

A+O fonds Rijk

Beleidsplan 2018

Vastgesteld 5 juli 2017

Bezoekadres

Lange Voorhout 13
2514 EA Den Haag

Postadres

Postbus 556
2501 CN Den Haag

Telefoon 070-3765759
E-mail info@aofondsrijk.nl
Internet www.aofondsrijk.nl

1. Inleiding

Initiëren, coördineren, stimuleren en ontwikkelen: dat is de rol van het A+O fonds Rijk. Het A+O fonds Rijk initieert vernieuwende activiteiten op het gebied van arbeidsmarkt-, werkgelegenheids- en scholingsbeleid in de sector. Deze activiteiten zijn aanvullend op de activiteiten van het Sectoroverleg Rijk (SOR) en op wat de werkgever al doet. In het SOR vindt het overleg plaats over de arbeidsvoorwaarden. Het fonds investeert in initiatieven die gericht zijn op de toekomst van het werken bij de Rijksdienst en zoekt zo mogelijk aansluiting bij het SOR wanneer een onderwerp zich hiervoor leent.

Werkgever en werknemers in de Rijkssector hebben gedeelde belangen. Bewustzijn op dit punt is wenselijk en per project wordt de afweging gemaakt of gezamenlijkheid gewenst is.

Het fonds ondersteunt en financiert arbeidsmarkt-, werkgelegenheids- en scholingsprojecten.

De statutaire doelstelling van het fonds wordt als volgt uitgewerkt:

- het financieren van eigen activiteiten van werkgever, werknemers of gezamenlijke activiteiten op verzoek van het SOR;
- op verzoek van het SOR verlenen van subsidie aan gerelateerde sectoren en andere (internationale) instellingen;
- het verlenen van subsidies aan die diensten van de Rijksoverheid die vallen onder de werkingssfeer van het SOR.

Het Algemeen Bestuur (AB) van het fonds scheidt de kaders en bewaakt de voortgang van de uitvoering van de verschillende projecten. Via de werkgeversvertegenwoordiging van het Algemeen Bestuur is er verbinding met de ICOP. De werknemersvertegenwoordiging onderhoudt contact met de samenwerkende centrales van overheidspersoneel (SCO).

2. Visie

Het bestuur van het A+O fonds vindt het belangrijk dat de Rijksdienst in zijn breedte een aantrekkelijke werkgever is met voldoende en goed gekwalificeerde medewerkers. Deze ambtenaren zijn in staat de taken van de dienst adequaat uit te voeren, zodat de dienstverlening van onze Rijksoverheid kwalitatief hoogwaardig is en blijft.

Dat vraagt blijvende aandacht en investering in mensen. Mensen hebben verschillende talenten en het is belangrijk dat die zoveel mogelijk worden ontplooid en benut.

Uitgangspunt is een gelijkwaardige arbeidsrelatie, waarbij zowel medewerker als werkgever verantwoordelijkheid dragen. Het gaat kortom om 'goed medewerkerschap en goed werkgeverschap'. Een open dialoog tussen leidinggevende en medewerkers is daarvoor belangrijk. Dit gesprek over functioneren, ambities en mogelijkheden is cruciaal om goede keuzes te kunnen maken en serieus te werken aan ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid.

De Rijksoverheid staat voor veel verschillende taken. Veranderingen zijn aan de orde van de dag. Dat vraagt veel van de organisatie, maar ook van de ambtenaren.

Een organisatie met oog voor diversiteit en inclusie kan inspelen op veranderingen. Taken wijzigen, maar ook de samenstelling van teams is aan verandering onderhevig. Dan is het belangrijk dat er goed met veranderingen en verschillen kan worden omgegaan, zowel door de organisatie als door de medewerkers. Ook na de afronding van het succesvolle gezamenlijke project 'duurzame plaatsing', blijft het belangrijk dat de aandacht voor de doelgroep arbeidsbeperkten niet verslapt.

Het bestuur van het A+O fonds vindt het belangrijk dat er effectieve zeggenschap en medezeggenschap is en acht de relatie tussen zeggenschap en medezeggenschap van belang. Dat leidt tot betrokkenheid van medewerkers en doordachte besluitvorming. Daarbij heeft het bestuur met name oog voor representatieve vertegenwoordiging in de ondernemingsraden en zal initiatieven die strekken tot versterking van de medezeggenschap, en daarmee ook de gedragen besluitvorming, positief tegemoet treden.

Het bestuur heeft in 2017 besloten een nieuwe werkwijze uit te proberen om projecten op prioritaire thema's te initiëren. Daarbij laat het zich inspireren door externe impulsen als uitkomsten uit

wetenschappelijk onderzoek, werkbezoeken en initiatieven uit de marktsector of andere delen van het publieke domein.

