A+O fonds Gemeenten

Beleidsplan
2018 - 2020

Inwoners nemen actief, assertief en naar draagkracht deel aan de samenleving. De gemeente is de overheid die het dichtst bij de inwoners staat en de basis kan creëren voor een gezonde, toekomstbestendige inclusieve samenleving, waarin burgers actief en naar draagkracht deelnemen. De veranderingen als gevolg van digitalisering, nieuw beleid en de toename van handhavingstaken vragen om een andere inrichting van de organisatie en een andere manier van werken in de gemeenten. De dienstverlening aan de inwoner is immers vaak afhankelijk van de kwaliteit van het werken in gemeenten. Ambtenaren beseffen dat ze geen functie voor het leven hebben. Ze denken zelf na over hun rol en inzetbaarheid en zetten stappen. Het A+O fonds Gemeenten ondersteunt gemeenten en gemeenteambtenaren hierbij met (digitale) platforms, leernetwerken, scholing, subsidies en evenementen. Intersectorale mobiliteit zal toenemen.

Over het A+O fonds Gemeenten

In 1993 hebben de sociale partners in de gemeentelijke sector de Stichting Arbeidsmarkt en Opleidingsfonds Gemeenten opgericht. Dit betekent dat we deze beleidsperiode ons 25 jarig jubileum vieren. In opdracht van de sociale partners ondersteunen we de gemeentelijke sector op het gebied van Arbeidsmarkt en HRM-beleid. Met onze activiteiten richten wij ons zowel op mens als organisatie. We dragen eraan bij dat gemeenten aantrekkelijke, dynamische en creatieve organisaties zijn, met een gezond arbeidsklimaat. Dat medewerkers in gemeenten weerbaar en wendbaar zijn én zelf verantwoordelijkheid (kunnen) nemen voor hun werk en loopbaan. De gemeenten financieren het A+O fonds Gemeenten op basis van het aantal inwoners. De grondslag van de financiering ligt in de cao gemeenten.

Gidsfunctie

Samen met de gemeenten verzamelen, ontwikkelen en verrijken we kennis en informatie. In deze beleidsperiode vervullen we daarbij nadrukkelijk een gidsfunctie. Voorafgaand aan de start van een programma of project halen we eerst de vragen en behoeften bij gemeenten op. Op deze manier brengen we het gemeentelijk landschap en hun behoeften (nog beter) in beeld. En kunnen we de gevolgen van de veranderingen in de samenleving op het werk in gemeenten signaleren, in kaart brengen en vertalen naar impact op de gemeentelijke organisatie en haar medewerkers. Alle opgedane en ontwikkelde kennis geven we terug aan de sector. Ook in deze beleidsperiode maken we daarbij gebruik van praktijkverhalen.

Agendazettend

Als A+O fonds Gemeenten initiëren en stimuleren we initiatieven die ertoe bijdragen dat de sector gemeenten zich als geheel blijft ontwikkelen. Leren van en met elkaar op lokaal, regionaal en landelijk niveau staat hierin centraal. Zo kijken we binnen de projecten Functiemetamorfose en Burgerzaken vooruit naar de impact van robotisering en digitalisering op mens en organisatie. Welke functies verdwijnen en welke nieuwe functies ontstaan er? Maar ook: welke vaardigheden horen daarbij en wat betekent dit concreet voor gemeentelijke organisaties en hun medewerkers? Zijn er nieuwe samenwerkingsvormen, werkwijzen en hoe gaat het in andere sectoren? In onze communicatie leggen we deze beleidsperiode extra nadruk op het op de agenda zetten van deze nieuwe thema's en ontwikkelingen.

Ook aan de hand van de jaarlijkse Personeelsmonitor Gemeenten hebben we zicht op nieuwe trends en ontwikkelingen die we kunnen agenderen. De samenwerking en aansluiting bij het project Vensters voor bedrijfsvoering (VNG-realisatie) kan er bovendien toe leiden dat op bredere thema's in gemeenten veranderingen zichtbaar worden.

