



A&O-fonds  
Provincies

A&O-FONDS

# Activiteitenplan

2025

*Samenwerking maakt sterker*



# Inhoudsopgave

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Woord vooraf</b>                            | <b>2</b>  |
| Namens het bestuur                             | 2         |
| <b>Samenvatting</b>                            | <b>3</b>  |
| <b>1   Inleiding</b>                           | <b>5</b>  |
| Uitgangspunten Activiteitenplan 2025           | 5         |
| <b>2   Samenstelling Activiteitenplan 2025</b> | <b>6</b>  |
| Ontwikkelingen in de sector                    | 6         |
| Continuering activiteiten                      | 6         |
| Nieuwe activiteiten                            | 7         |
| Samenwerking drie sectorfondsen                | 7         |
| <b>3   Samenwerking sector</b>                 | <b>8</b>  |
| <b>4   Thema's 2025</b>                        | <b>9</b>  |
| Ambtelijk vakmanschap                          | 9         |
| Arbeidsmarkt                                   | 11        |
| Communicatievaardigheden                       | 12        |
| Digitale ontwikkeling                          | 13        |
| Gezond en Veilig werken                        | 14        |
| Hybride werken                                 | 16        |
| Loopbaanontwikkeling                           | 17        |
| Medezeggenschap                                | 18        |
| Organisatiecultuur                             | 19        |
| Vitaliteit & Duurzame Inzetbaarheid            | 21        |
| Werkplezier                                    | 22        |
| <b>5   Communicatie</b>                        | <b>24</b> |
| <b>Colofon</b>                                 | <b>25</b> |





# Woord vooraf

## Namens het bestuur

### Samenwerking maakt sterker

De maatschappij is voortdurend in beweging, wat invloed heeft op de manier waarop we samenwerken, zowel binnen als tussen de organisaties. Tegelijkertijd is de complexiteit van maatschappelijke vraagstukken de afgelopen jaren sterk toegenomen, waarbij deze zowel politiek ingewikkeld als maatschappelijk gevoelig zijn. Daarnaast houdt de krapte op de arbeidsmarkt aan, wat de druk op provinciale organisaties vergroot. Deze combinatie van factoren stelt hoge eisen aan de aangesloten organisaties en vraagt om een vernieuwende aanpak. Het is daarbij van belang dat organisaties zich (blijven) positioneren als veerkrachtige werkgevers die medewerkers goed voorbereiden op de uitdagingen van morgen. In deze tijd is meer verbinding en gezamenlijke co-creatie nodig om vooruitgang te boeken.

In het afgelopen jaar heeft het A&O-fonds regelmatig trainingen moeten annuleren door onverwachte afmeldingen van deelnemers of organisaties. Dit heeft niet alleen financiële gevolgen, maar ook een impact op alle betrokkenen: van samenwerkingspartners tot deelnemers die graag hadden deelgenomen. Deze ervaring benadrukt de noodzaak om onze werkwijze te herzien en de samenwerking op een duurzame manier te verbeteren, waarbij het bestuur de thema's zal bepalen waarop we willen investeren.

Daarom kiezen we in 2025 voor een nieuwe koers. We presenteren geen concrete producten meer, maar een solide basisaanbod dat flexibel kan worden uitgebreid op basis van wat de maatschappelijke ontwikkelingen van ons vragen. We willen samen met de sector bepalen wat echt nodig is, en hier aansluitende programma's op ontwikkelen. Dit betekent dat we het gesprek aangaan over welke (cao-)thema's relevant zijn, waar we elkaar kunnen versterken, en hoe we deze samenwerking vormgeven.

Ons motto dit jaar is dan ook: samenwerking maakt sterker. We nodigen je uit om samen te verkennen hoe we dit het beste kunnen invullen. Het komende jaar staat in het teken van dialoog, co-creatie en een gezamenlijke aanpak. Samen maken we van 2025 een jaar waarin verbinding en innovatie centraal staat. Sluit je aan?