Context

Het A+O fonds opereert in een veranderende context. Dat betreft onder andere maatschappelijke ontwikkelingen, politieke keuzes en mogelijke wijzigingen in wetgeving en afspraken in de cao. Niet alles heeft in gelijke mate invloed op de activiteiten van het fonds. Voor het Rijk speelt de wetswijziging rondom de rechtspositie van ambtenaren een rol. De impact ervan, de uitwerking en de eventuele rol voor het fonds zijn op dit moment nog niet volledig te overzien. Het is denkbaar dat uit het proces van normalisering van de ambtelijke rechtspositie en de procesafspraken daaromtrent thema's voortkomen die op het terrein van het fonds liggen.

Ook een nieuwe CAO Rijk stelt mogelijk aanvullende prioriteiten aan het fonds, waarbij het initiatief uitgaat van het SOR.

'De Staat van de Ambtelijke Dienst' biedt het bestuur inzicht in de ontwikkelingen in en rondom de Rijksdienst.

In het kader van het project Strategisch Personeelsbeleid Sector Rijk (SPAR) zijn sociale partners overeengekomen om via een interactief proces van co-creatie een strategische visie op het personeelsbeleid van de sector Rijk vorm te geven - en daar waar mogelijk - uitvoering aan te geven. Het proces zal uiteindelijk moeten resulteren in een plan van aanpak voor de implementatie van de nieuwe visie. Een gezamenlijke visie kan de basis zijn voor verdere organisatorische vormgeving en belangrijke uitgangspunten bevatten met betrekking tot thema's die in een later stadium kunnen worden uitgewerkt.

3. Thema's

In 2017 lag de focus op duurzame inzetbaarheid en diversiteit en inclusie. Het thema duurzame inzetbaarheid is voornamelijk tot uiting gekomen in verschillende projecten waarbij leren en ontwikkelen van de medewerker centraal staat, zoals Werken aan jouw Toekomst, de Summerschool en Leren op de Werkplek.

De thema's waar het bestuur in 2018 nadruk op wil leggen, zijn Duurzame inzetbaarheid, Digitalisering, Diversiteit en Organiseren en reorganiseren. Op elk van deze thema's wil het bestuur innovatieve initiatieven ondersteunen.

1. Duurzame inzetbaarheid

Hierbij is het perspectief dat dit een gezamenlijke verantwoordelijkheid is van werkgever en werknemers. Het betekent leren en ontwikkelen voor de medewerker, maar ook de kans krijgen en gestimuleerd worden dat te doen. Zoals de SER het formuleert in haar advies 'Leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan': *'Mensen willen heel graag leren, maar weten niet hoe ze het moeten organiseren, waar ze moeten zijn en waar ze daarvoor tijd moeten vinden'*. In een hectische omgeving als ambtenaar je eigen plan trekken voor de langere termijn. Dat is een grote uitdaging, waarbij het onderwerp werkdruk een rol speelt.

2. Digitalisering

Digitalisering in de Rijksdienst biedt vanuit het perspectief van de medewerker kansen en bedreigingen, afhankelijk van het soort werk. Het stelt ook de organisatie voor nieuwe uitdagingen zowel als het gaat om het voorbereiden van medewerkers op de effecten van de digitalisering van hun werk als ook het opvangen van de gevolgen dat functies aan de onderkant van het loongebouw verdwijnen.

3. Diversiteit

De samenstelling van het ambtenarenapparaat is te weinig divers en 'diversity of thought' staat nog onvoldoende centraal binnen het Rijk. Diversiteit is een veelzijdig thema. Het bestuur wil de focus op biculturele diversiteit voortzetten en staat open voor nieuwe initiatieven, bijvoorbeeld met een focus op arbeidsbeprekten of de culturele aspecten van diversiteit. Tevens vindt het bestuur het belangrijk om enerzijds jongeren een kans te bieden op een uitdagende carrière bij de overheid en anderzijds de

kennis en ervaring van ouderen beter te benutten. Het bestuur heeft in 2017 geïnventariseerd welke rol zij kan vervullen om het thema diversiteit verder te brengen binnen het Rijk en zal hieraan in 2018 verder invulling geven en gestarte projecten tot afronding brengen.

4. Organiseren en reorganiseren

Sociale partners hebben met elkaar gesproken over de wijze van reorganiseren binnen de Rijksoverheid en hebben een akkoord gesloten over structureel VWNW-beleid dat van toepassing is bij reorganisaties. Er zijn daarbij verschillende aspecten op tafel gekomen, waarbij de behoefte aan minder grote reorganisaties enerzijds en transparante spelregels voor de medewerkers anderzijds twee pregnante zijn.

