

Bijlage 2

Maatschappelijk verantwoord werkgeverschap Rijk

Inleiding

In toenemende mate vindt de Kamer dat het Rijk als werkgever een voorbeeldfunctie dient te vervullen voor andere werkgevers. 'Practice what you preach' is voor de Kamer het leidend beginsel om eisen te stellen aan het maatschappelijk verantwoord werkgeverschap van het Rijk.

Deze notitie geeft aan hoe de sector Rijk invulling geeft aan het door de Kamer gewenste maatschappelijk verantwoord werkgeverschap en zijn voorbeeldrol daarbij voor andere werkgevers.

In het verlengde hiervan wordt ingegaan op een aantal zaken zoals toegezegd tijdens het Algemeen Overleg van 22 maart jl. met de vaste kamercommissie van BZK, waaronder de uitvoering van de motie Bussemaker-Van Hijum (TK 2005-2006, 29817, nr.18).

Het Rijk en de voorbeeldrol

De door de Kamer gevraagde voorbeeldrol van het Rijk op het gebied van maatschappelijk verantwoord werkgeverschap heeft veelal betrekking op het laten opdoen van werkervaring en het aan de slag helpen van verschillende kansarme doelgroepen, vaak elk met hun eigen regelingen en - vaak verplichte - instrumentarium. Het gaat onder meer om de volgende groepen: werkloze (allochtone) jongeren met weinig of geen scholing, (allochtone) ouderen met weinig of geen scholing, arbeidsongeschikten, gehandicapten.

In algemene termen is het niet moeilijk om de gevraagde voorbeeldrol van het Rijk als werkgever te onderschrijven. Echter, bij de concrete invulling van deze voorbeeldrol dient wel rekening te worden gehouden met de specifieke situatie van de sector Rijk. Ten eerste valt te verwachten dat het Rijk ook in de nabije toekomst (sterk) zal krimpen en taken zal afstoten.

Bovendien kent het Rijk, ten tweede, voornamelijk kennisintensieve werkzaamheden en is er dus hoofdzakelijk werk voor mensen met een hoge(re) opleiding. Bij een reële invulling van doelstellingen met betrekking tot de plaatsing van kansarme groepen dient daarmee rekening te worden gehouden. Dit is niet alleen van belang voor de dagelijkse bedrijfsvoering van het Rijk, maar is zeker zo sterk in het belang van de kansarme groepen zelf. Het is immers zinvoller voor mensen werkervaring op te doen in een werkomgeving, die hen



ook (op termijn) uitzicht biedt op een reguliere baan. Het creëren van lagere functies bij het Rijk, zonder dat daarbij passende werkzaamheden bestaan die reëel bijdragen aan de kerntaak van de overheid, is niet alleen niet efficiënt. Het wekt ook verwachtingen bij de betrokken geplaatsten, die veelal niet waar gemaakt kunnen worden. Zo blijken maar weinig laaggeschoolde jongeren, nadat zij stage hebben gelopen bij het Rijk, in te stromen in een reguliere baan bij het Rijk.

Kenmerken functiegebouw Rijk

De gevraagde voorbeeldrol heeft vrijwel altijd betrekking op functies voor de laagste schaalniveaus, met uitzondering uiteraard van re-integrerende WAO-ers en arbeidsgehandicapten die - afhankelijk van individuele vooropleiding en werkervaring - in beginsel op elk functieniveau inzetbaar kunnen zijn. Voor de meeste groepen gaat het echter om de schalen 1 tot en met 6, maar meestal om de schalen 1 tot en met 4. Voor functies op het schaalniveau 5 en 6 wordt vmbo-mbo vooropleiding gevraagd. Bij functies op schaalniveau 3 en 4 wordt vmbo-niveau gevraagd. Functies op schaalniveau 1 en 2 vereisen geen specifieke vooropleiding.

Om te komen tot een reële invulling van de doelstellingen van het Rijk op de plaatsing van deze groepen, is het uitgangspunt de organisatie van het Rijk de opbouw van het personeelsbestand dat daarbij hoort. De tabellen die achter deze notitie zijn bijgevoegd, geven daarvan een beeld. Uit deze cijfers blijkt dat het Rijk weinig laaggeschoold werk kent, zelfs in de uitvoerende diensten. Verder blijkt het aantal personen / fte's, benodigd om laaggeschoold werk in het kader van de dagelijkse bedrijfsvoering uit te voeren, al jaren sterk te dalen als gevolg van automatisering en uitbesteding. Zo is in de periode 2002 – 2005 het aantal fte's in de schalen 1 tot en met 4 met ongeveer 30% afgenomen en het aantal fte's in de schalen 1 tot en met 6 is met circa 22% gedaald (zie bijgevoegde tabellen achter deze notitie).

