

HANDREIKING TALENTNETWERK HBO/WO en MBO

Jolanda van den Berg & Carel Horstmeier
April 2023





Het Talentnetwerk is een samenwerkingsproject van (semi)publieke organisaties in de regio, waar medewerkers zich kunnen ontwikkelen vanuit hun huidige werkplek.

Het mes snijdt aan drie kanten. Het Talentnetwerk stimuleert medewerkers in hun ontwikkeling en versterkt daardoor hun organisaties en onze regio.

Het Talentnetwerk is gestart voor de doelgroep HBO-WO en richt zich in de volgende editie ook op talenten op MBO-niveau.

Deze handreiking beschrijft de opzet van en randvoorwaarden voor het opstarten van het project.

Ter inspiratie voor anderen en ter voorbereiding voor onszelf. We gaan op weg naar de volgende editie!

Domesta

Menso

Gemeente Borger-Odoorn

Gemeente Coevorden

Gemeente Emmen

Provincie Drenthe

Doelen

Het Talentnetwerk moet bijdragen aan de volgende doelen:

- Medewerkers ontwikkelen.
- Organisaties flexibiliseren
- Talenten voor de regio behouden.
- Het netwerk van publieke organisaties in de regio (Zuidoost)-Drenthe verrijken.

Resultaat

Leertraject van 2 jaar met opleiding, praktijkopdrachten bij deelnemende organisaties en coaching. Het traject vergroot het potentieel van medewerkers, door hun algemene vaardigheden in theorie en praktijk te vergroten. (Concreet: project-, proces-, programma- en interimmanagement, onderzoek of advieswerk). De deelnemers passen hun in de opleidingen verworven kennis en vaardigheden toe in betaalde opdrachten, buiten de eigen functie. Bij voorkeur doen zij dit buiten de eigen organisatie, bij één van de andere deelnemende organisaties. Zodoende worden zij breder inzetbaar voor de eigen organisatie, binnen en buiten de eigen functie.

Doelgroepen

Medewerkers bij deelnemende organisaties, functionerend op HBO/WO-niveau
Medewerkers bij deelnemende organisaties, functionerend op MBO-niveau

Deelnemers

Het leertraject biedt plaats aan 12 medewerkers op HBO/WO-niveau en 12 medewerkers op MBO-niveau.

Duur van het traject

De looptijd van een Talentnetwerk-traject bedraagt 2 jaar.
De tijdsinvestering per deelnemer bedraagt gemiddeld 200 uur per jaar (circa 1 dag per week).

De organisatie van het netwerk

Het Talentnetwerk is een samenwerking bestaande uit een aantal (semi)-publieke organisaties. Het aantal aangesloten organisaties is voor toekomstige edities niet begrensd. Deze organisaties werken samen op basis van ondertekende afspraken en volgens het principe van gedeeld eigenaarschap. De organisatiestructuur die hierop is ingericht ziet er als volgt uit:

Stuurgroep

Hierin zitten MT-leden van alle deelnemende organisaties. De stuurgroep kiest uit haar midden een voorzitter.
Tweemaal per jaar vergadert de stuurgroep over het netwerk en de voortgang. Besluiten worden genomen in consensus. De stuurgroep is opdrachtgever van de projectleider Talentnetwerk. De projectleider legt aan de stuurgroep verantwoording af voor het project. Er vindt periodiek overleg en afstemming plaats tussen de voorzitter van de stuurgroep (als gemandateerd opdrachtgever) en de projectleider van het netwerk. De frequentie hiervan bepalen zij onderling. De projectleider levert ter voorbereiding op elke stuurgroepvergadering een voortgangsrapportage aan (in ieder geval 2 rapportages per jaar). De vorm van deze rapportages bepalen de stuurgroep en de projectleider in samenspraak.

Projectleider

De projectleider is opdrachtnemer van de stuurgroep. De projectleider organiseert het werven en selecteren van de kandidaten, de communicatie naar buiten, de verbinding met de deelnemende organisaties en met de deelnemers. De projectleider organiseert de tweedaagse sessies en bewaakt als een portfoliomanager de opdrachten. Tevens onderzoekt en werft de projectleider daar waar mogelijk financieringsbronnen aanvullend op de afgesproken bijdragen vanuit de deelnemende partijen. Daarnaast is de projectleider het eerste aanspreekpunt voor de deelnemers.

Ondersteuning projectleider

De projectleider wordt ondersteund middels een door één van de partners geleverde administratieve ondersteuning. De kosten voor deze ondersteuning maken deel uit van de begroting, indien niet 'om niet' door één van de partners beschikbaar gesteld.

Administratieve organisatie

Het voeren van de administratie rondom het Talentnetwerk wordt neergelegd bij één van de partnerorganisaties. Het betreft werkzaamheden zoals het bijhouden van de financiële afwikkeling van de opdrachten, het registreren en verwerken van de urenregistratie en overige werkzaamheden ten behoeve van de bedrijfsvoering binnen het project.

