



Een klas apart

In drie jaar ervaren afgestudeerde hrm-talenten bij Driessen HRM_Payroll alle ins en outs van het vak. Daarna zijn ze zo vrij als een vogeltje. Zeg daar maar eens nee tegen.

Tekst Nicole Weidema

Het is een veelgehoorde klacht dat de publieke sector niet kan concurreren met het bedrijfsleven in de slag om jong talent. Maar Jules Maussen, manager van het Young Public Professionals (YPP) programma van Driessen HRM_Payroll, heeft net weer een nieuwe groep van acht jonge talenten aan zich weten te binden. 'Het is niet zo dat elk van hen zegt dat ze hun hele leven al hebben gedroomd van een bestaan in overheidsdienst. Maar sommigen geven wel heel duidelijk aan dat ze het prettig vinden om in een overheidsomgeving te werken. Zij willen, vanuit een maatschappelijke betrokkenheid, het liefst in de publieke sector werken.'

Elke nieuwe groep van trainees doorloopt eerst een introductieprogramma van twee weken en gaat daarna aan de slag. Extern als de opdrachtenportefeuille daar ruimte voor biedt, of intern om zich bezig te houden met productontwikkeling voor Driessen zelf. De trainees blijven in principe drie jaar in dienst van Driessen en kunnen daarna zelf kiezen bij wie ze aan de slag gaan, ook als dat een opdrachtgever is van hun voormalige werkgever.

Volgens Maussen is het succes van het programma te danken aan een combinatie van factoren. De net afgestudeerde

De kwestie

Probleem: De publieke sector heeft moeite om talent aan zich te binden

Investing: Traineeship van drie jaar met intensieve begeleiding

Opbrengst: Elk jaar contracteert Driessen HRM_Payroll acht nieuwe professionals

hrm'ers hoeven nog niet te kiezen voor één werkgever en ze krijgen een intensief opleidingsprogramma naast hun werk. 'Het is misschien een cliché, maar de trainees willen graag in verschillende keukens kunnen kijken. Bij ons betekent dat dat ze van zuid naar noord door het hele land kunnen worden ingezet. En je hoort ook wel van bijvoorbeeld hbo'ers dat ze eigenlijk van plan waren om verder te studeren, maar dat ze toch kiezen voor ons omdat ze dan de vervolgopleiding direct kunnen combineren met werk.' Voor het traineeship zoekt Maussen afgestudeerde hbo'ers en academici die een vakgerelateerde opleiding hebben gevolgd of iets wat er direct mee te maken heeft. 'Onder de academici zitten

personeelwetenschappers of mensen die bedrijfskunde hebben gestudeerd met als afstudeerrichting Strategisch HRM. Verder hebben we ook een paar organisatiewetenschappers aangenomen. Het is niet zo dat iedereen met belangstelling voor hrm in aanmerking komt. We gaan ervan uit dat mensen het hrm-vak al kennen, en bij ons specifiek leren wat ze moeten weten over consultancy en het werken bij de overheid.'

Het traineeship is niet alleen gunstig om de opdrachtgevers in de publieke sector te kunnen bedienen, stelt Maussen. 'Wanneer je veel jonge mensen aanneemt, geeft dat je eigen organisatie natuurlijk ook een boost.'

Als voorbeeld van dat laatste noemt Maussen het werk dat de trainees intern verrichten bij het ontwikkelen van nieuwe producten voor Driessen HRM_Payroll. 'Je merkt dat die jonge gasten daar met een heel andere blik naar kijken. En dat levert vervolgens originele producten op waarmee wij onze dienstverlening kunnen uitbreiden.'



Geeft u ook het goede voorbeeld? Mail naar redactie@intermediarpw.nl onder vermelding van Best Practice.