwenspersonen met het verzoek om informatie. Door het vertrek van een van de twee vertrouwenspersonen kwam er een interne vertrouwenspersoon alleen te staan. Dit vond het directieteam geen wenselijke situatie. Na een interne procedure is er een nieuwe vertrouwenspersoon gevonden. Deze persoon is na een opleiding als nieuwe interne vertrouwenspersoon aangesteld. Het is en blijft van belang om de thematiek van ongewenst gedrag en integriteit onder de aandacht te houden. De vertrouwenspersonen hebben daarin een adviserende rol.

De vertrouwenspersonen hebben ook een rol bij de komst van nieuwe collega's. Ook afgelopen jaar zijn nieuwe collega's door de vertrouwenspersonen geïnformeerd over het beleid met betrekking tot integriteit en ongewenst gedrag. Aansluitend op deze informatiebijeenkomsten zijn de nieuwe medewerkers beëdigd, waarbij steeds één van de vertrouwenspersonen aanwezig was.

***'Drie keer per jaar houden we een betrokkenheidsmeting onder onze medewerkers'***

### **Betrokkenheidsmeting: tevreden, trots en betrokken**

Een van de elf projecten van de Operatie Waterkracht was de betrokkenheidsmeting. De meting vindt drie keer per jaar plaats met onder andere als doel de tevredenheid, trots en betrokkenheid van onze collega's terugkerend te peilen. Daarnaast vragen we onze collega's

hun mening te geven over wisselende, actuele thema's. Bij de betrokkenheidsmetingen in 2022 mochten we rekenen op een gemiddelde deelname van 156 collega's (71%). In de metingen waren de drie sectoren goed vertegenwoordigd. De individuele resultaten zijn met alle deelnemers in ieders persoonlijke mailbox gedeeld. De collectieve resultaten en cijfers zijn verwerkt in een "motion graphic". Na de meting hebben de leidinggevenden momenten ingepland om de gezamenlijke team-, afdeling- of sectorresultaten te bespreken. Aan deze resultaten zijn -waar nodig- acties gekoppeld. Teams, afdelingen en sectoren zijn hiermee met elkaar aan de slag gaan.

### Betrokken

	Sterke mate	Gemiddeld
5e meting	29%	58%
6e meting	27%	58%
7e meting	29%	58%

### Trots

	Sterke mate	Gemiddeld
5e meting	28%	59%
6e meting	30%	53%
7e meting	32%	49%

### Het Goede Gesprek: een geslaagde pilot

Om de waarde van onze mensen nog beter tot uitdrukking te laten komen, hebben we in 2021 "Het Goede Gesprek" als pilot geïntroduceerd. De proef, met de nieuwe manier van persoonlijke gesprekken voeren, is geslaagd. "Het Goede Gesprek" zal daarom de bestaande manier

van gesprekken voeren definitief vervangen. Tijdens de pilot zijn eveneens verbeterpunten geformuleerd die worden meegenomen om de ontwikkeling, kracht en het talent van elke medewerker optimaal aan bod te laten komen.

### Youforce live!

Met ingang van 1 januari 2022 is de nieuwe salarisadministratie en HR-portal Youforce in de lucht gegaan. Elke organisatie heeft een pakket om de medewerkers tijdig volgens Cao en wet- en regelgeving salaris te betalen en van informatie te voorzien over vrije dagen, vakantietoelagen, verloven, Individueel Keuze Budget, declaraties en dergelijke. Het vorige systeem was verouderd en werd niet langer ondersteund. Na een gezamenlijke aanbesteding zijn we aan de slag gegaan met het nieuwe systeem Youforce van Visma|Raet. De kern van dit systeem is dat het een selfservice-systeem is, waar de collega's zelf digitaal hun HR- en salarisinformatie kunnen ophalen. De inzet van Youforce levert enkele grote voordelen op. Voor de medewerkers is het systeem transparanter dan voorheen, ze kunnen zelf digitaal op elk gewenst tijdstip en locatie de benodigde informatie ophalen. Die informatie bevindt zich in één portal, op één plek en is niet langer verspreid over meerdere "loketten". Managers en leidinggevenden kunnen snel op de hoogte zijn van bijvoorbeeld actuele informatie over ziekteverzuim, verlof of declaraties. Daardoor zijn ze beter en sneller geïnformeerd en kunnen ze eventueel snel bijsturen. Met ingang van 1 januari van dit jaar is het nieuwe systeem bij ons bedrijf live gegaan. Waterschap Limburg volgt in de loop van 2023.





# 3. Onze Omgeving

Wij zuiveren het afvalwater van 500.000 huishoudens en 30.000 bedrijven in Limburg. Daarmee is ons bedrijf geworteld in de Limburgse samenleving. Dat betekent ook dat we onze positionering en profilering naar de Limburger voortdurend actueel en op peil moeten houden. Op een manier die recht doet aan waar we als bedrijf voor staan. Daarom hebben we een communicatiestrategie zodat we met een heldere en eensluidende boodschap voor iedereen herkenbaar zijn.

