



WERKAGENDA MINISTERIE VAN DEFENSIE

“Samen aan de slag”

1. Inleiding

In het sociaal akkoord van 11 april 2013 hebben het kabinet en de sociale partners afgesproken om 125.000 extra banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Deze landelijke afspraak is gevat in de “Wet Banenafpraak”. Het doel van dit sociaal akkoord is om meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan de slag te helpen bij private en publieke werkgevers zodat er een meer inclusieve arbeidsmarkt ontstaat.

Met de Wet Banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten zijn de kaders neergezet voor de implementatie van de Wet Banenafpraak. Destijds heeft Defensie binnen de Divisie Personeel en Organisatie een projectorganisatie ingericht met het doel het implementeren van de Wet Banenafpraak. Zij richtte de randvoorwaarden in, begeleidde de Defensieonderdelen bij de uitvoering in de opstartfase en gaf ondersteuning voor de duur van twee jaar. Vanwege de achterblijvende resultaten heeft het Kabinet medio 2017 besloten om de Quotumregeling te activeren voor de overheid. Gelijktijdig met de activering van de Quotumregeling voor de overheidssector is een “breed” onderzoek aangekondigd ten behoeve van de verbetering van de prestaties van de overheid.

Uit het “breed” onderzoek komt onder andere naar voren dat er voldoende potentieel is om de opdracht van de Banenafpraak/quotumregeling te realiseren. Er wordt echter onderschreven dat de quotumregeling ingewikkeld is en daarmee een oorzaak is voor het onvoldoende realiseren van banen voor de doelgroep door overheidswerkgevers. Ook de strikte scheiding overheid en marktsector belemmert de mogelijkheden voor de overheidswerkgevers

Op basis van deze onderzoeken en de resultaten heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een voorstel voor vereenvoudiging van de Wet Banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten aangekondigd. Een belangrijk punt in deze zogenaamde contourennota is de vereenvoudiging waarbij het niet meer uitmaakt waar de banen, markt of overheid, feitelijk worden gerealiseerd. Hierdoor krijgen overheidswerkgevers meer mogelijkheden voor het behalen van de afspraak uit het sociaal akkoord.

Om een impuls te geven aan het realiseren van banen hebben de overheidssectoren op 11 april jl. een bestuursakkoord gesloten. Onderdeel van dit bestuursakkoord is het opstellen van een werkagenda per overheidssector.

2 Organisatie

Alle defensieonderdelen dragen bij aan het behalen van de doelstelling van de Wet Banenafpraak. Hiervoor heeft elk defensieonderdeel een SMART uitvoeringsplan ontworpen met daarin beschreven hoe de opdracht binnen het gegeven tijdpad wordt gerealiseerd. De defensieonderdelen worden

hierbij ondersteunt door de Divisie Personeel en Organisatie Defensie (DPOD). Deze divisie zorgt voor de inrichting en alle randvoorwaarden en begeleidt de defensieonderdelen in de uitvoering. Ter intensivering van de ondersteuning is binnen DPOD voor de komende 3 jaar een fulltime projectleider aangesteld. De projectorganisatie zorgt daarnaast voor borging van de interne expertise en kennisuitwisseling.

De doelgroep binnen de Wet Banenafpraak staat niet op zichzelf. Het is een van de groepen die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben, net zoals laag geletterden, statushouders, ouderen zonder werk etc. Om te voorkomen dat deze groepen met elkaar concurreren en organisaties daardoor blijven vastzitten in het aloude doelgroepenbeleid is de uitwerking van de Wet Banenafpraak ondergebracht binnen het projectteam Diversiteit en Inclusiviteit.

3. activiteiten

In het komende jaar worden door de projectorganisatie de volgende activiteiten ondernomen om de ondersteuning van de defensieonderdelen te versterken.

- **Inzicht in en deelname aan samenwerkingsverbanden**

De Wet Banenafpraak wordt uitgevoerd door een veelheid aan personen en instanties zowel binnen als buiten de defensieorganisatie. Een goede samenwerking tussen de diverse spelers bevordert een integrale aanpak en zorgt voor de juiste focus en aandacht richting de participant zelf. Naast de projectleider hebben defensieonderdelen zelf ook diverse contacten in de regio. In het kader van de intensivering wordt in kaart gebracht welke contacten dit zijn en waar ze passen in de integrale benadering.

De projectleider Wet Banenafpraak gaat in nauwe samenwerking met de defensieonderdelen nader bepalen welk(e) werkverband(en) de activiteiten het meest efficiënt/effectief kunnen worden opgepakt en uitgewerkt. Vanuit de projectorganisatie wordt, in samenwerking met de defensieonderdelen, een overzicht gemaakt van alle interne en externe belanghebbenden.

