

HR-scenariospel: samen in gesprek over arbeidsmarktoplossingen

Arbeidskrapte is geen vluchtige trend: vergrijzing en ontgroening (dalend aantal jongeren) nemen verder toe. Het zal de komende jaren voor gemeenten steeds lastiger zijn om voldoende en goed gekwalificeerd personeel te vinden. Het is daarom belangrijk om vanuit een strategische visie te werken aan de werving, behoud en ontwikkeling van personeel en het anders organiseren van werk.

Dit HR-scenariospel helpt hierbij. Het is een toekomstgericht denkgereedschap dat je gebruikt in voorbereiding op een strategische personeelsagenda.

Vier denkkaders van het HR-scenariospel

In het scenariospel zijn vier denkkaders uitgewerkt:

- > Mensgericht denkkader met de focus op het bevorderen van werkgeluk;
- > Bestuurskundig denkkader over het op pijl houden van de gemeentelijke dienstverlening;
- > Technologisch denkkader waarin het draait om efficiënt en effectief werken;
- > Financieel denkkader met als streven een balans tussen inkomsten en uitgaven.

De denkkaders zijn vier verschillende brillen om naar personeelsvraagstukken te kijken. Je kunt ze gebruiken om uitdagingen en oplossingsrichtingen scherp te krijgen. Om het scenariospel te spelen zijn er kaarten gemaakt

Met wie speel je het spel?

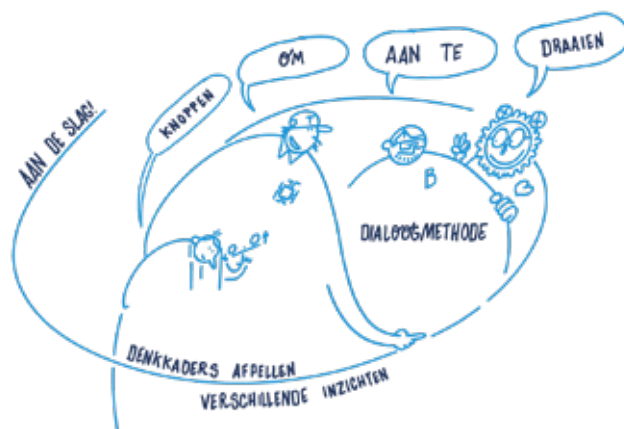
Het HR-scenariospel kun je spelen met een groep van verschillende professionals / MT-leden uit de gemeente, bijvoorbeeld HR, bedrijfsvoering, beleid, uitvoering, IT en strategie.

Samen bespreek je de implicaties van de verschillende denkkaders en de oplossingsrichtingen die deze opleveren voor de strategische personeelsagenda.

— Waarom



— Het spel — HALVE DAG —



— Wie



Vanuit een concrete vraag aan de slag

Je start het HR-scenariospel met een concrete personeelsvraag die voor jouw gemeente relevant is. Denk aan:

- > **Hoe verhogen we de instroom?**
- > **Hoe kunnen we het ziekteverzuim verminderen?**
- > **Hoe behouden we onze medewerkers?**
- > **Hoe zorgen we ervoor dat we zo efficiënt mogelijk werken?**

Je gebruikt alle vier de denkkaders om erachter te komen wat de uitdagingen én kansen voor jouw gemeente zijn.

Je zult merken dat je vanuit ieder denkkader andere oplossingen en uitdagingen aangereikt krijgt.

De oplossingen kunnen verder worden uitgewerkt tot een strategische personeelsagenda.

Hoe speel je het spel?

1. Vorm een **kerngroep van geïnteresseerden en belanghebbenden** om samen oplossingen te bedenken voor een bepaald personeelsvraagstuk.

2. Laat je eventueel begeleiden door een (interne) **facilitator**. Hij of zij bereidt samen met de groep, of een afvaardiging, de bijeenkomst voor en begeleidt de groep tijdens het spelen.

3. Bij de voorbereiding kan je deze beschrijving op de website gebruiken (algemeen en per denkkader) en de verschillende kaarten downloaden.

3. Bedenk samen met de facilitator een **concrete HR-vraag** waarmee jullie aan de slag willen gaan.

4. **Print de twaalf kaarten uit op A3.** Per denkkader zijn er twee kaarten en een kaart met hulpvragen en aandachtspunten.

5. Bepaal hoe het spel precies gespeeld wordt. Je kunt er bijvoorbeeld voor kiezen om in rondes de verschillende denkkaders te bespreken.

Begin met het mensgerichte denkkader en ga daarna verder met het financiële denkkader, enzovoort. **Besteed per denkkader een half uur** en noteer de resultaten op een flip-over. Na alle vier de rondes bespreek je de overeenkomsten en verschillen.

> **Wat zijn de oplossingen per denkkader?**

> **Wat valt op?**

Andere spelvormen zijn zeker ook mogelijk. Denk aan subgroepen, het uitnodigen van extra deelnemers of een selectie van denkkaders. De facilitator begeleidt jullie daarbij.

6. Redeneer vanuit de denkkaders naar **oplossingen voor jullie personeelsvraagstuk**. De thema's uit de denkkaders geven richting en kunnen helpen bij inzichten.

7. Na deze brainstorm, de kern van het HR-scenariospel, **evalueren** jullie samen de oplossingen. Zie volgende paragraaf.

Tot slot: evaluatie en prioritering

Het scenariospel heeft verschillende oplossingsrichtingen opgeleverd. Sommige oplossingsrichtingen zijn wellicht nog erg generiek. Dan is er mogelijk een concretiserings-slag nodig. Daarna worden de oplossingen geëvalueerd en geprioriteerd.

Behulpzame vragen in deze fase kunnen hierbij zijn:

- > **Welke oplossingsrichtingen kunnen worden beschouwd als laaghangend fruit en kunnen zonder al te veel moeite worden toegepast?**
- > **Welke oplossingsrichtingen zijn robuust en leveren veel impact, maar vragen om behoorlijke inzet van de gemeente of andere organisaties?**
- > **Welke oplossingsrichtingen lijken succesvol voor bepaalde specifieke uitdagingen, maar zijn niet onmiddellijk geschikt om over de brede linie uit te voeren?**
- > **Welke oplossingsrichtingen zijn interessant, maar hebben eerst meer onderzoek nodig?**
- > **Welke oplossingsrichtingen zouden in een pilot uitgeprobeerd kunnen worden?**



Colofon

Dit scenariospel is ontwikkeld door VNG (Marlies Rosenbrand, Freija van Duijne) en A&O fonds Gemeenten (Patricia Honcoop) als bijproduct in het kader van de doorontwikkeling van de Personeelsmonitor Gemeenten van A&O fonds Gemeenten naar een kwantitatief prognosemodel en de kennisfunctie van de VNG (Planbureau voor Gemeenten).

In het proces zijn de volgende deskundigen geraadpleegd:

Paul de Beer (AIAS- HSI/Universiteit van Amsterdam), Sennay Ghebreab (Universiteit van Amsterdam), Ruben Houweling (Erasmus Universiteit) en Peter van Zoest (VNG).

Daarnaast is het spel getest tijdens twee congressen:

K80 Uitvoeringskrachtig en Congres Risicoplatform Overheden in 2024.

Vormgeving en illustraties: Ymke Wieringa (VNG).