

Eindevaluatieformulier

(november 2023)

Je hebt van ons subsidie ontvangen. Daarom ontvangen we graag de resultaten van je project.

Gegevens organisatie en project

Gemeente(n): Gemeente Amsterdam

Naam project: Mbo-traineeship

Doorlooptijd: Juli 2022 (verkenning en voorbereiding) – 1 december 2023

Kostenplaats: 72369550

Gegevens projectleider (Gegevens projectleider worden op aeno.nl geplaatst)

Naam: Wendy Rijnaard

Functie: Projectleider mbo-traineeship

Telefoonnummer: 063191 8345

E-mailadres: w.rijnaard@amsterdam.nl

Thema project

Je hebt subsidie gekregen omdat jouw project bijdraagt aan (één keuze mogelijk)

- Arbeidsmarktstrategie
- Duurzame inzetbaarheid
- Eigen regie in loopbaanontwikkeling
- Leiderschap en cultuur
- Leren en ontwikkelen
- Vitaliteit
- Anders, namelijk (alleen mogelijk bij project dat nieuw en relevant was voor de sector)
-

Evaluatie

Geef aan de hand van de hulpvragen op de volgende pagina een uitgebreide evaluatie van het project. De uitgebreide eindverantwoording gaat vergezeld van materiaal dat andere gemeenten helpt als zij eenzelfde project willen starten.

Noot: de eindverantwoording en bijgeleverd materiaal worden gepubliceerd op aeno.nl.

Eindevaluatie ingevuld?

Mail dit formulier en bijbehorende stukken naar subsidies@aeno.nl.

Hulpvragen voor het invullen van deze evaluatie

1. Hoe vind je dat het project en proces is verlopen?

Op 4 september 2023 was het eindelijk zover: 14 trainees begonnen aan het eerste mbo-traineeship van de gemeente Amsterdam. Een resultaat waar wij als projectteam heel trots op zijn. Het verkennen en onderzoeken van de doelgroep, het creëren van draagvlak in onze organisatie, het vinden van de werkplekken, opzetten van de wervingscampagne, een vernieuwd selectieproces implementeren en het organiseren

van de onboardingsmaand: het was een lang en intensief traject met een mooi resultaat.

2. Hebben de uitgevoerde activiteiten bijgedragen aan de projectdoelstelling?

a. Zo ja, waarom en waar merk je dat aan?

Ja, we hebben een brede wervingscampagne kunnen uitzetten waarbij we ons op zowel de doelgroep zelf, als het netwerk om de doelgroep heen, hebben gericht. Zo hoorden we van een kandidaat op de selectiedag: "Mijn mentor raadde mij deze vacature aan", en vertelde een van de aangenomen trainees dat hij had gesolliciteerd nadat hij de campagne voorbij zag komen op Instagram. In de uitingen op social media is veel ingezet op de call to action 'solliciteer door te gamen, geen cv en motivatiebrief nodig'. Dit genereerde veruit de meeste clicks. Werven door middel van game based assessments bleek niet alleen goed aan te sluiten bij de belevingswereld van de doelgroep, in totaal solliciteerden er zo'n 185 kandidaten, het maakte voor ons het wervingsproces ook een stuk makkelijker. Waar wij normaal gesproken veel langer bezig waren met het doorlezen van brieven en cv's, konden wij nu, bias-free, afgaan op scores die uit te game kwamen. Naast een succesvolle werving & selectie is de doelstelling van dit project voornamelijk dat de trainees met succes hun traineeship van 22 maanden goed doorlopen. We willen jong talent aantrekken, opleiden op het gebied van persoonlijke en professionele ontwikkeling én deze jonge talenten vervolgens behouden voor de organisatie. Omdat de trainees net zijn begonnen kunnen we nog niet zeggen of die projectdoelstelling is behaald.

b. Zo nee, waarom niet en wat doe je om bij te sturen?

3. Hoe heeft het draagvlak bijgedragen aan het resultaat van het project?

Bij het zoeken naar werkplekken voor de trainees binnen de organisatie bleek dat er niet op elke afdeling evenveel draagvlak was. Het mbo-traineeship is een pilot, en intern was er nog onbekendheid over wat dit concreet zou betekenen en hoe een werkplek er uit zou moeten zien. Er zijn uiteindelijk 8 afdelingen bereid gevonden om werkplekken te creëren voor de trainees én ze intensief te begeleiden tijdens dit traject.