## Communicatie

In 2022 is ons communicatieplan verder geïmplementeerd. Uitgangspunt is dat we vanuit onze kennis en ervaring als innovatief waterzuiveringsbedrijf waarde creëren. Dit doen we onder meer door energie en grondstoffen uit het water te halen en deze in te zetten voor duurzame oplossingen en onze kennis te delen. Daarbij is onze leidraad: "Water, samen halen we er meer uit". De communicatiestrategie is vastgesteld waarbij vier doelstellingen centraal staan: het vergroten van corporate gevoel bij medewerkers, het verhogen van zichtbaarheid als innovatieve en duurzame organisatie, het verhogen van de zichtbaarheid als aantrekkelijke werkgever en het verhogen van onze zichtbaarheid en de bewustwording van de samenleving.

We hebben een onderscheid gemaakt tussen interne en externe doelgroepen. Interne doelgroepen zijn de medewerkers (waaronder het management en het bestuur). De externe doelgroepen bestaan uit drie hoofddoelgroepen. De eerste doelgroep zijn de partners, organisaties en stakeholders bestaande uit bedrijven en organisaties, ketenpartners, gemeenten, lokale en nationale politiek, onderwijs- en kennisinstellingen en waterschappen buiten Limburg. De tweede doelgroep bestaat uit potentiële werknemers op de arbeidsmarkt. Tenslotte vormt de Limburgse samenleving de derde doelgroep. Voor iedere doelgroep is een eigen aanpak bepaald en worden verschillende communicatiemiddelen ingezet. Denk hierbij aan onze website, sociale media, Sharepoint, Synergie, Spraakwater et cetera. Onze huisstijl

is aangepast en, afgestemd op onze aangescherpte communicatiestrategie, in een moderner jasje gestoken. Deze wordt de komende tijd stap voor stap in de diverse communicatie-uitingen doorgevoerd.

## Intensivering Sociale media

Eind 2022 hebben we met een redactieteam (bestaande uit collega's van verschillende afdelingen) een start gemaakt met het intensiveren van onze berichtgeving op sociale media. Door de hoeveelheid berichten te vergroten, hebben we een toename gezien in het aantal volgers en interacties.

## Bebording

Al onze rioolwaterzuiveringsinstallaties zijn voorzien van welkomst- en veiligheidsborden bij de diverse installatie-onderdelen. Afgelopen jaar zijn deze overal vervangen en in een nieuw, meer eigentijds jasje gestoken, afgestemd op onze huisstijl.



### **Digitale rondleiding rioolwaterzuiveringsinstallatie Weert**

Naast een fysieke rondleiding bestaat nu de mogelijkheid om via een digitale tour onze rioolwaterzuiveringsinstallatie in Weert te bezoeken. Iedereen kan nu op elk gewenst moment van de dag en onafhankelijk van de weersgesteldheid rondlopen op onze rioolwaterzuiveringsinstallatie in Weert. Deze digitale excursie is voor iedereen toegankelijk. Het is een leuke en informatieve manier om kennis te maken met het proces van rioolwaterzuivering.

### **Maas Cleanup 2022**

Onder het motto "Clean River, Better Business" organiseert Maas Cleanup tal van activiteiten. Maas Cleanup brengt ondernemers, professionals en vrijwilligers samen met als inzet kennisdeling en krachtenbundeling.

De deelnemers helpen elkaar in de transitie naar een duurzamer bedrijf, een betrokken organisatie en uiteindelijk naar een schonere riviernatuur. Een van de activiteiten is de jaarlijkse Maas Cleanup Day. Op zaterdagochtend 17 september klonk in de jachthaven van Roermond het startschot voor de Maas Cleanup 2022. Op deze dag werden er in heel Limburg opruimacties georganiseerd langs de Maas. De dag werd symbolisch geopend met het uitvaren van de Plastic Whale boten met daarin onder andere directieleden van de drie Limburgse bedrijven in de waterketen: Waterschapsbedrijf Limburg, Waterschap Limburg en Waterleidingmaatschappij Limburg. Naast de rondjes "plastic vissen" door de boten, staken tal van collega's de handen uit de mouwen bij een grote schoonmaak rondom de rioolwaterzuiveringsinstallatie in Roermond.



# 4. Prijzen en Keurmerken

Al onze werkprocessen zijn verankerd in een Kwaliteits-, Arbo- en Milieu-managementsysteem. In dat kader zijn we in het bezit van de certificaten ISO 9001, ISO 45001 en ISO 14001. Periodiek wordt ons bedrijf doorgelicht of we al onze werkzaamheden conform de afgesproken normen verrichten. Werken volgens de norm alleen is echter niet voldoende. We proberen continue te verbeteren.

