

Eindevaluatieformulier

november 2025

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

Gegevens organisatie en project

Organisaties: Meerinzicht en gemeenten Ermelo, Harderwijk en Zeewolde (4 autonome organisaties)

Naam project: Leiderschapsprogramma 'Leidinggeven is een vak'

Doorlooptijd: november 2024 – september 2025

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

Naam: Charlotte Matthes

Functie: Strategisch HR-adviseur organisatieontwikkeling

Telefoonnummer: 0613165534

E-mailadres: c.matthes@meerinzicht.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?

Proces: Het proces is goed verlopen. We hebben een participatiestrategie toegepast. Dat betekent dat we leidinggevend en nauw hebben betrokken bij de samenstelling van het leiderschapsprogramma. Hun behoeften en wensen zijn geïnventariseerd.

Dat hebben we gedaan aan de hand van meerder interviews. De netwerkdirectie (directeuren van de vier organisaties) hebben we betrokken bij het formuleren van uitgangspunten van het leiderschapsprogramma. Ook zijn de uitkomsten van het MTO 2023 meegenomen in de samenstelling van het leiderschapsprogramma. Dat is vanaf de ontwerpfase gedeeld met de netwerkdirectie.

Project: Het project is na een vertraging aan het begin goed verlopen. De vertraging had te maken met nieuwe directieleden die niet betrokken waren bij het formuleren van de opdracht voor het project. Nadat alle directieleden goed geïnformeerd waren en hun behoeften kenbaar hadden gemaakt is het project van start gegaan. Nadat via een participatiestrategie behoeften van leidinggevendenden bekend waren heeft de projectgroep een leiderschapsprogramma van een jaar ontworpen. Het leiderschapsprogramma heeft de titel 'leidinggeven is een vak' gekregen en bestaat uit vier centrale leerthema's: inspiratie, kennis, gespreksvaardigheden en samen leren (intervisie). Gedurende het programma zijn er evaluatiemomenten en wordt het programma waar nodig bijgesteld.

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?

De kerntaak van leidinggevendenden is het zo goed mogelijk begeleiden van medewerkers zodat teamdoelen worden gerealiseerd. De focus ligt op de begeleiding van professionele, vitale, flexibele medewerkers die hun talenten kunnen inzetten in een veilige werkomgeving. Leidinggeven is een vak. Het project heeft tot doel om bewustwording, kennis en vaardigheden van leidinggevendenden te vergroten zodat leidinggevendenden (nog) beter toegerust zijn om hun taak uit te voeren en bij te dragen aan organisatiedoelen en een open en coachende leiderschapscultuur.

3. Hoe heeft het draagvlak bijgedragen aan het resultaat van het project?
Om voor vier autonome organisaties (drie gemeenten en een samenwerkingsorganisatie) een leiderschapsprogramma te ontwikkelen en uit te voeren is draagvlak een randvoorwaarde en succesfactor. Door aan de voorkant van het project leer- en ontwikkelwensen op te halen en deze een plek te geven in het programma was er vanaf het begin draagvlak onder leidinggevendenden. De gezamenlijke kick-off bijeenkomst die is georganiseerd heeft bijgedragen aan het versterken van het draagvlak.

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

De waardering is goed. Leidinggevendenden geven aan dat zij tevreden zijn over het aanbod en geïnspireerd worden. Vooral het elkaar ontmoeten en elkaar leren kennen wordt zeer gewaardeerd.

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

Doordat het leiderschapsprogramma voor leidinggevendenden van de vier organisatie is, is het 'ontmoeten' en elkaar beter leren kennen een belangrijk neven effect. Tijdens trainingen, kennissessies en intervisie ontmoeten leidinggevendenden van de vier organisaties elkaar en delen ervaringen.

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

De belangrijkste bevindingen, zie punt zeven.

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

- Ga pas van start met het project nadat de directie een heldere opdracht heeft gegeven en zich als ambassadeur opstelt.
- Werk vanaf het begin van het project met een participatiesstrategie..
- Neem collega HR-adviseurs mee in het proces. Houd hen op de hoogte. Zij zijn belangrijke ambassadeurs.
- De OR informeren en betrekken.
- Ontwikkel een overzichtelijk programma. Wij hebben naar aanleiding van behoeftepeilingen gekozen voor de ontwikkelthema's: inspiratie, kennis, gespreksvaardigheden en samen leren (intervisie). De thema's hebben we gekoppeld aan leerinterventies en aan de hand daarvan is een jaarprogramma samengesteld. Maak het project niet te groot.
- Start het leiderschapsprogramma met een inspirerende kick-off. Dat markeert het vertrekpunt, geeft verbinding en geeft je als projectgroep de gelegenheid om belangrijke informatie live te delen. Nodig een inspirerende spreker uit, geef een toelichting op het totale programma, organiseer een aantal kennissnacks waar leidinggevendenden zich van tevoren voor kunnen opgeven en stel live intervisiegroepen samen
- Evalueer gedurende het leiderschapsprogramma wat de plus- en minpunten zijn en gebruik die informatie zo snel mogelijk in de leerinterventies die nog gaan komen.
- Maak gebruik van collega's die expert zijn op een bepaald gebied. We hebben gewerkt met interne trainers voor specifieke kennissessies.

Vragen?

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