

## **ACTION PLAN DG H&WB (RISK ANALYSIS IDPBW-SIPPT-GRB by ATTENTIA)**

Scope RA PsySoc Attentia = Staff IDPBW-GRB + Ant PsySoc - Cfr. Interne meeting DG H&WB – IDPBW dd. 10 Jun '21.

Objectieven @ level SIPPT-IDPBW & Actions taken

### **1. Intern communiceren m.b.t. organisatie/werking van IDPBW-GRB**

- a. Het communiceren rond de “visie”, opdracht en richting van de IDPBW-GRB
  - Ontwikkelen visie, missie, waarden en strategie GRB (2017);
  - Uiteenzetten visie en strategie van de chef GRB aan de medewerkers van IDPBW-GRB PsySoc & Antennes (18 Jan '21);
  - Formuleren van een voorwoord in het JV IDPBW-2020 door chef GRB;
  - Uiteenzetten van de uitdagingen + ondernomen initiatieven door chef GRB en Sp&Synth aan alle medewerkers GRB tijdens PA-sessie (22 Jun '21);
  - Toelichten van het verschil in rol tussen DPBW O&T en DPBW-Land/LAIS v.w.b. Oef&Man en Ops in België, alsook oprichting van Bur Sp&Synth aan het PA-netwerk.
- b. Het communiceren rond de normen en waarden (gedragscode) binnen IDPBW-GRB
  - Uiteenzetten van de visie, waarden en richtlijnen inzake vorming en eindwerk aan de nieuwe medewerkers door chef GRB en Sp&Synth (29 Apr '21);
  - Het handelen, door directie GRB, conform de gedragscode en waarden die het heeft toegelicht aan het PA-netwerk.
- c. Het communiceren rond de uitgevoerde risicoanalyse Attentia met focus op de beoogde remediëring (dit actieplan)
  - Ter beschikking stellen van de presentatie die Attentia inzake diagnose heeft toegelicht op 23 Jun '2020 aan DG H&WB en directie IDPBW;
  - Plannen van een meeting naar alle betrokken medewerkers (zie scope) waarin dit actieplan wordt uiteengezet.
  - De risicoanalyse ATTENTIA wordt dmv een briefing aan het Pers gecommuniceerd (gepland begin okt) , en de beoogde remediëring wordt in de communicatie van dit actieplan geïntegreerd

### **2. Vergroten van de (h)erkenning van de functie van de preventieadviseurs IDPBW-GRB**

- a. Oplijsten van voorstellen waarmee de functie van de preventieadviseurs aantrekkelijker kan worden gemaakt
  - Afhankelijk van 2.b.
- b. Regelmatig aankarten van de aantrekkelijkheid van de functie van de preventieactoren bij DG HR en syndicale partners en op het agenda plaatsen van dit punt op de agenda van het HOC
  - Cfr. notulen HOC-21-2 - CWB-522 betreffende beperkte promotiekansen voor PA's;
  - Polsen naar draagvlak bij HR, CP-EP met oog op het tot stand brengen van een samenwerking rond dit punt;
  - Uiteenzetten aan HR (op data van 20 Mei '21; 25 Mei '21; 24 Jun '21) van de strategische HRM-analyse die directie GRB in 2018-2019 heeft gemaakt.
- c. Het vergroten van de invloed van de IDPBW bij de ACOS, DG, Componenten
  - Geven van een briefing DRBS aan VCHOD door chef GRB (26 Nov '20);

- Opmaken van een nieuw concept DRBS voor Defensie (chef GRB i.c.c.w. GovSp CHOD en platform QHSE);
  - Koppelen van PA's aan alle fiches van het GPP-JAP 2022-2026 met als doel het integreren van preventieadvies aan de bron;
  - Deelnemen aan werkgroepen allerhande (Fight Burn-Out; Absenteïsme;...);
  - Leveren van informatie aan stagiairs 3e cyclus in kader van "Strategic Advisory Papers" en werkgroepen;
  - Zie ook 3.b. en 4.a.
- d. Het communiceren van de gedane voorstellen, genomen initiatieven en stand van zaken inzake deze doelstelling aan de eigen medewerkers
- Communiceren/Verspreiden van nota's naar het netwerk waarin klanten hun appreciatie uitdrukken aan het adres van de IDPBW;
  - Laten opnemen van schriftelijke blijken van appreciatie in de persoonlijke dossiers van betrokken PA's.

