Evaluatie traineeships Borger-Odoorn

Inleiding/aanleiding
De afgelopen jaren hebben wij (gemiddeld) 4 trainees per jaar in onze organisatie ingezet. De aanleiding daarvoor is tweeledig.

Allereerst is in het rapport Kiezen voor de Toekomst de aanbeveling opgenomen om de organisatie te versterken door o.a. het inzetten van trainees. Dit om onze ontwikkelkracht, innovatie en slagkracht een nieuwe impuls te geven en een beetje extra capaciteit in de organisatie terug te brengen.

Daarnaast is de inzet van trainees gebruikt om onze organisatie te 'verjongen' en te versterken met actuele nieuwe kennis en inzichten. De laatste paar jaar komt daarbij dat de inzet van trainees een extra wervingsinstrument is om, in de huidige lastige arbeidsmarkt, nieuwe (vooral jonge) medewerkers te werven. Door middel van het traineeship bieden we de gelegenheid om jonge, net afgestudeerde mensen kennis te laten maken met en te enthousiasmeren voor het werken in het lokale openbaar bestuur. Waar mogelijk bieden we de trainees na afloop van hun traineeship een reguliere functie in de organisatie aan.

Naar aanleiding van de aanbeveling uit Kiezen voor de Toekomst is in 2019 aan de raad voorgesteld om 4 jaar lang budget beschikbaar te stellen voor telkens 4 trainees per jaar. De raad heeft dat voorstel overgenomen. Juni 2023 is de laatste lichting trainees begonnen, die vanuit die budgetten zijn gefinancierd.

Op de Dpl voor de begroting 2024 zal opnieuw een voorstel worden geplaatst om in 2024 weer 4 trainees aan te kunnen trekken. In onze personeelsbegroting is geen ruimte om de jaarlijkse inzet van trainees te financieren.

Evaluatie
Nu al een aantal trainees bij ons hun traineeships hebben afgerond, hebben wij een evaluatie uitgevoerd. Deze evaluatie is enerzijds gericht op de vraag of de beoogde doelen zijn behaald; anderzijds op het ophalen van de ervaringen van de trainees zelf en hun begeleiders.

<u>Zijn de doelen behaald / verwachtingen waargemaakt?</u>

In het bovenstaande noemden we 4 hoofddoelen voor de inzet van trainees:

- versterken van ontwikkelkracht; innovatie en slagkracht
- terugbrengen van wat extra ruimte in de organisatie
- verjongen van ons personeelsbestand
- extra wervingskanaal

Zijn die doelen behaald en de verwachtingen waargemaakt?

Ontwikkelkracht; innovatie; slagkracht
Trainees dragen bij aan vernieuwing in de organisatie. Direct, door een frisse blik, nieuwe kennis en vaardigheden. En indirect, doordat ze een andere dynamiek/energie in de organisatie hebben gebracht. Dat vinden zowel zijzelf als hun begeleiders. Daarnaast hebben ze meegewerkt aan vernieuwing op diverse thema's (bijv. inkoop; toegankelijkheid en inclusie), waar anders mogelijk geen/minder capaciteit voor beschikbaar was geweest. Dit doel is behaald.

Extra capaciteit
De trainees zijn ingezet op diverse thema's en werkzaamheden. Ze hebben concrete resultaten en producten opgeleverd. Daarbij leverden zij vaak extra denkkracht of extra 'handjes', waar anders geen capaciteit voor zou zijn geweest. Een kanttekening hierbij is, dat de begeleiding van trainees tijd en aandacht kost. Hiervoor geldt dat het de investering in begeleidingstijd waard is geweest en het de organisatie extra capaciteit heeft opgeleverd.

Verjonging
Dit doel is behaald (zie ook de tekst bij de grafiek 'leeftijdsopbouw' in de bedrijfsvoeringparagraaf jaarrekening 2022). In 2019 was de gemiddelde leeftijd in onze organisatie 48,7; in 2022 was dat 47,6. Waar we in 2019 nog duidelijk een hogere gemiddelde leeftijd hadden dan in 'onze' gemeenteklasse (20.000-50.000 inwoners), zitten we daar in 2022 iets onder. De inzet van veelal jonge trainees heeft daarbij zeker een rol gespeeld.

Extra wervingskanaal
Ook dit doel is zeker gehaald. 6 van de 10 trainees die we in Borger-Odoorn hebben gehad, zijn doorgestroomd in een reguliere baan in onze organisatie. De trainees geven daarbij zelf aan dat ze minder snel geneigd waren geweest om bij de gemeente te solliciteren, als ze niet eerst onze organisatie hadden leren kennen via het traineeship. Ook waren enkele er van overtuigd dat ze zonder (gemeentelijke) werkervaring geen kans hadden gemaakt op een baan in onze organisatie. Het traineeship als wervingsinstrument heeft dus echt toegevoegde waarde.

<u>Hoe is het traineeship beleefd door trainees en begeleiders?</u>

Daarvoor hebben we 10 trainees een vragenlijst gestuurd, waarvan 8 ingevuld retour zijn gekomen (door omstandigheden 2 niet). Ook hebben 7 begeleiders een vragenlijst ontvangen en geretourneerd.

Conclusie: Het traineeship is een mooie kans voor jongeren om zonder ervaring het werken bij de gemeente te leren kennen. En voor ons als gemeentelijke werkgever is het een mooi wervingsinstrument om jonge medewerkers binnen te halen, inclusief hun 'verse' kennis, nieuwe vaardigheden en 'jeugdig enthousiasme'. Zowel door de trainees zelf als door hun begeleiders wordt het traineeship bij Borger-Odoorn als positief en waardevol beoordeeld. De wens is om dit ook in de toekomst te kunnen aanbieden.

Aandachtspunten

Er zijn (door trainees en begeleiders) enkele aandachtspunten meegegeven bij de evaluatie. De belangrijkste daarvan:

- behoefte aan perspectief voor de trainees voor de periode na afloop van hun traineeship. Is er een reguliere functie voor hen beschikbaar?

- kunnen we traineeship (vaker) inzetten voor directe invulling van reguliere vacatures?

- check (nog beter) of de trainee-opdracht wel geschikt is voor trainee: is het niet te complex? Heeft de organisatie tijd en ruimte om aan deze opdracht mee te werken? Past de opdracht goed bij de gekozen trainee?

- heeft de beoogd begeleider voldoende tijd om de trainee goed te begeleiden? Hoe waarborgen we dat?

Eindconclusie
Conclusie van deze evaluatie is dat:

- alle 4 doelen zijn behaald;
- zowel trainees zelf als hun begeleiders positief zijn over het traineeship in Borger-Odoorn en dit graag in de toekomst gecontinueerd zien;
- er enkele aandachtspunten zijn om het traineeship nog verder te verbeteren.

Hoe verder?
Voor de begroting 2024 wordt de inzet van trainees op de Dpl geplaatst (zie collegebesluit d.d. 11 april 2023). Het college heeft een positieve intentie uitgesproken om dit ook in de jaren daarna te doen.

We gaan aan de slag met de aandachtspunten, om nog meer rendement uit de traineeships te halen. En de trainees nog enthousiaster te laten worden over hun traineeship bij Borger-Odoorn.

Daarnaast zijn we in gesprek met gemeentes Emmen en Coevorden over een traineeship in BOCE-verband. We onderzoeken welke afspraken nodig zijn om dit goed in te richten. Mogelijk biedt dat ook kansen op enkele van de hiervoor genoemde aandachtspunten.