



A+O fonds Rijk

Beleidsplan 2022

'In het A+O fonds Rijk werken werkgever en werknemers samen aan betekenisvol werk, ontwikkeling en werkplezier van medewerkers, nu en in de toekomst'

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. In het A+O fonds Rijk werken werkgever Rijk en de vakorganisaties AC, CMHF, CNV, FNV sinds 1995 samen aan activiteiten gericht op de arbeidsmarkt, werkgelegenheid en scholing van de sector Rijk. Sociale partners initiëren en stimuleren samen vernieuwende activiteiten. Deze activiteiten zijn aanvullend op het werk van het Sectoroverleg Rijk (SOR) en de werkgever.

De statutaire doelstellingen van het fonds luiden als volgt:

- het financieren van eigen activiteiten van werkgever, werknemers of gezamenlijke activiteiten en 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 werkingsfeer van het SOR.

Het A+O fonds Rijk opereert in een veranderende context. Maatschappelijke ontwikkelingen, politieke keuzes en wijzigingen in wetgeving en cao-afspraken hebben invloed op het beleid en de activiteiten van het fonds.

Voorliggend beleidsplan bevat de missie en de visie van het fonds voor 2022 met een doorkijk naar de komende jaren.

2. Missie en visie

De missie van het A+O fonds Rijk:

'In het A+O fonds Rijk werken werkgever en werknemers samen aan betekenisvol werk, ontwikkeling en werkplezier van medewerkers, nu en in de toekomst'.

Visie

Om te kunnen zorgen dat rijksmedewerkers betekenisvol werk hebben en met plezier hun werk goed kunnen blijven doen, staat in de ogen van het bestuur de menselijke maat in een inclusieve werkomgeving centraal. In een inclusieve werkomgeving komen alle (toekomstige) werknemers met hun talenten tot hun recht. Ook is het belangrijk dat rijksmedewerkers ruimte hebben voor ontwikkeling en verbreding. Werkgevers geven richting, ruimte en ruggensteun aan medewerkers om dat te realiseren. Het gaat kortom om goed medewerkerschap en goed werkgeverschap.

Het A+O fonds Rijk is een onafhankelijke stichting, waarin sociale partners samenwerken en samen leren en innoveren. Het beleid van het fonds is aanvullend op de rol van de werkgever. Het bestuur geeft innovatieve ideeën die passen bij de doelstelling van het fonds een impuls, daar waar de praktijk van alledag soms weerbarstig is. Met zijn inzet wil het bestuur bijdragen aan de gezamenlijke opdracht om te anticiperen op ontwikkelingen en uitdagingen in het werken voor de Rijksoverheid en het creëren van betekenisvol werk in een inclusieve werkomgeving.

Het A+O fonds Rijk doet dit door:

- innovatie te voeden en te stimuleren, bijvoorbeeld door het uitvoeren van experimenten, het verlenen van subsidies en het faciliteren van aanvullende activiteiten gericht op leren en ontwikkelen;
- kennis en ervaringen te verzamelen, verrijken en verspreiden;
- dialoog te stimuleren tussen sociale partners, medewerkers en werkgever.

3. Prioriteiten voor 2022

Door tal van technologische en maatschappelijke ontwikkelingen verandert de aard en inhoud van het werk bij veel organisaties, ook bij de rijksoverheid, in de 21e eeuw in een hoger tempo dan voorheen. Toegenomen digitale bereikbaarheid en social media zorgen ervoor dat mensen tegenwoordig altijd 'aan staan' en dat zorgt voor druk. Covid-19 heeft hier verder aan bijgedragen en geleid tot een andere manier van werken. Aspecten als vitaliteit en gezond aan het werk zijn hierdoor in een ander perspectief komen te staan. Daarnaast hebben de rapporten POK, TCU en WaU aangetoond dat de stem van de werkvloer onvoldoende de kans krijgt te worden gehoord, waardoor vakmanschap en het menselijk handelen weer meer centraal komt te staan. Ook blijft een leven lang ontwikkelen van onverminderd belang.