### **3. Uitbreiden van doorstroommogelijkheden**

- a. Het opvragen en inventariseren van de ambities /interesses van alle medewerkers van de IDPBW
- Peilen naar ambities, interesses en gewenste vormingen bij alle medewerkers van GRB (09 Feb '21);
  - Verwerken van de antwoorden in de Pers-opvolgingstool van GRB;
  - Opmaken van een "competence map" met weergave van alle competenties waarover IDPBW-GRB actueel beschikt alsook de "competence gaps";
- b. Het opmaken van een realistisch voorstel van structuur IDPBW-GRB die meer interne doorstroming mogelijk maakt (in transitie naar doelconfiguratie 2030)
- Opstellen van de doelconfiguratie IDPBW;
  - Formuleren van voorstellen voor aanpassing aan de bestaande TO IDPBW-GRB en overmaken/partieel argumenteren ervan aan DG H&WB.
- c. Het effectief aanpassen van de structuur IDPBW-GRB met meer interne doorstroommogelijkheden
- Nihil<sup>1</sup>
- d. Het communiceren van de aanpassingen inzake dit punt aan de eigen medewerkers
- Aanhalen van de Pers-situatie tijdens de maandelijkse coördinatievergaderingen GRB;
  - Aanwenden van de interne communicatiekanalen GRB v.w.b kenbaar maken van nieuwe DPBW's en hun rol in kader van wijzigingen TO IDPBW.

### **4. Effectief en efficiënt aanpakken van grote thema's binnen Defensie**

- a. Creëren van meer betrokkenheid bij de CoreBusiness van Defensie
- Deelnemen van PA's aan programma's LAND (CaMo; LTTV; CLV; Tpt Veh; PEV);
  - Deelnemen van PA's aan programma's AIR (F-35; MQ-9B; A-400M);
  - Deelnemen van PA's aan programma's NAV (nMCM; nieuwe fregatten);
  - Deelnemen van PA's aan de Commission for Weapons Safety (CWS);
  - Uitvoeren van risicoanalyse in kader van role-2 veldhospitaal t.v.v. COMOPSMED;

---

<sup>1</sup> Ligt niet binnen de wettelijke bevoegdheid van IDPBW(-GRB)

- Verhogen van de betrokkenheid IDPBW-GRB bij Oef & Man ("Celtic Uprise"; Pegasus");
  - Inzetten PA's in kader van hulp aan de Natie (COVID-19; overstromingen 2021).
- b. Het opbouwen van een netwerk met SME binnen IDPBW-GRB
- Bespreken van de grote programma's en projecten op de maandelijkse coördinatiemeeting GRB en aanduiden van SME's waar nodig/gevraagd;
  - Opstarten van een DPBW-Air (maar nog geen filialen bij -Nav, -Med, -HR, etc.).
- c. Het opmaken van een overzicht van alle grote programma's en projecten Defensie
- Creëren van de "workload GRB" waarin alle grote programma's en projecten worden opgenomen;
  - Uitbreiden van de "workload GRB" naar alle diensten GRB (incl. LDPBW en Ant PsySoc);
  - Toelichten van "workload GRB" tijdens trimestriële technische vergaderingen met syndicale partners.
- d. Het periodiek briefen van de Chefs Componenten, ACOS, DG m.b.t. hun respectieve aandachtspunten Welzijn op het werk (multidisciplinair)
- Opmaken conceptuele benadering via DRBS (zie ook 2.c.).

