

## **Ontwikkel- en ontmoetingsaanbod Eemsdelta "met volle energie op weg"**

**Gemeente:** Eemsdelta i.o. bestaande uit de organisaties:

- Gemeente Delfzijl
- Gemeente Appingedam
- Gemeente Loppersum
- Werkplein Fivelingo
- WODEAL

### **Projectleider:**

Werkgroep P&O

Danielle van Eijk (projectleider/ trekker en P&O adviseur Delfzijl)

Jelly de Jong (P&O adviseur Loppersum/ WODEAL)

Jolanda Beereboom (P&O adviseur Appingedam)

Hilda Goedhart (P&O adviseur Werkplein Fivelingo)

Ingrid van der Ploeg (P&O medewerker Appingedam/ Delfzijl)

Marleen Meijer (P&O medewerker Delfzijl)

### **Contactgegevens**

m.meijer@delfzijl.nl / 0596-639948

d.vaneijk@delfzijl.nl / 0596-639902

### **Looptijd**

01-01-2020 t/m 01-01-2021

### **Het project in het kort:**

Per 1 januari 2021 vormen de gemeenten Appingedam, Delfzijl en Loppersum gezamenlijk de nieuwe gemeente Eemsdelta. Vanaf 2019 zijn we stap voor stap begonnen met het bouwen aan onze nieuwe gemeente.

De weg naar een herindeling kenmerkt zich vaak door ontwikkeling, verandering, werkdruk, onrust en plezier. Iedere medewerker beleeft deze weg op zijn eigen wijze en zal hier op zijn eigen manier vorm aan geven. Het is een uitgelezen moment om extra aandacht te besteden aan de ontwikkeling van medewerkers en hen in beweging te krijgen.

Met dit in het vooruitzicht heeft de werkgroep P&O een eerste stap gezet in de samenwerking op het gebied van opleiding & ontwikkeling. Samen met medewerkers is gewerkt aan het ontwikkel- en ontmoetingsprogramma "Met volle energie op weg".

De focus van het programma ligt op persoonlijke en professionele ontwikkeling. We willen medewerkers de kans geven om optimaal tot hun recht te komen in de nieuwe organisatie. We gaan er daarbij vanuit dat medewerkers het meest productief en effectief zijn in hun werk en hier ook zelf de meeste voldoening uit halen als ze tot hun recht komen en hun talenten kunnen inzetten. Onze werkwijze is daarom gericht op talentontwikkeling.

Op voorhand zijn de volgende uitgangspunten/ voorwaarden voor het programma geformuleerd:

- Laagdrempelig en deelname op basis van vrijwilligheid;
- Aanbod past bij de vraag/ behoefte van medewerkers;
- Collectief waar het kan, maatwerk indien nodig/ mogelijk;
- Afwisselend programma met daarin ruimte voor samenwerking, elkaar leren kennen, plezier en energie;

- Aanbod past bij de verschillende doelgroepen waarin ruimte is voor persoonlijke ontwikkeling, maar ook een zakelijk component hebben.

De herindeling kenmerkt zich door verschillende fasen en de daarbij behorende wensen en behoeften. Het programma richt zich op de volgende drie fasen:

---

<b>Fase 1</b>	Persoonlijke interesse/ behoefte: <ul style="list-style-type: none"><li>- Wie ben ik, wat kan ik, wat wil ik? (loopbaanontwikkeling, keuzes maken)</li></ul> Collectief aanbod: <ul style="list-style-type: none"><li>- Gericht op ontwikkeling, persoonlijke effectiviteit</li><li>- Loopbaanontwikkeling</li><li>- Omgaan met veranderingen</li></ul>
<b>Fase 2</b>	Gericht op herindeling (gekoppeld aan visie & aan de inrichting van de nieuwe organisatie) <ul style="list-style-type: none"><li>- Besturingsfilosofie – leiderschapsstijl</li><li>- Individuele trainingen</li><li>- Samenwerken</li><li>- Leiderschap</li><li>- Cultuur</li></ul>
<b>Fase 3</b>	De organisatie na de herindeling <ul style="list-style-type: none"><li>- Teamontwikkeling</li><li>- Cultuur</li><li>- Persoonlijke ontwikkeling</li></ul>

---

#### **Uitvoering project:**

##### **1. Heeft de bottom-up wijze waarop het programma inhoud heeft gekregen het effect gehad zoals je van tevoren had bedacht? (beschrijf nu je verwachtingen en aan het eind van de resultaten)**

