**Evaluatie traject e-coaching, gemeente Amsterdam**

*Vooraf*

In de tweede helft van 2020 zijn 12 loopbaanadviseurs van de gemeente Amsterdam door het Europees instituut de Baak opgeleid in de methodiek e-coaching. Oorspronkelijke opzet van het traject was de methodiek in de winter van 2020-2021 in de markt te zetten, als aanvulling op onze bestaande methodieken aan loopbaanadvies. Om een aantal redenen was dit intern niet haalbaar waardoor we uitstel van de implementatiefase verzocht hebben. In het voorjaar van 2021 zijn we gestart met de implementatiefase. Vanaf juli 2021 bieden we voor medewerkers van de gemeente Amsterdam e-coaching aan voor de experimenteerperiode van 1 jaar. Het traject e-coaching is mogelijk gemaakt door inhoudelijke en financiële ondersteuning van het A&O fonds. Waarvoor onze dank! We bespreken met de contactpersoon van het A&O fonds na de zomer 2021 hoe we onze ervaringen kunnen delen met de sector.

*Aanpak en werkwijze*

Het traject bestond uit een voorbereidingsfase en een implementatiefase.

In de voorbereidingsfase is geïnventariseerd welke medewerkers belangstelling voor de opleiding hadden. 12 medewerkers hebben de opleiding gevolgd, waarvan 10 het certificaat behaald hebben. 2 medewerkers hebben het traject door privéomstandigheden voortijdig moeten afbreken.

In de implementatiefase is geïnventariseerd welke medewerkers deze methodiek voor een jaar willen uitvoeren, wat zij daarbij nodig hebben en zijn de randvoorwaarden gerealiseerd. Deze zijn: gebruik van het beveiligde platform Pluform, maandelijkse intervisie-bijeenkomsten en een gezamenlijke aftrap-bijeenkomst met de opleider van de methodiek.

Daarnaast is een product-omschrijving gemaakt voor de interne site van het Carrièrecentrum en een nieuwsbericht om via onze intranetsite en TAMTAM medewerkers van de gemeente Amsterdam te wijzen op dit nieuwe product. In het experimenteerjaar gaan 6 vaste medewerkers deze methodiek uitvoeren en is een flexibele schil van 4 medewerkers beschikbaar om bij te springen als dit nodig mocht zijn.

*Hoe is het proces verlopen en wat zijn de leereffecten?*

Zowel de voorbereidingsfase, waarin de medewerkers de methodiek aangeleerd kregen, als de implementatiefase, waarin we de randvoorwaarden geregeld hebben om daadwerkelijk met de methodiek te gaan werken, zijn goed verlopen.

Wat we geleerd hebben is dat het goed was om de scholing breed aan te bieden. In de eerste plaats omdat enkele van de nieuwe inzichten ook bruikbaar zijn in ons reguliere aanbod. Zoals vooraf goed focussen op helder contractmanagement aan de voorkant tussen coach en coachee. En bewustwording van het belang van een helder en positief taalgebruik. Dit is voor de deelnemers ook van waarde in het werken met TEAMS-gesprekken én straks hopelijk weer meer live contacten. In de tweede plaats bood dit voldoende mogelijkheid om een dedicated groepje samen te stellen die de methodiek verder intraint. Zo kunnen we in het experimenteerjaar leren of deze werkwijze aanslaat bij de klanten en/of voor welke klanten welk aanbod het beste past. In oktober2021 evalueren we de ervaringen van de eerste drie maanden. Deze ervaringen nemen we mee in ons leertraject dat in september 2021 start naar mogelijke verbeteringen in het totale aanbod aan producten van de afdeling.

*Zijn de beoogde doelgroepen bereikt?*

Het is nog te vroeg om hierover uitspraken te kunnen doen. We monitoren dit in het experimenteerjaar.

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

Het geeft nieuwe energie voor medewerkers om bij te leren én om anders te leren kijken naar differentiatie in het aanbod en continue te zoeken naar verbetermogelijkheden.

Verbeterpunt bij een mogelijk vergelijkbaar project in het vervolg is vooraf voor de hele periode in te schatten of voldoende capaciteit kan worden vrijgemaakt. Er zat nu een behoorlijke tijd tussen de opleidingsfase en de implementeerfase waardoor wat energie is weggelekt in het enthousiasme. Dat is hersteld maar was niet nodig geweest als we het anders hadden kunnen plannen.

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

Altijd investeren in het aanleren van nieuwe methodieken. Het scherpt je blik, genereert enthousiasme en biedt de mogelijkheid klanten beter van dienst te kunnen zijn.