

Eindevaluatie Waalwijk

(januari 2023)

Gegevens organisatie en project

Gemeente(n): Gemeente Waalwijk

Naam project: HR Marktplaats

Doorlooptijd: 1-2-2021 tot 31-12-2023

Gegevens projectleider

Naam: Moniek Dupuis

Functie: Sr HRM adviseur

Telefoonnummer: 0416-683456

E-mailadres: mdupuis@waalwijk.nl

Evaluatie

1. Hoe vind je dat het project en proces is verlopen?
De HR Marktplaats is ontstaan vanuit enerzijds de wens om medewerkers maximaal flexibel in te zetten en zo te laten werken aan hun ontwikkeling en anderzijds de corona-maatregelen die voor onze gemeente forse impact had.
Door corona veranderde onze dienstverlening; sommige dienstverlening moest stoppen en andere diensten waren juist veel harder nodig dan voorheen (milieustraat, handhaving, communicatie). Met de HR Marktplaats brachten we vraag en aanbod snel bij elkaar. Het matchen van kandidaten met de klus liep soepel en leidinggevenden hadden een grote bereidheid mee te denken.
Ook de 'recruiter' van de HR Marktplaats was op deze manier gevonden. Nadat we ongeveer een jaar op weg waren merkten we dat het steeds moeizamer werd kandidaten te vinden voor klussen. Ook de klussen werden kleiner en namen in aantal af.
2. Hebben de uitgevoerde activiteiten bijgedragen aan de projectdoelstelling?
 - a. Zo ja, waarom en waar merk je dat aan?
Daar hebben ze wel aan bijgedragen. Er zijn medewerkers die daardoor nu een heel ander vervolg hebben gegeven aan hun loopbaan, maar we hadden dit op grotere schaal verwacht.
 - b. Zo nee, waarom niet en wat doe je om bij te sturen?
Het is lastig om dit bij te sturen. Het zou prettig zijn als er voor grotere klussen minder vaak een beroep zou worden gedaan op inhuur en dit meer vanuit de eigen medewerkers kan worden opgepakt, maar de ervaring leert dat het dan vaak gaat om een fors project waarvoor gespecialiseerde kennis gewenst is. Leidinggevenden kiezen dan eerder voor een ervaren kracht van buiten, dan voor iemand van binnen die nog veel kennis en ervaring moet opdoen.
Wel zijn we bezig met het onderzoeken van talenten middels een TMA. Op basis van die talentanalyse is dan wellicht soepeler een match te maken.

3. Hoe heeft het draagvlak bijgedragen aan het resultaat van het project?
In het begin was het draagvlak heel groot en droeg het zeker bij aan het succes van het project. Naarmate de tijd vorderde en de arbeidsmarkt krappere werd, werd het lastiger. Leidinggevende waren minder geneigd om hun medewerkers een klus te laten uitvoeren en ook medewerkers zelf hadden hier minder animo voor.
4. Hoe is de waardering en ervaring van de mensen die bij het project betrokken zijn?
Voor leidinggevende geldt dat het lastig als een medewerker tijdelijk iets anders gaat doen. Hij moet dit dan opvangen, wat niet altijd makkelijk is.
Medewerkers hebben dit echt als een kans gezien. Voor hen is het een mooie kans om eens te proeven aan ander werk.
Voor de recruiter van de HR Marktplaats was het ook een heel nieuwe uitdaging. Wel is vanuit de recruiter opgemerkt dat het best wat energie kost om alle partijen aangehaakt te houden. Wij hebben de recruiter als een rol ingericht (naast de normale functie).
5. Tot welke niet geplande resultaten of niet voorziene effecten heeft dit project geleid?
Geen.
6. Wat zijn je belangrijkste bevindingen en wat zou je in een vergelijkbaar project in het vervolg anders doen?

7.