

Stages na afstuderen

Eindrapport
Uitgebracht in opdracht van
het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Amersfoort, 28 juni 2018

Bureau Bartels B.V.
Postbus 318
3800 AH Amersfoort
Stationsplein 69
3818 LE Amersfoort
T 033 – 479 20 20
info@brtls.nl
www.bureaubartels.nl



Inhoud

1. Inleiding	1
1.1 Aanleiding	1
1.2 Onderzoeksaanpak	1
1.3 Leeswijzer	3
2. Landelijk beeld stages na opleiding	5
2.1 Inleiding	5
2.2 Aanpak	5
2.3 Ontwikkeling stages na opleiding	6
2.4 Verdeling van stages na opleiding	7
2.4.1 Stages naar sector	7
2.4.2 Stages naar branche en bedrijfstak	9
3. Ervaringen met stages na opleiding	13
3.1 Inleiding	13
3.2 Aanpak	13
3.3 Kenmerken respondenten	14
3.4 Beweegredenen voor een stage na opleiding	15
3.5 Ervaringen met stages na opleiding	17
3.6 Opbrengsten stages na opleiding	20
3.6.1 Opbrengsten stage	20
3.6.2 Huidige (werk)situatie	21
4. Stage versus regulier werk	23
4.1 Inleiding	23
4.2 Indicaties stage versus regulier werk	23
4.3 Perceptie stage versus regulier werk	24
4.4 Dialoog met werkgever	27
4.5 Bekendheid met meldpunten	29
4.6 Behoefte aan voorlichting en ondersteuning volgens stagiairs	30
5. Conclusies	31
5.1 Inleiding	31
5.2 Samenvattende conclusies	31

Bijlage bij hoofdstuk 1	33
Bijlage bij hoofdstuk 2	35
Bijlage bij hoofdstuk 3	49
Bijlage bij hoofdstuk 4	53

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

Na het afronden van een opleiding volgen sommige mensen een stage bij een werkgever om relevante werkervaring op te doen op de arbeidsmarkt. Deze stageplekken staan daarom ook wel bekend als werkervaringsplekken (WEP). Hiermee proberen afgestudeerden bijvoorbeeld om hun kans op een passende baan of geschikte (vervolg)opleiding te vergroten. Hoewel een **stage na opleiding** een goede opstap op de arbeidsmarkt kan zijn, draagt het ook een vermeend risico in zich. Zo kwam de laatste jaren via onder meer FNV Jong¹ en de media het geluid naar voren dat afgestudeerden soms uitsluitend worden ingezet voor productieve taken. Dit laatste bleek bijvoorbeeld ook uit enkele zaken die de Inspectie SZW heeft onderzocht².

Ook in de Tweede Kamer heeft dit mogelijke risico bij stages na opleiding inmiddels de nodige aandacht gekregen. Zo is eind 2015 een motie van het kamerlid Kerstens aangenomen, waarin de regering is verzocht om een **plan van aanpak tegen stagemisbruik** te ontwikkelen. De toenmalige minister van SZW heeft daaraan vervolg gegeven en in het voorjaar van 2016 een plan gepresenteerd. Eind 2016 is de Tweede Kamer geïnformeerd over de voortgang hiervan. Hierbij is eveneens een verdiepend onderzoek naar stages na afstuderen aangekondigd. Dit om na te gaan in hoeverre stages na afstuderen voorkomen en wat de ervaringen hiermee zijn van de stagiairs.

In opdracht van het ministerie van SZW is dit verdiepende onderzoek in de afgelopen periode door Bureau Bartels uit Amersfoort uitgevoerd. Daarbij is, in samenspraak met het ministerie, ook aangesloten bij gegevens van het CBS en het UWV over stages na opleiding om te komen tot een landelijk representatief en betrouwbaar beeld. In dit rapport presenteren we de belangrijkste bevindingen die daarmee zijn verkregen.

1.2 Onderzoeksaanpak

Focus van het onderzoek

Het onderzoek richt zich uitsluitend op **stages na opleiding**. Vanwege praktische redenen gaat het dan uitsluitend om stages na opleiding met een stagevergoeding. De betalingen van deze stages staan namelijk geregistreerd in de polisadministratie van UWV, terwijl dit niet het geval is voor de onbetaalde stages die mensen (tijdens of na) hun opleiding kunnen volgen. Wel spreken we voor de leesbaarheid van deze rapportage vanaf hier telkens bewust van 'stages na opleiding' – daar waar we uitsluitend de betaalde variant hiervan bedoelen.

Aanpak van het onderzoek

Om zicht te krijgen op de omvang en belangrijkste kenmerken van stages na opleiding, zijn een aantal onderzoekstappen gezet. Allereerst is **deskresearch** verricht. Daarbij zijn de uitkomsten van eerdere onderzoeken naar stages na afstuderen meegenomen. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om het onderzoek van het tv-programma 'De Monitor' (van de KRO-NCRV) en om onderzoek onder leden

¹ Zo heeft FNV Jong een meldpunt ingericht – www.meldpuntstagemisbruik.nl – waar personen hun ervaringen met een stage na afstuderen kunnen delen. Daarnaast is door FNV Jong een factsheet over het onderwerp gepubliceerd, zie: <https://fnvjong.nl/over-fnv-jong/nieuws/2016/jongeren-starten-2016-op-schijnwerkplek>.
² Zie bijvoorbeeld het volgende nieuwsbericht: <https://www.inspectieszw.nl/actueel/nieuws/2017/02/06/limburgse-instellingen-passen-betaling-stagiairs-aan>.

van de Nederlandse Vereniging van Pedagogen en Onderwijskundigen (NVO), het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP) en de Stichting Masterpsychologen (SMP) Tevens zijn relevante Kamerstukken en informatie van de Inspectie SZW en het Meldpunt Stagemisbruik van FNV Jong in de deskresearch meegenomen.

