



A&O-fonds
Provincies

A&O-FONDS

Activiteitenplan

2026

Samenwerking maakt sterker
Van dialoog naar actie



Inhoudsopgave

Woord vooraf	2
Namens het bestuur	2
Samenvatting	3
1 Inleiding	5
Uitgangspunten Activiteitenplan 2026	5
2 Samenstelling Activiteitenplan 2026	6
Ontwikkelingen in de sector	6
Continuering Basisaanbod	6
Focusthema's	7
Samenwerking drie sectorfondsen	7
3 Samenwerking sector	8
4 Thema's 2026	9
Ambtelijk vakmanschap	9
Arbeidsmarkt	11
Communicatievaardigheden	12
Digitale ontwikkeling	13
Gezond en Veilig werken	15
Open over de Overgang	17
Loopbaanontwikkeling	19
Medezeggenschap	20
Organisatiecultuur	21
Vitaliteit & Duurzame Inzetbaarheid	23
Werkplezier	25
5 Communicatie	27
6 Organisatie	28
Colofon	29



Woord vooraf

Namens het bestuur

Samenwerking maakt sterker

Van dialoog naar actie

Namens het bestuur van het A&O-fonds Provincies presenteren wij het Activiteitenplan 2026. Dit plan markeert de volgende stap in de koers die we in 2025 hebben ingezet: een koers waarin samenwerking met de sector centraal staat en waarin we samen verantwoordelijkheid nemen voor de ontwikkeling en toekomstbestendigheid van de provinciale organisaties.

In 2025 hebben we gewerkt aan een nieuwe manier van samenwerken. We hebben de verbinding met provincies versterkt, signalen en behoeften actief opgehaald en samen vertaald naar initiatieven die direct aansluiten bij de praktijk. Daarmee hebben we de basis gelegd onder onze focusthema's: een stevig fundament waarop we in 2026 verder bouwen.

In 2026 zetten we de stap van dialoog naar concrete uitvoering. We brengen meer focus aan en richten ons op de thema's die in de samenwerking met de sector als meest relevant naar voren zijn gekomen: versterking van ambtelijk vakmanschap, een veilige en gezonde werkomgeving, digitale ontwikkeling en innovatie, en een inclusieve organisatiecultuur waarin medewerkers zich kunnen ontwikkelen en samenwerken met vertrouwen en plezier.

We zien 2026 als het jaar van verdieping: van dialoog naar actie. Daarbij werken we, waar mogelijk, actief samen met partners binnen de decentrale overheden. Juist op thema's die ons verbinden. Door kennis te bundelen en initiatieven breder te dragen, kunnen we deze effectiever neerzetten en gezamenlijk meer impact maken. In nauwe samenwerking met de sector vertalen we onze gezamenlijke ambities naar concrete programma's en activiteiten. Daarbij blijven we investeren in verbinding, kennisdeling, en gezamenlijke ontwikkeling. We willen niet alleen ondersteunen, maar ook inspireren en aanjagen, zodat provincies elkaar blijven vinden, van elkaar leren en samen verder komen.

Samen zorgen we ervoor dat de provinciale sector klaar is voor de opgaven van morgen, met betrokken medewerkers, vitale organisaties en een blijvende focus op ontwikkeling, veiligheid en vakmanschap.

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

Erik Gerritsen, voorzitter

Nico Versteeg, vicevoorzitter



Samenvatting

Activiteitenplan 2026

Ambtelijk vakmanschap

- Loyale Tegenspraak
- Politiek-bestuurlijk
- Integer werken
- Omgevingswet
- Projectmanagement

Digitale ontwikkeling

- Aandacht voor verschillende doelgroepen
- Themadag Digitaliseren
- Online werken
- Digitale transformatie
- MS Office

Arbeidsmarkt

- Arbeidsmarkt-communicatie
- 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

Open over de Overgang

- De Overgang – wat is het?
- De overgang en leefstijl
- De overgang en werk
- De overgang en je omgeving

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
- Werk & mantelzorg





1 Inleiding

De stichting Arbeidsmarkt- en Ontwikkelingsfonds Provincies (A&O-fonds Provincies) is het samenwerkingsverband van werkgevers- en werknemersorganisaties in de provinciale sector. Sinds 2007 dragen we bij aan provinciale organisaties die aantrekkelijk, wendbaar en toekomstgericht zijn, met een gezond arbeidsklimaat waar medewerkers verantwoordelijkheid nemen voor hun werk en ontwikkeling en werkgevers dit actief stimuleren en versterken.