### Namens het Algemeen Bestuur van A&O-fonds Provincies,

Nico Versteeg, voorzitter

Arno van Voorden, vicevoorzitter



# Samenvatting

## Activiteitenplan 2025

### Ambtelijk vakmanschap

---

- Politiek-bestuurlijk
- Omgevingswet
- Projectmanagement

### Digitale ontwikkeling

---

- Online werken
- Digitale transformatie
- MS Office

### Arbeidsmarkt

---

- Arbeidsmarktcommunicatie
- Personeelsmonitor Provincies
- Personeelsmonitor aangesloten cao-partijen
- Personeelsmonitor decentrale overheidssectoren

### Gezond en Veilig werken

---

- Werkdruk en sociale veiligheid
- Werkhouding
- Werkomgeving
- Veilig werken
- Arbo in je organisatie

### Communicatievaardigheden

---

- (online) vergaderen
- Lezen en schrijven
- Gesprekvaardigheden
- Presentatievaardigheden

### Hybride werken

---

- Hybride werken, jij staat centraal
- Hybride werken doe je samen
- Hybride werken, digitale hulpmiddelen



## Loopbaanontwikkeling

---

- Wie ben ik, wat kan ik, wat wil ik?
- Je volgende (carrière)stap

## Vitaliteit & Duurzame Inzetbaarheid

---

- Vitaliteit
- Duurzame Inzetbaarheid
- 21st Century Skills
- (Persoonlijk) leiderschap

## Medezeggenschap

---

- Meerwaarde van medezeggenschap
- Vaardigheden als OR-lid

## Werkplezier

---

- Werkplezier - algemeen
- Werkplezier - talenten
- Werkplezier - betekenis
- Werkplezier - vrijheid
- Werkplezier - relaties

## Organisatiecultuur

---

- Diversiteit & Inclusiviteit
- Banenafpraak
- Generaties op de werkvloer
- Integer werken
- Werk & mantelzorg





# 1 Inleiding

De stichting Arbeidsmarkt- en Ontwikkelingsfonds Provincies (A&O-fonds Provincies) is het samenwerkingsverband van werkgevers- en werknemersorganisaties in de sector provincies en is opgericht in 2007. Het doel van het A&O-fonds is om eraan bij te dragen dat de provincies en aangesloten partijen aantrekkelijke, dynamische en creatieve organisaties zijn, met een gezond arbeidsklimaat met weerbare en wendbare medewerkers die verantwoordelijkheid nemen voor hun werk en hun loopbaan en werkgevers die daar verantwoordelijkheid voor nemen.

Het A&O-fonds treedt op als kennismakelaar en platform voor samenwerking tussen organisaties binnen de sector. Het fonds initieert, stimuleert en bevordert vernieuwende activiteiten op het gebied van HRM, arbeidsmarkt, medezeggenschap en arbeidsomstandigheden.

## Uitgangspunten Activiteitenplan 2025

In dit Activiteitenplan beschrijven we de projecten en activiteiten die in 2025 worden uitgevoerd. Deze activiteiten vloeien voort uit:

- de uitgangspunten van het A&O-fonds Provincies zoals bovenstaand beschreven
- het sectoronderzoek “Werkplezier” november 2024
- de ontwikkelingen in de sector, cao-afspraken en verkregen input vanuit de netwerken als Bestuurlijk Arbeidsvoorwaarden Overleg Provinciale Sector, Ambtelijke Adviescommissie Werkgeverszaken en interprovinciale netwerkgroepen expertgroepen
- doorlopende programma’s uit het Activiteitenplan 2024
- de terugkerende onlineactiviteiten uit de ‘Basis op orde’
- het meerjarenthema ‘Werkplezier’
- samenwerking sectorfondsen decentrale overheden
- de focus op andere manieren van (samen)werken





## 2 Samenstelling Activiteitenplan 2025

### Ontwikkelingen in de sector

Maatschappelijke en technologische ontwikkelingen volgen elkaar in een hoog tempo op. Thema's met grote maatschappelijke impact krijgen steeds meer aandacht, terwijl we tegelijkertijd te maken hebben met een krappe arbeidsmarkt en een snel veranderende relatie tussen de overheid en samenleving. Ook op technologisch vlak staan de ontwikkeling niet stil. De opkomst van bijvoorbeeld Artificial Intelligence (AI) biedt nieuwe kansen, maar vraagt ook om een stevige basis binnen organisaties. Deze veranderingen vragen veel van zowel medewerkers als organisaties. A&O Provincies biedt hierbij ondersteuning met een gebalanceerd programma dat niet alleen organisaties en medewerkers helpt, maar ook cao-thema's verder brengt.

De voortdurende ontwikkelingen maken aandacht voor werkplezier van medewerkers belangrijker dan ooit. Organisaties die hierin investeren, trekken niet alleen makkelijker de juiste mensen aan, maar zorgen er ook voor dat medewerker langer blijven. Medewerkers die plezier hebben in hun werk, zijn bovendien gemotiveerder, innovatiever, productiever en minder vaak ziek.