Veel activiteit

De sector Rijk wordt gekenmerkt door het uitvoeren van kennisintensieve werkzaamheden en een daarmee samenhangende personeelsopbouw. Uitgaande van deze specifieke situatie maakt het Rijk zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid en voorbeeldrol waar door voortvarend aan de slag te gaan met concrete acties. De inzet en resultaten doen niet onder voor die in het bedrijfsleven en steken daar op onderdelen zelfs positief tegen af. Het gaat onder meer om de volgende activiteiten:

Activiteiten op het gebied van arbeidsongeschiktheid en arbeidsgehandicapten

Vooraf is het belangrijk op te merken dat er bij het Rijk veel meer arbeidsgehandicapten werken dan op het eerste gezicht lijkt. De aan de Kamer geleverde cijfers zijn voornamelijk gebaseerd op de vraag van



arbeidsgehandicapten naar specifieke voorzieningen, die niet al standaard op de werkplek aanwezig zijn. Omdat het niveau van voorzieningen voor arbeidsgehandicapten bij het Rijk standaard al zeer hoog is, zeker in vergelijking met het Midden- en Kleinbedrijf, zijn extra voorzieningen op het gebied van de fysieke arbeidsomstandigheden bij de ministeries nauwelijks nodig. Daarom is de vraag naar extra voorzieningen door gehandicapte rijksambtenaren beperkt en is dus ook het geregistreerde aantal werkzame arbeidsgehandicapten bij het Rijk relatief laag (zie ook de brief van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties dd. 19 april 2006 (TK 2005-2006, 30301, nr.6).

- *Het plaatsen van SW'ers*

Via 16 SW-bedrijven zijn 72 SW'ers (personen die vallen onder de wet Sociale Werkvoorziening) bij het Rijk geplaatst (stand: 7 juni 2006).

BZK heeft het initiatief genomen om in overleg met CEDRIS, De Haeghe Groep (SW-bedrijf voor de regio Den Haag) en het ministeries van SZW te bekijken hoe het aantal werkzame SW'ers bij het Rijk verhoogd kan worden.

Eerste concrete resultaat daarvan is om een aantal regiobijeenkomsten te organiseren, om lijnmanagers en staffunctionarissen (P&O-ers) van het Rijk en vertegenwoordigers van SW-bedrijven met elkaar in contact te brengen. Het doel is het principe 'onbekend maakt onbemind' te doorbreken en een adequaat beeld bij de rijksonderdelen te geven over de (on)mogelijkheden van SW'ers. De eerste bijeenkomst heeft 23 november plaatsgevonden.

In aanvulling daarop heeft het Rijk de suggestie overgenomen van de brancheorganisatie voor arbo- en re-integratiebedrijven, Boaborea (voorheen Borea), om mantelcontracten voor uitbestede diensten aan te passen, en daarin de verplichting te laten opnemen, dat het werk mede door een aantal SW'ers plaatsvindt. Alle ministeries hebben zich daaraan gecommitteerd. In verband met juridische gevolgen (contractbreuk en schadevergoeding) is dit niet altijd een reële mogelijkheid bij (lang)lopende mantelcontracten. Via het Sociaal Jaarverslag Rijk zult u de komende jaren op de hoogte worden gehouden van de mantelcontracten die zijn aangepast.

Het Rijk is dus voortvarend aan de slag met de uitvoering van de motie Bussemaker-Van Hijum (TK 2005-2006, 29817, nr.18), waarin de regering wordt verzocht zich goed werkgever te tonen en in die zin substantiële kansen te bieden voor detachering en begeleid werken van SW'ers bij de rijksoverheid, en de Kamer daarover jaarlijks te informeren.



- *Het plaatsen van herkeurde WAO'ers*

Onder het motto 'beter voorkomen dan genezen' heeft het Rijk de afgelopen tijd zwaar ingezet op preventieve maatregelen. Daardoor kent het Rijk een zeer laag aantal mensen dat in de WAO instroomt, lager dan bij de meeste werkgevers (publieke en private): de instroomkans bij het Rijk is 0,2% (eind 2005). Dit is tevens één van de belangrijkste redenen waarom er relatief weinig arbeidsgehandicapten werkzaam zijn bij het Rijk: het Rijk heeft zijn werkzaamheden zo ingericht, dat het aantal arbeidsongeschikten wordt beperkt.

Bovenop dit effectieve preventiebeleid, heeft het Rijk, zoals tijdens het Algemeen Overleg van 22 maart jl. ook is aangegeven, een project gestart voor het re-integreren van voormalige en nog in dienst zijnde herkeurde arbeidsongeschikte werknemers. Alle ministeries nemen deel aan dit project met de naam 'Het 400 banenplan'.

