



Monitor Banenafpraak 2020 Sector Waterschappen

Sectorrapportage

April 2021
A&O-fonds Waterschappen

1. Inleiding

Door het A&O-fonds Waterschappen is in het voorjaar van 2021 een uitvraag gedaan voor de Monitor Banenafspraken 2020 onder alle 35 organisaties die lid zijn van de Vereniging werken voor waterschappen en hiermee ook de cao van de sector waterschappen volgen.

Door 34 van de 35 organisaties zijn hiervoor data aangeleverd over het aantal gerealiseerde banen in 2020 (respons 97%). Niet alle overige kwalitatieve vragen in de monitor zijn door alle organisaties beantwoord.

In deze sectorrapportage presenteren wij de resultaten op sectorniveau. Daarnaast is er voor organisaties ook een benchmarkrapportage beschikbaar met hierin de resultaten uitgesplitst naar organisatie.¹

¹ Benchmarkrapportages zijn beschikbaar gesteld aan de P&O-contactpersonen voor de Monitor Banenafspraken binnen alle 34 deelnemende organisaties en daar opvraagbaar.

2. Aantal gerealiseerde banen op sectorniveau

In tabel 1 staat het aantal gerealiseerde banen van de monitor banenafpraak 2020. Hieronder een toelichting bij de verschillende kolommen.

Kolom 1: Geeft het **aantal gerealiseerde banen aan op 31-12-2020** conform de berekening van de Quotumwet. 1 baan wordt volgens de Wet Banenafpraak gedefinieerd als 25,5 uur. Indien bijvoorbeeld 2 personen uit de doelgroep werkzaam zijn voor respectievelijk 16 en 28 uur, telt dit mee als $(16+28)/25,5=1,7$ banen.

Kolom 2: Geeft het **te behalen quotum in 2020 in banen** aan op basis van de Quotumwet. Het quotum is voor 2020 vastgesteld op 2,35% van het totaal aantal verloonde uren. Rekenregel hierbij = $((\text{aantal fte 2020} * 36 \text{ uur}) * 2,35\%)/25,5$. Voor de berekening hebben we gebruik gemaakt van het aantal fte van de organisatie op 31-12-2020 zoals aangegeven in de HR-monitor 2020. Indien dit niet bekend was, is gebruik gemaakt van opgave aantal fte van ABP. Tussen haakjes staat het percentage van het quotum dat in 2020 is behaald op basis van de cijfers van 31-12-2020.

Kolom 3 en 4: Geeft op zelfde wijze als bij kolom 3 aan het **te behalen quotum in respectievelijk 2021 en 2023 in banen**. Ook hier staat tussen haakjes het percentage van het quotum dat in 2020 reeds is behaald op basis van de cijfers van 31-12-2020.

Tabel 1. Gerealiseerde banen bij organisaties in de sector waterschappen (n=34) volgens berekening Quotumwet*