- **Veilige werkomgeving**

De projectorganisatie brengt de integriteitsrisico's in kaart. Op basis hiervan stelt zij maatregelen voor de sociale veiligheid van de participant in de organisatie te borgen.

- **Opzetten en onderhouden van een ambassadeurs netwerk**

De projectorganisatie draagt zorg voor het opzetten en onderhouden van een ambassadeursnetwerk. Per defensieonderdeel spelen ambassadeurs een bijzondere rol vanuit hun specifieke kennis, netwerk en ervaring binnen het defensieonderdeel. Zij worden gezien als voorlopers die anderen stimuleren om zich ook voor de participanten in te zetten.

Goede voorbeelden uit de eigen omgeving, aangedragen door een leidinggevende die organisatie-eindverantwoordelijkheid draagt, hebben doorgaans een positief effect op de omgeving. De uitkomst van de stakeholderanalyse kan worden benut bij het identificeren van ambassadeurs door de gehele organisatie heen. Uitgangspunt is dat een collega medewerker vanuit een intrinsieke motivatie ambassadeur wil zijn.

- **Eenduidige ontsluiting van informatie**

Daar waar vanuit de defensieonderdelen of externe instanties aanvullende informatiebehoefte worden gesteld, beziet de projectorganisatie in hoeverre dit inpasbaar is binnen de bestaande voorziening of hoe het koppelen van informatie op andere wijze mogelijk is.

Vanuit de projectorganisatie kan informatie worden toegevoegd aan de defensie brede startpagina P&O. Daarnaast wordt onderzocht in hoeverre bij de systematiek 'Kenniskloket' die het Rijk hanteert kan worden aangesloten.

- **Strategische P-planning**

Inzage in de ontwikkeling van het huidige personeelsbestand draagt bij aan het zichtbaar maken van eventuele mogelijkheden om meer participanten in de organisatie te kunnen plaatsen.

Intern de defensieorganisatie wordt op dit moment vanuit een veelheid aan initiatieven getracht een meer strategische personeelsplanning op te zetten die ook tot op werkniveau en voor de kortere termijn informatie kan opleveren. Commandanten en P&O diensten kunnen hiermee bijvoorbeeld in beeld brengen op welke plekken in de organisatie op enig moment sprake is van een bovenmatige uitstroom in het kader van pensioen. Zeker wanneer er meerdere mensen op één afdeling vertrekken, biedt dit mogelijkheden om deze functies anders in te richten en daarmee ruimte te maken voor mensen met een arbeidsbeperking.

- **Jobcarving en functiecreatie**

De projectorganisatie enthousiasmeert, adviseert en ondersteunt de defensieonderdelen met advies, expertise en best practices om jobcarving en functiecreatie de komende periode effectief toe te (gaan) passen.

Jobcarving is het anders indelen van bestaand werk, om deze geschikt te maken voor één kandidaat die in beeld is. Defensie heeft een aantal mensen opgeleid om de defensieonderdelen te ondersteunen met informatie en advies over hoe tot een samenstel van passende werkzaamheden voor de betreffende participant wordt gekomen.

Een andere mogelijkheid is functiecreatie. Het doel hiervan is om personeel efficiënter in te zetten, en waar mogelijk goedkoper. Bedrijfsprocessen worden efficiënter georganiseerd door de werkzaamheden opnieuw te verdelen. Dit gebeurt door werkprocessen te analyseren, relatief eenvoudige taken af te splitsen en deze taken samen te voegen tot nieuwe duurzame banen.

- **Job coaching**

Om participanten succesvol aan het werk te krijgen en te houden, is er bij de defensieonderdelen een grote behoefte aan jobcoaching. Job coaching omvat alle activiteiten die nodig zijn om een participant zo goed mogelijk binnen de werkzaamheden te kunnen laten functioneren. Jobcoachen is specialistisch werk waarbij rekening moet worden gehouden met de belangen van zowel de lijnmanager, de participant als de overige medewerkers van een afdeling of onderdeel. Een jobcoach moet daarnaast kennis hebben van de diverse (arbeids)beperkingen en in staat zijn bij problemen of escalatie een bemiddelende rol te spelen.

Vanuit de projectorganisatie wordt onderzocht op welke wijze jobcoaching kwalitatief en kwantitatief beter ondersteund kan worden. Uitgangspunt hierbij is voor de korte termijn zoveel als mogelijk gebruik maken van mogelijkheden die nu al ter beschikking staan (UWV, externe partijen uit het huidige raamcontract, etc.). Daarnaast zal onderzocht worden welke nieuwe mogelijkheden hiervoor kunnen worden benut.