Deelnemers

De deelnemers zijn werknemers bij de deelnemende organisaties met een aanstelling voor langer dan de 2 jaar van het Talentnetwerk. De deelnemers moeten solliciteren op de functie en daarin blijf geven van geschiktheid.

Mentoren

Het team XPC van de gemeente Emmen levert mentoren voor HBO+. Mentoren kunnen ook vanuit andere deelnemende organisaties worden ingezet. Het mentorschap voor het Talentnetwerk MBO wordt nog nader bepaald.

Financiering van het Talentnetwerk

De deelnemende organisaties dragen de kosten voor het Talentnetwerk gezamenlijk, naar rato van hun omvang in fte, aangevuld met opbrengsten uit de uitgevoerde opdrachten en verworven subsidies.

De inzet van de leden van de Stuurgroep wordt niet doorberekend, evenmin als de kosten die de partnerorganisaties zelf maken voor ondersteunende activiteiten. (Bijvoorbeeld: uren gemaakt door medewerkers personeelszaken, financiën en communicatie).

De organisatie die de administratie voert namens de samenwerkende partnerorganisaties is verantwoordelijk voor het bewaken en realiseren van de door de stuurgroep vastgestelde begroting en is financieel risicodragers. Zowel winst als verlies zijn dus voor de risicodragers. De Stuurgroep kan eventueel afspreken om het risico te verdelen onder de deelnemende organisaties. Dit wordt besloten bij de vaststelling van de begroting.

In de bijlage vindt u een overzicht welke posten er worden opgenomen in de begroting van het Talentnetwerk.

Het functieprofiel van de deelnemer

De deelnemer:

- is ambitieus en nieuwsgierig;
- wil zijn/haar theoretische en praktische kennis en vaardigheden vergroten;
- streeft brede ontwikkelingsdoelen na: van adviseren en onderzoeken tot leidinggeven aan processen, projecten, programma's of teams;
- toont eigenaarschap en neemt verantwoordelijkheid voor de eigen ontwikkeling en binnen de opdracht ;
- is flexibel, ondernemend en communicatief vaardig;
- heeft een 'onafhankelijke geest' en is bereid buiten de eigen comfortzone te treden;
- beschikt over een netwerk en kan goed samenwerken.

Selectie kandidaten

Kandidaten solliciteren vanuit vrije keuze zonder druk vanuit de eigen organisatie. De deelnemer zoekt zelf afstemming met zijn/haar huidige leidinggevende over de deelname, gelet op de tijdsinvestering.

Aan de voorkant vindt een kritische selectie van de kandidaten plaats.

Per netwerkdeel bedraagt het minimum aantal deelnemers: 5 (5 HBO+, 5 MBO).

Anders start de leergang niet.

De deelnemers werken bij de deelnemende organisaties en hebben een aanstelling voor langer dan de 2 jaar van het Talentnetwerk.

Selectieprocedure

De selectie wordt uitgevoerd aan de hand van selectiegesprekken. Deze vindt plaats via een commissie die in ieder geval bestaat uit: de projectleider en 1 of 2 personeelsadviseurs van één van de deelnemende partners.

Na selectie vindt een kennismakingsgesprek plaats met de voorzitter van de Stuurgroep en de deelnemer(s).

Voor iedere deelnemer wordt een Discover-profiel/ontwikkelplan opgesteld en besproken. Tevens wordt per netwerk een groeps-Discover profiel opgesteld en besproken.

De stappen

- De vacaturetekst wordt gepubliceerd op de intranetten van de deelnemende organisaties.
- Het insturen en verwerken van de sollicitaties gaat via VooruitinDrenthe.nl.
- Brieveselectie
- Selectiegesprekken
- Reservedatum gesprekken
- Startbijeenkomst met alle deelnemers, projectleiders en de Stuurgroep

De aanstelling

Na selectie van de kandidaat wordt geen contract opgesteld met hen of de organisatie/teamleider. De deelnemers dienen een integriteitsverklaring te tekenen.

Opdrachten(verstrekking)

- De potentiële opdrachten komen vanuit de deelnemende organisaties, de projectleider of vanuit de deelnemers zelf.
- De opdrachten worden aangemeld bij de projectleider. Toedeling van de opdracht vindt plaats in onderling overleg tussen opdrachtgever, projectleider, mentor en deelnemer aan het Talentnetwerk.
- Voor de opdrachten wordt een opdrachtformulier opgesteld, zoals dit wordt gehanteerd door het Expertisecentrum van de gemeente Emmen.
- Na bespreking en afstemming wordt het opdrachtformulier ondertekend door de vragende organisatie, de projectleider Talentnetwerk en de deelnemer.
- Tussen opdrachtnemer en opdrachtgever vindt in ieder geval een tussentijds gesprek over de voortgang plaats en een eindevaluatie.
- De tijdsinvestering van de deelnemers op een project/opdracht wordt middels tijdschrijven bijgehouden in een tijdsregistratiesysteem (WBU, gefaciliteerd door de gemeente Emmen).
- De te factureren uren voor de opdrachten (opbrengsten) vloeien terug in de begroting van het Talentnetwerk.
- Vooraf worden heldere afspraken gemaakt over de inzet op opdrachten met de deelnemers en hun 'latende' teamleiders.
- Een deelnemer staat per jaar voor 200 uur (= 5 uur per week, bij 40 werkweken) ter beschikking voor opdrachten.
- De uren kunnen zowel buiten het eigen team ingevuld worden maar ook eventueel binnen het eigen team, als onderdeel van een nieuwe opdracht, niet zijnde een vanzelfsprekend onderdeel van de reguliere werkzaamheden binnen de eigen organisatie.
- Opdrachten kunnen in duo-schap worden uitgevoerd. Dit kunnen zijn duo's van Talenten, of in duo met andere ervaren collega's binnen de deelnemende organisaties.

