

Onderzoek Evaluatie Regionaal Stagebureau 2025

Inhoud

Inleiding	3
Samenvatting	4
Hoofdstuk 1 Interviews	6
Resultaten interviews	6
Aanbevelingen interviews	8
Hoofdstuk 2 Enquêtes	10
Resultaten enquêtes	10
Aanbevelingen enquête	16
Hoofdstuk 3	18
Resultaten ronde tafel sessie Management	18
Aanbevelingen Ronde tafel sessie	20
Hoofdstuk 4	21
Actiepunten per stakeholder	21
Nawoord	23

Inleiding

Het vinden van een passende stageplek is voor veel studenten een belangrijke stap in hun opleiding en een waardevolle voorbereiding op de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd vormen stagiaires voor gemeenten en publieke organisaties een middel om jong talent aan te trekken, voorbereid te zijn op toekomstige veranderingen en kennis uit te wisselen. In de regio West en Midden-Brabant speelt het Regionaal Stagebureau hierin een centrale rol door vraag en aanbod bij elkaar te brengen.

Om de impact van het Regionaal Stagebureau te evalueren en te versterken, is dit onderzoek uitgevoerd. Het richt zich op drie hoofdvragen:

- Hoe effectief functioneert het Regionaal Stagebureau op dit moment?
- Hoe tevreden zijn de aangesloten leden (gemeenten en gemeenschappelijke regelingen)?
- Welke kansen zijn er voor verdere uitbreiding, opschaling en versterking van het Regionaal Stagebureau?

Daarnaast is getracht een nulmeting te doen van relevante stagegegevens in de regio. Deze data vormt de basis voor het volgen van toekomstige trends en ontwikkelingen in de regionale stagebemiddeling. Helaas is gebleken dat er weinig tot geen data bekend is binnen de individuele organisaties. Enkel binnen het stagebureau is er beperkte data van de afgelopen jaren, wat zal worden ingezet als nulmeting.

Zo zijn er in 2023 via het stagebureau 4 matches gemaakt en in 2024 al 16 matches. In deze 2 jaar zijn er ook meer aangesloten organisaties die gebruik hebben gemaakt van het stagebureau en neemt de diversiteit in opleidingen toe.

Met dit onderzoek willen we waardevolle inzichten bieden die bijdragen aan een sterker en toekomstbestendig Regionaal Stagebureau dat aansluit bij de behoeften van zowel studenten, aangesloten organisaties als onderwijsinstellingen.

Samenvatting

Het Regionaal Stagebureau vervult in West- en Midden-Brabant een groeiende rol in het verbinden van studenten, gemeenten en onderwijsinstellingen. Dit onderzoek, bestaande uit interviews, een enquête en een ronde tafelsessie, laat zien dat het Stagebureau van meerwaarde is, maar ook dat verdere versterking en professionalisering nodig is om structureel impact te maken.

Belangrijkste bevindingen

- **Huidige praktijk:** Gemeenten organiseren stages wisselend: van incidentele vacatures tot gestructureerde inventarisaties. Met name kleinere gemeenten zijn actiever geworden, terwijl grotere gemeenten vaak nog versnipperd werken.
- **Begeleiding:** Stages worden breed gewaardeerd, maar gebrek aan tijd en capaciteit is de grootste belemmering. Managers ervaren stages soms als extra werkdruk in plaats van strategische investering.
- **Doorstroom:** Slechts een klein deel (0–25%) van de stagiaires stroomt door naar een vaste functie.
- **Ervaringen Stagebureau:** Gemeenten waarderen de voorselectie en het onderhouden van onderwijsnetwerken. Wel is behoefte aan vollediger kandidatenprofielen, betere terugkoppeling en coaching van stagiaires.
- **Enquête:** Hoewel slechts 10 van de 37 respondenten deelnamen, bevestigen de resultaten de geschetste uitdagingen: onvoldoende capaciteit, beperkte coördinatie en lage doorstroom. Het Stagebureau wordt positief gezien, maar zichtbaarheid en proactiviteit kunnen beter.
- **Ronde tafelsessie met managers:** Er ontbreekt vaak een duidelijke visie op stages. Belemmeringen zijn werkdruk, cultuur- en generatieverschillen en het ontbreken van concrete opdrachten. Tegelijkertijd zien managers kansen in creatieve oplossingen zoals jobcarving, inzet van oud-medewerkers en regionale samenwerking.

Aanbevelingen

1. **Versterk begeleidingscapaciteit** via begeleiderspools, training en structurele opname van begeleiding in taken.
2. **Zorg voor centrale coördinatie** door stagecoördinatoren en een uniform registratiesysteem binnen gemeenten.
3. **Werk proactief en planmatig** met stagejaarplannen en vaste formats voor vacatures en opdrachten.
4. **Ontwikkel het Stagebureau verder** met betere profielen, coaching, voorbeeldopdrachten en actieve terugkoppeling.
5. **Stimuleer kennisdeling en professionalisering** via intervisie, digitale handboeken en communities.
6. **Investeer in gezamenlijke promotie en zichtbaarheid** richting studenten en onderwijsinstellingen.
7. **Koppel stages aan strategische personeelsplanning** om jong talent duurzaam te binden aan gemeenten.

Conclusie

Het Regionaal Stagebureau heeft zich bewezen als waardevolle schakel tussen gemeenten, studenten en onderwijs. De groei in matches laat zien dat de aanpak werkt. Tegelijkertijd is verdere professionalisering noodzakelijk om stages structureel in te bedden, de begeleiding te versterken en de doorstroom te vergroten. Met gezamenlijke inzet van gemeenten, onderwijs en het Stagebureau kan de regio een aantrekkelijke leer- en werkomgeving bieden voor jong talent en zo beter voorbereid zijn op de arbeidsmarkt van de toekomst.

