

Eindevaluatie Nunspeet

(januari 2023)

Gegevens organisatie en project

Gemeente(n): gemeente Nunspeet
Naam project: HR ontwikkelcyclus Dialog
Doorlooptijd: 1 juni 2021 – 31 december 2022

Gegevens projectleider

Naam: Reina Hazenberg
Functie: beleidsadviseur HR
Telefoonnummer: 0638055276
E-mailadres: a.m.hazenberg@nunspeet.nl

Evaluatie

Project: HR ontwikkelcyclus Dialog

Het doel van dit project is een lerende organisatie worden met aandacht voor vakinhoud, persoonlijke (talent) ontwikkeling en ontwikkeling van de organisatie. We willen onze medewerkers in staat stellen de dienstverlening aan te passen aan een voortdurend veranderende omgeving door scholing, ontwikkelingen initiatief te stimuleren. Hiervoor is in juni 2021 gestart met een organisatie ontwikkeltraject en is het leerhuis “de Nunspeet Academy” opgericht. Onderdeel van de Nunspeet Academy is het ontwikkelen van een digitale omgeving om de HR ontwikkelcyclus te faciliteren en stimuleren. Dit wordt gefaciliteerd door de ondersteuningstool Dialog.

Het project loopt van 1 juni 2021 t/m 31 december 2022. Op 20-12-2021 is hiervoor door het A&O fonds een subsidie toegekend nr. 2021 – 560393.

Er is een subsidie bedrag toegewezen ad. € 25.000,- en een er is een expert toegewezen die het proces volgt.

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

De implementatie van het project is volgens planning verlopen. Er is gestart met een werkgroep van 6 medewerkers die zich bezig houden met het programma en acties voor de cultuurontwikkeling. De go live van het platform Dialog was 1 januari 2022. In de periode juni 2021 tot 1 januari 2022 zijn de voorbereidende werkzaamheden hiervoor getroffen. De werkgroep heeft tijdens ontwerp sessies voor het platform systeem inrichtingskeuzes gemaakt. Ook is er die periode een communicatieplan opgesteld. Medewerkers krijgen een Talent Motivatie Analyse aangeboden en workshops persoonlijk leiderschap. Daarnaast is er voor het management een kickoff sessie gehouden om kennis te maken met het platform en voor medewerkers zijn hiervoor inspiratiessessies georganiseerd. Na de go live op 1 januari 2022 is er halverwege het jaar een tussenevaluatie gehouden en zijn er naar aanleiding daarvan aanvullende activiteiten opgezet. In 2023 heeft de eindevaluatie plaatsgevonden.

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?*

In algemene zin kan worden gesteld dat de activiteiten hebben bijgedragen aan de projectdoelstelling. Dit betreffen zowel de activiteiten tijdens de implementatiefase als na de daadwerkelijke ingebruikname van de digitale platform Dialog.

Medewerkers zijn enthousiast over onder andere de TMA's en workshops persoonlijk leiderschap die zijn/worden aangeboden en de bijdrage daarvan aan het zelf regie nemen en het voeren van het goede gesprek met hun leidinggevende. Helaas concluderen we ook dat nog niet iedereen het platform gebruikt en dat niet alle medewerkers het initiatief nemen om het goede gesprek te voeren over de eigen persoonlijke ontwikkeling.

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

Doordat de activiteiten in de implementatiefase meer gericht waren op de medewerkers hebben we gemerkt dat het management er minder mee bezig was. Het is merkbaar dat medewerkers waarvan de manager er minder mee bezig is en de toegevoegde waarde van het platform erkent ook minder initiatieven tonen voor hun eigen persoonlijke ontwikkeling.

Hiervan hebben we geleerd dat we het management nog meer een trekkersrol in dit proces hadden moeten geven. Dit zou het resultaat zeker ten goede zijn gekomen.

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

De reacties van zowel leidinggevendenden als medewerkers zijn wisselend. We moeten blijvend aandacht geven aan het stimuleren van medewerkers om de eigen regie te pakken. Maar ook leidinggevendenden moeten hierin worden aangespoord. Dit project hebben we inmiddels afgerond maar mede naar aanleiding van de evaluatie zijn we gestart met een vervolg van het proces door het opstellen van een succesplan voor de verdere inbedding.

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

Met de start van de nieuwe gesprekscyclus hebben wij ervoor gekozen om de vorm vrij te laten, die bepalen medewerker en leidinggevende samen. Onder andere uit de evaluatie blijkt dat wij als organisatie in verschillende fases zitten. Niet ieder team /manager en medewerker is even actief en hecht evenveel belang aan o.a. het in gesprek zijn over persoonlijke ontwikkel en prestatiedoelen.

Maar er zijn ook teams die al verder zijn en zelf al vervolg stappen hebben gezet door de persoonlijke ontwikkeling te koppelen aan teamontwikkeling en hierover met elkaar het gesprek voeren.

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

De door het A&O fonds toegewezen procesexpert heeft een waardevolle rol vervuld als sparringpartner. Zij heeft reflectie gegeven op de voortgang en het proces.

Tijdens de sparringsessies ontstonden aanvullende inzichten en is de verbinding gelegd met de ontwikkeling van de organisatie.

Een van de dingen die we een volgende keer anders zouden doen is het management meer een trekkersrol geven in dit project.

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

- Het kost veel tijd en energie om iets nieuws te implementeren.
- Realiseer je dat je niet iedereen aan boord kunt hebben. Veranderingen ondergaat iedere medewerker en leidinggevende in een ander tempo, er is geen one size fits all.
- Steun van directie en management is een voorwaarde.