Medewerkers ervaren werkplezier als ze voldoening uit hun werk halen, worden uitgedaagd, waarbij ze genoeg positieve sociale interacties en steun ontvangen. Het gaat om een manier van werken die energie geeft en bijdraagt aan hun leven en geluksgevoel. Een sterke organisatiecultuur speelt hierin een cruciale rol. Hoe je met elkaar omgaat en wat de kernwaarden van de organisaties zijn, bepalen mede het werkplezier.

Zo'n cultuur bouwen kost tijd en vraagt om een stevige basis. In 2025 bouwen we verder aan de werkbeleving van medewerkers door middel van gerichte bouwstenen.

### Continuering activiteiten

Voor het komende jaar hebben we duidelijke keuzes gemaakt. We bieden een uitgebreid basisaanbod met digitale leeroplossingen. Dit pakket vormt een solide basis met producten voor (ook kleinere) organisaties en biedt ondersteuning voor zowel de organisaties als de medewerker. Hoewel we dit aanbod niet actief zullen promoten, is het wel beschikbaar.

## Nieuwe activiteiten

Ook in 2025 richten we ons op een aantal nieuwe activiteiten. Cao-thema's zoals sociaal klimaat, werkdruk en life events, zoals de overgang, krijgen een plek in onze programma's. Daarnaast besteden we aandacht aan de digitale ontwikkeling van medewerkers en de dynamiek tussen generaties op de werkvloer.

We gaan concreet aan de slag met de volgende thema's, die we samen met de sector verder in dialoog uitwerken:

- Ambtelijk vakmanschap Programma Rondom Dialoog en Ethiek
- Digitale ontwikkeling – Programma rondom digitale ontwikkeling
- Gezond en veilig werken – Programma rondom werkdruk
- Gezond en veilig werken – Programma rondom sociaal klimaat
- Organisatiecultuur – Programma rondom generaties op de werkvloer (jong en oud)
- Vitaliteit & Duurzame Inzetbaarheid – Programma rondom de overgang

Op het programma Dialoog en Ethiek pakken wij een stevige voorttrekkersrol, waarbij het A&O-fonds bestuur gebruik maakt van haar zelfstandige bevoegdheid om dit thema aan te jagen en verder te brengen binnen de Provinciale sector.

## Samenwerking drie sectorfondsen

De drie decentrale overheidssectoren hebben verschillende raakvlakken, variërend van de invoering van nieuwe wetgeving tot de opbouw van het personeelsbestand. Daarom werken de A&O-fondsen van Provincies, Gemeenten en Waterschappen op bepaalde gebieden nauw samen, afhankelijk van het onderwerp, de planning en prioriteiten binnen de sectoren. Door gezamenlijk op te trekken, kunnen we overlappende thema's vanuit een breder perspectief aan de sector aanbieden en wordt ervaring en expertise binnen de fondsen gedeeld. Elk sectorfonds zorgt voor de verbinding met de eigen sector, zodat de ontwikkelde kennis en activiteiten aansluiten bij de specifieke vraag binnen de verschillende sectoren.







# 3 Samenwerking sector

Samenwerking is van cruciaal belang voor zowel provinciale organisaties als het A&O-fonds. In een snel veranderende wereld waarin uitdagingen zich voortdurend aandienen, is het essentieel om als sector samen te werken om deze effectief aan te pakken. Het A&O-fonds speelt een sleutelrol in het ondersteunen van organisaties in het bevorderen van duurzame ontwikkeling. Door krachten te bundelen kunnen we gezamenlijk oplossingen creëren die inspelen op de specifieke behoeften van elk thema, terwijl we tegelijkertijd bijdragen aan de doelstellingen van de sector.

Samenwerking stelt ons niet alleen in staat om kennis en ervaring te delen, maar ook om de kracht van gezamenlijke inspanning te benutten. Zo kunnen we mensen en organisaties daadwerkelijk in beweging krijgen en effectievere strategieën ontwikkelen die niet alleen inspelen op de actuele behoeften, maar ook duurzame veranderingen in de werkcultuur en -processen teweegbrengen. Hierdoor creëren we samen een sterke basis voor de toekomst, waarin zowel individuen als organisaties zich blijven ontwikkelen en zich kunnen aanpassen op de veranderingen in hun omgeving.