We werken met 4 vakgebieden en per vakgebied bieden er gemiddeld 2 afdelingen werkplekken voor trainees:

- Administratie: leerplicht & juridisch bureau sociaal
- Financiën: stadswerken & ingenieursbureau
- Techniek: zwembaden & stadswerken
- ICT: servicepunt & functioneel beheer

Tijdens de introductiemaand hebben wij intern veel aandacht gegenereerd waardoor het mbo-traineeship nu al meer draagvlak heeft binnen de organisatie.

4. Hoe is de waardering en ervaring van de mensen die bij het project betrokken zijn?
Wij zijn als projectteam enorm trots en vereerd dat wij dit project voor de gemeente mogen uitvoeren. We hebben allen een mbo-achtergrond en zien daardoor zelf niet alleen de meerwaarde, maar ook de noodzaak van een mbo-traineeship en mbo'ers voor de organisatie. Wij ervaren dit project als een kans om mbo'ers in onze organisatie te laten landen en ze op te leiden tot ambtenaar van de toekomst.

5. Tot welke niet geplande resultaten of niet voorziene effecten heeft dit project geleid?
Allereerst heeft het werven door middel van een game ervoor gezorgd dat we niet kijken naar wat iemand heeft gedaan, dus welke opleidingsachtergrond je hebt of waarin je werkervaring hebt, maar naar wat je kan en wil. De game based assessments testen competenties, die vervolgens weer gekoppeld waren aan de werkplekken. Zo bleek iemand met een opleiding tot zelfstandig werkend chef geknipt te zijn voor de rol van ICT'er, en iemand met een sportopleiding voor techneut. Deze bijzondere matches hadden wij vooraf niet kunnen bedenken.

Vooraf konden wij niet goed inschatten hoeveel reacties wij op de vacature zouden ontvangen aangezien dit een nieuwe doelgroep is voor een traineeship. De verwachting was tussen de 100 – 150 reacties. Uiteindelijk hebben ruim 300 mensen de sollicitatiegame gedaan en hebben 185 kandidaten de resultaten ingestuurd als sollicitatie. Vervolgens was de eerste selectieronde binnen 4 uur afgerond. De kandidaten die vervolgens werden uitgenodigd voor gesprek wisten dat ze al geschikt waren omdat ze de game hadden gemaakt. Zij kwamen dus met minder spanning naar het gesprek. De sollicitatiecommissies gaven terug dat zij positief verrast waren over het niveau en de leuke gesprekken met de kandidaten. Dit lag niet in hun verwachting. Binnen anderhalve week na sluiting van de vacature hebben wij het gehele selectieproces afgerond en wisten wij wie de eerste 14 mbo-trainees waren.

De kandidaten hebben over de snelheid van dit proces positieve feedback gegeven.

6. Wat zijn je belangrijkste bevindingen en wat zou je in een vergelijkbaar project in het vervolg anders doen?
Het was de eerste keer dat de gemeente Amsterdam ging werven door middel van een game, omdat het mbo-traineeship een pilot is kregen we de ruimte om hiermee te testen. Omdat het zo succesvol is bevonden, wordt dit nu ook ingezet voor de werving van andere traineeships. Door middel van de game based assessments testen we de competenties van kandidaten. Hierdoor kijken we naar wat iemand kan en wil, en niet naar wat iemand al heeft gedaan. Daarnaast is het voor het projectteam ook een stuk efficiënter, waar wij normaal gesproken een week nodig hadden om alle cv's en motivatiebrieven door te spitten waren we nu in een middag klaar.

7. Wat zijn je belangrijkste adviezen voor andere gemeenten bij een soortgelijk project?
Wij merkten bij de start dat er nog een grote onbekendheid bij de doelgroep was over wat een traineeship nou eigenlijk is. Door middel van een roadshow langs ROC's informeerden wij de doelgroep over het traineeship, de vakgebieden en hoe het is om te werken voor een gemeente. Als een andere gemeente ook een nieuw mbo-traineeship zal opzetten, adviseren wij dan ook om eerst langs de scholen te gaan om het traineeship te promoten en jongeren hierover te informeren.

Daarnaast zagen wij dat het werven door middel van een game goed aansluit bij de belevingswereld van de doelgroep. Hierom adviseren wij dan ook om de mogelijkheden tot online assessments, al dan niet d.m.v. games, te onderzoeken bij het opzetten van een traineeship.

Vragen?

Heb je vragen, opmerkingen of tips, bel 070 7630030 of mail aan subsidies@aeno.nl.