Vraagarticulatie en doelgroep

In ons aanbod aan producten en diensten luisteren we nadrukkelijk naar de vraag van gemeenten. We halen systematisch de vragen vanuit gemeenten op en koppelen terug wat er met hun wensen gebeurt. Op deze manier hebben we ook meer zicht op het verschil in behoeften van gemeenten. De doelgroepen zijn (in willekeurige volgorde) HRM-functionarissen, medewerkers, lijnmanagement, gemeentesecretarissen, bestuurders en ondernemingsraden. De grote verschillen tussen gemeenten maken een algemene prioritering in doelgroepen moeilijk. Een indeling in categorieën biedt mogelijk een handvat in de praktijk.

Van functiehuis naar rollen

De ambtenaar van nu heeft kennis van zaken (of weet kennis te ontsluiten), beschikt lokaal en regionaal over een netwerk en is communicatief vaardig naar burgers, ondernemers, lokale politiek, waterschap en provincie. Hij/zij moet kunnen luisteren, maar ook in staat zijn tot regisseren en om afspraken met organisaties betrouwbaar vast te leggen. Tot slot heeft hij/zij digitaal inzicht en kan inhoudelijke kennis creatief inzetten.

Deze rol van ambtenaar is vaker vanzelfsprekend voor jonge mensen die nu hun loopbaan bij de gemeente beginnen, dan voor degenen die al langer werkzaam zijn in de gemeente. Voor deze laatste groep geldt dat hun werk sterk aan verandering onderhevig is. Ambtenaren bezinnen zich dan ook, meer dan voorheen, op hun eigen rol en toegevoegde waarde. Ze verkennen en ontwikkelen manieren om leren en veranderen samen te laten gaan met hun dagelijkse werk. Van de specialist die hij/zij eerst was, gaat de ambtenaar naar generalist en adviseur of regisseur.

Met onze programma's en activiteiten zoeken we zoveel mogelijk de aansluiting bij de actuele inhoudelijke veranderingen waarmee gemeenten te maken hebben. Om arbeidsfit te blijven en de kwaliteit van het gemeentelijk product te verbeteren, zijn opleiding, omscholing, training en het bijhouden van kennis van essentieel belang.

Samenwerken met A&O fondsen overheid

Onze samenwerking met A&O-fonds Provincies, A&O-fonds Waterschappen en A+O fonds Rijk zetten we in de periode 2018-2020 voort. En waar mogelijk, intensiveren we deze samenwerking. Daarnaast zetten we deze beleidsperiode de samenwerking met andere A&O en O&O fondsen voort zodat we ook kunnen leren van andere sectoren. Intersectorale mobiliteit kan wellicht een antwoord zijn op de veranderende arbeidsmarkt.

Projecten

Zoveel als mogelijk sluiten we aan bij de actuele inhoudelijke veranderingen waar gemeenten mee bezig zijn zoals: de ontwikkelingen in het sociaal domein, het fysiek domein en de digitalisering. Omdat de huidige en toekomstige ontwikkelingen een groot beroep doen op de creativiteit en het innoverende vermogen van gemeenten ligt in de jaren 2018-2020 nog meer de nadruk op innovatie (lees de mogelijkheid tot het doen van experimenten). Innovatie en creativiteit zijn duidelijk herkenbaar in alle werkzaamheden van het fonds. De veranderende gemeentelijke organisatie en het werken in deze organisatie staan centraal.

Meester in je Werk (MIJW)

In de beleidsperiode 2018-2020 werken we intensief aan een doorstart van de website Meesterinjewerk.nl. Een webbased platform met een met gemeenten afgestemd aanbod is daarbij het uitgangspunt.
We peilen de behoeften bij gemeenten (naar doelgroep en beleidsinhoud) alvorens we (e-)modules ontwikkelen of aanbieden. De eerste klantreis die we ontwikkelen is die van Burgerzaken. Daarnaast laten we het aanbod van de jaarlijkse Meester in je Werk-week nauw aansluiten op het platform.

