



Stichting Arbeidsmarkt- en Scholingsfonds Defensie (ASD)

Beleidsplan 2020

1. Inleiding

Defensie staat voor veel verschillende taken. Maatschappelijke ontwikkelingen, politieke keuzes en mogelijke wijzigingen in wetgeving en afspraken in de cao maken dat Defensie opereert in een veranderende context. Dat vraagt veel van de organisatie, maar ook van de werknemers. Voorliggend beleidsplan schetst de richting en de middelen waarmee ASD in 2020 in aanvulling op wat Defensie al doet wil bijdragen aan deze uitdagingen.

2. Visie

Het bestuur van ASD vindt het belangrijk dat Defensie in zijn breedte een aantrekkelijke werkgever is met voldoende en goed gekwalificeerde medewerkers. Deze defensiemedewerkers zijn in staat de taken van de dienst adequaat uit te voeren, zodat Defensie kwalitatief hoogwaardig zijn taak kan vervullen. Dat vraagt blijvende aandacht en investering in mensen. Mensen hebben verschillende talenten en het is belangrijk dat gehoor wordt gegeven aan de noden en wensen van de mensen.

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 leidinggevenden 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.

3. Doelstelling en strategie

ASD heeft als doel om bij te dragen aan activiteiten in de sector op het gebied van arbeidsmarkt-, werkgelegenheids- en scholingsbeleid die aanvullend zijn op wat de werkgever al doet. Het fonds participeert bij initiatieven die gericht zijn op de toekomst van het werken binnen én buiten Defensie en zoekt zo mogelijk aansluiting bij het SOD wanneer een onderwerp zich hiervoor leent. Via een strategie die is vormgegeven via 3 pijlers wil het bestuur van ASD invulling geven aan het streven te voldoen aan de doelstelling van het fonds:

1. Wegwijzer naar subsidie en intermediair bij het aanvragen van subsidie
2. Het financieren van (bestaande) initiatieven die vallen onder de werkingssfeer van het SOD
3. Creëren van kennisdeling via het halen en brengen van informatie

ASD is een samenwerkingsverband van het Ministerie van Defensie en de Centrales van Overheidspersoneel binnen Defensie. Het Algemeen Bestuur (AB) van het fonds - bestaande uit een werknemersvertegenwoordiging en een werkgeversvertegenwoordiging - scheidt als onafhankelijk orgaan de kaders van het fonds en bewaakt tevens de voortgang van de uitvoering van de dienstverlening.

4. Thema's

Het bestuur van ASD wil in 2020 de nadruk leggen op enkele thema's die bij voorkeur zoveel mogelijk een (defensie)breed effect resulteren op het gebied van arbeids- en scholingsprojecten. Deze thema's sluiten aan bij de mogelijkheden die de ESF-regeling 'Duurzame inzetbaarheid' biedt. Het bestuur van ASD wil graag waardevolle initiatieven omtrent deze thema's ondersteunen en beschouwt deze thema's dan ook als speerpunten. De thema's zijn hieronder nader beschreven.

Thema A: Het bevorderen van gezond, veilig en vitaal werken, waaronder gelijke kansen en non-discriminatie, het voorkomen van werkstress en burn-out

Met behulp van maatregelen ter bevordering van de gezondheid, vitaliteit en veiligheid van werkenden, kan uitval en ziekteverzuim worden teruggedrongen. Een goede fysieke en mentale gezondheid zijn belangrijke voorwaarden voor duurzame inzetbaarheid en een goede werksfeer. ASD tracht in 2020 initiatieven op dit gebied te ondersteunen.

Thema B: Het bevorderen van goed werkgeverschap en goed opdrachtgeverschap, betrokkenheid van werkenden en employability, waaronder een leercultuur en skills strategy

Meestal wordt een arbeidskracht bij een vacante functie of opdracht gezocht. Door juist het werk af te stemmen op de persoon, kunnen mensen optimaler worden ingezet. Ook kan meer variatie helpen om bij te leren of plezier te houden in het werk. Het bieden van meer invloed op de inrichting van het werk kan een positieve weerslag hebben op de betrokkenheid van mensen bij hun werk. Inzetbaar blijven vergt het onderhouden en uitbouwen van kennis en competenties: 'new skills for new jobs'. Het kabinet heeft het thema leven lang leren als speerpunt van beleid voor de komende jaren benoemd. ASD poogt bij dit speerpunt aan te sluiten door initiatieven omtrent dit thema te ondersteunen. Uit onderzoek blijkt dat scholingsdeelname voor lager opgeleiden geen vanzelfsprekendheid is en een gebrek aan motivatie een belangrijke oorzaak is. Vakmanschap en vaktrots zijn daarbij van belang om deze werkenden te bereiken.

