

# Werkagenda Banenafpraak Waterschappen 2019-2024

*De waterschappen maken werk  
van de Banenafpraak*



## INHOUDSOPGAVE

---

Voorwoord.....	4
Aanleiding.....	4
Inleiding.....	6
Werkagenda 2019-2024 .....	7
1.    Ambitie: behouden & kansen benutten .....	8
2.    Monitoren en delen.....	8
3.    Innovatie.....	9
4.    Consolideren van bijzonder naar gewoon .....	9
5.    Samen .....	10
Activiteiten .....	10

## VOORWOORD

---

Voor u ligt de Werkagenda Banenafpraak Waterschappen 2019-2024 met als ondertitel ‘De Waterschappen maken werk van de Banenafpraak.’

De waterschappen dragen graag hun steentje bij aan het behalen van 125.000 extra banen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, die zonder een steuntje in de rug moeilijk aan het werk komen.

Voor sommige waterschappen is dit onderdeel van een bredere trend naar inclusief werkgeven, anderen zien dit als een extra opdracht. In beide gevallen wordt er gewerkt aan banen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Het werk maken van de Banenafpraak leidt niet alleen tot een positieve impuls voor de doelgroep. Ook op de eigen organisatie en op de andere medewerkers heeft het werk van een ‘doelgroeper’ een positieve invloed. Een veel gehoord beeld van werkgevers met ervaring met medewerkers met een arbeidsbeperking, is de positieve invloed die deze collega heeft op de werksfeer. Het invulling geven aan de Banenafpraak doen waterschappen niet alleen omdat het onderdeel is van de maatschappelijk opdracht, zij willen als overheidsorganisatie ook nadrukkelijk een voorbeeldfunctie vervullen.

De Banenafpraak heeft baat bij kennisuitwisseling: tussen waterschappen onderling, tussen markt en overheid en tussen de overheids- en onderwijsorganisaties. Laten we leren van elkaar.

Binnen de sector zijn al diverse successen te melden van mooie plaatsingen. Deze werkagenda hoopt bij te dragen aan nog meer banen en inclusiviteit van waterschappen.

Den Haag, juni 2019

## AANLEIDING

---

### Achtergrond werkagenda

In het Sociaal Akkoord 2013 hebben sociale partners in de marktsector afgesproken 100.000 extra banen te realiseren voor mensen met een arbeidsbeperking. Het gaat hier om personen die behoren tot een gedefinieerde doelgroep van de 'Banenafpraak'. Bij vastlegging hiervan in wetgeving is vervolgens vastgesteld dat de overheid 25.000 extra banen realiseert. Met de sector overheid worden overheids- en onderwijswerkgevers bedoeld. Bij overheids- en onderwijswerkgevers is er sterke bereidheid om invulling te geven aan de Banenafpraak. Deze werkgevers voelen zich maatschappelijk verantwoordelijk om iedereen een kans te geven deel te nemen aan en op de arbeidsmarkt, met naast de doelgroep van de banenafpraak ook anderen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Toch blijkt het realiseren van extra banen en het matchen van doelgroepers met deze extra banen ingewikkeld en zijn de mogelijkheden beperkt. Bijvoorbeeld omdat veel werkzaamheden zijn uitbesteed aan marktpartijen.

Uit de jaarlijkse metingen blijkt dat de sector overheid in 2016 en 2017 de afgesproken doelstellingen niet heeft gehaald. Het Verbond Sectorwerkgevers Overheid (VSO) analyseerde deze resultaten en stelde een aantal knelpunten vast. Deze knelpunten heeft het VSO in de zomer van 2017 onder de aandacht van de toenmalig informateur van het nieuw te vormen kabinet (de heer Zalm) gebracht. Dit met als resultaat dat het kabinet weliswaar het quotum activeerde, maar de heffing ervan uitstelde en diverse onderzoeken aankondigde. Medio 2018 zijn de resultaten van deze onderzoeken gepubliceerd.

Onder andere op basis van de onderzoeken heeft het kabinet in het najaar van 2018 wijzigingen in de regelgeving aangekondigd. Met deze wijzigingen worden knelpunten voor (overheids- en onderwijs) werkgevers weggenomen en ontstaan er voor hen betere kansen om extra banen te creëren.

