



Een **traineeship** als versneller van **verandering**

Kenmerken van een succesvol traineeship



De term traineeship is één van de meest gegoogelde zoektermen door pas afgestudeerden op zoek naar hun eerste baan. Als resultaat krijgen ze een enorme waslijst aan hits. Elke startersfunctie met wat begeleiding en een handvol trainingen wordt al snel een traineeship genoemd. Dit is ook niet zo gek want voor organisaties is een traineeship de perfecte manier om jong talenten aan te trekken en voor jonge talenten is het een mooie start van hun werkende leven.

Als starters een traineeship zoeken proberen ze in hun oriëntatieproces vooral een beeld te krijgen van de kwaliteit van een traineeship en of de mooie beloftes aan de voorkant ook echt worden waargemaakt. Ze weten van de mond-tot-mond verhalen dat dit belangrijk is, omdat er in de kwaliteit en de uitvoering van traineeships grote onderlinge verschillen zijn. Om de beste talenten aan te trekken is het daarom van groot belang om een kwalitatief goed traineeship in de markt te zetten. Wat maakt een traineeship nu een goed traineeship? Deze whitepaper helpt je bij het ontwikkelen of herkennen van een goed traineeship.



Waarom een **traineeship**?

Maar eerst, waarom zou je als organisatie kiezen voor een traineeship? Waarom neem je niet gewoon starters aan op een functie?

Bouwen van een Talentpijlijn

Met een traineeship trek je als organisatie jong talent aan. Jonge talenten die direct bijdragen aan de projecten of de functies waarop ze worden ingezet. De ervaring die ze daarmee in korte tijd opdoen, in combinatie met een ontwikkeltraject, zorgt voor een steile leercurve en stoomt ze klaar voor de toekomst. Tegelijkertijd biedt een traineeship de uitgelezen kans om te ervaren of een trainee past bij de organisatie en bepaalde rol. Een goede sollicitatieprocedure en een assessment zegt veel maar iemand aan het werk zien geeft de doorslag. Ditzelfde geldt natuurlijk vice versa. Een trainee leert door het traineeship de organisatie goed kennen en kan hierdoor een duurzame carrière keuze maken. Met een traineeship bouw je als organisatie een pijplijn van talent voor de invulling van toekomstige functies.

Employer Branding

Veel starters op de arbeidsmarkt zien een traineeship als de perfecte start van hun carrière. Ze zijn op zoek naar uitdagingen en ontwikkelmogelijkheden. Vaak hebben ze maar een beperkt zicht op de arbeidsmarkt en kennen ze vooral de usual suspects, gebaseerd op hun ervaring als consument. Via referenties van hun netwerk en sites als Glassdoor weten ze ook dat het imago van een organisatie niet alles zegt over hoe het is om daar te werken. Een traineeship geeft ze de kans om een kijkje in de keuken te nemen. Zodat ze zelf kunnen ervaren wat de cultuur is en welke kansen er liggen. Er is daarom geen betere manier om je als werkgever te etaleren als via een traineeship.

Traineeships als Verandertool

Met hun gedrevenheid, scherpte, enthousiasme en onbevangeheid werpen jonge talenten van nature een ander licht op zaken en dagen ze de status quo uit. Ze hebben nog geen routines, ze zijn opgegroeid in een snel veranderende samenleving, ze zijn gewend om te werken met nieuwe technologie en staan vaak met een open en positief kritische houding in hun werk. Ze omarmen veranderingen en durven ergens aan te beginnen zonder dat het eindresultaat al helemaal vast staat. Deze houding is besmettelijk, inspireert en geeft anderen ook het vertrouwen om stappen uit hun comfort zone te zetten. Jonge talenten betrekken en inzetten is dan ook een erg effectieve verandertool.

“

Omdat er bij ORMIT een strenge selectie is bij de poort en de trainees daarnaast goed worden voorbereid op hun traject bij ons, zijn wij bijna altijd meteen tevreden. Daarnaast blijven het natuurlijk traineeships en is het niet meer dan logisch dat er zo nu en dan wat bijsturing plaats moet vinden, dat hoort bij het hele leerproces. Maar de trainees van ORMIT zijn heel waardevol voor ons omdat ze weer andere ervaringen meebrengen en daarmee een andere kijk op bepaalde patronen die hier zijn ontstaan.

