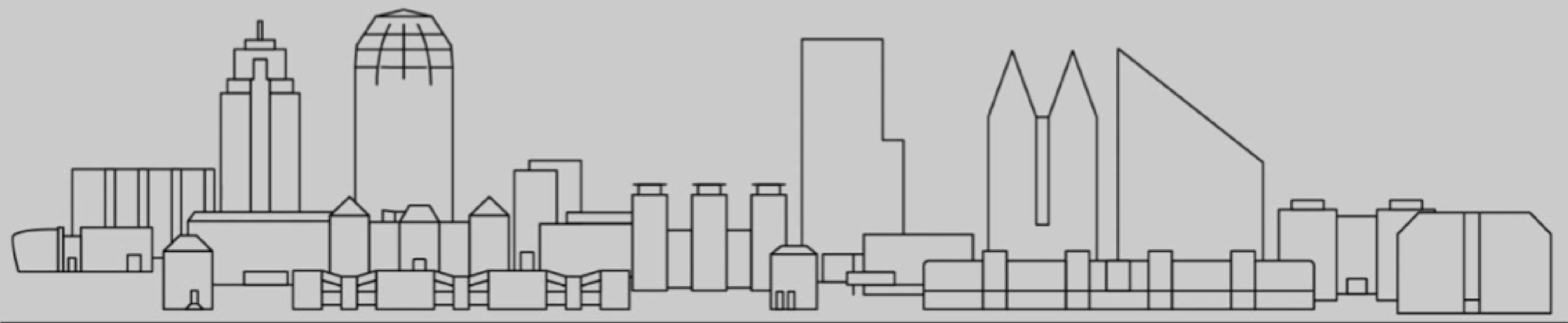




Groepsondernemingsraad Rijk



Jaarplan 2022



Groepsondernemingsraad Rijk

Inhoud

1. Inleiding
2. Prioriteiten GOR Rijk
3. Voorraadagenda: art.24 planning
4. Professionalisering MZ
5. Ambtelijk Secretariaat
6. Communicatie

Bijlagen

Bijlage 1: Communicatieplan

Bijlage 2: Opleidingsplan

Bijlage 3: Wat hebben we bereikt in 20/21



1. Inleiding

De Groepsondernemingsraad Rijk (GOR Rijk) is in het jaar 2015 ingesteld door de toenmalige ministerraad. Met het recht op medezeggenschap kunnen de medewerkers van het Rijk invloed uitoefenen op het beleid en de besluitvorming.

De GOR Rijk komt op voor de belangen van ruim 130.000 medewerkers binnen de Rijksoverheid. Uitgangspunten hierbij zijn de menselijke maat, tegenwicht bieden en professionaliteit.

Er zijn Rijksbreed ongeveer 220 ondernemingsraden met hun eigen onderwerpen. Met de instelling van de GOR Rijk is er een manier om overkoepelende, rijksbrede onderwerpen te bespreken.

De GOR Rijk streeft naar een zo vroeg mogelijke betrokkenheid bij de formulering van nieuw beleid. Hierdoor krijgt de invloed van de medezeggenschap op belangrijke onderwerpen meer kracht.

Ook volgt de GOR Rijk de invoering van het nieuw beleid in de verschillende departementen en ondersteunt het Departementale Ondernemingsraden in deze trajecten. Voor de GOR is een nauwe samenwerking met ondernemingsraden binnen het Rijk essentieel.



2. Inleiding prioriteiten GOR Rijk

Binnen de IC aandachtsgebieden hebben de meeste werkgroepen een overzicht gemaakt van hun prioriteiten voor het jaar 2022.

In de komende periode gaan werkgroepen aan de slag met de vertaling van deze prioriteiten naar concrete stappen en acties.

In het hierna volgende overzicht is een samenvatting gemaakt van de prioriteiten naar de drie thema's van de GOR. In de bijlage is een overzicht per IC domein en werkgroepen opgenomen.

