

# Eindevaluatieformulier

(januari 2023)

Je hebt van ons subsidie ontvangen. Daarom ontvangen we graag de resultaten van je project.

## Gegevens organisatie en project

|               |                                                    |
|---------------|----------------------------------------------------|
| Gemeente:     | Beuningen                                          |
| Naam project: | Doorontwikkeling zelforganisatie   Kenmerk S-10070 |
| Doorlooptijd: | 9 maanden (9 november 2022 t/m 30 juni 2023)       |

## Gegevens projectleider (Gegevens projectleider worden op [aeno.nl](https://aeno.nl) geplaatst)

|                 |                                                                          |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------------|
| Naam:           | Lisa Nellestijn                                                          |
| Functie:        | P&O-adviseur                                                             |
| Telefoonnummer: | 06-50024994                                                              |
| E-mailadres:    | <a href="mailto:l.nellestijn@beuningen.nl">l.nellestijn@beuningen.nl</a> |

## Thema project

Je hebt subsidie gekregen omdat jouw project bijdraagt aan (één keuze mogelijk)

- Arbeidsmarktstrategie
- Duurzame inzetbaarheid
- Eigen regie in loopbaanontwikkeling
- Leiderschap en cultuur >> *“Cultuur- en verandertrajecten en professionalisering van teams waarbij de veranderende rol van management een succesfactor is”*
- Leren en ontwikkelen
- Vitaliteit
- Anders, namelijk (alleen mogelijk bij project dat nieuw en relevant was voor de sector) .....

## Evaluatie

Geef aan de hand van de hulpvragen op de volgende pagina een uitgebreide evaluatie van het project. De uitgebreide eindverantwoording gaat vergezeld van materiaal dat andere gemeenten helpt als zij eenzelfde project willen starten.

Noot: de eindverantwoording en bijgeleverd materiaal worden gepubliceerd op [aeno.nl](https://aeno.nl).

## Eindevaluatie ingevuld?

Mail dit formulier en bijbehorende stukken naar [subsidies@aeno.nl](mailto:subsidies@aeno.nl).

## Hulpvragen voor het invullen van deze evaluatie

1. Hoe vind je dat het project en proces is verlopen?
2. Hebben de uitgevoerde activiteiten bijgedragen aan de projectdoelstelling?
  - a. Zo ja, waarom en waar merk je dat aan?
  - b. Zo nee, waarom niet en wat doe je om bij te sturen?
3. Hoe heeft het draagvlak bijgedragen aan het resultaat van het project?

4. Hoe is de waardering en ervaring van de mensen die bij het project betrokken zijn?
5. Tot welke niet geplande resultaten of niet voorziene effecten heeft dit project geleid?
6. Wat zijn je belangrijkste bevindingen en wat zou je in een vergelijkbaar project in het vervolg anders doen?
7. Wat zijn je belangrijkste adviezen voor andere gemeenten bij een soortgelijk project?

### **Project: Doorontwikkeling zelforganisatie**

Het doel van dit project is beter met elkaar samenwerken in zelforganiserende teams, zodat onze medewerkers meer zelfredzaam kunnen werken. Dit zorgt voor minder druk op de managers en teamleiders, meer werkplezier, autonomie en betrokkenheid bij de medewerkers en een betere dienstverlening voor de inwoner.

Hieronder volgt een toelichting op de vragen die hierboven staan vermeld.

#### *1. Hoe vind je dat het project en proces is verlopen?*

Het project is goed verlopen en loopt ook nog door. De sporen / onderdelen (zowel teamontwikkeling als leiderschap) zijn opgestart en de resultaten ervan zijn merkbaar in de organisatie.

#### *2. Hebben de uitgevoerde activiteiten bijgedragen aan de projectdoelstelling?*

*a. Zo ja, waarom en waar merk je dat aan?*

*b. Zo nee, waarom niet en wat doe je om bij te sturen?*

Ja, teams en leidinggevenden zijn enthousiast om mee te doen en zetten stappen op basis van een eigen ontwikkelagenda. Deze stappen verschillen per team. In het ene team leren de leden elkaar beter kennen waardoor ze elkaars sterke punten beter benutten. Een ander team brengt meer structuur aan. Leidinggevenden doen kennis op over zelforganisatie en het leiderschap dat daarbij hoort en reflecteren hierop met elkaar. Daardoor sluiten ze in hun aanpak beter aan bij het team.

