

a&o
fonds
waterschappen



Jaarprogramma 2026
Er is werk aan morgen

1. Jaarprogramma 2026

Er is werk aan morgen

Verandering in de wereld om ons heen	3
Verandering tussen medewerkers	4
Jaarprogramma 2026: Er is werk aan morgen	4

2. A&O fonds Waterschappen

Kennispartner en verbinder

Ontwikkeling van organisaties en medewerkers	6
Onze doelgroepen	6
Onze dienstverlening	6
Flexibele project- en netwerkorganisatie	6

3. Activiteiten 2026

Themaoverzicht

Arbeidsmarkt	7
Jongeren	8
Diversiteit en inclusie	9
Digitale transformatie	10
Leren en ontwikkelen	11
Gezond en veilig werken	12
Duurzaam werken	13
Toekomst van werk	13
Vrouw en werk	14
Strategische personeelsplanning	14
HR-dashboard	15
Medezeggenschapsdag	15
Groenopweg Challenge	16
Communicatie	17



Jaarprogramma 2026

Er is werk aan morgen

De sector waterschappen staat voor grote uitdagingen. Door allerlei externe invloeden worden de opgaven groter en complexer. Daarnaast zijn de gevolgen van ontwikkelingen als digitalisering, robotisering, vergrijzing, dynamische en krappe arbeidsmarkt, individualisering en heroriëntatie in sociale verhoudingen al voelbaar. Kortom, op technisch, strategisch en sociaal vlak is de sector in beweging.

De externe invloeden en veranderingen brengen nieuwe en andere manieren van (samen)werken met zich mee. Denk bijvoorbeeld aan hybride samenwerken of het omarmen van AI. De wijze waarop werk eerder is gedaan, past niet altijd meer en levert niet altijd het gewenste resultaat.

Om ons voor te bereiden op deze veranderingen, is het belangrijk dat medewerkers en organisaties zich blijven ontwikkelen. Zodanig dat nieuwe manieren van (samen)werken blijven passen bij de eisen van de tijd.

Verandering in de wereld om ons heen

De impact van externe ontwikkelingen op de organisatie vereist ook een sterke oriëntatie en verbinding met de buitenwereld. Hoe zorgen we er bijvoorbeeld voor dat we zichtbaar zijn als aantrekkelijke werkgever op een concurrerende arbeidsmarkt? Hoe waarborgen we een representatief en inclusief personeelsbestand als afspiegeling van ons werkgebied? Of: hoe borgen we onze leidende rol in waterbeheer?





Als kennispartner en verbinder zoeken we naar antwoorden en werken we aan concrete oplossingen. Dat doen we niet alleen. We werken intensief samen met ketenpartners en we bouwen verder op bestaande kennis en ervaringen, zowel binnen als buiten onze sector.

Verandering tussen medewerkers

Door alle (externe) veranderingen, veranderen ook de verhoudingen tussen mensen. Waar we bijvoorbeeld tot voor kort werkten met vier generaties op de werkvloer, werken we nu met vijf generaties. De eisen die medewerkers aan werk, leiderschap, collega's en ontwikkeling stellen worden steeds meer divers. Andere verhoudingen en nieuwe manieren van werken vragen ook om andere manieren van taakuitoefening, samenwerken en leiderschapsstijlen. Als A&O fonds Waterschappen zetten wij in op het versterken van de wendbaarheid en innovatiekracht van organisaties.

Jaarprogramma 2026: Er is werk aan morgen

'Er is werk aan morgen' is de titel van het jaarprogramma 2026 van A&O fonds Waterschappen. Deze titel is afgeleid van de nieuwe arbeidscampagne van de sector, 'Er is werk aan water'. Werken aan morgen, vormt de rode draad in de activiteiten van het fonds in 2026. Als kennispartner en verbinder geeft A&O fonds Waterschappen in 2026 weer graag samen met de sector vorm, inhoud en uitvoering aan deze activiteiten. In dit jaarprogramma lees je op welke manier. Samen in beweging, werken aan morgen!





A&O fonds Waterschappen

Kennispartner en verbinder

A&O fonds Waterschappen is dé kennispartner en verbinder voor de sector voor de ontwikkeling van weerbare organisaties en medewerkers. Sociale partners vormen het bestuur van het fonds. Innovatie, inspiratie, verbinding, kennisdeling en dienstverlening vormen de kernwaarden van het fonds.