Het A&O-fonds vervult hierin een verbindende rol: als kennismakelaar, inspirator en aanjager. We brengen mensen en organisaties bij elkaar, stimuleren samenwerking en vertalen signalen uit de praktijk naar concrete activiteiten, leerlijnen en instrumenten die bijdragen aan duurzame ontwikkeling.

De basis van dit plan ligt in de gezamenlijke gesprekken met de sector: van dialoog naar actie. De inzichten die daaruit zijn ontstaan, vertalen we nu naar gerichte programma's en activiteiten binnen onze focusthema's. Daarbij laten we zien waar we als fonds voor staan: voor mens, organisatie én samenwerking, vanuit onze kernwaarden:

- Verbinden: we brengen provincies en mensen samen rond gedeelde thema's.
- Vooruitdenken: we vertalen trends en ontwikkelingen naar concrete actie.
- Proactief: we inspireren en activeren met toegankelijke communicatie die aanzet tot doen.

Deze bouwstenen vormen het fundament onder onze manier van werken. Ze geven richting aan de uitvoering van dit plan, aan alles wat we in 2026 doen om de stap te maken van denken naar doen, en van dialoog naar duurzame actie.

Uitgangspunten Activiteitenplan 2026

In dit Activiteitenplan beschrijven we de projecten en activiteiten die in 2026 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
- doorlopende programma's uit het Activiteitenplan 2025
- de terugkerende onlineactiviteiten uit de 'Basis op orde'
- samenwerking sectorfondsen decentrale overheden
- de focus op intensiveren van de in 2025 ingeslagen route om samen te werken binnen focusthema's.
- Kritisch herijken van het totale aanbod en de focusthema's, om te zorgen voor een duidelijke koers en herkenbare richting binnen de sector.



2 Samenstelling Activiteitenplan 2026

Ontwikkelingen in de sector

De provinciale sector beweegt in een dynamische omgeving waarin maatschappelijke, organisatorische en technologische ontwikkelingen elkaar in hoog tempo opvolgen. Denk aan grote opgaven op het gebied van duurzaamheid en leefomgeving, veranderingen in de rol van de overheid richting samenleving, én de invloed van digitalisering op het dagelijks werk. Deze ontwikkelingen vragen om wendbare organisaties, vakbekwame medewerkers en een sterke samenwerking binnen de sector.

Ze raken direct aan de focusthema's van het A&O-fonds Provincies: versterking van ambtelijk vakmanschap, digitale ontwikkeling en innovatie, een veilige en gezonde werkomgeving en een inclusieve organisatiecultuur. Binnen deze thema's ondersteunen we provincies met een gebalanceerd programma dat medewerkers en organisaties helpt om zich aan te passen aan veranderende omstandigheden en om cao-thema's verder te brengen.

De voortdurende veranderingen maken aandacht voor professionele ontwikkeling, veerkracht en duurzame inzetbaarheid belangrijker dan ooit. Organisaties die hierin investeren, trekken niet alleen makkelijker de juiste mensen aan, maar zorgen er ook voor dat medewerkers langer betrokken blijven. Medewerkers die zich kunnen ontwikkelen, hun vak verstaan en met plezier werken, zijn bovendien gemotiveerder, innovatiever en productiever.

Een sterke organisatiecultuur speelt hierin een cruciale rol. Hoe je met elkaar omgaat en wat de kernwaarden van de organisatie zijn, bepalen mede het werkklimaat. Zo'n cultuur bouwen kost tijd en vraagt om een stevige basis. In 2026 bouwen we verder op deze pijlers, toegeschreven aan onze focusthema's en afgestemd op de gezamenlijke opgaven binnen de provinciale sector.

