

**Formulier ten behoeve van het indienen van vragen als bedoeld in artikel 4.27 van het Reglement van Orde VV en commissies Delfland**

Omschrijving problematiek

In de nieuwsbrief van het Hoogheemraadschap van Delfland van 9 januari jl. (<https://www.hhdelfland.nl/actueel/nieuws/meer-medewerkers-met-afstand-tot-de-arbeidsmarkt-werkzaam-bij-delfland>) staat dat er sinds 2019 meer medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt bij Delfland werken. "Delfland vindt het belangrijk om een werkgever te zijn waar iedereen welkom is en zich thuis voelt."

In december 2013 is een Sociaal Akkoord gesloten tussen het kabinet en de werknemers- en werkgeversorganisaties. Het blijkt dat de afstand tot de arbeidsmarkt voor mensen met een arbeidsbeperking veruit het grootst is. Daarom is afgesproken dat stapsgewijs naar 2025 toe er 125.000 extra banen bij moeten komen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt door een arbeidsbeperking. Dat wordt de banenafpraak genoemd. Het Sociaal Akkoord is onderdeel van de Participatiewet (2013).

Het aantal van 125.000 is verdeeld tussen markt en overheid. De werkgevers uit de private sector doen dat samen tot nu toe goed. Door de overheid worden de afgesproken extra banen nog steeds niet gerealiseerd. Daarover is veel ergernis bij het kabinet en de Tweede Kamer. Op aandringen van de Tweede Kamer geldt daarom sinds 2018 een wettelijk quotum per werkgever. Iedere werkgever moet een vastgesteld percentage van de formatie invullen met medewerkers uit de banenafpraak.

Delfland is een grote werkgever met meer dan 450 formatieplaatsen (fte). Via de site van de Unie van Waterschappen vinden we informatie over 2016. Daaruit blijkt dat de aantallen in 2014 zijn verdeeld over de waterschappen op basis van omvang van de formatie. Het Hoogheemraadschap van Delfland stond in 2016 aan de lat voor ruim 3 fte aan extra banen. Op 31 december 2016 stond de teller echter nog op nul. Andere waterschappen behaalden toen wel hun resultaten.

Over de jaren daarna is informatie over de voortgang moeilijk te vinden. In 2025 moet de opdracht voltooid zijn en het aantal extra banen bestendigd.

De PvdA heeft daarom de volgende vragen:

Vragen

Geacht college,

*We zijn ons bewust dat de prioriteit op dit moment ligt bij vragen die voortkomen uit de Coronapandemie en hebben er begrip voor als de beantwoording wat langer duurt.*

Het Hoogheemraadschap van Delfland heeft een ambitieuze doelstelling gesteld op het gebied van diversiteit en inclusiviteit en vindt het belangrijk dat ook uit te dragen.

- Is het college bekend met de banenafpraak en voorgenoemde ontwikkelingen? Bent u het met de PvdA eens dat de realisatie van de banenafpraak hoort bij een openbaar bestuur dat haar verantwoordelijkheid kent en neemt?

*Het college is bekend met de banenafspraken en de door u genoemde ontwikkelingen. De banenafspraken is vertaald naar wat het dient te betekenen voor Delfland. Aan de realisatie van de doelstelling is met name de afgelopen twee jaar hard gewerkt. Wij zijn het met u eens dat de realisatie van de banenafspraken iets is waar de gehele organisatie zich voor moet inspannen, daarbij hoort ook dat het openbaar bestuur haar verantwoordelijkheid kent en neemt.*

- Kunt u de VV informeren over de uitvoering van deze afspraken; hoeveel extra formatieplaatsen (fte) heeft u gerealiseerd sinds 2014 tot nu toe nu, ijkpunt 1 januari 2020 voor mensen uit de banenafspraken? En hoeveel mensen vanuit de banenafspraken werken er nu feitelijk bij HDD?

*Er zijn momenteel 11 mensen vanuit de Wet Banenmarkt bij Delfland aan het werk. Het grootste deel van deze medewerkers hebben een aanstelling bij Delfland (7) de overige (4) werken middels een detachering bij Delfland. Daarnaast zijn er ook nog mensen in de schoonmaak werkzaam vanuit de wet banenafspraken (conform aanbesteding SROI).*

- Kunt u de VV informeren hoeveel fte uw college in 2020 dient te realiseren volgens het wettelijk quotum (WQ)? En hoeveel fte dient u jaarlijks tot 31 december 2025 te realiseren?

*Het aantal te realiseren banen conform de wet banenafspraken is afhankelijk van de totale omvang van de organisatie en de totale loonsom. Voor de komende jaren gelden de volgende te behalen resultaten:*

	<i>Percentage banen tov totale loonsom</i>	<i>Aantal te realiseren banen (1 baan is 25,5 uur per week)</i>
<i>2020</i>	<i>2,36</i>	<i>15,9</i>
<i>2021</i>	<i>2,57</i>	<i>17,4</i>
<i>2022</i>	<i>2,78</i>	<i>18,8</i>
<i>2023</i>	<i>2,99</i>	<i>20,2</i>
<i>2024</i>	<i>3,09</i>	<i>20,9</i>

- Hoe gaat het college de doelen tot en met 2025 te realiseren, heeft u hiervoor een werkagenda of plan gemaakt en kunt u de VV hierover informeren?