2. Onze prioriteiten in 2022



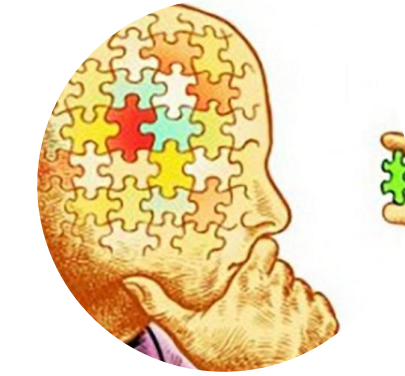
- Uitrol “Uitvoering onder vuur” in diverse regio’s
- Belonen o.a. gelijk trekken waardering beleids- en uitvoerende functies + onderzoek bewust belonen
- Stimuleren duurzame inzetbaarheid
- Veilige en gezonde werkomgeving

MENSELIJKE MAAT



- Versterken / verhogen representativiteit
- Verhogen input en feedback vanuit “achterban”
- Intensiveren samenwerking met MZ van Departementen en organisatieonderdelen
- Verdere ontwikkeling Rijksbrede ambtelijk vakmanschap met o.a. focus op belang burger en samenleving, reflectie en dialoog in besluitvorming
- Stimuleren cultuur waarin signalen van problemen worden opgepakt

TEGENSPRAAK



- Communicatie uitbouwen en intensiveren
- Netwerkmanagement intensiveren o.a.
 - AS-netwerk Rijk
 - met vakbonden ,overige stakeholders
- Opleidingsprogramma MZ implementeren
- OR werk = ook werk. Robuuste positionering MZ werk als carrière-mogelijkheid
- Versterken samenhang IC werkgroepen

PROFESSIONALISERING



Groepsondernemingsraad Rijk

3. Voorraadagenda: art.24 planning

3. Voorraadagenda

per januari 2022

Advies-/instemmingstrajecten

- Controleprotocol mobiliteitskaart
- Plekchecker/zoek- en bindsysteem
- Rijksbrede autoregeling
- Leidraad (wordt) kader Vertrouwenspersonen
- Single Sign on fase 2

Gespreksonderwerpen

(eventueel later advies/instemming)

- Programma WAU
- Programma Hybride werken
- Actieplan Open op Orde
- Uitvoering onder vuur (ongevr. advies GOR)
- Diversiteit&Inclusie
- Relatie met P-Direkt
- Animo vertegenwoordiging medezeggenschap
- ABD. o.a. nav USBO onderzoek
- Referentiekader werkzaamheden MZ



Groepsondernemingsraad Rijk

4. Professionalisering MZ

4. Inleiding

Bij de start van het nieuw Dagelijks Bestuur zijn, als uitgangspunt, een drietal thema's geformuleerd. Één van de thema's is "professionalisering".

De aanleiding voor deze verdere professionalisering ligt o.a. in de onwennige start die sommige leden hebben bij toetreding tot de GOR, een kleine groep van kennisdragers en de noodzakelijkheid om meer leden in gesprek met bestuurder te laten komen.

Daarnaast is professionalisering ook één van de uitkomsten geweest van de evaluatie 5 jaar GOR Rijk.

De bedoeling is drieërlei te weten meer invloed op besluitvorming zeggenschap, grotere deskundigheid op inhoud cq. proces (mede)zeggenschap en robuustere uitvoeringskracht. Het beoogde resultaat hiervan is volwaardige bescherming van medewerkersbelangen én een goed functionerende Rijksoverheid.

De aanpak kenmerkt zich door een volwaardig kennis en competentie - ontwikkelaanbod (*zie volgende pagina en bijlage*) voor GOR leden en Ambtelijk Secretariaat. Daarnaast focust de professionaliseringsaanpak op de intake van nieuwe GOR - leden, overdracht van kennis bij vertrek leden, coaching/buddy-trajecten, scouting bij en betrekken alle medezeggenschapslagen DOR en OR. Het totaalpakket wordt aangeboden in een speciaal voor GOR Rijk beschikbare digitale leeromgeving en biedt mogelijkheid voor zowel individuele als collectieve leertrajecten. Deelnemers hebben de mogelijkheid een portfolio te laten bijhouden. Deze kan een wezenlijke bijdrage zijn in het gesprek met o.a. eigen leidinggevende maar laat ook andere MZ-leden zien waar de expertise ligt.