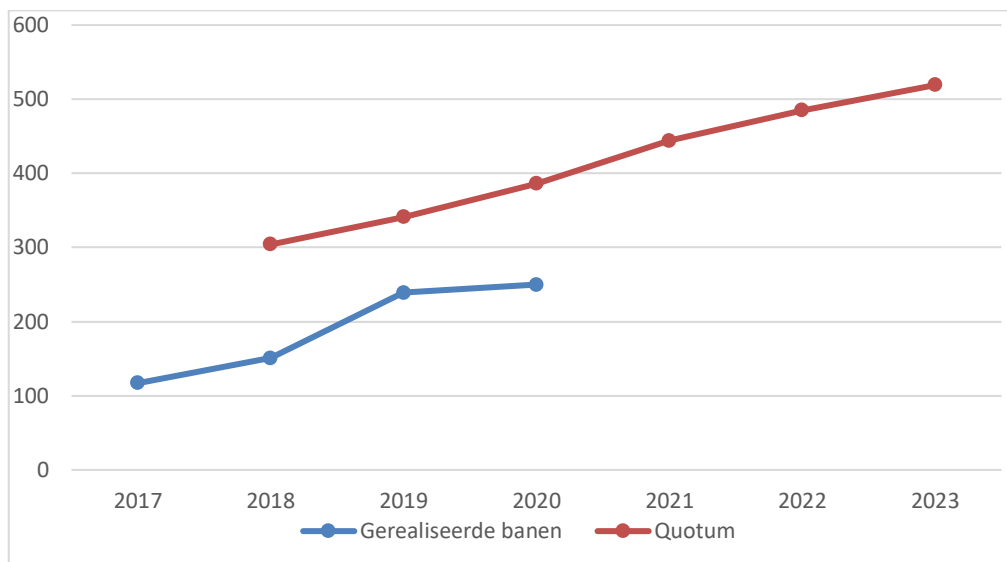
	Kolom 1	Kolom 2	Kolom 3	Kolom 4
	Aantal gerealiseerde banen op 31-12-2020	Te behalen quotum in banen in 2020 (percentage gerealiseerd op 31-12-2020)	Te behalen quotum in banen in 2021 (percentage gerealiseerd op 31-12-2020)	Te behalen quotum in banen in 2023 (percentage gerealiseerd op 31-12-2020) **
Sector waterschappen	262,0	427,7 (61,3%)	490,2 (53,4%)	572,9 (45,7%)

* Alle cijfers in de tabel zijn gebaseerd op basis van opgave door de waterschappen zelf.

** Gebaseerd op een indicatief quotumpercentage van 2,95%. Dit percentage kan in de toekomst worden geactualiseerd.

Op 31-12-2020 waren er door de 34 organisaties in de sector tezamen 262,0 banen gecreëerd volgens berekening van de Quotumwet (tabel 1). Het te behalen quotum in 2020 voor de sector totaal bedroeg 427,7 banen. Met 262,0 daadwerkelijk gerealiseerde banen eind 2020 is 61% van het totale quotum van 2020 gehaald.

Bij deze monitor 2020 is voor het eerst een bijna 100% score voor alle organisaties uit de sector behaald. Hierdoor is het niet mogelijk om voor de totale score van de 34 organisaties in 2020 tezamen een vergelijking te maken met de voorgaande jaren. Wel is dit mogelijk voor de 21 waterschappen tezamen binnen de sector (zie figuur 1).



Figuur 1. Gerealiseerde banen bij waterschappen (n=21) volgens berekening Quotumwet in de periode 2017 - 2020

Figuur 1 laat zien dat na een sterke toename in de jaren 2017 tot en met 2019 een afvlakking plaatsvindt in 2020 in de toename van het aantal gerealiseerde banen bij de 21 waterschappen binnen de sector. Was er bij deze 21 organisaties in 2019 nog een toename van 88 banen ten opzichte van het voorgaande jaar (+58%), in 2020 bedroeg dit een toename van 11 banen (+5%). Een mogelijke verklaring hiervoor kan liggen in de coronacrisis die volgens respondenten het aantrekken en begeleiden van medewerkers uit de doelgroep in 2020 heeft bemoeilijkt.

2. Soorten functies

Door de organisaties binnen de sector worden de onderstaande functies genoemd waarin personen uit de doelgroep werkzaam zijn.

- Administratief medewerker
- Secretaresse
- Schoonmaker/industriële reiniging
- Rondleider
- Medewerker DIV
- Helpdesk/servicemeldpunt/call-center medewerker
- Groenbeheer medewerker
- Onderhoudsmedewerker
- Legionella controle
- Projectmanager/assistent
- Medewerker post en koffieautomaten
- Zuiveringsmedewerker
- Cateringmedewerker
- Monsternemer
- Monitoringsmedewerker
- Handhaver
- Communicatieadviseur
- Teamassistent
- Bode
- Beleidsondersteunend medewerker
- Ondersteunend medewerker bedrijfsmiddelen
- Veiligheidsmedewerker
- Monteur
- Medewerker schouw
- Medewerker AVG
- Receptionist
- Beveiliging
- Adviseur
- Gebouwbeheerder/conciërge/huismeester
- Poortbediende/poortwachter
- Assistent publiekszaken
- Medewerker waterkwaliteit
- Financieel medewerker/belastingen
- GIS-medewerker
- Muskusrattenbestrijder
- Medewerker tekenwerkzaamheden
- Archiefmedewerker
- ICT-medewerker
- Tractormachinist
- GEO-medewerker
- Vergunningsverlener
- P&O-medewerker
- Medewerker operationele ondersteuning
- Magazijnmedewerker
- Medewerker omgevingswet
- Medewerker juridische zaken
- Medewerker registratuur
- Medewerker operationeel advies
- Dataanalist
- Adviseur waterveiligheid
- Analist chemie