## Managementsystemen

De managementsystemen van ons bedrijf voldoen aan de hoogste standaarden. Dit wordt bevestigd met certificaten. Vanuit een onafhankelijke rol controleren auditoren elk jaar een product, dienst, proces om te beoordelen of onze organisatie nog aan de vereisten uit wetgeving, normen en keurmerken voldoet. Het gaat dan om het Kwaliteitsmanagementsysteem (ISO 9001), het Arbomanagementsysteem (ISO 45001), het Milieumanagementsysteem (ISO 14001) en het informatie-beveiligingssysteem 27001.

Deze vier managementsystemen hebben we namelijk ingericht volgens ISO-normen.

## Beste hybride werkgever van het jaar in Limburg

In juni heeft een delegatie van ons bedrijf de regionale award voor Beste Hybride werkgever in ontvangst mogen nemen. Volgens medewerkers die ons bedrijf voor de award hadden genomineerd, heeft ons bedrijf vanaf het begin van de coronaperiode thuiswerken goed gefaciliteerd met thuismeubilair en thuiswerk-budget.

## CO<sub>2</sub>-Prestatieladder

Waterschapsbedrijf Limburg gaat op weg naar klimaatneutraliteit. Dit betekent dat we onder andere geen broeikasgassen meer uitstoten die bijdragen aan klimaatverandering. Vanuit de Unie van Waterschappen is er gewerkt aan een gezamenlijke strategie om klimaatneutraal te worden. Onderdeel hiervan was het advies van de Unie van Waterschappen aan alle waterschappen om uiterlijk in 2025 gecertificeerd te zijn voor de CO<sub>2</sub>-Prestatieladder. Toepassen van de CO<sub>2</sub>-Prestatieladder is een manier van werken (een klimaatmanagementsysteem) die onze organisatie helpt om minder broeikasgassen vrij te laten komen. Waterschapsbedrijf Limburg had als doel om al in 2022 voor niveau 3 gecertificeerd te zijn. Dit houdt onder andere in dat wij elk half jaar opnieuw berekenen hoeveel broeikasgas er wordt uitgestoten en stellen doelen op. Ook worden maatregelen genomen waarbij we medewerkers, inwoners en externe partners informeren en - zo nodig - betrekken. Deze manier van werken ondersteunt het doel om als organisatie energieneutraal te worden. Na succesvolle audits in september 2022, door een onafhankelijke certificerende instantie (TÜV), ontvingen wij half oktober voor het eerst het certificaat op niveau 3 van de CO<sub>2</sub>-Prestatieladder. Daarom mogen wij vanaf 2022 kwartaal 3 het CO<sub>2</sub>-bewust Certificaat niveau 3 voeren. Daarmee is duidelijk dat wij ons beste beentje voorzetten om onze doelstellingen voor energieneutraliteit en klimaatneutraliteit te realiseren.



# 5. Innovatie en Duurzaamheid

Innovatie is een belangrijke drijfveer binnen onze bedrijfsvoering en zit in de genen van onze mensen. Door te innoveren dragen we bij aan een optimaal, efficiënt en veilig waterbeheer. De ontwikkeling van Verdygo is een van de meest aansprekende voorbeelden. Samen met anderen werken we aan verdere vernieuwende concepten en voeren we proeven uit ten gunste van onze duurzaamheidsdoelstellingen.

## Start lachgasmeting

Tijdens het biologische zuiveringsproces komt lachgas vrij bij de verwijdering van stikstof uit afvalwater. Lachgas is net als CO<sub>2</sub> en CH<sub>4</sub> (methaan) een (sterk) broeikasgas. Deze zorgen samen voor het versterkte broeikas effect op aarde. Lachgas is zelfs 265 keer sterker dan CO<sub>2</sub>. Alle waterschappen in Nederland hebben zich aan het Klimaatakkoord gecommitteerd om hun CO<sub>2</sub> footprint te reduceren en zelfs naar nul te brengen; klimaatneutraal dus. Ook lachgas is onderdeel van het Klimaatakkoord. Het meten van lachgas wordt nog niet op grote schaal toegepast. Binnen Nederland is daarom sinds twee jaar vanuit STOWA, het kenniscentrum van de waterschappen, een community of practice (CoP) van lachgas actief. In dit kader worden meetervaringen en kennis uitgewisseld. Het meten van lachgas is niet eenvoudig. Het is alleen via een omweg te meten en te kwantificeren om vervolgens een emissiefactor te kunnen bepalen. In Panheel zijn we op 15 november 2022 gestart met het meten van lachgas. We doen dat voor een periode van een jaar, in samenwerking met RoyalHaskoningDHV en TU Delft.