Hoofdstuk 1 Interviews

Resultaten interviews

In mei 2025 zijn in opdracht van het Regionaal Stagebureau 10 gesprekken gevoerd met HRM-ers/ recruiters van verschillende aangesloten gemeenten over de huidige samenwerking, werkwijze en uitdagingen bij het organiseren van stageplaatsen. Deze gesprekken geven waardevolle inzichten in de stand van zaken rondom stages binnen de aangesloten gemeenten, de rol die het Regionaal Stagebureau hierin speelt en de mogelijkheden voor verdere verbetering.

Huidige werkwijze en praktijk

De wijze waarop gemeenten hun stageplaatsen invullen, verschilt per organisatie, maar een aantal rode draden is goed zichtbaar. In vrijwel alle gemeenten is sprake van **een combinatie van open sollicitaties en incidenteel uitgeschreven stagevacatures**. Sommige gemeenten zijn inmiddels actiever geworden in het uitzetten van vacatures, terwijl anderen vooral afhankelijk zijn van studenten die zichzelf aanmelden.

Bij een tweetal van de gemeenten is er sprake van een meer gestructureerde aanpak, waarbij stageplaatsen vooraf worden geïnventariseerd en waar mogelijk als vacature worden uitgezet. Andere gemeenten laten stageplaatsen vooral ontstaan op basis van directe verzoeken vanuit studenten of opleidingen.

Met name de kleinere en middelgrote gemeenten hebben in de afgelopen periode al flinke stappen gezet in het actiever organiseren van stageplaatsen. In grotere gemeenten is het proces nog versnipperd en, mede door het **ontbreken van een centrale coördinatie en beperkte capaciteit**.

Stagebegeleiding

Afdelingen binnen gemeenten verschillen sterk in hun bereidheid en mogelijkheden om stagiaires te begeleiden. Sommige teams hebben structureel stagiaires, zoals handhaving en BOA-functies, terwijl andere afdelingen vooral afhangen van de beschikbaarheid en capaciteit van medewerkers.

De begeleiding van stagiaires wordt overal als waardevol gezien, maar **de grootste uitdaging blijft de tijd en capaciteit** bij medewerkers. Managers en medewerkers zien vaak onvoldoende ruimte in hun agenda's om naast hun reguliere werk stagiaires goed te begeleiden. Begeleiding vraagt tijd, aandacht en expertise. Door de druk op afdelingen is het niet altijd mogelijk om deze begeleiding voldoende te bieden. **Deze beperkte capaciteit wordt versterkt door parttime werken, thuiswerken en soms ook eerdere negatieve ervaringen met begeleiding.** Dit leidt er soms toe dat stageaanvragen worden afgewezen of dat het aantal stageplaatsen beperkt blijft. Hierdoor blijft het aantal beschikbare stageplaatsen achter bij de daadwerkelijke vraag vanuit studenten en onderwijsinstellingen.

Naast de praktische knelpunten is er binnen de gemeenten ook behoefte aan een **cultuurverandering**. Veel managers zien stagiaires vooral nog als extra werkdruk, terwijl stages ook kunnen bijdragen aan innovatie, het binnenhalen van jonge kennis en mogelijk toekomstige medewerkers. Meer bewustwording van de strategische waarde van stageplaatsen binnen personeelsplanning is daarom wenselijk.

Doorstroom

Daarnaast is de **doorstroom van stagiaires naar vaste functies beperkt**. Slechts incidenteel (minder dan 25%) blijft een stagiair na afloop van de stage verbonden aan de gemeente, meestal wanneer er op het juiste moment een passende vacature beschikbaar is.

Rol en ervaringen met het Regionaal Stagebureau

De ervaringen van de gemeenten met het Regionaal Stagebureau zijn overwegend positief.

Het Regionaal Stagebureau vervult voor veel gemeenten een belangrijke ontzorgende rol door geschikte kandidaten aan te dragen, waarbij een eerste selectie en screening al is uitgevoerd. Specifiek 4 gemeenten geven aan dat de **voorselectie, het kant-en-klaar aanleveren van profielen en de samenwerking met onderwijsinstellingen** veel werk uit handen nemen.

Het aanbieden van studenten verloopt veelal via e-mail, waarin een kort profiel wordt geschetst en de CV en motivatiebrief zijn bijgevoegd. Deze werkwijze wordt door de meeste gemeenten als overzichtelijk en praktisch ervaren.

In sommige gemeenten vindt op dit moment nog relatief beperkte samenwerking plaats met het Regionaal Stagebureau. Studenten melden zich daar vaak direct bij de gemeente, wat soms leidt tot **overlappende aanmeldingen en onduidelijkheid** over de status van kandidaten.

Opvallend is dat het **netwerkbeheer** met scholen inmiddels grotendeels is verschoven naar het Regionaal Stagebureau. Dit wordt door de gemeenten als positief ervaren, omdat zij zelf vaak niet de capaciteit hebben om deze netwerken actief te onderhouden.

Tegelijkertijd zien gemeenten ook ruimte voor verdere doorontwikkeling van het Regionaal Stagebureau, met name op het gebied van **vollediger kandidatenprofielen, actieve terugkoppeling over beschikbaarheid, het ontwikkelen van voorbeeldopdrachten en het ondersteunen van stagiaires in de vorm van coaching**.

Aanbevelingen interviews

Op basis van de resultaten uit de interviews hebben de deelnemers en de leden van het stagebureau de volgende aanbevelingen geformuleerd.