Sectorale samenwerking vraagt aandacht, ontwikkeling en continu onderhoud van alle betrokken partijen. Het vraagt om leiderschap en soms ook om lef, om te geven en te nemen. Maar als we het gezamenlijke hogere doel voor ogen houden, biedt dit houvast om verder te ontwikkelen en strategische samenwerking te realiseren. Zo kunnen we kennis en inzichten delen, leren van de koplopers en anderen op gang helpen. Dit jaar zullen we op verschillende niveaus inzetten op deze samenwerking. We gaan gezamenlijk strategische doelen verkennen en in samenspraak met de thema's verder onder de aandacht brengen binnen de sector. Wij willen alle kennis en kunde binnen de sector bundelen.

Doen jullie mee?



# 4 Thema's 2025

Onderstaand zijn de activiteiten voor 2025 per thema weergegeven.

## Ambtelijk vakmanschap

Ambtelijk vakmanschap draait om jouw professionele groei en expertise binnen de overheid. Het gaat om het leveren van kwalitatief hoogwaardig werk dat bijdraagt aan het vertrouwen van burgers in de overheid. Jouw vakmanschap is essentieel voor het realiseren van maatschappelijke doelen en het verbeteren van de publieke dienstverlening.

### A. Politiek-bestuurlijk

---

Als professional binnen de provinciale sector werk je in een bestuurlijke omgeving met politieke invloeden. Dat betekent dat je niet alleen vanuit de vakinhoud kunt opereren, maar rekening moet houden met de wensen van de omgeving.

#### Projecten:

- Programma rondom Dialoog & Ethiek - invulling i.s.m. het bestuur
- Voortzetting van huidig aanbod aan digitale leeroplossingen

### B. Omgevingswet

---

Op 1 januari 2024 is de Omgevingswet in werking getreden. Deze wet heeft gevolgen voor jouw werkzaamheden op het gebied van Ruimtelijke Ordening en ook op de manier waarop je met je collega's en ketenpartners samenwerkt.

#### Projecten:

- Voortzetting van huidig aanbod aan digitale leeroplossingen



## C. Projectmanagment

---

Projectmatig werken maakt steeds vaker onderdeel uit van je werk. Hierbij werk je gericht aan een opdracht, in samenwerking met collega's van andere afdelingen, of met mensen buiten je eigen organisatie.

### Projecten:

- Voortzetting van huidig aanbod aan digitale leeroplossingen



# Arbeidsmarkt

Inzicht in de arbeidsmarkt helpt om geschikte medewerkers te vinden en trends in het personeelsbeleid te volgen. Door goede arbeidsmarktcommunicatie wordt het werkgeversmerk versterkt en trek je talent aan. Samen zorgen we voor een positieve bedrijfscultuur en een toekomstbestendige organisatie.

## A. Arbeidsmarktcommunicatie

---

Door goede arbeidsmarktcommunicatie kan je als organisatie je werkgeversmerk versterken, duidelijk maken wat je te bieden hebt als werkgever en je onderscheiden van andere organisaties. Dit kan bijdragen aan het aantrekken en behouden van talent en de ontwikkeling van een positieve bedrijfscultuur.

### Projecten:

- Voortzetting van huidig aanbod aan digitale leeroplossingen

## B. Personeelsmonitor Provincies

---

We brengen jaarlijks de Personeelsmonitor uit met hierin cijfers over Werkgelegenheid, Personeelsopbouw, In- en uitstroom, Beloning- en loonkosten, Ziekteverzuim, Opleiding en ontwikkeling, en Sociale zekerheid in de provinciale sector.

### Projecten:

- Personeelsmonitor 2024
- Doorontwikkeling Dashboard Personeelsmonitor Provincies

## C. Personeelsmonitor aangesloten cao-partijen

---

Ook de bij de cao provinciale sector aangesloten partijen kunnen gebruikmaken van de Personeelsmonitor. In deze specifieke Personeelsmonitor Aangesloten Cao-partijen zijn vergelijkbare cijfers opgenomen als in de Personeelsmonitor Provincies.

### Projecten:

- Personeelsmonitor Aangesloten cao-partijen 2024

## D. Personeelsmonitor decentrale overheidssectoren

---

De Personeelsmonitor Decentrale Overheidssectoren geeft inzicht in het personeelsbestand van de drie afzonderlijke decentrale overheidssectoren en maakt daarnaast een onderlinge vergelijking mogelijk op diverse personeelskenmerken.

### Projecten:

- Personeelsmonitor Aangesloten cao-partijen 2024



# Communicatievaardigheden

Communicatievaardigheden zijn essentieel voor jouw dagelijkse werk. Of het nu gaat om vergaderen, gesprekken voeren of presenteren, effectieve communicatie helpt je om duidelijk, zelfverzekerd en constructief te zijn. Door je communicatievaardigheden te verbeteren, draag je bij aan een betere samenwerking en een prettige werkomgeving.

