Einddocument Generatieleren in Goeree Overflakkee

Door Karin Gibcus, proces-expert

Doel van het project:

*“De doelstelling is om de bewustwording betreffende de verschillende generaties te stimuleren, de noodzaak generatieleren aan te tonen, de medewerkers in staat te stellen de specifieke eigenschappen van de werkende generaties te herkennen en de dialoog tussen deze generaties op gang te brengen zodat de vernieuwingskracht van elke generatie optimaal gebruikt kan worden in de dagelijkse praktijk.”*

Processtappen

Maart 22: intake en eerste gesprek om het reeds aanwezige projectplan nog steviger te maken, zodat de directie de noodzaak van het implementeren van generatieleren gaat inzien.

Juli 22: Door andere activiteiten is het generatieleren wat op de achtergrond geraakt. Tegelijkertijd wordt de term generatieleren steeds vaker gebruikt in de organisatie en (teamleiders en directie)

Het is dus niet officieel omarmd maar de noodzaak ervan wordt wel gezien.

Corine blijft zoeken naar haakjes om het Generatieleren aan op te hangen. En werkt aan aansluiting bij een groep collega’s die zich graag verder willen ontwikkelen. Tot bijvoorbeeld projectleider of teamleider.

Aug. 22: Generatieleren leeft inmiddels wel binnen Goeree, maar volgens Corine niet dankzij haar project. Zo heeft ze contact met teamleiders uit het Sociaal Domein die in het SPP (eind dec klaar) heel graag het Generatieleren verwerken, incl goede voorbeelden, kostenbesparing enz.

Sept 22: Corine wordt uitgenodigd om vorm te geven aan het thema generatieleren tijdens de teamleidersdag op 18 oktober.

Corine wil heel graag door met het project, maar dan in aangepaste vorm: kleiner starten en bottom-up ipv top-down.

We hebben even naar het huidige projectplan gekeken en dat kan voor 90% in stand blijven – alleen de wijze van realisatie wordt aangepast en kan ook maatwerk worden voor Sociaal Domein waarna daarna vertaling volgt naar andere afdelingen.

We hebben een vervolgafspraak gemaakt voor (uiterlijk) 25 oktober om het nieuwe plan te bespreken. En het daarna aan jou voor te leggen of het op deze manier nog binnen de subsidieaanvraag valt. Deze afspraak in oktober wordt telkens verplaatst.

Okt 2022: Interview Corine Damen over generatieleren

"De meeste mensen bij de overheid zijn geselecteerd op het goed kunnen handelen op basis van regels. Ze zijn niet geselecteerd op communicatie en de vaardigheden die daarbij horen, maar die nu wel heel belangrijk worden.” Wim van Esch is gemeentesecretaris op Goeree-Overflakkee. Met Corine Damen, Adviseur Talentontwikkeling en Mobiliteit bij de gemeente, werkt hij aan het inrichten van de organisatie voor de eisen van nu en de toekomst.

<https://www.aeno.nl/veranderen-door-het-te-doen-vanuit-je-hart>

Nov 22. In overleg met Freek spreken we af dat het project Generatieleren voortgang krijgt onder onderstaande afspraken:

Wel nodig: heel kort (1/2 tot 1 A4) – voorzet Karin met verzoek aan Corine dit aan te vullen

1. Wat was plan (generaties leren van elkaar)
2. Waarom sta je nu waar je staat (generatieleren wel begrip in organisatie / urgentie in delen van de organisatie gevoeld en zichtbaar, maar niet mee in SPP, onvoldoende kennis en vaardigheden bij lg en draagvlak bij directie)
3. Welke lessen zijn er uit te trekken?
4. Van A&O (Freek Vos, via Karin) akkoord om vanuit hier project in gewijzigde vorm voort te zetten
5. Welk (nieuw) doel, welke stappen, data en tijdstippen horen daarbij (hierover wil ik graag met je sparren als dat helpt).

Dec 22: Na aandringen door Karin meldt Corine dat ze een nieuwe baan heeft en gemeenteland verlaat per 1 maart 2023. Er is geen opvolger, dus onduidelijk is of het projectplan Generatieleren wordt opgepakt.

Resultaat:

Generatieleren leeft inmiddels wel binnen Goeree, maar volgens Corine niet dankzij haar project.

Afronding:

Onduidelijk is of Corine (tussen-)rapportages heeft geschreven. Ik heb er niets over gehoord.

Onduidelijk is ook of het gedachtengoed, het project, of delen daarvan heeft kunnen overdragen.

Reflecties vanaf de zijlijn:

Corine had een goed en gedegen projectplan. Het lukte haar ook om het onderwerp op tafel te krijgen bij teamleiders en bij de secretaris.

Aan de andere kant had ze geen projectgroep of werkgroep. Ze deed dit project alleen.

Daarmee was er uiteindelijk onvoldoende (geloof in) draagvlak om er een succes van te maken.