Zo mogelijk kan in het kader van dit thema aandacht besteed worden aan functiedifferentiatie en functieontwerp, m.n. daar waar gerichte aandacht en maatwerk nodig en wenselijk zijn.

4. Gezamenlijkheid, focus en borging

De evaluatie van het fonds die het bestuur in 2016 heeft laten uitvoeren, gaf als aanbevelingen meer gezamenlijkheid, meer focus en meer structurele aandacht voor borging.

Dit beleidsplan is dan ook gestart met de constatering dat bewustzijn op dit punt wenselijk is en dat per project de afweging wordt gemaakt of gezamenlijkheid gewenst is.

Het bestuur onderstreept het belang van evenwicht in projecten wat betreft aard (theoretisch en praktisch), doelgroep en thema.

Qua aard worden vier¹ soorten projecten onderscheiden:

- projecten die zijn gericht op kennisontwikkeling;
- instrumentontwikkeling en trainingen;
- informatievoorziening;
- overig.

Aan de hand van deze indeling zal het evenwicht worden gemonitord. Bovendien wordt het instrument van de doelenboom gehanteerd om ook de balans in aandacht voor thema's en doelgroepen inzichtelijk te houden. De rijksmedewerker staat bij alle activiteiten van het A+O fonds Rijk centraal, waarbij gedifferentieerd kan worden naar functiegroepen, rollen en verantwoordelijkheden.

Het bestuur onderstreept het belang van de borging van de resultaten van projecten, waarbij bij bovengenoemde categorieën de nadruk kan verschillen. Het bestuur wil de in 2017 ingezette lijn van structurele aandacht voor borging doorzetten. Het bestuur realiseert zich daarbij dat het resultaat van een project op verschillende manieren kan worden geborgd:

- eigenaarschap;
- gebruik;
- bekendheid;
- navolging.

Belangrijk is dat bij de start van een project al over de borging wordt nagedacht. Het streven van het bestuur is om de resultaten van de projecten bij de Rijksoverheid te borgen en niet bij het A+O fonds zelf.

5. Organisatie

5.1 Subsidies en regelingen

Zoals ook in voorgaande jaren gebruikelijk, zal een deel van de middelen van het A+O fonds Rijk beschikbaar zijn voor subsidiëring van projecten op aanvraag uit de sector, de zgn. arbeidsmarktprojecten. De subsidievoorwaarden zijn als bijlage bij dit beleidsplan gevoegd.

¹ Werkgroep Notitie borging: aanpak borging resultaten A+O fonds Rijk d.d. 1 april 2015.

Oorspronkelijk behoorde versterking medezeggenschap ook tot de categorieën. Het bestuur acht dit meer een belangrijk thema.

Subsidieaanvragen kunnen gedurende het hele jaar worden ingediend. Hierdoor is het voor aanvragers mogelijk om in te spelen op de actualiteit. De ingediende aanvraag wordt beoordeeld door het bestuur op advies van de secretaris van het fonds. Het secretariaat kan hulp bieden bij het opstellen van de subsidieaanvraag en kan een indicatie geven of het idee aansluit bij de beleidslijnen van het A+O fonds Rijk. Indien een subsidieaanvraag een relatie heeft met een werkgeversproject en/of een werknemersproject, zal het secretariaat doorverwijzen naar de beleidsadviseurs van de desbetreffende projecten. De aanvragen worden behandeld in de vergadering van het bestuur. De data waarop deze vergaderingen plaatsvinden, staan vermeld op de website. Het blijft mogelijk dat de aanvrager voor (onderdelen van) projecten ook subsidie aanvraagt bij andere subsidiegevers. Het secretariaat kan aanvragers desgewenst informeren over de mogelijkheden van relevante subsidieregelingen. Cofinanciering is mogelijk; er mag echter geen sprake zijn van dubbele financiering van activiteiten.

Naast de projecten kent het A+O fonds Rijk twee regelingen, t.w. 'Loopbaanadvies' en 'Blik vooruit!' Het bestuur van het A+O fonds Rijk onderzoekt momenteel de mogelijkheden om de regelingen onderdeel uit te laten maken van het reguliere aanbod van het EC O&P en andere SSO's.