## A. (online) vergaderen

---

Onderzoek wijst uit dat we in de toekomst niet minder, maar nog meer (online) gaan samenwerken. Dat vraagt om een andere aanpak van onze vergaderingen: deze moeten daadkrachtiger, energieke en plezieriger worden. Effectief en professioneel vergaderen, zowel online als offline, is dus van belang.

### Projecten:

- Voortzetting van huidig aanbod aan digitale leeroplossingen

## B. Lezen en schrijven

---

Het werk binnen de provinciale sector bestaat voor een groot deel uit het lezen en schrijven van teksten. Leer hoe je aantrekkelijke teksten kunt schrijven in goed Nederlands en hoe je snel en effectief teksten kunt lezen.

### Projecten:

- Voortzetting van huidig aanbod aan digitale leeroplossingen

## C. Gesprekvaardigheden

---

Gesprekken voeren we de hele dag door. Je hebt het goede gesprek, selectiegesprekken en natuurlijk de gebruikelijke koetjes en kalfjes. Ontwikkel goede gespreksvaardigheden die jou tot een prettige gesprekspartner maken die helder, zelfverzekerd en constructief communiceert.

### Projecten:

- Voortzetting van huidig aanbod aan digitale leeroplossingen

## D. Presentatievaardigheden

---

Het verschil tussen een gewoon gesprek en een presentatie is dat de spreker een boodschap wil overbrengen. Een goede presentatie geven is een kunst.

### Projecten:

- Voortzetting van huidig aanbod aan digitale leeroplossingen

# Digitale ontwikkeling

Digitale ontwikkeling gaat razendsnel en vraagt om jouw aanpassingsvermogen. Door nieuwe IT-oplossingen en technologieën blijf je efficiënt en effectief in je werk. Zorg dat je klaar bent voor de toekomst door je digitale vaardigheden te verbeteren en veilig te werken met de beschikbare middelen.

## A. Online werken

---

Vergaderen, e-mailen, stukken opstellen, informatie opzoeken .... Veel van ons werk speelt zich digitaal af. Het is daarom belangrijk dat je weet hoe je de verschillende middelen die je tot je beschikking hebt, efficiënt en effectief kunt inzetten, en hoe je dat op een veilige manier doet.

### Projecten:

- Voortzetting van huidig aanbod aan digitale leeroplossingen

## B. Digitale transformatie

---

De digitale transformatie is een gegeven waar je niet meer omheen kunt. Nieuwe, snel ontwikkelende IT-oplossingen en technologie veranderen de wereld om ons heen met hoge snelheid. Wat betekenen al deze ontwikkelingen voor jouw werk en hoe kan je hier het beste mee omgaan?

### Projecten:

- Programma rondom digitale ontwikkeling – invulling i.s.m. de sector

## C. MS Office

---

Of we nu een e-mail sturen, een beleidsstuk schrijven of een presentatie moeten geven, de programma's van Microsoft Office zijn niet meer weg te denken uit ons dagelijks werk.

### Projecten:

- Voortzetting van huidig aanbod aan digitale leeroplossingen



# Gezond en Veilig werken

Werken is goed voor je gezondheid, maar het kan ook lichamelijk of geestelijk zwaar zijn. Door arbeidsrisico's te herkennen en te voorkomen, werk je veiliger en gezonder. Jouw welzijn staat voorop, dus zorg voor een goede werkhouding en een veilige werkomgeving.

## A. Werkdruk en sociale veiligheid

---

Als je een hoge werkdruk ervaart of in een sociaal onveilige werkomgeving werkt, bijvoorbeeld door discriminatie of seksuele intimidatie, kan dit stress veroorzaken en lichamelijke, psychische en sociale klachten. Hoe kun je dit voorkomen en wat kun je hieraan doen?

### Projecten:

- Programma rondom werkdruk – invulling i.s.m. de sector
- Programma rondom sociale veiligheid – invulling i.s.m. de sector
- Aanbieden van Provinciaal Agressie Registratiesysteem (PAR)
- Voortzetting van huidig aanbod aan digitale leeroplossingen

## B. Werkhouding

---

Je neemt de hele dag verschillende houdingen aan, zoals zitten, staan, lopen, bukken en reiken. Als je te lang in dezelfde houding blijft, of als je te veel kracht moet uitoefenen, kan dat belastend zijn.