Deze wijzigingen betreffen onder andere:

- het onderscheid tussen de sector markt (100.00 extra banen) en overheid (25.000 extra banen) vervalt. Samen gaan de sectoren 125.000 extra banen realiseren. Het samenvoegen geeft mogelijkheden voor concretere samenwerking tussen markt en overheid;
- de werkgeversdienstverlening vanuit de regionale werkgeversservicepunten wordt verbeterd;
- de extra banen die worden gerealiseerd op plekken die zijn uitbesteed (bijvoorbeeld catering, schoonmaak, groenvoorziening) tellen in het vervolg mee bij de organisatie waar het werk wordt verricht.

Bij diverse politieke en marktpartijen bestaat weerstand tegen de aanpassing van sommige afspraken. Men heeft de beleving dat de overheids- en onderwijswerkgevers nu 'achterover gaan leunen' en geen werk meer maken van extra banen voor arbeidsgehandicapten. Dit terwijl de voorgestelde wijzigingen juist meer mogelijkheden bieden voor de sector overheid om banen te creëren. Om antwoord te geven op deze kritische geluiden, hebben het kabinet en de overheids- en onderwijswerkgevers bestuurlijke werkafspraken gemaakt. Hiermee laten zij zien dat de overheids-

en onderwijswerkgevers wel degelijk aan de slag zijn en blijven. Onderdeel van deze bestuurlijke werkafspraken is dat iedere sector een werkagenda opstelt. De werkagenda heeft als doel de inspanningen en resultaten binnen de overheids- en onderwijssectoren te stimuleren, faciliteren en inzichtelijk te maken, goede voorbeelden te delen en de voortgang te bewaken.

### Huidige activiteiten sector Waterschappen

Met het vaststellen van de werkagenda begint de sector waterschappen niet op 'nul'. Al sinds 2013 zijn de waterschappen actief aan de slag met de Banenafpraak. Vanuit het A&O-fonds Waterschappen worden de waterschappen gefaciliteerd. Het A&O-fonds informeert de sector actief over de Banenafpraak en wat dit voor organisaties betekent. De Banenafpraak wordt bestuurlijk geagendeerd. Ook worden door het A&O-fonds kennisdelingsbijeenkomsten georganiseerd en informatie gedeeld over andere bijeenkomsten in samenwerking met de andere overheids- en onderwijssectoren via het VSO.

Daarnaast wordt jaarlijks een monitor uitgevoerd om de stand van zaken van de sector in kaart te brengen. Ook kunnen de waterschappen kosteloos een beroep doen op een adviseur Banenafpraak voor vragen en ondersteuning.

Binnen de sector waterschappen zijn er ook in de cao afspraken gemaakt over de opgave voor de Wet Banenafpraak.<sup>1</sup> De sociale partners spannen zich samen met de waterschappen in om nieuwe medewerkers aan te trekken met een afstand tot de arbeidsmarkt. Samen geven zij inhoud aan de in de wet opgelegde instroom. Waterschappen investeren in het vorm geven van zinvol werk, social return en zijn voornemens intensiever deze instroom in de sector te monitoren.

Uit onderzoeken die in opdracht van het kabinet zijn uitgevoerd, blijkt dat er veel motivatie is en successen worden geboekt. Maar ook dat het potentieel binnen de sector overheid nog niet volledig is benut. De onderzoeken leveren diverse aanknopingspunten en concrete aanbevelingen op. Deze aanbevelingen zijn verwerkt in deze werkagenda.

---

<sup>1</sup> [https://ambtenarensalaris.nl/wp-content/uploads/2018/07/concept\\_onderhandelaarsakkoord\\_2017\\_2018.pdf](https://ambtenarensalaris.nl/wp-content/uploads/2018/07/concept_onderhandelaarsakkoord_2017_2018.pdf)

## INLEIDING

---

Tot op heden heeft de sector waterschappen nog niet voldaan aan het behalen van het tussentijdse kwantitatieve aandeel aan banen dat aan hen is toegekend. Wel hebben organisaties er hard aan gewerkt om intern draagvlak te verkrijgen om de randvoorwaarden die nodig zijn voor succesvolle en duurzame plaatsingen te creëren.

