



BOEIEN EN BINDEN VAN TALENT

Netwerkprogramma voor
Ambitieuze Ambassadeurs

INHOUD

Inleiding	blz. 3
Voorwoord	blz. 5
Hoe werkt het?	blz. 7
In gesprek met deelnemers & bestuurder	
Linda van den Boogaard	blz. 9
Ivo de Wilde	blz. 11
Marilijn van der Sterren	blz. 13
Ina Hol	blz. 15

INLEIDING

Het Netwerkprogramma Ambitieuze Ambassadeurs geeft talentvolle medewerkers in jouw organisatie de mogelijkheid om de horizon te verbreden, door een opdracht te gaan doen bij een ketenpartner. Op die manier blijf je toppers boeien en binden en kun je hen uitdagende kansen bieden. Ook zorgt het voor meer samenwerking tussen de deelnemende partners in onderwijs, zorg en welzijn en de overheid.

Wat het programma voor jou als werkgever of als medewerker kan betekenen, lees je in deze brochure.



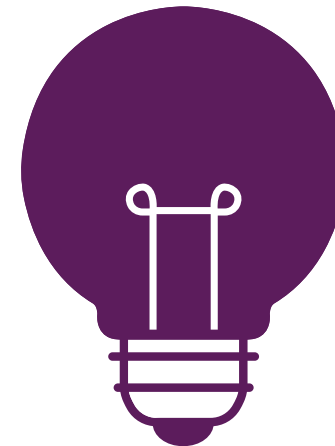
VOORWOORD

DOOR: RONALD LEUSHUIS

Ik vind het inspirerend om te zien wat voor talentvolle mensen er werken in zorg en welzijn, onderwijs en de overheid. Hebben we hen wel genoeg te bieden om hen te blijven boeien en binden, vroeg ik me jaren geleden af. In samenwerking met RegioEffect besloten we een programma voor Ambitieuze Ambassadeurs op te zetten waar zowel organisaties als medewerkers baat bij hebben.

Talentvolle medewerkers worden vanaf dat moment gevraagd om deel te nemen aan het programma. Het is meer dan boeiend om over de schutting bij andere organisaties mee te kunnen kijken, mee te denken en te leren.

Het talentenprogramma, waar inmiddels ruim dertig medewerkers aan hebben deelgenomen, zorgt ervoor dat 1+1 samen 5 wordt. Zowel voor de medewerkers als voor de deelnemende organisaties. De toppers worden begeleid door RegioEffect en voeren interessante opdrachten uit. Alles met het idee om zich verder te ontwikkelen en ook de organisatie een stapje verder te brengen.



RONALD
LEUSHUIS

HOE WERKT HET?

DOOR: MONIQUE VAN WAGENBERG, REGIOEFFECT

Een talentvolle medewerker wordt in staat gesteld om voor een periode van drie tot zes maanden bij een ketenpartner een opdracht of project uit te voeren. Je wordt hiervoor gevraagd. In deze periode kom je als het ware 'los' van je eigen organisatie en werk je twee tot vier dagen in de week bij deze andere organisatie. Je krijgt zo de mogelijkheid om van binnen naar buiten én van buiten naar binnen te kijken. Je formuleert een leerdoel dat nut heeft voor de organisatie maar kijkt ook naar wat je zelf nog wilt leren.

Het programma wordt begeleid door RegioEffect. Daarnaast is er een aantal keren overleg tussen de medewerker en bestuurder van de organisatie die het talent ontvangt. Ook zijn er regelmatig bijeenkomsten waar kennis wordt gedeeld. Doordat je mensen bij andere organisaties ontmoet en hiermee samenwerkt, creëer je een eigen netwerk, dat je weer kunt benutten bij je eigen werkgever.

Meerdere doelen

Het programma heeft enerzijds doelen voor de individuele medewerker, anderzijds voor de organisatie die meedoet. Een medewerker kan zich ontwikkelen en ontplooiën, het eigen referentiekader verbreden. Je doet kennis en ervaring op en neemt een

kijkje in de keuken van een andere organisatie waar je anders wellicht mee samenwerkt. Er is extra aandacht voor de professionele en persoonlijke ontwikkeling van de talenten.

Als organisatie profiteer je ook van het programma. Je zorgt dat je je talentvolle medewerkers beter kunt boeien en binden door hen deze uitdaging te bieden. De ervaring en kennis neemt iemand weer mee terug naar de eigen organisatie.

Deelnemende organisaties

Dit zijn onder meer Talis, Radboudumc, Pluryn, Driestroom, ROC Nijmegen, WerkBedrijf Rijk van Nijmegen, ZZG zorggroep en RIBW.

