Eindevaluatie De Dienst Noardwest Fryslân (mei 22)

### Gegevens organisatie en project

Gemeente: De Dienst Noardwest Fryslân

Naam project: Onboarding

Doorlooptijd: 1 jaar (mede wegens corona)

### Gegevens projectleider (Gegevens projectleider worden op [aeno.nl](https://www.aeno.nl/subsidie-voorbeelden) geplaatst)

Naam: Carina Runhart

Functie: HRM adviseur

Telefoonnummer: 06-40845782

E-mailadres: c.runhart@sozawe-nw-fryslan.nl

**Hulpvragen voor het invullen van deze evaluatie**

Verloop
Voordat je een project ingaat, is het goed om dit in te bedden. Als je dit er ‘even’ naast doet, kan het gebeuren dat dit van invloed is op de doorloopsnelheid.
Daarnaast had ik last van de lockdowns en de corona periode omdat sommige overleggen lastiger in te plannen waren (of later of via teams)

In de afgelopen tijd zijn nieuwe teamleiders binnengekomen die we extra goed hebben kunnen bedienen. Er kwam meer focus op de achtergrond van de kandidaat (werken met persona’s) en minder op de ‘gemeentelijke ervaring’. Ook hebben we een kaart ontwikkeld als we een goede 2e niet konden aannemen. Dat werd erg op prijs gesteld. Ook de welkomstbox werd erg gewaardeerd.

De checklists waren erg helpend. Later bleek dat het toch wel erg uitgebreid waren, waardoor het invullen onvoldoende gebeurde. Ook ondervonden we problemen bij de ontwikkeling van invulbare pdf bestanden.

Omdat iedereen zo enthousiast is (en wij ook) gaan we ook nog goed kijken naar ons gehele werving- en selectieprocedure. We starten dus een vervolgproject! Na de zomervakantie is een eerste vergadering gepland om te inventariseren wat we willen, wat we nodig hebben en hoe we dit project gaan inkleden.

**Draagvlak**Vooraf was er veel draagvlak vanuit het management omdat de teamleiders voor hun idee onvoldoende overzicht hadden wat zij moesten doen in het gehele onboardingtraject. Zij zijn tevreden met het uitgevoerde. We gaan samen nog verder invulling geven aan het gehele traject tot 100 dagen onboarding.

**Waardering**Dit werd na interviews met onlangs ingestroomde medewerkers voornamelijk gedaan door HRM. We werkten samen met teamleiders, door hun ook om input te vragen en samen zaken uit te werken. Het is dan niet een ‘HRM-dingetje’. Omdat sommige zaken zichtbaar verbeterden was en is het draagvlak zeer hoog.

**Niet voorziene effecten**Tijdens het project en door het enthousiasme kwamen er steeds ideeën bij om ook aan te pakken, te verbeteren of te stroomlijnen. Dat vertroebelde het oorspronkelijke project en daaruit vloeiende taken wel af en toe.

Daarnaast blijven we doorgaan met de doorontwikkeling van wat we hebben gedaan. Een mooi voorbeeld is dat we in de welkomstbox een kaartje hebben met inlig en wachtwoord voor onze app met de cao en arbeidsvoorwaarden. In een van de hoofdstukken staan formulieren die nieuwe medewerkers moeten inleveren. Voorheen werden deze formulieren gemailed. Ze waren qua opzet en uitstraling erg verouderd. Dus niet alleen is de toegang tot de formulieren verbeterd, we hebben ook een slag gemaakt tot een frissere en modernere uitstraling. We willen hier nog weer een slag in slaan door invulbare pdf te maken (zodat niet de formulieren moeten worden uitgedraaid en ingescand en vervolgens terug worden gestuurd).

Tevens staan in deze app instructiefilmpjes die we hebben opgenomen met uitleg over arbeidsvoorwaarden, hoe je verlof aanvraagt en tijdschrijft en hoe je IKB aanvraagt. Medewerkers kunnen dit van te voren al bekijken en het staat sowieso op de planning in de eerste week om deze te bekijken.

Daarnaast hebben we onze bedrijfspagina op WerkenInFriesland aangepakt (<https://www.werkeninfriesland.nl/organisatie/dienst-sociale-zaken-en-werkgelegenheid-noardwest-fryslan/>) testimonials verzameld en op onze eigen site de sollicitatiecode geplaatst (<https://www.sozawe-nw-fryslan.nl/de-dienst/vacatures/>)

**Belangrijkste bevindingen**Eigenlijk wat ik onder 1 heb aangeven. Nu was het wel een project, maar niet in die vorm ingestoken. Een goede planning en focus gaat te snel verloren als je dit naast je andere werk moet doen. In hoeverre lukt het om het werk zelf te doen en wanneer schakel je externe bedrijven in. Het komende project zal ik insteken op een andere manier en ook andere organisaties de opdracht verstrekken daar waar wij het zelf minder goed zelf kunnen doen.

**Belangrijkste adviezen**Bedenk van te voren wat je echt wilt doen. Wil je alleen de onboarding aanpakken? Of ook je werving en selectie. Door eerst onboarding aan te pakken terwijl er op werving en selectiegebied ook van alles ligt is het lastiger in te bedden en te implementeren. Als je werving en selectie ook wilt aanpakken, start daar eerst mee. Dan volgt de opvolging van de onboarding daar wat logischer op.