*Er is door ons een actieplan opgesteld dat op hoofdlijnen de volgende elementen bevat:*

- *Extra aandacht voor het opnemen van mogelijkheden voor Wet Banenafspraken en/of SROI in toekomstige aanbestedingen; schoonmaak, groen, catering.*
- *Inzet van strategische partners SWOM en Werkse! voor realisatie van de banenafspraken. SWOM richt zich op de doelgroep HBO/WO-niveau, Werkse! Op doelgroep LBO/mbo-niveau.*
- *Bewustwording van mogelijkheden tot inzet van deze doelgroep bij de organisatie door communicatie. Een voorbeeld hiervan is het bijwonen van werkoverleggen en het organiseren van een werklunch voor teamleiders en buddy's van participanten. Daarnaast worden leidinggevendenden veelvuldig geïnformeerd over mogelijkheden om een participant in te zetten. Dit vanuit P&O maar ook vanuit samenwerkende partners (SWOM & Werkse)*

- Af te spreken met teamleiders dat participanten kunnen instromen op:
  - vacatures
  - werk dat nu is uitbesteed (inhuur middels detachering)
  - diensten die worden aanbesteed (inlening)
  - werk dat wordt gecreëerd door jobcarving (splitsing van functies);
  - werk dat wordt gecreëerd door jobcrafting (waarbij wordt uitgegaan van de participant en (neven-)taken bij verschillende teams worden toegewezen aan de participant).
- Tenslotte is er een (tijdelijk) budget beschikbaar gesteld wat teamleiders de mogelijkheid geeft om een participant boven formatie aan te stellen.
- De PvdA vindt het urgent dat de banenafpraak wordt gerealiseerd. Wilt u de VV middels de P&C Cyclus informeren over de feitelijke doelen en realisatie en de kwalitatieve ontwikkelingen op dit dossier?

*Aan deze wens komen wij graag tegemoet. De voortgang met betrekking tot de realisatie van de banenafpraak zullen we melden via de P&C-cyclus.*

- De voortgang van de uitvoering van de banenafpraak is via openbare informatie slecht te achterhalen. Bent u het eens met de PvdA dat het de transparantie ten goede komt als het Hoogheemraadschap de informatie over de voortgang van de uitvoering van de banenafpraak vindbaar presenteert op de website? En bent u het eens met de PvdA dat het past bij de kwaliteit van het openbaar bestuur om hierover in het openbaar informatie over te verstrekken?

*Wij hechten veel waarde aan het zijn van een inclusieve organisatie en willen dat ook graag uitdragen. Over de realisatie van de banenafpraak hebben we wel via diverse media gecommuniceerd. We gaan ook na hoe we op onze eigen website en bij werken bij Delfland nog explicieter ook over de realisatie van de banenafpraak kunnen communiceren.*

- Diversiteit. In het genoemd artikel noemt u ook '... een ambitieuze doelstelling -gesteld - op het gebied van diversiteit'. Kunt u de VV informeren over de inhoud van genoemde doelstelling, en in het bijzonder op het gebied van diversiteit, hoe luidt deze doelstelling?

*Wij vinden het als organisatie belangrijk om mensen te kunnen binden met een diverse achtergrond. Dit omdat wij het vanuit maatschappelijk oogpunt belangrijk vinden dat Delfland een goede afspiegeling is van de maatschappij waarin wij functioneren. Daarnaast heeft Delfland het streven om meer balans tussen mannen en vrouwen in hogere functies te realiseren. In 2018 was 32% vrouw in hogere functies. De doelstelling is dat minimaal 35% van de hogere functies door vrouwen wordt ingevuld.*

- Kunt u de VV informeren hoe deze doelstelling concreet wordt ingevuld en welke activiteiten uw college uitvoert om deze doelstelling te realiseren?
- Allereerst hebben we ons aangesloten bij Talent naar de Top. We hebben het charter talent naar de top ondertekend en ons daarbij gecommitteerd aan de realisatie van het doel om meer vrouwen in leidinggevenden functies te benoemen. Binnen Talent aan de Top nemen we actief deel aan het mentor en mentee programma.

- *Naast dat we ons hebben aangesloten bij het charter Talent naar de Top zijn we ook aangesloten bij Work Place Pride. We laten hiermee zien dat we willen dat iedereen, ongeacht je seksuele geaardheid, zich welkom en veilig moet voelen bij Delfland. We dragen dit ook actief uit binnen de organisatie onder andere door het organiseren van bijvoorbeeld een roze borrel, deelname aan landelijke activiteiten en aandacht voor dit onderwerp op het samenwerkingsportaal*
- *Bij werving en selectie hebben we aandacht voor diversiteit: Bij inzet van een bureau voor de werving van een leidinggevende functie worden vooraf afspraken gemaakt over de hoeveelheid minimaal aan te dragen vrouwelijke kandidaten voor de betreffende functies. In de reguliere werving wordt iedere kandidaat als gelijkwaardige gezien, ongeacht leeftijd, geslacht, seksuele geaardheid, komaf of geloof.*



Ingediend door Reinette Kiès en Leon Hombergen

Antwoorden

Considerans, aanleiding van, toelichting op of achtergrond

**Dit formulier richten aan de voorzitter van de Verenigde Vergadering van Delfland [pdaverveldt@hhdelfland.nl](mailto:pdaverveldt@hhdelfland.nl)  
Met afschrift aan de griffier [hfobler@hhdelfland.nl](mailto:hfobler@hhdelfland.nl)**

**DMS-nummer: [1449483](#)**

**Datum en tijdstip ontvangst: maandag 6 april 2020, 09.00 uur**

**Datum beantwoording: 4 mei 2020**