**5. Scheppen van en aangenaam en uitdagend werkklimaat**

- a. Het realiseren van een aantal ideeën en voorstellen uit de Creative Problem Solving (Dec '19) die kunnen bijdragen tot een aangenaam werkklimaat
- Voorleggen van de geopperde ideeën aan chef GRB (Jan '20);
  - Weerhouden van haalbare voorstellen door chef GRB;
  - Opnemen ervan in dit actieplan en dagelijkse werking.
- b. Het ontwikkelen van interdisciplinaire teams
- Multidisciplinair aanpakken van de hulp aan de Natie COVID-19;
  - Organiseren van trimestriële plateaumeetings waarop disciplines arbeidsveiligheid en psychosociale aspecten geïnformeerd worden over elkaars activiteiten.
- c. Het bouwen aan vertrouwen binnen afdelingen/diensten zelf
- Organiseren van Skype sessies (per taalstelsel) met netwerk rond specifieke thema's (25 Feb '21 – COVID-19, 29 Apr '21 – Vorming PA, 22 Jun '21 – Checklist Land Ex; Rol 2; CO-2 detectors);
  - Deelnemen van medewerkers GRB aan de Focus Groep "Fight Burn-out" DG H&WB);
  - Ondersteunen van diverse collega-PA's in kader van hun vorming en eindwerk PA/VKHO.
- d. Het onthaal voor nieuwe medewerkers
- Organiseren van een onthaal met de nieuwe medewerkers en hun respectieve chefs (Dec 2019 & 2020, 29 Apr '21, Dec '21);
  - Organiseren van een skype sessie waarin instructies, informatie en tips worden meegegeven m.b.t. vorming en eindwerken PA's (29 Apr '21);
  - Verbeteren van de personeelsopvolging binnen IDPBW-GRB door Bur, Sp&Synth (met aandacht voor clearance in en out, competentieontwikkeling, familiale Sit,...).

**6. Stimuleren van horizontale & verticale interdisciplinaire samenwerking**

- a. Het organiseren van periodieke, regionale, interdisciplinaire vergaderingen

- Organiseren van trimestriële plateau meetings met de onderafdelingen GRB (minimum 3x per jaar en plateau);
  - Terugkoppelen van besproken punten naar Chef GRB;
  - Terugkoppelen naar netwerk v.w.b. standpunten/beslissingen Chef GRB.
- b. Het interdisciplinair uitvoeren van jaarlijkse rondgangen en werkplaatsbezoeken op het lokale niveau
- c. Het gezamenlijk (staf GRB en lokaal) uitvoeren van een multidisciplinaire risicoanalyse t.v.v. een vragende eenheid
- Het voorbereiden van de Land Ex "Celtic Uprise" door DPBW-Land/LAIS samen met betrokken LDPBW.
- d. Het optimaliseren v.d. stafwerking IDPBW-GRB
- Oprichten van een Bur Sp&Synth binnen de schoot van GRB met als doel initieel Chef GRB (en IDPBW) bij te staan bij de sturing en ondersteuning (en op termijn IDPBW);

**7. Aantrekken en ontwikkelen van de juiste competenties i.f.v. de noden (Defensie en IDPBW-GRB)**

- a. Het actualiseren v.h. vormingsaanbod Preventie/welzijn (Catalogoog met vormen voor de eigen preventieactoren i.f.v. noden van Defensie)
- Verzamelen en analyseren van het bestaande vormingsaanbod "Welzijn op het werk" bij diverse vormingsinstituten.
- b. Het real-time bijhouden v.d. personeelsinvulling van de IDPBW
- Organiseren van maandelijkse coördinatiemeetings tussen GRB, Sp&Synth en DG HR met als doel het bekomen en bijhouden van een actuele PersSit GRB
  - Optimaliseren en actualiseren van het Pers opvolgingssysteem binnen GRB;
  - Stelselmatig briefen van deze PersSit aan de chefs IDPBW tijdens de maandelijkse coördinatievergadering GRB en netwerk tijdens PA-sessies.
- c. Het ontwikkelen van een beheersysteem rond de competenties IDPBW (rekening houdend met in- & uitstroom personeel)
- Zie 3.a.
- d. Het doeltreffend en efficiënt beheren en aanwenden v.d. vormingsbudgetten die ter beschikking worden gesteld van de IDPBW-GRB
- Opmaken van een beheerstool v.w.b. alle budgetten die worden aangevraagd door en toegewezen aan GRB;
  - Periodiek overlopen en bepreken van de beschikbare vormingsBg in kader van de Bg Cyclus met de chef GRB;
  - Onderzoeken van mogelijkheden om instructeurs extern Defensie OH&S-gerelateerde vormen te kunnen laten geven aan een bredere doelgroep van PA's;
  - Uitdrukken van vormingsbehoeften PA's 2022-2026 aan DG H&WB en DG HR, gebaseerd op de noden van Defensie en de aanwezige "competence gaps".

