

Evaluatie Urban Professional (UP)

Wat is de Urban Professional leergang en waarom organiseren we dit?

Er zijn nieuwe vormen van samenwerken nodig om tegemoet te komen aan de vragen waarvoor we ons als gemeentelijke organisatie gesteld zien: realiseren van de energietransitie, bieden van stabiliteit in een samenleving die polariseert en vormgeven van een participatiesamenleving waarin iedereen mee kan doen, in elke fase van zijn leven. De vraagstukken en opgaven verwoord in het bestuursakkoord vragen een kanteling in denken en doen. Opgavegericht werken betekent dat de focus van ambtenaren niet gericht moet zijn op het schrijven van plannen, maar op het vinden van oplossingen voor werkelijke situaties buiten. Het aansluiten bij de energie in de stad en het verder brengen van initiatieven buiten wordt leidend. Deze voorbeelden eisen van onze professionals dat zij werken vanuit de leefwereld, afstemmen zodat er integraal gewerkt kan worden en dat ze proactief en flexibel samenwerken met partners in de stad. Voor veel collega's betekent dit dat ze zich nieuwe werkwijzen eigen moeten maken. Deze verandering moet vooral in het werk plaatsvinden en dus onderdeel uitmaken van de continue dialoog tussen manager en medewerker. Het moet aandacht krijgen van de medewerker zelf én besproken worden in bijvoorbeeld werkoverleggen, en casusbesprekingen. Om deze verandering verder te ondersteunen kan de UP ingezet worden. Let op, de UP is dus alleen ondersteunend aan wat er vanuit de medewerker zelf en de lijn aan veranderbegeleiding nodig is en georganiseerd moet worden.

Wat is er in de periode 2017-2020 gebeurd?

Eind 2017 zijn we gestart met een pilot Urban Professional (UP) in het sociaal domein. Deze pilot was succesvol waarna in de directie in de zomer van 2018 is afgesproken twee leergangen UP te starten binnen het sociaal domein in de periode oktober 2018/maart 2019. In de zomer van 2019 is in de directie besloten om in het najaar 2019 twee UP groepen in het ruimtelijke domein en één UP groep in het sociale domein te organiseren en in het voorjaar van 2020 wederom twee UP groepen in het ruimtelijke domein en één UP groep in het sociale domein. Ook is afgesproken dat in april/mei 2020 de afdeling P&O met een voorstel zou komen voor de groepen voor de 2e helft 2020 en het verdere vervolg van de UP in volgende jaren.

Inmiddels hebben in totaal 116 medewerkers deelgenomen aan de UP en zijn we aanbeld bij het moment van evaluatie en vooruit kijken.

Evaluatie

In de afgelopen periode heeft, met behulp van het Informatie- en Kenniscentrum, een evaluatie plaatsgevonden onder de UP deelnemers van 7 groepen (zie bijlage voor het volledige rapport). Er is sprake van een hoge respons van 82% (51 van de 65 UP-ers). Ook hebben er gesprekken over de ervaringen met de UP plaatsgevonden met 8 UP-ers, twee teammanagers en één afdelingshoofd. De uitkomst van deze evaluatie op hoofdlijnen is als volgt:

- De UP als geheel krijgt een 8,0 als rapportcijfer.
- De intervisie een 7,7, de modules een 7,8 en de verhouding theorie/praktijk/werkvormen een 7,8.
- 96% van de UP-ers zou de leergang aanbevelen.
- Het initiatief tot deelname kwam voor 43% van de medewerker zelf en voor 57% van de leidinggevende. De leidinggevenden stelden in vrijwel alle gevallen de medewerker in staat om alle dagen bij de leergang aanwezig te zijn.
- Met een 7,6 en een 7,7 geven de UP-ers aan dat de leergang hen gebracht heeft wat ze er van verwacht hadden en dat ze het geleerde in de praktijk kunnen toepassen.
- De UP draagt het meest bij aan zelfinzicht (7,9) en persoonlijke ontwikkeling (7,8).
- Het draagt ook bij aan (scores tussen de 7,3 en 7,0): werkplezier, vaardigheden, rolvastheid, elkaar kennen in de keten, andere manier van werken en voldoening in het werk. Het draagt met

een 6,3 beperkt bij aan de (interne) mobiliteit. Dit laatste was ook niet het doel van de UP. Wel blijkt dat de UP medewerkers laat nadenken of ze de juiste persoon op de juiste plek zijn.

- De trainers scoren hoge cijfers. Zowel de interne trainer (8,3) als de externe trainer (8,0).
- De deelnemers zien een duidelijke meerwaarde van een interne trainer (deskundig, kennis van de organisatie, combineert theorie en praktijk, laagdrempelig, een collega waar je nog eens bij binnenloopt met vragen of een casus).
- De intensiteit van het programma en tijdbelasting worden redelijk tot goed beoordeeld.
- In hoeverre de UP-er vooraf goed op de hoogte was van wat de leergang zou inhouden is beoordeeld met rapportcijfer 6,5.

Uit de gesprekken met de UP-ers en de managers komen de volgende belangrijke punten naar voren:

- De deelnemers zijn erg positief over de leergang. Zij bevestigen het beeld dat de schriftelijke evaluatie geeft. Het programma heeft hen veel gebracht. Het sloot aan bij hun verwachtingen. Ze stonden open voor wat geboden werd. Allen vonden en vinden het belangrijk dat je als professional ook bezig bent met jezelf als instrument. Het is belangrijk jezelf goed te kennen, weten wat je sterke en zwakke punten zijn, zodat je optimaal kunt functioneren in je werk. Je moet het tenslotte vooral met jezelf als persoon doen. In de samenwerking met mensen en organisaties uit de stad en met collega's, komt het aan op goede communicatie, goed feedback kunnen geven en krijgen, goed luisteren, verbinding maken, kritisch naar je eigen houding kijken etc. Dit komt allemaal aan bod tijdens de leergang
- De managers: Over het programma zelf hebben zij nog niet zoveel te zeggen, behalve dat ze merken dat het goed is dat medewerkers leren naar zichzelf te kijken, te werken aan persoonlijke ontwikkeling en daardoor beter in staat zijn samen te werken zowel in- als extern. Alle drie zoeken ze wel naar meer verbinding met de UP. Wat kunnen zij als managers bijdragen? Op welke manier kunnen ze medewerkers begeleiden, coachen om ook na de UP vast te houden wat ze geleerd hebben? Op welke manier kunnen zij de ervaringen van de deelnemers gebruiken in hun teams?
Zij zouden graag daarbij ondersteund worden, zodat de UP meer in verbinding komt met de dagelijkse praktijk en ook na de leergang zijn effect blijft houden.

Conclusie:

Uit deze evaluatie blijkt dat de UP een zeer passende leergang is voor onze medewerkers. De leergang geeft hen inzicht, vaardigheden en kennis om hun werk beter aan te laten sluiten bij de huidige verwachtingen.