



HET RUIMTELIJK TRAINEESHIP

2016 - 2018



FEITEN OVER HET TRAINEESHIP



VIER WERKGEVERS DIE ELKAAR VERSTERKEN

Stedenbouw en landschapsarchitectuur zijn disciplines die ook bij overheden werkzaam zijn (in tegenstelling tot architectuur).

Er is duidelijk rollenonderscheid tussen de stedenbouwkundige bij een ontwerp/adviesbureau of die bij een gemeente.

Gebiedsvisie, stedenbouwkundig ontwerp, bestemmingsplan, beeldkwaliteitsplan, landschapsontwerp, inrichtingsplan openbare ruimte en uitvoeringsplan het zijn producten waar je als ruimtelijk ontwerper mee te maken krijgt, maar die zelden bij een bureau te vinden zijn.

2 jaar beroepservaring met de gewenste afwisseling leidde tot 4 werkgevers

“Wij hebben hele positieve ervaringen met het feit dat 4 bedrijven samen de kandidaten selecteren, je ervaringen uitwisselt en je dan ook een andere kijk op dezelfde persoon en hun ontwikkeling krijgt.”

Cees van der Veecken, Lola

FEITEN OVER HET TRAINEESHIP

Het Ruimtelijk Traineeship

Ervaringen uit een pilot traject

In 2015 namen 4 Rotterdamse werkgevers het initiatief om een nieuw ontwikkeltraject voor jonge ontwerpers op te zetten. Gesteund door de beroepsverenigingen BNSP & NVTL, het atelier Rijksbouwmeester en in samenwerking met Professional Experience Programme (PEP) werd het Ruimtelijke Traineeship ontwikkeld. Nu 2,5 jaar later is de eerste lichting van 4 trainees klaar en kunnen de lessen van de pilot gedeeld worden.

Net afgestudeerd is de ervaring van jonge ontwerpers nog beperkt. Het besef van wat er allemaal bij komt kijken in de praktijk is er nog amper. Het werkveld blijkt breed en de dagelijkse praktijk blijkt veel meer te behelzen dan een paar mooie tekeningen maken. Daarom werd de toegang tot de titel verhoogd met een beroepservaringsperiode van 2 jaar.

Maar lukt het wel om in 2 jaar tijd bij een werkgever zicht te krijgen op de gehele beroepspraktijk? En hoe kies je dan die eerste werkgever als je nog niet weet wat er in het werkveld te vinden is? Het Ruimtelijke Traineeship bood de luxe om in 2 jaar in het hele werkveld rond te snuffelen. Van overheid tot ontwerp bureau en van bestemmingsplan tot openbare ruimte ontwerp. Een unieke ervaring voor jonge ontwerpers.

Het traineeship bood ook de werkgevers veel interessants. Als belangrijkste wordt genoemd inspiratie en reflectie. Elk half jaar nieuwe ideeën van een trainee die steeds meer ervaring meebracht. En elk half jaar bij de wisselbijeenkomsten onderlinge reflectie om de eigen werkwijze en het werkveld beter te begrijpen.

Het traineeship is een verrijking voor ons allemaal geweest en we hebben alweer een vervolg opgestart. Wie weet kan deze terugblik er voor zorgen dat het traineeship gemeengoed wordt in ons vakgebied.

**LOLA, plein06, gemeente Rotterdam, Rho adviseurs
BNSP, NVTL, PEP, Atelier Rijksbouwmeester**

“En... begin niet aan een traineeship om makkelijk een topper te werven, doe het om er juist als bedrijf zelf van te leren en om jonge professionals een mooie start op de arbeidsmarkt te geven ”

Leo Snel, Rho Adviseurs

TIJDLIJN TRAINEESHIP

2015 - 2016 Opzet en planning traineeship

Vier organisaties binnen de stedenbouw en landschapsarchitectuur branche besluiten gezamenlijk een traineeship programma op te zetten voor jonge ontwerpers. Vooraf bespreken zij het belang van een beroepservaringsperiode in dit vakgebied, maar ook de praktische drempels die zo'n programma met zich mee brengt (qua contractering, vakantiedagen, verloning en dergelijke aspecten van het project). Uiteindelijk wordt een plan opgezet in samenwerking met de PEP.

