

Adviesbrief Platform de Toekomstdenkers

Inleiding

Voor je ligt de cao-adviesbrief van '[De Toekomstdenkers](#)': het platform voor en door jongeren in de sector Waterschappen. In deze brief presenteren wij de onderwerpen waarvan wij als jongeren vinden dat ze een plek verdienen in onze cao én bijdragen aan het aantrekkelijk houden van onze sector, nú en in de toekomst.

Deze adviesbrief is opgesteld na raadpleging van collega's onder de 36 jaar bij 60% van de organisaties binnen de sector. De Toekomstdenkers hebben 18 waterschappen, 1 laboratoria en 2 belastingkantoren bezocht en met meer dan 300 jongeren gesproken. De stem van jonge collega's in het hele land is meegenomen in de inhoud van deze adviesbrief. We hopen dat je deze brief met interesse zult lezen en de stem van de jongeren een plek geeft in de cao-onderhandelingen.

Waarom de Toekomstdenkers nodig zijn

Werken voor de sector waterschappen is belangrijk werk en wordt in de huidige tijd alleen maar urgenter. In de komende 12 jaar gaan veel collega's met pensioen, 34,4% van het personeel is namelijk 55 jaar of ouder. Om in de toekomst het werk uit te kunnen blijven voeren zijn creativiteit en innovatie noodzakelijk, maar zeker ook stabiliteit en het borgen van kennis. Jongeren kunnen hier een substantiële bijdrage aan leveren en maken nu voor 19,5% deel uit van het personeelsbestand¹.

De aantrekkelijkheid van de sector wordt mede bepaald door de cao. Helaas zien we dat jongeren zich steeds minder aansluiten bij vakbonden. Daarmee blijft de vertegenwoordiging van de jonge collega's achter bij de cao-onderhandelingen. Daarom hebben wij jonge collega's benaderd en gevraagd wat zij belangrijk vinden in hun werk en wat er anders zou kunnen om de sector voor alle leeftijden aantrekkelijk te maken én te houden. Met deze adviesbrief geven wij een handreiking aan zowel de werkgevers, als de vakbonden.

¹ HR-monitor, hr-sectorwaterschappen.databank.nl

Cao algemeen

- **Maak geen onderscheid in leeftijd bij het gebruik van het PBB en bij bepaling salariëring**

Of je nu vroeg of laat in je loopbaan van je carrière zit, leren en ontwikkelen is van alle leeftijden. Iedereen moet daarbij dezelfde financiële mogelijkheden hebben om door te ontwikkelen, pas hiermee *cao-artikel 5.1.3* aan. Dit versterkt inclusiviteit en rechtvaardigheid binnen de sector. Daarnaast doen leeftijdsafhankelijke grenzen onvoldoende recht aan functie-inhoud, inzet en de persoonlijke situatie. Leeftijd als los criterium mag daarmee geen invloed hebben op het bepalen van salariëring, hierop kan *lid 1, artikel 3.1.1* worden aangepast.

- **Bekijk per cao-afsprakenk of deze ook dezelfde waarde heeft voor alle medewerkers**

De mogelijkheid om thuis te werken, flexibel je dag in te delen of mobiliteitsregelingen zijn niet altijd toepasbaar voor iedere medewerker. Voor functies in bijvoorbeeld de buitendienst, receptie, klantcontact en facilitair kan de toepasbaarheid of benutting van bepaalde regelingen beperkt zijn, waardoor de feitelijke waarde van deze afspraken kan afwijken. Zo zijn buitenlocaties slecht verbonden met het openbaar vervoer en kennen bepaalde functies een verplichte aanwezigheid. Daarom is het van belang om cao-afspraken expliciet hierop te toetsen en met aanvullende regelingen dezelfde waarde voor alle medewerkers te creëren.

Mobiliteit

- **Behoud de bestaande mobiliteitsregelingen**

In het afgelopen jaar zijn stappen gezet ter bevordering van duurzame mobiliteit, waaronder de introductie van de fietsregeling, de leasefiets en het gebruik van de OV-kaart voor privédoeleinden. Hoewel sommige van deze regelingen zich nog in een implementatiefase bevinden, wordt de onderliggende doelstelling -het stimuleren van duurzaam reisgedrag- als passend beoordeeld. Voor de verdere doorontwikkeling vinden wij het van belang dat het bevorderen van duurzaam vervoer expliciet als leidend principe wordt gehanteerd.

Tegelijkertijd zien wij dat een aantal bestaande regelingen in de praktijk nog onvoldoende bijdraagt aan het doel. Een concreet voorbeeld betreft de huidige kilometervergoeding, die in de huidige vorm onvoldoende stimuleert om te kiezen voor duurzame vervoersalternatieven, zoals de fiets. Wij adviseren daarom om de kilometervergoeding voor fietsgebruik in het woon-werkverkeer te verhogen. Zie ook [KPN stimuleert fiets voor woon-werkverkeer](#).

