Eindevaluatie gemeente Deurne (januari 2023)

### Gegevens organisatie en project

Gemeente(n): Gemeente Deurne

Naam project: Duurzame inzetbaarheid/vitaliteit buitendienst

Doorlooptijd: 2022 t/m 2023

### Gegevens projectleider

Naam: Lies van de Laar

Functie: P&O Adviseur

Telefoonnummer: 06-82276746

E-mailadres: [l.vandelaar@deurne.nl](mailto:l.vandelaar@deurne.nl)

**Evaluatie Duurzame inzetbaarheid/vitaliteit buitendienst  
  
Verloop proces**

Binnen gemeente Deurne zetten we graag die stap extra. We dagen elkaar uit om beter te worden en bieden de ruimte om continu te blijven ontwikkelen. We zijn immers nooit uitgeleerd. Met oprechte aandacht voor de ander halen we het beste uit elkaar én bereiken we het beste voor Deurne. Duurzaam inzetbaar zijn is daarbij essentieel voor onze medewerkers. Om niet alleen nu, maar ook op langere termijn te willen en kunnen blijven werken. Daar zijn we als werkgever en werknemer samen verantwoordelijk voor.

Omdat er ook andere belangrijke prioriteiten zijn, is er niet gekozen voor een grootschalige aanpak. Maar een aanpak op maat waar de urgentie het hoogst is, oftewel, bij de buitendienst. We merkten dat bij deze groep steeds meer kenmerken m.b.t. duurzame inzetbaarheid een rol begonnen te spelen in de continuering van onze dienstverlening. We zijn daarom aan de slag gegaan om een klusteam te vormen. Dit team bestond uit de teamleider van de buitendienst, 2 HR adviseurs en enkele medewerkers uit de groep. Begin 2022 kwam het klusteam voor het eerst samen om samen tot een aanpak te komen, aansluitend bij de doelgroep.

Een heel belangrijk aspect van het project was om continue de afstemming te zoeken met de doelgroep. Zo werden er met het klusteam uitwerkingen gemaakt, die vervolgens door de medewerkers (uit het klusteam) tijdens de lunch met de andere medewerkers werden gedeeld. Om op een laagdrempelige manier even te polsen of het voorstel aan zou sluiten bij de doelgroep.

December 2022 zijn 6 vrijwillige buitendienst medewerkers aan de slag gegaan met duurzame inzetbaarheid en vitaliteit onder begeleiding van Pepijn en Stefan van Aanpakkers. Het was even spannend of we überhaupt 6 vrijwilligers bij elkaar kregen, maar na een kick-of van Pepijn, staken 6 medewerkers zijn handen de lucht in. Zo bestond de eerste sessie uit een workshop waarin men kon ervaren wat het effect op je werk is als je ouder wordt. Na diverse sessies werden drie praktische, én niet geheel onbelangrijk, haalbare, ideeën presenteert door de groep hoe ze hun inzetbaarheid/vitaliteit zouden kunnen verbeteren.

Deze ideeën worden nu een voor een nader uitgewerkt en gerealiseerd. Dit doen we wederom samen met een klein projectgroepje, waarin zowel de teamleider, HR als medewerkers zijn vertegenwoordigd. Dit zorgt betrokkenheid, het kunnen meedenken maar ook draagvlak gedurende het proces.

**Projectdoelstelling**

We zien stapsgewijs resultaten, maar we zijn er nog niet. Er is altijd ruimte voor verbetering op dit vlak, met name omdat duurzaam inzetbaar zijn, ook een container begrip is. Het doel van het project is om het eigen bewustzijn en de eigen regie te vergroten. Met een praktische aanpak, aansluitend bij de doelgroep.

Het traject dat is doorlopen met de Aanpakkers heeft geleidt tot veel positieve feedback. Van de 6 vrijwillige deelnemers, maar ook doordat zij het weer over brachten op de rest van de groep medewerkers. Er werd nieuwsgierigheid gewerkt, waardoor het thema steeds meer is gaan leven op de werkvloer. Door het met elkaar erover te hebben ontstaat er een soort olievlek waardoor men beetje bij beetje meer is gaan nadenken over zijn inzetbaarheid. Nu, maar ook op langere termijn.