4. Opleidingsplan GOR Rijk en AS :

- Vergroten invloed op besluitvorming zeggenschap
- Deskundigheid op inhoudelijke thema's te bevorderen
- Uitvoeringskracht en doelgerichtheid te versterken
- "Portfolio" is vast onderwerp in P-gesprek MZ-er in jaarlijkse P-Cyclus

Doel

- GOR Rijk leden (incl. plv.leden)
- Ambtelijk secretariaat medewerkers
- Leden werkgroepen (ook niet GOR leden)
- Op basis van vrijwilligheid

Voor wie

- Expertise
- Competenties
- Voor MZ-werk én ook voor toekomstige functie
- Te denken valt o.a. aan:
 - Dialoogtraining
 - Begrippenkader zeggen- en medezeggenschap
 - Ambtelijk vakmanschap
 - Innovatie in de overheid
 - Strategisch adviseren

Inhoud

- Sturing en coördinatie door DB-voorzitter
- Klankbord Werkgroep Medezeggenschap (professionalisering)
- Relatie met Referentiekader FGR (Functiegebouw Rijk)
- Individuele en collectieve trajecten
- Modulaire opbouw
 - Start met 4 modules (uitbreidbaar)
- Monitoring effect en bijsturing

Hoe



Groepsondernemingsraad Rijk

5. Ambtelijk Secretariaat

5. Inleiding

In het najaar van het jaar 2019 heeft de GOR besloten aanpassingen in de formatie van het ambtelijk secretariaat door te voeren. De aanleiding hiertoe was het adviesrapport (van het toenmalige EC O&P). Uitgangspunten bij dit rapport waren een betere inrichting van de communicatie taken, een andere wijze van uitvoering(swerkzaamheden), een adequate advisering aan medezeggenschap en meer focus op strategische taken. De GOR Rijk wil een stevige en goed geïnformeerde gesprekspartner zijn van de bestuurder, om op constructieve wijze de dialoog aan te kunnen gaan over alle actuele en strategische thema's.

Het belang van het Ambtelijk Secretariaat ligt in een deskundige ondersteuning en kennisborging van de medezeggenschap. DE GOR Rijk bestaat uit 31 leden, die tijdelijk voor een periode van 3 jaar namens hun departementale ondernemingsraad zijn afgevaardigd. Het GOR-werk doen zij naast hun DOR en OR werk en door die stapeling is weinig tijd beschikbaar.

De investeringen in het Ambtelijk Secretariaat, die 2020/2021 gepleegd zijn met tijdelijke krachten, begint nu zijn vruchten af te werpen. Teneinde deze investering te bestendigen en te zorgen dat hun opbrengst van blijvende waarde is voor de GOR Rijk, is de bedoeling de formatie van het AS GOR Rijk als volgt uit te breiden. De wens is om tijdelijk en inhuur, waar mogelijk, om te zetten in vast. Dit om de continuïteit van de AS werkzaamheden en aanwezige kennis verder te borgen.

5. Formatie Ambtelijk secretariaat

HUIDIG

Vast

- › 2 fte adviseur medezeggenschap
- › 1 fte management ondersteuner

Tijdelijk

- › 1 fte communicatieadviseur
- › 1 fte coördinator
- › 1 fte overlegsecretaris
- › Projectleider(s) op inhuurbasis

PLAN

Vast

- 1 fte coördinator
- 2 fte adviseur medezeggenschap
- 1 fte communicatie-adviseur
- 1 fte overlegsecretaris
- 1 fte management ondersteuner

Tijdelijk

- Projectleider(s) op inhuurbasis
- Stagiaire Communicatie



Groepsondernemingsraad Rijk

6. Communicatie GOR Rijk

6. Inleiding

De GOR Rijk wil en moet beter zichtbaar zijn voor alle rijksambtenaren. Veel collega's zijn onbekend met het bestaan van de GOR Rijk, laat staan dat ze we weg ernaartoe weten te vinden. Met alleen het weekbericht weet de GOR Rijk dat niet uit te bouwen, daar is meer voor nodig met intranet, internet en social media. Ook wil de GOR Rijk, als medezeggenschapsorgaan van één van de grootste, zo niet de grootste werkgever van Nederland, zich meer extern profileren.