We streven naar een toegankelijk loopbaan/coaching-traject voor gemeentelijke medewerkers wat gemeenten zelf kunnen inzetten. We kijken daarbij naar de mogelijkheid om gemeenten en hun mobiliteitsnetwerken persoonlijke 'landingspagina's' aan te bieden. Gemeenten kunnen op deze manier met hun eigen "look and feel" bijdragen aan loopbaan- en organisatieontwikkeling, zonder dat zij zicht hebben op privacygevoelige informatie van hun medewerkers.

Met dit platform bieden we gemeentelijke medewerkers een digitale omgeving waar zij zelf aan het stuur van hun loopbaan kunnen staan en zelf de regie kunnen voeren over de te ondernemen (ontwikkel)stappen (ontwikkeling, vakmanschap, mobiliteit). Daarbij overwegen we om ook persoonlijk loopbaanadvies toe te voegen aan het platform.
Onze ambitie is dat het platform bekend komt te staan als vernieuwend en we bieden - desgewenst - anderen de mogelijkheid om aan te haken of gebruik te maken van kennis en contacten. In 2018 ligt daarnaast de nadruk op het vergroten van het aantal (actieve) deelnemers, de deelnemerstrouw en het faciliteren van gemeenten en/of mobiliteitscentra.

Veranderen en leren

Het bevorderen van én actief bezig zijn met kennis staat centraal binnen het thema Veranderen & Leren. In deze beleidsperiode kijken we naar welke factoren van belang zijn voor het leren in gemeenten.
De beantwoording van de 'Hoe?' vraag staat daarbij centraal. De opgedane kennis uit vorige beleidsperioden (o.a. in het kader van HR2020) wordt verder uitgewerkt in de projecten Uitvoeringsautoriteit (sociaal domein) en de Omgevingswet (fysiek domein).

Ook het onderzoek naar de gevolgen van digitalisering op de afdeling burgerzaken ('De nieuwe identiteit van burgerzaken') zetten we voort en verbreden we tegelijkertijd naar andere onderdelen binnen de gemeente.

Arbeidsomstandigheden

Binnen dit thema staat vitaliteit van medewerkers centraal. In de sterk veranderende context waarmee gemeenten te maken hebben is het van belang dat medewerkers vitaal blijven en inzetbaar zijn op meerdere plekken in de organisatie.
Bewustwording van vitaliteit in werk en gezondheid draagt daaraan bij. We ondersteunen gemeenten en hun medewerkers zodat zij, in goede gezondheid, hun taken optimaal uit kunnen voeren. Binnen dit thema vallen ook het updaten van de Arbocatalogus Agressie en Geweld, de RIE, het GIR en het omgaan met verzuim.

Arbeidsmarkt

Gemeenten willen nu en in de toekomst kunnen rekenen op voldoende medewerkers met de juiste kennis en vaardigheden. Tijdig inzicht en onderkennen van trends levert zowel ons als gemeenten sturingsinformatie op voor beleid en dienstverlening. Denk hierbij aan: robotisering en informatisering, overheveling van taken, demografie, privacy, kloof burgers/bestuur, opleidingsniveaus en magneetwerking van regio's. Binnen Arbeidsmarkt staat daarom deze beleidsperiode het project Functiemetamorfose centraal. De rode draad binnen dit project zijn vragen als: Welke functies verdwijnen en welke nieuwe functies ontstaan er? Welke vaardigheden horen daarbij en wat betekent dit concreet voor deze organisaties? Functiemetamorfose staat daarbij voortdurend in verbinding met de projecten uit de thema's Meester in je Werk en Veranderen & Leren.

Verder werken we deze beleidsperiode aan de versterking van arbeidsmarktcommunicatie. Omdat gemeenten en regio's sterk verschillen faciliteren wij vraaggestuurd, zodat gemeenten zelf aan de slag kunnen. We creëren een goede voedingsbodem (generieke info, sfeer, beelden) als basis voor maatwerk door gemeenten.