- **Verruim de kaders van de OV-regeling**

De huidige OV-regeling leidt tot een mogelijk financieel risico (het niet behalen van 100 dagen) voor de werknemer, wat een afschrikkend effect heeft op het gebruik ervan. Dit werkt het stimuleren van duurzame mobiliteit tegen. Daarom wordt geadviseerd de randvoorwaarden voor privégebruik van de OV-kaart te verruimen. In het bijzonder de afstandsgrens, het 'honderd-dagen'-criterium woon-werk. Door deze te verminderen of het mee laten tellen van dienstreizen met het OV wordt het aantrekkelijker om gebruik te maken van deze regeling.

Financieel

- **Focus op nominale salarisverhoging in plaats van procentueel**

De kloof tussen arm en rijk neemt alsmaar toe en zonder ingrijpen wordt dit in de toekomst niet beter. Iedereen moet op een gelijke manier financieel mee kunnen groeien met kostenstijgingen en inflatie. Daarom zorgt een nominale verhoging voor een meer evenwichtigere inkomensontwikkeling binnen de sector en een afname van welvaartsverschillen.

- **Zorg voor één regeling om studieschuld fiscaal aantrekkelijk af te kunnen lossen met IKB**

De 'pechgeneratie' treedt nu toe tot de arbeids- en huizenmarkt. Velen van hen hebben in de afgelopen jaren een studieschuld opgebouwd waarmee ze op een benadeelde positie terecht zijn gekomen. Als de sector jong talent wil aantrekken en behouden dan is een regeling om studieschuld af te kunnen lossen van meerwaarde. Het is van belang dat de sector een gezamenlijke regeling heeft, waarin bv. het IKB gebruikt kan worden. Zo voorkomt de sector interne concurrentie en hebben zowel werkgever als werknemer voordeel. Zie ook *cao Rijk hoofdstuk 9.1 'fiscaal vriendelijke doelen'* en *cao Provincies artikel 4.5.3 lid g*.

- **Maak een vast bedrag van je PBB vrij besteedbaar**

Het kader voor het gebruik van het PBB in de cao is zeer ruim, dat is positief. Echter is het beeld dat hier op veel verschillende manieren mee om wordt gegaan binnen de sector. Ook ervaren medewerkers willekeurig in goedkeuring van het gebruik binnen hun eigen organisatie. Daarom stellen wij voor om een deel van het PBB vrij besteedbaar te maken. Dan is in ieder geval voor een deel van het PBB geen discussie meer nodig en zorgt dat het budget beter aansluit bij persoonlijke behoeften.

Verlof

- **Maak van 5 mei een vaste vrije dag**

Van alle feestdagen, religieus, cultureel, etc. vinden wij dat Bevrijdingsdag standaard voor iedereen vrij moet zijn, omdat vrijheid voor iedereen belangrijk is. Zeker in deze tijd. Zorg daarom dat dat gevierd kan worden. Zie ook *cao Rijk hoofdstuk 4.2 'feestdagen'* en *cao Gemeenten artikel 6.6*.

- **Bied ruimte en erkenning voor transgender-medewerkers**

Iedere medewerker moet zich welkom voelen binnen onze sector, in dit specifieke geval ook de transgender personen. Een van de mogelijkheden die de sector hun kan bieden is door hen de ruimte te geven voor hun transitie. Hiervoor kan het bestaande IKB gebruikt worden, maar dan is het wel noodzakelijk dat dit letterlijk in het kader van het IKB wordt opgenomen en duidelijk gemaakt wordt bij de werkgever. Zie het [advies van de NCDR](#) en ook [de pilot](#) in cao Rijk.

- **Maak langdurig zorgverlof (deels) betaald**

[Het aantal mantelzorgers neemt de afgelopen jaren sterk toe. De verwachting is dat de vraag naar mantelzorg toeneemt.](#) Op dit moment zijn er duidelijke afspraken over de tijdsbesteding en de uitvoering. Daarnaast heeft het zeker bij langdurig zorgverlof negatieve financiële gevolgen. Wij zijn van mening dat het financiële aspect van het zorgverlof (deels) gedekt kan worden door de werkgever. Daarmee kunnen werknemers makkelijker hun werk en zorgtaken combineren en voorkomt dit uitval en financiële krapte. Zie *cao sociaal werk hoofdstuk 5.11 artikel C.2*.

- **Breidt het betaald ouderschapsverlof uit tot het 4^e levensjaar van het kind**

Wachttijsten van de kinderopvang zijn lang en het is niet de verwachting dat dit op korte tijd gaat afnemen. Daarom hebben veel werkende ouders moeite met het combineren van werk en zorg voor het kind tot het vierde jaar. Daarnaast wordt niet al het ouderschapsverlof in deze periode doorbetaald, dus komen er ook financiële obstakels bij. Medewerkers moeten zelf kunnen bepalen hoe zij het betaald- én onbetaald ouderschapsverlof inzetten tijdens de eerste vier levensjaren van het kind. Meer flexibiliteit in de eerste jaren van het ouderschap ondersteunt een duurzame balans tussen werk en zorg en vergroot de inzetbaarheid en gelijkwaardigheid van en tussen ouders.

Namens de Toekomstdenkers,

10 juni 2026