Fonds van sociale partners

Het fonds werkt als verbindende schakel tussen de cao-tafel en de organisaties in de sector die lid zijn van de Vereniging werken voor waterschappen. In totaal ruim 16.000 medewerkers. Het gaat hierbij om 21 waterschappen/hoogheemraadschappen en 14 hieraan gelieerde organisaties zoals belastingkantoren, waterlaboratoria en overkoepelende sectororganisaties.

Ontwikkeling van organisaties en medewerkers

Het fonds zet met zijn dienstverlening in op de ontwikkeling van aantrekkelijke organisaties met een gezond, veilig en inclusief werkklimaat en het vermogen om effectief in te spelen op veranderingen. Dit met als doel om optimaal invulling te kunnen (blijven) geven aan hun maatschappelijke doelstellingen. Dat doen we door onze dienstverlening altijd in het teken te zetten van wendbare en weerbare medewerkers. Medewerkers die verantwoordelijkheid nemen voor hun duurzame inzetbaarheid, soepel meebewegen met de veranderingen van organisatie en werk en die hun talenten optimaal kunnen en willen inzetten voor het bereiken van de organisatiedoelen.

Onze doelgroepen

Belangrijke doelgroepen van het fonds zijn stakeholders betrokken bij zowel beleidsontwikkeling, -strategie, -advies en -uitvoering rond mens en organisatie op zowel sector- als organisatieniveau: HR-professionals, gezond-en-veilig-werkenprofessionals, management, medezeggenschap, cao-partijen, werkgevers- en werknemersverenigingen en andere sectororganisaties. Onze dienstverlening aan deze doelgroepen richt zich op het ondersteunen bij de verschillende beleidsfasen op sectoraal of lokaal niveau. Het bereiken van medewerkers als doelgroep vindt veelal plaats in samenwerking met de eerdergenoemde stakeholders. Zij fungeren hierbij als intermediair.

Onze dienstverlening

Kennisontwikkeling, kennisdeling, faciliteren, inspireren en verbinden vormen de rode draad in onze dienstverlening. Deze bestaat concreet uit het aanbieden van themaplatforms, themabijeenkomsten, onderzoeks- en monitoringsgegevens, instrumenten en informatieproducten. In onze

dienstverlening staat een vraaggestuurd aanbod centraal. Voorwaarde hiervoor is een nauwe samenwerking met de belangrijkste stakeholders uit het veld. Bij het tot stand komen van de dienstverlening vormt cocreatie met de sector het uitgangspunt.

Flexibele project- en netwerkorganisatie

A&O fonds Waterschappen opereert als een kleine project- en netwerkorganisatie met een jaarlijks activiteitenprogramma en een vaste en flexibele schil van externe ondersteuners. Het A&O fonds is gehuisvest in Den Haag. Financiering van het fonds vindt geheel plaats door een bij cao geregelde afdracht vanuit organisaties in de sector van 0,12% van de jaarlijkse totale loonsom.





Activiteiten 2026

Themaoverzicht

Het versterken van verbinding tussen medewerkers, organisaties en met de buitenwereld vormt de rode draad door de activiteiten van A&O fonds Waterschappen in 2026. Hieronder presenteren we het overzicht van alle projecten en activiteiten in 2026 op verschillende thema's.

Arbeidsmarkt

De toenemende opgaven waarvoor waterschappen staan, leiden tot een groeiende vraag aan instroom van nieuwe medewerkers. Naast deze uitbreidingsvraag is eveneens sprake van een hoge vervangingsvraag door het vertrek van medewerkers uit de sector. Dit als gevolg van baanwisseling of (vroegtijdige) pensionering. Het aantal vacatures in de sector groeit hierdoor gestaag. Dit vraagt van organisaties om stevige inspanningen op het gebied van arbeidsmarktcommunicatie en werving en selectie. Doel van het project arbeidsmarkt is om een bijdrage te leveren aan het bevorderen van de instroom van medewerkers in de sector, zowel nu als in de toekomst.