- Anonieme quote, Cedeo klanttevredenheidsonderzoek 2021

”

Checklist voor een goed **traineeship**

Ben je op zoek naar een vergelijking van aanbieders van traineeships? Dat kunnen we ons goed voorstellen. Er is veel aanbod en jij wilt natuurlijk de beste starters of young professionals met een paar jaar werkervaring.

Traineeships lijken inwisselbaar, maar het tegendeel is waar. Cedeo heeft hiervoor de erkenning Trainees ontwikkeld. Het keurmerk biedt zekerheid aan HR-professionals en managers die trainees willen inschakelen. De basis voor de erkenning is een tevredenheidsonderzoek bij opdrachtgevers. De

erkenning geeft HR-managers een stevig selectie criterium in handen bij het zoeken naar of inhuren van trainees (zie ook www.cedeo.nl).

Of misschien versterkt het lezen van het bovenstaande je wens om een traineeship voor jouw organisatie te ontwikkelen. Maar hoe begin je en wat maakt nu eigenlijk een goed traineeship? We hebben een checklist voor je gemaakt.

De checklist > > >





○ **Doel traineeship**

Een goed traineeship heeft een helder doel. Wat moet het traineeship opleveren? Waar staan trainees aan het einde van het traineeship en wat is het vervolg? Zitten alle stakeholders daarin op één lijn?

○ **Selectieprofiel trainees**

Begin with the end in mind. Als je weet wat het gewenste eindresultaat is, redeneer je terug naar het begin. Wat moeten trainees bij de start in huis hebben om dit eindresultaat met het traineeship te kunnen bereiken?

○ **Leren door te doen**

Trainees leren het meest van nieuwe ervaringen. Het fundament van een succesvol traineeship zijn uitdagende en volwaardige projecten of functies mét de bijbehorende verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Geen stages dus.

○ **Integraal ontwikkelprogramma**

De kracht van een goed ontwikkelprogramma is een sterk didactisch ontwerp, bestaande uit op elkaar afgestemde en elkaar versterkende leerinterventies, met voldoende diepgang en direct ondersteunend aan de dagelijkse werkpraktijk.

○ **Professionele én persoonlijke ontwikkeling**

Een succesvol traineeship besteedt zowel aandacht aan de professionele als aan de persoonlijke ontwikkeling. Afhankelijk van het beoogde einddoel kan de verhouding hiertussen variëren maar beide moeten aanwezig zijn. Met voldoende aandacht voor persoonlijke ontwikkeling ontwikkel je de groei mindset van een trainee. Zodat ze niet alleen klaar zijn voor de uitdagingen van vandaag, maar ook voor die van morgen.

○ **Begeleiding en coaching**

Een belangrijke succesfactor is de inrichting van de begeleiding on the job en de coaching off the job. De begeleiding kan het beste worden ingevuld door iemand die direct betrokken is bij het werk van de trainee en op basis daarvan feedback kan geven. Persoonlijke coaching is een vak apart en vergt de expertise van een daarvoor opgeleid persoon. Voldoende tijd en aandacht is in beide rollen key.

○ **Leren van en met elkaar**

Een krachtig leerinstrument is het leren van andere trainees. Het is niet voor niets dat in goede traineeships het leren met en van elkaar gefaciliteerd wordt, bijvoorbeeld in de vorm intervisie. Het bouwen van een goed functionerend leerteam is hiervoor een startpunt.

○ **Managen van de context**

Om het einddoel van het traineeship te realiseren, is naast een goed ontwerp en de professionele uitvoering van het programma, ook het organisatieklimaat belangrijk. Een klimaat waarin wordt gewaardeerd dat mensen uit hun comfortzone stappen, fouten maken niet wordt afgestraft en er een vangnet is als het nodig is. Het managen van deze context en het meenemen van alle stakeholders is daarmee een belangrijke succesfactor. Strak programma-management een voorwaarde.



