

Eindevaluatie gemeente Bernheze

Gegevens organisatie en project

Gemeente: Bernheze

Naam project: Inrichting strategische personeelsplanning en arbeidsmarktstrategie gemeente Bernheze

Doorlooptijd: 1-9-2021 t/m 31-8-2022

Gegevens projectleider

Naam: Marjolein Minderhoud

Functie: Strategisch HRM-adviseur

Telefoonnummer:

E-mailadres: m.minderhoud@bernheze.org

Evaluatie

In 2021 is de gemeente Bernheze begonnen met het opzetten van een strategische personeelsplanning. Het project is nog niet afgerond en we hebben veel inzichten opgedaan over hoe we als organisatie ermee willen werken en zijn nu ernaar toe aan het werken om er een terugkerende cyclus te van maken.

We hebben een aantal eerste stappen gezet en die hebben vooral bijgedragen aan de bewustwording van waarom strategische personeelsplanning noodzakelijk is en op welke manier het bijdraagt aan onze doelstellingen als organisatie.

We zijn er nog niet, het idee was om nu de hele verkennende fase af te ronden maar door voortschrijdend inzicht en ander prioriteiten binnen de organisatie is dat niet het geval. En staan er nog een aantal activiteiten voor het najaar op de planning.

De sessie(s) die we reeds gehad hebben, hebben geholpen met het komen tot een gezamenlijk startpunt en het daarbij benodigde draagvlak om er mee aan de slag te gaan. Vanuit de directie wordt het al zeer waardevol gezien, zij zien reeds de toegevoegde waarde. De kunst is nu om ervoor te zorgen dat ook onze teamcoaches de toegevoegde waarde gaan voelen en daarmee hun steentje bij kunnen dragen.

Inzichten

Het project heeft ons inzicht gegeven in dat we eigenlijk geen goede inzicht hadden op onze formatie en medewerkers. In die zin was het dus een eyeopener en heeft het tot andere concrete acties geleid om hiermee aan de slag te kunnen gaan.

Ik zou meer tijd voor de eerste verkennende fase nemen en daarin veel aan verwachtingenmanagement en afstemming doen. Om op die manier een gezamenlijk beeld en startpunt te formuleren. Dat heeft nu summier plaatsgevonden en je merkt dat je daar wanneer je dan aan de slag gaat 'last' van hebt.

Adviezen voor andere gemeenten

- a. Neem de tijd voor dit proces en ga rustig met alle betrokkenen in gesprek, deel beelden en verwachtingen. En stem deze vervolgens met elkaar goed af. Zodat wanneer je verder gaat iedereen weet waarom we dit gaan doen, aan welke

organisatiedoelen het bijdraagt (het is dus niet iets op zichzelf staand of van HR) en wat de stappen zijn die we met zijn allen doorlopen.

- b. Kijk welk instrumentarium passend is bij de vraag die de organisatie heeft en het dus ondersteunend is bij de organisatiedoelen die je beoogt te halen. Het moet niet een trucje zijn wat je eenmalig uitvoert maar echt iets wat ingebed kan worden in de manier waarop je sturing geeft aan de organisatie.