

Verhaal uit de regio



**Gemeenten Dronten en Heerde
vertellen hoe zij jong talent binden
aan hun organisatie met het
Talentenregio-traineeprogramma!**



**Sinds 2012 heeft Talentenregio een eigen
traineeprogramma, waarin jong talent ontdekt hoe
leuk het is om voor de overheid te werken.
Nu, 12 jaar later, is het traineeprogramma niet
meer weg te denken uit de regio!**

**Lees gauw verder en ontdek de ervaringen van
gemeente Dronten en Heerde!**

Verhaal uit de regio

In 2012 is Talentenregio gestart met een eigen traineeprogramma, waarin jong talent ontdekt hoe leuk het is om voor de overheid te werken. Nu, 12 jaar later, is het Talentenregio-traineeprogramma niet meer weg te denken uit de regio! Marianne Juk, HRM adviseur bij Gemeente Dronten, en Christiaan van den Vlekkert, HR adviseur bij Gemeente Heerde, vertellen in dit verhaal over hun ervaringen met het traineeprogramma en wat het voor hun organisaties zo waardevol maakt.

Wat begon met één nieuwe Talentenregio-traineegroep per 2 jaar, is uitgegroeid tot maar liefst 2 nieuwe trainee groepen per jaar met soms zelfs meerdere groepen die parallel starten. Tijdens ieder startmoment krijgen jonge talenten een 2-jarig contract van 36 uur. In deze 2 jaar gaan zij 3 keer 8 maanden met een opdracht aan de slag bij verschillende Talentenregio-organisaties óf 2 jaar lang bij 1 Talentenregio-organisatie. In het ontwikkelprogramma werken de trainees aan persoonlijke ontwikkeling. Dit doen ze niet alleen, maar met maar in een groep van 8 tot 12 trainees. In totaal zijn er zo'n 140 oud-trainees aangesloten bij het Talentenregio alumni-netwerk én de meeste zijn nog steeds werkzaam binnen onze regio! Tijd om in gesprek te gaan met twee adviseurs uit de regio, die ieder vanuit hun eigen organisatie door de jaren heen betrokken zijn geweest bij het traineeprogramma van Talentenregio.



Marianne Juk

HRM adviseur gemeente Dronten
Roulatieopdrachten van 3 keer 8 maanden



Marianne Juk is sinds de start in 2012 betrokken bij het Talentenregio-traineeprogramma. Als contactpersoon vanuit gemeente Dronten, als coach van de trainees en van 2016 tot 2018 zelfs als projectleider traineeprogramma binnen het programmateam van Talentenregio. 'Naast het begeleiden van een groep van 20 trainees, heb ik vanuit mijn rol als projectleider bij Talentenregio ook gewerkt aan de doorontwikkeling van het traineeprogramma. Het traineeprogramma had in 2012 de doelstelling om jonge mensen een springplank te geven voor hun carrière. We trokken enorm veel jonge talenten aan! De arbeidsmarkt was in 2012 lastig voor jonge mensen, maar in de jaren erna kwamen er meer kansen op de arbeidsmarkt.'

Doorontwikkeling van het traineeprogramma werd nodig om talenten aan te blijven trekken. 'We besloten meer Talentenregio-organisaties aan het traineeprogramma te binden en het format en leerprogramma te actualiseren. Werken aan het traineeship is eigenlijk een constant leerproces.' Momenteel zorgt Marianne er als contactpersoon tussen gemeente Dronten en Talentenregio voor dat er binnen gemeente Dronten uitdagende opdrachten voor nieuwe trainees zijn. 'Daarnaast ben ik aanwezig op de projectenmarkten waar Dronten zichzelf presenteert aan trainees en onderhoud ik contact met onze trainees.'

Verhaal uit de regio

Jong talent binden

Een van de belangrijkste motivaties voor gemeente Dronten om in 2012 te gaan werken met Talentenregio-trainees, was verjonging van hun personeelsbestand. 'We wisten dat het noodzakelijk was om jonge mensen aan onze organisatie te binden. Daarnaast haal je met trainees hoogopgeleide én kritische mensen binnen die een frisse blik brengen. Het bevalt zo goed, dat we structureel formatie voor trainees vrijmaken. We zorgen altijd voor voldoende opdrachten, in verschillende hoeken van de organisatie.'