Platform arbeidsmarkt

Ook in 2026 continueert het A&O fonds het faciliteren van het platform arbeidsmarkt. Het platform is gericht op het bevorderen van kennisdeling tussen professionals en organisaties over arbeidsmarktcommunicatie, werving en selectie.

Sectoraal actieplan arbeidsmarktprofieling

Door A&O fonds Waterschappen en de Vereniging werken voor waterschappen (Vvww) is, in afstemming met de Unie van Waterschappen (UvW), in 2024 gestart met het ontwikkelen van een sectorale arbeidsmarkt-campagne. Deze campagne dient ondersteunend te zijn aan de arbeidsmarktcampagnes van de individuele organisaties in de sector. Primair doel van de campagne is het vergoten van de bekendheid van waterschappen als werkgevers. De arbeidscampagne is in 2025 gelanceerd. In 2026 wordt een website opgeleverd en start de mediacampagne.

Jongeren

Het aandeel jonge medewerkers in de sector groeit de afgelopen jaren geleidelijk. De inbreng van de jongeren is van belang om het werk in sector aantrekkelijk te maken en te houden. Hierbij spelen ook de specifieke behoeften die jongeren hebben als het gaat om inhoud en organisatie van werk, benutten van talenten, leren en ontwikkelen, doorstroom in de organisatie, werk-privébalans, begeleiding etc. Doel van het project jongeren is om deze groep een stem te geven, daar waar het gaat over de toekomst van werk in de sector.

Platform De Toekomstdenkers

A&O fonds Waterschappen ondersteunt De Toekomstdenkers. Dit is een platform dat bestaat uit jongeren tot 35 jaar. Het platform heeft als missie werk in de sector waterschappen aantrekkelijk te maken en te houden. Met een gezamenlijke stem geven deze jongeren gevraagd en ongevraagd advies over arbeidsvoorwaarden, werkomstandigheden en de toekomst van werk aan diverse betrokken partijen in de sector waterschappen. Het platform komt regelmatig bijeen. Eens per jaar organiseert het platform een groter event. Ook in 2026 faciliteert het A&O fonds De Toekomstdenkers.



Diversiteit en inclusie

Organisaties in de sector waterschappen streven naar divers en inclusief werkgeverschap. Divers worden en zijn kan alleen als een organisatiecultuur inclusief is. Een cultuur waarin medewerkers zichzelf kunnen zijn en hun talenten optimaal kunnen inzetten, ongeacht hun achtergrond, persoonskenmerken of overtuigingen. Doel van het project diversiteit en inclusie is het vergroten en versterken van diversiteit en inclusie in de sector. In 2024 startte dit project met het event 'Verschil mag er zijn'. In 2025 is de verdieping opgezocht met het thema 'Psychologische veiligheid'.

Platform diversiteit en inclusie

A&O fonds Waterschappen ondersteunt ook in 2026 binnen de sector waterschappen een platform voor professionals die verantwoordelijk zijn voor de beleidsthema's diversiteit en inclusie. Het doel van het platform is kennisuitwisseling en samenwerking tussen professionals en organisaties om zo tot inclusieve organisaties te komen.

Waar in 2025 de aandacht in het platform lag op psychologische veiligheid, staat 2026 in het teken van inclusief samenwerken. Samenwerking waarin iedereen mee mag doen, zich gewaardeerd, gerespecteerd, veilig en gehoord voelt. De aandacht wordt gelegd op het belang van een inclusieve cultuur, voorbeeldgedrag, het herkennen en doorbreken van patronen om uiteindelijk een inclusieve samenwerking in de organisatie te bevorderen.





Incompany workshop ‘Verschil maken!’

Wegens succes gaan we door met de incompany workshop ‘Verschil maken’. De workshop gaat in op het concreet vormgeven aan diversiteit en inclusie in de organisatie. Door deze workshop in te lenen, krijgen collega’s die diversiteit en inclusie stimuleren ideeën, inspiratie, tips en handvatten om het thema diversiteit en inclusie (nog) stevig(er) in de organisatie te kunnen neerzetten.