- **Communicatie**

De projectorganisatie biedt ondersteuning aan de defensieonderdelen over de wijze van communiceren over en met de doelgroep. In lijn hiermee wordt op korte termijn een communicatieplan opgesteld en uitgevoerd. Dit plan gaat uit van een integrale benadering waarbij communicatie op centraal niveau (projectorganisatie) en decentraal niveau (defensieonderdelen) op elkaar wordt afgestemd en elkaar versterkt. De uitkomsten van de stakeholderanalyse dienen mede als input voor het plan.

Het communicatieplan bewerkstelligt daarnaast dat er voldoende draagvlak is om uitvoering te kunnen geven aan de Wet Banenafspraken. Er wordt gebruik gemaakt van tools als 'best practices' en moderne communicatiemiddelen om bekendheid te genereren.

- **Monitor en evaluatie:**

Om te borgen dat de defensieonderdelen de juiste ondersteuning van de projectorganisatie ervaren, worden tussentijdse evaluaties gehouden op het effect van de activiteiten van de

projectorganisatie. Daarnaast worden de te behalen aantallen participanten gemonitord aan de hand van kwartaalrapportages waarin de stand van zaken over de uitvoering Wet Banenafpraak is opgenomen.

Naast bovenstaande activiteiten zullen de onderstaande punten nader onderzocht worden.

Leren

Van bestaande succesvolle initiatieven kan worden gezien of deze ook binnen andere eenheden binnen een defensieonderdelen of bij een ander defensieonderdelen kunnen worden toegepast. Maximaal leren van elkaar, ook van andere overheidsorganisaties maar zeker ook het bedrijfsleven dat al veel successen heeft behaald. Voor de projectorganisatie ligt hierbij een duidelijke rol in het stimuleren en faciliteren.

Anticiperen op aanbod

In geval van het regionaal te beperkt aanbod vanuit de doelgroep kan worden gezien waar elders mogelijk wel kansen liggen.

Profijt en draagvlak

Mensen uit de doelgroep kennen vaak beperkingen maar bezitten ook capaciteiten waarvan Defensie profijt kan hebben. Het creëren van de juiste werkomstandigheden en de begeleiding zullen vooral in de beginfase veel van de omgeving vragen. Maar lukt het om iemand een zichtbaar waardevolle bijdrage te laten leveren, dan zal dat ook positief werken op het draagvlak voor de participanten. Juist het inzetten van de capaciteiten voor werk waarmee de omgeving geholpen is zal draagvlak genereren.

Vacatures

Het is ook zeker de moeite waard om te onderzoeken of en in hoeverre werk dat blijft liggen door vacatures (deels) kan worden ingevuld door participanten.

Groepsgewijze inzet (versus individueel)

Het kan dat naast individuele inzet soms groepsgewijze inzet ook goed en soms beter werkt. De investering in begeleiding per medewerker is lager door de schaalgrootte. Binnen Defensie wordt al op een enkele locatie gewerkt met dit concept. Het betreft dan met name werkzaamheden in de logistieke sfeer. Onderzocht kan worden of dit concept op meer plaatsen en ook bij andersoortige werkzaamheden kan worden toegepast. Het is bekend dat ook het bedrijfsleven hier onderzoek naar doet. Wellicht liggen daar ook mogelijkheden voor samenwerking.

Psychische diversiteit

De inzet van mensen met autisme of ADHD die door hun afwijking (van de norm) niet of moeilijk aan het werk komen blijkt nu al op meerdere plaatsen zeer succesvol. Er draaien hiervoor al pilots bij KMAR. Er zijn duidelijke signalen dat ook de cyber- en IT-organisaties geïnteresseerd zijn. De staande organisatie moet wel leren hoe deze specifieke doelgroepen zodanig te faciliteren dat ze succesvol kunnen zijn.

Contractvormen

Nu de scheiding overheid/markt in de aanstaande nieuwe wetgeving niet meer wordt gehanteerd, bieden meerdere contractvormen mogelijkheden om participanten direct of indirect op het conto van Defensie te laten komen. De bestaande mogelijkheden waren het tijdelijk of vast in dienst nemen van medewerkers of door middel van een detachingscontract. Maar onder de gewijzigde wetgeving kunnen in principe alle participanten die op een of andere wijze werk bij of voor Defensie uitvoeren meetellen op het conto van Defensie. Zaak is om dit in de contracten ook vast te leggen. Daarbij valt te denken aan toeleveranciers van voeding waar logistiek werk (inpakken, opslaan, verplaatsen, laden) een kerntaak is. Mogelijk kan ook worden aangesloten bij bestaande projecten binnen andere sectoren.