De sector wil inclusief zijn en daar horen mensen die vallen onder de Banenafpraak zeker bij. Daadwerkelijk maatschappelijk verantwoord ondernemen is een zoektocht, vooral om uit te vinden hoe dit aansluit bij de reguliere bedrijfsvoering. Er zijn waterschappen die hun keuzes gemaakt hebben door budget vrij te maken en zichzelf een doel te stellen. Hiermee hebben zij een versnelling ingezet. Er zijn ook waterschappen die langzaam op gang komen, die het volledig binnen de reguliere bedrijfsvoering en middelen vorm willen geven.

Met deze werkagenda geeft de sector invulling aan een impuls van de Banenafpraak en wordt recht gedaan aan de afspraak met het Kabinet om een werkagenda op te stellen.

De werkagenda is opgesteld na gesprekken met mensen uit de sector: projectleiders van de verschillende waterschappen, A&O-fonds en de werkgeversvereniging Vvww. Ook is inspiratie opgehaald bij andere overheden en het onderwijs.

In deze notitie leest u eerst over de achtergrond van de werkagenda en de huidige activiteiten in de sector. Vervolgens worden vijf sporen beschreven die samen de aanpak vormgeven.

1. Ambitie: behouden & kansen benutten
2. Monitoren en delen
3. Innovatie
4. Consolideren van bijzonder naar gewoon
5. Samen

Met het vaststellen van deze werkagenda geeft de sector aan zich ook in de rol van werkgever verantwoordelijk te voelen voor de doelgroep.

# WERKAGENDA 2019-2024

---

## 1. Ambitie: behouden & kansen benutten

### Ambitie

De sector richt zich op de aantallen die behaald moeten worden bij een eventueel quotum. Elke waterschap doet dit op de wijze die het beste bij hem past. Hiervoor maken de meeste waterschappen een plan van aanpak. Men zoekt naar methodes die het meest de eigen doelstelling ondersteunt. Daarbij zal gekeken worden wie wat doet en of de effectieve werkwijze van anderen misschien toegepast kan worden bij het eigen waterschap. Waterschappen met een duidelijk plan, een gesteld doel door bestuur en/of directie, budget en vrijgemaakte capaciteit binnen het HR-team doen het beter dan waterschappen waarbij dit niet is georganiseerd .

Daar waar nodig zullen waterschappen hun aanpak en behaalde resultaat opnieuw onder de loep nemen en hun eigen strategie aanscherpen op de te behalen doelstelling. Andere waterschappen zullen bezien of er vanuit de goede voorbeelden nog aanvullende acties ondernomen kunnen worden. Belangrijk hierbij zal zijn dat er commitment is. Dat men overtuigd is van de win-win situatie als mensen aangesteld worden. Het is een zakelijke deal, je krijgt waar voor je geld maar het vraagt een andere aanpak. Voor waterschappen met een brede ambitie op inclusiviteit wordt gekeken hoe de verschillende doelgroepen allemaal onderdeel kunnen zijn en blijven van de organisatie.

### Behouden

Het eerste spoor welke wordt benut betreft het behouden van de reeds aanwezige medewerkers die vallen onder de wet Banenafpraak. Dit kan door duurzame werkplekken en regulier werk te maken en contracten om te zetten naar contracten voor onbepaalde tijd. Medewerkers te laten groeien in werk naar vermogen. Enkele voorgestelde wijzigingen van de wet- en regelgeving zullen hierbij ondersteunen, zoals het voornemen tot het laten vervallen van de T+ 2 regel<sup>2</sup>.

### Kansen benutten

Elk waterschap is op zoek naar mogelijkheden binnen zijn organisatie en/of haar samenwerkingsverbanden. Naast zoeken naar functies en taken binnen het reguliere werkbestand, wordt inkoop en SROI benut om meer banen te creëren en te behouden.

## 2. Monitoren en delen

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid publiceert jaarlijks (rond de zomer) het aantal gerealiseerde extra banen voor de doelgroep. Dit gebeurt op basis van cijfers van het UWV. Vanaf 2019 zal dit één cijfer zijn, de gezamenlijke realisatie van overheid en markt.