Handreiking psychologische veiligheid

Psychologische veiligheid vormt een belangrijke voorwaarde voor een inclusieve organisatiecultuur. Psychologische veiligheid verwijst naar een werkomgeving waarin mensen zich veilig voelen om zich uit te spreken, ideeën te delen, fouten toe te geven en risico’s te nemen zonder bang te zijn voor negatieve gevolgen zoals afwijzing, bestraffing of vernedering. In 2025 ontwikkelde

A&O fonds Waterschappen een handreiking om psychologische veiligheid in organisaties te bevorderen. Ook in 2026 wordt de handreiking gebruikt binnen het thema inclusieve organisatiecultuur.

Contentkalender

A&O fonds Waterschappen publiceert in 2026 in samenwerking met Hoogheemraadschap Delfland een contentkalender. De kalender is bedoeld als een handig hulpmiddel om de planning en communicatie te organiseren en te beheren. Met de kalender zie je wanneer je waaraan aandacht kunt besteden. Dit kan variëren van social media posts, blogartikelen, nieuwsbrieven tot bijeenkomsten of events.

Monitor Banenafpraak 2026

Ieder jaar zet A&O fonds Waterschappen een beknopte monitor uit onder alle waterschapsorganisaties om de voortgang van de Wet banenafpraak te volgen. In 2026 verschijnt de monitor Banenafpraak over 2025.

Digitale transformatie

De toepassing van automatisering, robotisering en kunstmatige intelligentie heeft binnen de sector waterschappen grote impact op zowel de organisatie van werk als de manier van werken. Deze digitale transformatie raakt als veranderproces alle medewerkers in organisaties. Functies zullen veranderen, verschijnen of verdwijnen. Van medewerkers vraagt dit enerzijds om bewustwording van deze veranderingen en anderzijds om andere competenties en vaardigheden. Doel van het project digitale transformatie is het creëren van bewustwording van de impact van digitale veranderingen op werk, processen en medewerkers en het bevorderen van een leercultuur die medewerkers stimuleert om met deze veranderingen mee te bewegen.

Digi-café

Ook in 2026 organiseren het Waterschapshuis en A&O fonds Waterschappen gezamenlijk het Digi-café. Het Digi-café is bedoeld om kennisuitwisseling en samenwerking tussen HR en IT te stimuleren. Digitale transformatie gaat namelijk met name over mensen en hoe zij om kunnen gaan met deze transformatie.

Teamworkshop 'Klaar voor de toekomst'

Eerder lanceerde het A&O fonds de teamworkshop 'Klaar voor de toekomst'. Deze workshop stelt organisaties in staat om medewerkers van teams die betrokken zijn bij digitale transformatie met elkaar in gesprek te laten gaan over de betekenis van deze transformatie voor hen. Voor de uitvoering van deze workshops ontwikkelde het A&O fonds een handreiking. Zowel de inhoud van de workshop als de handreiking worden in 2026 geactualiseerd. Het A&O fonds zal daarna opnieuw de workshop 'Train de trainer' promoten en organiseren. Zo blijft de workshop ook in 2026 actueel en worden medewerkers ondersteund in het voorbereiden op de gevolgen van de (digitale) veranderingen.

Leren en ontwikkelen

Doel van het project leren en ontwikkelen is het bevorderen van loopbaanontwikkeling en een cultuur van leren binnen de sector. Doordat het werk in de sector verandert, worden nieuwe en andere competenties gevraagd. Permanent blijven leren blijft belangrijk, een leercultuur in de organisatie is geen overbodige luxe. Daarnaast bieden de veranderingen ook mogelijkheden voor horizontale en verticale loopbaanontwikkeling van medewerkers.

Platform leren en ontwikkelen

Ook in 2026 faciliteert A&O fonds Waterschappen een platform leren en ontwikkelen. Doel van dit platform is om kennisuitwisseling en samenwerking tussen opleidings- en loopbaanprofessionals die werken binnen waterschapsorganisaties te vergroten.





Talent Navigator

De Talent Navigator is een online scan die medewerkers in de sector waterschappen helpt bij het maken van loopbaankeuzes. Ook in 2026 biedt het A&O fonds dit instrument kosteloos aan voor medewerkers in de sector.