Het afgelopen jaar heeft de communicatie-adviseur een strategie opgezet en communicatietaken ingebed in de werkzaamheden van het Ambtelijk Secretariaat. In het afgelopen jaar 2021 is (en wordt) gewerkt aan diverse communicatiemiddelen zoals het video jaarverslag, website (intern en extern), inzet sociale media en doorontwikkeling van de wekelijkse nieuwsbrief. Inmiddels is de website van de GOR Rijk gelanceerd. In de komende periode wordt deze website verder uitgebreid: o.a. uitzetten enquetes, samenwerkings-functionaliteiten en publiceren van de weekberichten van de GOR Rijk.

Inmiddels is een communicatieplan voor het jaar 2022 opgezet. (Zie volgende blz. voor schematisch overzicht)

De prioriteiten voor het jaar 2022 zijn:

- een gestroomlijnde interne communicatie
- hoge naamsbekendheid (branding) en
- optimaliseren van informatie vergaren en te brengen bij betrokken partijen

Jaarplan communicatie GOR Rijk 2022

Objective – hoofddoel

De GOR Rijk is de toonaangevende ondernemingsraad die door middel van krachtige communicatie het voorbeeld is voor medezeggenschap binnen en buiten het Rijk.

Goals – doelstellingen

De doelstellingen om het hoofddoel te bereiken.

Top 3:

1. Gestroomlijnde interne communicatie;
2. Naamsbekendheid hoog (branding);
3. Optimale wijze om informatie op te halen en te brengen bij betrokken partijen.

Overige doelstellingen:

- Imagomanagement op orde;
- Voorbeeldrol Rijksbrede medezeggenschap;
- GOR Rijk als ontwikkelingsplek;
- Pionier in moderne communicatiemiddelen.

Strategies - focus

Strategieën die aansluiten bij de doelstellingen.

1. De interne communicatieprocessen zijn efficiënt ingericht, daar door werken GOR Rijk-leden en de collega's van het AS goed samen;
2. Communicatie met medewerkers is sterk, collega's weten de GOR Rijk via diverse communicatiekanalen te vinden;
3. De communicatiemiddelen van de GOR Rijk hebben een herkenbare uitstraling en zijn voor iedereen toegankelijk en begrijpelijk;
4. GOR Rijk-leden zijn trots op hun lidmaatschap.

Measures - meetbaarheid

Concrete acties voor 2022.

- 75% van alle Rijksmedewerkers weet wat de GOR Rijk is;
- De GOR Rijk doet 2 keer een werkbezoek bij grote ondernemingsraden in het land;
- Een imago-onderzoek wordt gedaan om de 0-lijn te bepalen;
- De website GORRijk.nl en de socials hebben een gemiddelde van 100 bezoekers per maand;
- Alle medewerkers weten de website GORRijk.nl te vinden of de sociale media-kanalen;
- Medezeggenschapsorganen door het hele land weten wie de GOR Rijk is;
- Er is een werkzame samenwerkingsruimte voor alle GOR Rijk-collega's;
- De GOR Rijk heeft minstens 1 vacature voor een Rijkstrainee;
- Alle werkgroepen van de GOR Rijk hebben maximale bezetting;
- Er is een huisstijlhandboek beschikbaar.

Tactics - middelen

- Weekbericht
- Website GORRijk.nl
- Sociale media: LinkedIn-pagina, Facebook, Twitter
- Jaarverslag
- Rijksportaal
- OR-app
- Startpakket nieuwe leden
- Kennis-catalogus
- Samenwerkingsruimte
- Whatsapp
- Imago-onderzoek
- Formdesk



Groepsondernemingsraad Rijk

Bijlagen

1. *Focuspunten en middelen communicatie*
2. *Elementen opleidingsprogramma*
3. *Wat hebben we bereikt in afgelopen perioden?*
4. *Overzicht prioriteiten per IC aandachtsgebied*
5. *Organogram GOR Rijk*