#### *3. Hoe heeft het draagvlak bijgedragen aan het resultaat van het project?*

Tijdens een bijeenkomst voor de hele organisatie in het najaar is het project toegelicht.

Succesfactoren:

- de aanleiding en het waarom uitleggen
- heldere en concrete procesinformatie
- collega's aan het woord laten over hun eigen team en wat daarin werkt.

Doordat vijf collega's zijn opgeleid als procesbegeleider en samen met de externe teamcoach teams ondersteunen, voelt dit traject 'eigen' en krijgt het ook wortels in de organisatie.

#### *4. Hoe is de waardering en ervaring van de mensen die bij het project betrokken zijn?*

Het projectteam (P&O, communicatie, coördinator, projectondersteuning, teamcoach) is enthousiast en betrokken gestart, door ziekte en verloop is het een tijd bij 1 persoon komen te liggen. Toen was sparren en werk verdelen niet mogelijk, dat geeft geen energie. De teams melden zich aan en zijn dus gemotiveerd om zich te ontwikkelen. Ze ervaren de begeleiding van de teamcoach en procesbegeleider als nuttig.

De interne procesbegeleiders willen de organisatie verder helpen en een stap zetten in hun persoonlijk ontwikkeling en zij ervaren dit als een mooie kans.

*5. Tot welke niet geplande resultaten of niet voorziene effecten heeft dit project geleid?*  
n.v.t

*6. Wat zijn je belangrijkste bevindingen en wat zou je in een vergelijkbaar project in het vervolg anders doen?*

Het is goed om met betrokkenen in gezamenlijkheid een aanpak te ontwerpen voor teamontwikkeling. Als je dit met een brede groep doet, past de aanpak ook bij de organisatie. Die aanpak mag best uitgestippeld zijn, tegelijkertijd moet in het proces steeds bekeken worden: hoe gaat het, bereiken we de doelen, waar moeten we bijsturen. Qua communicatie: steeds vertellen waar het toe moet leiden, dus het hogere doel voor ogen houden.

Ontwikkeling is en blijft iets wat 'erbij komt', een extra onderwerp in de drukke agenda's, en het vraagt volhardendheid om het op de agenda te houden. De mensen die direct meewerken aan het project moeten het prioriteit geven, En organisatiebreed zouden we nog meer en vaker moeten communiceren.

*7. Wat zijn je belangrijkste adviezen voor andere gemeenten bij een soortgelijk project?*

Als je de teamontwikkeling een boost wil geven, denk dan met een brede groep goed na over waar het toe moet leiden, ontwerp een aanpak die past bij de organisatie, bespreek met regelmaat de stand van zaken en stel zo nodig bij. Doe geen 'big bang' als in: 'nu gaan we alles anders doen', maar enthousiasmeer wel en daag uit. Laat collega's zelf de boodschapper zijn (niet alleen een externe of alleen leidinggevenden) door hun ervaringen te laten delen.

*8. Indien van toepassing: wat heeft de inzet van de expert jullie opgeleverd in het proces?*

Wij hebben van het A&O fonds een bijdrage gekregen ter hoogte van € 5.000 voor het inzetten van een expert in de vorm van een externe teamcoach. Deze expert hebben we zelf geregeld en is niet via de expertpool van het A&O fonds.

De externe teamcoach heeft:

- teams begeleid bij het opstellen van een ontwikkelplan waardoor de teams helder hebben gekregen welke stappen zij willen zetten.
- acties uit die plannen ondersteund (b.v. workshop systeeminterventies) waardoor de teams gericht kennis en ervaring opdoen die ze een stap verder helpt.
- kennis overgedragen aan de leidinggevenden over zelforganisatie (zowel in het MT als in 1 op 1 sessies) waardoor de leidinggevenden gericht kunnen aansluiten bij de teams.
- interne procesbegeleiders opgeleid waardoor kennis en ervaring in de organisatie over teamontwikkeling worden verankerd.

## Vragen?

Heb je vragen, opmerkingen of tips, bel 070 7630030 of mail aan [subsidies@aeno.nl](mailto:subsidies@aeno.nl).