Gezond en veilig werken

Gezonde en veilige werkomstandigheden zijn van belang voor een goede en duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Medewerkers in de sector waterschappen kunnen in potentie worden blootgesteld aan een groot aantal gezondheids- en veiligheidsrisico's. Van organisaties vraagt dit om risico's systematisch te inventariseren en evalueren en deze te beheersen. Van medewerkers vraagt dit om aandacht voor veiligheid op de werkplek en daarnaast ook om aandacht voor de eigen gezondheid en vitaliteit. Het doel van het project gezond en veilig werken is het bevorderen van een veilige en gezonde werkomgeving en het ondersteunen van vitale medewerkers.

Platform gezond en veilig werken

Ook in 2026 faciliteert A&O fonds Waterschappen een platform gezond en veilig werken. Doel van dit platform is om kennisuitwisseling en samenwerking te vergroten tussen gezond-en-veilig-werkenprofessionals die werken binnen waterschapsorganisaties.

Arbocatalogi

De arbocatalogi van het A&O fonds vormen een belangrijke leidraad voor de beleidsontwikkeling en -uitvoering rond gezond en veilig werken op organisatieniveau. Arbocatalogi worden regulier geactualiseerd. In 2025 is een start gemaakt met arbocatalogus 'Gevaarlijke stoffen', naar verwachting wordt deze in 2026 gepubliceerd. Het voornemen is in 2026 de arbocatalogus Explosieveiligheid te actualiseren.

RI&E Sector waterschappen

Ook in 2026 faciliteert het A&O fonds de digitale 'RI&E Sector waterschappen' voor organisaties in de sector waterschappen. Met deze RI&E kunnen organisaties in eigen regie de wettelijk verplichte RI&E uitvoeren en het bijbehorende plan van aanpak opstellen.

Mentale gezondheid

Mentale gezondheid is de manier waarop je je verhoudt tot jezelf en tot anderen en hoe je omgaat met de uitdagingen in het dagelijks leven. Tegelijkertijd gaat het ook over hoe jij en anderen in de samenleving dit ervaren (bron: Trimbos-instituut en RIVM). Mentale gezondheid is net zo belangrijk als fysieke gezondheid. Daarom is aandacht voor dit thema is cruciaal. Het bijdragen aan mentale gezondheid, draagt bij aan levenskwaliteit, fysieke gezondheid, sterke samenwerking en prestaties.

Duurzaam werken

Een integraal duurzaam inzetbaarheidsbeleid binnen organisaties zorgt ervoor dat medewerkers gezond, vitaal en gemotiveerd zijn, en met plezier werken. Daarnaast dragen zij met hun individuele talenten en kennis optimaal bij aan het behalen van de organisatiedoelstellingen. Doel van het project duurzaam werken is het bevorderen van integraal beleid voor duurzaam werken en het goede gesprek hierover binnen organisaties in de sector.

Goede gesprek duurzaam werken

In het najaar van 2024 leverde het A&O fonds een handreiking en gesprekskaart op voor het goede gesprek over duurzaam werken. In 2026 zal de handreiking worden ingezet in de thema's Diversiteit en inclusie, Zorg op maat en Strategische Personeelsplanning (SPP). Daarnaast is er in het thema Mens en organisatie aandacht voor gespreksvoering. De handreiking dient daarbij als uitgangspunt.

Toekomst van werk

Doel van het project Toekomst van werk is om leidinggevenden, medezeggenschap en HR-professionals meer zicht te geven op de veranderingen waarin we ons bevinden, welke impact de veranderingen hebben en welke rol HR en leidinggevenden daarin spelen. Daarnaast heeft het als doel om handvatten te geven om medewerkers te ondersteunen in veranderingen.

In 2025 liet A&O fonds Waterschappen TNO een onderzoek uitvoeren naar de toekomst van werk in de sector waterschappen. Het onderzoek verkent in verschillende toekomstscenario's de impact op de sector van mogelijke sociaal, economische en politieke ontwikkelingen. Deze zijn uitgewerkt in strategische vraagstukken en speerpunten waarop de sector zich zou moeten



richten. Een klein slim team gaat nadenken over hoe we praktisch vorm kunnen geven aan deze speerpunten om zo de sector voor te bereiden op andere manieren van (samen)werken.