Continuering Basisaanbod

Voor het komende jaar hebben we duidelijke keuzes gemaakt. We behouden een stevig en toegankelijk basisaanbod met digitale leeroplossingen, beschikbaar voor alle organisaties en ondersteunend aan zowel medewerkers als werkgevers. Hoewel we dit aanbod niet actief promoten, blijft het beschikbaar en actueel. In 2026 kijken we daarbij kritisch naar de omvang en samenstelling van dit basisaanbod, met als doel het te verfijnen en te versterken: minder breed, maar beter toepasbaar en herkenbaar binnen de focusthema's. Zo helpen we provincies om de basis op orde te houden en medewerkers gericht te ondersteunen in hun ontwikkeling.

Focusthema's

Ook in 2026 bouwen we voort op de koers die in 2025 is ingezet. We richten ons op een aantal duidelijke prioriteiten die voortkomen uit de cao-thema's en de signalen uit de sector. Thema's als sociaal klimaat, werkdruk en life events - zoals de overgang - krijgen hierin een prominente plek. Daarnaast besteden we aandacht aan de digitale ontwikkeling van medewerkers en aan de samenwerking tussen generaties op de werkvloer.

Binnen deze thema's vertalen we de dialoog met de sector naar gerichte programma's die kennisdeling, samenwerking en uitvoering verbinden. We gaan daarbij concreet aan de slag met de volgende thema's, die we samen met de sector verder uitwerken:

Ambtelijk vakmanschap

We versterken ambtelijk vakmanschap met het programma Loyale Tegenspraak, gericht op professionele weerbaarheid, kritisch meedenken en het voeren van het goede gesprek.

Digitale ontwikkeling

We zetten de drie online leerlijnen De basis van AI – op weg naar AI-geletterdheid voort. Daarnaast ontwikkelen we als aanjager een verdiepend programma voor early adaptors en innovators, én een traject voor medewerkers die last ervaren van digitale schaarste. Samen met sectorbrede partners organiseren we een themabijeenkomst Digitaliseren, waarin we rollen en verantwoordelijkheden verdelen tussen organisaties, het fonds, IPO, Rijk en andere stakeholders.

Gezond en veilig werken

We werken aan een veilige en gezonde werkomgeving met programma's rond *werkdruk* en *sociaal klimaat*, die bijdragen aan veerkrachtige en vitale organisaties.

Organisatiecultuur

We stimuleren samenwerking tussen generaties met het programma Generaties op de werkvloer, waarin jong en oud elkaar versterken en kennisuitwisseling centraal staat.

Vitaliteit & duurzame inzetbaarheid

We vergroten bewustwording en kennis over *de overgang* met een sectorbreed programma dat medewerkers, leidinggevend en HR-professionals handvatten biedt om het gesprek hierover te voeren.

Samenwerking drie sectorfondsen

De drie decentrale overheidssectoren hebben veel raakvlakken, van nieuwe wetgeving tot personeelsontwikkeling. Daarom werken de A&O-fondsen van Provincies, Gemeenten en Waterschappen op verschillende thema's samen, afhankelijk van het onderwerp, de planning en de prioriteiten binnen de sectoren.

De complexiteit en snelheid van vraagstukken binnen de decentrale overheid nemen toe. Daarom benutten we 2026 om de samenwerking op enkele thema's te versterken en te verdiepen. Zo kunnen we elkaar beter aanvullen en sneller inspelen op ontwikkelingen binnen het openbaar bestuur. Door gezamenlijk op te trekken, kunnen we overlappende thema's vanuit een breder perspectief benaderen en kennis en ervaring effectiever delen. Elk sectorfonds zorgt daarbij voor de verbinding met de eigen sector, zodat de ontwikkelde kennis en activiteiten aansluiten op de specifieke vragen en behoeften 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 hierbij een sleutelrol in het ondersteunen van organisaties bij 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. Binnen de focusthema's leveren we daarbij per provincie maatwerk, afgestemd op de lokale context en waar mogelijk op locatie. Zo blijft samenwerking niet alleen een gezamenlijke ambitie, maar krijgt het ook concreet vorm in de praktijk.

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.

In 2026 zetten we op verschillende niveaus in op deze samenwerking. We verkennen gezamenlijk strategische doelen en brengen deze in samenspraak met de thema's verder onder de aandacht binnen de sector. Zo bundelen we alle kennis en kunde binnen de provinciale sector en vergroten we onze gezamenlijke impact.