- Begeleidingscapaciteit structureel versterken
 - Ontwikkel een begeleiderspool: Creëer binnen gemeenten/ regio een pool van ervaren medewerkers die structureel tijd en ruimte krijgen voor begeleiding van stagiaires. Dit kan parttime worden ingevuld door medewerkers met affiniteit voor begeleiding.
 - Maak stagebegeleiding onderdeel van de taakomschrijving: Neem begeleiding expliciet op in de functieprofielen van medewerkers, met bijbehorende tijd en waardering.
 - Bied training aan voor begeleiders: Ontwikkel (eventueel samen met het Stagebureau) korte modules of workshops voor medewerkers die stagiaires begeleiden, met aandacht voor coachingsvaardigheden en begeleiding op afstand.
- Centrale coördinatie en overzicht binnen gemeenten
 - Stel een stagecoördinator aan per gemeente: Deze persoon houdt overzicht, stemt af met het Regionaal Stagebureau en stimuleert interne afdelingen om stageplaatsen aan te bieden.
 - Ontwikkel een centraal registratiesysteem: Zorg voor een eenvoudige, organisatie brede registratie van alle stagiaires: waar geplaatst, type stage, looptijd en begeleider.
 - Organiseer een jaarlijkse interne inventarisatie: Vraag afdelingen jaarlijks welke stageplekken beschikbaar zijn en op welke termijn. Gebruik dit als input voor actieve werving.
- Proactieve en planmatige werving van stagiaires
 - Introduceer een jaarlijks 'stagejaarplan': Iedere gemeente stelt samen met het Stagebureau een overzicht op van verwachte stageplekken, gewenste profielen en opleidingsniveaus.
 - Ontwikkel vaste formats voor stagevacatures: Maak het eenvoudig voor afdelingen om een vacature te publiceren via standaardformulieren of invulvelden.
- Doorontwikkeling Regionaal Stagebureau
 - Verbeteren kandidatenprofielen: Aanleveren studenten aan met een volledig profiel: leerjaar, type stage, voorkeursthema's, beschikbaarheid, voorkeursregio en persoonlijke motivatie.
 - Actieve terugkoppeling in bij plaatsing: Laat het Stagebureau actief melden wanneer een kandidaat niet meer beschikbaar is, om tijdverlies bij gemeenten te voorkomen.
 - Ontwikkel voorbeeldopdrachten per vakgebied: Lever kant-en-klare voorbeeldopdrachten aan die managers kunnen aanpassen. Denk aan formats voor juridische stages, communicatie, HR, etc.
 - Bied coaching of vertrouwenspersoon aan voor alle (ook niet bemiddeld via stagebureau) stagiaires: Introduceer een neutraal aanspreekpunt vanuit het Stagebureau, bereikbaar bij conflicten, onzekerheid of vragen buiten de stagebegeleider om.

- Professionalisering en kennisdeling
 - Organiseer intervisiebijeenkomsten voor stagecoördinatoren en begeleiders: Stimuleer uitwisseling van ervaringen, knelpunten en successen.
 - Ontwikkel een digitaal handboek 'Stages bij de Gemeente': Bundel richtlijnen, formats, wet- en regelgeving, tips en best practices.
 - Maak een leercommunity of MS Teams-kanaal aan: Voor korte vragen en snelle uitwisseling tussen gemeenten, begeleiders en het Stagebureau.
- Gezamenlijke positionering en promotie
 - Ontwikkel gezamenlijke campagne 'Werken aan je toekomst bij de gemeente': Richt je op studenten via social media, video, events en gastlessen.
 - Presenteer gemeenten samen op loopbaanmarkten en op scholen: Met één herkenbare stijl en boodschap.
 - Betrek stagiaires als ambassadeur: Laat oud-stagiaires vertellen over hun ervaring via korte video's of blogs.
- Strategisch belang van stages agenderen
 - Koppel stages aan strategische personeelsplanning: Laat gemeenten stagiaires expliciet inzetten om tekorten te verkennen of toekomstige instroom te versterken.
 - Presenteer stages in MT/college als investering i.p.v. kostenpost: Breng de waarde van stagiaires in kaart via data (bv. doorstroom, werkdrukverlichting, innovatie).

Hoofdstuk 2 Enquêtes

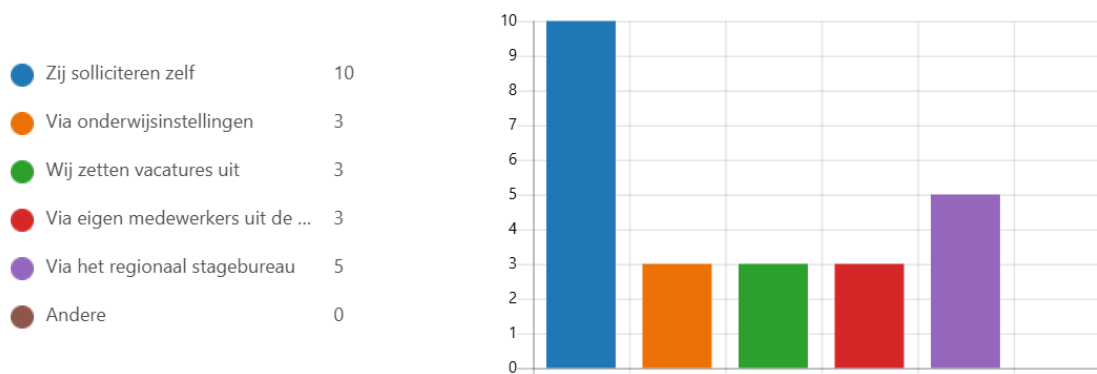
Resultaten enquêtes

Om meer inzicht te krijgen in de manier waarop samenwerkingspartners van het Mobiliteitscentrum omgaan met stagiaires, is een enquête uitgezet onder 37 HRM-ers/ recruiters van aangesloten organisaties, waarvan er 10 hebben geantwoord. Met 10 van de 37 ingevulde enquêtes is het wellicht niet geheel representatief, maar kunnen we dit gebruiken als indicatieve input of om kwalitatieve signalen te zien (wat leeft er bij deze 10). De resultaten bieden waardevolle informatie over instroom, samenwerking met onderwijsinstellingen, knelpunten bij begeleiding en de rol van het Regionaal Stagebureau. De vragen die zijn gesteld zijn:

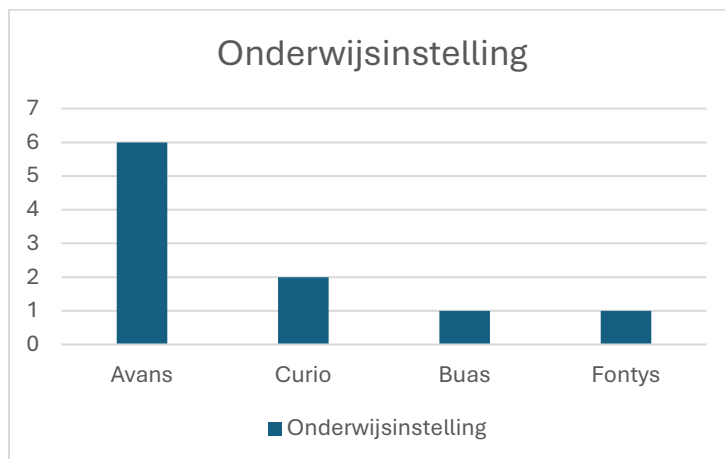
Op welke manieren komen stagiaires doorgaans bij uw organisatie terecht (meerdere antwoorden mogelijk)?

De meest voorkomende manier, te zien in figuur 1 hieronder, is dat stagiaires zelf solliciteren. Daarnaast worden stagiaires ook geregeld geworven via het Regionaal stagebureau, onderwijsinstellingen, eigen medewerkers en door het uitzetten van vacatures. Opvallend is dat geen van de respondenten gebruikmaakt van andere, niet genoemde wervingskanalen.

Op welke manieren komen stagiaires doorgaans bij uw organisatie terecht? (Meerdere antwoorden mogelijk)?



Met welke onderwijsinstelling werken jullie het meest samen?



Overduidelijk wordt het meest samengewerkt met Avans Breda. Eén respondent gaf aan dat dit wisselt per situatie, terwijl een ander aangaf dat de meeste stagiaires uit het HBO komen, zonder een specifieke instelling te noemen.

Welke uitdagingen ervaart jouw organisatie bij het vinden en/ of begeleiden van stagiaires?

Als het gaat om de uitdagingen die organisaties ervaren bij het vinden en/of begeleiden van stagiaires, worden de volgende uitdagingen genoemd:

1. Onvoldoende tijd/ capaciteit (6 van de 10 respondenten)
2. Draagvlak (1 van de 10 respondenten)
3. Ontbreken van stageplekken (1 van de 10 respondenten)
4. Part-time/ thuiswerken (1 van de 10 respondenten)

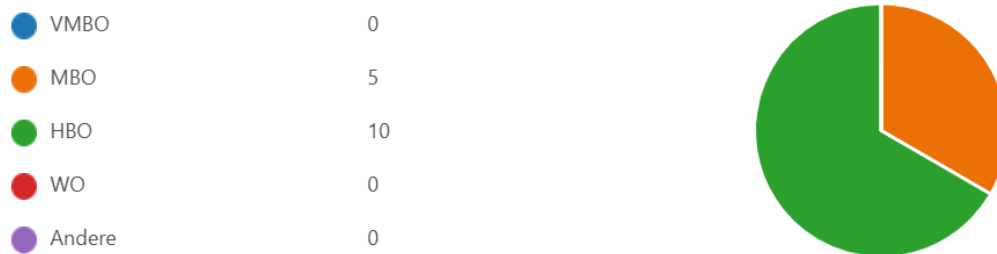
Op welke afdelingen of binnen welke teams zijn stagiaires op dit moment het meest actief?

Op de vraag op welke afdelingen of teams stagiaires actief zijn, werd een **breed palet aan werkgebieden** genoemd: Communicatie, Personeel & Organisatie, Concern control, Juridische Zaken, ICT, Burgerzaken, Handhaving, Subsidies, het Sociaal Domein, Ruimtelijke Ontwikkeling, Financiën, Inwonerszaken, Veiligheid, Griffie en Toegang. Meerdere organisaties gaven aan dat stagiaires verspreid over meerdere afdelingen actief zijn, en dat de inzet afhankelijk is van de stagevraag en de capaciteit van het team.

Wat is het huidige opleidingsniveau van de stagiaires?

De meeste stagiaires binnen de deelnemende organisaties volgen een hbo-opleiding. Daarnaast zijn er ook stagiaires op mbo-niveau aanwezig.

Wat is het opleidingsniveau van de meeste stagiaires binnen jouw organisatie?



Blijft een stagiair na de stage werkzaam binnen de organisatie?