Bijlage 1: Focuspunten en middelen communicatie



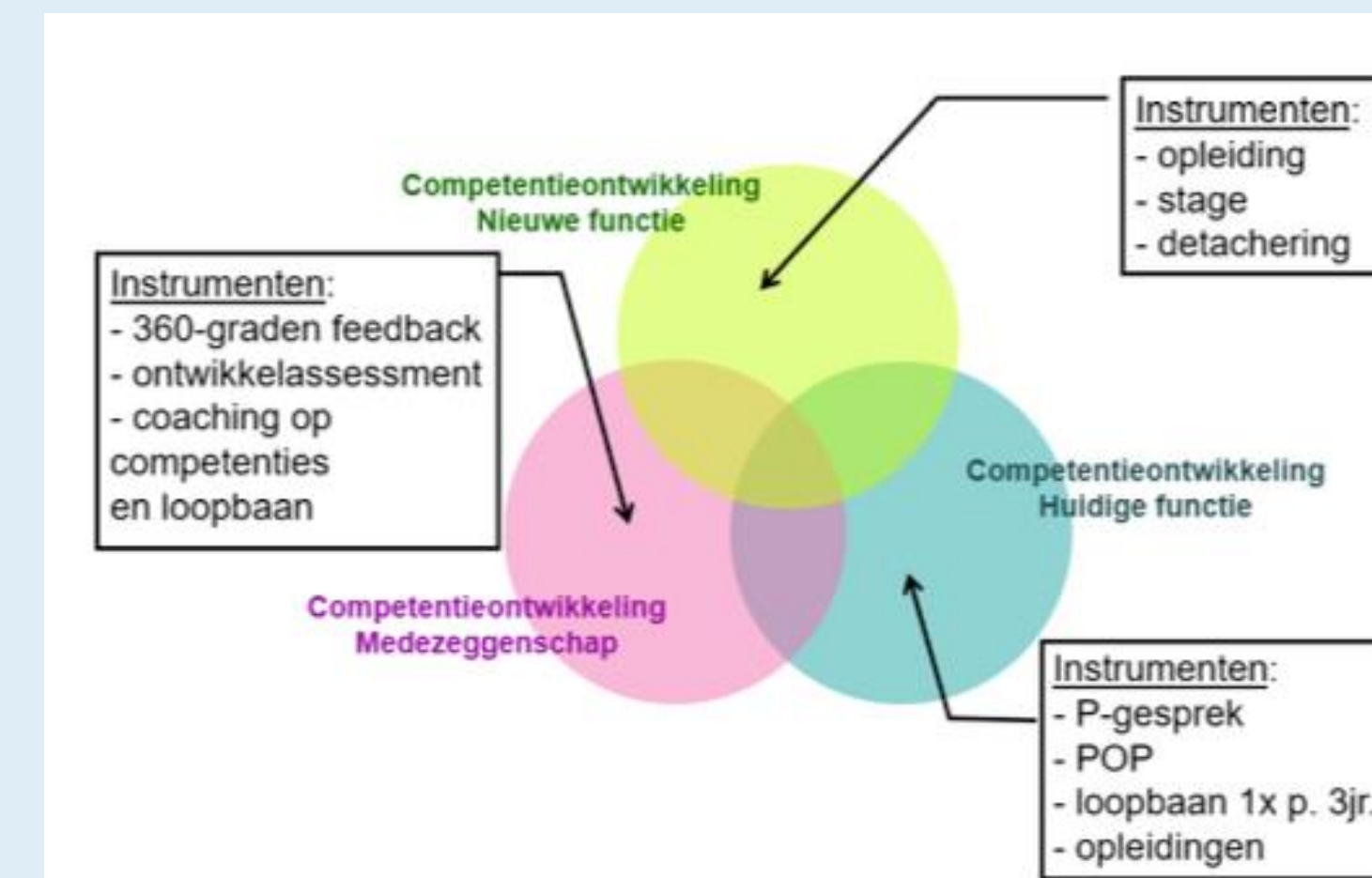
Bijlage 2: Elementen opleidingsprogramma

