



Talent voor de gemeente



HET TALENTENPROGRAMMA

Basistraining voor nieuwe medewerkers ter
voorbereiding op het werken bij een gemeente

Inhoudsopgave

1. Inleiding	2
2. Voor wie is het talentenprogramma bedoeld?	3
3. Wat is het talentenprogramma?	4
4. Wat is het resultaat?	5
Bijlagen	6
Bijlage 1 - Het talentenprogramma in vogelvlucht (eerste opzet)	6
Bijlage 2 - Het talentenprogramma - aanvullende modules (eerste opzet)	9

1. Inleiding

Talent voor de gemeente is een adviesbureau dat zich richt op de bedrijfsvoering bij openbare domeinen zoals gemeenten en omgevingsdiensten. Wij weten ons te onderscheiden van andere adviesbureaus door onze focus op jonge medewerkers. Dit is allemaal ontstaan uit de combinatie van twee passies van eigenaar Hans Geurts, het werken met jonge mensen en het werken voor gemeenten. Sinds de oprichting in 2018 zijn er al tientallen medewerkers (jong en oud) geïntroduceerd en gedetacheerd bij verschillende gemeenten, omgevingsdiensten en andere samenwerkingsverbanden tussen meestal lokale overheden.

De (gemeentelijke) overheid kampt met een kwantitatief, en soms ook kwalitatief, personeelstekort. Dat tekort wordt groter komende jaren, als gevolg van pensionering, vertrek naar elders en gebrek aan instroom. Gemeenten zijn dus gedwongen om (vooral) ook buiten de eigen omgeving naar nieuwe medewerkers op zoek te gaan. Waar dat lukt is vaak de ervaring dat de gemeentewereld zo anders is dan 'de rest', dat de nieuwe mensen (én hun organisatie!) er last van hebben dat ze de 'eigenaardigheden' van de gemeente niet kennen. Het duurt te lang om zich de nieuwe omgeving 'eigen' te maken en dit leidt soms weer tot een snelle uitstroom. Ook schiet door de werkdruk een gedegen inwerkproces er vaak bij in.

Op basis hiervan is het idee voor een 'talentenprogramma' ontstaan. Het product is een gedegen (basis)opleiding over de positie, taken, sturing, werkwijze, financiering enz. van de gemeente. Het doel is dat nieuwkomers, van buiten het gemeentelijke wereldje, snel bekend raken met hun nieuwe omgeving en de aandacht daarna efficiënt kunnen richten op hun eigen vak/functie. Maar ook daarna nog ondersteund worden bij uitdagingen die zij in hun dagelijks werk en werkomgeving tegenkomen.



Figuur 1. Vergadering Talent voor de gemeente

2. Voor wie is het talentenprogramma bedoeld?

Het talentenprogramma is bedoeld voor iedereen die weinig ervaring heeft met het werken voor een (lokale) overheidsorganisatie, ongeacht het opleidingsniveau, vakgebied of functie. Of dit nou komt doordat je nog aan het begin van je carrière staat of doordat je net een carrièreswitch hebt gemaakt. Het programma is bedoeld voor alle 'nieuwe' medewerkers bij een gemeente en biedt in een betrekkelijk korte tijd een breed inzicht in het gemeentelijke functioneren. Na de training is duidelijk hoe een/jouw gemeente werkt, welke functionarissen hier een rol in spelen, welke rechten en verplichtingen er zijn, voor wie we het doen en nog veel meer. Naast de basistraining zijn er ook nog een aantal modules te volgen voor een verdieping op bepaalde beleidsvelden.

Als adviesbureau voor lokale overheden heeft Talent voor de gemeente al veel ervaring opgedaan bij gemeenten in het hele land. Voor veel van de medewerkers van Talent voor de gemeente was dit ook de eerste keer dat zij voor een overheidsorganisatie gingen werken. Het talentenprogramma is ook voor onze medewerkers een goede basis voor de werkzaamheden die zij bij een gemeente of samenwerkingsverband uitvoeren.

Hieronder lees je hoe een aantal van onze (voormalige) 'talenten' dit ervaren hebben.

"Bij mijn start bij Talent voor de gemeente heb ik samen met enkele collega's de interne training 'Werken bij een gemeente' gevolgd. Deze cursus gaf mij in een betrekkelijk korte tijd een goed beeld van wat er bij een gemeente zoal speelt. Dit was aanzienlijk meer en omvangrijker dan ik vooraf had ingeschat. Ik heb nog dagelijks baat van het in deze training geleerde."

