

Toelichting op subsidiabele onderwerpen A&O fonds Gemeenten periode 2 - 2022

Hieronder lees je de toelichting op de onderwerpen die in de tweede subsidieperiode van 2022 in aanmerking komen voor subsidie of een expert.

Arbeidsmarkt

Arbeidsmarktstrategie, arbeidsmarktcommunicatie, arbeidsmarktvisie

A&O fonds Gemeenten biedt subsidie of een expert voor jouw projectidee op het gebied van arbeidsmarktcommunicatie, arbeidsmarktstrategie of het opstellen van een arbeidsmarktvisie. Misschien heb je het werkboek [Succesvol de arbeidsmarkt op! Hoe pak je dat als gemeente aan?](#) al bekeken en wil je hier mee aan de slag. Of ga je werken aan het verbeteren van de werving- en selectieprocedures, employer branding, onboarding, het opzetten van een stagebureau, strategische personeelsplanning en HR data? Er is veel mogelijk. We zoeken vooral ideeën waar andere gemeenten van kunnen leren, zodat we de hele sector weer een stap verder kunnen brengen. Heb jij een mooi projectidee? Wij zijn razend benieuwd naar jouw plan en mogelijk kom je in aanmerking voor subsidie of een expert. Kortom, verras ons!

Waar we niet naar zoeken zijn algemene wervingscampagnes of het opzetten van een werkenbij-site, want dat vinden wij niet meer echt vernieuwend. Tenzij je een nieuw element of tool aan je werkenbij-site toevoegt, dan kan het eventueel wel vernieuwend zijn.

Leiderschap en cultuur

Nieuw leiderschap

De gemeentelijke sector staat momenteel voor belangrijke en complexe maatschappelijke opgaven als digitalisering, de participatiesamenleving, klimaat- en energieopgaven, veranderingen in wet- en regelgeving. Denk daarbij aan de invoering van de Omgevingswet en de decentralisaties in het sociaal domein. Maar ook het hybride werken dat door Covid versneld is ingevoerd vraagt veel van leidinggevenden. Ook kunnen er specifieke zaken spelen in een gemeente. Management en leidinggevenden spelen samen een belangrijke rol in het succes van deze en andere veranderingsprocessen. Het vraagt van hen nieuw leiderschap dat is gericht op wendbaar opereren, op het delen van verantwoordelijkheden met het team, en op doel- en resultaatgericht bijdragen aan maatschappelijke impact. We noemen dit *gedeeld, dienend of sociaal* leiderschap.

Dit nieuwe leiderschap draait om een aantal competenties:

- **Samenwerken in-/extern:** het nieuwe leiderschap is gericht op het bredere verband en niet alleen op het eigen domein of de eigen afdeling. De samenwerking en co-creatie in de eigen organisatie, met netwerken met burgers en met andere (maatschappelijke) organisaties wordt actief opgezocht en de verschillende invalshoeken van alle partijen zijn belangrijk;
- **Inhoudelijk richting geven en medewerkers ruimte bieden:** het nieuwe leiderschap geeft richting aan beleid en aan medewerkers. Het schept ruimte voor leren en experimenteren en investeert permanent in de ontwikkeling van leidinggevenden en van medewerkers. Teamwork, aandacht voor de talenten van medewerkers, naar elkaar luisteren, geven/ontvangen van feedback zijn hierbij van cruciaal belang;
- **Situationeel leidinggeven:** inzetten van het juiste proces, via verschillende procesinterventies en tactieken, afhankelijk van de context, de situatie en wat nodig is. Oftewel: medewerkers de begeleiding bieden die aansluit bij hun ervaring en bij de taak of rol die zij hebben in een project of organisatie.

A&O fonds Gemeenten biedt subsidie voor initiatieven en projecten:

- waarbij management en leidinggevend (en hun teams) nieuwe vaardigheden aanleren op het gebied van nieuw leiderschap (gedeeld/dienend/sociaal leiderschap);
- gericht op organisatieontwikkeling (organisatiebrede cultuur-/verandertrajecten) en professionalisering van teams en/of medewerkers en waarbij de veranderende rol van het management en/of leidinggevende een succesfactor is.

Leren en ontwikkelen

Reskillen naar ander werk en/of upskillen van (v)mbo naar een hoger werkniveau

A&O fonds Gemeenten biedt subsidie voor projecten waarin gemeenten medewerkers die werk doen dat ingrijpend verandert of deels verdwijnt, reskillen en/of upskillen. Projecten moeten over een concrete doelgroep en een concreet resultaat gaan.

Onder reskillen verstaan we van-werk-naar-werk trajecten waarbij medewerkers een leer- en ontwikkeltraject volgen om een andere functie te kunnen uitvoeren. Bij upskillen focust A&O fonds Gemeenten op projecten waarin (v)mbo-medewerkers worden begeleid naar werk met een hoger werk- en denkniveau. Dat kan ook om hun huidige functie gaan die een hoger werk- en denkniveau vereist.

Loopbaanontwikkeling

Loopbaanontwikkeling

Loopbaanontwikkeling bij gemeenten wordt steeds belangrijker. A&O fonds ondersteunt gemeenten graag hierbij. De loopbaan is van de medewerker. Wie wendbaar en vitaal wil blijven, moet dus ook zelf de regie nemen, waarbij de organisatie faciliteert. De leidinggevende speelt hierin een belangrijke rol. Hij of zij kan bijvoorbeeld zorgen dat een medewerker persoonlijke begeleiding krijgt van een (interne) loopbaanprofessional. Het belang van loopbaanontwikkeling moet ook gedragen worden door de top. Om op het gebied van loopbaanontwikkeling echt impact te kunnen maken, is het dus nodig om alle niveaus in de gemeentelijke organisatie te activeren, te weten;

- Hoger management
- Leidinggevend
- Medewerkers
- HR/loopbaanprofessionals

Juist in de samenwerking tussen deze niveaus zijn er resultaten op het gebied van loopbaanontwikkeling te bereiken.

Wij zoeken gemeenten die de *intentie* hebben om integraal met loopbaanontwikkeling in hun gemeente aan de slag te gaan. Dat kan betekenen dat je een project gaat uitvoeren dat al deze vier doelgroepen bereikt. Dat kan ook betekenen dat je al op een/enkele van de hiervoor genoemde niveaus activiteiten hebt ondernomen, maar dat het nog niet gelukt is om een/enkele van de andere niveaus te activeren. Wij ondersteunen jou met begeleiding. Neem voor meer informatie contact op met Lena Tiemersma of Freek Vos.

Vitaliteit

Subsidie voor Het Goede Gesprek

In de huidige snel veranderende wereld wordt veel medewerkers bij gemeenten gevraagd. Samenwerken in diverse teams, thuis werken als je collega's op kantoor zijn of andersom, maatwerk leveren ... allemaal redenen om goed in gesprek te blijven met elkaar! En dat is soms best spannend. Het vraagt om zelfkennis, nieuwsgierigheid naar de ander, weten wat

jouw toegevoegde waarde is, je mond houden als dat nodig is of je juist uitspreken als dat nodig is en iedereen heeft daar ook zo zijn eigen manier voor. En het kost tijd! Dit alles bij elkaar maakt dat goede gesprekken niet altijd van de grond komen. Wij geven graag ondersteuning aan gemeenten die met een specifiek project aandacht geven aan het goede gesprek, of dat nu is via beleid, specifieke trainingen voor leidinggevenden en medewerkers of door het gebruik van bepaalde technologie. Wij zien daarbij wél graag de koppeling met een bredere organisatievisie.