



Werkplan 2019

A&O

fonds
Gemeenten

Voor je ligt ons werkplan 2019

Het A&O fonds Gemeenten helpt gemeenten het verschil te maken in de samenleving. We bieden een breed palet aan kennis, netwerken, ondersteuning en inspiratie om bij te dragen aan vitale en wendbare gemeentelijke organisaties. Wat dat concreet inhoudt?

In deze verkorte versie van ons werkplan 2019 lees je meer over onze missie, de omgeving waarin we werken en de strategie waarmee we dat doen. Vervolgens lees je op welke vier programma's we ons komend jaar richten, hoe die onderling samenhangen en wat ze inhouden. Dit is géén volledige lijst van al onze activiteiten. Die informatie vind je, dagelijks ververst, op onze website aeno.nl.

Wij zijn er voor gemeenten en hun medewerkers. Heb je vragen? Wil je een afspraak maken? Of een voorstel doen? Neem dan vooral contact met ons op!

Karin Sleeking,
Directeur A&O fonds Gemeenten



De strategie

Het A&O fonds gemeenten helpt gemeenten het verschil te maken in de samenleving ...

Gemeenten leggen een belangrijke basis voor een gezonde, toekomstbestendige, inclusieve Nederlandse samenleving, waarin burgers actief en naar draagkracht deelnemen. Dat vraagt om gemeentelijke organisaties en medewerkers die wendbaar en vitaal zijn, alert op nieuwe kansen en veranderende omstandigheden.

Onze missie is om gemeenten en hun medewerkers daarbij te ondersteunen. We agenderen en gidsen bij nieuwe ontwikkelingen en faciliteren de uitwisseling van ervaringen op alle niveaus. Daarvoor werken we dagelijks nauw samen met gemeenten en maatschappelijke organisaties, kennisinstituten en wetenschappers. En natuurlijk zijn we in continue dialoog met mensen bij gemeenten over wat er nodig is om als organisatie en medewerker wendbaar en vitaal te kunnen zijn.

... en optimaal aan te sluiten bij relevante ontwikkelingen

De gemeente staat midden in de samenleving waarbij tal van inhoudelijke ontwikkelingen hun weerslag hebben op werkwijzen, beleid en sturing. Het gaat dan bijvoorbeeld om:

- maatschappelijke trends (zoals individualisering en verandering in de demografie),
- ontwikkelingen in sturing (zoals digitalisering, dataficering en burgerparticipatie),
- verandering in de beleidsdomeinen (zoals sociaal domein, fysiek domein en burgerzaken),
- en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

... die gemeenten én medewerkers voor uitdagingen stellen

De ontwikkelingen waar gemeenten mee te maken hebben, hebben directe gevolgen voor de organisaties zelf en hun medewerkers. Want als organisaties willen dat medewerkers óók met al die veranderingen nog wendbaar en vitaal zijn, is het nodig om dat te faciliteren in hun beleid en organisatiestructuur. En wat organisaties ook veranderen, het heeft pas resultaat als ook de medewerkers zelf verantwoordelijkheid nemen. Bijvoorbeeld als het gaat om bewustwording, het zelf de regie nemen en andere manieren van leren.

Het A&O fonds Gemeenten ondersteunt

De maatschappij waar gemeenten en medewerkers in werken, is complex en veranderlijk. Bovendien vraagt het dagelijkse werk veel tijd en energie. Wij willen gemeenten op drie manieren ondersteunen:

- **Vervullen gidsfunctie**
Het verzamelen, ontwikkelen, verrijken, delen en verspreiden van kennis en informatie.
- **Agenderen**
Het signaleren en stimuleren van initiatieven en vernieuwing.
- **Invullen van platformfunctie**
Het verbinden van gemeenten en medewerkers op thema's en projecten.



De vier programma's in 2019

De belangrijkste ontwikkelingen die effect hebben op gemeenten als wendbare en vitale organisaties bepalen onze focus in 2019 op vier programma's:

- 1 **Digitale transformatie**
- 2 **Transformatie dienstverlening**
- 3 **Arbeidsmarkt**
- 4 **Wendbaarheid van mens en organisatie**

De programma's zijn zo ontwikkeld dat ze elkaar onderling versterken. Zo is er aandacht voor de invloed van digitalisering op de verschillende domeinen. En voor de vraag hoe de digitalisering en transformatie in dienstverlening de arbeidsmarkt beïnvloeden, en wat dit voor gevolgen heeft voor mens en organisatie. Het subsidieprogramma van het A&O fonds sluit aan bij de verschillende thema's en stimuleert kennis en innovatie.