4 Thema's 2026

Onderstaand zijn de activiteiten voor 2026 per thema weergegeven.

Ambtelijk vakmanschap

Ambtelijk vakmanschap draait om jouw professionele groei en expertise binnen de overheid. Het gaat om het leveren van 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. Loyale Tegenspraak

Als ambtenaar werk je professioneel, zorgvuldig en met oog voor de samenleving. Dat vraagt niet alleen vakkennis, maar ook het lef om je uit te spreken. Loyale tegenspraak hoort daarbij: niet om tegen te zijn, maar om samen tot betere besluiten te komen.

Projecten:

- *Programma rondom Loyale Tegenspraak Competentieontwikkeling via (train-de-trainer) trainingen, lezingen, podcasts en begeleide werkvormen, in nauwe samenwerking met de sector.*

B. 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:

- *Voortzetting van huidig aanbod aan digitale leeroplossingen*

C. 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:

- *Maatwerk e-learning Integriteit, in samenwerking met de netwerkgroep Integriteit.*
- *Voortzetting van huidig aanbod aan digitale leeroplossingen*

D. 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*

E. Projectmanagement

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 2025*
- *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 2025*

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 2025*

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, energiever 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*
- *Mogelijkheid om de app Het Goede Gesprek per provincie te personaliseren met eigen kernwaarden*

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. Aandacht voor verschillende doelgroepen

Digitale ontwikkeling raakt iedereen, maar niet op dezelfde manier. Daarom onderscheiden we drie groepen medewerkers:

- Medewerkers die zich nog onzeker voelen over hun digitale vaardigheden (*digitale schaamte*).
- De grote middengroep die digitaal vaardig is en dit verder ontwikkelt binnen de eigen organisatie.
- De *early adapters* en *innovators* die nieuwe toepassingen verkennen en hun kennis delen.

Projecten:

- *Ontwikkeling van leeractiviteiten en ondersteuning per doelgroep, afgestemd op het niveau en de behoefte.*

B. Themadag Digitaliseren

Samen met verschillende stakeholders organiseert A&O-fonds Provincies in 2026 een sectorbrede themadag Digitaliseren. Tijdens deze bijeenkomst verkennen we gezamenlijke opgaven, delen we praktijkvoorbeelden en verdelen we de activiteiten over provincies, het fonds, IPO, het Rijk en andere partners.

Projecten:

- *Organisatie en uitvoering van de themadag Digitaliseren*
- *Opvolging van gezamenlijke acties en afspraken binnen de sector*

C. Online werken

Vergaderen, informatie delen, schrijven en samenwerken: veel werkzaamheden vinden digitaal plaats. Efficiënt en veilig werken vraagt om basiskennis en bewuste keuzes in het gebruik van digitale middelen.

Projecten:

- *Voortzetting van huidig aanbod aan digitale leeroplossingen*

D. 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*

E. 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*
- *Nieuw aanbod gericht op digitale schaaamte.*



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 – in samenwerking met de sector, met praktische handvatten en vervolgacties.*
- *Programma rondom sociale veiligheid – invulling i.s.m. de sector*
- *Aanbieden van het Provinciaal Agressieregistratiesysteem (PAR) – voortbouwend op het onderzoek van 2025, inclusief bewustwordingscampagne*
- *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*
- *De app Gezond & Veilig actief onder de aandacht brengen, zodat provincies deze standaard opnemen in onboarding en zakelijke telefoons.*

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:

- *Actualiseren Arbocatalogus Fysische factoren*
- *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



Open over de Overgang

De overgang is een natuurlijke levensfase die veel vrouwen doormaken, maar waar nog weinig openlijk over gesproken wordt – zeker op de werkvloer. Door het onderwerp bespreekbaar te maken, ontstaat er meer begrip, steun en ruimte voor ieders unieke ervaring.

A. De Overgang – wat is het?

De overgang is voor iedere vrouw anders. Sommige merken er weinig van, anderen ervaren klachten die hun dagelijks leven beïnvloeden. Heldere informatie over wat er in het lichaam gebeurt en het herkennen van signalen helpt om de overgang beter te begrijpen en ermee om te gaan.