**8. Uitwerken van krachtige coördinatiemechanismen**

- a. Het bepalen van de grote objectieven voor de IDPBW, per dienst en elke medewerker van de IDPBW ( d.m.v. Common Goal Setting)

- Centraliseren van alle inspanningen GRB d.m.v. “workload GRB”. Uiteenzetting van doel en werkwijze van deze share-point toepassing aan alle onderafdelingen door staf GRB;
  - Uitvoeren van een analyse (en toekomstprojectie) werklast versus capaciteit GRB;
  - Bespreken van de realisaties, prioriteiten en hangijzers per DPBW tijdens de maandelijkse coördinatievergaderingen GRB.
- b. Het doeltreffend en efficiënt organiseren van maandelijkse managementmeetings op het niveau van het hoger kader IDPBW
- Organiseren van wekelijkse overlegmomenten met diensthoofd IDPBW en Adj AMT;
  - Organiseren van maandelijkse coördinatievergaderingen GRB;
  - Organiseren van voorbereidende vergaderingen voor deelname aan JPG COVID-19 door Chef GRB.
- c. Het optimaliseren van de organisatie van de halfjaarlijkse preventiedagen voor de eigen medewerkers (getuigenis medewerkers, workshops, gastsprekers eindwerken,...)
- Organiseren van semestriële PA-sessies (fysiek of virtueel i.f.v. COVID-situatie).
- d. Het uitbouwen van een gebruiksvriendelijk kennis en informatie beheerssysteem voor de volledige IDPBW
- Aanpassen van de EDT-structuur GRB in coördinatie met de IM DG H&WB;
  - Overmaken van de behoefte aan bijkomende lijnen “de kast” aan IM DG H&WB v.w.b. archivering van welzijns-gerelateerde documenten;
  - Overmaken van de behoefte aan nieuwe N-drive indeling en toegangsrechten voor IDPBW-GRB;
  - Het organiseren van de N-drive “IDPBW Collab”;
  - Overmaken van de behoefte aan nieuwe verdelingslijsten IDPBW-GRB.

## **9. Realiseren van een nieuwe preventiestructuur**

- a. Het beschikken over actuele functie- en taakbeschrijvingen gekoppeld aan post-gesprekken voor elke medewerker van de IDPBW
- Stapsgewijs aanmaken van post- & taakbeschrijvingen in kader van nieuwe Pers-Eval-systeem;
  - Het overmaken van profielbeschrijvingen voor Civ kandidaten PA aan HR-Civ.
- b. Het bestuderen, opmaken, overleggen en officialiseren van de doelconfiguratie voor een nieuwe, performante IDPBW (Horizon 2030)
- Uitvoeren kwalitatieve en kwantitatieve studie in de schoot GRB
  - Opmaken van doelconfiguratie in de schoot van GRB
  - Overleggen en officialiseren (nihil<sup>2</sup>)
  - Zie ook 3.b.
- c. Het toelichten van de transitie richting doelconfiguratie aan alle medewerkers van de IDPBW (met situering van de verschillende diensten, rollen en verantwoordelijkheden)

## **10. Verbeteren van de dienstverlening naar de klanten toe**

- a. Het optimaliseren van de vormingen Welzijn die binnen Defensie door de IDPBW worden gegeven (Cultuur Defensie)

---

<sup>2</sup> Ligt niet binnen de wettelijke bevoegdheid van IDPBW(-GRB)