### Projecten:

- Voortzetting van huidig aanbod aan digitale leeroplossingen

## C. Werkomgeving

---

Als je in je werk regelmatig in het open veld of langs het water werkt, dan heb je mogelijk te maken met biologische agentia of werk je in warme of juiste koude weersomstandigheden. Blootstelling hieraan brengt risico's voor jouw gezondheid met zich mee.

### Projecten:

- Voortzetting van huidig aanbod aan digitale leeroplossingen

## D. Veilig werken

---

Als je werkt met machines, gereedschappen of gevaarlijke stoffen, is het extra belangrijk dat je je werk op een veilige manier kunt doen.

### Projecten:

- Voortzetting van huidig aanbod aan digitale leeroplossingen

## E. Arbo in je organisatie

Om de arbeidsomstandigheden in je organisatie te waarborgen, kun je gebruikmaken van diverse tools. Met de Digi-RI&E provinciale sector maak je inzichtelijk óf en wáár in het werk risico's zitten en hoe belangrijk die zijn. De Arbocatalogus geeft je inzicht in mogelijke maatregelen.

### Projecten:

- Ondersteuning van de Arbo-professionals
- Voortzetting van huidig aanbod aan digitale leeroplossingen





# Hybride werken

Hybride werken biedt jou de flexibiliteit om zowel thuis als op kantoor te werken. Het is belangrijk om bewust te kiezen waar en wanneer je werkt. Door effectief gebruik te maken van digitale hulpmiddelen, kun je optimaal presteren en een goede balans tussen werk en privé behouden.

## A. Hybride werken, jij staat centraal

---

Als je hybride werkt, kan werk en privé snel in elkaar overlopen en kan de grens tussen beiden ook minder scherp worden. Op een gezonde en prettige manier hybride te werken is belangrijk

### Projecten:

- Voortzetting van huidig aanbod aan digitale leeroplossingen

## B. Hybride werken doe je samen

---

Werken doe je vooral samen, of dat nu op kantoor is, thuis of in een hybride vorm. Maar hoe verbeter je je communicatie en contacten als we hybride werken? En hoe kun je effectief en energiek digitaal vergaderen?

### Projecten:

- Programma rondom digitale ontwikkeling – invulling i.s.m. de sector

## C. Hybride werken, digitale hulpmiddelen

---

Digitale hulpmiddelen zijn onmisbaar als je hybride werkt. Je kunt niet meer zonder je mailprogramma of MS Teams. Ook is het belangrijk dat je online veilig werkt.

### Projecten:

- Voortzetting van huidig aanbod aan digitale leeroplossingen

# Loopbaanontwikkeling

Loopbaanontwikkeling helpt je om je talenten te ontdekken en te benutten. Door jezelf vragen te stellen zoals 'Wat wil ik?' en 'Wat kan ik?', kun je gerichte stappen zetten in je carrière. Dit proces ondersteunt je bij het vinden van de juiste plek en het aangaan van nieuwe uitdagingen.

## A. Wie ben ik, wat kan ik, wat wil ik?

---

Welke talenten heb ik? Wie ben ik? Wat wil ik? Wat kan ik? Zit ik nog op de goede plek of ben ik toe aan een nieuwe uitdaging? Welke stappen ga ik zetten?

### Projecten:

- Voortzetting van huidig aanbod aan digitale leeroplossingen

## B. Je volgende (carrière)stap

---

Wanneer je weet wát je graag wilt gaan doen en je hebt je georiënteerd op wáár je dat wilt gaan doen, dan ben je er klaar voor: je volgende carrièrestap. Maar hoe doe je dat?

### Projecten:

- Voortzetting van huidig aanbod aan digitale leeroplossingen





# Medezeggenschap

Medezeggenschap geeft jou de kans om mee te denken, adviseren en soms meebeslissen over veranderingen binnen de organisatie. Door actief deel te nemen, draag je bij aan een betere werkomgeving en zorg je ervoor dat jouw stem gehoord wordt.

## A. Meerwaarde van medezeggenschap

---

De ondernemingsraad, de verschillende vakbonden, ze maken allemaal onderdeel uit van de medezeggenschap. Maar wat doen ze precies? En wat is de meerwaarde voor jou als medewerker?

### Projecten:

- Voortzetting van huidig aanbod aan digitale leeroplossingen

## B. Vaardigheden als OR-lid

---

Als lid van de ondernemingsraad kun je meedenken, adviseren en soms ook meebeslissen over veranderingen in het beleid van je organisatie. Dat vraagt om specifieke vaardigheden. Niet alleen inhoudelijk, maar ook in relatie tot de bestuurder.