Tim Verbeek (Financieel adviseur Talent voor de gemeente)

"Bij Talent voor de gemeente kan ik mezelf ontwikkelen als interim professional binnen de publieke sector. We steunen op een professioneel team met goede ervaren mensen en jonge ambitieuze talenten. Er is ruimte voor eigen initiatief en ontwikkeling van het individu en het team staat hoog in het vaandel. Ook wordt er gezorgd voor goede opleiding en ondersteuning. Het talentenprogramma is hiervoor de basis"

Koen Ikinck (Financieel adviseur Talent voor de gemeente)

"Als oud-werknemer van Talent voor de gemeente kan ik mij de training nog goed voor de geest halen. Ik dacht een idee te hebben waar de gemeente zich mee bezighoudt, maar op basis van de training heb ik dit beeld behoorlijk bij moeten stellen. De brede basisopleiding helpt mij nog dagelijks bij mijn werk bij de gemeente Epe."

Kelly Buurman (Communicatieadviseur gemeente Epe)

"Door middel van begeleiding en trainingen van ervaren mentoren zoals Hans Geurts en Ton van Rooij leerde ik al snel hoe een gemeente werkt. Ik heb mij daarna gespecialiseerd op het gebied van de P&C-cyclus en het BBV. Hieruit volgden al snel meerdere opdrachten zoals het doorontwikkelen van de P&C-applicatie Pepperflow en het toetsen van de nieuwe BBV-notities aan de organisatie. Talent voor de gemeente heeft correct ingeschat dat er een goede klik was tussen mij en gemeente Overbetuwe. Dankzij Talent voor de gemeente en de match met gemeente Overbetuwe ontwikkel ik mezelf nog elke dag met veel plezier!"

Willem Peters (Financieel adviseur gemeente Overbetuwe)

3. Wat is het talentenprogramma?

Voordat we vertellen wat het talentenprogramma allemaal **wel** is, is het eerst belangrijk om te vertellen wat het **niet** is. Het talentenprogramma is geen vervanging voor het eigen inwerktraject. Er wordt niet ingegaan op vak/functie-specifieke kennis binnen de eigen gemeente zoals applicaties, werkafspraken en werkwijzen¹.

Maar wat is het dan wel?

Het talentenprogramma is een totaalprogramma in modulaire opzet. Het ontzorgt een gemeente bij het begeleiden en opleiden van nieuwe werknemers zonder of met weinig gemeentelijke ervaring. Het vergroot het inzicht en bewustzijn van wat het betekent in een politiek bestuurlijke context je functie uit te oefenen. Kortom, wat het betekent om ambtenaar te zijn. Dit doen we samen met onze docenten die ruime ervaring hebben in diverse functies bij gemeenten en over sterke didactische kwaliteiten beschikken².

Het programma is op een interactieve manier opgezet, dit betekent dat de deelnemers met elkaar en met de docenten sparren over de thema's die op die dag behandeld worden. Hierbij staat het creëren van een veilige leeromgeving hoog in het vaandel. Om ervoor te zorgen dat hetgeen wat wij de deelnemers leren overeenkomt met de praktijk, wordt het programma continu up-to-date gehouden. Dit betekent dat er ingegaan wordt op actualiteiten zoals de Omgevingswet, co-creatie, cybersecurity en het effect van het lage vertrouwen in de landelijke overheid op de lokale overheden.

Het resultaat is een gedegen (basis)opleiding over:

1. De positie van een gemeente in:
 - a) Het bestuurlijk bestel;
 - b) De samenleving.
2. De bevoegdheden en verplichtingen van een gemeente;
3. Het bestuur van een gemeente;
4. De wet- en regelgeving van een gemeente;
5. De financiën van een gemeente;
6. De actualiteiten binnen het gemeentelijke werkveld.

Wanneer de deelnemers het programma hebben doorlopen bieden we nog uitgebreide nazorg aan. De docenten blijven beschikbaar voor vragen en periodiek kunnen er bijeenkomsten/intervisies georganiseerd worden. Daarnaast is er ook de mogelijkheid tot loopbaanbegeleiding/coaching voor de nieuwe medewerkers door mentoren of coaches.

In de bijlage is de eerste opzet van de training opgenomen. Deze wordt in 2022 nog verder uitgewerkt. In 2022 gaan we in een pilotprogramma met een incompany training voor een tweetal gemeenten de 'puntjes op de i zetten'.

"Uitgangspunt bij onze trainingen is dat de deelnemers het nodige leren over het werken bij een gemeente, maar ook gewoon een leuke en gezellige dag hebben gehad. Na een introductie door de docent, werken wij veel in groepsverband met gezamenlijke opdrachten, filmpjes en interactie. Daarnaast bezoeken we bijvoorbeeld ook samen een raadsvergadering en in het kader van participatie een inwonersbijeenkomst. Een wet doornemen kan de deelnemer ook alvast thuis doen."
(Hans Geurts - eigenaar Talent voor de gemeente)

¹ Bij een in-company training is dit in overleg wel mogelijk;

² Bij een in-company training kunnen ook gekwalificeerde medewerkers van de organisatie zelf een deel van de training voor hun rekening nemen.