Deelnemers moeten afgestudeerd zijn met richtingen stedenbouw en landschapsarchitectuur op WO-niveau. De trainees mogen maximaal vijf jaar geleden zijn afgestudeerd.

Onder het traineeship krijgen zij in een periode van 2 jaar bij iedere organisatie een halfjaar contract aangeboden tegen een marktconform salaris (gelijk bij iedere organisatie binnen het traineeship). De kosten van het PEP-programma worden door de werkgevers vergoed en de kandidaten kunnen onder werktijd de bijeenkomsten bijwonen.

April 2016 - Start sollicitatieprocedure

Na een peiling van interesse binnen het vakgebied (zowel bij werkgevers als potentiële kandidaten) bleek er veel enthousiasme en meer dan genoeg animo om het traineeship echt te gaan starten. De vier organisaties hebben de vacature verspreid (via hun eigen kanalen en het platform Archined). Daarnaast werd er een persbericht onderschreven door de rijksbouwmeester verstuurd en verscheen een interview over het traineeship in vakblad de Blauwe Kamer.

In de vacature werd gevraagd om talentvolle trainees met de competenties: **Talent, Ondernemend, Ambitieux, Samenwerken, Innovatief vermogen, Lef, Analytische vaardigheden, Creativiteit, Zelfstandig, Weerbaarheid**

Juli 2016 Selectieprocedure

Na het sluiten van de vacature en met tientallen enthousiaste sollicitanten ging vervolgens de selectieprocedure van start - er moesten vier kandidaten gevonden worden die alle vier de werkgevers in dienst willen nemen.

Uit de sollicitaties werden 10 kandidaten op basis van cv, motivatie en portfolio gekozen voor een kennismakingsdag. Op deze dag waren alle werkgevers en de coördinator

"Er ontstaat door de wisselbijeenvoering nog meer ruimte voor reflectie, dat geeft een versnelling in de ontwikkeling bovenop het beroepservaringstraject."

Koen de Boo, plein06

aanwezig om met kandidaten in gesprek te gaan. De dag was opgebouwd met individuele speed-dates tussen kandidaten, werkgevers (vraaggesprekken van 5 minuten) en een pitch en interview. In een korte pitch met aansluitend een vraaggesprek moesten de kandidaten zich zelf voorstellen aan de vier werkgevers zodat alle werknemers en sollicitanten een eerlijke kans kregen om zichzelf voor te stellen en elkaar te leren kennen.

Augustus 2016 - Start van het traineeship

Na de selectierondes hebben de vier werkgevers uiteindelijk gezamenlijk vier kandidaten gekozen die perfect in het profiel passen en dus het traineeship gingen volgen. Twee kandidaten met een achtergrond in de stedenbouw en twee met een expertise in landschapsarchitectuur.

Jan Maarten van Hemert	Stedenbouw
Koen Steegers	Landschap
Suzan de Wispelaere	Stedenbouw
Abel Coenen	Landschap

September 2016 - September 2018

Na een feestelijke startdag was het zover: het Ruimtelijk Traineeship was begonnen. De vier trainees begonnen elk bij 1 van de vier organisaties voor hun eerste halfjaar.

Elk half jaar vindt er een bureaubezoek plaats waar de vakcoördinator of dagelijkse leiding van PEP spreekt met de trainee.

Elk half jaar vindt er een wisselbijeenkomst plaats. De vier trainees geven een presentatie over hun ervaringen en bevindingen van het laatste halve jaar. De mentoren en de coördinator is hierbij aanwezig. Deze bijeenkomsten geven een heldere kijk op alle ervaringen die de trainee heeft opgedaan. De verrijking, de leermomenten en de groei van de trainee wordt zichtbaar.