PROGRAMMA 1:

Digitale transformatie

Wat we zien

Digitale technologie brengt verandering én kansen ...

Gemeenten krijgen de komende jaren te maken met flink veranderende digitale technologie. Dat kan bedreigend zijn, maar biedt ook kansen voor medewerkers, en voor het vergroten van de publieke waarde die wordt geleverd voor inwoners.

... dat vraagt veel van medewerkers en gemeenten

Nieuwe technologie vereist een voortdurende vernieuwing van vaardigheden en kennis van medewerkers. Dat vraagt om nieuwe leersystemen. Het vraagt ook een nieuwe instelling van medewerkers en organisatie: je blijft voortdurend veranderen en leren.

Wat we doen

We delen kennis en tonen kansen ...

We verzamelen en delen kennis en ervaringen, en laten zien waar met innovatie kansen, nieuw werk en nieuwe taken ontstaan voor gemeenten en medewerkers.

... met een veelheid aan activiteiten

De activiteiten in dit programma zijn onderverdeeld in de projecten Dataficering, Veranderende Gemeente en Transformatie burgerzaken. We brengen kennis in kaart en organiseren onder meer leerbijeenkomsten, pilots in de gemeenten en verkenning van innovatieve vraagstukken.

Lees meer op: aeno.nl/digitaletransformatie



PROGRAMMA 2:

Transformatie dienstverlening

Wat we zien

De inwoner staat centraal ...

De invoering van de decentralisaties is nog maar net verwerkt, of de Omgevingswet komt er aan. Beide ontwikkelingen zetten de inwoner steeds meer centraal in het werk van de gemeente, in onder meer het sociaal én het fysieke domein. Van medewerkers bij gemeenten wordt verwacht dat zij op een andere manier omgaan met de vraag van de inwoner: van regelgestuurd naar vraaggestuurd.

... en medewerkers, leidinggevend en de gemeenten veranderen

Er wordt steeds meer van gemeenten en medewerkers verwacht. Daarmee wordt het vinden en behouden van gekwalificeerde medewerkers die wendbaar en vitaal zijn steeds belangrijker. Net als de professionalisering van medewerkers, bijvoorbeeld als het gaat om het omgaan met maatwerk en eigenaarschap, regievoering, gespreksvaardigheden, complexe samenwerkingen, en het werken in een bestuurlijke en politieke omgeving.

Om medewerkers daarbij te ondersteunen, hebben ook leidinggevend een slag te maken. Hoe combineren zij de planning en control cyclus met de behoefte aan ruimte en flexibiliteit van medewerkers? Hoe gaan zij om met het bestuurlijke en maatschappelijke veld waarin medewerkers opereren?

Wat we doen

We ondersteunen, inspireren en motiveren ...

In dit programma richten we ons op het sociaal en fysiek domein, en specifiek op de gevolgen van de transitie naar vraag gestuurde dienstverlening voor houding en gedrag van medewerkers. De focus ligt dus niet op de inhoudelijke vraagstukken van de domeinen, maar op het inspireren en motiveren van medewerkers en leidinggevend om op een andere manier naar de vraag van de inwoner te kijken - en daarmee naar hun eigen werk.

We publiceren een toolkit voor professionals in het sociaal domein en organiseren verschillende bijeenkomsten voor alle betrokkenen zoals werkateliers, een leernetwerk voor leidinggevend en ronde tafel bijeenkomsten met bestuurders. De succesvolle summerschool krijgt een vervolg evenals de Verkiezing van de Uitvoerder van het Jaar.

Lees meer op: aeno.nl/transformatiedienstverlening



Zet jij **BRUIS** op de kaart?

PROGRAMMA 3:

Arbeidsmarkt

Wat we zien

Gemeenten hebben last van krapte op de arbeidsmarkt ...

De arbeidsmarkt verandert. Voor sommige functies ontstaat schaarste. Gemeenten hebben volop vacatures en zoeken kandidaten. Dat levert niet alleen wervingsuitdagingen op, maar stelt ook andere eisen aan 'onboarding' en het binden en boeien van nieuwe collega's.