---

<sup>2</sup> T+2 regel houdt in dat mensen uit de banenafpraak na twee jaar niet meer meetellen voor de banenafpraak als zij het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Hierdoor vervallen financiële voordelen voor werkgevers en voldoende mogelijk niet aan het quotum. Door deze regel af te schaffen blijven zij meetellen, ook al verdienen ze meer dan het minimumloon.



In de bestuurlijke werkafspraken is vastgelegd dat sectoren ook zelf de inspanningen en realisaties van de organisaties zullen monitoren, waar mogelijk ook kwantitatief. Hiertoe zal er ook in de sector waterschappen jaarlijks een monitor uitgezet worden, zoals dit ook in de afgelopen jaren is gedaan. Hieraan zullen extra vragen worden toegevoegd. Welke vragen dit exact zijn moet nog bepaald worden. Zeker zullen er ook vragen in komen over realisatie van banen door inkoop. Gedacht wordt verder aan vragen over functieschalen en soorten aanstelling.

Het delen van kennis binnen de sector zal ook gecontinueerd worden en worden doorontwikkeld via de volgende activiteiten:

- Website A&O-fonds om informatie te delen.
- Nieuwsbrief om informatie te verstrekken.
- Enkele malen per jaar leernetwerk om ervaringen te delen, deskundigheid te bevorderen.
- Goede voorbeelden delen op de website of in een nader te bepalen vorm.
- In kaart brengen per waterschap: wie doet wat, zodat men elkaar goed kan vinden.
- Sectorale adviseur Banenafpraak om informatie te halen en ondersteuning te bieden.
- Kennis en informatie delen met/tussen de personeels- en salarisadministratie.

Er ligt nog een vraag om aanvullend op wat er al is een digitale communicatieomgeving te ontwikkelen.

### 3. Innovatie

Per waterschap zal er op maatwerkniveau gekeken worden hoe banen gerealiseerd kunnen worden. Maar om meer massa te maken zullen er ook andere oplossingen nodig zijn. Hiervoor zullen experimenten nodig zijn om te onderzoeken wat kan.

Er wordt gedacht aan:

- Gedeeld werkgeverschap met andere overheden.
- Koppelen van seizoensarbeid: bijvoorbeeld strooien winter, grasmaaien zomer.
- Samenwerken met partners.
- Sector breed overeenkomsten aan gaan met partners.
- Bepaalde taken, bijvoorbeeld groen gezamenlijk uitvoeren en hiervoor een organisatie inrichten.

### 4. Consolideren van bijzonder naar gewoon

Binnen de sector moeten mensen vanuit de banenafpraak structureel onderdeel worden van het personeelsbestand. Het wordt gewoon dat de waterschappen inclusief zijn, maar de mensen en hun begeleiding blijven in het algemeen bijzonder.

In de CAO staan al zaken opgenomen met betrekking tot de banenafpraak maar ook het eigen HR-beleid zal hierop ingesteld zijn. Daar waar nodig zal het werving- en selectiebeleid van de verschillende waterschappen hierop aangepast gaan worden.

Binnen de begrotingen van de verschillende waterschappen is de banenafpraak veelal een onderdeel. Indien dit niet het geval is zijn hier veelal andere afspraken over gemaakt. Hiermee verschuift de focus meer van het hier en nu naar de langere termijn.

Inclusief werkgeverschap wordt ook onderdeel van de strategische personeelsplanning (SPP).

## 5. Samen

Elk waterschap heeft een vast (HR) aanspreekpunt voor de banenafpraak. Dit aanspreekpunt neemt deel aan de bijeenkomsten van de leernetwerken.

We werken samen als onderdeel van het Zelfstandige Publieke Werkgevers netwerk (voorheenVSO) Per waterschap zal men aansluiten bij andere werkgevers (in de regio), binnen de eigen arbeidsmarktregio (via WSP). Ook zal er actief gekeken worden hoe aan de samenwerking met de scholen (pro/vso) invulling gegeven kan worden.

## ACTIVITEITEN

---

De volgende activiteiten staan gepland

### **Najaar 2019**

Leernetwerkbijeenkomst over SROI en Inkoop

Themabijeenkomst samenwerken in het groen

### **Voorjaar 2020**

Leernetwerkbijeenkomst: a.d.h.v. de monitor 2019, Hoe staan we ervoor? Wat heeft gewerkt?