Vrouw en werk

Menstruatie en de overgang zijn natuurlijke processen die elke vrouw in haar leven doormaakt. Deze periodes kunnen echter gepaard gaan met ongemakken die heel vervelend of zelfs belemmerend kunnen zijn voor degene die het ervaart. Maar het kan ook aanzienlijke invloed hebben op het werk. Denk aan symptomen zoals buikpijn, hoofdpijn, vermoeidheid, stemmingswisselingen en opvliegers. Deze ongemakken kunnen de productiviteit en het welzijn van vrouwen op de werkvloer beïnvloeden. Precies daarom is het belangrijk om dit onderwerp op de werkagenda te zetten. Hoe kun je als HR of leidinggevende medewerkers ondersteunen om gezond te blijven werken tijdens de overgang? En hoe maak je problemen die werknemers ondervinden door menstruatie bespreekbaar? A&O fonds wil ondersteunen door informatie voor medewerkers, leidinggevend en HR-adviseurs op een rij te zetten. Onder andere door 'quick win' tips hoe vrouwen ondersteund kunnen worden in het ongemak dat hormoongerelateerde klachten met zich meebrengt. Ook zal A&O fonds een informatiebijeenkomst organiseren voor deze doelgroep. Doel van de bijeenkomst is om handvatten, inspiratie en ideeën te delen die vrouwen met hormoonklachten kunnen gebruiken om het werk net iets prettiger te maken.

Strategische personeelsontwikkeling

Strategische personeelsplanning (SPP) helpt organisaties om zicht te krijgen op de kwantitatieve en kwalitatieve behoefte aan personeel, zowel nu als in de toekomst. De uitkomsten van SPP vormen het vertrekpunt voor beleidsontwikkeling op het terrein van onder andere werving en selectie, talentmanagement, leren en ontwikkelen, duurzame inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling. Doel van het project Strategische

personeelsplanning is om organisaties binnen de sector handvatten te geven voor het effectief uitvoeren van het SPP en het effectief benutten van de resultaten voor verdere beleidsontwikkeling.

Platform strategische personeelsontwikkeling

In 2024 startte A&O fonds Waterschappen een platform strategische personeelsplanning. Doel van dit platform is kennisuitwisseling over zowel het 'technisch' uitvoeren van een SPP als het plannen van vervolgvactiteiten en de doorvertaling naar andere beleidsthema's. Het platform startte met een onderzoek naar het gebruik van SPP in de sector. Aan de hand hiervan zijn ervaringen en behoeften van deelnemers gedeeld. Ook in 2026 ligt de focus binnen het platform op kennisuitwisseling over de technische uitvoering en de vervolgvactiteiten van SPP.





HR-dashboard

Het A&O fonds faciliteert ook in 2026 het online HR-dashboard sector waterschappen. Hierop publiceert het fonds sectorale HR-data over de sector waterschappen, zowel van databronnen binnen als buiten de sector. Het doel van het HR-dashboard is om organisaties en sectorpartijen inzicht te bieden in belangrijke HR-kerngetallen, zowel op sectoraal als organisatieniveau, ter ondersteuning van besluitvorming, agendasetting, monitoring, beleidsontwikkeling en -evaluatie.

HR-monitor

Begin 2026 voert A&O fonds Waterschappen weer de jaarlijkse HR-monitor uit. Deze monitor 2024 geeft inzicht in de ontwikkelingen bij waterschapsorganisaties van diverse HR-thema's: formatie en bezetting, externe inhuur, mobiliteit, ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid, beloning,

opleiden en ontwikkelen en agressie en arbeidsongevallen. De uitkomsten geven een beeld van de prestaties (kwantitatief en kwalitatief) van individuele waterschapsorganisaties en de sector in zijn geheel.

Sectoraal medewerkersonderzoek

In het eerste kwartaal van 2026 doet het A&O fonds een verkenning naar verschillende methoden van de uitvoering van een sectoraal medewerkersonderzoek. Hierbij zal rekening worden gehouden met de risico's op het gebied van de privacy en de eerder geuite feedback van waterschappen en organisaties op het eerdere sectorale medewerkersonderzoek. Naar aanleiding van de verkenning wordt er een voorstel gedaan aan het bestuur. Het bestuur neemt daarna op basis van het voorstel een besluit over een medewerkersonderzoek nieuwe stijl.