## Poederkooldosering

In ons afvalwater komen steeds vaker medicijnresten voor. Die willen we uiteraard zo goed en efficiënt mogelijk verwijderen. Samen met RoyalHaskoningDHV, studenten van Zuyd Hogeschool en Avans Hogeschool Breda hebben we een pilotonderzoek gedaan. Dit was gericht op het effect van poederkooldosering in combinatie

met de biologische Nereda®-zuiverings-technologie op medicijnrestenverwijdering. De combinatie van poederkooldosering met Nereda® is nieuw en is voor de eerste keer op demo-schaal op onze locatie van de rioolwaterzuiveringsinstallatie Sijpeveld getest. De proef is in de loop van dit jaar afgerond. De resultaten kunnen we zonder meer positief noemen. De combinatie Nereda® en poederkooldosering is een goede techniek om medicijnresten te verwijderen. We hebben gedurende het project veel kennis opgedaan en uitstekend samengewerkt met diverse partijen. Nu de rapportage definitief is afgerond, gaan we na of de resultaten zullen leiden tot een vervolgactie van een full-scale toepassing voor medicijnrestenverwijdering in Sijpeveld.

## Verbetering kwaliteit effluent met holle vezel nanofiltratie

Op onze rioolwaterzuiveringsinstallatie in Sijpeveld zijn we een proef gestart om de kwaliteit van het effluent sterk te verbeteren (richting drinkwaterkwaliteit) en daardoor het water beter te kunnen hergebruiken. We doen deze test samen met RoyalHaskoningDHV en NX Filtration BV. Daarvoor gebruiken we een innovatieve membraan-filtratie technologie, namelijk holle vezel nanofiltratie. Doelstelling van deze proef is om vast te stellen of membraan technieken, zoals de Holle Vezel Nanofiltratie (NF) verdere kwaliteitsverbetering van rwzi effluent kan bereiken en hiermee een mogelijke stap is om hergebruik van effluent mogelijk te maken. Daarmee draagt deze proef bij aan meerdere



doelen van het strategische thema “Schoon en ecologisch gezond water”. Voorbeelden hiervan zijn: voldoen aan de Kaderrichtlijn Water, het verwijderen van microverontreinigingen en het hergebruik van effluent.

***‘Door samen met anderen te innoveren dragen we bij aan een optimaal, efficiënt en veilig waterbeheer’***

#### **Proef doekfilter**

We zijn voortdurend bezig om de kwaliteit van het effluent te verbeteren. Om dat te realiseren, voeren we onder meer proeven en testen uit. Samen met RoyalHaskoningDHV, Eliquo, Waterschap Drents Overijsselse Delta en Waterschap Vechtstromen hebben we een test uitgevoerd om het effluent van de rioolwaterzuiveringsinstallatie Hoensbroek na te behandelen om de kwaliteit van het effluent te verbeteren. We hebben hierbij de techniek ingezet van nageschakelde

doekfiltratie in combinatie met metaalzoutdosering. De aanwezige hoeveelheid fosfaat en de resterende zwevende stof in het effluent wordt op deze manier verwijderd. Dit onderzoek levert ook informatie en inzicht op over alternatieve technieken voor de verwijdering van de laatste resten aan nutriënten (stikstof en fosfaat) uit het water.

#### **Water Innovation Challenge**

Samen met onze collega's van Waterschap Limburg hebben we afgelopen jaar de “Water Innovation Challenge” opgezet. Doel is om studenten uit te dagen om met innovatieve oplossingen en ideeën te komen rondom het thema waterbeschikbaarheid. De beschikbaarheid van water is bijzonder actueel. Droogte, wateroverlast en overstromingen hebben invloed op de waterbeschikbaarheid en daarbij op ons als partners in water. De Water Innovation Challenge is meer dan een uitdaging alleen.

Naast het wedstrijdelement willen we ook:

- Toekomstige generaties betrekken en bewust zijn creëren over watervraagstukken.
- Studenten laten meedenken bij het oplossen van watervraagstukken voor de toekomst.
- Multidisciplinaire samenwerking aanmoedigen als weg naar betere oplossingen.
- Aantrekkelijker neerzetten van de sector als potentieel werkveld voor studenten.

De finale vond plaats op 17 juni 2022 waarbij maar liefst vier prijzen te verdelen waren: de Verbindingsprijs, de Waterketen prijs, de Eurekaprijs en de Publieksprijs.

### Energiekansenkaart

Samen met onze collega's van Waterschap Limburg hebben we een digitale Energiekansenkaart ontwikkeld. De kaart is bedoeld voor gemeenten, bedrijven, projectontwikkelaars en inwoners van Limburg. Het is een hulpmiddel bij het uitvoeren van de Regionale Energie Strategie. Met de Energiekansenkaart roepen we deze organisaties en de inwoners in onze provincie op

om mee te denken over mogelijkheden om duurzame energie op te wekken. Zo versnellen we samen de energietransitie. Deze digitale kansenkaart geeft inzicht waar er nog kansen liggen om duurzame, hernieuwbare energie te winnen met de eigen assets en terreinen. Via de website kan de bezoeker zien wat er aan energie is te winnen uit biogas, waterkracht, warmte uit afval- en oppervlaktewater, windenergie en zonnepanelen. Waterschapsbedrijf Limburg en Waterschap Limburg willen vanaf 2025 energieneutraal werken. Om dit voor elkaar te krijgen, zetten we naast energiebesparing ook in op opwekking van duurzame energie.