Augustus - September 2018

Terwijl de eerste lichter van het ruimtelijk traineeship succesvol aan het afsluiten en evalueren is, zijn de volgende vier kandidaten zich klaar aan het maken om de komende twee jaar het traineeship te gaan doorlopen.

..jonge enthousiaste trainees die de organisatie ook een spiegel voorhouden

Maaïke Kampman-Remmers, Gemeente Rotterdam

EVALUATIE

GEDEELD BELANG EN ONDERLING VERTROUWEN MAAKTE HET MOGELIJK

Dat de pilot tot stand is gekomen met name te danken aan:

- Alle partijen onderkennen het belang van de Beroepservaringsperiode en zagen de kans voor talentontwikkeling via het trainee-programma.
- Het onderling vertrouwen tussen de partijen. Het vertrouwen was er al enigszins omdat de partijen elkaar reeds kenden door samenwerking of in het lokale netwerk. Het vertrouwen werd nog verder versterkt door het goed bespreekbaar maken van het hele traject. Alhoewel door de zorgvuldige voorbereiding vrijwel alle situaties uitgedacht zijn is er door dit vertrouwen ook veel oplossingsruimte gedurende het traject.
- De steun voor het experiment vanuit het Rijksatelier en de PEP-organisatie. Deze steun heeft ervoor gezorgd dat in de aanloop de werkgevers niet te veel tijd kwijt waren met voorbereidingen zoals het schrijven van persberichten etc.

De waarde van het traineeship is veel meer dan de som van de vier halfjaren. De opzet zorgt ervoor dat je in een korte tijd een brede ontwikkeling doormaakt die één werkplek onmogelijk kan bieden.

Abel Coenen, Trainee





Het traineeship was een snelkookpan aan persoonlijke en vakinhoudelijke ontwikkeling, gevuld met diverse projecten, inspirerende activiteiten en een waardevol nieuw netwerk.

Suzan de Wispelaere, Trainee

EVALUATIE WERKGEVERS

De vier werkgevers kijken op positieve wijze terug op het pilottraject van het traineeship. Ze vinden het onder meer goed dat er flexibel wordt omgesprongen met de overgang van de ene werkgever naar de andere.

“Elk half jaar moet je opnieuw én snel je weg vinden.”
Leo Snel, Rho adviseurs

Zes maanden is intensief

Over de periode van een half jaar per werkgever zijn de mening uiteenlopend. Enerzijds wordt het als best kort gezien, anderzijds wordt het tijdelijke karakter van de werkplek onderstreept en wordt de trainee op een duidelijk ervaringsproject gezet. Het samenwerken met een team van vier organisaties wordt als positief ervaren: het samen kiezen, begeleiden, samen werken met en evalueren van vier trainees was voor de werkgevers positief. De werkgevers waren blij met het enthousiasme en de bevoegenheid van de trainees en hun uitzonderlijke vakinhoudelijke ontwikkeling.

Er was vooraf de ambitie om streven naar een intensief gezamenlijk traject, dat is niet goed uit de verf gekomen en dat had een aantal oorzaken:

1. Elke werkgever heeft ook al een veelheid van extra activiteiten. Medewerkers zijn vaak al druk met rand activiteiten bij de werkgever.
2. Het ontbrak aan een coordinator die aanstuurde op die gezamenlijke activiteiten.

De selectieperiode vooraf aan het traject was goed centraal gefaciliteerd. Daardoor konden de werkgevers zich vooral richten op de inhoudelijke beoordeling.