Projecten:

- *Organisatie van de “Overgangsdag”*
- *Ontwikkeling van het ‘kwalen-kwartet’*
- *Trainingen, lezingen, podcasts en begeleide werkvormen – in samenwerking met de sector.*
- *Aanbieden van beschikbare digitale leeroplossingen*

B. De overgang en leefstijl

Wat je eet, hoe je slaapt, beweegt en ontspant: het heeft allemaal invloed op hoe je de overgang ervaart. Gezonde keuzes die bij jou passen helpen je met de overgang om te gaan.

Projecten:

- *Bewustwording over de invloed van leefstijl via trainingen, lezingen, podcasts en begeleide werkvormen – in samenwerking met de sector.*
- *Aanbieden van beschikbare digitale leeroplossingen*

C. De overgang en werk

De overgang kan invloed hebben op hoe je je voelt en functioneert op het werk. Wij helpen jou, je collega's, leidinggevenden en HR-professionals om het gesprek open en respectvol te voeren. Zo creëren we samen een werkomgeving waarin iedereen zich gesteund voelt en optimaal kan blijven bijdragen.

Projecten:

- *Aandacht vragen voor de impact van de overgang op het functioneren op de werkvloer via trainingen, lezingen, podcasts en begeleide werkvormen - concrete invulling i.s.m. de sector*
- *Aandacht vragen voor de impact van de overgang op het werk via trainingen, lezingen, podcasts en begeleide werkvormen – in samenwerking met de sector.*
- *Aanbieden van beschikbare digitale leeroplossingen.*

D. De overgang en je omgeving

De overgang raakt niet alleen jou, maar ook je omgeving. Veranderingen in stemming, energie of intimiteit kunnen impact hebben op de dynamiek in je dagelijks leven. Wij bieden inzichten en tips om hierover in gesprek te gaan, zodat jullie elkaar beter begrijpen en kunnen ondersteunen.

Projecten:

- *Inzicht geven in de invloed van de overgang op relaties en sociale dynamiek via trainingen, lezingen, podcasts en begeleide werkvormen – in samenwerking met de sector.*
- *Aanbieden van beschikbare 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:

- *Train-de-trainer Loopbaantraining voor loopbaanadviseurs*
- *Ondersteuning netwerk loopbaanadviseurs*
- *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 van projectleiders Diversiteit & Inclusie, onder meer via een jaarlijkse themadag.*
- *Voortzetting van huidig aanbod aan (digitale) leeroplossingen, zoals Te veel prikkels op de werkvloer en Gebarentaal voor Dummies, en uitbreiding indien gewenst.*

B. Banenafspraken

De Banenafspraken 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 Banenafspraken; o.a. middels jaarlijkse themadag*
- *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 Generaties op de werkvloer – ontwikkeling en uitvoering in samenwerking met de sector*
- *Voortzetting van huidig aanbod aan (digitale) leeroplossingen, waaronder de workshop Goed voorbereid en met een goed gevoel met pensioen*
- *Meerdaags trainingsprogramma De Goede Start, in samenwerking met CNV*
- *Verbinding van jongerenplatforms door middel van een gezamenlijke bijeenkomst*
- *Pilots MentorConnect*

D. 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:

- *Online coachingstrajecten gericht op vitaliteit en balans*
- *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 de actuele 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*
- *Koppeling van 21st Century Skills aan systeem technologische veranderingen, waaronder AI*
- *Ontwikkeling van passend leeraanbod ter ondersteuning van deze vaardigheden*

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:

- *Thematische online inspiratiesessies over werkplezier*
- *Ondersteuning van het Leernetwerk Werkplezier*
- *Ontwikkeling van e-learning Aan de slag met je eigen werkplezier*
- *Voortzetting 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

In 2026 zetten we communicatie steviger in als strategisch middel om de koers van A&O-fonds Provincies zichtbaar, herkenbaar en voelbaar te maken. Communicatie is niet alleen ondersteunend, maar richtinggevend: het brengt onze strategie tot leven en laat zien waar we als fonds voor staan – voor mens, organisatie én samenwerking.