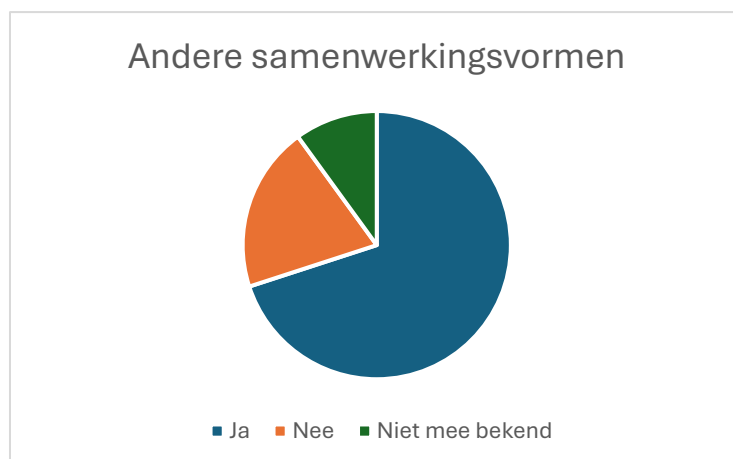
Op de vraag welk percentage stagiaires na hun stage werkzaam blijft binnen de organisatie, gaf zoals te zien in figuur 3 hieronder het merendeel van de respondenten (8 van de 10) aan dat dit tussen **de 0 en 25%** ligt. Twee respondenten gaven aan dit niet te weten. Er zijn geen meldingen van hogere percentages. Dit suggereert dat het behoud van stagiaires na afloop van hun stage relatief laag is binnen de meeste organisaties.

Zijn er gegevens beschikbaar over de stagiaires in 2023 en 2024?

Wat betreft de beschikbaarheid van gegevens over stagiaires in de jaren 2023 en 2024, gaven 3 van de 10 van de respondenten aan dat deze gegevens volledig beschikbaar zijn, terwijl 4 respondenten aangaven dat de gegevens slechts gedeeltelijk beschikbaar zijn. Eén organisatie heeft deze gegevens niet beschikbaar, en twee respondenten wisten het niet zeker. Dit wijst op een **wisselende mate van databaseer** binnen de organisaties.

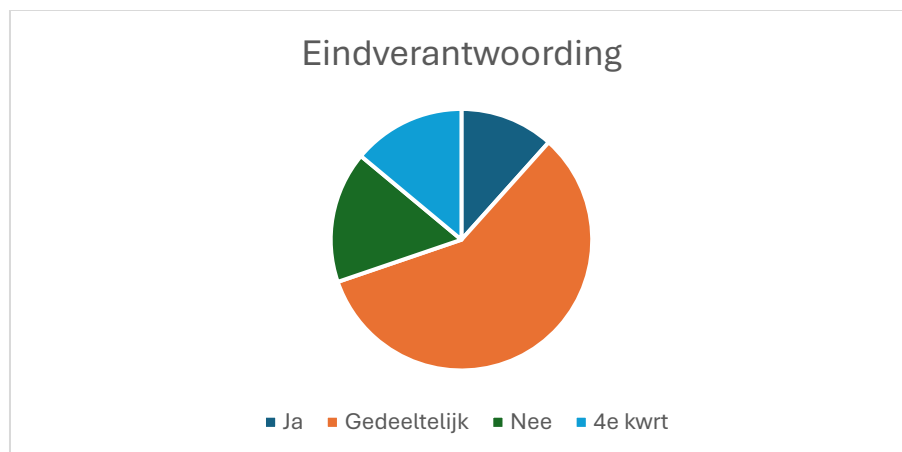
Maak je ook weleens gebruik van projecten, vraagstukken of opdrachten vanuit onderwijsinstellingen?

Een meerderheid van de respondenten geeft aan weleens gebruik te maken van projecten, vraagstukken of opdrachten die vanuit onderwijsinstellingen worden aangeboden.



Is er binnen jouw organisatie iemand eindverantwoordelijk of verzorgt de coördinatie van stages?

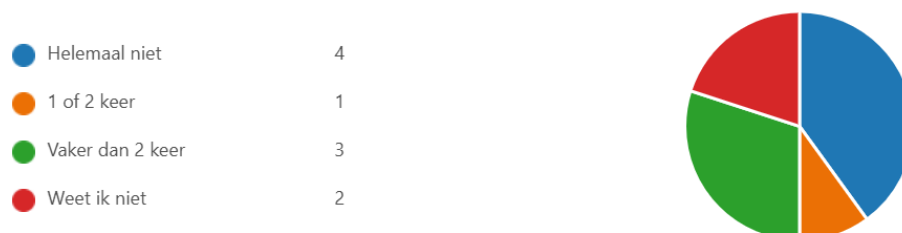
Op de vraag of er binnen de organisatie iemand eindverantwoordelijk is voor stages, blijkt uit dat dit slechts bij één organisatie formeel is geregeld. De overige organisaties hebben niemand of iemand die deels eindverantwoordelijk is.



Hoe vaak heeft jouw organisatie gebruik gemaakt van het Regionaal Stagebureau vanaf 2024 tot heden?

Uit de enquête blijkt dat het gebruik van het Regionaal Stagebureau onder de respondenten wisselend is. Zoals in de figuur hieronder te zien is zijn er vier organisaties die er helemaal geen gebruik van maken, terwijl drie organisaties aangeven het vaker dan twee keer te hebben gebruikt. Eén organisatie heeft het één of twee keer gebruikt, en twee respondenten gaven aan het niet te weten. Deze resultaten geven aan dat hoewel een deel van de organisaties actief gebruikmaakt van het Regionaal Stagebureau, er ook een aanzienlijk aantal is dat er geen of weinig gebruik van maakt.

Hoe vaak heeft jouw organisatie gebruik gemaakt van het Regionaal Stagebureau vanaf 2024 tot heden?



Wat zou je helpen om meer of betere stageplekken te kunnen organiseren binnen jouw organisatie?

Gevraagd naar wat zou helpen om meer of betere stageplekken te organiseren, gaven respondenten uiteenlopende antwoorden:

- Betere afstemming over begeleiding
- Meer draagvlak en enthousiasme van collega's
- Meer draagvlak van het managementteam
- Betere interne afspraken
- Enkel stagiaires inzetten als er goede begeleiding geboden kan worden
- Een meer pro actieve werving
- Voorbeeldopdrachten bij andere gemeenten

Wat zijn de grootste voordelen van het regionaal stagebureau?

