

Eindevaluatieformulier

(januari 2024)

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

Gegevens organisatie en project

Gemeente(n): Zoetermeer

Naam project: Professionalisering werving & selectie

Doorlooptijd: 2 jaar

Datum formulier ingevuld: 19 augustus 2024

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

Naam: Jeroen Blokker

Functie: senior beleidsadviseur P&O

Telefoonnummer: 079 346 80 65

E-mailadres: j.blokker@zoetermeer.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?
2. Hebben de uitgevoerde activiteiten bijgedragen aan de projectdoelstelling?
 - a. Zo ja, waarom en waar merk je dat aan?
 - 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?

4. Hoe is de waardering en ervaring van de mensen die bij het project betrokken zijn?
5. Tot welke niet geplande resultaten of niet voorziene effecten heeft dit project geleid?
6. Wat zijn je belangrijkste bevindingen en wat zou je in een vergelijkbaar project in het vervolg anders doen?
7. Wat zijn je belangrijkste adviezen voor andere gemeenten bij een soortgelijk project?

Vragen?

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

Evaluatie

Wat hebben we gedaan?

In 2022 zijn we als gemeente Zoetermeer van start gaan met het inzetten van extra middelen die het proces van vacaturevulling moeten versterken. Denk hierbij aan de implementatie van een nieuwe werken-bij-website, het neerzetten van een sterker werkgeversmerk met bij behorende online campagnes, een pilot referralprogramma (aandraagbonus) en vacaturehouders anders laten kijken naar de arbeidsmarkt en werving en selectie. Daarnaast hebben we op verzoek van het college een eerste oefening met Open Hiring gehouden.

Wat heeft het opgeleverd?

Met alle middelen die we nu inzetten - uiteraard breder dan alleen vanuit het project - lukt het ons als organisatie nog steeds goed om onze vacatures te vervullen. Zo is het referralprogramma een succes (veel collega's dragen met succes nieuwe mensen aan) en heeft de oefening met Open Hiring mooie resultaten en lessen opgeleverd. De oefening met Open Hiring heeft onze bestaande manier van denken en kijken naar werving en selectie ter discussie gesteld. Bij Open Hiring selecteert de kandidaat zichzelf. In de kern gaat het daarmee om het wegnemen van mogelijke vooroordelen in het selectieproces en het bieden van gelijke kansen. In het kader van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid willen we de komende jaren verschillende stappen zetten, waaronder het inclusiever maken van onze werving en selectie. Open Hiring kan daar een bijdrage aanleveren, maar ook de methode objectief werven en selecteren. Open Hiring en objectief werven en selecteren begint met het kritisch kijken naar welke ingangseisen en competenties echt noodzakelijk zijn voor de functie. Daar richt je je werving en selectie op in. Zo maak je de vacature aantrekkelijk voor een bredere groep mensen. Een steeds grotere noodzaak in tijden van arbeidskrachte. Hier hebben we als P&O samen met onze vacaturehouders nog stappen in te zetten. Meer informatie over de proef met Open Hiring is [hier](#) te vinden.

Hoe nu verder?

De krapte op de arbeidsmarkt blijft voorlopig en dus blijft er genoeg werk aan de winkel als het gaat om het vinden, binden en boeien van medewerkers. Dat betekent inzetten op verdere verbetering van onze werving & selectie, aandacht voor

diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid, maar ook blijvende aandacht voor de bevoegtheid en gezondheid van medewerkers, ruim baan voor hun ontwikkeling en het ontdekken en ontwikkelen van talenten. Daarnaast vragen beperkte financiële en personele middelen om nog scherpere keuzes door bestuur en management en het meer dan nu inzetten op technologische middelen die ons echt kunnen helpen in het werk.