

Eindevaluatieformulier

(januari 2023)

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

Gegevens organisatie en project

Gemeente(n): Emmen, Borger-Odoorn, woningcorporatie Domesta

Naam project: Talentnetwerk

Doorlooptijd: 2021-2023

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

Naam: Carel Horstmeier & Jolanda van den Berg

Functie: Adviseur Expertisecentrum Emmen

Telefoonnummer: 06-11 424 764 & 06-52 4900 87

E-mailadres: c.horstmeier@emmen.nl & J.vandenBerg@emmen.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)

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.

Eindevaluatie ingevuld?

Mail dit formulier en bijbehorende stukken naar subsidies@aeno.nl.

Hulpvragen voor het invullen van deze evaluatie

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

2. Hebben de uitgevoerde activiteiten bijgedragen aan de projectdoelstelling?
 - a. Zo ja, waarom en waar merk je dat aan?
De projectdoelstellingen waren:

Organisaties flexibiliseren, medewerkers ontwikkelen, publieke netwerksamenwerking verrijken en talenten voor de regio behouden.

1. *Medewerkers in de gelegenheid stellen om zich te ontwikkelen op theorie en praktijk van interim-management, programma-, project- en procesmanagement, onderzoek en advies. Daardoor het potentieel van deze medewerkers beter benutten.*

De 7 deelnemers hebben in 4 tweedaagsen op al deze vlakken opleiding genoten, Zij hebben bovendien allemaal praktijkervaring opgedaan. Daarvan hebben 2 deelnemers 1 lang lopende opdracht uitgevoerd, 4 deelnemers 2 opdrachten, 1 deelnemer 3 opdrachten.

2. *Bijdragen aan de flexibilisering van de betrokken organisaties. Ten eerste door de eigen medewerkers meer vaardigheden te laten ontwikkelen en ten tweede door hen opgaven te laten waarvoor anders te weinig menskracht beschikbaar is.*

Niet alleen hebben de deelnemers 10 betaalde opdrachten uitgevoerd, waarvoor anders ingehuurd had moeten worden. Ook zijn de deelnemers door de opleiding en ervaring die zij verworven hebben, veelzijdiger geworden, waardoor zij voor de organisatie meer types werk aankunnen: een flexibeler organisatie.

3. *Versterking en verrijking van de netwerksamenwerking tussen gemeenten en semi-publieke organisaties.*

Tien deelnemers hebben een opdracht uitgevoerd bij een andere organisatie dan hun eigen werkgever. Zij hebben hierdoor het publieke netwerk versterkt: je leert in elkaars schoenen te staan. De samenwerkende organisaties werden blij van elkaar.

4. *Behoud van HBO/WO-medewerkers binnen de publieke sector in de arbeidsmarktregio.*

Alle 9 oorspronkelijke deelnemers zijn binnen de provincie Drenthe gebleven. Twee zijn binnen een half jaar na de start overgestapt naar andere Drentse gemeenten. Vijf zijn binnen hun eigen organisatie doorgestroomd naar een andere functie. Eén deelnemer is van Emmen naar Borger-Odoorn gewisseld. Slechts 1 deelnemer heeft aan het eind de zelfde functie als aan het begin.

- a. Zo nee, waarom niet en wat doe je om bij te sturen?
n.v.t.

5. Hoe heeft het draagvlak bijgedragen aan het resultaat van het project?
De gemeentesecretaris van Borger-Odoorn, Dorine Rensen is met enthousiasme de voorzitter van de stuurgroep Talentnetwerk geweest. Haar opvolger, Bert Moormann (directeur Domesta) doet dat met even veel begeesting. Zij vervullen daarmee ook

de rol van gedelegeerd opdrachtgever, in de tussentijdse afstemming met de opdrachtnemer (de projectleiders).

6. Hoe is de waardering en ervaring van de mensen die bij het project betrokken zijn? Een deelnemer zei dat het Talentnetwerk haar in een heel korte tijd nog meer had gebracht dan ze had durven hopen: ze was nu van 2 grote projecten projectleider en ze gaat een onderzoek uitvoeren. Een andere deelnemer zei: "Ik heb meer werkplezier, meer uitdaging, meer carrièrekansen, soms ook meer werkdruk 😊, meer kennis van projectleiding en het werken in projecten." Een derde deelnemer zei: "Door verschillende opdrachten te doen, heb ik meer over mezelf geleerd. En anderen doen ook maar wat (net als ik). Voordat ik met een opdracht begon, wilde ik graag zeker weten dat ik het kon. Maar meestal is het een proces, waar je samen met je opdrachtgever en collega's uitkomt." Een leidinggevende zei het inzicht te hebben verworven dat het op deze manier dus wel kan: kennis en kunde in de regio te ontwikkelen. Alle betrokkenen hebben bij een afsluitende bijeenkomst een mentimeter ingevuld, met bijstaande uitkomst:



Twee deelnemers hebben in een filmpje, gemaakt in opdracht van het A&O Fonds Gemeenten, enthousiast over hun ervaringen verteld:

<https://vimeo.com/795604896/0e6c8be8d6>.

7. Tot welke niet geplande resultaten of niet voorziene effecten heeft dit project geleid? De gemeente Borger-Odoorn heeft haar nieuwe griffier gevonden bij de gemeente Emmen: een deelnemer aan het Talentnetwerk.

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

Meer aandacht besteden aan de 'latende' teamleiders, dus de leidinggevendenden van de deelnemers: zij moesten hun werknemers soms missen. En beter monitoren, of de deelnemers in hun opdrachten goed tot hun recht komen (en zo nodig de hen intensiever begeleiden).

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

Verzamel een aantal partners uit de semi-overheid om je heen en ga gewoon beginnen! Een kleine handleiding daarvoor vind je in de bijlage: de handreiking.