Thema module/workshop/masterclass	Domein
Tijds- en plaatsonafhankelijk werken (TPOW) en Hybride medezeggenschap	Kennis
Digitale fitheid, werken met iBABA, Sharepoint en Teams, digitalisering van de professional	Kennis/Vaardigheid
Basisintroductie GOR Rijk (over de complexiteit en samenhang van de Rijksoverheid als organisatie)	Kennis
Dialogotraining	Vaardigheid
Begrippenkader zeggenschap - medezeggenschap	Kennis
Gesprekstechnieken op strategisch niveau (basis, verdieping)	Kennis/Vaardigheid
Cyber security en algoritmes binnen de overheid	Kennis
HR Beleid: reorganisatie, O&F, taakstellingen, P&Q	Kennis
Duurzame inzetbaarheid en Werkgeluk	Kennis/Vaardigheid
Financieel inzicht: strategische analyse jaarstukken, P&C Cyclus	Kennis
Persoonlijk leiderschap: ontwikkeling, veerkracht, feedback geven	Vaardigheid
Borging processen, beleidstoesting	Kennis
Presenteren en debatteren (basis, verdieping)	Vaardigheid
Ambtelijk Vakmanschap	Kennis
Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO)	Kennis
Juridisch: Privacy, medezeggenschap op Rijksniveau, en de Wet op de ondernemingsraden	Kennis
Design thinking en Open Space	Kennis
Innovatie in de overheid	Kennis/Vaardigheid
Resultaatgericht werken, persoonlijke effectiviteit	Vaardigheid
Strategisch adviseren (aansluiten bij de rol en het gedachtegoed van de SG)	Kennis/Vaardigheid
Projectmatig werken	Kennis/Vaardigheid
Omgaan met de media	Vaardigheid

Suggesties voor thema's van de modules, workshops en masterclasses

Activiteit	Tijdsinvestering
Intakegesprek	1 uur
Ontwikkelassessment (intelligentietest, persoonlijkheidstest, gesprek met psycholoog)	Eén dagdeel
360-graden feedback	1 tot 2 uur
Coaching gericht op competenties in de medezeggenschap	1,5 uur per gesprek
Coaching gericht op loopbaan	1,5 uur per gesprek

Voorbeeld van aanpak persoonlijke competentieontwikkeling



Drie perspectieven bij competentieontwikkeling in loopbaan van medezeggenschapper

Bijlage 3: Wat hebben we in 2021 (en 2020) bereikt

VISIE GOR RIJK OP RIKSBREED VACATUREKADER (PARALLEL WERVEN)

GOR Rijk sluit parallel werven uit tenzij ...

ONGEVRAAGDE ADVIEZEN O.A. "UITVOERING
ONDER VUUR", "DIVERSITEIT & INCLUSIE",
"RIJKSHUISVESTING/FWR",

BRIEVEN AAN KAMER EN INFORMATEUR

Brief met oproep aan kamer voor andere toon in debatten n.a.v. noemen namen en verwijten ri. ambtenaren in publiek debat. Brief aan informateur Tjeenk Willink met o.a. oproep om herwaardering ambtelijk vakmanschap, "vermijden departementale herindelingen".

REFERENTIEKADER MZ IN FUNCTIEGEBOUW RIJK

Onderhanden

DIVERSE ADVIEZEN EN INSTEMMINGEN

O.a "vernieuwing Rijksportaal, kader afspraken (DVA) met UBR bedrijfszorg, aanbesteding reïntegratie 2e spoor, gedragsregeling voor de digitale werkomgeving, F/MIS werkplekreservering", normenkader beveiliging Rijkskantoren (NkBR 3.0), Grieprikbeleid Sector Rijk, "single sign on (fase 1)", "Arbo voorzieningen", "actualisering FWR", "beleidskader plekchecker"