- Bij de ontwikkeling van het programma is de projectgroep Herindeling actief betrokken. De projectgroep bestaat uit MT-leden van de verschillende fusieorganisaties. Daarnaast betrekken we leidinggevenden in de communicatie en voorbereiding.
- Bij de ontwikkeling van het ontwikkel & ontmoetingsaanbod zoeken we steeds aansluiting bij de besturingsfilosofie (autonomie, betrokkenheid en competentie) en de kernwaarden van de nieuwe organisatie (aantrekkelijk, dichtbij, betrouwbaar, innovatief, samen).
- De aanpak is gericht op ontmoeten en samenwerken (alle organisaties zijn vanaf het begin betrokken, we doen het samen met medewerkers op alle locaties);
- Het aanbod is voor een brede groep medewerkers; of je nou in de binnendienst werkt of voor de buitendienst, hoog of laag in de organisatie 'er is voor ieder wat wils' van professionele ontwikkeling (competentie) tot ontspanningsactiviteiten die bijdragen aan vitale veerkracht. Het aanbod is samengesteld op de volgende categorieën:
  - Samenwerken
  - Professionele ontwikkeling
  - Duurzame inzetbaarheid
  - Individueel aanbod
  - Inspirerende lezingen

- Medewerkers kunnen zelf een keuze maken over de activiteiten waar zij aan mee willen doen, er zijn geen verplichtingen (autonomie);
- Medewerkers hebben op verschillende momenten input geleverd bij de ontwikkeling van het aanbod. Hierbij is geen input ‘verloren’ gegaan. Concreet door mee te doen aan een creatieve brainstorm en een enquête (betrokkenheid);
- De communicatie is aantrekkelijk en de werkwijze is innovatief. Alle communicatie uitingen in het kader van het programma zijn aantrekkelijk, enthousiasmerend en herkenbaar (eenduidige stijl). Het programma is bijvoorbeeld gestart met een ijskar op alle locaties waarbij de menukaart is uitgedeeld. In deze menukaart kunnen medewerkers de workshops kiezen.  
Om elkaar op de hoogte te houden over de herindeling is een social intranet ingericht. Op dit platform delen medewerkers ervaringen met elkaar over de workshops die ze gevolgd hebben.
- Het ontwikkel & ontmoetingsaanbod zoekt steeds aansluiting bij andere activiteiten in het kader van de herindeling zoals bijvoorbeeld het mobiliteitspunt, de functieboeken, groepsactiviteiten in het kader van Eemsdelta. In de volgende fase kunnen ook teamontwikkeling en leiderschapsactiviteiten hierbij aansluiten.
- Het aanbod staat niet vast maar wordt continue bijgeschaafd aan de hand van behoeften in de organisatie. Het aanbod is daardoor onderdeel van een totale (cultuur)verandering en organisatieontwikkeling.

#### Concrete voorbeelden en resultaten:

- We hebben medewerkers met talenten/ specifieke kennis betrokken bij het samenstellen van het ontwikkel & ontmoetingsaanbod. Resultaat hiervan is dat een aantal workshops/ trainingen georganiseerd zijn door eigen medewerkers (vb. B1 training en CV check). We verwachten dat dit resulteert in een vliegwieleffect en dat steeds meer medewerkers geïnteresseerd zijn in het delen van talenten/ kennis met collega's.
- We zetten eigen expertise en kennis in. Zo hebben de P&O adviseurs van Eemsdelta een training gevolgd om de workshop talent in kaart zelf te kunnen organiseren bij medewerkers en/ of teams. Daarnaast zetten de eigen P&O adviseurs hun kennis en expertise in als loopbaanadviseurs. Het effect hiervan is dat het laagdrempelig is voor medewerkers om hun eigen loopbaan te bespreken met de P&O adviseurs. Dit zorgt ervoor dat veel medewerkers hebben na kunnen denken over wat zij willen en kunnen bijdragen in de nieuwe organisatie.

## 2. Hoe wordt dit ervaren door medewerkers? (tijdens het project en achteraf)

Een van de effecten van de bottom-up aanpak is dat het voor medewerkers voelt alsof het van hen is. Dit merken we aan de positieve reacties op het aanbod en de bijdrage in inschrijvingen van verschillende groepen medewerkers. Medewerkers delen hun mening over de activiteiten die ze gevolgd hebben met hun collega's (vb. kijkje in de keuken en door veel belangstelling vanuit de buitendienst gaan we de training werken vanuit je talenten organiseren voor de hele buitendienst op deze manier leren ze elkaar (en elkaars talenten) beter kennen).