Door het subsidiebeleid van het A+O fonds Rijk wordt externe inhuur zoveel mogelijk beperkt en worden ministeries gestimuleerd hun eigen medewerkers in te zetten, zodat de kennis die wordt opgedaan ook behouden blijft voor de ministeries. De aanvragende ministeries kunnen daarom maximaal 50% van de kosten voor externe inhuur opvoeren op de begroting van de arbeidsmarktprojecten. Indien een eigen medewerker aantoonbaar bovenformatief wordt ingezet voor een arbeidsmarktproject, activiteiten niet regulier zijn én het project overdraagbaar is naar andere ministeries, dan mogen de loonkosten van deze medewerker voor 75% worden opgenomen op de begroting van het arbeidsmarktproject. 75% van de totale begroting is subsidiabel. De overige 25% van de begroting wordt gefinancierd door de aanvrager. In het geval de aanvraag onder een bepaalde noemer kan deel uitmaken van 'de gezamenlijke projecten', dan kan het bestuur besluiten tot 100% subsidiëring.

5.2 Projectuitvoering

In de uitvoering zijn er vier typen projecten te onderscheiden. Onderstaand overzicht geeft de verschillende vormen en kenmerken van de projecten weer.

Type project Kenmerken	1. SOR-projecten	2. Subsidieprojecten	3. Gezamenlijke projecten	4. Projecten van de werkgever Rijk	5. Projecten van de vakorgani- saties
Initiëring	SOR	Ministeries, uitvoerende diensten, Hoge Colleges van Staat, (d.m.v. subsidieaanvraag)	Bestuur A+O fonds Rijk	Werkgever Rijk	Vakorga- nisaties
Vorm	Opdracht- verstrekking	Subsidieverlening	Opdracht- verstrekking	Initiatief	Initiatief
Aansturing	Stuurgroep per project	Door de gesubsidieerde	(bestuurder van werkgever- en vakbondszijde)	Werkgever Rijk	Vakorgani- saties
Uitvoering	- Werkgever Rijk of - Werkgever Rijk gezamenlijk met vakorganisaties	Door de gesubsidieerde (Secretariaat A+O fonds Rijk beheert de relatie en de geldstroom naar de gesubsidieerde)	- Werkgever Rijk en vakorganisaties of - Ieder die zij daartoe aanzoeken	- Werkgever Rijk of - Ieder die zij daartoe aanzoekt	- Vakorga- nisaties of - Ieder die zij daartoe aanzoeken

Financiering voor projecten die worden uitgevoerd door bestuurspartijen, wordt toegekend onder de voorwaarden die in 2012 zijn vastgesteld door het algemeen bestuur als 'Protocolverstrekking financiële middelen aan bestuurspartijen'.

Het bestuur streeft een evenwichtige mix van de vier soorten projecten na. Ten aanzien van de gezamenlijke projecten, de projecten van de werkgever en de werknemersprojecten wil het bestuur in goed overleg in het Dagelijks Bestuur en het Algemeen Bestuur enerzijds ruimte geven en anderzijds samen optrekken. Ook als projecten apart worden opgepakt, blijft het bestuur als geheel verantwoordelijk en betrokken op de inhoud en uitkomsten ervan.

5.3 Bestuurssecretariaat

Het Bestuur van het A+O fonds Rijk laat zich ondersteunen door het CAOP voor het bestuurssecretariaat. Dit betreft de secretariële en logistieke ondersteuning van de vergaderingen en bijeenkomsten, het financieel beheer en de externe communicatie. Het secretariaat adviseert het bestuur bij subsidieaanvragen.

5.4 Communicatie

Communicatie is belangrijk voor het bestuur van het A+O fonds Rijk. Het bedient zich daartoe van een mix aan instrumenten: de website www.aofondsrijk.nl, de digitale nieuwsbrief, die vijf keer per jaar verschijnt en het E-magazine VindingRijk, waarin vier keer per jaar wordt ingegaan op de prioritaire thema's van het A+O fonds Rijk.

Communicatie dient plaats te vinden in de ontwikkelde huisstijl. Hiervoor is een richtlijn opgesteld.

6. Financiën

Aan de vakbonden (SCO) is vanuit het A+O fonds Rijk een budget van € 749.000,- beschikbaar gesteld. Dit bedrag is bedoeld voor de personele inzet van de SCO voor relevante en herkenbare activiteiten die worden ontplooid en die vallen binnen de doelstelling van het A+O fonds Rijk. Eenzelfde bedrag is beschikbaar gesteld voor de inzet van rijksambtenaren ter aanvulling op de inzet vanuit de directie Ambtenaar en Organisatie (AO) van het Ministerie van BZK.

Jaarlijks ontvangt het A+O fonds Rijk van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties een bijdragebeschikking ter hoogte van € 3.400.000. Deze bijdrage is in het verleden expliciet uit de arbeidsvoorwaardenruimte beschikbaar gesteld waaraan een paritair besluit ten grondslag lag. Een wijziging van de hoogte van deze bijdrage is daarom alleen mogelijk nadat partijen in het Sector Overleg Rijk daarover overeenstemming bereiken.