GOR RIJK CORONA CRISIS TEAM/ WERKGROEP
HYBRIDE WERKEN

Prioriteiten: overzicht 1 van 4

Bijlagen

Aandachtsgebied		PRIORITEITEN			ACTIES		
		PRIO 1	PRIO 2	PRIO 3	Actie bij Prio 1	Actie bij Prio 2	Actie bij Prio 3
ICBR							
	Rijksbrede bedrijfsvoering	Inzicht en overzicht van lopende advies-, instemmingstrajecten en GOR initiatieftrajecten. Hierbij vooral focus op samenhang onderwerpen en samenwerking werkgroepen.	Bewaken samenhang en knelpunten/risico's van lopende en nieuwe trajecten binnen de verschillende IC (interdepartementale Commissies) aandachtsgebieden.	Ondersteuning (indien gewenst) bij coördinatie en afstemming van lopende trajecten binnen.	Periodieke actualisatie van overzichten inclusief overzicht met onderlinge samenhang en knelpunten.	Aanbevelingen ri. werkgroepen o.b.v. analyse van evt.knelpunten. Maandelijks overleg met IC-coördinatoren.	N.t.b.
	ORI	Pm	Pm	Pm	Pm	Pm	Pm
	Hybride werken	Pm.	Pm.	Pm.			
ICOP							
	O&P	Bewust belonen: kader evaluatie	Ambtelijk vakmanschap	Leiderschap			
	ARBO	Toepassen ARBO wet					
	P-beleid voor MZ	Robuuste positionering MZ werk als mogelijkheid om carrière stappen te maken	Versterken mobiliteit en carrière-perspectief MZ-er		Hogere waardering voor MZ werk creëren bij management en mdw-ers	Competentie-ontwikkeling in MZ is onderwerp in P-cyclus	
	HR-adviseur voor de mdw	Rijksbrede inzet van p-adviseurs voor mdw-ers					
Diversiteit & inclusie	Monitoring D&I activiteiten Rijk en ...						

Prioriteiten: overzicht 2 van 4

Bijlagen

Aandachts gebied		PRIORITEITEN			ACTIES		
Werkgroep		PRIO 1	PRIO 2	PRIO 3	Actie bij Prio 1	Actie bij Prio 2	Actie bij Prio 3
ICHF							
<i>vast</i>	Huisvesting&Fac.	Pm	Pm	Pm			
<i>tijdelijk</i>	Auto-regeling	Pm.	Pm.	Pm.			
<i>tijdelijk</i>	Plekchecker	Pm	Pm	Pm			
ICIA							
<i>vast</i>	Rijksbrede inkoop	Pm	Pm	Pm			
<i>tijdelijk</i>	Mobiliteitskaart	Pm.	Pm.	Pm.			

