

AB-MEMO

Aan : Algemeen Bestuur OD NHN
Datum vergadering : 09-12-2020
Auteur : E. Steltenpohl
Onderwerp : Traineeship
Agendapunt : 5.0
Bijlage(n) : 1
Portefeuille : S. Bashara (Personeel)

Aanleiding

De aankomende vijf jaar zal 1/8 deel van het personeelsbestand wegens pensionering de organisatie verlaten. Dit betreft alleen de uitstroom wegens pensionering, vertrek van personeel door het vinden van een baan bij een andere werkgever wordt hierin buiten beschouwing gelaten. Daarnaast zijn we een vergrijsde organisatie met een onevenwichtige leeftijdsopbouw. Ruim de helft van onze medewerkers heeft de 50+ leeftijd. Als we nu niet acteren op de hoge uitstroom van medewerkers, loopt er veel waardevolle kennis en ervaring de deur uit. Dit is een serieus risico voor onze organisatie en daarmee voor de dienstverlening aan onze eigenaren/opdrachtgevers. Bovenstaande feiten maken duidelijk dat verjonging van de OD NHN geen keuze is, maar een absolute noodzaak om de bedrijfscontinuïteit te garanderen. Niets doen is geen optie!

Om verjonging in de organisatie te realiseren, wordt geadviseerd om een traineeship op te starten. Dit sluit aan op het advies dat volgde uit de evaluatie van het vorige traineeship. Met een traineeship haal je goed opgeleide en enthousiaste young professionals in huis die daarnaast ook nog "kneedbaar" zijn. Met de juiste begeleiding kunnen zij uitgroeien tot zeer waardevolle medewerkers. Het resultaat van het eerdere opgestarte traineeship in 2018 is hier een mooi voorbeeld van.

Op basis van onderzoek onder millennials, de evaluatie van het vorige traineeship en op basis van praktijkervaringen van andere omgevingsdiensten, is een advies voor de opstart van een nieuw traineeship opgesteld:

1. Een goede voorbereiding is essentieel, incl. het creëren van draagvlak in de organisatie
2. Zorg voor duidelijk verwachtingenmanagement, zowel naar de trainees als naar de organisatie.
3. Zorg voor een goede begeleiding van het traineeshipprogramma.
4. Investeer in opleiding en ontwikkeling.
5. Steek de werving in op een organisatiebreed traineeship.
6. Biedt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in het vooruitzicht
7. Gezien de uitstroom die plaats gaat vinden: start de aankomende vier jaar jaarlijks een nieuwe traineepool van 7 trainees op.
8. Steek het traineeship in op HBO- en WO-niveau.
9. Start de werving medio mei/juni. Dit sluit aan op het moment dat pas-afgestudeerden en bijna-afgestudeerden op zoek gaan naar een baan.

Dubbelklik hier voor invoer tekst.

Voor het realiseren van het traineeship moet rekening gehouden worden met een jaarlijkse investering van €196.000,-- , ingaande 2022. Tot dat jaar zal financiering gevonden worden vanuit de eigen middelen.

Op naar een toekomstbestendige OD NHN met een evenwichtige balans en optimale samenwerking tussen jong en oud!

Doel van de memo

Deze Memo geeft u een samenvatting van het Projectplan Traineeship. Dit Projectplan is de bijlage bij deze voorlegger.

Achtergrondinformatie

In de Kadernota 2022 wordt om financiering verzocht op basis van bijgevoegde notitie.

Gevraagd

Kennis te nemen van het Projectplan Traineeship.

Bijlage(n)

Projectplan Traineeship

Dubbelklik hier voor invoer tekst.