Deze opsomming geeft aan dat personen uit de doelgroep werkzaam zijn in een grote diversiteit aan functies. Dit betreft niet alleen ondersteunende functies, maar in toenemende mate ook binnen het primaire proces van organisaties op verschillende afdelingen.

3. Ondersteunende partijen

Door de organisaties binnen de sector worden de volgende ondersteunende partijen ingezet bij het realiseren van banen.

- | | |
|-------------------------------------|-----|
| • Interne medewerker(s) (P&O etc.) | 20x |
| • UWV | 6x |
| • Commerciële partij uit de markt | 7x |
| • Samenwerkingspartner uit de regio | 11x |
| • Anders, namelijk | 7x |

Bij anders wordt genoemd:

- | | |
|------------------------|-------------------------|
| • IBN | • SWOM |
| • SchoonmaakCoöperatie | • WSW-bedrijf |
| • Gemeenten | • Werkgeversservicepunt |
| • Larcom | • Samenwerking SWS |
| • Soweco | • Stagiaire |

Met name de inzet van interne medewerkers en samenwerkingspartners in de regio worden veelvuldig genoemd.

4. Gehanteerde methoden

Door de organisaties binnen de sector worden de volgende methoden gebruikt om extra banen te creëren.

- | | |
|--|-----|
| • Functiecreatie/jobcarving | 16x |
| • Uitbested werk of vervallen taken weer terughalen | 9x |
| • Werkervaringsplaatsen creëren | 4x |
| • Taken bij een persoon zoeken | 12x |
| • Detachering/in dienst nemen van mensen vanuit bestaande samenwerkingen, bijvoorbeeld uit het werkbedrijf | 14x |
| • Anders, namelijk | 5x |

Bij anders wordt genoemd:

- Bij projecten kijken of mensen uit doelgroep ingezet kunnen worden
- Persoon bij beschikbare taken zoeken
- Detachering via commerciële gespecialiseerde partij

De voornaamste methoden die worden ingezet voor het creëren van banen door organisaties zijn functiecreatie/jobcarving, detachering en taken zoeken bij een persoon.

5. Banen buiten de organisatie

Door de organisaties binnen de sector worden de volgende antwoorden gegeven op de vraag welke inspanningen/bijdragen zij hebben geleverd om tot banen te komen **niet** in de eigen organisatie.

- | | |
|--|-----|
| • Inhuur van diensten (tellen mee bij de organisatie die uitleent) | 10x |
| • SROI (tellen mee bij de gegunde partij) | 9x |
| • Samenwerking met andere partijen (tellen mee bij andere partij) | 5x |
| • Anders | 3x |

Bij anders wordt genoemd:

- Onderzoeken naar mogelijkheden bij aanbestedingen
- Postbezorging via een duurzame maximale social return

Een deel van de organisatie onderneemt activiteiten die bijdragen aan de realisatie van banen voor mensen uit de doelgroep bij een andere organisatie. Met name wordt dit gestimuleerd door de inhuur van diensten en SROI, waarbij banen meetellen bij de inhurende/gegunde partij.

6. Plan van aanpak

Door de organisaties binnen de sector worden de volgende antwoorden gegeven op de vraag of er een apart plan van aanpak inclusiviteit is of dat de opgave inclusiviteit onderdeel is van de HR-agenda/werkplan P&O en wie de opdrachtgever hiervoor is.

