




# Bouw een kwalitatief Talent Ontwikkel Programma

Talent effectief aantrekken en behouden

A young man with short brown hair, wearing a blue quilted jacket, is shown from the chest up. He is holding a black mobile phone to his ear with his right hand and looking upwards and to the left with a thoughtful expression. The background is a blurred indoor setting with a white wall and a dark ceiling light fixture.

De term traineeship is één van de meest gegoogelde zoektermen door pas afgestudeerden op zoek naar hun eerste baan. Logisch dat veel bedrijven dit aanbieden om jong talent aan te trekken. Elke startersfunctie met wat begeleiding en een handvol trainingen wordt dan een traineeship genoemd. Dat is niet zoals een traineeship bedoeld is, vinden wij.

Want om talent te ontwikkelen is er meer nodig dan dat. En dat talent? Die prikt daar inmiddels ook snel doorheen. Worden beloftes ook écht waargemaakt? En wat gaat dit traineeship mij opleveren? Zij verkiezen kwaliteit boven kwantiteit.

De focus zou dan ook moeten liggen op hoe jouw programma om talent te ontwikkelen eruitziet. En niet op het hebben van een traineeship omdat dat aantrekkelijk is voor young professionals. Als je met dat traineeship talent niet kunt binnenhalen én kunt behouden is het nog niets waard. Hoe je een kwalitatief Talent Ontwikkel Programma opzet en waarom je daarin zou moeten investeren lees je in deze whitepaper.

# INHOUDSOPGAVE

4

Waarom investeren in jong talent?

5

Checklist strategisch talent ontwikkelen

7

De kracht van een jong talent

9

Talenten ontwikkelen met Ormit Talent?

11

Wat onze talenten bijzonder maakt

12

Rollen die onze talenten voor jouw organisaties kunnen vervullen

# Waarom investeren in jong talent?

‘We nemen toch gewoon starters aan op die functie?’ Regelmatig wordt nog zo gedacht. Het ontwikkelen van jong talent binnen je eigen organisatie is dan totaal niet aan de orde. Toch biedt dat enorm veel meerwaarde, de belangrijkste drie redenen:

## Haal het maximale uit jong talent

Binnen je organisatie wil je ongetwijfeld jong talent aantrekken. Maar dan wel mensen die direct bijdragen aan de projecten of de functies waarop ze worden ingezet. Je verwacht een bepaalde kwaliteit. De juiste ‘leerschool’ binnen jouw organisatie in de vorm van een talent ontwikkel programma helpt daarbij. Niet alleen is het een manier voor talent om snel ervaring op te doen, het zorgt ook voor een steile leercurve en stoomt ze klaar voor de toekomst, wellicht in jouw organisatie.

Door talent op een dergelijke manier te ontwikkelen investeer je in een gezamenlijke toekomst. Tijdens deze periode (al tijdens de sollicitatieprocedure) ontdek je of de trainee past bij jouw organisatie en de rol, maar aan de andere kant kan jong talent zo ook jouw organisatie leren kennen en daardoor een duurzame carrière keuze maken. Met een talent ontwikkel programma werk je strategisch aan een pijplijn van talent, ook 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 talent ontwikkel programma geeft ze de kans om een kijkje in jouw keuken te nemen. Zo ervaren ze wat de cultuur is en welke kansen er liggen. Wat ons betreft is er daarom geen betere manier om je als werkgever te etaleren.

## Effectief veranderen

Met hun gedrevenheid, scherpzinnigheid, enthousiasme en onbevangenheid werpen jonge talenten van nature een ander licht op zaken en dagen ze de status quo uit. Ze hebben nog geen routines, zijn opgegroeid in een snel veranderende samenleving en zijn gewend om te werken met nieuwe technologie.

Daardoor staan ze 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.

“

“De kracht van trainees zit ‘m erin dat ze onbevangen naar projecten kijken. Ze hebben een frisse blik en zijn niet belast met bedrijfspolitik of geschiedenis. Daardoor zorgt een trainee voor nieuwe inzichten, frisse blikken en nieuwe ideeën. Vaak komen ze met dingen waar je zelf nooit op zou komen.”

- Lieke van Dongen, Business consultant bij Coöperatie DELA

”

# Checklist **strategisch talent ontwikkelen**

De startersmarkt barst uit zijn voegen van de hoeveelheid traineeships. Jong talent is kritisch. Hoe bied jij kwaliteit om zo de beste starters of young professionals te vinden en binden? Het antwoord ligt in de aanpak van een traineeship: is het een bestaande startersbaan met een extra cursus? Of zijn jullie als organisatie strategisch bezig met talent ontwikkel programma's om de beste jong talenten binnen te halen en ze klaar te stomen voor hun volgende rol binnen jullie bedrijf?

