

Titel:

**Mentorprogramma:
instrument om de
inzetbaarheid van mensen te
vergroten.**



Contactpersoon: Brigitte Willemsen

Provincie: Gelderland

Telefoon/emailadres: 026-359 9379

Kernachtige samenvatting van het project:

De belangrijkste inhoudelijke hoofdlijn binnen het HRM-beleid van de Provincie Gelderland is het vergroten van de inzetbaarheid van onze medewerkers. De doelstellingen van de organisatie gelden daarbij als referentiepunt. De uitdaging hierbij is om de individuele belangen van de medewerkers en de organisatie op elkaar aan te laten sluiten en dat betekent altijd maatwerk.

Van de medewerkers vraagt dit een actief verantwoordelijkheid nemen voor zichzelf, hun werk en hun loopbaan (eigen regie). Voor de organisatie als geheel vraagt dit een faciliterende rol (b.v. loopbaanbegeleiding). Van de leidinggevende tot slot vraagt dit in de samenwerking met de medewerker een aansturende en coachende rol.

Inzetbaarheid omschrijven we als het vermogen en de bereidheid van de medewerker om toegevoegde waarde te blijven leveren aan onze organisatie. Inzetbaarheid berust bij de Provincie Gelderland op drie pijlers: Leren en ontwikkelen, Mobiliteit en Gezondheid.

Een belangrijke voorwaarde voor inzetbaarheid is het continue blijven ontwikkelen van kennis en vaardigheden. Daarom heeft de provincie het instrument mentorprogramma ontwikkeld, dat een bijdrage kan leveren aan leren en ontwikkelen van de medewerkers.

Voorafgaand aan het opstellen van onderstaand mentorprogramma is een pilot uitgevoerd bij de afdeling B&S MERO, team Ruimte. De positieve resultaten en leermomenten uit deze pilot zijn verwerkt in dit mentorprogramma.

Doel project (Waarin voorziet het project en voor welke doelgroep?):

Het Gelderse mentorprogramma heeft tot doel om deskundigheid van ervaren medewerkers te behouden voor de organisatie, om zo de organisatie toekomstbestendig te houden en de inzetbaarheid van (de nog minder ervaren) medewerkers te vergroten. Het richt zich op ervaren medewerkers in het algemeen (en medewerkers die de organisatie zullen verlaten vanwege hun leeftijd in het bijzonder) en op (nieuwe) onervaren medewerkers.

Onderscheidend vermogen (Waarin onderscheidt het project zich van bestaande projecten):

Binnen de provincie Gelderland was er al wel veel aandacht voor opleidingen/training en coaching (m.n. door leidinggevende).

Dit programma richt zich op het overdragen van kennis van ervaren medewerkers op onervaren medewerkers. Het vergroot niet alleen de inzetbaarheid van medewerkers, maar draagt ook bij aan het kennismanagement binnen de organisatie.

Uitvoerbaarheid (Wat is er nodig om het project uit te voeren?)

Om het mentorprogramma uit te kunnen voeren, is commitment van management en medewerkers nodig.

Er is een tijdsinvestering nodig van de mentoren en gementoorden voor de duur van het programma voor de gesprekken (gemiddeld 1 uur per 2 weken voor 3-6 maanden) en de mentoren krijgen een opleiding van 2 dagdelen.

De directe kosten bedragen +/- 750,- per mentor voor de opleiding.

Betrokkenheid medewerkers (Zijn medewerkers betrokken bij de totstandkoming? En in hoeverre voorziet het project in een behoefte?)

Voorafgaand aan het opstellen van dit mentorprogramma is een pilot uitgevoerd bij de afdeling Beleid en Strategie / Mobiliteit, Economie, Ruimtelijke Ontwikkeling / Ruimte. De resultaten en leermomenten uit deze pilot zijn verwerkt in dit mentorprogramma.

Door vergrijzing van het personeelsbestand, zal de komende 10 jaar ruim 25% van de medewerkers uitstromen. Daarnaast is er een natuurlijk verloop van 3 %. Hiermee is er ook een grote instroom.

Om de kennis van de organisatie te behouden en onervaren (nieuwe) medewerkers in te werken, is dit mentorprogramma ontwikkeld.

Uitwisselbaar (Is het project ook bruikbaar in andere provincies? En wat is er voor nodig?)

Het project is direct uitvoerbaar op andere afdelingen binnen de provincie Gelderland en de andere provincies en andere organisaties.