

Traineeships

Veel pas afgestudeerden zoeken op dit moment een traineeship. Waar moet je precies op letten?

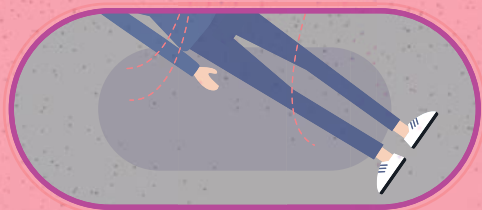
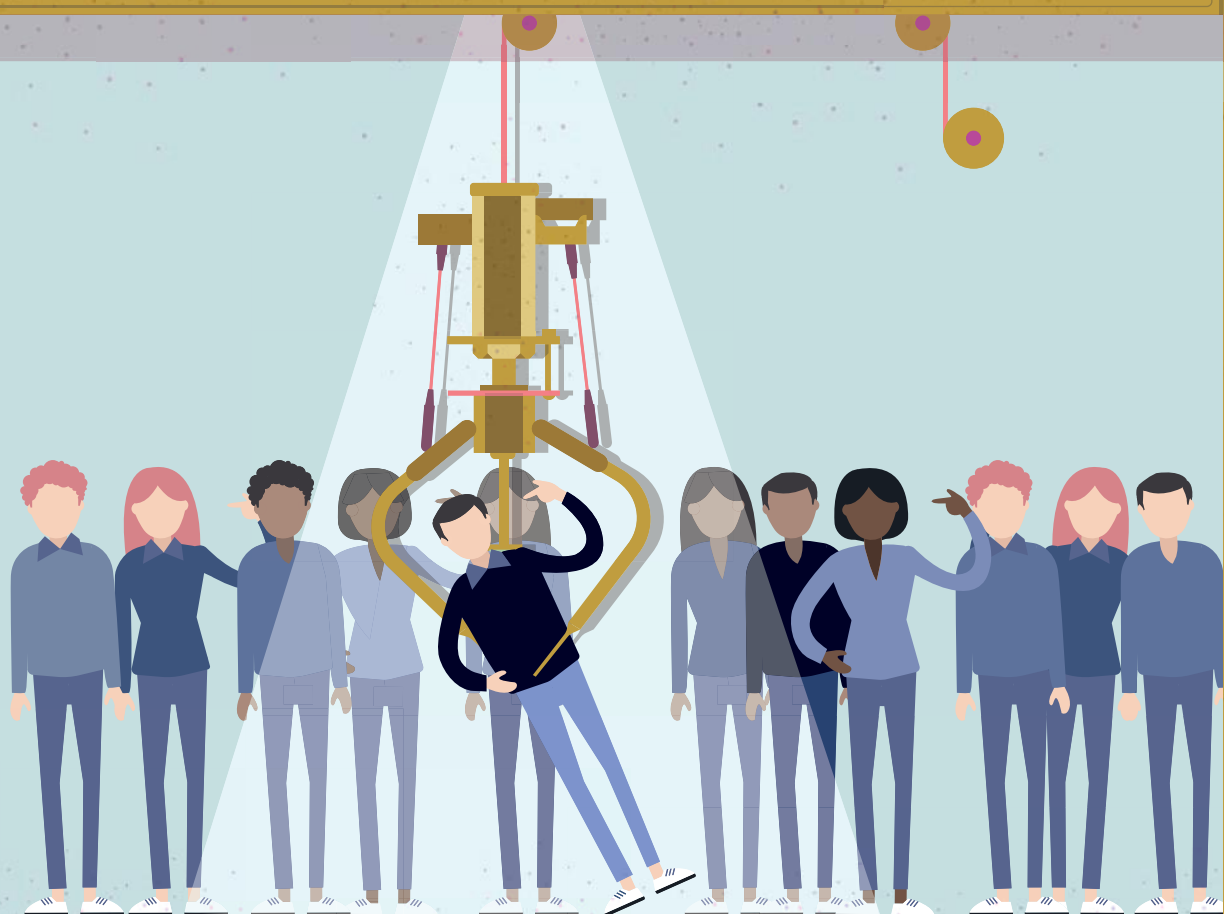
carrière **PAGINA** E9

DE PERFECTE TRAINEE

TRAINEESHIPS

Een vijver vol talent om uit te vissen

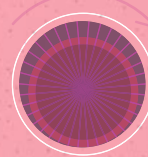
Veel pas afgestudeerden zoeken op dit moment een traineeship. Waar moet je precies op letten in die zoektocht?



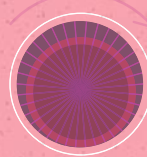
FLEXIBEL



ONDERNEMEND



NIEUWSGIERIG



Door onze medewerker
Maarten Dallinga

Klik eens een dag door de bekende vacaturesites en je stuit op tientallen advertenties voor traineeships - startersbanen met (meestal) extra begeleiding en een uitgebreid opleidingsprogramma. Open een paar van die vacatures en de wervende teksten vliegen je om de oren. Zo krijgen 'trainees' bij Rijkswaterstaat de kans te werken aan „de mooiste en meest prestigieuze infrastructurele projecten” en biedt Rabobank-trainees „one year that revolves around you”.

Met dit soort advertenties strijden werkgevers om de talentvolste afgestudeerden op mbo-, hbo- en wo-niveau. Zeker in de zomer, wanneer veel jonge mensen hun studie afronden. Van die afgestudeerden wil een aanzienlijke groep zijn of haar carrière starten met een traineeship, ontdekte onlineplatform Business Talent Network eerder dit jaar. Van de 850 ondervraagde Nederlandse studenten gaf zo'n 40 procent aan het liefst te beginnen met een traineeship. Maar hoe ontdek je of het überhaupt iets voor je is?

