**Projectplan Implementatie Onboardingstraject**

|  |  |
| --- | --- |
| Opgesteld door: | Suzanne Rademaker, P&O adviseur  Valerie Janssen, P&O adviseur  Zoë van Kuil, stagiaire P&O |
| Datum: | 14-7-2021 |
| Ter attentie van: | A&O fonds Gemeenten Stimuleringsregeling 2021 periode 2 |

1. **Inleiding**

Hierbij treft u het projectplan voor de implementatie van het onboardingstraject bij de gemeente Beuningen. Dit projectplan is onderdeel van de subsidieaanvraag bij het A&O fonds Gemeenten.

**2. Aanleiding**

*HR Beleidsplan: Employer Branding*

Een van de onderdelen van het HR-beleidsplan 2021-2022 van gemeente Beuningen is employer branding. Onboarding maakt hier een belangrijk onderdeel van uit. Wanneer we een passend onboardingstraject neerzetten draagt dit bij aan het behoud van nieuwe medewerkers en aantrekkelijk werkgeverschap. Bij het huidige onboardingstraject merkte de P&O adviseurs dat medewerkers over verschillende kennisniveaus beschikten na de eerste drie maanden. Hierbij kwam ook een duidelijk verschil tussen medewerkers van verschillende afdelingen naar voren. Ook werden verschillende basiscursussen niet of niet op tijd gevolgd. Doordat er momenteel geen gestructureerd onboardingstraject is, weten (nieuwe) medewerkers en managers niet wat er van hen verwacht wordt bij de start van een nieuwe medewerker. Er zijn geen duidelijke afspraken vastgelegd waardoor zaken vaak ad-hoc geregeld moeten worden. Het inwerken van een nieuwe medewerker kost de betrokken partijen dan ook een hoop tijd. Bovendien kan het inwerken niet flexibel worden georganiseerd, doordat medewerkers niet op afstand ingewerkt kunnen worden. Dit alles vormt de aanleiding voor dit project; de ontwikkeling van een onboardingstraject.

*Voorbereiding: Onderzoek*

Voor het ontwikkelen van een passend onboardingstraject zijn wij gestart met een onderzoek naar de onderdelen van onboarding. Daarnaast zijn er interviews afgenomen met P&O collega’s uit de regio. Ook is er een enquête afgenomen onder alle nieuwe medewerkers van 2020 tot begin 2021. Tot slot zijn de P&O adviseurs en managers van de gemeente Beuningen geïnterviewd om in kaart te brengen waar zij tegenaan liepen in het huidige traject en wat zij in de toekomst graag anders zien. Aan de hand van dit onderzoek is er een onboardingstraject opgezet en worden er verschillende producten vormgegeven. Denk hierbij aan een inwerkboek, een buddyprogramma, introductiebijeenkomst, cursussen en trainingen en een interne planning voor alle betrokkenen. Momenteel worden deze producten ontwikkeld en wij verwachten dat we deze producten vanaf 1 augustus gereed hebben. Zodoende richt dit project zich op de implementatie van het onboardingstraject, incl. bijbehorende producten vanaf 1 augustus 2021.

1. **Doelstelling**

De doelstelling van dit project is het implementeren van een gestructureerd en uniform onboardingstraject. 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 dit onboardingstraject hopen we jongeren te binden en boeien door (1) de medewerker een vliegende start te laten maken bij de gemeente en (2) meer aandacht te geven aan de verschillende ontwikkelingsmogelijkheden die de gemeente biedt.

1. **Doelgroep**

In dit project maken we een onderscheid in twee soorten doelgroepen, namelijk de nieuwe medewerkers die het onboardingstraject gaan doorlopen en huidige medewerkers die hierbij worden betrokken.

*Nieuwe medewerkers*

Alle nieuwe medewerkers die vanaf september 2021 starten bij de gemeente Beuningen worden ingewerkt aan de hand van dit nieuwe onboardingstraject.

*Huidige medewerkers*

De huidige medewerkers krijgen een actievere rol in het onboardingstraject van de nieuwe medewerkers. Zo worden zij meer betrokken bij het inwerken van hun collega en worden verschillende trainingen en cursussen aangeboden door de huidige medewerkers.

1. **Projectactiviteiten en planning**

De onderzoeksfase naar een passend onboardingstraject is opgestart in november 2020 en afgerond in maart 2021. Vanaf april 2021 tot augustus 2021 worden de producten ontwikkeld. Dit projectplan richt zich op de implementatiefase met als formele startdatum 1 augustus 2021. Het project kent een doorlooptijd van 8 maanden met als beoogde einddatum 31 maart 2021.

