**Evaluatie project Goed Werkgeverschap**

*Versie 24-11-2022*

**Toelichting**

*Na afronding van het project bent u verplicht om dit format in te vullen en te delen met de provincie Gelderland via* *onderwijsenarbeidsmarkt@gelderland.nl*. *Hiermee kunnen we de impact en effectiviteit van de regeling in kaart brengen, maar ook goede voorbeelden en tips en tops delen met andere werkgevers. We vragen u dus om open en eerlijk terug te blikken op de uitgevoerde activiteiten en de resultaten daarvan, zodat wij maar ook andere werkgevers daarvan kunnen leren.*

**1 Algemeen**

*Naam van de organisatie:*

|  |
| --- |
|  |

*Aantal werknemers in loondienst:*

|  |
| --- |
| Totaal:Waarvan fulltime:Waarvan parttime: |

*Titel van het project:*

|  |
| --- |
|  |

*Start- en einddatum van het project (looptijd maximaal 12 maanden):*

|  |
| --- |
| Startdatum: dd/mm/jjjjEinddatum: dd/mm/jjjj |

**2 Context**

*Vul alle onderstaande indicatoren met betrekking tot goed werkgeverschap in.*

*Weet u het aantal niet exact? Maak dan een schatting.*

|  |
| --- |
| *A. Inclusie op de werkvloer* |
|  | In hoeverre heeft u aandacht voor inclusie op de werkvloer? 1= nooit, 5 =altijd |  |
|  | Hoeveel werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt zijn er bij u in dienst?  |  |
| ***B. Leercultuur*** |
|  | In hoeverre vindt u dat er sprake is van een leercultuur in uw organisatie?1 = helemaal niet, 5 = helemaal wel |  |
|  | Hoeveel van uw werknemers volgen momenteel een training of cursus voor hun eigen ontwikkeling? |  |
|  | Hoeveel buddysystemen zijn er binnen uw organisatie? Denk aan leerling-gezel constructen, mentoren, of buddy's, waarbij collega’s on the job van elkaar leren. |  |
|  | Hoeveel investeert u als werkgever per jaar in scholing (bij- en omscholing, cursussen, trainingen, et cetera) van uw personeel? |  |
| ***C. Strategische personeelsplanning*** |
|  | Maakt u gebruik van een strategische personeelsplanning? Ja/nee |  |
|  | Hoeveel van uw werknemers volgen momenteel een training of cursus om hun vaardigheden te verbeteren voor de toekomst? |  |
| ***D. Digitale vaardigheden*** |
|  | Hoeveel van uw medewerkers volgen momenteel een training of cursus gericht op digitale vaardigheden?  |  |
|  | Wat voor score geeft u de digitale vaardigheden van uw werknemers?1 = zeer slecht, 5 = zeer goed |  |
| ***E. Maximaliseren arbeidsparticipatie*** |
|  | Hoeveel van uw werknemers hebben naast hun werk bij uw organisatie nog een andere werkgever, of werken naast hun werk bij uw organisatie nog als zelfstandige?  |  |
|  | Hoe lang is de gemiddelde werkweek in uren van uw werknemers? |  |

**2 Projectevaluatie**

*Evalueer per onderdeel van Goed Werkgeverschap dat u heeft uitgevoerd (minimaal 2) hoe de activiteiten hebben bijgedragen aan het realiseren van de gewenste situatie en hoe de resultaten zijn behaald (kwantitatief/kwalitatief).*

*Kruis hieronder welke onderdelen van Goed Werkgeverschap u heeft uitgevoerd met het project (minimaal 2).*

* *Het ontwikkelen, verbeteren en implementeren van maatregelen die* ***inclusie*** *bevorderen*
* *Het ontwikkelen, verbeteren en implementeren van een* ***leercultuur***
* *Het ontwikkelen, verbeteren en implementeren van een* ***strategische personeelsplanning***
* *Het stimuleren van de* ***digitale vaardigheden*** *van werknemers*
* *Het maximaliseren van* ***arbeidsparticipatie***

*Geef aan hoe de activiteiten hebben bijgedragen aan het realiseren van de gewenste situatie en hoe de resultaten behaald zijn (kwantitatief/ kwalitatief). Gebruik hiervoor ook uw projectaanvraag.*

|  |  |
| --- | --- |
| GEWENSTE SITUATIE | *Haal uit uw projectaanvraag: wat heeft u opgeschreven als gewenste situatie voor de door u gekozen onderdelen van goed werkgeverschap?* |
| **RESULTATEN KWANTITATIEF** | *Haal uit uw projectaanvraag:**wat heeft u opgeschreven als kwantitatieve resultaten voor de door u gekozen onderdelen van goed werkgeverschap?* |
| **RESULTATEN KWALITATIEF** | *Haal uit uw projectaanvraag:**wat heeft u opgeschreven als kwalitatieve resultaten voor de door u gekozen onderdelen van goed werkgeverschap?* |
| **EVALUATIE** | *Heeft u de gewenste situatie gerealiseerd? Zo niet, hoe kwam dat? En heeft u de genoemde resultaten behaald? Zo niet, hoe kwam dat?*  |