In die context is het de opgave om te zorgen dat alle medewerkers betekenisvol werk hebben, waarin hun talenten ten volle tot zijn recht komen. In lijn met het Strategische Personeelsbeleid 2025 en de visie van de vakbonden op de medewerker onderkent het bestuur van het A+O fonds Rijk de volgende vier prioriteiten, waar in 2021 het accent op zal worden gelegd.

1. Anticiperen op andere manieren van werken

Door digitalisering en andere vormen van technologische ontwikkeling verandert de aard en inhoud van het werk. Soms betekent dit dat repeterend werk wordt overgenomen, waardoor meer tijd overblijft voor interessantere aspecten van het werk. Soms dreigt ook een afname aan autonomie en juist meer gestandaardiseerd werk. Digitale innovatie is door Covid-19 in een stroomversnelling geraakt. Door de noodzaak tot fysieke afstand ontstond een opschaling van thuiswerken, beeldbellen en andere digitale oplossingen. We gaan toe naar een situatie waarbij we hybride gaan werken, oftewel het werken onafhankelijk van tijd en plaats. Dit aspect van *anticiperen op andere manieren van werken* vormt ook voor het A+O fonds Rijk een belangrijke ontwikkeling en aandachtspunt in 2022.

In algemene zin is behoefte aan sociale innovaties, die zorgen dat maatschappelijke doelen worden bereikt op een manier, waarbij de kennis en kunde van medewerkers van hoog tot laag in de organisatie wordt benut. Zeggenschap en medezeggenschap kunnen de betrokkenheid van medewerkers op nieuwe manieren waarborgen. Sociale innovaties die leiden tot nieuwe organisatievormen en werkwijzen, verbeterde inzet van nieuwe technologie of een oplossing bieden voor de verschillen in de mate van inzetbaarheid van medewerkers zijn in het bijzonder aandachtspunten voor het A+O fonds Rijk.

2. Ruimte voor leren en ontwikkelen

Van oudsher is leren en ontwikkelen een belangrijk onderdeel van de activiteiten van het A+O fonds Rijk. Met de snelle veranderingen van de aard en inhoud van het werk is dit des te belangrijker. Omscholing en bijscholing zorgen voor perspectief voor iedere rijksmedewerker en vergroten de kans op betekenisvol werk. Dit is een aandachtspunt, omdat we binnen het rijk zien dat de uitgaven aan scholing voor rijksmedewerkers (formeel leren) sterk afneemt naarmate de leeftijd toeneemt. Tegelijk ontstaan er steeds meer nieuwe vormen van (informeel) leren die beter aansluiten bij de behoefte van medewerkers. Het A+O fonds Rijk draagt graag bij aan experimenten met deze nieuwe vormen van leren. Tevens is interessant te verkennen of samenwerking in netwerken en platforms nieuwe aanknopingspunten oplevert om leren en ontwikkelen binnen de rijksdienst naar een hoger plan te brengen. Door hierbij te kijken naar de ontwikkeling in het werk kan zowel gewerkt worden aan perspectieven van medewerkers wier taken door bijvoorbeeld automatisering komen te vervallen als aan het vervullen van nieuwe taken en functies waarvoor (toekomstige) medewerkers nog moeten worden gekwalificeerd.

3. Een veilige en inclusieve werkomgeving

Voor medewerkers zijn veiligheid, integriteit, professionele ruimte en vakmanschap alsmede een inclusieve werkcultuur belangrijke voorwaarden voor een prettige werkomgeving. Dit brengt binnen de rijksdienst tal van opgaven met zich mee:

- het bevorderen van een inclusieve werkcultuur, waarin ieders inbreng wordt gewaardeerd en ruimte is voor verschillen;
- het bevorderen van sociale veiligheid, waarbij 'loyale tegenspraak' wordt gestimuleerd en ruimte is om issues en dilemma's bespreekbaar te maken;
- herwaardering van ambtelijk vakmanschap in alle onderdelen van de rijksdienst.