**3. Is er daardoor meer draagvlak voor verandering van medewerkers ontstaan?**

Het programma zorgt ervoor dat medewerkers meer inzicht krijgen in 'wie ben ik, wat wil ik en wat kan ik?' daarmee bereiden ze zich voor op de herindeling. Door naast professionele activiteiten ook de ontspanningsactiviteiten aan te bieden wordt hierin ook vitale veerkracht meegenomen. Door medewerkers te betrekken hebben we niet alleen een programma dat aansluit bij de behoeften maar ervaren zij ook invloed, dit draagt volgens ons positief bij aan draagvlak.

Het programma is met zijn kenmerken onderdeel van een totale (cultuur)verandering en organisatieontwikkeling.

**4. Kun je dit ook vergelijken met een gemeente waar een dergelijk programma zonder medewerking van medewerkers tot stand is gekomen?**

Via het P&O regio overleg is er contact met andere heringedeelde gemeenten. Daaruit blijkt dat met name de aanpak van de werkgroep en de betrokkenheid van management en medewerkers uniek is.

**5. Waar ben je tegen aan gelopen bij de uitvoering van het programma?**


Bij de uitvoering van het programma merken we dat er op dit moment veel speelt bij medewerkers. Ze zijn loyaal aan de organisatie en het werk dat verzet moet worden. Dit betekent dat zij meer prioriteit geven aan het werk dan aan de eigen ontwikkeling. Het is belangrijk ruimte te bieden voor eigen ontwikkeling en deelname te stimuleren. Dit blijft een continu aandachtspunt. Hierin is de rol van leidinggevenden ontzettend belangrijk. De werkgroep besteedt hier aandacht aan door presentaties te geven voor leidinggevenden. Er is bijvoorbeeld ook een 'talent in kaart' workshop georganiseerd voor MT-leden zodat zij dit zelf konden ervaren.

**6. Wat betekende de bottum-up methode voor de rest van de organisatie? Bijvoorbeeld weerstand bij de leidinggevende of het management?**

Vanwege een duidelijk advies en het succes van het programma is er geen weerstand bij de leidinggevenden of het management. Integendeel zelfs. Het past ook heel goed bij de wijze waarop wij de nieuwe organisatie vorm geven. Wij doen dit samen met medewerkers. Voor het reguliere werk worden externen ingezet. Medewerkers hebben een actieve rol gehad in allerlei werkgroepen met betrekking tot de ontwikkeling van visie, besturingsfilosofie, structuur, maar ook de plek en doelstelling van hun eigen team in de nieuwe organisatie. Eén van de uitgangspunten is de medewerker meer regie en verantwoordelijkheid te geven.


## Ervaringen delen op Social intranet


Voor de herindeling is een social intranet ingericht. Op dit platform delen medewerkers ervaringen over een bepaalde workshop met elkaar. Zie onderstaand een aantal voorbeelden:


 op 31-3-2020 · Bewerkt



Doe mee met de Yoga Zonnegroet challenge en ervaar elke dag een beetje meer licht



In het aanbod ontwikkeling & ontmoeting presenteerden we ook een Cursus Yoga. De workshop gaat door het Coronavirus niet door maar we hebben nu een actie bedacht waar iedereen thuis aan mee kan doen en die je kracht en energie oplevert. Dat hebben we nodig in deze tijden! Doe dus mee aan de Yoga challenge en ervaar elke ... [lees meer](#)






 zonnegroet.pdf

 Jij, Frank Burkels en 8 anderen vinden dit leuk

 Leuk  Reageren

 Was inderdaad nuttig! Een aanrader :-)  
Leuk ·  1 · op 17-2-2020

 Ik hoop dat er nog een workshop tekenen komt, hoor positieve verhalen om me heen. Het maakt me nieuwsgierig!  
Leuk ·  1 · op 19-2-2020

 Volgens mij is er op 5 maart nog wel plek!  
Leuk · op 19-2-2020



# MET VOLLE ENERGIE OP WEG

## Workshop Talent in kaart

Woensdag 29 januari was de workshop Talent in kaart, gegeven door Jolanda Beereboom. In een kleine groep hebben we gewerkt om onze talenten te ontdekken.

Op een speelse manier gingen we aan de slag met een kaartenspel. Terwijl je bezig bent ontdek je wat je eigenlijk allemaal kan maar vooral ook wat je leuk vindt en dus motiveert in je werk! Je haalt veel inspiratie uit deze workshop en dit geeft je weer handvatten die je kan gebruiken in je baan- of loopbaanontwikkeling. Uiteindelijk eindig je met je talenten Top 5!