Hooggespannen verwachtingen

In de eerste plaats is het goed om je af te vragen of je bereid bent veel in jezelf te investeren, zegt Britt Rietkerk, recruiter bij IT-bedrijf Calco. Bij de meeste startersbanen moet je natuurlijk hard werken, maar een traineeship vraagt

misschien nog wel meer: „We verwachten van trainees bijvoorbeeld dat zij, naast hun veertigjarige werkweek, in de avonduren cursussen volgen.”

Traineeships duren doorgaans één tot vier jaar en de meeste organisaties bieden trainees, naast een starterssalaris, een (uitgebreid) pakket aan cursussen en trainingen. „Je bent dus continu aan het leren”, zegt Gidi Heynens van Bureau YOP, een bedrijf dat trainingen geeft aan starters. „Tegelijkertijd moet je laten zien dat je kunt presteren. Dat kan stress opleveren, de verwachtingen zijn hooggespannen.”

Dat ervoer ook Alex Trijselaar (30), die een traineeship volgde bij energiebedrijf Nuon: „Rond trainees hangt vaak een zweem van *high potential*. Dat kan komen door hun eigen houding, maar ook door de aandacht die er intern aan wordt gegeven.” Sommige collega's van Trijselaar waren in het begin bovendien wat sceptisch: „Dan zei iemand semi-grappig: 'Ah, we hebben weer een trainee binnen, die gaat alles even voor ons oplossen.' Daar moet je ook tegen kunnen. Mij motiveerde het juist extra om mezelf te bewijzen.”

Trainees maken in relatief korte tijd kennis met verschillende onderdelen van een organisatie. Zo kunnen ze onderzoeken wat voor werkomgeving en takenpakket bij ze past. Maar dit 'hopen' tussen afdelingen moet je wel aankunnen. Heynens: „Je moet flexibel zijn en snel kunnen schakelen.”

Daar komt bij dat sommige trainees behoorlijk wat verantwoordelijkheid krijgen. Zo werkte Joost van der Sande

(28) als trainee bij luchtvaartmaatschappij KLM, waar hij als 25-jarige ruim 300 medewerkers van de bagageafhandeling op Schiphol moest aansturen. „Dat zorgde voor een enorme boost van mijn zelfvertrouwen.” Hij leerde de fijne kneepjes van het leidinggeven, wat hem nu goed van pas komt: Van der Sande werkt nog steeds bij KLM, momenteel als senior manager op de afdeling die de dienstregelingen maakt.

Doe altijd navraag

Een traineeship kan een handige manier zijn om ergens binnen te komen en in korte tijd veel te leren. Maar denk je dat het bij je past, wees dan ook in je zoektocht kritisch. 'Traineeship' is geen beschermde term - werkgevers kunnen het etiketje overal op plakken. Een traject kan daarom erg tegenvallen, weet Heynens: „Ik ken bijvoorbeeld traineeships waar je helemaal geen begeleiding krijgt.” Ook bieden sommige werkgevers nauwelijks interne opleidingsmogelijkheden. Deze organisaties zijn volgens Heynens vooral uit op het binnenhalen van de grootste talenten: „Het label traineeship doet het nu eenmaal goed bij starters.”

Zoek ook goed uit waar je komt te werken. Zo meldde Lucas Vos (30) zich aan voor een internationaal traject van energieleverancier Essent, maar uiteindelijk kon hij alleen in Nederland aan de slag. „Ik voelde mij misleid”, zegt hij. „Ik heb alsnog veel geleerd en daar heb ik nog elke dag profijt van, maar het is jammer dat de verwachtingen niet konden worden waargemaakt.”

Drie tips Waar te zoeken?

Kijk online naar onderzoeken over de beste traineeships, zoals de verkiezing Traineeship of the Year.

Volg werkgevers waarin je geïnteresseerd bent via sociale media. Vaak maken ze daar ook bekend dat ze trainees zoeken.

Capaciteitentesten zijn vaak onderdeel van de selectieprocedure. **Oefen daarom van tevoren** bijvoorbeeld met het oplossen van figuurreksen.

Doe navraag bij ex-trainees en vraag hen hoe de werkzaamheden eruitzien. Verschillende oud-trainees vertellen dat ze soms meer als stagiair dan als volwaardige collega werden gezien. „Bij de ene afdeling draaide ik echt mee, terwijl ik bij de andere een opdracht kreeg die nog op de plank lag”, zegt voormalig trainee Trijselaar. Wel benadrukt hij dat hij uiteindelijk een goed beeld kreeg van wat verschillende functies daadwerkelijk inhielden.

Tweeduizend sollicitanten

Besluit je ergens te solliciteren, dan is dat meestal het startpunt van een intensieve en soms zenuwslopende procedure. Werkgevers kunnen vaak visen uit een enorme vijver bomvol potentiële werknemers. Bij ING neemt het aantal sollicitanten de laatste jaren telkens met zo'n 10 procent toe. De bank ontving vorig jaar 2.000 sollicitaties voor 60 traineeships. Bij de gemeente Rotterdam kwamen in 2016 voor 33 plekken zo'n 1.200 sollicitaties binnen.

Wat je kunt doen om je kansen te vergroten? „Laat zien wat je naast je studie hebt gedaan”, adviseert Bas Vliegert, hart, wervingsmanager bij ING. „Als je naast je opleiding bijvoorbeeld een eigen bedrijf hebt gehad of maatschappelijk actief was, is dat een grote pre.”

Ook de gemeente Rotterdam let niet alleen op studieresultaten, vertelt manager Anita Meijs: „Wij kijken vooral naar iemands persoonlijkheid. De perfecte trainee is nieuwsgierig, wil zichzelf leren kennen en staat ervoor open om dat samen met anderen te doen.”