

Voor meer informatie: mkw@aedes.nl

maart 2019

Toelichting op de kenmerken van het traineeprogramma

1. Corporaties en trainees werken samen aan actuele vraagstukken, bij voorkeur regionaal

Niet alleen vanwege de mogelijkheid tot het delen van de kosten, zeker ook om kennis te creëren en delen, is het voor **MKW corporaties aantrekkelijk om trainees te delen**. We nemen per twee corporaties één trainee aan. Deze trainee werkt 16 - 20 uur per week bij beide corporaties.

Daarnaast vormt deze **trainee samen met andere trainees (en dus andere corporaties) een team** dat werkt aan actuele vraagstukken/kennisthema's die spelen bij deze corporaties. Samen zijn ze in staat de basis te leggen waarna iedere trainee voor maatwerk zorgt bij zijn/haar twee werkgevers.

Indien de verspreiding van deelnemende corporaties het toestaat heeft het onze voorkeur om regionaal samen te werken. Dit maakt het mogelijk om de 'couleur locale' neer te zetten, met dezelfde stakeholders te werken, en regionaal kandidaten te werven. Hun reisafstanden blijven dan beperkt en het vergroot de kans dat (bij tevredenheid) hun komst blijvend is en de investering zich nog meer terug verdiend.

2. We selecteren divers

Gezien de inhoudelijke vraagstukken die er liggen en de gewenste opbrengst van een trainee is het ons inziens wenselijk **om jonge mensen te selecteren die net even wat meer werkervaring hebben** opgedaan (1 tot 3 jaar) dan een 'blanco starter'. Mensen die weten wat het inhoudt om dagelijks naar het werk te gaan en nog volop beschikken over frisheid, verwondering, gretigheid en ambitie.

De geselecteerde groep trainees is een **divers samengestelde groep qua kennis en expertise**. Mensen met een achtergrond in ICT, Vastgoed, Communicatie, Financiën, Geografie, en meer. Aansluitend bij de kennisvelden die van belang zijn voor MKW corporaties. We kunnen dan bovendien werken volgens het TedX-principe: Mensen met verschillende achtergronden en expertises bij elkaar brengen, die elkaar inspireren en van elkaar leren om tot vernieuwende antwoorden en ideeën te komen.

3. We dragen bij een sterke positionering

- ✓ Een organisatie werkzaam in het sociaal domein die een belangrijke rol speelt in de samenleving en grote effecten kan hebben in het leven en welzijn van mensen;

- ✓ De mogelijkheid voor een trainee om aan meerdere beleidsvelden te werken, alle aspecten van een organisatie mee te maken, en dicht bij de directeur te zitten, daar waar de besluiten worden genomen;
- ✓ Een zeer professioneel begeleidingsprogramma waar je werkt aan je persoonlijk en creatief leiderschap, ervaringsgericht leert en kennis opdoet om samen met anderen betekenis te hebben voor een organisatie en haar omgeving.

4. We zetten in op 'creatief leiderschap, houding en gedrag' als de basis

We hebben ervoor gekozen om *creatief leiderschap in denken en werken* als een rode en verbindende draad door het programma te leggen. Hierdoor creëren we een klimaat in de organisatie waar het bruist, waar mensen vrijheid hebben en verantwoordelijkheid nemen. Waar men effectief en met plezier samenwerkt. En waar ontwikkelen en innoveren niet wordt geschuwd.

Een creatief leider creëert een leerklimaat met een schep er boven op. Naast ruimte en vertrouwen zijn andere dimensies belangrijk: elkaar uitdagen, luisteren, verantwoordelijkheid voelen, fouten maken, lachen, lef, openheid, dialoog en risico's nemen. In een creatief klimaat is de energie naar voren gericht.

En dat past bij de ambitie van de MKW corporaties die een wendbare organisatie willen zijn. Zij willen niet ergens van af, maar ergens naar toe en zijn klaar voor die stap. Dat vraagt ontwikkeling en innovatie op kennisvelden én op zachte thema's als leiderschap, houding, gedrag en klimaat.

5. We betrekken de directeur actief

Om het optimale te halen uit de komst en inzet van de trainees en om op de drie uitdagingen (kennis, instroom en mobiliteit) zoveel mogelijk resultaat te bereiken, is het van belang dat de directeur van de corporatie achter de trainee en het programma gaat staan.

Dat hij/zij beseft dat een trainee in huis geen wondermiddel is die alle uitdagingen het hoofd biedt, maar **dat hij/zij samen met de trainee het vliegwiel van de gewenste ontwikkeling in beweging zet** door op de juiste manier te interveniëren in de organisatie.

Een beweging in gang zetten, vraagt om zelf in beweging te komen. Dat is de reden dat we directeuren een inspirerend en uitdagend minitraject 'creatief leiderschap' aanbieden waarin ze zich bekwamen in het leiding geven aan jonge mensen, in het in beweging brengen en in het scheppen van een creatief klimaat. Dit traject loopt parallel aan het ontwikkeltraject van de trainees. En met enige regelmaat werken directeuren en trainees met elkaar samen tijdens trainingsdagen.

6. We kiezen voor een programma van 1½ jaar

Trainees hebben inwerktijd nodig, een opstartperiode die nodig is om zich de organisatie, de sector en de nieuwe kennisvelden eigen te maken. Er zal ook een aantal maanden verstrijken voordat het ontwikkelprogramma haar vruchten af gaat werpen. En tot slot hebben ze tijd nodig om zich thuis te gaan voelen, een plekje te vinden en krijgen in de organisaties waar ze werken én in de groep trainees.