Naar aanleiding van de rapporten POK, TCU en WaU heeft het A+O fonds Rijk als aandachtspunt in 2022 te zoeken naar mogelijkheden om de mens centraal te stellen, ruimte te bieden aan geluiden van de werkvloer en bij te dragen aan initiatieven die tegemoetkomen aan de genoemde opgaven.

4. Gezond en vitaal aan het werk

Het tegengaan van hoge werkdruk om de vitaliteit van mensen te behouden en te voorkomen dat mensen ziek worden, is een vraagstuk dat leeft in een groot aantal onderdelen van het rijk, waaronder veel uitvoeringsorganisaties. Covid-19 heeft grote veranderingen teweeggebracht in de manier waarop het werk georganiseerd wordt. De impact ervan is voor iedereen anders. Voor een deel van de thuiswerkers is het een goede ontwikkeling, omdat het zorgt voor meer regie over de werkdag en betere fit met de eigen sociale voorkeuren en efficiënter werken. Maar voor andere medewerkers is het een belasting en zorgt het voor minder autonomie en hogere werkdruk. Ook zijn er medewerkers die behoefte hebben aan structuur en duidelijkheid, waarbij flexibiliteit juist werkdruk verhogend werkt. Nu wordt toegewerkt naar vormen van hybride werken leidt dit opnieuw tot veranderingen in de organisatie van het werk. Dit maakt de werkdruk en werk-privé balans voortdurend aan verandering onderhevig.

Voor deze opgaven zijn onconventionele oplossingen nodig, waaraan het A+O fonds Rijk door initiatieven te steunen en experimenten mogelijk te maken een bijdrage kan leveren.

Rond deze prioriteiten ontwikkelt het A+O fonds Rijk in 2022 verschillende activiteiten.

4. Activiteiten

Het A+O fonds Rijk voert verschillende typen activiteiten uit, waaronder:

- bestuursprojecten;
- subsidieregelingen;
- regelingen Blik vooruit en Loopbaanadvies;
- dialoogsessies;
- SOR-projecten.

Het bestuur toetst zijn activiteiten aan de beleidskaders. De thema's zijn richtinggevend voor de projecten. Ook activiteiten die inhoudelijk niet direct passen binnen de thema's, maar wel passen bij de doelstelling van het fonds, zoals het stimuleren van innovatie en dialoog, vallen binnen de beleidskaders.

Bestuursprojecten

De bestuursprojecten zijn projecten die het fonds zelf initieert en uitvoert. Per project wordt de afweging gemaakt of een project gezamenlijk of door één van de bestuurspartijen wordt opgepakt.

Subsidieregelingen

Met subsidieregelingen wil het bestuur innovatieve ideeën uit het werkveld een impuls geven. Uitgangspunt hierbij is laagdrempeligheid en toegankelijkheid. Dit geldt voor de subsidieregeling voor arbeidsmarktprojecten waar organisatieonderdelen van gebruikmaken. Maar ook voor de stimuleringsregeling Samen voor Ontwikkeling, waarbij toegankelijkheid centraal staat voor iedere rijksmedewerker die een idee heeft dat binnen de subsidieregeling past. Een laagdrempelige regeling, waar medewerkers van kunnen gebruikmaken om een impuls te geven aan ontwikkeling op de werkvloer. Deze regeling wordt gecontinueerd in 2022.

Regelingen Blik vooruit en Loopbaanadvies

Naast de subsidiemogelijkheid voor projectaanvragen vanuit de sector voert het A+O fonds Rijk zelf twee regelingen uit voor individuele rijksmedewerkers: de regeling Loopbaanadvies (€ 1.815 voor een loopbaanadviestraject) en de regeling Blik vooruit (€ 1.000 voor een scholings- of EVC-traject. EVC staat voor Erkenning van eerder verworven Competenties). De regeling Loopbaanadvies loopt door tot 1 juli 2022. Daarna wordt besloten of en hoe de regeling wordt voortgezet. De regeling Blik vooruit wordt structureel aangeboden.