Roulatieplekken

Gemeente Dronten heeft ervoor gekozen om te werken met roulatieplekken, waarin trainees 3 keer 8 maanden aan de slag gaan met steeds een nieuwe opdracht, bij vaak een andere Talentenregio-organisatie. 'Hier hebben wij heel bewust voor gekozen. Wij zijn ervan overtuigd dat we met roulatieplekken een traineeship creëren waarin de jonge starter ontdekt of de overheid én welke richting past. Dit ontdek je volgens ons het beste door aan verschillende opdrachten en bij verschillende organisaties aan de slag te gaan. Je moet jezelf 3 keer presenteren, steeds in een nieuwe omgeving. Het vraagt extra van een trainee om dit te doen. Voor onszelf vraagt het werken met roulatieplekken veel focus: we moeten opdrachten creëren die ook echt in 8 maanden te realiseren zijn.'

'Je haalt hoogopgeleide én kritische mensen binnen die een frisse blik brengen'

Veel aandacht voor persoonlijke ontwikkeling

Gemeente Dronten is een jonge toegankelijke organisatie met veel dynamiek en innovatie, geeft Marianne aan. 'Er werken zo'n 400 medewerkers, waardoor we laagdrempelig benaderbaar zijn op alle niveaus.

Nieuwe medewerkers en trainees geven vaak aan dat werken bij ons voelt als een warm bad. Veel aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling van trainees vinden wij belangrijk. Niet alleen tijdens de 8 maanden bij gemeente Dronten, maar ook daarna zorg ik ervoor dat ik contact met hen onderhoud om te helpen bij de volgende stap in hun loopbaan. Die stap is regelmatig een terugkeer naar gemeente Dronten! Veel trainees hebben na het traineeship een vast contract bij ons gekregen. Op dit moment zijn er in ieder geval 4 oud-trainees binnen onze organisatie werkzaam. Het is leuk om te zien dat deze jonge talenten na hun volgende roulatieplek graag weer terugkeren naar ons.'



Zichtbaar binnen de hele organisatie

Marianne vindt het belangrijk om de trainees te motiveren om hun blik te verbreden en verder te kijken dan hun opdracht. 'Kijk breed in de organisatie, maak een praatje met de gemeentesecretaris en deel je reflectie over de organisatie, is wat ik trainees altijd meegeef. Hierdoor is de aanwezigheid van een jong talent zichtbaar binnen de hele organisatie. Werken met trainees ervaren wij echt als een meerwaarde. Mijn ervaring is dat ze snel en hard werken en een kritische blik binnen de organisatie brengen waardoor je op scherp wordt gezet. Ik raad werken met trainees iedere Talentenregio-organisatie dan ook aan!'

Christiaan van den Vlekkert

HR adviseur gemeente Heerde
Vaste opdrachten van 2 jaar



Christiaan van den Vlekkert was contactpersoon voor de trainees binnen gemeente Heerde, toen zijn organisatie in 2018 besloot te werken met Talentenregio-trainees. Inmiddels is hij vanuit zijn verantwoordelijkheid voor het personeelsbeleid binnen de organisatie betrokken bij de trainees. 'Ik ben doorgeefluik tussen onze managers en Talentenregio, monitor wanneer de startmomenten van nieuwe traineegroepen zijn en jaag intern aan hierop in te spelen. Ik zorg ervoor dat we binnen het MT bespreken welke plekken wij beschikbaar stellen voor trainees en koppel dit terug aan Talentenregio.'

Jonge instroom en kennis van hogescholen

Naast de behoefte aan jonge instroom vanwege het vergrijzen van hun personeelsbestand, was er in 2018 nog een belangrijke reden om trainees binnen te halen. 'We moesten bezuinigen op onze personele lasten. Destijds hadden wij behoorlijk veel externe inhuur. Door die inhuur te verminderen en te werken met trainees, konden we voorkomen dat we moesten snijden in onze vaste formatie. We ervoeren al gauw dat trainees snel leren en dat de investering in opleiden en coachen loont. Daarnaast is het natuurlijk ook onze maatschappelijke verantwoordelijkheid om jonge talenten op te leiden en wegwijs te maken in een vakgebied. Inmiddels is onze hoofdreden om met Talentenregio-trainees te werken de goede ervaringen die wij hebben.

We nemen structureel dan ook meerdere trainees tegelijkertijd aan, verdeeld over verschillende afdelingen binnen onze organisatie. Dit heeft voor de trainees ook voordelen: ze zoeken elkaar op en kunnen ervaringen uitwisselen. De trainees groeien zelf door tot beleidsadviseur en op het moment dat er binnen onze organisatie een passende vacature vrijkomt, solliciteren zij vaak omdat ze binnen onze organisatie willen blijven. Van de 15 oud-trainees sinds 2018 zijn er zeker 8 bij ons in dienst gekomen! Niet alleen betekent dit minder kosten voor werving en selectie, ook de waardevolle kennis van hogescholen komt onze organisatie binnen.'