# 6. Samenwerking

Als bedrijf staan we niet alleen op de wereld. We werken altijd samen, met collega's, met collega-organisaties of met externe partijen als overheden, bedrijven, onderzoeks- of onderwijsinstellingen en adviesbureaus of leveranciers. Samenwerking en teamwork leveren synergievoordelen op, zoals kwaliteitsverhoging, kostenreductie, vermindering van de kwetsbaarheid en vergroting van de klantgerichtheid. Ons uitgangspunt is partnerschap: samen zijn we beter. Die aanpak werkt. Bijvoorbeeld met onze raamcontracten, met de wijze waarop we met Verdygo nieuwe samenwerkingsverbanden aangaan en hoe we in no-time nieuwe waterzuiveringsinstallaties hebben gerealiseerd met onze partners.

## Raamcontracten

De afgelopen vijf jaar hebben we gewerkt met een nieuwe samenwerkingsaanpak. Het werken in bouwteams met een transparant verdienmodel en open begrotingen bleek succesvol. We hebben ervoor gekozen om deze aanpak door te zetten omdat we hiermee een versnelling inzetten voor het behalen van onze ambities, waaronder de duurzaamheidsdoelstellingen. De nieuwe aanbestedingsronde die we gestart zijn, is afgerond en de contracten zijn gegund aan 10 partijen (verenigd in drie clusters). Met deze partijen willen we de komende 8 jaren onze bouwklussen voorbereiden en uitvoeren. Het formele startschot voor deze intensieve samenwerking is op 22 september 2022 gegeven op onze rioolwaterzuiveringsinstallatie in Weert. De eerste vervolgbijeenkomsten en project-startups hebben inmiddels plaatsgevonden.

## Navolging

Onze aanpak met het werken met raamcontracten en bouwteams krijgt steeds meer aandacht en navolging. We worden inmiddels gezien als voorloper en pionier. Er is vanuit de "buitenwereld" hier groeiende aandacht voor. Onze kennis en ervaring delen we daarom voortdurend met collega's, onderzoeksinstellingen, nationale en internationale fora. De deelname aan het PIANC\* International Conference on Early Contractor Involvement (ECI) in Brussel is daarvan een voorbeeld.

Ook hebben we een duurzame samenwerking met de Universiteit Twente; zij onderzoeken de effecten van de programmatische aanpak die kenmerkend is voor onze samenwerking. Daarnaast wordt door ons op de Universiteit Twente al enkele jaren een gastcollege verzorgd over deze aanpak.

## Verdygo: Hoog bezoek

Ons Verdygo-concept krijgt voortdurend aandacht; bij collega-waterschappen, kennis- en onderwijsinstellingen, bedrijven en overheden. Zo heeft bijvoorbeeld de Minister van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening, Milieu & Infrastructuur (VROMI) van Sint Maarten onze installatie in Weert bezocht. Verdygo kan toegevoegde waarde bieden voor een locatie als Sint Maarten dat te maken heeft met een sterke bevolkingsgroei en lokale zuiveringsproblemen.





Verdygo kan namelijk flexibel inspelen op de behoefte aan gezuiverd water en kan ingezet worden voor hoogwaardige toepassingen, zoals koelwater, irrigatiewater of zelfs grondstof voor drinkwater. Daarbij is Verdygo duurzamer, flexibeler, door de modulaire en gestandaardiseerde aanpak, kostenefficiënter en heeft het een kortere bouwtijd.

### **Verdygo-community met waterschappen**

De komende jaren krijgen de waterschappen in de zuiveringswereld te maken met forse uitdagingen. Veel kapitaalsintensieve assets moeten vervangen worden. Om de nieuwe waterzuiveringsdoelstellingen van de Kaderrichtlijn Water, de Richtlijn Stedelijk Afvalwater en de ontwikkelingen op het terrein van zorgwekkende stoffen uit afvalwater te kunnen halen, zijn extra inspanningen vereist. Standaardisatie, samenwerking en krachtenbundeling zijn noodzakelijk om die uitdagingen het hoofd te bieden. Zes waterschappen (Waterschap Rivierenland, Waterschap Rijn en IJssel, Hoogheemraadschap van Rijnland, Waterschap Vallei en Veluwe, Hoogheemraadschap De Stichtse Rijnlanden en ons bedrijf) zijn daarom voornemens zich te verenigen in een community om deze krachtenbundeling verder vorm en inhoud te geven. Het Verdygo-concept leent zich uitstekend om

de eerste stappen in deze community te zetten. De samenwerking vormt de opmaat voor verdere stappen, onder meer voor organisatieontwikkeling, moduleontwikkeling, beheer standaarden en de fysieke units.

