Eindevaluatie gemeente Geldrop-Mierlo
(september 2023)

### Gegevens organisatie en project

Gemeente(n): Gemeente Geldrop-Mierlo

Naam project: Ontwikkelspoor waarden en gedrag

Doorlooptijd: 6 maanden

### Gegevens projectleider

Naam: Nadine van der Werf

Functie: Beleidsadviseur P&O

Telefoonnummer: 06-40825699

E-mailadres: n.van.der.werf@dienstdommelvallei.nl

### Evaluatie

**Hulpvragen voor het invullen van deze evaluatie**

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

We zijn tevreden over het project en proces, waarin we ons met name gefocust hebben op het ontdekken en definiëren van organisatiewaarden en (verander)leiderschap voor leidinggevenden. Voor beide thema’s zijn we tot twee mooie producten gekomen, die als hulpmiddel ingezet worden om het gesprek te voeren over wat er nodig is in onze houding en ons gedrag om de ambities van ons dorp te realiseren en een fijn werkomgeving met elkaar te creëren.

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

Het doel van het ontwikkelspoor waarden en gedrag is dat alle bestuurders, leidinggevenden en medewerkers zich bewust zijn van welke waarden en gedrag gewenst zijn en dit kunnen dit vertalen naar hun eigen functie, rollen en gedrag. Met de waardenplaat Durven & Doen hebben we richting gegeven aan wat het gewenste gedrag is en wordt er een kader geboden om de vertaling te maken naar de eigen functie en het eigen gedrag. Dit geldt specifiek ook voor het management, doordat we leiderschapsvaardigheden aan de waarden gekoppeld hebben.

* 1. Zo nee, waarom niet en wat doe je om bij te sturen?
1. Hoe heeft het draagvlak bijgedragen aan het resultaat van het project?

We hebben de hele organisatie uitgenodigd om mee te denken over de waarden die het beste passen bij wie we willen zijn. Hier hebben 90 collega’s aan deelgenomen. De medewerkers die zich nauw verbonden voelen aan dit thema zijn vervolgens in co-creatie verdergegaan om de input te verwerken tot herkenbare en gedragen waarden en gedragingen. Zo is de waardenplaat is tot stand gekomen door, voor en met collega’s.

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

De betrokkenen waren sterk intrinsiek gemotiveerd en geven de plaat energie en een gezicht. De waardering en ervaring is positief, we zijn goed ondersteund in een stukje externe begeleiding.

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

We hadden graag nog de koppeling gelegd tussen de waarden en leren en dat vertaalt naar een leer- en ontwikkelprogramma, op basis van input van medewerkers. Het laten ‘landen’ van de waarden in de organisatie heeft prioriteit gekregen. Belangrijk om eerst de gesprekken op te starten over wat de waarden voor individuen en teams betekent, wat goed gaat en wat verbeterd kan worden en daarmee aan de slag te gaan. Op het moment dat de waarden goed doorleeft zijn dan wordt de vertaling naar wat een medewerker of groep medewerkers nodig heeft om zich op de waarden te ontwikkelen zinvoller en effectiever.

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

Een belangrijke bevinding is dat een veranderproces succesvol is op het moment dat intrinsiek gevoeld wordt dat er verandering gewenst of nodig is. Collega’s met een dergelijke intrinsieke motivatie zijn belangrijke ambassadeurs binnen de organisatie en weten een beweging van binnenuit te creëren in plaats van dat het als top-down wordt gevoeld. Door met een kleine groep te beginnen en er steeds meer collega’s op aan te haken ontstaat er een mooi proces wat tot échte verandering kan leiden. De voorbeeldrol van het management is daarbij ook cruciaal. De waarden moeten zichtbaar en voelbaar zijn in het handelen van het management, zodat waarden geen loze woorden zijn maar een weerspiegeling van de praktijk. Wat ik de volgende keer anders zou doen, is een nog betere afstemming aan de voorkant met het management over het gemeenschappelijke belang van waarden in de organisatie en welke prioriteit de inbedding van de waarden in de dagelijkse praktijk krijgt (wat zijn de kaders t.a.v. vrijblijvendheid en wat is ieders rol hierin).

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

Mijn belangrijkste advies is zorgen dat er energie op een onderwerp op zit. Laat collega’s voelen, zien en ervaren wat het belang is van het thema wat je op gaat pakken en in hoeverre je daarmee ook gaat voorzien in hun behoefte. Zorg voor inspirerende werkvormen en een groep interne ambassadeurs, waar een mooie verdeling vanuit de organisatie in zit, om de energie in te houden. Enthousiasme werkt aanstekelijk en dan gaat de aandacht vooral uit naar de collega’s die mee willen (en soms nog wat tijd nodig hebben).