### Projecten:

- Voortzetting van huidig aanbod aan digitale leeroplossingen



# Organisatiecultuur

Organisatiecultuur bepaalt hoe jij je voelt op je werk. Het gaat om de waarden, normen en gewoontes binnen de organisatie. Door een inclusieve en diverse werkomgeving te creëren, zorgen we ervoor dat iedereen zich welkom en gewaardeerd voelt. Jouw bijdrage is essentieel voor een positieve cultuur.

## A. Diversiteit & Inclusiviteit

---

De maatschappij is volop in beweging en diversiteit en inclusie zijn wereldwijd actuele thema's. Iedere werkgever zou divers en inclusief moeten willen werkgeven, maar ondanks de wil, blijkt dit vaak een uitdaging.

### Projecten:

- Ondersteuning projectleiders D&I
- Voortzetting van huidig aanbod aan digitale leeroplossingen en eventueel uitbreiden indien gewenst

## B. Banenafpraak

---

De Banenafpraak is erop gericht meer banen bij een werkgever te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Bedrijven en de overheid staan samen aan de lat voor 125.000 nieuwe banen in 2026.

### Projecten:

- Ondersteuning projectleiders Banenafpraak
- Voortzetting van huidig aanbod aan digitale leeroplossingen

## C. Generaties op de werkvloer

---

Op de werkvloer werken mensen van alle leeftijden samen, van jonge talenten tot ervaren professionals. Elke generatie brengt unieke kwaliteiten en perspectieven met zich mee, wat bijdraagt aan een dynamische en innovatieve werkomgeving. Of je nu jonger bent dan 36 jaar of al vele jaren ervaring hebt, jouw bijdrage is van onschatbare waarde.

### Projecten:

- Programma ontwikkelen en uitvoeren i.s.m. de sector
- Voortzetting van huidig aanbod aan digitale leeroplossingen

## D. Integer werken

---

Werken voor de overheid is bijzonder. De overheid bekleedt namelijk een unieke positie in onze samenleving die veel verantwoordelijkheid met zich meebrengt. Het is dus belangrijk dat de medewerkers die voor de overheid(instanties) werken integer zijn.

### Projecten:

- Voortzetting van huidig aanbod aan digitale leeroplossingen

## E. Werk & mantelzorg

---

Een op de vier werknemers zorgt voor een hulpbehoevend familielid, vriend of buur. Zij zijn mantelzorger. Aandacht, begrip en meedenken met de werk-privébalans verhoogt de vitaliteit en loyaliteit van medewerkers en voorkomt verzuim.

### Projecten:

- Voortzetting van huidig aanbod aan digitale leeroplossingen





# Vitaliteit & Duurzame Inzetbaarheid

Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid zorgen ervoor dat je gezond, gemotiveerd en productief blijft, nu en in de toekomst. Door aandacht te besteden aan je fysieke en mentale gezondheid, en door jezelf continu te ontwikkelen, draag je bij aan een sterke en flexibele organisatie. Jouw inzetbaarheid is van groot belang voor zowel jezelf als de organisatie.

## A. Vitaliteit

---

Als je vitaal bent dan ben je energiek, veerkrachtig en fit en kun je onvermoeibaar doorwerken. Vitaal worden, zijn en blijven, is dus belangrijk. Zowel op het gebied van je lichamelijke en geestelijke gezondheid als je persoonlijke ontwikkeling.

### Projecten:

- Programma rondom de overgang – invulling i.s.m. de sector
- Voortzetting van huidig aanbod aan digitale leeroplossingen

## B. Duurzame Inzetbaarheid

---

Bij 'duurzaam inzetbaar' gaat het erom dat je gemotiveerd, gezond, vakbekwaam en productief bent, nu en in de toekomst. Dat is in het belang van zowel jou als medewerker als van je organisatie. Beide partijen hebben hierin hun eigen verantwoordelijkheid.

### Projecten:

- Voortzetting van huidig aanbod aan digitale leeroplossingen

## C. 21st Century Skills

---

21st Century Skills zijn vaardigheden die je nodig hebt om succesvol deel te nemen in de maatschappij van de toekomst. Dit gaat niet alleen over digitalisering en technologische veranderingen, maar ook over kritisch denken en samenwerken. Deze vaardigheden zijn nodig om bij te blijven én een bijdrage te leveren aan de steeds veranderende samenleving en arbeidsmarkt.