We bouwen voort op de communicatielijn die werkt: persoonlijk, positief, verbindend en gericht op samenwerking. Daarmee maken we zichtbaar wat het fonds doet en wat de provinciale sector samen bereikt. In 2026 richten we ons op de verdere versterking van onze communicatiepraktijk. We vergroten ons bereik, verdiepen de inhoud en maken onze boodschap herkenbaar en relevant voor medewerkers, HR- en OR-professionals binnen de provinciale sector.

We doen dit via onze vaste communicatiemiddelen: nieuwsbrieven, LinkedIn, storytelling op de website en communicatie rond events. Daarnaast investeren we in nieuwe formats zoals podcasts, visuele verhalen en data-inzichten om beter te begrijpen wat onze communicatie oplevert en hoe we onze doelgroepen nog beter kunnen bereiken.

De nadruk ligt op:

- Zichtbaarheid en bereik – met gerichte onlinecampagnes rond de focusthema's en actuele sectoronderwerpen.
- Verhalen van de praktijk – interviews, video's en reportages die laten zien hoe provincies samenwerken, leren en vernieuwen.
- Herkenbaarheid en stijl – één duidelijke en consistente communicatielijn in toon, beeld en boodschap.
- Persoonlijk contact – meer directe verbinding via sectorbezoeken en gesprekken op locatie.
- Samenwerking versterken – communicatie inzetten om partnerschappen en kennisdeling tussen de decentrale overheden te bevorderen.

Communicatie sluit aan op de focusthema's van A&O-fonds Provincies, zoals ambtelijk vakmanschap, digitale ontwikkeling, generaties op de werkvloer, de overgang, werkdruk en sociaal klimaat. Binnen elk van deze thema's laten we zien hoe samenwerking het verschil maakt: provincies leren van elkaar, delen kennis en ontwikkelen samen oplossingen.

Zo blijft communicatie in 2026 een strategisch instrument dat verbindt, richting geeft en beweging brengt binnen de provinciale sector.



6 Organisatie

Ook binnen het A&O-fonds Provincies blijven we in beweging. In 2026 maken we de overstap naar een nieuw kantoor, waar we opnieuw de fysieke verbinding aangaan met het A&O-fonds Waterschappen. Een logische stap die past bij onze overtuiging dat samenwerking sterker maakt, niet alleen in de sector maar ook tussen fondsen. Doordat we straks op één locatie werken, kunnen we makkelijker kennis uitwisselen, ideeën delen en nieuwe initiatieven samen vormgeven.

Ons team groeit en ontwikkelt mee met de ambities van het fonds. We blijven investeren in onze eigen kennis, vakmanschap en samenwerking. Dat doen we onder andere door opleidingen te volgen, inhoudelijke congressen te bezoeken en ruimte te geven aan ieders talent. We willen als organisatie blijven leren en vernieuwen, zodat we wendbaar blijven in een omgeving die continu verandert.

We zetten ook in 2026 in op leven lang ontwikkelen binnen het eigen team. Dit doen we door samen te reflecteren op ons werk, nieuwe ideeën te verkennen en successen te delen. Zo versterken we niet alleen onze expertise, maar ook de verbinding en het werkplezier binnen het fonds.

Tegelijkertijd behouden we wat ons kenmerkt: korte lijnen, een open werksfeer en de gezamenlijke drive om het verschil te maken voor de provinciale sector. Die betrokkenheid, het plezier en de professionaliteit nemen we mee in alles wat we doen – van beleid tot uitvoering.

Zo bouwen we, samen met de provincies én als team, verder aan een sterke, lerende en verbonden sector waarin ontwikkeling centraal staat.



Colofon



A&O-fonds Provincies
Zuid Hollandlaan, Rode Olifant 7
2596 AL 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
- Nynke Peters, programmamanager
- Quinta Blokker, projectondersteuner
- Matthijs Akkenaar, programmamanager

Eindredactie

- Jesse Vermeulen

Fotografie

- Fotobeeldbank A&O-fonds Provincies
- Kees Winkelman

Vormgeving & productie

- DG Internetbureau
- Jesse Vermeulen

Uitgave

Januari 2026

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

