

Eindevaluatie Rotterdam

(januari 2023)

Gegevens organisatie en project

Gemeente: Rotterdam

Projectnaam: W&I academie

Doorlooptijd: 12 maanden

Gegevens projectleider

Naam: Dave van der Weijde

Functie: Programma Manager a.i.

Telefoonnummer: 0613463041

E-mailadres: Weijde D. van der (Dave) d.vanderweijde@rotterdam.nl & davevanderweijde@figurefour.nl

Joke vd Maarel jcm.vandermaarel@rotterdam.nl

Hulpvragen voor het invullen van deze evaluatie

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

We (zowel het programma als de opdrachtgevers) zijn erg tevreden over de 'reis' die we hebben afgelegd als organisatie. Gedurende 2 jaar hebben we met de gehele organisatie gewerkt aan het neerzetten van de W&I academie. Dit hebben we kunnen realiseren door een enorme betrokkenheid van het leiderschap en medewerkers in de werkgroepen. Het is georganiseerd met een kern bestaande uit een programmateam en het team vakontwikkeling. Als resultaat hebben we een leerlandschap met leerlijnen voor bijna alle medewerkers, duidelijke processen en een nieuw team 'W&I academie' om dit te beheren.

2. Hebben de uitgevoerde activiteiten bijgedragen aan de projectdoelstelling?
 - a. Zo ja, waarom en waar merk je dat aan?

Ja, alle bouwblokken in het originele plan zijn behaald. Er is een W&I academie ontwikkeld en geborgd in de lijn. De academie bestaat uit de volgende elementen:

1. Een nieuw opleidingsplan W&I (hoe gaan we om met leren)
2. Leerlijnen en leerproducten die direct toegankelijk zijn in het leermanagementsysteem voor 85% van de medewerkers
3. Dashboards om inzicht te geven in het gebruik van het landschap
4. Een nieuw ingericht team W&I academie
5. Beheerprocessen samen met de lijn
6. Een herinrichting van het LMS
7. De W&I academie is als 'merk' bekend binnen de gehele organisatie

Daarnaast staat leren nu structureel op de agenda van alle MT's en hebben medewerkers toegang tot hun eigen leerlijn. De opleidingspraktijk binnen W&I Rotterdam is verder geprofessionaliseerd en sluit daarmee aan bij de huidige en toekomstige (maatschappelijke) ontwikkelingen.

3. Hoe heeft het draagvlak bijgedragen aan het resultaat van het project?
Vanaf de start was er een breed draagvlak voor de professionalisering van het opleidingslandschap. Gedurende het programma hebben we dit draagvlak onderhouden door het voeren van een transparant ontwikkelproces met betrokkenheid van degene waarvoor het bedoeld is, een duidelijke governance en regelmatige update binnen alle lagen van de organisatie. Denk daarbij aan Directie, afdeling MT;s, de teams, OR en staf. Door op deze manier te werken hebben we gezamenlijk de W&I academie ontwikkeld en geborgd.
4. Hoe is de waardering en ervaring van de mensen die bij het project betrokken zijn?
Zeer hoog. Het onderwerp spreekt veel mensen aan in de organisatie. In de eerste maanden van het programma is veel tijd geïnvesteerd in het bouwen van een sterk team en een duidelijke werkwijze. In deze werkwijze staat resultaat en betrokkenheid van voorop. Zowel de aanpak als de daaruit voortvloeiende kwaliteit werden enorm gewaardeerd.
5. Tot welke niet geplande resultaten of niet voorziene effecten heeft dit project geleid?
De aandacht voor de aanpak en het beoogde resultaat reikte verder dan de eigen organisatie en de scope van het project.
6. Wat zijn je belangrijkste bevindingen en wat zou je in een vergelijkbaar project in het vervolg anders doen?
Er zijn een aantal succesfactoren te benoemen. Dit is het neerzetten van een programma organisatie naast de lijn, het betrekken van de gehele organisatie en het vroegtijdig ontwikkelen van een beheerafdeling en processen. (einde voor ogen). Daarnaast hebben we ook geleerde lessen. Je kan niet alle vraagstukken tegelijk oppakken. We hebben gedurende het programma leerlijnen moeten prioriteren, daarnaast betekent een professioneel en toegankelijke leerlandschap niet dat er automatisch meer geleerd wordt. Het **stimuleren**, faciliteren en blijven bespreken van een levenlang leren vanuit het 70:20:10 principe is een traject dat niet binnen een programma te vangen is. Dit vraagt een duurzame visie in de lijn. Een apart spoor voor het stimuleren van opleiden kan veel brengen in organisaties. Deze moet dan wel los staan van een ontwikkelprogramma om vermenging van doelen te voorkomen.
7. Wat zijn je belangrijkste adviezen voor andere gemeenten bij een soortgelijk project?
 - Onderzoek de nut en noodzaak voor een professionalisering en controleer of er breed draagvlak is. Dit zowel op een aanpak als de ambitie;
 - Maak middelen vrij en organiseer dat in een programma organisatie;
 - Stel prioriteiten. Breng de basis op orde voordat je complexiteit toevoegt aan het leerlandschap;
 - Inzetten op innovatieve leerproducten die aansluiten bij moderne trends zoals: microlearnings, gamificatie en JustInTime learning (werkplek leren);
 - Richt daarbij je leermanagementsysteem in waarbij op innovatieve wijze de verbinding gemaakt wordt tussen het persoonlijk leerpad en de beschikbare leerinterventies;
 - Begin met het einde in gedachte en ontwikkel een nieuwe organisatiestructuur bestaande uit staf en lijnorganisatie om alle mooie nieuwe producten te onderhouden en het landschap eigentijds te houden.