### **Rioolwaterzuiveringsinstallatie Panheel officieel geopend**

Tussen 2018 en 2021 zijn 3 volledig biologische rioolwaterzuiveringsinstallaties gebouwd in Weert, Panheel en Stein, volgens hetzelfde Verdygo-concept. In oktober is dit met de officiële opening van de rioolwaterzuiveringsinstallatie in Panheel bekrachtigd. De officiële openingshandeling werd verricht door de Commissaris van de Koning in Limburg, Emile Roemer, in het bijzijn van onze (bouw)partners in de waterketen en daarbuiten. Gastspreker Thomas Rau, architect en duurzaamheidsvisionair, gaf het publiek buitengewoon inspirerende inzichten in de reis naar een duurzamere circulaire wereld. Door de rioolwaterzuiveringsinstallaties in Panheel, Stein en Weert volgens het Verdygo-concept te bouwen, wordt bijgedragen aan de doelstellingen van modulair, compact en voordelig bouwen, waarmee de meest duurzame oplossing voor de toekomst wordt gerealiseerd.



### **Aandeelhouderschap AquaMinerals**

Op 14 december zijn wij toegetreden als aandeelhouder van AquaMinerals. Daarmee investeren wij in het vinden van nieuwe waardevolle bestemmingen voor de grondstoffen die vrijkomen bij het zuiveren van afvalwater. De ontwikkeling past in ons streven naar duurzaamheid en innovatie. Door het aangaan van het aandeelhouderschap met AquaMinerals vergroten wij de duurzame afzetmogelijkheden van grondstoffen en worden er kosten bespaard. De grondstoffen waar het om gaat zijn slib, zand en roostergoed. De komende jaren zullen we verder onderzoeken of ook vivianiet, Kaumera, vetzuren en cellulose uit het afvalwater teruggewonnen kunnen worden.

### **Aandeelhouderschap N.V. Slibverwerking Noord-Brabant**

Momenteel produceren we circa 100.000 ton ontwaterd slib per jaar. Circa 65% van het slib wordt gedroogd met aardgas in Susteren en het granulaat wordt ingezet bij de cementindustrie (CBR, Lixhe). Circa 35% wordt door Indaver verbrand in een multi-verbrander in Doel (België) en de vrijkomende as wordt ter plaatse opgeslagen. Wij willen de slib-

eindverwerking verder gaan verduurzamen. Een van de mogelijkheden is de afzet via de Slibverwerking Noord-Brabant in Moerdijk. Twee jaar geleden heeft dit bedrijf de strategische keuze gemaakt om alleen nog te werken met aandeelhouders. Het mogelijke aandeelhouderschap levert voor ons bedrijf een aantal voordelen op. Zo wordt de continuïteit van onze afzet gegarandeerd en krijgen we de kans om onze duurzaamheidsdoelen te verzilveren. Denk hierbij aan terugwinning van fosfaat uit verbrandingsas en zijn de kosten van verwerking substantieel lager dan de geldende markttarieven. Daarnaast hebben we als aandeelhouder invloed op de bedrijfsstrategie van Slibverwerking Noord-Brabant. Voordat de kogel door de kerk is, zijn er nog talloze juridische, financiële en technisch aspecten die om een degelijke analyse en onderzoek vragen. Afhankelijk van de resultaten van het onderzoek kunnen we een volgende stap nemen, later gevolgd door een definitief besluit met als doel toetreding tot de aandeelhouders van Slibverwerking Noord-Brabant in 2023. Voor de komende jaren zal het gaan om beperkte, en pas vanaf 2027 om significante, slibhoeveelheden.



# 7. Onze veiligheid

**Inhoud geven aan veilig werken past naadloos in de missie, visie en ambitie van ons bedrijf. Gezond naar het werk en weer gezond naar huis, vormt een centraal uitgangspunt en loopt als een rode draad door onze bedrijfsvoering. Veiligheid is meer dan alleen veiligheid op de werkvloer. Ook cyber-veiligheid, onze inspanningen op het terrein van arbeidsomstandigheden en milieu en de samenwerking in crisisteam naar aanleiding van de hoogwatercrisis in 2021, zijn onderdelen van ons veiligheidsbeleid.**

## Veiligheid Voorop

Ook het afgelopen jaar hebben we ons programma Veiligheid Voorop continue verbeterd. De doelstellingen van 2022 voor werkplekinspecties en toolboxes zijn behaald door een goede planning, samenwerking, periodiek overleg en rapportage. Dit heeft het Team Veiligheid & Crisisbeheersing (V&C) gedaan door de behoefte van de "interne klanten" te onderzoeken, hen daarbij te ontzorgen en daar waar mogelijk hun verwachtingen te overtreffen. Dit helpt V&C in haar bedrijfsondersteunende rol om de veiligheid te bewaken en te blijven aansluiten bij de behoeftes van de uitvoerende afdelingen en teams. Dit doen we onder meer door aandacht te geven aan actuele veiligheidsthema's en deze thema's te koppelen aan onze app: VIC@WORK. Deze app geeft inzicht in tien veiligheidsonderwerpen, met als doel om veilig werken verder te versterken. Denk hierbij aan opleiden, calamiteiten, werken in besloten ruimte, Persoonlijke Beschermingsmiddelen, BHV, elektrische veiligheid, etc.