- Meewerken aan de herziening van het “vormingsconcept” welzijn voor de verschillende personeelscategorieën en loopbaanpaden;
  - Opmaken van distance-learning modules Occupational Health & Safety (OH&S) voor de stagiairs van de BstV;
  - Het actualiseren van de info-sessies rond "Welzijn op het Werk" a.d.h.v. recente voorbeelden (brand Brecht, schietincidenten, Mishaps,...);
  - Organiseren en begeleiden van een groepswork OH&S gekoppeld aan de Core-activiteiten Defensie voor de stagiairs van de VKHO.
- b. Het vervangen van de in-house ontwikkelende applicaties door performante en duurzame alternatieven
- Uitvoeren van prospectie naar OH&S-toepassingen op de markt die beantwoorden aan de behoeften van Defensie;
  - Opstellen en overmaken van een Business Case voor een applicatie OH&S aan MR C&I (het "waarom"/behoefte van een applicatie OH&S voor Defensie).
- c. Het meten van de klanttevredenheid m.b.t. producten en diensten die de IDPBW levert aan de organisatie
- Opmaken van “lessons identified” m.b.t. organisatie en werking van de preventiestructuur in kader van COVID-19 en overstromingen 2021 in afwachting van bespreking met de klanten (zie ook 4.d.).
- d. Het ontwikkelen verwerven van nieuwe, innovatieve producten en diensten (bv. RA PsySoc, Mgt Reviews, Overzichten Tools&Technieken,...)
- Verder “automatiseren” van de MIPSQOQ's (kwantitatieve psychosociale risicoanalyses) + begeleiden/coachen van de PA-PA's inzake querying/reporting en interpretatie van de resultaten;
  - Uitbaten (in regime) van de MIPSQOQ's;
  - Organiseren van intervisies en sessies team-ontwikkeling binnen de DPBW PsySoc teneinde de interne werking te versterken;
  - Checklist Ex Land;
  - Denkkaders IDPBW in kader van COVID-19.

STATUS ACTION ITEMS IDPBW

Action Item	Holder (s)	Status	Remarks
1 a	GRB	CLOSED	maar nog verdere optimalisatie nodig
1 b	GRB	CLOSED	maar nog verdere optimalisatie nodig
1 c	GRB	IN PROGRESS	
2 a	GRB	OPEN	Afhankelijk van outcome 2b
2 b	GRB-DG	IN PROGRESS	GRB: binnen wettelijk mandaat
2 c	GRB	IN PROGRESS	
2 d	GRB	CLOSED	
3 a	GRB	CLOSED	maar vergt dagelijks beheer en dus preventie-capaciteit
3 b	GRB	CLOSED	
3 c	DGHR iccw DG H&WB	OPEN	Geen actiepunt IDPBW-GRB
3 d	GRB	CLOSED	maar recurrent
4 a	GRB	CLOSED	optimaliseren is noodzakelijk
4 b	GRB	IN PROGRESS	Bepaalde SME's bestaan maar zeker niet voor alle Mil specifieke activiteiten/wapensystemen
4 c	GRB	CLOSED	Permanente optimalisatie
4 d	GRB	OPEN	Geen opening bij de klanten
5 a	GRB	CLOSED	Opgenomen in dit actieplan
5 b	GRB	In progress	embrionaal
5 c	GRB	CLOSED	Moeilijk om structurele ondersteuning te geven aan preventiediensten in de periferie (te grote span of control + niet begroot op TO) Bijzonder veel permanente inspanningen en optimalisaties vereist (within means & capabilities)
5 d	GRB	CLOSED	Bepaalde initiatieven (zie ook punt hierboven); Bijzonder veel permanente inspanningen en optimalisaties vereist (within means & capabilities)
6 a	GRB	CLOSED	Concept bestaat maar moet nog verder worden geoptimaliseerd (zie bovenstaande Opm. m.b.t. middelen op stafniveau)
6 b	GRB	ON HOLD	COVID-toestand
6 c	GRB	IN PROGRESS	Beperkt tot try-out door DPBW-Land/LAIS. Te faciliteren door full time plateau coördinatie (werd niet weerhouden) Bijzonder veel permanente inspanningen en optimalisaties vereist (within means & capabilities)
6 d	GRB	IN PROGRESS	Structuur bestaat in theorie maar gebrek aan Pers-middelen (invulling Kwan/Kwal)
7 a	GRB	IN PROGRESS	Afsluiten indien catalogoog beschikbaar is en slechts regelmatig moet worden geüpdatet.
7 b	GRB	CLOSED	maar vergt dagelijks beheer en dus preventie-capaciteit