Hieronder volgt een overzicht van de projectactiviteiten. Voor de volledigheid hebben we de projectactiviteiten die al reeds zijn afgerond/ bijna afgerond ook vermeld. We vragen een bijdrage voor de implementatiefase.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Fase | Periode | Projectactiviteiten |
| *Onderzoeksfase (afgerond)* | *November 2020 – maart 2021* | * *Literatuuronderzoek* * *In kaart brengen huidige situatie door middel van:* * *Enquête nieuwe medewerkers* * *Interviews met managers* * *Interview P&O adviseurs gemeente Beuningen* * *Interviews met P&O adviseurs van omliggende gemeenten* * *Hoe overbruggen we de kloof tussen de huidige situatie en de gewenste situatie* |
| *Ontwikkelingsfase (bijna afgerond)* | *April 2021 – juli 2021* | * *Onderzoek doen naar buddyprogramma’s* * *Ontwikkelen van buddyprogramma* * *Overleggen met collega’s* * *Ontwikkelen van inwerkboek* * *Ontwikkelen van PowerPoint introductiebijeenkomst* * *Inventariseren onderdelen planningen* * *Ontwikkelen planningen* |
| *Implementatiefase*  *(projectperiode)* | *Augustus 2021 – maart 2022* | * *Het afronden van de bovengenoemde producten* * *Het project implementeren binnen de organisatie* * *Evalueren van onboardingstraject* |

**Onboardingstraject**

Het onboardingstraject komt er als volgt uit te zien, opgedeeld in de fases preboarding, onboarding en afronding onboarding.

1. Preboarding:

Vanaf het moment van het ondertekenen van de arbeidsovereenkomst begint de preboarding van de nieuwe medewerker. Hierin worden verschillende activiteiten vormgegeven die bijdragen aan het vergroten van de betrokkenheid van de nieuwe medewerker en de netwerkvorming met zijn nieuwe collega’s. Hiervoor ontvangt de nieuwe medewerker een inwerkboek waarin hij verschillende relevante informatie kan vinden en een planning voor de gehele inwerkperiode. Ook wordt de nieuwe medewerker meteen gekoppeld aan een buddy (huidige medewerker) waarbij de nieuwe medewerker terecht kan met vragen.

1. Onboarding:

Vanaf de eerste werkdag staat er een opleidingsplanning klaar. Hiervoor wordt het E-learning platform Good Habitz gebruikt. Ook verzorgen onze eigen medewerkers trainingen over bijvoorbeeld: veiligheid, verschillende systemen en de Beuningse schrijfwijze. In een interne planning zijn alle activiteiten opgenomen voor de managers en het team P&O. Voor de buddy is een apart programma ontwikkelt met daarin een planning en checklist. Deze buddy werkt de nieuwe medewerker in ieder geval 3 maanden in. P&O houdt in de eerste twee weken een introductiebijeenkomst met de nieuwe medewerker.

1. Afronding onboarding:

De P&O adviseur evalueert het onboardingstraject na 4 maanden met de nieuwe medewerker en houdt jaarlijks een evaluatiemoment met alle buddy’s om het buddyprogramma te evalueren. Ook voert de manager de eerste paar maanden regelmatig een evaluatiegesprek om te bespreken hoe de onboarding verloopt.

1. **Resultaat**

Het hoofdresultaat is het implementeren van het onboardingstraject bij een groep nieuwe medewerkers die starten per september 2021. Dankzij het onboardingstraject weet deze groep nieuwe medewerkers zich sneller wegwijs te maken binnen de organisatie, beschikken ze over een hoger kennisniveau en zijn ze sneller inzetbaar. Na de ‘pilot’ met deze groep wordt het onboardingstraject een standaard werkwijze voor alle nieuwe medewerkers.

Dit hoofdresultaat kunnen we opdelen in de volgende subresultaten:

* Het inwerken van nieuwe medewerkers wordt onderdeel van het grotere geheel; werving en selectie opleiden en trainen, employer branding en de HR-cyclus.
* Grotere betrokkenheid van de nieuwe medewerkers(s) van de organisatie.
* Er is een actievere rol en grotere betrokkenheid weggelegd voor zowel directe als indirecte collega’s.
* Netwerkvorming wordt gestimuleerd binnen de organisatie.
* Nieuwe medewerkers zijn actiever bezig met ontwikkelingsmogelijkheden.

1. **Evaluatie en borging**

Voor de start van de implementatie van het onboardingstraject wordt er een memo voorgelegd aan het management team. Hierin staat de werkwijze, verantwoordelijkheden en inzet van de medewerkers beschreven. Dit draagt bij aan de borging van het project. In februari 2022 wordt het geïmplementeerde onboardingstraject geëvalueerd door de P&O adviseurs en zo nodig aangepast. Het onboardingstraject wordt daarna een standaard werkwijze binnen onze organisatie.

1. **Ondersteuning Stimuleringsregeling**

Dit project is nieuw voor de gemeente Beuningen. Tot op heden was er geen eenduidig, gestructureerd onboardingstraject en lag de organisatie vooral bij de P&O afdeling. Door dit project te implementeren worden nieuwe medewerkers al vanaf het tekenen van de arbeidsovereenkomst bij onze organisatie betrokken. Daarnaast worden huidige medewerkers veel meer betrokken bij de onboarding. Als laatste zijn de onboardingsactiviteiten zowel fysiek als op afstand(digitaal) uit te voeren.

Om met dit project een vliegende start te maken, doen we een beroep op financiële ondersteuning van het A&O fonds Gemeenten in de vorm van een subsidiebijdrage van € 5.000. Met deze bijdrage kunnen we onze stagiaire P&O Zoë van Kuil voor een periode van 4 maanden in loondienst nemen, specifiek van 1 augustus t/m 30 november 2021. De laatste 3 maanden van het project worden geleid door de twee P&O adviseurs Valerie Janssen en Suzanne Rademaker.