Veilig werken, veilig thuiskomen en geen ongelukken is erg belangrijk. "Veiligheid voorop" blijft daarom ons motto.

## Incidentenonderzoek

In 2022 heeft het team V&C beter zicht gekregen op de oorzaken van mogelijke onveilige situaties en bijna ongevallen, door onveilige situaties en bijna ongevallen snel ter plekke te onderzoeken. Alle uitgevoerde incidentonderzoeken zijn erop

gericht om te achterhalen wat er gebeurd is, herhaling te voorkomen en goede maatregelen te nemen. Daarnaast is het doel om te leren om vroegtijdig gevaarlijke situaties te herkennen en te voorkomen.

## Milieu

Binnen het milieumanagementsysteem worden jaarlijks de van toepassing zijnde milieuaspecten, daar waar nodig, geactualiseerd. Daarnaast zijn elk kwartaal de meest significante milieuaspecten beoordeeld en daar waar nodig verbetermaatregelen geïnitieerd. Zowel de belangrijkste milieuaspecten als de verbetermaatregelen worden met de belanghebbenden besproken. Ook worden de ongewone voorvallen die zich hebben voorgedaan en die mogelijk impact hebben gehad op de effluentkwaliteit en/of het milieu, door de Centrale Regie Kamer (CRK) gerapporteerd, opgevolgd en gemeld aan het bevoegd gezag. Ook deze ongewone voorvallen zijn per kwartaal inzichtelijk gemaakt en besproken met de belanghebbenden.

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

Binnen ons bedrijf zijn de compliance verplichtingen met betrekking tot Arbo en milieu bepaald. Compliance verplichtingen kunnen leiden tot risico's en kansen voor de organisatie. Wijzigingen in wet- en regelgeving worden besproken met de belanghebbenden. Het beoordelen van wijzigingen in wet- en regelgeving en daar waar nodig informeren van de interne belanghebbenden, is binnen Team V&C een continue proces.



### **Samenwerking met crisisteam Waterschap Limburg**

Samenwerken blijft een middel om tot een betere kwaliteit van crisisbeheersing en dienstverlening te komen. Het tweemaandelijks overleg tussen de adviseur crisisbeheersing van Waterschapsbedrijf Limburg en die van Waterschap Limburg is ook in 2022 gecontinueerd. Tevens vindt er wekelijks afstemming plaats tussen adviseurs van beide bedrijven over lopende zaken. Deze samenwerking zal ook in de toekomst gecontinueerd worden

*'Gezond naar het werk en weer gezond naar huis loopt als een rode draad door onze bedrijfsvoering'*

### **Informatie-veiligheid**

Het waarborgen van de informatiebeveiliging is van cruciaal belang voor Waterschapsbedrijf Limburg. Als vitale partij, door het beheer van afvalwaterinfrastructuur in de Limburgse regio, vormen we een interessant doelwit voor allerlei cyberdreigingen, zoals aanvallen door cybercriminelen.

Het proces van informatiebeveiliging begint met een grondige risicobeoordeling. Zo krijgen we beter inzicht in de mogelijke bedreigingen, kwetsbaarheden en potentiële impact op de bedrijfsvoering. Het uitvoeren van regelmatige risicobeoordelingen helpt bij het prioriteren van beveiligingsmaatregelen en het toepassen van bij de risico's passende beveiligingsmaatregelen.

In 2022 hebben we vooral een inhaalslag gemaakt op het gebied van beleid en procedures. Dit naar aanleiding van de ISO27001 en BIO audits die hebben plaatsgevonden. Ook hebben we gecontroleerd hoe de beveiliging van onze technische inrichting is, aan de hand van een technische penetratietest. Alle bevindingen uit deze test zijn weer geborgd in de organisatie.

### **Het verbeteren en borgen van het veiligheidsbewustzijn**

De afgelopen vijf maanden is onderzocht wat bij ons nodig is om, aan de hand van de Safety Culture Ladder, de veiligheidsprestaties te verbeteren en te borgen. Uit dit onderzoek is geconcludeerd dat er verschillende optimalisaties op de bestaande processen wenselijk zijn om verder te groeien op de Safety Culture Ladder. Met verdere samenwerking binnen onze gehele organisatie zullen we de veiligheidsprestaties blijven verbeteren en borgen, waarmee we kunnen doorgroeien op de Safety Culture Ladder.