Ondersteuning aan deelnemers

Ten aanzien van algemene zaken rondom het traject, worden de deelnemers ondersteund door de projectleider van het Talentnetwerk.

De deelnemers nemen deel aan gezamenlijke intervisie.

De deelnemers krijgen een vaste mentor voor de volledige 2 jaar.

De tijdsinvestering van het mentorschap bedraagt in principe 2 uur per maand.

Omtrent het functioneren worden evaluatiegesprekken gevoerd met de deelnemers (maand 3 en maand 6). Bij dit gesprek kan een opdrachtgever ook aanschuiven.

Terugkoppeling deelnemer – projectleider - 'latende' organisatie

De projectleider Talentnetwerk voert met de directe leidinggevende van de 'latende' organisatie én de deelnemer een afstemmingsgesprek: in ieder geval aan de start (na selectie) en halverwege de leergang.

Opleiding deelnemers

Naast het werken aan de opdrachten en het hierop worden gecoacht, bestaat de theoretische opleiding uit 4 maal een tweedaagse, verspreid over de duur van het traject.

Het programma richt zich in elke tweedaagse op een combinatie van denken & doen. De deelnemers verwerven theoretische kennis en passen die praktisch toe.

Opleidingstraject

Het opleidingsplan voor de opleidingstrajecten wordt opgesteld door de projectleider i.s.m. een HRM-adviseur. De (verdeling van) verantwoordelijkheden op het terrein van HRM worden bij het opstellen van het opleidingsplan nader uitgewerkt.

Deelnemers HBO+

Het opleidingstraject voor de deelnemers Talentennetwerk HBO+ omvat in ieder geval de volgende onderdelen:

- Werken in opdrachten (Opdrachtgever - Opdrachtnemer)
- Adviesvaardigheden
- Beginselen Projectmanagement
- Beginselen Programmamanagement
- Interim-management
- Proces- en netwerkregie
- Participatieprocessen organiseren
- Onderzoek

De deelnemers voeren minimaal 2 betaalde opdrachten uit, om hun verworven kennis en kunde in de praktijk toe te passen. De opdrachten liggen op het terrein van project-, proces-, programma- en interim management, onderzoek of advieswerk.

Daarnaast ontvangen de deelnemers ondersteuning van een vaste mentor en vormen zij samen een Intervisiegroep.

Deelnemers MBO

- Trainingsprogramma (nog nader uit te werken)
- Minimaal 2 betaalde praktijkopdrachten
- Ondersteuning door een mentor
- Intervisie

Bijlage Financieel overzicht

Onderstaand de kosten voor de volledige periode van 2 jaar, voor een editie HBO/WO + MBO, gebaseerd op de ervaringscijfers van de afgelopen editie HBO/WO.

Deze ruwe begroting gaat uit van 2 groepen deelnemers: 1 x HBO/WO, 1 x MBO, met maximaal 12 deelnemers in elke groep.

KOSTEN

Projectleider	160.000
Projectsecretariaat	10.000
Opleidingskosten (incl. overnachting en verblijf)	30.000
Mentorschap & intervisie	30.000
Overig	20.000
Totaal	€ 250.000

DEKking

Loonverschil	150.000
Bijdrage Stuurgroepdeelnemers	100.000
Subsidies	p.m.
Totaal	€ 250.000

Hierbij is uitgegaan van 12 uur/week projectleiding & 1 uur/week projectsecretaris, 2,5 jaar lang (= inclusief voor- en nabereiding).

De deelnemende organisaties dragen financieel bij naar rato van hun grootte in fte.

Het loonverschil bedraagt het verschil tussen het bedrag per uur dat het Talentnetwerk in opdrachten ontvangt van de opdrachtgever en het bedrag per uur dat het Talentnetwerk betaalt aan het 'latende' team, waar de opdrachtnemer (het Talent) de gewone aanstelling heeft. Een verschil van €15 à €20 / uur is nodig om een substantieel deel van de netwerkkosten te kunnen dekken. Omwille van de administratieve eenvoud is het raadzaam om voor alle deelnemers, ongeacht hun werkelijke salarishoogte, het zelfde bedrag voor uitleen en het zelfde bedrag voor vergoeding aan het latende team te kiezen.

menso
LEREN & WERKEN

provincie Drenthe

 **Gemeente
Emmen**

 **Gemeente
Coevorden**

Gemeente Borger-Odoorn



Domesta