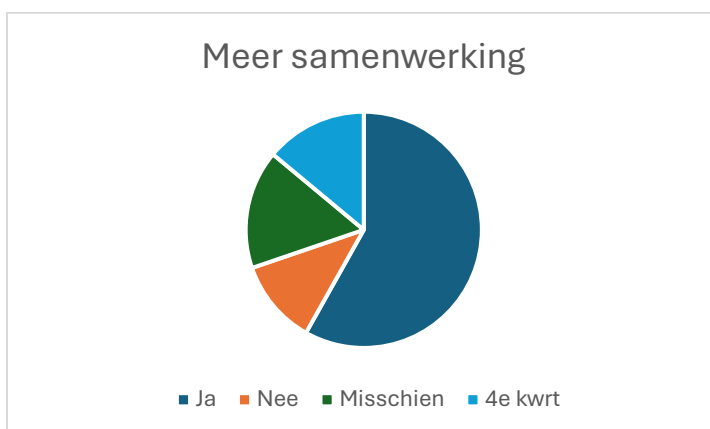
- Er is één aanspreekpunt voor zowel organisatie als stagiaires
- Centrale functie dat schakelt tussen gemeenten en onderwijsinstellingen
- Voordelen zijn op dit moment nog niet zichtbaar
- Door het runnen van het stagebureau met twee stagiaires komt er meer kennis over de doelgroep
- Focus op stagiaires en hierdoor een breder bereik bij studenten

Wat zijn de verbeterpunten voor het regionaal stagebureau?

- Meer pro activiteit, vooral richting stageplaatsen
- Meer zichtbaarheid
- Meer actief met employer branding

Twee respondenten gaven aan dat er voor hen geen verbeteringen van toepassing zijn.

Is er interesse om meer samen te werken met het regionaal stagebureau?



Tot slot werd gevraagd of er nog **aanvullende opmerkingen**, ideeën of suggesties waren. Negen van de 10 respondenten gaven aan geen verdere opmerkingen te hebben. Eén respondent gaf

echter aan dat het Regionaal Stagebureau wat hem of haar betreft een **meer leidende rol in de regio** zou mogen nemen. Daarbij werd gesuggereerd dat het wenselijk zou zijn om hiervoor een **vaste formatieplaats** in te richten, in plaats van grotendeels te werken met stagiaires binnen het Regionaal Stagebureau zelf.

Aanbevelingen enquête

Op basis van de resultaten uit de enquête hebben de deelnemers en de leden van het stagebureau de volgende aanbevelingen geformuleerd.

- 1. Stel een centrale stagecoördinator aan binnen elke organisatie**
Dit voorkomt versnippering van verantwoordelijkheden en zorgt voor consistent beleid en communicatie rondom stages.
- 2. Ontwikkel een stagebeleid of -protocol op organisatieniveau**
Hiermee kunnen organisaties duidelijkheid scheppen over procedures, begeleiding, werving en samenwerking met externe partijen.
- 3. Investeer in begeleidingstrainingen of -ondersteuning voor stagebegeleiders**
Geef medewerkers handvatten om stagiaires efficiënt en kwalitatief te begeleiden, eventueel via korte e-learningmodules of interviews.
- 4. Creëer tijd en ruimte binnen teams voor begeleiding**
Overweeg begeleiding expliciet op te nemen in taakomschrijvingen of urenbegrotingen.
- 5. Maak het belang van stagiaires intern zichtbaar**
Communiceer structureel over het nut en de impact van stages, bijvoorbeeld via successen of instroomcijfers na stages.
- 6. Zet actief stagevacatures uit via diverse kanalen**
Stimuleer organisaties om niet alleen af te wachten, maar actief te werven – via scholen, en het Regionaal Stagebureau.
- 7. Bied ondersteuning bij het formuleren van stageopdrachten**
Ontwikkel een voorbeeldbank met stageopdrachten die inspiratie biedt voor verschillende afdelingen of functies.
- 8. Vergroot het gebruik van het Regionaal Stagebureau als bemiddelaar**
Laat organisaties zien hoe het bureau actief kan helpen bij matching en begeleiding.
- 9. Sluit structurele samenwerkingsafspraken af met (regionale) scholen**
Bijvoorbeeld in de vorm van convenanten of stageafspraken met Avans, Curio, BUas en Fontys.
- 10. Organiseer gezamenlijke stagebijeenkomsten**
Breng scholen en organisaties bij elkaar om stageaanbod en -vraag beter op elkaar af te stemmen.
- 11. Zet (structureel) in op onderwijsprojecten en vraagstukken**
Stimuleer dat organisaties praktijkvraagstukken aanbieden voor projectonderwijs of opdrachten.
- 12. Versterk de positionering en zichtbaarheid van het Regionaal Stagebureau**
Investeer in communicatie, een herkenbare contactpersoon en presentaties binnen organisaties
- 13. Laat het Regionaal Stagebureau proactief matchen en ondersteunen**
Niet alleen reageren op aanvragen, maar actief inventariseren waar mogelijkheden liggen.
- 14. Overweeg een vaste formatieplaats voor het Regionaal Stagebureau**
Versterk de continuïteit door minder afhankelijk te zijn van tijdelijke inzet van stagiaires binnen het bureau zelf.
- 15. Standaardiseer de dataverzameling over stages binnen organisaties**
Ontwikkel een format waarmee organisaties jaarlijks stagegegevens kunnen bijhouden (aantallen, afdelingen, uitstroming).