### Projecten:

- Voortzetting van huidig aanbod aan digitale leeroplossingen

## D. (Persoonlijk) leiderschap

---

Persoonlijk leiderschap betekent je eigen keuzes maken en niet afwachten tot iemand anders voor jou kiest. Keuzes maken op basis van wat jij belangrijk vindt. Leiderschap is het vermogen om anderen te inspireren en te beïnvloeden met als doel de organisatorische ambities te bereiken.

### Projecten:

- Voortzetting van huidig aanbod aan digitale leeroplossingen

# Werkplezier

Werkplezier zorgt ervoor dat je gemotiveerd, productief en tevreden bent. Door plezier te hebben in je werk, draag je bij aan een positieve werksfeer en verbeter je je prestaties. Het helpt je om energie te krijgen van je werk en minder vaak ziek te zijn.

## A. Werkplezier – algemeen

---

Plezier hebben in je werk zorgt voor een manier van werken die energie geeft en een positieve bijdrage levert aan je leven en geluksgevoel. Medewerkers die plezier hebben in hun werk, zijn bovendien gemotiveerder, innovatiever, productiever en minder vaak ziek.

### Projecten:

- Ondersteuning van het Leernetwerk
- Uitbreiding van huidig aanbod aan digitale leeroplossingen

## B. Werkplezier - talenten

---

Je ervaart meer werkplezier wanneer je je talenten en kwaliteiten kunt benutten en verder kunt ontwikkelen.

### Projecten:

- Voortzetting van huidig aanbod aan digitale leeroplossingen

## C. Werkplezier - betekenis

---

Zinvol bezig zijn en helder hebben voor welk hoger doel je werkt, geven betekenis aan je werk en je leven. Dit geldt voor jou als medewerker, maar ook voor je organisatie. Dit draagt bij aan je werkplezier.

### Projecten:

- Voortzetting van huidig aanbod aan digitale leeroplossingen

## D. Werkplezier - vrijheid

---

Vrijheid in je werk ervaren, heeft te maken met autonomie en verantwoordelijkheid. Je hebt meer plezier in je werk als je het gevoel hebt van invloed te zijn en hier ook bevoegdheden voor te hebben. Het is belangrijk dat leidinggevenden en medewerkers hun wensen en behoeftes op dit vlak goed bespreken met elkaar en hier heldere afspraken over maken.

### Projecten:

- Voortzetting van huidig aanbod aan digitale leeroplossingen

## E. Werkplezier - relaties

---

Je werkplezier stijgt wanneer je het gevoel hebt ergens bij te horen. Het ervaren van sociale steun en het krijgen van waardering en erkenning zijn onderdeel van deze pijler van werkplezier. Hierbij zijn zowel je collega's als de relatie met je leidinggevende van belang.

### Projecten:

- Voortzetting van huidig aanbod aan digitale leeroplossingen







# 5 Communicatie

Alle medewerkers, evenals HR- en OR-professionals binnen de provinciale sector, kunnen gratis gebruikmaken van de instrumenten en activiteiten die het A&O-fonds Provincies aanbiedt. Om ervoor te zorgen dat medewerkers op de hoogte zijn van onze producten, is communicatie van groot belang. Ook in 2025 blijven we werken aan het vergroten van naams- en productbekendheid, het top-of-mind blijven bij medewerkers en het bevorderen van meer betrokkenheid bij het A&O-fonds.

Dit jaar richten we onze communicatie op de volgende aandachtspunten:

- een solide basis die altijd up-to-date is: de websites, de instrumenten, de nieuwsbrieven en regelmatige updates op social media
- communicatie over producten uit het activiteitenplan middels toolkits, e-mailmarketing, social media en andere activiteiten die passen bij het betreffende product
- overkoepelende thema's die de essentie van het A&O-fonds raken, en waarmee we inspelen op actualiteit, trends en ontwikkelingen

Onze voortdurende focus blijft liggen op het toegankelijk maken van onze producten.

# Colofon



A&O-fonds Provincies  
Postbus 11560  
2502 AN Den Haag

+31 (0)70 763 00 40

info@aenoprovincies.nl

www.aenoprovincies.nl

[Blijf op de hoogte >>](#)

## Tekst

- Maurice Tramper, directeur
- Marga Waldekker, programmamanager

## Eindredactie

- Jesse Vermeulen

## Fotografie

- Fotobeeldbank A&O-fonds Provincies
- Kees Winkelman

## Vormgeving & productie

- DG Internetbureau
- Jesse Vermeulen

## Uitgave

Januari 2025

Het A&O-fonds Provincies bevordert en ondersteunt vernieuwende activiteiten op het gebied van medezeggenschap, arbeidsomstandigheden, arbeidsmarkt en HRM-beleid.