Over RegioEffect

RegioEffect laat mensen met behoud van zekerheid en geborgenheid dynamiek beleven in hun werkzame leven. Zij gaan met medewerkers op zoek naar een nieuwe uitdaging in hun loopbaan en helpen organisaties bij het vinden van het juiste talent. Een onderdeel daarvan is het programma Ambitieuze Ambassadeurs, waar talentvolle medewerkers een opdracht buiten hun eigen organisatie oppakken. Op die manier draagt RegioEffect bij aan duurzame inzetbaarheid.



MONIQUE VAN
WAGENBERG

IN GESPREK MET DEELNEMERS & BESTUURDER

'HEERLIJK OM MET VERNIEUWERS SAMEN TE ZIJN'

Linda van den Boogaard, werkte in 2015 als programmamanager bij ZZG zorggroep en deed haar project naar langdurige zorg met het Radboudumc.

Linda deed veel domeinoverstijgende projecten binnen haar functie. Ze werkte aan nieuwe woonzorgconcepten en nieuwe vormen van zorg thuis. Haar leidinggevende vroeg haar of ze deel wilde nemen aan het programma.

"Het leek mij een mooie uitdaging om mijzelf verder te ontwikkelen, maar ook om inhoudelijk mijn werk beter te kunnen maken."

Linda werd gekoppeld aan iemand binnen het Radboudumc. "Daar hebben we samen gekeken naar een van mijn lopende projecten voor het opzetten en verbeteren van de langdurige zorg thuis, iets wat speelt op het snijvlak van onze organisaties. Dat heeft interessante inzichten opgeleverd, juist omdat je het ieder vanuit een andere achtergrond bekijkt. Daardoor begrijp je elkaars uitdagingen in de zorg ook weer beter en kun je kijken hoe je elkaar daarin kunt helpen of samenwerken. Voor beide organisaties een fijne manier van over de grenzen van je eigen organisatie heen kijken."

Voor Linda was het programma een bron van inspiratie, doordat je gelijkgestemden ontmoet en vanwege de manier waarop het is opgezet. "Je leert mensen met hetzelfde beroep en bestuurders kennen in zo'n programma. Je krijgt input van al die verschillende mensen en tijdens de bijeenkomsten heb ik veel kennis en netwerk opgedaan, waardoor ik me verder kon ontplooiën. Ook heb ik er leuke contacten aan overgehouden."



LINDA VAN
DEN BOOGAARD



IVO DE
WILDE

'EEN KIJKE AAN DE ANDERE KANT VAN DE TAFEL'

Ivo de Wilde, werkte sinds 2016 bij het Werkbedrijf Rijk van Nijmegen als projectleider en deed een netwerkopdracht bij STMG Thuiszorg in Arnhem.

Ivo werkte al een paar jaar als projectleider en was toe aan een nieuwe stap. In gesprek over zijn loopbaan met zijn leidinggevende gaf hij aan dat zich graag eens in de zorg wilde oriënteren.

"Dat leek me interessant. Ik had al wel te maken met zorgaanbieders vanuit de inkoopkant, maar wilde die andere kant ook eens leren kennen. Ik wist van het bestaan van het programma en het leek mij ideaal om eens een kijkje in een andere keuken te nemen."

Via RegioEffect kwam hij in contact met STMG Thuiszorg in Arnhem. Zij leveren onder meer gespecialiseerde verpleging, thuiszorg en nachtzorg. "Ze hadden net als veel andere zorgorganisaties een serieus probleem met de krappe arbeidsmarkt en het binnenhalen van voldoende personeel. Mijn opdracht was om STMG te helpen met de vraag hoe je mensen binnen kunt halen en -minstens zo belangrijk- binnen kunt houden."

Ivo ging deze opdracht aan voor 12 uur per week voor de duur van een halfjaar. Daarnaast bleef hij 24 uur werken bij WerkBedrijf Rijk van Nijmegen. "STMG had al veel goede acties en projecten lopen om meer mensen binnen te halen en vast

te houden. Ik heb vooral geholpen hier meer lijn in aan te brengen, en het werven en selecteren meer te verbinden aan de toekomstvisie van de organisatie."

"Het was een ontzettend leerzame periode. Bij het WerkBedrijf zat ik 'aan de andere kant van de tafel', namelijk als inkoper van dagbesteding. Nu ervaarde ik zelf hoe lastig het is voor een zorgaanbieder om aanbestedingstrajecten te doorlopen met allerlei gemeenten. Als zorgaanbieder moet je aan (verschillende) eisen van de gemeenten voldoen en dit brengt veel administratieve lasten en papierwerk met zich mee. Dit kan afleiden van de bedoeling: zorgen dat mensen zo goed mogelijke zorg krijgen tegen reële kosten.