Na enige voorbereidingstijd is het project 'Het 400 banenplan' op dit moment volledig operationeel. Voor wat betreft de sector Rijk is 60% van de populatie door de UWV herkeurd.

Naar aanleiding hiervan is de prognose dat van de totaal 921 WAO'ers in dienst er voor 556 een wijziging plaatsvindt in de mate van arbeidsgeschiktheid. Dit kan zowel vermindering als verhoging naar gehele arbeidsongeschiktheid zijn. Uit gegevens van de UWV blijkt dat 152 trajecten voor ex-medewerkers in gang gezet zijn. Binnen de sector Rijk zijn voor de nog in dienst zijnde WAO'ers 165 trajecten in gang gezet.

Het Rijk geeft in het kader van 'Het 400 banenplan' voorrang aan de herkeurde WAO'ers die nog in dienst zijn, maar heeft zeker ook aandacht voor herkeurde WAO'ers die niet meer in dienst zijn (ex-werknemers).

Hetzelfde geldt ook voor WAO'ers van buiten het Rijk. Er wordt vanuit 'Het 400 banenplan' gekeken naar plaatsingsmogelijkheden van mensen uit deze doelgroep. Hierbij is nadrukkelijk het initiatief genomen om samen te werken met Boaborea (voorheen Borea). Er hebben een aantal constructieve overleggen plaatsgevonden tussen Boaborea en BZK (mede via één van de Shared Service Center van het Rijk: het Expertisecentrum Arbeid en Gezondheid). Dit heeft geresulteerd in een gezamenlijk georganiseerde bijeenkomst op 21 september jl. voor re-integratiebedrijven. Op deze bijeenkomst waren een tiental aangesloten leden van Boaborea, het UWV en de twee reeds gecontracteerde partijen door de sector Rijk voor re-integratie voor WW'ers aanwezig. De aanwezigen waren zeer positief over de bijeenkomst en de gemaakte afspraken. Boaborea heeft uitgesproken zeer positief te staan ten aanzien van de samenwerking. De gemaakte afspraken worden vastgesteld in een samenwerkingsprotocol.



- *Overige maatregelen op het gebied van arbeidsongeschiktheid en arbeidsgehandicapten*

Het initiatief is genomen om in de CAO speciaal afspraken te maken om het van werk naar werk te geleiden van arbeidsgehandicapten te bevorderen. Zo is er onder meer afgesproken, dat een zieke ambtenaar die geheel of gedeeltelijk hersteld is, maar niet kan terugkeren naar zijn eigen functie, in een andere functie moet worden geplaatst.

Re-integratie van een aantal kansarme doelgroepen

Het Rijk heeft het initiatief genomen om te komen tot een integrale re-integratieaanpak. Daartoe is een pilot opgezet, die zich vooralsnog richt op de doelgroep van het 400 banenplan - herkeurde WAO-ers - uitgebreid met gedeeltelijk arbeidsgeschikten, (dreigend) werklozen, en SW-ers. Door dit onder te brengen in een Shared Service Center van het Rijk ontstaat er één loket voor re-integratie en vinden re-integratie-inspanningen zoveel mogelijk integraal en uniform plaats - en dus zo efficiënt mogelijk (voldoende schaalgrootte).

Bestrijding Jeugdwerkloosheid

Rechtstreeks voortvloeiend uit het plan van aanpak ter bestrijding van de Jeugdwerkloosheid van SZW en OCW, realiseert het Rijk in de periode 2004 - 2006 850 stageplaatsen, voornamelijk op vmbo- en mbo-niveau (BOL-stages en BBL-trajecten¹). Het Rijk pakt dit voortvarend op: uit de tussentijdse voortgangsrapportage blijkt dat er medio 2006 – met nog een half jaar te gaan – al 1667 stageplaatsen zijn gerealiseerd. Hoewel het niet expliciet is bijgehouden, is ongetwijfeld een groot gedeelte van de doelgroep allochtoon, gezien het hoge percentage allochtonen jeugdwerklozen.

Het verhogen van het kwalificatieniveau van de (beroeps)bevolking en hun inzetbaarheid (Lissabon-doelstelling)

Samen met de vakbonden levert het Rijk een bijdrage aan de Lissabon-doelstelling dat in 2010 80 procent van de (beroeps)bevolking van 24 jaar ouder een startkwalificatie heeft (Lissabondoelstelling). Via het A+O-fonds Rijk is een project in het leven geroepen, dat als doelstelling heeft om in de periode 2006-2007 1.000 duale trajecten (combinaties van leren en werken) en 2.500 EVC - procedures te realiseren. De doelgroep van het project bestaat zowel uit werkenden als werkzoekenden.

