

AB-MEMO

Aan	Algemeen Bestuur
Datum Vergadering	18 oktober 2018
Auteur	Rob van Doorn (directeur)
Onderwerp	Start Traineeprogramma
Agendapunt	8
Bijlage(n)	Geen
Portefeuille	SPP (de heer S. Bashara)

Achtergrond

In maart en juli 2018 is in het DB gesproken over het mentorschapstraject in het kader van de Strategische Personeelsplanning (SPP). Op 3 september 2018 zijn de trainees begonnen aan een anderhalf jarig traineeship.

Deze memo geeft uitleg over waarom de RUD trainees heeft aangenomen, de hoofdlijnen van het programma, waarom de groep vergroot is van 5 naar 11 trainees en de financiële consequenties hiervan.

Uitwerking

De reden waarom de RUD NHN ervoor heeft gekozen om trainees aan te nemen is vierledig:

- Ten eerste zorgt het aannemen van trainees voor een instroom van jonge vernieuwende medewerkers die ook een stukje cultuurverandering met zich meebrengen;
- Daarnaast sluit de instroom van trainees aan op de verwachte uitstroom;
- Verder is het traineeship een middel om medewerkers op een vlotte en constructieve wijze hun plaats in de organisatie te laten vinden en langdurig te binden;
- Tot slot is het traineeship er ook voor de persoonlijke ontwikkeling van de trainees.

Het traineeship is als volgt opgebouwd.

Wanneer	Wat
3 tot 7 september	Startweek
10 september tot 20 oktober (6 weken)	2 lesdagen in de week (basis groen, grijs en blauw) 1,5 dag per week voor opdrachten 1 dag per week voor Wildcards (meelopen met een medewerker)

22 t/m 26 oktober	<i>Herfstvakantie (geen les, mogelijkheid om opdrachten uit te werken)</i>
29 oktober tot 1 juli	1 lesdag in de week (verdiepend en verbredend)
29 oktober tot 27 april	2x 12 weken meedraaien op twee verschillende functies voor 3,5 dag in de week
6 mei tot 1 september	1 lesdag in de week tot zomervakantie Volledig meewerken op één functie
Half juli	Beslismoment welke richting wil een trainee op.
1 september tot 29 februari	Intensief opleiden voor de kwaliteitscriteria voor de gekozen functie

Tijdens de werving en selectieprocedure heeft de RUD veel aanmeldingen gehad met zeer goede kandidaten, die een aanwinst zouden zijn voor de continuïteit van de RUD en een goede bijdrage zouden kunnen leveren de ontwikkeling en doelstellingen van de organisatie de komende jaren mede te realiseren.

Uiteindelijk hebben wij elf talentvolle jonge en innovatieve trainees weten te contracteren. Hiermee wijken wij af van de eerdere aankondiging van het aannemen van vijf trainees. Door het grote succes van het programma en de daarmee samenhangende uitbreiding van het aantal trainees komen de totale kosten binnen dit traject € 300.000,- hoger uit dan eerder gedacht.

Het beleid voor de komende jaren zal er daarom op gericht zijn om zoveel mogelijk vrijkomende vacatures uit eigen kweek in te vullen. Wanneer er een vacature opengesteld wordt, zijn de trainees primair kandidaat om te solliciteren op de vacature, conform het werving- en selectiebeleid van de RUD.

Daarnaast biedt het generatiepact (zie AB 8 maart 2017) mogelijkheden om vrijgevallen uren met trainees in te vullen.