Onderling vertrouwen

Er is een grote vertrouwensbasis onderling gecreëerd. Die is nodig omdat:

1. Kandidaten kijken kort achter elkaar in ieders keuken.
2. De zorgvuldige begeleiding van de kandidaten in een 2-jarig traject vraagt over en weer vertrouwde gezichten. De wisselbijeenkomsten worden door iedereen zeer positief ervaren.
3. Flexibiliteit en maatwerk is best vaak nodig. De omgang met overgangen tussen werkgevers; een kandidaat kan net meewerken aan een project waarvan de deadline net over het wisselmoment ligt. De piek van het opnemen van vakantiedagen ligt in de zomer, daar moeten mensen vakantiedagen voor kunnen opbouwen en meenemen naar de volgende werkgever

Wij pleitten dan ook voor vaste werkgeversgroepen van 4. Clubs die goed onderling kunnen afstemmen en in elkaars nabijheid zitten zodat de trainee makkelijk kan switchen. Een grootschalige poule waarin men willekeurig kan rouleren werk voor zowel de kandidaat als de werkgever niet.

EVALUATIE TRAINEES

Ook voor de trainees wordt het traineeship als een succes beschouwd. Er is door hun veel ervaring opgedaan qua inhoud van het vak stedenbouw en landschapsarchitectuur. De trainee leert eigen - en andermans kritiek ruimtelijk om te buigen tot een gedragen interventie.

Grote diversiteit voelt als verrijking

Er is grote diversiteit om de breedte van de ruimtelijke ordening te ervaren en het vakgebied te leren kennen. Het multidisciplinaire werken waarbij uitvoering, planbegeleiding en planologie ook deel uit maken van het vakgebied verrijkt hun kijk op hun werkveld.

Het organiseren van de Stiftenstrijd in het laatste halfjaar heeft ervoor gezorgd dat de trainees elkaar makkelijker kunnen vinden. Daarmee werd het ook makkelijker om elkaar helpen met dingen als PEP-opgaven, het logboek en de afsluiting van het traineeship. Er wordt vanuit de trainees dus ook gepleit om eerder in het traineeship een gezamenlijk project te starten.

Leren van de verschillen

Het traineeship legt valkuilen in het vakgebied bloot, die alleen in de praktijk te ervaren zijn, maar zonder dat het persoonlijke consequenties heeft. (Denk bijvoorbeeld aan inzicht over wat belangrijk is in een offerte)

De verschillende bureauculturen onder de werkgevers zijn enorm leerzaam geweest voor de trainees. Ze ontdekken dat ze een eigen 'rol' binnen de bureaucultuur moeten vinden en verdienen.

De trainees hebben een ander beeld gekregen van de rol van ontwerper. Het heeft hun zoektocht naar welke ontwerper zij zijn verdiept en voor sommigen zelfs veranderd.

"Ruimtelijk Traineeship Rotterdam legt de rollen van verschillende vaklieden bloot, waardoor je niet meer een voorstelling hebt van hoe de andere discipline een kwestie benaderd, maar de denkwijzen daadwerkelijk begrijpt en erop kunt anticiperen."

Koen Steegers, Trainee

"Werken bij het Ruimtelijk Traineeship biedt een uniek inzicht in de dynamiek van het werkveld. Elke ontwerper heeft zijn eigen rol, belang en inzicht en door bewust te worden van deze samenhang ben ik een betere en completere ontwerper geworden."

Jan Maarten van Hemert, Trainee

HET RUIMTELIJK TRAINEESHIP



4 ontwerpers, 4 werkgevers, 4 keer een half jaar bij elk aan de slag is 2 jaar beroepservaring.



Vier werkgevers moeten gezamenlijk hun eigen traineeship vormgeven.



Sterke vertrouwensbasis is nodig om dit op te zetten en vol te houden.



Veel leermeesters leidt tot een verrijking van het PEP-traject.



Marktconforme beloning, vergoeding van het PEP-traject en tijd bieden om deel te nemen onderstreept het belang van ontwikkeling.



Traineeship trekt talent aan!



Een nieuwe status is geboren: de Ruimtelijk Trainee.



Het Ruimtelijke Traineeship is een mooie kans om ons vakgebied te versterken vanaf de basis.