De kracht van een **trainee**

Jonge, onervaren trainees presteren vaak verrassend goed en soms zelfs beter dan hun ervaren collega's. Wat maakt dat trainees zo succesvol te zijn?

Onbevangen katalysator voor verandering

Wat kenmerkt een trainee? Het gebrek aan ervaring. Een beperking die ze vervolgens handig weten om te zetten in hun voordeel. Ze zijn gedreven en willen het verschil maken. Vanuit deze intrinsieke motivatie gaan ze onbevangen en gretig op zoek naar de informatie die ze nodig hebben om complexe vraagstukken op te lossen. Doordat ze voortdurend terecht komen in situaties die nieuw voor ze zijn, zijn ze genoodzaakt om snel te leren. Ze ontdekken nieuwe wegen en nemen daarmee het voortouw in verandering.

Samen resultaat realiseren

Trainees hebben, door hun gebrek aan ervaring, de kennis en expertise van anderen nodig om zaken te realiseren. Geselecteerd op een stevige dosis empathie en sterke sociale vaardigheden maken ze makkelijk verbinding. Ze zijn gewend te functioneren in communities en trekken zich weinig aan van ongeschreven organisatiegrenzen, waardoor ze ook over de silo's in een organisatie heen deze verbinding zoeken. Hun enthousiasme werkt aanstekelijk waardoor anderen hen willen volgen in hun plannen. Het is dan ook niet verwonderlijk dat ze erg sterk zijn in het mobiliseren van de mensen om hen heen.

Hoge 'snapsnelheid'

Leervermogen is een moeilijk te ontwikkelen competentie. Het vermogen om te leren wordt voor een groot deel bepaald door algemene cognitieve vaardigheden. Dit is dan ook, naast persoonlijkheid, drijfveren en gedrag, een belangrijk selectie criterium voor trainees. Met hun hoge 'snapsnelheid' weten trainees snel te doorgronden wat wel en niet van belang is en waar het in de kern om draait. Hun grote leervermogen en groeimindset maakt dat ze snel ingewerkt zijn en snel in staat zijn om toegevoegde waarde te leveren.



“

ORMIT'ers dienen als katalysator voor de verandering van de interne organisatie. Het is fantastisch om jonge mensen te begeleiden in hun ontwikkeling en ze enthousiast te maken voor onze organisatie. Met effect: de eerste ORMIT'er is inmiddels medewerker van PWN geworden.

- Patrick Franken, teammanager bij PWN Drinkwaterbedrijf

”



“

De ORMIT begeleider kent onze organisatie heel erg goed en weet daardoor onze behoeftes. Ik merk dan ook echt dat hij de trainees waar nodig bijstuurt en coacht zodat deze nog beter blenden in het team. Dat vind ik een groot pluspunt van ORMIT, die inhoudelijke kennis over ons bedrijf

- Anonieme quote, Cedeo klanttevredenheidsonderzoek 2021

”

Lef om vragen te stellen

Vanuit hun onbevangenheid en gezekerd door hun zelfvertrouwen wijken trainees af van, voor hen nog niet bestaande, gebaande paden en ongeschreven regels. Ze zoeken simpelweg de relevante stakeholders op en beginnen met het stellen van vragen. Door het slim combineren van de vergaarde informatie komen ze vaak tot vernieuwende inzichten en weten ze haarfijn hiaten of conflicten bloot te leggen. Ze hebben al van jongs af aan geleerd om te reflecteren en feedback te geven en te ontvangen en doen dit dan ook veelvuldig. Hiermee doorlopen ze snel een leerproces en tekent zich een steile leercurve af.