16. Maak gebruik van benchmarks en regionale cijfers

Zo kunnen organisaties hun stage-inzet spiegelen aan andere gemeenten of partners.

17. Koppel stages aan strategische personeelsplanning

Benut stages als kans om jong talent te binden aan de organisatie, bijvoorbeeld via traineeships of doorstroomtrajecten.

18. Monitor wat stagiaires nodig hebben om te blijven

Vraag actief feedback aan oud-stagiaires over hun ervaring, loopbaanambities en overwegingen om wel/niet te blijven.

Hoofdstuk 3

Resultaten ronde tafel sessie Management

In het onderzoek hebben we ook een ronde tafel sessie met managers uit de regio georganiseerd. Dit om ook input te halen uit het management van organisaties, in plaats van de HRM-ers en/ of recruiters. We hebben, vanuit de werkgroep 'instroom MBO studenten' stellingen geformuleerd en deze gezamenlijk besproken en naar de meningen en bevindingen van de managers gevraagd. De volgende stellingen kwamen aan bod:

1. "We hebben geen duidelijke visie of doelstellingen als het gaat om het bieden van stageplekken."
2. "De kloof tussen hoe jongeren werken en hoe wij werken, maakt het lastig om een goede match te vinden."
3. "Onderbezetting weerhoudt ons van het aannemen van stagiairs. Hoe kunnen we dit patroon doorbreken?"
4. "We willen wel stagiairs, maar weten vaak niet wat we ze kunnen laten doen."
5. "Het begeleiden van stagiaires kost meer tijd dan het ons oplevert."
6. "Elk team zou jaarlijks minstens één stagiair moeten begeleiden."

Als afsluiter hebben we een laatste vraag gesteld: "Wat is één actie die jij morgen kunt doen om meer instroom van stagiaires in jouw organisatie te krijgen?" Helaas hebben aan deze sessie maar drie managers kunnen deelnemen, we gebruiken deze resultaten dan ook als indicatieve input of om kwalitatieve signalen te zien (wat leeft er bij deze 3).

1. Visie op stages

Alle deelnemers **onderschrijven het belang** van stagiaires, maar geven aan dat er binnen hun organisatie **geen formeel beleid of duidelijke visie** is vastgelegd. Belangrijke drempels die genoemd werden zijn de **hoge werkdruk** binnen teams, het feit dat stages een investering vragen waarvoor vaak **geen ruimte** is, en de **noodzaak van kwalitatief goede begeleiding**. Er is ook soms **twijfel over de kwaliteit** en inzet van stagiaires.

2. Generatie- en cultuurverschillen

Er wordt **een kloof ervaren tussen de verwachtingen van stagiaires en die van de organisatie**. Studenten tonen soms weinig initiatief of zijn weinig aanwezig op kantoor. Ze zijn vaak gericht op hun eigen leerdoelen en minder op de behoeften van de organisatie. Deze mismatch in verwachtingen komt regelmatig voor. Ook Engelstalige communicatie of andere opleidingsculturen sluiten niet altijd aan op de praktijk binnen gemeenten. Oplossingen die werden aangedragen zijn het **vroegtijdig afstemmen van verwachtingen en leerdoelen, het concreet uitwerken van stages als vacature met duidelijke opdracht, en het inzetten van jonge begeleiders om de aansluiting met studenten te verbeteren**.

3. Onderbezetting en creatieve oplossingen

Hoewel werkdruk een structurele belemmering vormt, zien deelnemers ook kansen. Zo werd voorgesteld om de **begeleiding te splitsen: inhoudelijke begeleiding door de één, coaching door de ander**. Ook werd **jobcarving** genoemd, waarbij eenvoudige of ondersteunende taken

worden gebundeld tot een stageopdracht. **Langere parttime stages** kunnen de belasting verminderen en meer rendement opleveren. De suggestie om **gepensioneerden of oud-medewerkers in te zetten** als begeleider werd genuanceerd ontvangen.

4. Type opdrachten en stages

Er wordt onderscheid gemaakt tussen meewerk- en afstudeerstages. Meewerkstages vragen veel begeleiding en leveren minder concrete output op, terwijl afstudeeropdrachten aantrekkelijker zijn omdat stagiaires dan een concreet resultaat leveren. Er is **behoefte aan duidelijke stageopdrachten** vooraf, afgestemd op niveau en leerdoelen.

5. Overige punten

Deelnemers zien **meerwaarde in een regionale aanpak**. Het idee van een **regionale stagemarkt** werd positief ontvangen, mits goed georganiseerd. Het **belang van persoonlijke kennismaking** werd benadrukt. Ook werd een suggestie gedaan voor een **vaste stagecyclus** per jaar (september en januari), met tijdige communicatie richting onderwijsinstellingen en interne afdelingen.

MBO-stages worden nauwelijks aangeboden, hoewel er wel behoefte is aan praktische ondersteuning. Er zijn functies waarvoor geen formele opleiding vereist is, en waarvoor zij-instroom of interne opleiding interessant kan zijn. Creatieve inzet van MBO'ers vraagt bewustzijn en voorbereiding vanuit de organisatie.

Er wordt **sterk gepleit voor ondersteuning vanuit een centraal Regionaal Stagebureau**. Dit bureau zou moeten zorgen voor een **overzicht van opleidingen en stageperiodes per onderwijsinstelling, inzicht in wat stagiaires kunnen bieden, standaardisatie van communicatie en promotie van stages, en ondersteuning voor HR en recruiters bij het intern ophalen van stagebehoefte**s. Het Regionaal Stagebureau zou hierin een faciliterende en verbindende rol moeten spelen.