Medezeggenschapsdag

De rol van medezeggenschap is cruciaal voor organisaties. Het zorgt voor draagvlak bij medewerkers door hen inspraak te geven in beslissingen die hen direct raken. Ook in 2026 organiseert het A&O fonds de Medezeggenschapsdag voor de sector waterschappen. Doel van dit event is om de leden van medezeggenschapsorganen binnen de sector mee te nemen in de rol die zij innemen in alle veranderingen en de effecten op mens en organisatie.

Verkenning Vierdaagse werkweek

Niemand kan tegen een goede werk-privébalans zijn. Volgens de voorstanders van een vierdaagse werkweek mét behoud van loon zorgt het voor meer werkplezier, verbeterd welzijn en hogere resultaten. Teruggang in arbeidstijd betekent echter ook direct een afname in capaciteit en als er geen extra mensen bij komen, ook meer werkdruk. Of het werk door een

vierdaagse werkweek automatisch leuker wordt, is dus zeer de vraag. Zeker het uurloon stijgt, maar de verkorting van de arbeidsduur verandert aan het werk zelf helemaal niets.

A&O fonds Waterschappen organiseert in 2026 een bijeenkomst om de vierdaagse werkweek te verkennen. Dat doen we door kennis over en ervaringen met de vierdaagse werkweek te delen. Maar het belangrijkste doel van de bijeenkomst is om meningen over de vierdaagse werkweek in de sector op te halen. De meningen worden anoniem meegenomen naar de cao-onderhandelingsdelegatie, die namens de Vww-leden de cao-onderhandelingen voert.

Groenopweg Challenge

Op initiatief van het cao-overleg en A&O fonds Waterschappen is in 2024 de Groenopweg Challenge gestart. Doel van de Groenopweg Challenge is om iedereen binnen de sector waterschappen mee te nemen in het proces van vergroenen, onder andere van mobiliteit en het genereren van ideeën voor groene (mobiliteits)oplossingen in de cao. In 2025 zijn de resultaten van de challenge omgezet naar handvatten voor de sector om het proces van vergroening vast te houden. Na de nulmeting in 2025 volgt in 2026 een één-meting naar de opbrengsten in 2025.





Communicatie

A&O fonds Waterschappen voert in 2026 de volgende communicatieactiviteiten uit om bekendheid te geven aan haar thema's, projecten en activiteiten.

A&O fonds 'Onboarding online'

In 2026 gaat het fonds door met 'Onboarding online'. Dit met als doel om meer bekendheid te geven aan de thema's en activiteiten van het fonds onder nieuwe medewerkers die vallen onder de primaire doelgroepen van het fonds: HR, arbo en medezeggenschap. Periodiek organiseert het fonds deze online onboarding, die open staat voor alle recent in dienst getreden medewerkers uit de doelgroep.

Website www.aenowaterschappen.nl

De website dient als belangrijk communicatiemiddel van het fonds. Doelgroepen vinden hier een overzicht van activiteiten, agenda en publicaties onderverdeeld naar thema's, instrumenten en onderzoek.

Serie webartikelen Praktijk

Om inspirerende praktijkverhalen vanuit organisaties in de sector in de schijnwerpers te zetten, publiceert het A&O fonds in 2026 wederom een serie webartikelen onder de naam 'Praktijk'.

Overige communicatiemiddelen

Naast de bovenstaande middelen zet het fonds ook in 2026 weer de volgende communicatiemiddelen in:

- Digitale nieuwsbrief
- LinkedIn
- YouTube videokanaal A&O fonds Waterschappen met films
- WhatsAppgroepen per thema

Volg ons!



Colofon

Januari 2026

Tekst en eindredactie

Jan Anne van Dijk, A&O fonds Waterschappen,

Erika Nehmelman, A&O fonds Waterschappen

Walter Baardemans, BNB Teksten

Vormgeving Derk Bettonviel

Fotografie Fotobeeldbank A&O fonds Waterschappen

| Kees Winkelman

a&o
fonds
waterschappen

A&O fonds Waterschappen

Zuid-Hollandlaan 7

2596 AL Den Haag

06 319 310 44

info@aenowaterschappen.nl

www.aenowaterschappen.nl



VERENIGING
WERKEN VOOR
WATERSCHAPPEN

