



Civiel 360: kennismaken met de hele infradriehoek

Wat doe je als je ziet dat de traineeships van grote infrabedrijven veel aantrekkingskracht hebben voor starters en young professionals? Dan kom je samen met een sterk alternatief. Vijf mkb-bedrijven en twee gemeenten in de regio Rotterdam-Den Haag bedachten [Civiel 360](#): een tweejarig traineeship waarin starters kennismaken met alle kanten van de infradriehoek. Marco Mabelis ([TobiZ](#)) en Richard Walet ([Gebiedsmanagers](#)) vertellen hoe het werkt.

Wat is Civiel 360?

Marco: "Een tweejarig traineeship waarin starters in de civiele techniek ervaring opdoen in de hele infradriehoek: acht maanden bij een aannemer in het mkb, acht maanden bij een ingenieurbureau in het mkb en acht maanden bij een gemeente. Gelijkijdig volgen ze een leergang persoonlijk leiderschap waarin ze de regie over hun eigen ontwikkeling verder pakken, zowel persoonlijk als op technisch vlak."

Wat is hier uniek aan?

Marco: "Mkb-bedrijven worstelen allemaal met de beperkte instroom van technisch personeel. Grote aannemers en advies- en ingenieurbureaus trekken starters met mooie traineeprogramma's. Een mkb-bedrijf alléén kan geen soortgelijke ervaring bieden, maar samen kunnen we het wel. En dan kiest de trainee waar hij zich op zijn plek voelt. Wij hebben in een overeenkomst vastgelegd dat geen van de partners tijdens het traject aan trainees gaat trekken."

Wat moet je regelen?

Richard: "Je hebt iemand nodig die het traineeprogramma inhoudelijk ontwikkelt en verzorgt en die de mentoren binnen de bedrijven coacht. Dat doet Marco allemaal. Dat is prettig, want als bedrijven ben je druk met de waan van de dag. Daarnaast moet je een aantal bedrijfsmatige zaken regelen. Dat hebben wij in goed overleg vanuit Gebiedsmanagers opgepakt."

En het zoeken van de trainees?

Marco: "Dat loopt, maar corona heeft het wel lastiger gemaakt. Ik kijk uit naar de tijd dat we weer op bedrijvendagen aanwezig kunnen zijn en pizza-avonden kunnen organiseren."

Hoe weet je of iemand geschikt is als trainee?

Marco: "We hebben afgesproken: als mensen vanuit twee bedrijven elk met iemand een gesprek voeren en 'oké' zeggen, hebben we daar met zijn allen vertrouwen in. Maar de indrukken waren soms best verschillend."

Richard: "Daar hebben we met elkaar veel gesprekken over gevoerd. Uiteindelijk hadden we een groep kandidaten waar we met zijn allen een goed gevoel bij hebben."

Ben je vooral in trainees aan het investeren of krijg je er ook wat voor terug?

Richard: "Acht maanden is genoeg om iemand goed in te werken. Trainees ontwikkelen zich steeds meer in hun rol en nemen steeds grotere verantwoordelijkheden op zich. Daarnaast maakt een traineeship je aantrekkelijker als werkgever. Iedereen vindt het leuk om daarover te horen, ook andere young professionals en senioren."

Wat is de grootste succesfactor?

Richard: "Het maakt een groot verschil als je elkaar goed kent. Je werkt grotendeels op basis van vertrouwen en goede intenties. Dat betekent onder meer dat je elkaar de ruimte geeft om naast het traineeship ook zelf te werven."

Gaan jullie dit opschalen?

Richard: "Als er animo is, zeker. Maar eerst maar eens twee jaar goed draaien. Dat is wel een tip. Ga pas opschalen als het traject steady staat: de visie, het onderlinge vertrouwen, de kwaliteit van de begeleiding. Dan pas kun je nieuwe partners goed meenemen."