6. Tot slot: wat is nodig?

Er is behoefte aan een **heldere regionale visie** op stages, **commitment op MT-niveau** om structureel ruimte te maken, **proactieve communicatie richting scholen én interne afdelingen**, en **het inrichten van stageplekken** als gelijkwaardige samenwerking met wederzijds belang.

Aanbevelingen Ronde tafel sessie

Op basis van de resultaten uit de ronde tafelsessie hebben de deelnemers en de leden van het stagebureau de volgende aanbevelingen geformuleerd.

- 1. Ontwikkel een regionale stagevisie met duidelijke doelstellingen en commitment op managementniveau.**
- 2. Standaardiseer stagecommunicatie en ontwikkel formats voor stageopdrachten.**
- 3. Zorg voor ondersteuning vanuit het Regionaal Stagebureau, inclusief overzicht van opleidingen, stageperiodes en begeleidingstools.**
- 4. Stimuleer creatieve oplossingen zoals jobcarving, parttime stages en inzet van oud-medewerkers.**
- 5. Versterk de aansluiting met studenten door jonge begeleiders en duidelijke verwachtingen.**

Hoofdstuk 4

Actiepunten per stakeholder

Regionaal Stagebureau

Het Regionaal Stagebureau speelt een centrale rol in het verbinden van studenten en gemeenten. Om deze rol effectief te vervullen, zijn er verschillende actiepunten:

- Kandidatenprofielen moeten volledig en sneller worden aangeleverd, zodat gemeenten tijdig kunnen schakelen.
- Er moet actief worden teruggekoppeld wanneer een kandidaat elders is geplaatst, om dubbel werk te voorkomen.
- Het ontwikkelen van formats en voorbeeldopdrachten helpt managers bij het formuleren van passende stageopdrachten.
- Het organiseren van intervisies en kennisdeling tussen gemeenten bevordert samenwerking en uitwisseling van goede voorbeelden.
- Het verkennen van de inzet van een vertrouwenspersoon of onafhankelijke begeleiding voor stagiaires kan bijdragen aan een veilige leeromgeving.
- Het Regionaal Stagebureau moet ook actief betrokken zijn bij bredere trajecten zoals traineeships, startersfuncties en zij-instroomprogramma's.
- Verzamelen van relevante data om de instroom van studenten te bevorderen.

HR-afdelingen van gemeenten

De HR-afdelingen hebben een belangrijke ondersteunende en coördinerende rol bij het realiseren van stageplaatsen:

- Het benoemen van een vaste stagecoördinator binnen HR of recruitment zorgt voor continuïteit en aanspreekbaarheid.
- Er zal periodiek een inventarisatie plaatsvinden van de stagecapaciteit per afdeling.
- Stageplaatsen dienen opgenomen te worden in de strategische personeelsplanning, zodat ze structureel worden meegenomen.
- HR moet managers actief ondersteunen bij de werving van stagiaires, het begeleiden van hen en het formuleren van duidelijke opdrachten.
- Verzamelen van relevante data om de instroom van studenten te bevorderen.

MT's van gemeenten

Het managementteam (MT) heeft een voorbeeldrol en kan het verschil maken door stages structureel op de agenda te zetten:

- Er moet jaarlijks een vast bespreekmoment komen over begeleiding en beschikbare stagecapaciteit.
- MT's kunnen teams enthousiasmeren door inspirerende voorbeelden en ervaringen uit andere gemeenten te delen.

- Ze hebben een belangrijke taak in het stimuleren van proactief beleid rondom jongereninstroom.

Gemeentesecretarissen/ directies

Gemeentesecretarissen/ directies zijn belangrijk voor het creëren van strategisch draagvlak en richting:

- Zij dienen een strategische visie op stages op te stellen binnen de organisatie.
- Stages kunnen worden gekoppeld aan het bredere HR-beleid en maatschappelijke opgaven.
- Gemeentesecretarissen nemen de regie op zich voor centrale organisatie en het creëren van draagvlak.
- Ze fungeren als rolmodel in de communicatie over het belang en de waarde van stagiaires.

Onderwijsinstellingen

Onderwijsinstellingen zijn belangrijke partners in het stageproces en kunnen bijdragen aan betere afstemming:

- De structurele samenwerking met het Regionaal Stagebureau moet worden geïntensiveerd.
- Ze kunnen heldere informatie verstrekken over opleidingen, niveaus en stageperioden.
- Studenten begeleiden in sollicitaties en verwachtingen ten aanzien van stages.
- Actieve deelname aan stagemarkten, matchingevents en gezamenlijke campagnes is essentieel om studenten en gemeenten dichterbij elkaar te brengen.

Studenten

Ook studenten zelf hebben een rol in het succes van hun stage:

- Het is belangrijk dat zij hun verwachtingen vooraf helder bespreken, inclusief leerdoelen en aanwezigheid.
- Stageplaatsen moeten voor hen concreet en duidelijk zijn, met praktische informatie en een heldere opdrachtomschrijving.

Nawoord

Aan het einde van dit onderzoeksverslag willen we graag van de gelegenheid gebruikmaken om iedereen te bedanken die een bijdrage heeft geleverd aan dit onderzoek. In het bijzonder gaat onze dank uit naar de recruiters, HRM-ers en managers. Jullie openheid en medewerking waren van grote waarde voor het verkrijgen van inzicht in het onderwerp van dit onderzoek.

Met de verzamelde resultaten en bevindingen hopen wij een zinvolle bijdrage te leveren aan verdere ontwikkelingen binnen de regio.

Insam Amrani, stage ambassadeur Regionaal Stagebureau

Ibtissam Bounouar, stage ambassadeur Regionaal Stagebureau

Laura van de Lindeloof, coördinator Regionaal Stagebureau