Eindevaluatie gemeente Amstelveen 2023

### Gegevens organisatie en project

Gemeente: Amstelveen

Naam project: training Talent in je loopbaan!

Doorlooptijd: een jaar

### Gegevens projectleider

Naam: Linda Jongsma

Functie: Loopbaanadviseur

Telefoonnummer:0031 6 34 52 59 08

E-mailadres: l.jongsma@amstelveen.nl

### Evaluatie

**Hulpvragen voor het invullen van deze evaluatie**

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

Het project is boven verwachting gelopen, het proces eigenlijk ook. Natuurlijk is een project altijd meer werk dan je in eerste instantie ingeschat hebt maar de voortgang is altijd in lijn geweest met de planning.

1. Hebben de uitgevoerde activiteiten bijgedragen aan de projectdoelstelling?
   1. Zo ja, waarom en waar merk je dat aan?

Zeker! De projectdoelstelling was om naast inzicht en kennis over talenten, competenties, werkmotieven en werkvoorkeuren door de beknopte en doelgerichte training medewerkers te bereiken die zich voor een uitgebreidere of minder doelgerichte training wellicht niet zo snel hadden ingeschreven. Ook wilden we bij de deelnemers kennis over interne doorstroom vergroten en meer inzicht geven in hoe je daar als medewerker optimaal invloed op uit kan oefenen. De sociale cohesie in de groep bleek bovendien door te werken na de training en leverde mooie initiatieven op. Deze bijvangst bleek groter dan verwacht.

In de projectdoelstelling hadden we het voornemen de training te specialiseren voor verschillende doelgroepen. Training voor de volgende doelgroepen zijn inmiddels ontwikkeld en uitgevoerd:

* Algemene training Talent in je loopbaan!
* Training Talent in je loopbaan! JAAA (Jonge Ambtenaren Amstelveen) editie
* Training Talent in je loopbaan! Buitendienst (deze krijgt een aangepaste naam en de pilot gaan we draaien in november '23)

Voor het voorjaar van '24 staat de volgende ontwikkeling gepland:

* Training Talent in je loopbaan! 55+

Uitgangspunt van de ontwikkeling was de Talentspiegeltest als basis. In de praktijk bleek dit voor de algemene en JAAA-training een goed en werkbaar uitgangspunt op te leveren. Bij het ontwikkelen van de training voor de buitendienst bleek de Talentspiegeltest niet goed genoeg te passen (intensiteit en niveau). We hebben er daarom voor gekozen in de training voor de buitendienst meer te focussen op bewustwording, de training is daardoor korter en wat minder diepgaand. Om toch in te kunnen spelen op kwaliteiten van de medewerkers hebben we een kwaliteitenspel geïntegreerd in de training. Dit spel is speciaal toegespitst op de doelgroep.

1. Hoe heeft het draagvlak bijgedragen aan het resultaat van het project?

Draagvlak is essentieel omdat directie en leidinggevenden ook invloed kunnen hebben op de pr en dus ook op het aantal deelnemers. We kozen er juist voor hen mee te nemen in de communicatie en ze aan te sporen met medewerkers te overleggen om de training te gaan volgen.

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

Het gemiddelde cijfer van de trainingen is een 8.8. Tussen de algemene variant en de JAAA- variant was wat betreft cijfer geen verschil, wel kwam in de feedback naar voren dat de begeleiding tijdens de training bij de JAAA-training intensiever had gemogen. Dit nemen wij mee in de uitrol van nieuwe trainingen.

Vanuit directie en leidinggevenden hebben we louter positieve geluiden gehoord. Vooral dat de training voorziet in het toegankelijker maken van interne doorstroom en daarmee het dichthouden van de achterdeur wordt zeer gewaardeerd. Ook de beperktere tijd die het medewerkers kost om deel te nemen terwijl medewerkers enthousiast van de training terugkomen wordt genoemd.

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

De training voor de buitendienst bevindt zich nu nog in de pilotfase maar vanuit de afdelingshoofden is al de wens uitgesproken om de training volgend jaar voor alle medewerkers uit te rollen. Dat is meer dan we van tevoren hadden kunnen inschatten. Mooi!

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

Onze belangrijkste bevinding is dat dat het koppelen van de Talentspiegeltest met een ééndaagse training tot een waardevol resultaat leidt. Het is zeer de moeite waard om te inventariseren wat er al is, creatief te denken en zo te komen tot een nieuw product. Ook belangrijk is dat het niet groot en hoog over hoeft om impact te kunnen hebben binnen een organisatie.

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

We stelen heel even de slogan van een succesvol sportmerk maar Just do it is wat ons betreft de heilige graal. Zoek niet te veel beren op de weg! Maak een realistische inschatting van het draagvlak en de belasting en een gedegen voorbereiding zorgt er vervolgens voor dat zo'n project staat! De energie die het oplevert is ongekend!

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

Niets. We hebben het zeer gewaardeerd hoe het A&O fonds en speciaal Marieke de Feyter met ons hebben mee willen denken. Veel dank daarvoor!