Loslatend sturen

Natuurlijk moeten trainees ook nog veel leren en is een goede aansturing en begeleiding belangrijk. Dit vraagt om een leidinggevende die begrijpt wanneer het nodig is om het talent in toom te houden, maar ook het juiste moment herkent om los te laten. Denk hierbij aan vliegers. Een waakzame vliegeraar houdt zijn lijn stevig vast, viert de lijn én geeft net voldoende spanning om de vlieger te laten stijgen. (Zie ook blog: Vliegers, hoe leid je succesvol gretige groentjes?) Met hun talent én met de juiste begeleiding maken trainees het verschil voor de organisaties waar ze werken.

Kruisbestuiving

Door trainees te koppelen aan meer ervaren collega's ontstaat een waardevolle kruisbestuiving tussen de nieuwsgierige onbevangen houding van de trainees en de al aanwezige kennis en ervaring in de organisatie. Vooral als dit ervaren collega's zijn met een groei mindset; zij snappen op basis van hun ervaring intuïtief snel wat er aan de hand is in een situatie, weten hoe effectief te handelen én hebben een open mindset om te blijven leren, ook van een onervaren collega. Het beste van beiden komt naar boven en beide partijen blijven leren. Essentieel in een tijd waarin ontwikkelingen zo snel gaan dat kennis snel verouderd en 'leren weten verslaat'.



Waarom een **ORMIT-traineeship**?

Uiteraard voldoen de ORMIT-traineeships aan de hierboven genoemde kenmerken. Check! Het ontwikkelen van traineeships en het ontwikkelen van trainees is niet voor niets onze core business. Graag brengen wij deze expertise in om in co-creatie met organisaties, waar de focus vanzelfsprekend ligt op hun eigen core business, succesvolle traineeships te ontwikkelen. Wat typeert onze aanpak?

Dicht op de huid met focus op resultaat

We verbinden ons persoonlijk met de mensen waarmee we werken. In al onze interacties zitten we dicht op de huid. We dagen uit. Soms is het confronterend, maar altijd met de intentie om de ander verder te helpen én met waardering voor wat er allemaal al is. Vanuit oprechte interesse, zonder oordeel. Het te realiseren resultaat is ons doel. We ontwikkelen niet om het ontwikkelen. Het moet wel ergens toe leiden: succes voor zowel de

Ontwikkeling zit in ons DNA

trainees als voor de organisatie! Onze roots liggen in het vinden, ontwikkelen en verbinden van jong talent; talenten die de lead nemen, vanuit hun hoofd en met hun hart werken en daarmee snel en blijvend resultaat leveren. En dat doen we al meer dan 25 jaar met succes bij toonaangevende organisaties. Hierin dagen we ook ons zelf steeds uit en blijven we ontwikkelen. Practice what you preach!

2 werelden samen: co-creatie

Onze ervaring maakt dat we in staat zijn om snel in te spelen op steeds wisselende omstandigheden. De specifieke context van een organisatie en de actuele gebeurtenissen zijn hierbij voor ons leidend. We delen onze expertise graag en ruimhartig. Zo brengen we het beste van twee werelden samen. Co-creatie is in onze ogen hét fundament voor gezamenlijk succes!



“We hadden heel duidelijke afspraken over wat we graag wilden bereiken en deze trainee heeft dat helemaal waargemaakt. Na afloop van het traject hebben we dit gezamenlijk geconcludeerd in een afrondend gesprek, ook met de begeleider van ORMIT erbij. Dat vond ik heel prettig.

- Anonieme quote, Cedeo klanttevredenheidonderzoek 2021

”



Er wordt echt goed geluisterd naar onze wensen en vervolgens wordt er een voorstel gedaan. Hier kunnen wij ook weer op reageren waardoor het dus een dynamisch traject wordt waarin beide partijen even veel in te brengen hebben. Dat vind ik een prettige manier van werken.

- Anonieme quote, Cedeo klanttevredenheidonderzoek 2021

Wat betekent dit praktisch?