Door de ervaring bij STMG kan Ivo zich beter inleven in het werk van de zorgaanbieders. "Het heeft me begrip, kennis en een groter netwerk opgeleverd. Er is veel beweging in mijn werk gekomen en dat was ook de bedoeling."

MARLIJN VAN
DER STERREN



'STRATEGISCH LEREN DENKEN'

Marlijn van der Sterren, was clusterleider bij Pluryn en besloot een opdracht bij Talis aan te nemen.

Hoewel Marlijn een leidinggevende functie had bij Pluryn en goed op haar plek zat, wilde zij zich verder ontwikkelen en het liefste ook buiten de zorg. Maar wat precies, dat wist ze zo een-twee-drie niet.

"Ik heb de kans gekregen om mee te doen aan het netwerkprogramma Ambitieuze Ambassadeurs. Een unieke kans om me verder te ontwikkelen en nieuwe werkervaring op te doen in een andere werkomgeving of branche."

Ze ging bij twee organisaties op gesprek en koos voor een opdracht bij Talis. "Het was behoorlijk spannend om ergens fulltime aan de slag te gaan terwijl er nog geen concrete opdracht lag. Ik moest uit mijn comfortzone en dat was meteen ook mijn uitdaging: Hoe beweeg je je in een wereld waar je 'niets' weet? En waar je vele valkuilen van jezelf weer tegenkomt?"

Ze wilde zich meer bezighouden met de toekomst en strategische vraagstukken dan met de operationele vraagstukken waar zij zich op dat moment mee bezighield. "Dat strategisch leren denken kost tijd en die heb ik bij Talis gekregen."

Uiteindelijk resulteerde de opdracht in een kennissessie waarin Talis met verschillende wetenschappers, hoogleraren en specialisten met verschillende expertises, op zoek is gegaan naar de trends, kansen en risico's op bestuurlijk en strategisch niveau. Het leverde veel discussie, vragen en verschillende inzichten op.

Marlijn werkte in totaal bijna zes maanden voor Talis. "Ik wil me meer bezighouden met organisatieontwikkeling en strategische vraagstukken. Het heeft me dan ook uitgedaagd om na mijn reeds behaalde MBA, een weer studie te gaan volgen."

"Nog tijdens het netwerkprogramma ben ik bij Pluryn aangenomen als manager. Ik ben dus iets eerder gestopt bij Talis. Vervolgens ben ik doorgeroeid tot directeur bedrijfsvoering. En binnenkort ga ik aan de slag als directeur primaire proces aan bij een andere organisatie."

INA HOL



'AANDACHT VOOR DUURZAME INZETBAARHEID'

Ina Hol, is bestuurder bij het WerkBedrijf Rijk van Nijmegen, dat sinds de oprichting deelneemt aan het programma.

Het WerkBedrijf heeft de afgelopen jaren diverse mensen ontvangen en aangedragen voor het programma Ambitieuze Ambassadeurs. "We bemiddelen zelf mensen naar werk en hebben veel aandacht voor duurzame inzetbaarheid en mobiliteit", vertelt Ina.

"Je wilt je werknemers blijven stimuleren. Soms lukt dat niet binnen je eigen organisatie en dan is het mooi dat je deze talentvolle medewerkers ergens anders wat kunt bieden."

In de eerste periode na het ontstaan van het WerkBedrijf zocht de organisatie naar mensen die kennis hadden van het inrichten van processen. "Daar zijn we toen uitstekend bij geholpen door medewerkers van zorginstellingen, die daar al veel meer ervaring mee hadden", zegt Ina.

Talentvolle medewerkers binnen het WerkBedrijf worden geattendeerd op het programma. De begeleiding vindt grotendeels plaats door RegioEffect. "Zij werken samen met de medewerker de opdracht uit en formuleren het leerdoel. Tegelijkertijd zijn wij als collega-bestuurders ook betrokken. We zorgen voor een goede landingsplek en begeleiding op de werkvloer. Het biedt nieuwe kansen voor een medewerker, ook als ze besluiten om op een gegeven moment bij een andere organisatie of instelling aan de slag te gaan."

Ina vindt het van groot belang dat het begrip voor andere organisaties groeit door bij een kijkje in de keuken te nemen bij elkaar. "De samenwerking tussen organisaties loopt ook soepeler doordat je elkaar beter begrijpt en beter kent. Samen zetten we zo duurzame inzetbaarheid meer op de kaart."

DEELNEMENDE ORGANISATIES



Radboudumc

ROC NIJMEGEN



ZZG zorggroep



Lees meer over het
Netwerkprogramma voor
Ambitieuze Ambassadeurs op de
website van RegioEffect.

 RegioEffect

Mei 2022