

# De HR Academie in Eindhoven sprankelt en inspireert

Veranderen is geen sinecure, maar niemand ontkomt er aan. Wie werkt in een gemeente al helemaal niet. In de gemeente Eindhoven willen de mensen van HR binnen de organisatie dé partner zijn bij verandertrajecten. Op de interne HR-academie sprankelt het. 'Je voelt dat er beweging ontstaat.'

Razendsnel inspelen op de coronamaatregelen van het kabinet, de Omgevingswet, decentralisaties en digitalisering. In gemeenten blijft niets hetzelfde, dat vraagt wendbaarheid en veranderingsgezinde organisaties. Maar hoe kun je organisaties veranderen? Hoe verander je zelf? De afdeling P&O in Eindhoven maakt er serieus werk van, vertelt ontwikkelspecialist P&O Adriaan de Boer. Dat gebeurt op de door henzelf ontwikkelde HR-academie en met een steuntje in de rug van A&O fonds Gemeenten. 'De subsidie van A&O fonds Gemeenten was een welkome stimulans,' zegt De Boer. Zijn afdeling heeft de ambitie dat P&O verbonden is met wat er speelt in de organisatie en daar actuele P&O-kennis aan toevoegt. Het gaat om het begeleiden van organisatieontwikkeling, verander- en cultuurvraagstukken en het vergroten van de weerbaarheid van teams. 'Hoe kunnen we managers meehelpen in de systematiek van en de specifieke problemen bij het doormaken van veranderingen? Dat is de hamvraag die in de HR-Academie centraal staat,' zegt De Boer.

**'Beleidsmakers uit het sociaal domein, ruimtelijk domein en dienstverlening komen hier samen.'**

Minimaal eenmaal per maand komen de deelnemers van de

academie (online) bijeen in een trainingsbijeenkomst. Het zijn HR-managers, beleidsmakers en HR-businesspartners uit het sociaal domein, het ruimtelijk domein en de gemeentelijke dienstverlening van wie de casuïstiek wordt besproken. Dit versterkt meteen al de verbinding tussen P&O en de organisatie.

**'Onzichtbare factoren zoals vertrouwen of veiligheid zijn belangrijk'**

De HR-Academie begon met een 'design-sessie' waarin de deelnemers op tafel legden waar ze tegenaan lopen en voor welke vraagstukken ze staan. Zo bepaalden ze de leeronderwerpen, bijvoorbeeld: kennis van verandermodellen en kunnen omgaan met de complexiteit van een verandervraagstuk. Maar ook de dynamiek in een team en weten hoe je mensen moet betrekken. 'Managers geven traditioneel veel aandacht aan rationale en zichtbare onderwerpen zoals visie en doelstellingen, maar zachte factoren zoals vertrouwen en veiligheid spelen een grote rol in de verschillende organisatievraagstukken,' zegt De Boer. Van en met elkaar leren is een belangrijk leerprincipe. 'Het gaat over het ontwikkelen van de organisatie, maar de deelnemers ontwikkelen ook zichzelf.'



Fotografie: Kees Winkelman

'Hoe kunnen we managers helpen bij het doormaken van veranderingen?'

Adriaan de Boer, gemeente Eindhoven.

## Resultaat

De HR Academie begon in mei 2020. De eerste bijeenkomsten konden nog fysiek, intussen is alles online. Dat gaat goed, al is het 'live' een stuk leuker. Het uiteindelijke doel is dat HR-mensen volwaardige partners zijn in de complexe organisatievraagstukken en er vanaf het begin bij worden betrokken. Komt dat doel al in zicht? De Boer vindt het na een klein jaar lastig te zeggen, maar wat hij ziet in de groep is positief. 'Het is inspirerend en je ziet beweging ontstaan; meer dwarsverbanden, meer intervisie. Het op deze manier van en met elkaar leren geeft veel positieve energie.'

## Meer weten?

De HR Academie kwam mede tot stand dankzij subsidie van A&O fonds Gemeenten. Het A&O fonds helpt gemeenten bij innovatie en organisatieontwikkeling zodat ze het verschil kunnen blijven maken in een veranderende samenleving. Wil je weten wat subsidie en expertise van A&O fonds Gemeenten kan betekenen voor jouw organisatie? Kijk dan op [www.aeno.nl/subsidies](http://www.aeno.nl/subsidies), bel naar 070 7630030 of mail [subsidies@aeno.nl](mailto:subsidies@aeno.nl). We komen graag met je in contact!

**A&O**  
fonds  
Gemeenten