# 8. Medezeggenschap

Medezeggenschap in de vorm van de Ondernemingsraad is niet alleen wettelijk geregeld maar heeft een belangrijke toegevoegde waarde. Samen met de WOR-bestuurder staat de Ondernemingsraad voor een collectief belang: de continuïteit van onze organisatie. De OR-overlegvergaderingen vormen voor de WOR-bestuurder een waardevol moment om te toetsen hoe de organisatie over zaken denkt. De Ondernemingsraad brengt adviezen uit en verleent instemmingen over vastgestelde onderwerpen volgens de WOR. De commissie Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu is een vaste commissie van de Ondernemingsraad met een eigen mandaat.

## Ondernemingsraad

Het Waterschapsbedrijf heeft een Ondernemingsraad bestaande uit negen gekozen leden. Vanuit de drie sectoren zijn medewerkers vertegenwoordigd in de Ondernemingsraad. In 2022 heeft de Ondernemingsraad ook weer met elkaar en met de WOR-bestuurder fysiek kunnen vergaderen. De Ondernemingsraad heeft gedurende het afgelopen jaar een aantal zaken de revue laten passeren, waarbij nadrukkelijk het overleg en de dialoog is gezocht. Vanuit medewerkersperspectief én met oog voor de organisatie heeft de Ondernemingsraad dan ook een bijdrage kunnen leveren aan diverse belangrijke dossiers. Het outsourcen van de salarisadministratie is daarvan een voorbeeld. De Ondernemingsraad kijkt terug op een relatief rustig jaar tot december. Toen nam het onderwerp governance, dat al het gehele jaar speelde, een wending met als uitkomst dat het samengaan naar één waterschap in januari 2023 in het Algemeen Bestuur werd vastgesteld. De Ondernemingsraad is hierover steeds in dialoog door de WOR-bestuurder meegenomen en heeft hierin ook een bijdrage kunnen leveren. In het vervolgtraject dat komen gaat, is eveneens een belangrijke rol voor de Ondernemingsraad weggelegd. Uiteraard pakt de Ondernemingsraad die rol op, samen met de Ondernemingsraad van Waterschap Limburg en onze externe adviseur. Omdat in november 2023 de zittings-

termijn van de huidige Ondernemingsraad ten einde loopt, staan in november verkiezingen gepland. De zittingstermijn van de nieuwe Ondernemingsraad loopt dan tot de nieuwe verkiezingen van de Ondernemingsraad voor het nieuwe waterschap. De verwachting is dat deze korter is dan vier jaar. De Ondernemingsraad hoopt dat collega's zich verkiesbaar zullen stellen.

*'De Ondernemingsraad brengt adviezen uit en verleent instemmingen over vastgestelde onderwerpen'*

## VGW-commissie

Een vaste commissie van de Ondernemingsraad is de commissie Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu. Deze VGW-commissie heeft zich in 2022 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. De VGW-commissie heeft in 2022 het welzijn van de mensen weer gemonitord. Dat gebeurde vooral door in gesprek te gaan met de collega's. Het PMO (Preventief Medisch Onderzoek) is dit jaar uitgevoerd en hopelijk heeft iedereen die eraan heeft meegedaan er iets voor zichzelf uit kunnen halen. Welzijn in de zin van fysiek en mentaal gezond zijn, is voor Waterschapsbedrijf Limburg van waarde. Als we terugkijken op 2022 zien we dat de organisatie in beweging is en dat er vele uitdagingen liggen voor Waterschapsbedrijf Limburg. Daardoor ontstond en ontstaat er ook werkdruk in de organisatie. De VGW-commissie ziet het dan ook als haar taak om dit met de betrokken partijen en de WOR-bestuurder constructief te bespreken. Daarnaast is de VGW-commissie nog met tal van andere onderwerpen in 2022 aan de slag gegaan. Dat zijn onder meer: een Risico Inventarisatie voor de aanwezigheid van zwangere vrouwen bij een zuiveringsinstallatie van Waterschapsbedrijf Limburg, het jaarlijkse overleg met de bedrijfsarts, de bespreking van de kwartaalrapportage met het team Veiligheid & Crisisbeheersing,

hoe om te gaan met Milieu-onderwerpen en welke rol we daarin willen spelen en een trainingsdag om de actuele kennis van de VGW-commissie te vergroten.

### **Vooruitblik 2023**

Voor 2023 heeft de VGW-commissie weer aandacht voor de vele zaken die goed gaan en die verbeterd moeten worden. Het vergroten van het bewustzijn van veiligheid is voor de VGW-commissie een essentieel aandachtspunt. Dat is namelijk een belangrijke onderligger om veilig met elkaar te kunnen en blijven werken. De VGW-commissie doet hierin al heel veel maar zij zullen dit moeten blijven toetsen en samen met het Team Veiligheid en Crisisbeheersing, sector Bedrijfsondersteuning op zoek gaan naar verbeteringen. Verder ziet de VGW-commissie dat milieu-onderwerpen een steeds belangrijkere rol binnen het werk bij Waterschapsbedrijf Limburg innemen. De VGW-commissie zal bekijken hoe zij daarin willen en moeten acteren. In de kwartaalrapporten wordt de VGW-commissie al geïnformeerd over deze onderwerpen.

