

Formulier Eindevaluatie

(maart 2022)

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

Gegevens organisatie en project

Gemeente:	Beuningen
Naam project:	Implementatie onboardingstraject Kenmerk 2021-510717
Doorlooptijd:	7 maanden (1 augustus 2021 tot 31 maart 2022)

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

Naam:	Suzanne Rademaker
Functie:	P&O adviseur
Telefoonnummer:	14 024
E-mailadres:	s.rademaker@beuningen.nl

Thema project

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

- Eigen regie in Loopbaanontwikkeling
- Leiderschap en Cultuur
- Leren en ontwikkelen
- Talent van de toekomst
- Vitaliteit
- X Anders, namelijk (alleen mogelijk bij project dat nieuw en relevant was voor de sector) Arbeidsmarktstrategie: implementatie onboardingstraject.

Toelichting:

De subsidieaanvraag is ingediend op 14 juli 2021 en de voorlopige beschikking dateert van 27 augustus 2021. Het thema waar dit project op aansluit is 'Arbeidsmarktstrategie: implementatie onboardingstraject'.

Nieuw voor de gemeente - Stimuleringsregeling

Geef aan de hand van de hulpvragen op de volgende pagina een korte evaluatie van het project. Jouw tekst wordt gepubliceerd op aeno.nl.

Heb je ook stukken die interessant zijn voor andere gemeenten? Mail deze dan ook.

Dit project behoort tot categorie 'nieuw voor de gemeente'. Een korte evaluatie staat vermeld op de volgende pagina.

Nieuw voor de sector - StimuleringsregelingPLUS

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.

Niet van toepassing.

Tips voor A&O fonds Gemeenten

Je levert nu je eindverantwoording in voor het project dat je hebt uitgevoerd. Dat betekent dat de subsidieaanvraag vrijwel is afgerond. Heb je nog adviezen voor ons?

Adviezen: We hebben tussentijds geen contactmoment meer gehad over het project. Dit had als stimulans kunnen werken om de voortgang regelmatig bij te houden.

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?
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?
3. Hoe heeft het draagvlak bijgedragen aan het resultaat van het project?
4. Hoe is de waardering en ervaring van de mensen die bij het project betrokken zijn?
5. Tot welke niet geplande resultaten of niet voorziene effecten heeft dit project geleid?
6. Wat zijn je belangrijkste bevindingen en wat zou je in een vergelijkbaar project in het vervolg anders doen?
7. Wat zijn je belangrijkste adviezen voor andere gemeenten bij een soortgelijk project?
8. Indien van toepassing: wat heeft de inzet van de expert jullie opgeleverd in het proces?

Project: Implementatie onboardingtraject

Het doel van dit project is het implementeren van een gestructureerd en uniform onboardingtraject. Nieuwe medewerkers zullen binnen drie tot zes maanden na binnenkomst, ongeacht op welke afdeling zij zitten, over hetzelfde kennisniveau beschikken. Daarnaast zullen zaken niet meer ad-hoc geregeld hoeven worden en worden alle lagen van de organisatie betrokken bij het traject.

Met behulp van dit onboardingtraject hopen we jonge medewerkers te binden en boeien door meer aandacht te geven aan (1) een vliegende start bij de gemeente en (2) de verschillende ontwikkelingsmogelijkheden die de gemeente biedt.

Hieronder volgt een toelichting op de vragen die hierboven staan vermeld.

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

De implementatie van het project is volgens planning verlopen. In september 2021 zijn we begonnen met een pilotgroep van 4 nieuwe medewerkers die allen ingewerkt werden aan

de hand van de nieuwe inwerkdocumenten en het buddyprogramma. Zo hebben we zowel de buddy's als nieuwe medewerkers meegenomen door de pilotfase, wat ze konden verwachten en waar ze terecht konden met vragen en verbeterpunten. Tijdens de implementatiefase zijn er verschillende punten gewijzigd of toegevoegd aan het traject. Denk hierbij aan toevoegingen en wijzigingen in het inwerkboek en de introductiebijeenkomst met P&O.

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?

Ja, we krijgen positieve feedback terug uit alle lagen van de organisatie. Zij omschrijven het nieuwe onboardingtraject als een professioneel traject waarin alles wat een nieuwe medewerker nodig heeft is opgenomen. De vooraf bedachte planning van de verschillende bijeenkomsten, komt overeen met de voortgang van de medewerkers waardoor ze niet te lang met vragen rond blijven lopen. Ook is het onboardingtraject bekend onder het gehele team P&O. Hierdoor hebben we een uniform traject dat constant geactualiseerd en geoptimaliseerd wordt. Tot slot beschikken alle nieuwe medewerkers over dezelfde informatie door het inwerkboek, de introductieprogramma etc.