Vaste opdrachten

Gemeente Heerde werkt alleen met opdrachten waarvoor trainees 2 jaar lang bij hen op 1 afdeling werken. 'Wij werven trainees die heel bewust een specifieke studie hebben afgerond, zoals bijvoorbeeld pedagogische wetenschappen. Zij weten al dat zij bijvoorbeeld binnen het sociaal domein willen werken en hebben niet de behoefte om andere afdelingen binnen een organisatie te ontdekken.'

'De waardevolle kennis van hogescholen komt onze organisatie binnen.'

Van verlegen naar gesprekspartner wethouder

Gemeente Heerde is een kleine gemeente waar je niet aan de hand wordt meegenomen, geeft Christiaan aan. 'Wij benadrukken in het kennismakingsgesprek met trainees altijd dat we ze laten zwemmen als ze bij ons komen werken. We helpen wel, maar we nemen je niet aan de hand mee. Het is bij ons bijvoorbeeld heel gebruikelijk dat een trainee in zijn of haar 2e werkweek al met een wethouder aan tafel zit. Wij houden van korte lijntjes: je kunt gewoon bij wethouders binnenstappen om iets te bespreken. Trainees krijgen opdrachten waar ze waarschijnlijk zelf niet uitkomen, maar waarbij ze gaan ontdekken welke connecties zij moeten maken om er wél uit te komen.

Verhaal uit de regio

Wij laten trainees heel vrij. Dit betekent ook dat ze moeten durven en proactief en assertief moeten zijn. We letten hier bij het kennismakingsgesprek heel goed op. Onze aanpak zorgt ervoor dat trainees heel snel op boeiende opdrachten zitten, met de inhoud bezig zijn en verantwoordelijk worden gemaakt voor beleidsstukken. Natuurlijk wel onder de begeleiding van een beleidsadviseur. Hierdoor leren zij hun competenties goed kennen. Wat we vaak terugkrijgen is dat deze jonge talenten verlegen binnenkomen en het traineeship afronden als een volwaardige gesprekspartner van een wethouder. Dat vind ik heel tof!

Financieel traineesprogramma

Sinds 2022 heeft Talentenregio ook een traineesprogramma speciaal voor talenten met een financiële achtergrond én voor talenten die affiniteit hebben met financiën en dit vak binnen de overheid willen ontdekken. 'Ik vind dit traineeship gericht op een specialisme heel waardevol. We hadden moeite om goede mensen in dit vakgebied te vinden en hebben met veel enthousiasme een financieel trainee binnen onze organisatie verwelkomd. Deze trainee leert onze financiële afdeling kennen en kan vervolgens een afweging maken of dit past bij de wensen en of er mogelijkheden zijn om bij gemeente Heerde te blijven.'



Elke trainee brengt iets unieks

Christiaan merkt dat managers en directe collega's ervan genieten om met trainees te werken. 'Iedere trainee brengt iets unieks en nieuwe inzichten. Wat ons ook opvalt is dat deze jonge talenten veel minder gericht zijn op arbeidsvoorwaardelijke zaken, maar vooral de inhoud van het werk en werkplezier belangrijk vinden. Trainees zijn nieuwsgierig en vaak al na een aantal weken operationeel. Laat je dus vooral niet afschikken dat het begeleiden van een trainee veel tijd kost. Je houdt er vooral een goede medewerker aan over. Daarom kiezen onze managers iedere keer opnieuw voor een Talentenregio-trainee.'

Word ook Talentenregio-trainee!

.....

Wij starten in oktober 2024 weer met een nieuwe traineegroep! In juni komen de vacatures online en de sollicitatiegesprekken zijn (onder voorbehoud) in de week van 8 juli. Ook organiseren wij koffiemomenten om alvast kennis te maken én zodat jij al jouw vragen kunt stellen aan Talentenregio en aan huidige trainees.

De koffiemomenten staan gepland op:

- Woensdag 12 juni van 19.30 tot 20.30 uur (online)
- Donderdag 20 juni van 13.30 tot 15.00 uur (fysiek, locatie volgt)
- Dinsdag 25 juni van 19.30 tot 20.30 uur (online)

Aanmelden voor één van deze koffiemomenten?

Leuk! Stuur hiervoor een mailtje naar trainee@talentenregio.nl.

Wil jouw organisatie ook een Talentenregio-trainee in dienst? Neem dan ook contact met ons op, wij vertellen je graag meer!

.....