Wil jij ook weten wat jou talenten zijn? Want iedereen heeft ze! Geef je dan nog snel op voor een workshop, er zijn nog maar een paar plekje's vrij op:

13 februari van 14.00 – 16.00 uur, gemeentewerf Loppersum

26 februari van 10.00 – 12.00 uur, gemeentehuis Delfzijl

Aanmelden kan via [aanmelden@eemsdelta.nl](mailto:aanmelden@eemsdelta.nl) o.v.v. gewenste datum.

Wil jij graag met je eigen team deze workshop volgen? Als team kun je het beste functioneren als je weet wat ieders talenten zijn! Geef dit door aan je teamleider en dan plannen we een aparte workshop voor jullie team.



# MET VOLLE ENERGIE OP WEG

## Een geslaagd kijkje in de keuken voor Peter en Ramila!

Peter (Werkplein Fivelingo) en Ramila (Loppersum) hebben op woensdag 26 februari een kijkje in de keuken genomen bij gebiedsregisseur Edwin Broekman (Delfzijl).

Ze hebben onder andere meegekeken bij een overleg met gebruikers, woningstichting, collega's van ingenieursbureau en gemeentewerken over komende nieuwbouw in Delfzijl Noord en ze zijn op excursie geweest naar het wijkbedrijf in Selwerd. Peter heeft een mooi beeldverslag gemaakt van de dag die je kunt vinden in de bijlage.

Peter: "Het is raadzaam om eens vaker dan je doet met een collega mee te lopen, van welke afdeling dan ook het brengt je een frisse kijk op je eigen werk, het is bijzonder hoe anders je je door Delfzijl verplaatst als je meer weet wat er gebeurt en wat voor voorwerk er aan het "versterken/herinrichten van de stad" vooraf gaat."

Ben jij ook nieuwsgierig hoe het er bij andere teams aan toe gaat? Welk werk past bij je talenten? Je collega's vertellen graag over hun werk en het werken in hun team. Je kunt je interesse alvast bij ons kenbaar maken om eens een kijkje in de keuken te nemen bij een ander team of een andere afdeling.

Geef in je aanmelding aan waar jij een kijkje wilt nemen, dan gaan we dat (na de coronacrisis) voor je organiseren!

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfX0WM5sJ72sPHJb1Apta1TIhzt8I3Ncfbh70PYToaWYQja8A/formResponse>



## **Draaiboek Creatieve brainstorm**

Concretiseren van inspirerende en effectieve activiteiten in het ontwikkelaanbod ter voorbereiding op de herindeling, die aansluiten op de (gepeilde) behoeften en wensen van medewerkers.

Werkvorm:

Creatieve brainstorm in groepen over ideeën, wensen, mogelijkheden voor de invulling van het ontwikkelaanbod voor medewerkers ter voorbereiding op de herindeling Eemsdelta.

- Out of the box- denken
- Nieuwe invalshoeken en oplossingen

Vraagstelling voor de brainstorm: “

‘Wat zijn inspirerende en effectieve activiteiten in het ontwikkelaanbod ter voorbereiding op de herindeling, die aansluiten op de behoeften en wensen van medewerkers?’

In de hulpvragen kunnen we nog voorbeelden noemen van activiteiten.

Alle ideeën worden verzameld en door de deelnemers beoordeeld op originaliteit en haalbaarheid.

Werkwijze:

1. Start filmpje Bert en Ernie (5 minuten)
2. Inleiding Brainstorm, sheets met toelichting creatieve sessie, idea-killers, parse kaart. (10 minuten)
3. Oefening voor associatie.  
Associatieketting Vb: water – drinken – frisdrank – zomer – strand-  
Eerst met ‘zonnebloem’, om de beurt, daarna met ‘bureaustoel’ zo snel mogelijk  
(10 minuten)
4. In groepen brainstormen, per groep schrijft iemand alle ideeën op de flap. Let op: tussendoor extra vragen om nieuwe energie in de brainstorm te krijgen. Start met “gewone” brainstorm en daarna rondes obv associëren. (30 minuten)
5. Uitleg COCD-box (5 minuten)
6. Plakken van de stickers op de flaps. 5 ideeën per kleur. (15 minuten)
7. Ideeën in de box zetten. 3 flaps: Rood, blauw, geel, de vijf ideeën met meeste stickers worden hier in gezet, totaal 15 ideeën. (15 minuten)

Dr love: welke ideeën spreken je het meeste aan. Schrijf je naam bij de actie waar jij mee aan slag wil / een rol in ziet voor jezelf (10 minuten)



# MET VOLLE ENERGIE OP WEG