**3** **Impact en effectiviteit**

*Geef per onderdeel van Goed Werkgeverschap dat u heeft uitgevoerd (minimaal 2) de impact en effectiviteit van de uitgevoerde maatregelen aan. Het gaat zowel om directe als ook indirecte effecten van het project. Het kan zijn dat een aantal genoemde effecten voor u niet van toepassing zijn. Geef dat dan aan. In principe is dat geen probleem, wij gebruiken dit instrument om de impact en effectiviteit van de regeling te evalueren. Ook kan het zijn dat u geen exacte gegevens weet. Maak dan een zo’n accuraat mogelijke schatting.*

* *Het ontwikkelen, verbeteren en implementeren van maatregelen die* ***inclusie*** *bevorderen*

|  |
| --- |
| Kwantitatief |
| Aantal werknemers dat aangeeft meer inclusie op de werkvloer te ervaren door project.  |  |
| Kwalitatief |
| Manieren waarop werkgever inclusie op de werkvloer vastlegt in de organisatie, bijvoorbeeld in beleid, structurele afspraken, arbeidsvoorwaarden et cetera. |
|  |
| Voorbeelden hoe project heeft bijgedragen aan inclusie op de werkvloer, ofwel een werkvloer waarbij obstakels voor de capaciteiten, mogelijkheden en waardigheid van elk individu worden verwijderd, zodat deze volledig en op gelijke voet aan de organisatie kan deelnemen.  |
|  |
| Manieren waarop werknemers invloed kunnen uitoefenen op inclusie(beleid) door project |
|  |
| Nieuwe manieren hoe werknemers zich kunnen uitspreken over discriminatie, ongewenst gedrag, inclusie, diversiteit door het project |
|  |

* *Het ontwikkelen, verbeteren en implementeren van een* ***leercultuur***

|  |
| --- |
| Kwantitatief |
| Aantal ‘leren op de werkvloer’-situaties dat door project tot stand is gekomen binnen de organisatie, denk aan mentoren, buddysystemen of leerling-gezel-samenwerkingen.  |  |
| Aantal werknemers dat door project een scholing of training is gaan volgen |  |
| Aantal euro *extra* dat de werkgever investeert in bij- en/of omscholing van werknemers door project |  |
| Kwalitatief |
| Manieren waarop het project heeft bijgedragen aan een werkomgeving waar een leercultuur heerst |
|  |
| Praktijkvoorbeelden die laten zien dat het project heeft bijgedragen aan een omgeving waar fouten maken mag, zorg voor betrokkenheid en persoonlijke groei en ruimte biedt aan leren en ontwikkelen.  |
|  |
| Manieren waarop werkgever de leercultuur mogelijk maakt, bijvoorbeeld in beleid, structurele afspraken, arbeidsvoorwaarden et cetera.  |
|  |

* *Het ontwikkelen, verbeteren en implementeren van een* ***strategische personeelsplanning***

|  |
| --- |
| Kwantitatief |
| Aantal werknemers dat door project bezig is met scholing of training, zodat de organisatie beter voorbereid is op de competenties die nu en in de toekomst nodig zijn |  |
| Aantal werknemers dat door project is aangetrokken vanwege de competenties die nu en in de toekomst nodig zijn |  |
| Kwalitatief |
| (Toekomstige) interventies om te zorgen dat het aantal medewerkers en hun vaardigheden aansluit bij de vraag vanuit de onderneming  |
|  |

* *Het stimuleren van de* ***digitale vaardigheden*** *van werknemers*

|  |
| --- |
| Kwantitatief |
| Aantal werknemers dat door project bezig is met een scholing of training op gebied van digitale vaardigheden |  |
| Aantal werknemers dat door project digitale vaardigheden heeft ontwikkeld |  |
| Kwalitatief |  |
| Nieuwe rollen en/of taken die zijn ontstaan dor project als het gaat om digitale vaardigheden |
|  |
| Voorbeelden van hoe project heeft bijgedragen aan de digitale vaardigheden van het personeelsbestand |
|  |

* *Het maximaliseren van* ***arbeidsparticipatie***

|  |
| --- |
| Kwantitatief |
| Aantal uur dat personeel meer is gaan werken ten opzichte van begin project waardoor al het werk kan worden gedaan;  |  |
| Aantal werknemers dat minder uur is gaan werken ten opzichte van begin project en daardoor wel behouden is;  |  |
| Aantal werknemers dat twee of meer banen heeft ten opzichte van begin project |  |
| Kwalitatief |
| Voorbeelden van hoe maximalisatie arbeidsmarktparticipatie heeft bijgedragen aan beschikbaarheid en/of inzetbaarheid van werknemers |
|  |
| Manieren waarop werkgever de maximalisatie van arbeidsmarktparticipatie mogelijk maakt, bijvoorbeeld in arbeidsvoorwaarden, statuten, beleid et cetera.  |
|  |

***Overige effecten***

|  |
| --- |
| Mogelijk zijn er nog andere (in)directe effecten van het project die u nog niet eerder heeft benoemd. U kunt die hieronder aangeven.  |
|  |