4. Wat is het resultaat?

Na deelname aan het talentenprogramma komt de medewerker met een gedegen basiskennis en een goed inzicht in het functioneren van een gemeente en wie daar allemaal een rol in spelen terug bij de eigen organisatie. Er wordt direct een in- en/of extern netwerk opgebouwd wat ook na de training zijn waarde houdt.

Tijdens de opleiding wordt er aan de hand van praktijkvoorbeelden sterk de nadruk gelegd op het belang van vernieuwing en ontwikkeling. De opleiding vormt de deelnemers uiteindelijk tot een actieve groep van vernieuwers/aanjagers in de eigen organisatie(s). Daarom is de nazorg in de vorm van (intervisie)bijeenkomsten ook zo belangrijk. We moeten met elkaar zorgen dat het nieuwe elan na de training aanwezig blijft, ook als de dagelijkse werkzaamheden veel tijd en energie vragen.



Figuur 2. Werkbijeenkomst Talent voor de gemeente

Bijlagen

Bijlage 1 - Het talentenprogramma in vogelvlucht (eerste opzet)

Onderwerp	Duur
Start training	
Welkom Voorstelronde Wat gaan we doen? Hoe gaan we dat doen? Vragen vooraf?	
Thema 1. De gemeente op hoofdlijnen	1 dag
Wat is er nu typisch overheid? (en anders dan in het bedrijfsleven?) - Dienstverlener en handhaver; - Voorbeeldfunctie; - Integriteit; - Relatie met de burger (interactie, draagvlak, allemaal meebeslissen en transparantie); - Een gemeente heeft geen omzet, maakt geen winst, maar besteedt alleen.	
Hoe zijn taken bij de overheid verdeeld en hoe werken ze samen? - Provincie; - Rijk; - Europa (beperkt); - Waterschap (beperkt); - Gemeente op hoofdlijnen.	
Thema 2. Hoe werkt de gemeente eigenlijk?	1 dag
Wat doet de gemeente allemaal? Hoofdindeling: 1. Samenleving; 2. Ruimte; 3. Ondersteunende taken. Wet- en regelgeving.	
Wie doet wat? - De 3 bestuursorganen van de gemeente (gemeenteraad, college van burgemeester en wethouders en de burgemeester); - De ambtelijke organisatie, management, directie en griffie - Het politieke spel; - Bestuurlijk functioneren, hoe verloopt de besluitvorming; - Sturing, bestuurlijk/ambtelijke verhoudingen; - Rol ambtenaar. - Verhouding bestuur - organisatie;	

Onderwerp	Duur
<ul style="list-style-type: none"> - Beleidsvoorbereiding en -uitvoering; - Verbonden partijen (maatschappelijke partners die een deel van de gemeentelijke taken uitvoeren). 	
Thema 3. De gemeente voor haar inwoners	0,5 dag
<p>De gemeentelijke overheid is er voor de inwoner. Hoe geeft jouw gemeente daar invulling aan?</p> <ul style="list-style-type: none"> - De relatie inwoner/bedrijven - medewerker; - De ontwikkeling van de verzorgingsstaat (context); - Er is maar 1 reden van bestaan (ook van jouw baan!) en dat zijn die x-duizenden inwoners van jouw gemeente; - Wat is jouw eigen (intrinsieke) motivatie. 	
Thema 4. De bevoegdheden en verplichtingen van een gemeente	0,5/ 1 dag
<ul style="list-style-type: none"> - De bevoegdheden; - Autonomie en medebewind, wat moet en wat mag de gemeente doen? In het bestuurlijk bestel: onder andere de Grondwet en de Gemeentewet In de samenleving: onder meer de Algemene Wet Bestuursrecht Lokale wet- en regelgeving - verordeningen Klachten en Wet Open Overheid Integriteit/Gedragscode 	
Thema 5. Gemeentefinanciën en Planning & control	1 dag
<p>Hoofdlijnen gemeentelijke financiën:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Budgetrecht Raad; (hebben we daar last of gemak van?) - Toezicht GS (wie zijn dat eigenlijk?); - Accountant, Rekenkamer, Audits (doelmatigheid en doeltreffendheid); - Exploitatie, reserves, voorzieningen en investeringen. <p>Waar komt al dat geld vandaan?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gemeentefonds en specifieke uitkeringen; - Eigen inkomsten - belastingen en rechten; - Overige inkomsten - bijvoorbeeld huren, pachten en verkopen. <p>Planning & Control</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wat is het? - Welke stukken produceren we in een jaar? - Wat vind ik in die stukken? - Begrotings(on)rechtmatigheid; - (On)doelmatigheid van de bestedingen; - Budgethouderschap. 	

