

Eindevaluatieformulier

(januari 2023)

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

Gegevens organisatie en project

Gemeente(n): Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland

Naam project: Perspectieven op Senioriteit, recent omgedoopt naar Verzilveren

Doorlooptijd: start november 2021 – presentatie MT/TL maart 2023

Gegevens projectleider (Gegevens projectleider worden op aeno.nl geplaatst)

Naam: Stefanie van Eijden

Functie: projectleider Werken aan Duurzame Inzetbaarheid

Telefoonnummer: 06-11788441

E-mailadres: s.vaneijden@vnog.nl

Thema project

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

- Arbeidsmarktstrategie
- Duurzame inzetbaarheid
- Eigen regie in loopbaanontwikkeling
- Leiderschap en cultuur
- Leren en ontwikkelen
- Vitaliteit
- Anders, namelijk (alleen mogelijk bij project dat nieuw en relevant was voor de sector)

Verloop van het project 'Verzilveren'

Succesvol ouder worden op het werk is binnen VNOG, net als bij veel organisaties, een belangrijk onderwerp. Hoe je dit het beste kunt doen is samen met het A&O fonds gemeenten vertaald in een project. Met de toegekende subsidie is een expert ingehuurd. Samenwerken met een expert én gebruik maken van focusgroepen bleek een waardevolle aanpak. Door de expertise van Regioplan over onderzoek en het begeleiden van dit soort projecten beschikken we nu over grondige kennis en inzichten in wat speelt rondom werkend ouder worden.

Het Huis van Werkvermogen is onze metafoor voor Duurzame Inzetbaarheid. En dit huis stond centraal bij het bespreekbaar maken van thema's die een rol spelen bij het ouder worden op het werk.

De zes thema's zijn:

1. Beeldvorming
2. Fysieke en cognitieve ontwikkeling inclusief balans werk & privé
3. Regie, wie is aan zet?

4. Technologische, digitale en maatschappelijke ontwikkelingen
5. Betrokkenheid en herstelbehoefte
6. Rol leidinggevenden en HR

De originele naam van dit project was Perspectieven op senioriteit. Tot het woord Verzilveren langskwam. En dit woord dekt veel meer de lading en draagt bij aan alle positieve kanten van het ouder worden op het werk. Daarom hebben we de naam van het project omgedoopt.

In eerdere interviews gaf ik ook al aan dat de start van dit project met de pilot Leergang Strategisch adviseren voor loopbaanprofessionals erg heeft bijgedragen aan de positionering van het project binnen VNOG. Samen met collega's van andere gemeentelijke organisaties en experts een project opstarten is een echte aanrader. De onderdelen van deze leergang: persoonlijke leerdoelen in combinatie met een project samen met evenknieën van andere organisaties en een stukje projectmanagement vormden een aanvullend geheel. Mede door deze aanpak heeft dit gesubsidieerde project een prominente plek binnen de organisatie gekregen.

Bijdrage van de activiteiten aan de projectdoelstelling

De activiteiten dragen zelf ook al bij aan de doelstelling van het project. Enkele effecten van de uitgevoerde activiteiten zijn:

- Door aan goed uitgedachte vragen samen in focusgroepen te werken raken individuele medewerkers, adviseurs en leidinggevenden betrokken bij het onderwerp. Tijdens de verschillende bijeenkomsten ontstaan gezamenlijke inzichten en is er ruimte voor anders denken en nuanceringen; De focusgroepen bestonden uit medewerkers, adviseurs HRM en leidinggevenden. In de groep medewerkers hebben we zoveel mogelijk collega's, jong(er), oud(er) en van diverse afdelingen en teams, betrokken;
- Medewerkers die betrokken zijn geweest bij de focusgroepen merken dat er serieuze aandacht is voor het onderwerp ouder worden op het werk;
- Veel aangedragen oplossingen zien de deelnemers terug in het rapport;
- Ook de vraagstukken van teamleiders konden in de focusgroepen worden ingebracht. Zo gaven zij mede richting geven aan de uitkomsten van dit onderzoek.

Draagvlak draagt bij aan het resultaat van het project?

De conclusies en de aanbevelingen worden eind van deze maand aan het (midden)management en de medewerkers gepresenteerd. Merkbaar is al wel dat het onderwerp een plek heeft binnen VNOG. Zo is er ook ruim tijd tijdens een bijeenkomst van het hele (midden)management om deze conclusies en aanbevelingen te presenteren. In deze bijeenkomst worden ook concrete vervolgacties voorgesteld.

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

- Nu al geven medewerkers aan dat door het project meer ruimte is ontstaan voor de verschillende aspecten van ouder worden.
- Tijdens de gesprekken is gebleken dat verschillen onderling groot zijn, waar de ene collega naar de eindstreep kruipt bruist de ander nog van energie. Dat deze

verschillen er zijn en mogen zijn maakt dat er meer ruimte ontstaat om tot passende oplossingen te komen

Hoe gaat de VNOG in de toekomst verder met Verzilveren?

VNOG gaat op drie niveaus verder met dit project; op individueel, team- en organisatieniveau:

- Een programma 'Verzilveren' voor de doelgroep waarin medewerkers in een kleine groep hun eigen toekomstpad kunnen gaan uitstippelen;
- Een impuls aan ondernemend leidinggeven;
- Een personeelsplanning organisatiebreed.

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

Een leerpunt voor de volgende keer is dat we de doorlooptijd van het project verkorten. Een deadline afspreken wanneer het project wordt opgeleverd zorgt ervoor dat de energie goed gefocust blijft.

De belangrijkste adviezen voor andere gemeenten bij een soortgelijk project

- Realiseer je dat ieder mens op een ander manier werkend ouder wordt. De verschillen tussen mensen zijn groot.
- Geef medewerkers ruimte om hun eigen weg te vinden en denk mee in het faciliteren van oplossingen.
- Praat met de mensen in plaats van over. Juist in het gesprek ontstaan allerlei oplossingen en kansen om samen aan de slag te gaan om succesvol werkend ouder te worden.
- Focusgroepen geven in korte tijd veel informatie. Let wel op dat je de juiste vorm kiest en daar goed op voorbereid op een manier die zowel bij jou als de groep past.

Vragen?

Heb je vragen, opmerkingen of tips, bel 070 7630030 of mail aan subsidies@aeno.nl.