De planning van de verschillende onderdelen ligt vast waardoor betrokkenen weten wat er wanneer van hen verwacht wordt. Door drukte kan het nog wel gebeuren dat iets vergeten wordt. Dit zou een reden kunnen zijn om te kijken naar de mogelijkheid om herinneringen of meldingen in te bouwen in ons personeelssysteem Youforce. Op deze manier weet iedereen dan wanneer, welke actie van hen verwacht wordt. In de grote lijnen gebeuren zaken niet meer ad-hoc en ligt alle informatie vast. De instroom van starters is het laatste half jaar toegenomen. Dit introductieprogramma heeft bijgedragen aan een goede start van onze nieuwe medewerkers.

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

Het project had voor veel mensen in de organisatie een hoge prioriteit. Zo kwamen de nieuwe medewerkers (onder anderen uit de pilotgroep) zelf met afwisselende feedback en kleine toevoegingen waardoor het inwerktraject steeds completer werd. Voor het managementteam was het belangrijk dat we een gestructureerd programma ontwikkelden. Door deze betrokkenheid hebben we de pilot goed uit kunnen rollen binnen de verschillende afdelingen. De P&O adviseurs zagen vanzelfsprekend ook het belang van dit project en hebben actief geholpen met het optimaliseren van dit project.

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

De leidinggevenden, gemeentesecretaris, collega's en nieuwe medewerkers reageren enthousiast op het onboardingtraject en de specifieke onderdelen hiervan. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het buddyprogramma dat we ontwikkeld hebben. Nieuwe medewerkers vinden het fijn om te weten bij wie ze voorafgaand aan de eerste werkdag, maar ook op de eerste werkdag, terecht kunnen met vragen of onduidelijkheden.

Als aanvulling hierop geven de buddy's aan dat de rest van het team vaak nog niet door heeft dat het inwerken iets is waar het hele team aan bijdraagt. Om deze reden wordt er op

verzoek van het managementteam een informatiebijeenkomst georganiseerd waarin P&O het buddyprogramma toelicht. Denk hierbij aan de verwachtingen en verantwoordelijkheden van alle betrokkenen.

Ook de andere onderdelen zoals het inwerkboek en de bijbehorende checklist worden positief ontvangen. Alles onderwerpen waar de nieuwe medewerkers behoefte aan hebben kunnen ze vinden in het inwerkboek.

Verschillende medewerkers geven aan dat ze het fijn vinden om handvaten te hebben voor het inwerken van nieuwe collega's. Er zijn verantwoordelijke aangewezen voor het traject, de administratie en trainingen waardoor het duidelijk is wie het aanspreekpunt is voor vragen over deze zaken.

De managers vragen van tevoren na wie de buddy van de nieuwe medewerker wordt. Hierdoor weet iedereen tijdig wat er van hem/haar verwacht wordt en kunnen zaken sneller geregeld en gecommuniceerd worden.

Wel is er nog een vraag naar het terugvinden van documenten met betrekking tot het inwerkprogramma op ons intranet. De komende tijd gaat P&O dit verder vormgeven, zodat onze zelforganiserende teams hier ook zelf alles over op kunnen zoeken.

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

Naar aanleiding van het onboardingtraject werd er ook inhoudelijk naar op zichzelf staande activiteiten gekeken die in connectie staan met het onboardingtraject. Zo kwam vanuit de burgermeester de vraag om de bijeenkomst voor de ambtseed/belofte te actualiseren. Hiervoor hebben we de bijeenkomst meer structuur gegeven d.m.v. informatie en acties in het inwerkboek op te nemen. Ook hebben we een presentatie en stellingen ontwikkeld die tijdens de bijeenkomst besproken worden.

Na het werken met de checklists e.d. in Word/Excel blijkt dat het een hoop werk en vooral tijd kost om deze bij te houden. Mede hierom gaat het team P&O met de leverancier van ons personeelssysteem kijken of er een dergelijke checklist ingebouwd kan worden in het systeem. Dit zal een mooie toevoeging zijn aan het efficiënt werken binnen het team P&O.

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

In een volgend project zou het advies zijn om eerder en constanter te evalueren hoe de pilotgroep het project tot dus ver ervaren heeft en wat nog mist of juist goed gaat. Het aanwijzen van een pilotgroep vraagt om constante monitoring. In verbinding blijven is dan belangrijk, dit is niet optimaal gegaan tijdens deze pilotfase in verband met drukte binnen het team. Dit is iets om rekening mee te houden in het evaluatieproces.

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

Benader zoveel mogelijk mensen uit verschillende lagen van de organisatie voor het opzetten van een dergelijk traject. Hierdoor achterhaal je waar de knelpunten en/of

verbeterpunten zitten en kunnen de behoeftes van verschillende lagen in de organisatie meegenomen worden in het project.

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

Vragen?

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