Subsidies

Net zo snel als de samenleving verandert, passen gemeentelijke organisaties zich aan nieuwe eisen en omstandigheden aan. Terwijl gemeenten onverminderd publieke diensten moeten aanbieden, dwingen de ontwikkelingen tegelijkertijd tot bijstellingen en innovaties. Of het nu gaat om de transformatie in de zorg, de voorbereidingen op de Omgevingswet of de digitalisering, de verwachting is dat de gemeente levert én vernieuwt. Een dubbele opgave dus die veel vergt van de mensen die in de gemeente werken. Het vraagt aanpassings- en vooral leervermogen van de organisatie en van de mensen.

Het A+O fonds Gemeenten ondersteunt gemeenten en de ambtenaren bij de ontwikkeling naar de organisatie van de toekomst. Dit doen we onder meer met subsidieregelingen om innovatie te stimuleren, kennis daarover te ontwikkelen en deze verder onder gemeenten te verspreiden.

Vraag-gestuurd

Het vraag-gestuurd werken speelt binnen subsidies een belangrijke rol. We gaan actief met gemeenten in gesprek. De vraag die daarbij steeds centraal staat is: "Welke knelpunten verdienen er primair aandacht en welke vraagstukken vragen daadwerkelijk om een nieuwe manier van werken". Samen met gemeenten worden daar subsidiabele projecten uit gedestilleerd die van meerwaarde zijn voor de hele sector.
Het uitgangspunt daarbij is om per vraagstuk meerdere experimenten te ontwikkelen. Wij treden daarbij daadwerkelijk als partner van gemeenten op. We beperken ons niet alleen tot gemeenten, maar ook tot samenwerkings- of uitvoeringsverbanden: het verlengd lokaal bestuur.

Innovatieve Projectenregeling en Impulsregeling

We kennen in de periode 2018-2020 een Innovatieve Projectenregeling en een Impulsregeling.
De innovatieve projectenregeling is er voor het ontwikkelen van vernieuwende aanpakken voor actuele vraagstukken en dilemma's. Met de impulsregeling stimuleren we het toepassen van eerder opgedane kennis. Het A+O fonds streeft met de subsidieregelingen een collectieve meerwaarde na. We sturen daarbij duidelijk op de beoogde doelen en behaalde resultaten. Vergelijkbare projecten verbinden we aan elkaar of koppelen we aan de wetenschap.
Ook faciliteren we de kennis en informatie uitwisseling met en tussen gemeenten. De inbreng van de gemeenten zelf is daarbij onontbeerlijk: zij zijn immers degenen die hun ervaring met gesubsidieerde projecten daadwerkelijk in de praktijk hebben opgedaan. Op het tweejaarlijkse A&O fondsen festival voor gemeenten, provincies en waterschappen zetten we de innovatieve projecten centraal.

Tot slot werken we in deze beleidsperiode toe naar een administratieve vereenvoudiging van het subsidiesysteem.

Opdrachtgever
Stichting A+O fonds Gemeenten

Vormgeving en productie
Insandouts communication design print

Fotografie
K. Winkelman

Uitgave

A+O fonds Gemeenten

© Stichting A+O fonds Gemeenten, Den Haag
Februari 2018

Stichting A+O fonds Gemeenten bevordert en ondersteunt vernieuwende activiteiten op het gebied van arbeidsmarkt en HRM-beleid. Actuele informatie over de verschillende projecten treft u aan op www.aeno.nl.

Rechten
Hoewel aan deze uitgave de grootst mogelijke zorg is besteed, kunnen de samenstellers niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele onjuistheden, noch kunnen aan de inhoud rechten worden ontleend.

A+O fonds Gemeenten
Fluwelen Burgwal 58
2511 CJ Den Haag
info@aeno.nl