- We bieden toegang tot talent. Op basis van onze naamsbekendheid en onze positie op de arbeidsmarkt voor starters hebben we een grote wervingskracht onder hoogopgeleid talent. Door hier samen in op te trekken versterken we het arbeidsmarktimage van jouw organisatie.
- Vaak bereiken we een ander type talent dan het talent dat al als vanzelfsprekend solliciteert bij jouw organisatie. We brengen daarmee een andere kijk op zaken binnen. We vertalen het gewenste resultaat van het traineeship naar een programmaontwerp en selectieprofiel.
- We ontwikkelen een integraal programma op maat voor jouw organisatie met een optimale balans tussen leren en presteren en met direct resultaat in de praktijk.
- We ontzorgen je volledig door de werving, selectie, ontwikkeling, rotatie, organisatie van het programma en het werkgeverschap voor onze rekening te nemen. We ontlasten hiermee ook de eigen HR-organisatie.
- Door in co-creatie een traineeship te ontwikkelen en uit te voeren bespaar je op korte termijn op externe inhuur en investeer je op langere termijn in een pijplijn van talent.
- We zijn bewezen succesvol in het selecteren en ontwikkelen van talent. 95% van de talenten treedt na afloop van een traineeship in dienst en na 5 jaar is 80% van de talenten nog altijd in dienst bij dezelfde organisatie.

Wat **ORMIT-trainees** bijzonder maakt

Ben je op zoek naar tijdelijke slagkracht om je project een boost te geven? Versterk je organisatie met een talenten van ORMIT. Ze zijn zelf startend, resultaatgericht en direct inzetbaar. Ontdek wat de ervaringen zijn van andere organisaties over het inzetten van de talenten van ORMIT.

Wat maakt onze trainees bijzonder?



Versnel veranderingen

Daniel Marrara Bertholdo, Global Deployment Manager Philips: “We willen talent aantrekken en aan ons binden met het oog op de toekomst van Philips. Het is fantastisch om te zien hoe gedreven deze jonge talenten zijn. Zij brengen nieuwe energie in ons bedrijf waar zich een omvangrijk veranderingsproces voltrekt.”

Krijg toegang tot ander type talent

Herman Worries, Vice President Global Business Incubator DSM: “ORMIT brengt DSM een nieuw type talent, dat we zelf niet kunnen vinden. Die talenten zijn van grote waarde, zo blijft onze organisatie wendbaar

Word aantrekkelijker op de arbeidsmarkt

Patrick Franken, teammanager bij PWN Drinkwaterbedrijf Noord-Holland: “ORMIT’ers dienen als katalysator voor de verandering van de interne organisatie. Het is fantastisch om jonge mensen te begeleiden in hun ontwikkeling en ze enthousiast te maken voor onze organisatie. Met effect: de eerste ORMIT’er is inmiddels medewerker van PWN geworden.”

Rollen die onze **trainees** voor jouw organisaties kunnen vervullen.



Project Manager

Voor opdrachtgevers als GVB, Mediq en Ericsson werken onze young professionals als projectmanager. Met scrum, agile of prince2 brengen ze processen en teams naar een next level. Je kunt ze inzetten als projectmanager, IT-professional, project lead, PMO, procesmanager of operations.



Changemaker

ORMIT'ers hebben de juiste set aan skills om als verandermanager aan de slag te gaan. Als business change lead, game changer, changemanager, transformatie lead of business development partner hebben ze bewezen om vernieuwing en innovatie door te voeren. Je kunt op ons bouwen bij een veranderopgave.



Product owner/Scrum master

De nieuwste en meest complexe technologieën of juist tastbare producten? Daar krijgt een ORMIT'er energie van. Onze scrum masters, product owners, agile coaches leggen makkelijk verband tussen strategie, tactiek en de operatie. Ze nemen initiatief, zijn positief kritisch en boeken resultaat met nieuwe perspectieven.



Business consultant / support

Voor onder meer ABN AMRO, Rabobank en ASML werken onze ORMIT'ers als business consultant. Met een frisse blik en nieuwe perspectieven kijken ze naar jouw business vraagstukken.



Dataspecialist

Data is niet meer weg te denken in deze sterke digitale wereld. Vanuit onze dochter Vlamms helpen we je met young data scientists om je datakapitaal te verzilveren. Kijk hiervoor ook op www.vlamms.nl.

Even sparren over de mogelijkheden? klik [hier](#)