Prioriteiten: overzicht 3 van 4

Bijlagen

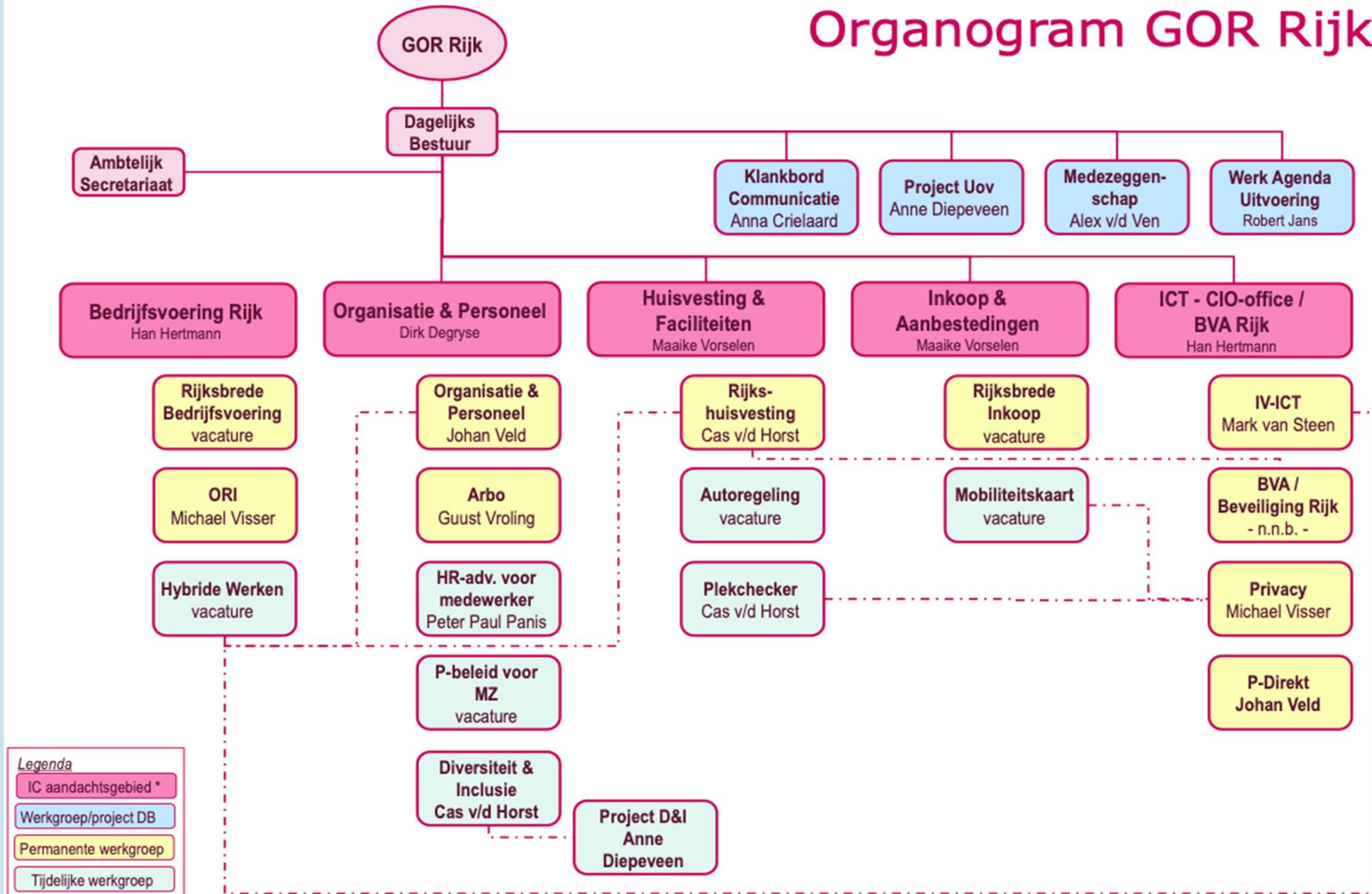
Aandachtsgebied		PRIORITEITEN			ACTIES			
		PRIO 1	PRIO 2	PRIO 3	Actie bij Prio 1	Actie bij Prio 2	Actie bij Prio 3	
IC IV / ICT								
	<i>vast</i>	IV / ICT	Adequate Rijksbrede voorzieningen tbv grenzeloos en hybride werken	Sturen op samenhang ict-trajecten met focus op uniformiteit applicaties/systemen: beheerslast omlaag, kwaliteit van uitvoering en info verschaffingen gebruikersgemak omhoog	Kennisverdieping/verbreding bij rijksmedewerkers op terrein van infoverwerking en -verschaffing draagt bij open overheid, duurzame inzetbaarheid en verhogen kwaliteit ambtelijk vakmanschap			
	<i>vast</i>	Beveiliging Rijk	Pm.	Pm.	Pm.			
	<i>vast</i>	Privacy	Pm	Pm	Pm			
<i>vast</i>	P-Direkt	Pm.	Pm.	Pm.				

Prioriteiten: overzicht 4 van 4

Bijlagen

Aandachts gebied	Werkgroep	PRIORITEITEN			ACTIES		
		PRIO 1	PRIO 2	PRIO 3	Actie bij Prio 1	Actie bij Prio 2	Actie bij Prio 3
Overig							
	WAU	Gelijkwaardigheid / gelijke financiële waardering	Ambtelijk vakmanschap	Aanvaardbare werkdruk			
	Uitvoering onder vuur	Verdere uitrol UoV programma in diverse regio's	Pm	Pm			
	Klankbord communicatie	een gestroomlijnde interne communicatie	hoge naamsbekendheid (branding) en	optimaliseren informatie vergaring + verstrekking			
	Werkgroep Professionalisering	Invoering opleidingsprogramma voor GOR Rijk (inclusief klankborden)	Monitoring en klankborden aanbod, kwaliteit en gebruik van aangeboden faciliteiten.				

Organogram GOR Rijk



Legenda

- IC aandachtsgebied *
- Wergroep/project DB
- Permanente werkgroep
- Tijdelijke werkgroep

*) weerspiegeling van inrichting zeggenschap