... en van overschot in de eigen organisatie

Tegelijkertijd verdwijnen en veranderen functies binnen de gemeente. Bij- en omscholing en interne mobiliteit zijn daardoor belangrijker dan ooit. En voor gemeenten en medewerkers betekent het ook: over de grenzen heen kijken naar andere sectoren. Dat laat ook de gemeente als werkgever niet onberoerd.

Wat we doen

We helpen gemeenten zichzelf te informeren ...

Dit programma is toegespitst op twee onderwerpen: arbeidsmarktinformatie en arbeidsmarktcommunicatie. We voorzien gemeenten van ken- en stuurgetallen over het eigen gemeentelijke personeelsbestand, over de trends en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in het algemeen en die van gemeenten in het bijzonder.

... en succesvoller te communiceren

We inspireren gemeenten met kennis en inzicht in benodigde competenties op het gebied van arbeidsmarktcommunicatie. Gemeenten professionaliseren hun werving- en selectiebeleid en we ondersteunen dit met op de eigen sector toegespitste kennis, een betere uitwisseling tussen en samenwerking met andere gemeenten, en een gezamenlijke inspanning om te werken aan een reëel imago van de gemeentelijke sector als werkgever. Medio 2019 publiceren we de jaarlijkse personeelsmonitor, hét overzicht van ken- en stuurgetallen op het gebied van het gemeentelijke personeelsbestand.

Lees meer op: aeno.nl/arbeidsmarkt

Wendbaarheid van mens en organisatie

Wat we zien

Gemeenten zien zich gedwongen te veranderen ...

De rijksoverheid draagt steeds nieuwe taken aan gemeenten over en de samenleving is in beweging. Ook arbeidsmarktvraagstukken zijn van invloed op de manier waarop gemeenten en hun medewerkers kunnen opereren. Om al die redenen – en meer – staan gemeenten voor de opgave zich voortdurend aan te passen, te ontwikkelen en te verbeteren.

... en daar is kennis en kunde voor nodig

Veranderen doen gemeenten in reactie op de vraag van buiten, maar ook proactief en vanuit de eigen visie. Ook van de medewerker wordt veel verwacht als het gaat om kennis, vaardigheden en houding. Aan het roer staan van je eigen persoonlijke of organisatieontwikkeling én tegelijkertijd duurzaam inzetbaar zijn, vereist schaken op verschillende borden.

Wat we doen

We zoeken de aansluiting tussen willen en kunnen ...

Optimale aansluiting tussen wat de werknemer kan en wil en wat de gemeente als werkgever vraagt en biedt, is noodzakelijk. In dit thema stimuleren we gemeenten en medewerkers zich te ontwikkelen.

... met oog voor duurzame inzetbaarheid

De projecten en activiteiten richten zich op de werkgevers- én de werknemerskant van duurzame inzetbaarheid. Waar mogelijk worden algemene activiteiten ingezet, en waar nodig ontwikkelen we activiteiten die zich richten op specifieke doelgroepen of lokaal te vertalen te zijn.

Activiteiten zijn onder andere de Meester in je Werk week, die in 2019 voor de zesde keer wordt georganiseerd, de vitaliteitscampagne BRUIS en het netwerk voor loopbaanprofessionals. Het nieuwe online platform allesuitjezelf.nl gaat in het voorjaar live en met het programma Grip op Groei doen we onderzoek en organiseren we bijeenkomsten om medewerkers te inspireren zelf regie te nemen over hun loopbaan. Daarnaast doen we onderzoek naar onder andere e-learning en digivaardigheid.

Ook werken we met gemeenten aan vernieuwde versies van verschillende arbocatalogi, die in het voorjaar gepubliceerd worden.

Lees meer op: aeno.nl/mensenorganisatie

Subsidies

Om kennis en innovatie te stimuleren kent A&O fonds Gemeenten een subsidieregeling, waar alle gemeenten in Nederland gebruik van kunnen maken. Meer informatie hierover vind je op onze website: aeno.nl/subsidies

De ervaringen die gemeenten mede dankzij de regeling opdoen met innovatietrajecten delen we tijdens verschillende inspirerende bijeenkomsten en case-studies. Daarnaast gaat er in het voorjaar weer een 3-2-1-Co! traject van start, waarin we gemeenten helpen om vernieuwende experimenten op te starten – dit jaar rond het thema **flexibele organisatiecultuur**.

Fluwelen Burgwal 58
Postbus 11560
2502 AN Den Haag

070 763 00 30

secretariaat@aeno.nl
www.aeno.nl

April 2019



**alles
uit
jezelf.nl**

A&O