¹ BOL-stage: een stage in het kader van de beroepsopleidende leerweg in het mbo. Het grootste gedeelte van de opleidingstijd betreft opleiding op school. BBL-traject: een combinatie van leren en werken in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg in het mbo. Het grootste gedeelte van de opleidingstijd betreft opleiding op een werkplek bij een organisatie.



Voornemens voor de toekomst

Bovenop alle reeds lopende activiteiten zal het Rijk de komende kabinetsperiode op de volgende wijze invulling geven aan de voorbeeldrol op het gebied van het maatschappelijk verantwoord werkgeverschap.

Meerjarige afspraken over het plaatsen van kansarme doelgroepen bij het Rijk

In verband met de eisen die een goede bedrijfsvoering stellen (goede voorbereiding, planning en implementatie), worden er in samenwerking met de ministeries meerjarige afspraken gemaakt over soort en aantallen te plaatsen kansarme doelgroepen. Aan de basis van deze meerjarige afspraken zal een nog te maken inventarisatie liggen van de mogelijkheden en onmogelijkheden van het Rijk om personen uit deze groepen te plaatsen.

Aan de Tweede Kamer zal over de meerjarige afspraken en over de realisatie ervan worden gerapporteerd – o.a. jaarlijks via het Sociaal Jaarverslag Rijk.

Uitwerken idee van één loket voor alle te plaatsen groepen

Op basis van de genoemde meerjarige afspraken over het aantal per soort te plaatsen kansarme doelgroepen, zal in samenwerking met de ministeries en het Shared Service Centre van het Rijk worden gewerkt aan een voorstel voor één loket voor alle te plaatsen groepen.

Conclusie

De sector Rijk wordt gekenmerkt door het uitvoeren van kennisintensieve werkzaamheden en een daarmee samenhangende personeelsopbouw. Uitgaande van deze specifieke situatie maakt het Rijk zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid en voorbeeldrol waar door voortvarend aan de slag te gaan met concrete acties. De inzet en resultaten doen niet onder voor die in het bedrijfsleven en steken daar op onderdelen zelfs positief tegen af. Zo zorgen het goede preventie- en Arbo-beleid bij het Rijk voor een lage instroom van werknemers in de WAO en voor een gering beroep op specifieke voorzieningen voor arbeidsgehandicapten. In aanvulling daarop wordt zelfs wat betreft de huidige preventieve maatregelen, die aantoonbaar effectief zijn, gekeken naar de mogelijkheden voor continue verbetering.

Op deze voet zal in de toekomst zeker worden doorgedaan. Illustratief daarvoor is, dat gepoogd wordt om, ook in tijden van krimp, sectorbreed afspraken te maken over de bijdrage van het Rijk als werkgever aan de sociale doelstellingen van een nieuw kabinet – waarbij de omvang van die bijdrage uiteraard mede afhangt van de omvang van de taakstellingen. Ter ondersteuning van deze doelstellingen werkt het Rijk bovendien aan een geïntegreerde aanpak via één centraal loket.



TABELLEN OPBOUW RIJKSPERSONEELSBESTAND

Tabel 1: Samenstelling van het personeelsbestand, schaalniveaus

Schaal-niveau	Fte's		Personen	
	Aantal	%	Aantal	%
1	34	0,0	43	0,0
2	53	0,0	82	0,1
3	1.708	1,6	1.865	1,6
4	4.171	3,8	4.493	3,9
5	8.934	8,2	10.442	9,0
6	11.115	10,3	12.382	10,6
7	17.254	15,9	18.769	16,1
8	9.075	8,4	9.675	8,3
9	12.593	11,6	13.283	11,4
10	10.132	9,3	10.680	9,2
11	12.943	11,9	13.582	11,6
12	8.365	7,7	8.824	7,6
13	5.540	5,1	5.791	5,0
14	3.759	3,5	3.896	3,3
15	1.535	1,4	1.554	1,3
16	615	0,6	629	0,5
17	390	0,4	402	0,3
18	135	0,1	143	0,1
Hoger dan 18	82	0,1	80	0,1
Totaal	108.431		116.615	

(bron: salarisadministraties)

Tabel 2: absolute en relatieve daling van het aantal FTE's in de schalen 1 tot en met 4, respectievelijk 1 tot en met 6.

Schalen	Fte's		Daling	
	2002	2005	Aantal	%
1 t/m 4	8.542	5.966	2.576	30%
1 t/m 6	33.424	26.015	7.409	22%

(bron: salarisadministraties)

Tabel 3: absolute en relatieve daling van het aantal personen in de schalen 1 tot en met 4, respectievelijk 1 tot en met 6.

Schalen	Personen		Daling	
	2002	2005	Aantal	%
1 t/m 4	9.661	6.483	3.178	33%
1 t/m 6	37.625	29.307	8.318	22%

(bron: salarisadministraties)