**Draagvlak**

Het gevoel van urgentie en het hebben van intrinsieke motivatie is onmisbaar in mijn ogen. Je kunt niet trekken aan een dood paard als organisatie en medewerkers verplichten om ergens aan deel te nemen als men er de noodzaak en nut niet van inziet. Dit vraagt om continue afstemming met de doelgroep. Dat is uiteraard niet altijd even gemakkelijk.

Tijdens het project hebben we daarom ook benoemd wat er kan gebeuren als je niet meer inzetbaar bent. Tijdens een weekstart hebben we de wet verbetering poortwachter toegelicht aan de hand van voorbeelden die dichtbij de groep stonden. Door de aanwezige ziektegevallen binnen het team werd de urgentie voelbaar, maar het zorgde ook voor meer draagvlak.

Daarnaast hebben we vanuit het A&O fonds subsidie gekregen op het project. Deze subsidie hebben we volledig aan het team gegeven, met de boodschap, dat zij als team mogen bepalen hoe we het bedrag gaan besteden. Dit zet het team ook in zijn kracht om samen keuzes te maken aansluitend bij hun behoefte.

Op dit moment zijn we bezig met het uitwerken van één van de ideeën uit het Aanpakkers traject. Dit doen we samen met de medewerkers, wat ook direct zorgt voor een stukje verwachtingsmanagement. De buitendienst medewerkers is een praktische groep die van aanpakken houdt en het werk graag in korte tijd klaar heeft. Toch werkt het helaas niet altijd zo bij een gemeente en hebben we soms wat meer tijd nodig om dingen te realiseren. Door het samen te doen en elkaar op de hoogte te houden van de genomen stappen, proberen we ervoor te zorgen dat iedereen aangehaakt blijft.

**Ervaringen deelnemers**We hebben positieve reacties ontvangen van zowel de deelnemers aan het project als omliggende gemeenten. Duurzame inzetbaarheid is toch vaak een onderwerp dat wat lager op de agenda staat bij diverse gemeente, ondanks dat het landelijk juist erg in trek is. We zijn ons als medewerkers steeds bewuster van onze eigen gezondheid in het werk maar ook privé. We hebben te maken met diverse maatschappelijke opgaven en nieuwe generaties die anders denken en doen. Daar passen ook weer andere normen en waarden bij en het is belangrijk om daar op in te spelen als organisatie.

**Belangrijkste bevindingen**

Het gaat met kleine stapjes. Soms zie je door de waan van de dag niet welke resultaten je al allemaal hebt geboekt. Maar vaak als je terug kijkt, en reflecteert waar je vandaan bent gekomen, zul je al gauw mooie ontwikkelingen zien. Ik vind dat we daar als organisatie wat meer bewust van mogen zijn en bij stil mogen staan. Maar dat gebeurt te weinig, want soms kan het allemaal niet snel genoeg gaan. Een dergelijke project draaien waarin het om mensen zijn eigen bewustzijn en regie gaat, kost tijd. Men heeft ruimte nodig om de informatie te verwerken en voor zichzelf na te denken wat hij/zij ermee aan moet. Een van mijn bevindingen is dus om daar meer bij stil te staan en iedereen die tijd te gunnen die hij/zij nodig heeft. De een gaat sneller dan een ander. Het is en blijft maatwerk.

**Adviezen bij een soortgelijk project**

Zorgt dat de urgentie voelbaar is. Niet alleen bij HR, maar juist bij de doelgroep waar het om gaat. Zorg voor draagvlak en intrinsieke motivatie en wees op je hoede dat het niet weer een HR feestje wordt die met allerlei oplossingen aan komt zetten. Maar zoek continue de afstemmen met de doelgroep. Laat hen meedenken naar een gerichte aanpak, maar ook in de uitvoering daarvan. Zo zorg je ook meteen voor een stukje verwachtingsmanagement. En begin klein, waar de urgentie en noodzaak het grootst is.