Thema 6. De actualiteiten binnen een gemeente	0,5 dag
<p>Wat zijn de actualiteiten bij gemeenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - (Afnemend) vertrouwen in de overheid; - Sociaal domein: kostenontwikkelingen; - Ruimte: nieuwe wetgeving, woningtekort, RES, duurzaamheid; - Personeel en organisatie: personeelstekorten op veel terreinen, vergrijzing, zelforganiserende/sturende teams; - Informatie: digitalisering, cybersecurity, data gestuurd beleid en -werken; - Nieuwe werkwijzen, samenwerken, co-creëren/inwonersparticipatie, draagvlak, interactieve beleidsvorming, communicatie, sociale media. 	
Thema 7. Afsluiting	0,5 dag
<p>De afsluiting, en hoe nu verder (als deelnemer/groep?)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Blijf elkaar ontmoeten (vooral ook over de grenzen van je eigen vakgebied heen); - Werk aan kennisvergroting; - Blijf de vernieuwer(s) en ontwikkel voorstellen tot verbetering in de organisatie; - Organiseer intervisie met elkaar (eventueel met ondersteuning vanuit Talent voor de gemeente); - Het nazorgprogramma van Talent voor de Gemeente kan een groep van dezelfde klant ondersteunen; - Houdt de regie op je eigen toekomst; - Wat zijn jouw mogelijkheden? Doorstroom en ontwikkelkansen, mobiliteit; - Werkbijeekomsten talenten - spiegelgroep; - Mentorschap en coaching vanuit de eigen organisatie of Talent voor de gemeente. 	
Talentenprogramma - Werken bij een gemeente	Max. 6 dagen

Bijlage 2 - Het talentenprogramma - aanvullende modules (eerste opzet)

Het talentenprogramma zorgt voor een brede basiskennis over het functioneren van een gemeente en de medewerkers en bestuurders van een gemeente.

Daarnaast zijn er aanvullende modules beschikbaar waar binnen een bepaald vakgebied verdieping wordt gegeven. Door het volgen van (een van) de modules ben je helemaal op de hoogte van de laatste stand van zaken en ontwikkelingen binnen dat vakgebied.

De modules zijn praktijkgericht, informeel, workshopachtig en worden begeleid door praktijkmensen (uiteraard met didactische vaardigheden en het nodige enthousiasme)³.

Aanvullende modules

Bestuur en management/politieke antenne (0,5 dag)

Werkbijeenkomst over de verschillende rollen, taken en verantwoordelijkheden van:

- Gemeenteraad;
- College;
- Burgemeester;
- Griffie;
- Gemeentesecretaris.

Optie: Rollenspel raadsvergadering

Bezoek aan raadsvergadering = onderdeel basistraining

Sociaal domein (1 dag)

Wat zijn de actualiteiten binnen het sociaal domein? Wat zijn de nieuwe ontwikkelingen? Hoe kun je vorm geven aan de uitdagingen binnen het sociaal domein? Wat zijn de mogelijkheden om de kosten binnen de perken te houden?

Fysiek domein (1 dag)

Werkbijeenkomst over de Omgevingswet. Wat betekent de Omgevingswet voor ons dagelijks functioneren? Hoe richten we de organisatie in? Wat moet er allemaal aangepast worden?

Bedrijfsvoering

Algemeen (1 dag) - werkbijeenkomst waar inzicht wordt gegeven in de actualiteiten op het gebied van Personeel & organisatie (HRM), juridische zaken, inkoop, informatievoorziening en communicatie.

Gemeentefinanciën (2 dagen) - training voor (nieuwe) financieel adviseurs en controllers.

Planning & control (2 dagen) - training voor medewerkers financiën en planning & control.

Control (1 dag) - werkbijeenkomst voor (toekomstige) medewerkers van de afdeling control (controllers, medewerkers (verbijzonderde) interne controle en rechtmatigheid).

³ Bij een incompany training kan het programma samen met de gemeente vorm worden gegeven qua inhoud en organisatie.

Aanvullende modules

Participatie (1 dag) - werkbijeenkomst over nieuwe en succesvolle vormen van inwonerparticipatie.
Bezoek participatie-bijeenkomst gemeente = mogelijk onderdeel basistraining.

Managementinformatie (1 dag) – training over het gebruik en de functionaliteit van PowerBi, Pepperflow of LIAS

Talenten (0,5 dag) - uitwisseling van ervaringen binnen een gemeentehuis van jonge ambtenaren (< 30 jaar).