Met een talent ontwikkel programma kijk je verder dan alleen het vervullen van die startersfunctie. Je gaat actief op zoek naar jong talent passend bij de organisatie en met de ambitie om daarin door te groeien. Daarmee onderscheid je ook het kaf van het

koren tijdens de sollicitatieprocedures.

Heeft dit je aan het denken gezet over je huidige aanbod of wil je gaan starten met het strategisch werven van talent? We hebben een checklist voor je gemaakt om goed van start te gaan!

**De checklist >>>**





### ✓ **Strategisch werven**

Het werven van een starter heeft een helder doel. Wat moet het ontwikkelprogramma opleveren? Waar staan trainees aan het einde van het traineeship en wat is de volgende stap? Zitten alle stakeholders daarin op één lijn? Is de organisatie klaar voor deze aanpak?

### ✓ **Selectieprofiel jong talent**

*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? En past hun ambitie bij jullie doel?

### ✓ **Leren door te doen**

Jonge talenten leren het meest van nieuwe ervaringen. Het fundament van een succesvol ontwikkelprogramma 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 genoeg diepgang en direct ondersteunend aan de dagelijkse werkpraktijk.

### ✓ **Professionele én persoonlijke ontwikkeling**

Een succesvol programma 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 groeimindset van je 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 programmamanagement is een belangrijke voorwaarde.

### ✓ **Sta open voor nieuwe inzichten**

Het is niet niks wat we verwachten van jonge talenten. Natuurlijk hebben ze ambitie, maar ze komen ook vers van school. Vol enthousiasme en eigen ideeën. Geef binnen je ontwikkelprogramma ook voldoende ruimte voor eigen inbreng of invulling. Luister naar hun dromen en doelen en kijk hoe je hier organisatorisch invulling aan kunt geven. Vaak biedt dit verrassende inzichten of een verfrissende aanpak voor zaken waar jullie al lang tegenaanlopen.

# De kracht van een jong talent

Jonge, onervaren talenten aan de start van hun carrière presteren vaak verrassend goed en soms zelfs beter dan hun ervaren collega's. Hoe kan dat? En hoe kun je hier je voordeel mee doen als je een ontwikkelprogramma voor talenten kwalitatief inzet? Je vindt hieronder essentiële onderdelen om je talent ontwikkel programma kwalitatief te verrijken.

## Onbevangen katalysator voor verandering

Wat kenmerkt een starter? 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 genooddaakt om snel te leren. Ambitieuze jonge professionals ontdekken nieuwe wegen en nemen daarmee het voortouw in verandering. Neem dit gegeven mee in je het opzetten van je programma.

## Samen resultaat realiseren

Door hun gebrek aan ervaring hebben ze de kennis en expertise van anderen nodig om zaken te realiseren. In jouw talent ontwikkel programma selecteer je de starters op een stevige dosis empathie en sterke sociale vaardigheden. Dat soort jonge talenten maken 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 selectiecriteria om succesvol te zijn in een talent ontwikkel programma. Met een hoge 'snapsnelheid' kun je snel doorgronden wat wel en niet van belang is en waar het in de kern om draait. Een groot leervermogen én groei mindset maakt inwerken efficiënt. Fijn voor jou want zo levert je nieuwe collega snel toegevoegde waarde op.



De talenten van Ormit Talent 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 trainee is inmiddels medewerker van PWN geworden.

- Patrick Franken, teammanager bij PWN Drinkwaterbedrijf



De begeleider vanuit Ormit Talent 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 klanttevredenheidonderzoek 2021



### Lef om vragen te stellen

---

Vanuit hun onbevangenheid en hun zelfvertrouwen wijken trainees af van, voor hen nog niet bestaande, gebaande paden en ongeschreven regels. Ze zoeken 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 aangeleerd om te reflecteren en feedback te geven en te ontvangen en doen dit dan ook veelvuldig. Hiermee doorlopen ze snel een leercyclus en tekent zich een steile leercurve af. Neem in je talent ontwikkelprogramma dan ook projecten op waarbij ze de vrijheid krijgen dit te doen.

### Loslatend sturen

---

Natuurlijk moeten jong talenten ook nog veel leren en is een goede aansturing en begeleiding belangrijk. Naast een kwalitatief ontwikkelprogramma vraagt dit 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. Met hun talent én de juiste begeleiding maken trainees zo het verschil voor jouw organisatie.

### Kruisbestuiving

---

Door jong talent 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 groeimindset; zij snappen op basis van hun ervaring intuïtief snel wat er aan de hand 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'.