7 c	GRB	CLOSED	Systeem bestaat, levend systeem afhankelijk van in-/uitstroom van PA's => recurrent
7 d	GRB	CLOSED	maar vergt dagelijks beheer en dus preventie-capaciteit
8 a	GRB	CLOSED	Grote objectieven zijn gekend op stafniveau GRB Sturing en ondersteuning naar de lokale afdelingen moeilijk gezien te grote span of control + niet begroot op OT (plateaucoördinatie)
8 b	GRB	CLOSED	Mechanisme werd opgestart maar heeft nog verfijning nodig
8 c	GRB	CLOSED	Mechanisme bestaat maar kan nog verder worden geoptimaliseerd
8 d	GRB	IN PROGRESS	in samenwerking met DG H&WB
9 a	GRB	IN PROGRESS	Overgroot deel van post-/functiebeschrijvingen dient nog worden opgesteld (maar andere prioriteiten)
9 b	GRB	IN PROGRESS	« Bestuderen » en « opmaken » doelconfiguratie werden uitgevoerd
9 c	GRB	ON HOLD	Geen nut als geen inspanningsverbintenis aangaande de doelconfiguratie
10 a	GRB	IN PROGRESS	Invloed GRB op vormingsconcept is heel beperkt met uitzondering van die modules die GRB zelf geeft
10 b	GRB	IN PROGRESS	
10 c	GRB	OPEN	Geen structurele terugkoppeling van klanten m.b.t. dienstverlening IDPBW-GRB
10 d	GRB	OPEN	PA's moeten eigen technieken en tools uitvinden. Sommige eigen uitgewerkte tools kunnen leiden tot performantere dienstverlening maar geen redundancy /duurzaamheid. Bijzonder veel permanente inspanningen en optimalisaties vereist (within means & capabilities)

CLOSED = Completed or permanently integrated in management scope. Permanent efforts or optimizations within means and capabilities may be necessary

## Actions item @ level Staff DG H&WB & Actions taken

1. Suivi des actions prises dans le cadre du plan d'action
  - a. Assurer un suivi régulier des actions prises, sur base de coordination interne avec SIPPT  
Suivi semestriel prévu, avec retard, COVID ayant mis d'autres priorités au sein de WB
  - b. Encourager la mise en place de mesures concrètes  
Intégré dans Plan d'Action SIPPT
  - c. Informer le CCB et les organisations syndicales  
Réunion en Oct 20, feedback sous forme ppt sur DOCCOM en jun 21
2. Améliorer la communication avec DGHR
  - a. Dessiner et faire implémenter un nouveau tableau organique pour DG H&WB  
Proposition TO soumise à et implémentée 30 jun 21 par HR
  - b. Maintenir une expression de besoin en Pers lors des consultations annuelles HR et aider l'anticipation de remplacement de Pers sur le départ (délai de formation d'un CP : 2 ans)  
Processus continu du S1 WB avec DGHR
  - c. Insister auprès de la DGHR pour la mise en place de Pers à temps plein sur tous les postes, dans toutes les Div de la DG H&WB  
Processus continu du S1 WB avec DGHR
  - d. Profiter des opportunités HR (Civ conjoncturels, Rosetta, PVE directs...) pour attirer du Pers au sein de IDPBW  
Processus continu du S1 WB avec DGHR
  - e. Améliorer l'attractivité de la DG H&WB en favorisant la promotion du Pers  
Ne peut se faire uniquement par WB, mais WB y travaille en concertation avec HR
  - f. Maintenir les coordinations actuelles entre SIPPT et DGHR, mais les mettre sous l'égide du S1 et du Chef de Corps (unité de commandement)  
Réunion mensuelle existante entre DG HR (Gestionnaire EP) , GRB et S1 DG H&WB

STATUS ACTION ITEMS Staff DG H&WB

Action Item	Holder (s)	Status Target date	Remarks
1 a	COS	CLOSED	
1 b	COS	CLOSED	
1 c	COS	CLOSED	Feedback requis au CCB
2 a	COS / S1	CLOSED	
2 b	COS / S1	CLOSED	
2 c	COS / S1	CLOSED	
2 d	COS / S1	CLOSED	
2 e	DG/COS/SIPPT	In progress	
2 f	COS / S1/SIPPT	CLOSED	

CLOSED = Completed or permanently integrated in management scope. Permanent efforts or optimizations within means and capabilities may be necessary