Thema C: Het stimuleren van arbeidsmobiliteit van defensiemedewerkers, waaronder regionale en intersectorale arbeidsmobiliteit

Het kabinet is met de sociale partners van mening dat de regionale en (inter)sectorale arbeidsmobiliteit van werkenden moet worden bevorderd, waarbij aandacht is voor oudere werkenden en andere groepen die kwetsbaar zijn op de arbeidsmarkt, zoals laagopgeleiden en arbeidsbeperkten. Ten behoeve van de arbeidsparticipatie en -mobiliteit dient te worden geïnvesteerd in de regionale en intersectorale infrastructuur, ontwikkeling en erkenning van competenties en flexibele inzetbaarheid van werkenden. Arbeidsmobiliteit tussen sectoren en binnen regio's is van belang om tekorten aan arbeidskrachten op te vangen vanuit sectoren met een overschot. Door technologische vooruitgang verdwijnen beroepen, waar elders werk ontstaat. Een van de speerpunten van ASD is daarom om defensiemedewerkers te faciliteren in hun doorstroommogelijkheden.

Thema D: Het stimuleren van ontwikkelingsmogelijkheden voor defensiemedewerkers

In het kader van duurzame inzetbaarheid stimuleert het ASD defensiemedewerkers om na te denken over de ontwikkeling van de medewerker en ook om daarin eigen regie te nemen. De eigen keuze voor opleiding en trainingen is gericht op het beter functioneren in het eigen vak maar ook ter bevordering van zelf gekozen mobiliteit.

5. Organisatie

5.1 Subsidiemogelijkheden

Een van de pijlers van ASD om meerwaarde te leveren op de genoemde speerpunten is door structureel in te haken op (externe) subsidiemogelijkheden die op enigerlei wijze geschikt zijn om te worden benut door ASD zelf of door specifieke defensieonderdelen en –medewerkers

5.2 Projectaanvragen

Een deel van de middelen van ASD zal beschikbaar worden gesteld voor subsidiëring van projecten op aanvraag uit de sector. Om deze middelen doeltreffend, doelmatig en rechtmatig te besteden zullen subsidievoorwaarden en -criteria worden ontwikkeld die de kaders/vereisten van een project beschrijven. In het verlengde hiervan zal ook een procedure van de administratieve organisatie (AO) worden ontwikkeld, waar het gehele proces van toekenning tot en met verantwoording van een project zal worden weergegeven.

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 ASD. De aanvragen worden behandeld in de vergadering van het bestuur. Het is mogelijk dat de aanvrager van (onderdelen van) een project 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.

5.3 Communicatie

Communicatie is belangrijk voor het bestuur van ASD. Om te voldoen aan de doelstellingen van het fonds wordt via een contentstrategie getracht de naamsbekendheid van ASD verder te vergroten.

Deze contentstrategie betreft een aanpak om bezoekersaantallen op de website te verhogen, met specifiek achterliggende doelen:

- Een grotere naamsbekendheid bereiken/bekendheid vergroten (van het fonds)
- Profilering: toegevoegde waarde tonen (van het fonds)
- Meer mensen kunnen helpen (doelgroep)
- Aandacht genereren voor campagnes (zoals DIY)

Belangrijk is de vraag: wat zet ASD, wanneer, hoe en waarom op de website? Tussentijds worden de bezoekersaantallen gemeten zodat de aanpak eventueel bijgesteld kan worden. Naast het meten van de resultaten en het eventueel bijstellen van de strategie zijn de benodigde werkzaamheden voor een contentstrategie de uitwerking van de strategie zelf en de coördinatie en het schrijven van diverse artikelen.

5.4 Bureau

Het Bestuur van ASD laat zich ondersteunen en adviseren door het CAOP. Dit betreft de secretariële en logistieke ondersteuning van de vergaderingen en bijeenkomsten, het financieel beheer en de communicatie.