# Talenten ontwikkelen met Ormit Talent?

Talent vinden en laten groeien is onze core business. Niet alleen doen we al ruim 30 jaar niets anders, wij blijven ons daar ook in ontwikkelen. Omdat we dat willen, maar ook omdat de behoeften vanuit organisatie én starters altijd dynamisch blijven. Wij spelen daar op in met kwalitatieve Talent Ontwikkel Programma's die we (in co-creatie) samen met onze klanten opzetten. We zetten onze expertise in om programma's op te zetten die aansluiten bij de organisaties. Dat kan in de vorm van een traineeship zijn met als doel een talent pijplijn te bouwen of onze Talent Solutions waarbij jong talent je tijdelijk komt ondersteunen. Hoe dan ook: hulp nodig met jong talent? We denken graag met je mee om tot de juiste aanpak te komen. We zijn er dan ook heel trots op dat dit niet onopgemerkt is gebleven: onze traineeships voldoen aan het CEDEO keurmerk\*! Hoe we dat gerealiseerd hebben?

## 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 trainees als voor de organisatie!

## Ontwikkeling zit in ons DNA

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 Talent erbij. Dat vond ik heel prettig.

- Anonieme quote, Cedeo klanttevredenheidonderzoek 2021





“

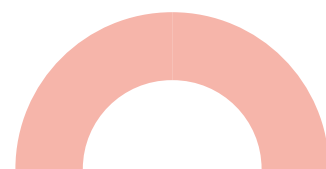
Er wordt echt goed geluisterd naar onze wensen en vervolgens wordt er een voorstel gedaan. Hier kunnen wij ook weer op reageren waardoor het dus een dynamisch traject wordt waarin beide partijen even veel in te brengen hebben. Dat vind ik een prettige manier van werken.

- 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. Dat zorgt voor een verfrissende kijk op zaken! We vertellen het gewenste resultaat naar een Talent Pool of een Traineeship. We ontwikkelen een integraal talent ontwikkel 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, rolatie, 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% nog steeds in dienst bij de organisatie.



# Wat onze talenten bijzonder maakt

Ben je op zoek naar tijdelijke slagkracht om je project een boost te geven? Of wil je met behulp van een talent ontwikkel programma je eigen talent pijplijn voor de toekomst bouwen? Versterk je organisatie met een talent van Ormit Talent. Zelfstartend, resultaatgericht en direct inzetbaar. Ontdek wat de ervaringen zijn van andere organisaties over het inzetten van onze talenten.

## Wat maakt onze trainees bijzonder?

<p><b>Open &amp; Verbindend</b></p>  <p>Staat open voor uiteenlopende perspectieven</p> <p>Bouwt vertrouwen en verbindt mensen</p> <p>Is een sterke medewerker</p>	<p><b>Daadkrachtig &amp; Gedreven</b></p>  <p>Doorziet dingen snel</p> <p>Heeft het lef om voor eigen ideeën te staan</p> <p>Krijgt zaken voor elkaar</p>	<p><b>Wendbaar &amp; Vernieuwend</b></p>  <p>Daagt de status quo uit</p> <p>Gaat actief op zoek naar veranderende behoeftes stakeholders</p> <p>Durft te experimenteren</p>	<p><b>Zelfbewust &amp; Veerkrachtig</b></p>  <p>Is een optimistische realist</p> <p>Vertrouwt op eigen kompas</p> <p>Durft onder druk beslissingen te nemen</p>
---	---	--	---

### 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." Herman Wories, Vice President

### Krijg toegang tot ander type talent

Global Business Incubator DSM: "Ormit Talent brengt DSM een nieuw type talent, dat we zelf niet kunnen vinden. Die talenten zijn van grote waarde, zo blijft onze organisatie wendbaar Patrick Franken, teammanager bij

### Word aantrekkelijker op de arbeidsmarkt

PWN Drinkwaterbedrijf Noord-Holland: "De trainees 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 trainee is inmiddels medewerker van PWN geworden."

# Rollen die **onze talenten** voor jouw organisaties kunnen vervullen.



## **Project Manager**

Heb je een groot, ambitieus project? Het succes staat of valt met optimale projectmanagement skills. Onze talenten brengen projecten verder dan je durft te dromen met agile-principes, expertise in de scrum werkwijze en de juiste leiderschapsvaardigheden.



## **Changemanager**

Heb je een omvangrijke, uitdagende transformatie op de planning? Onze talenten zijn getraind in changemanagement, zijn als geen ander in staat draagvlak te creëren en barsten van overtuigingskracht.



## **Scrum Master**

Wil jouw team vooruit, maar is er geen focus en ontbreekt verbinding? Onze Scrum Masters helpen teams verder zodat zij zoveel mogelijk toegevoegde waarde kunnen leveren. Up to the next level. Facilitators met oog voor teamdynamiek en effectieve samenwerking.



## **Sustainability Specialist**

Altijd op de hoogte van de meest recente ontwikkelingen en buitengewoon gemotiveerd om duurzaamheidstrajecten verder te brengen. Onze talenten zijn echte experts op het gebied van sustainability.



## **Dataspecialist**

Data is niet meer weg te denken in deze sterke digitale wereld. Vanuit onze dochter Vlammrs helpen we je met young data scientists om je datakapitaal te verzilveren. Kijk hiervoor ook op [www.vlammrs.nl](http://www.vlammrs.nl).

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