Dialogsessies

Het bestuur van het A+O fonds Rijk wil meer inzetten op het ontwikkelen en delen van kennis en ervaringen. Eén van de manieren waarop we dat willen realiseren is het aangaan van de dialoog met en tussen rijksmedewerkers tijdens door het fonds georganiseerde bijeenkomsten. Het bestuur is voornemens ook in 2022 dialoogsessies te organiseren en onderzoekt daarbij passende manieren om tegemoet te komen aan nieuwe manieren van werken.

SOR-projecten

Het SOR kan aanvragen indienen bij het A+O fonds Rijk om activiteiten te financieren.

5. Organisatie van het A+O fonds Rijk

Bestuursactiviteiten

Op basis van actuele ontwikkelingen initieert het bestuur zelf projecten en subsidieert het bestuur projecten die passen bij de missie en visie van het A+O fonds Rijk. Deze projecten zijn divers van aard: onder andere verkennend via onderzoeken, voorbereidend via experimenten en voedend via trainingen.

Reguliere bestuursvergaderingen

Tijdens de bestuursvergaderingen is er naast het reguliere bestuurswerk en projectvoorstellen ruimte voor verdieping en uitwisseling van nieuwe ontwikkelingen, eventueel in combinatie met werkbezoeken of door het uitnodigen van een gastspreker.

Strategische sessie

Jaarlijks is er een strategische sessie waarin het bestuur reflecteert op de effecten en impact van de activiteiten van het A+O fonds Rijk. Ook betreft het bestuur ontwikkelingen en initiatieven uit andere sectoren bij de reflectie en wordt richting gegeven aan de inhoudelijke lijn voor het volgend jaar.

Werkwijze

Het A+O fonds Rijk heeft een Algemeen Bestuur en een Dagelijks Bestuur. Het Algemeen Bestuur is het wettelijke bestuur en bestaat uit acht leden, te weten vier werkgeversleden en vier werknemersleden. Het Dagelijks Bestuur bestaat uit twee leden, te weten één werkgeverslid en één werknemerslid. Aan de werkwijze van het A+O fonds Rijk liggen de statuten (uit 2005) ten grondslag.

Het Algemeen Bestuur (AB) komt zes keer per jaar bij elkaar voor vijf vergaderingen en één strategische sessie. Het Dagelijks Bestuur (DB) komt gemiddeld vijf keer per jaar bij elkaar. Eén van de taken van het DB is het voorbereiden van het AB.

6. Financiën

In de CAO Rijk is met de centrales van overheidspersoneel overeengekomen dat vanaf 1 januari 2020 de financiële bijdrage aan A+O fonds Rijk vorm te geven als werkgeversbijdrage. Het betreft een bedrag per fte, gefinancierd vanuit de loonsom. Dit bedrag wordt jaarlijks aangepast aan de loonontwikkeling en uiterlijk 1 juli aan het fonds overgemaakt. Een wijziging van de hoogte van deze bijdrage is alleen mogelijk nadat partijen in het Sector Overleg Rijk daarover overeenstemming bereiken.

Zowel aan de vakbonden (SCO) als aan de werkgever Rijk wordt vanuit het A+O fonds Rijk een budget van € 749.000 beschikbaar gesteld. Dit bedrag is bedoeld voor de personele inzet van de SCO en de werkgever Rijk voor relevante en herkenbare activiteiten die worden ontplooid en die vallen binnen de doelstelling van het A+O fonds Rijk. Jaarlijks neemt het Algemeen Bestuur een besluit over de toekenning van deze budgetten. Deze toekenning vindt telkens plaats voor een periode van drie jaar.