- | | |
|--|-----|
| • Nee, geen plan van aanpak | 14x |
| • Plan in ontwikkeling | 3x |
| • Ja, apart plan | 9x |
| • Ja, alleen onderdeel van HR-werkplan | 3x |
| • Ja, zowel apart plan als onderdeel HR-werkplan | 1x |

Met name de grotere organisaties geven aan een plan te hebben. Het niet hebben van een plan wil echter niet zeggen dat er geen activiteiten worden ondernomen. Een aantal organisaties geeft aan dit zonder plan van aanpak te doen. Van de organisaties die aangeven een plan te hebben, is de opdrachtgever veelal de directie/MT en/of het bestuur.

7. Doelgroepen

Door de organisaties binnen de sector worden de volgende antwoorden gegeven op de vraag voor welke andere doelgroepen men binnen de organisatie aandacht heeft middels beleid.

• LHBTI	4x
• Vrouwen in topposities	8x
• Jongeren	11x
• Ouderen	8x
• Medewerkers WAO/WIA	7x
• Andere groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt	6x
• Culturele diversiteit	5x
• Anders	8x

Bij anders wordt genoemd:

- Geen specifiek beleid, wel aandacht
- Aandacht voor alle doelgroepen, maar niet vastgelegd in beleidsstuk

Naast de doelgroep van de banenafpraak, is er bij een groot deel van de organisaties ook door middel van beleid aandacht voor de doelgroep jongeren. In mindere mate is dit het geval voor ouderen, vrouwen in topposities, medewerkers WAO/WIA, andere groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt, culturele diversiteit en LHBTI. Een groot aantal organisaties geeft aan geen specifiek beleid te hebben, maar wel aandacht te geven aan deze doelgroepen.

8. Aandacht inclusiviteit

Door organisaties worden de volgende voorbeelden gegeven op welke wijze inclusiviteit aandacht krijgt binnen de organisatie.

- Aandacht in werving en selectie voor diversiteit.
- Managers/teamleiders enthousiasmeren voor aannemen medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt.
- Bespreekbaar maken in managementteam.
- Traineesprogramma's.
- Stageplekken voor medewerkers uit verschillende doelgroepen.
- Leerwerktrajecten voor medewerkers uit verschillende doelgroepen.
- Opleidingsplekken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.
- Aandacht voor ouderen die niet meer mee kunnen komen in ontwikkelingen.
- Overeenkomst met Work Place Pride (WPP).
- Speeddates en informatiedagen voor medewerkers uit de doelgroep.

- Aandacht voor inclusiviteit in SPP.
- Meenemen van SROI in aanbestedingen.
- Interne projectgroep Diversiteit & Inclusie.
- Werkgroep Waarden en Gedrag die inclusiviteit op agenda zet.
- Promoten van inclusieve organisatie via social media en overige arbeidsmarktcommunicatie.
- Invoering generatiepact om ouderen plaats te laten maken voor jongeren.
- Inzet op beleid van duurzaam werken, met aandacht voor oudere werknemers.
- Onderdeel maken van organisatieontwikkeling, imago en cultuur.
- Sociale duurzaamheid als strategisch doel opgenomen.

Ondersteuning door het A&O-fonds Waterschappen

Het A&O-fonds Waterschappen biedt de volgende ondersteuning aan organisaties uit de sector waterschappen bij het uitvoering geven aan de Wet Banenafpraak:

- Platform Inclusiviteit voor HR-professionals voor kennisuitwisseling [>> info](#)
- Gratis ondersteuning door Monique Veldhoven, adviseur Wet Banenafpraak sector waterschappen [>> info](#)
- Sectorale ondersteuningsprogramma Onbepaalde Denkers [>> info](#)



April 2021

A&O-fonds Waterschappen
Postbus 11560
2502 AN Den Haag
070 763 00 20
info@aenowaterschappen.nl
www.aenowaterschappen.nl