

Wat heb je aan een traineeship?

Artikel Volkskrant d.d. 30 mei 2017 door Susanne Geuze

Traineeships voor pas afgestudeerde talenten zijn er in alle soorten en maten. Maar wat heb je er eigenlijk aan? 'Soms is het meer een veredelde stage.'

Ben je afgestudeerd en wil je na de zomer bij de overheid of een multinational aan de bak? Dan ontkom je er bijna niet aan te solliciteren op traineeships. Zo'n talentenprogramma lijkt de droom van elke starter. Een aanstelling van vaak twee jaar, inclusief curriculum vol trainingen en cursussen, met bovendien een persoonlijke mentor. Maar klopt dat beeld? Of is een traineeship vooral een mooi lokkertje - en ben je net zo goed af met een gewone startersbaan?

De term is relatief nieuw, maar het principe is dat allerminst. Al in de middeleeuwse gildentijd had je de meester-gezel-structuur, waarbij ervaren krachten een jong hulpje op sleeptouw namen

Hoogleraar arbeidsmarkt Ton Wilthagen van Universiteit Tilburg

De bedoeling van een traineeship is dat jonge werknemers een bedrijf of organisatie van verschillende kanten leren kennen. Door op verschillende plekken projecten te doen, wordt de trainee klaargestoomd voor een specialistische functie binnen een organisatie. Andersom brengt het jonge talent een frisse, open blik mee.

'De term is relatief nieuw, maar het principe is dat allerminst', zegt hoogleraar arbeidsmarkt Ton Wilthagen van Universiteit Tilburg. 'Al in de middeleeuwse gildentijd had je de meester-gezel-structuur, waarbij ervaren krachten een jong hulpje op sleeptouw namen.'

Goedkope arbeid

In de managementwereld en bij de overheid bestaan talentenprogramma's al tientallen jaren. De laatste tijd worden ze ook in andere sectoren populairder. Zo doen scholenorganisaties en het ministerie van Onderwijs een proef met een traineeship om het lerarentekort op te lossen. En ook in de IT, logistiek en bouw zijn traineeships te vinden.

Daar wringt de schoen. Omdat de term niet beschermd is, kan een bedrijf elke startersfunctie 'traineeship' noemen, ongeacht de inhoud. 'Die top-traineeships van grote multinationals en overheidsorganisaties kun je vergelijken met Jong Ajax', zegt Wilthagen. 'Die zijn goed geregeld, maar daaronder wordt het snel vager. Soms gaat het in feite om veredelde stages.'

volgde het traineeship Twentse Overheid (2011-2013) en werkt nu bij de gemeente Hengelo

'Trainees hebben aan het einde van hun periode het best gevulde adresboekje van alle ambtenaren in de regio. Je leert in alle lagen van de organisatie mensen kennen. En je bent in een uitstekende positie om 'domme' vragen te stellen en vernieuwing op gang te brengen. Hoe doen jullie dit, waarom doen jullie het zó? Kan het ook anders? Reageren mensen met 'omdat we het nu eenmaal altijd zo doen', dan moet er een rood lampje bij je gaan branden.'

Die degradatie van traineeships is een gevolg van de economische crisis van 2008, zegt hoogleraar arbeid en scholing Andries de Grip van de Universiteit Maastricht. 'Bedrijven zijn het labeltje gaan gebruiken om goedkope en gemotiveerde mensen in dienst te nemen. In zo'n traineeship word je nauwelijks opgeleid, maar doe je vooral uitvoerend werk.'

Dat er meer traineeships zijn dan voorheen, komt volgens De Grip ook doordat de gemiddelde studieduur korter is dan twintig jaar geleden. 'Vooral in de master is nog amper ruimte voor stages. Dan zeggen bedrijven: leuk hoor, die opleiding, maar leer eerst maar wat in de praktijk.'

Rollenspel

Hoe weet je of je een goed traineeship te pakken hebt? Kijk goed naar welke extra's de organisatie precies belooft en hoe de begeleiding is geregeld, zegt De Grip. 'Je mag een goed doordacht curriculum verwachten met een coach die je op weg helpt en een goed aanbod van trainingen. Ook mag je een redelijk salaris verwachten. Als dat allemaal niet het geval is, moet je opletten.'

volgt het tweejarige OnderwijsTraineeship en is nu docent natuurkunde

'Vanaf dag één stond ik als volwaardig docent voor de klas én ik werd betaald. Dat maakte dit traineeship enorm aantrekkelijk. Ik wilde het onderwijs in, maar als je al een paar jaar hebt gewerkt, is leven van een stagevergoeding geen optie meer. Naast het lesgeven had ik één dag in de week om mijn graad te halen en daarnaast een verdiepingsprogramma te volgen. Dat laatste viel enigszins tegen. Ik zou expert worden in onderwerpen als toetsontwikkeling en onderwijsvernieuwing, maar het bleken korte, introducerende cursussen. Al met al was het programma zwaar, maar het gaf me precies het opstapje dat ik nodig had.'

Ook het selectieproces is een maatstaf voor kwaliteit. Om bij een toptraineeship binnen te komen, moeten kandidaten zich door een serie opdrachten worstelen. Kennis- en persoonlijkheidstoetsen, rollenspellen, videosollicitaties en tenslotte een gesprek - alles voor die felbegeerde plek.

Die strenge selectie heeft voordelen, vertelt oud-trainee Ireen Maarse (38). Zij volgde tussen 2003 en 2005 het Rijkstraineeship, waarvoor jaarlijks uit tweeduizend aanmeldingen ruim honderd trainees worden geselecteerd. 'Juist door die eisen heerst binnen de organisatie het beeld: zo'n trainee, die kan wel wat. Daardoor gaan veel deuren voor je open.'

'Een goed traineeship zet je op een steiler pad in je loopbaan', knikt De Grip. 'En nog steeds: liever een matig talentenprogramma dan een baan onder je niveau in een andere sector. Ook al word je misschien onderbetaald, een traineeship geeft de onervaren starter wel een opstapje naar de arbeidsmarkt.'

Gespreid bedje

Ireen Maarse, die na haar jaren in het Rijksprogramma nog een traineeship bij ING deed, is erg te spreken over de opzet ervan. 'Je komt in een gespreid bedje. Lezingen, trainingsdagen, alles is geregeld. Vooruit, sommige cursussen vond ik totaal niet interessant, maar dat is natuurlijk een luxeprobleem.'

Toch ligt de meerwaarde van een traineeship volgens Maarse uiteindelijk niet in het programma zelf, maar in het netwerk dat je erdoor opbouwt. Omdat vrijwel alle trainees in groepen beginnen, vormen ze in de organisatie een vaste kern. 'Je zit in hetzelfde schuitje, daardoor voel je je meteen deel van een groep. Ik spreek nog steeds regelmatig mensen van toen.'

Voor aankomend trainees én organisaties heeft Maarse, die inmiddels haar eigen consultancybureau runt, nog wel een tip. 'In sommige traineeships wissel je elke drie maanden van project. Nooit doen, want die tijd is te kort om echt een bijdrage te kunnen leveren en te laten zien wat je kunt. Blijf minimaal een half jaar op één plek. Anders word je inderdaad een beetje de stagiair.'