Over het fenomeen van stages na opleiding zijn eveneens verschillende **sleutelpersonen** gesproken. Hierbij ging het onder meer om medewerkers van het ministerie van SZW die zich bezighouden met het 'dossier' van stages na afstuderen. Ook is deelgenomen aan een focusgroepbijeenkomst over stages na afstuderen (van het NVO en het NIP) en zijn gesprekken gevoerd met vertegenwoordigers van FNV Jong en de Inspectie SZW. Bij deze laatstgenoemde instanties kunnen mensen namelijk melding maken van een situatie waarin zichzelf (of iemand anders) tijdens bijvoorbeeld een stage regulier werk verrichten, maar daarvoor geen minimumloon ontvangen.

Ten slotte is over het verschijnsel van stages na opleiding van gedachten gewisseld met de sociale partners die in de **Stichting van de Arbeid** vertegenwoordigd zijn. In de bijlage bij hoofdstuk 1 is hiervan een overzicht gegeven. In deze bespiegeling met de centrale organisaties van werkgevers en werknemers in Nederland is onder andere ingegaan op de achtergronden van stages na opleiding, het belang van deze stages voor de aansluiting op de arbeidsmarkt en de mogelijkheden om eventuele misstanden bij deze stages te voorkomen.

Sectorinventarisatie

Om op **de omvang van stages na opleiding** zicht te krijgen, heeft het CBS in opdracht van het ministerie van SZW eerst een kwantitatieve sectorinventarisatie uitgevoerd. Zo is voor een groot aantal sectoren – en enkele tientallen branches en bedrijfstakken – in beeld gebracht hoeveel personen na afstuderen een stageplek vervullen. Daarbij heeft het CBS cijfers aangeleverd over meerdere schooljaren – namelijk van 2012/2013 tot en met 2016/2017 – om ook de ontwikkeling van het aantal stages na opleiding door de jaren heen goed in kaart te kunnen brengen. Deze CBS-cijfers zijn door Bureau Bartels verwerkt. Hiermee is inzicht verkregen in de verdeling en ontwikkeling van het aantal stages na opleiding voor diverse sectoren, branches en bedrijfstakken. Op de precieze aanpak van deze inventarisatie gaan we in hoofdstuk 2 nader in.

Enquêtering

Naast CBS-analyses heeft een belangrijke kern van het onderzoek bestaan uit het raadplegen van personen die na hun opleiding een stage zijn gaan volgen. Hiervoor is een **enquête** uitgezet, met een kwalitatief onderdeel, op basis van een 'dwarsdoorsnede' van de arbeidsmarkt waar mensen na hun opleiding een stageplek kunnen vervullen. In het derde hoofdstuk van deze rapportage lichten we deze aanpak nader toe. Wel kan hier alvast worden opgemerkt dat het via deze enquêtering is gelukt om de **ervaringen van bijna 400 personen met een stage na opleiding** in beeld te brengen. Ook op de kenmerken van deze respondenten gaan we verderop meer verdiepend in.

1.3 Leeswijzer

In de volgende hoofdstukken presenteren we de resultaten van het onderzoek. Hiervoor geven we in **hoofdstuk 2** aan de hand van de CBS-analyses inzicht in de omvang van het aantal stages na opleiding in Nederland. Waar mogelijk en relevant splitsen we deze cijfers ook uit naar sectoren, branches en bedrijfstakken en brengen de ontwikkeling van het aantal stages na opleiding in kaart. Hiervoor hebben we in de bijlage ook een aantal verdiepende schema's opgenomen, waarnaar we in de hoofdtekst van deze rapportage zullen verwijzen.

In **hoofdstuk 3** staan op basis van de landelijke enquête de ervaringen van 396 afgestudeerden met een stage na opleiding centraal. Ook bespreken we daarin hoeverre afgestudeerden via een stage uiteindelijk zijn geholpen bij het vinden van bijvoorbeeld een passende, betaalde baan of een geschikte (vervolg)opleiding.

Vervolgens gebruiken we de enquête-uitkomsten in **hoofdstuk 4** voor de beantwoording van een van de hoofdvragen van het onderzoek: namelijk in hoeverre respondenten hebben ervaren dat na hun opleiding sprake is geweest van een 'echte' stage (met aandacht voor leren op de werkplek) dan wel dat sprake was van regulier werk, waarin bijvoorbeeld productienormen moesten worden behaald. In **hoofdstuk 5** sluiten we op basis van de uitkomsten in de verschillende hoofdstukken af met de samenvattende conclusies. In figuur 1.1 is deze opbouw gevisualiseerd.

Figuur 1.1 Opbouw rapport



Overigens merken we op dat het aantal waarnemingen in de weergegeven schema's en figuren van deze rapportage uiteen kan lopen. Dit komt door 'routing' in de enquête onder afgestudeerden. Hierdoor zijn bij bepaalde antwoorden de vervolgvragen bewust overgeslagen. Daarnaast hebben enkele respondenten de enquête niet volledig ingevuld. Tevens tellen de weergegeven percentages in de rapportage niet altijd precies op tot 100 procent. Dit laatste is gelegen in afrondingsverschillen en het feit dat bij sommige vragen meerdere antwoorden mogelijk waren.

2. Landelijk beeld stages na opleiding

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk geven we op basis van de CBS-analyses inzicht in de omvang van het aantal betaalde stages na opleiding in Nederland. Hierbij zetten we eerst in paragraaf 2.2 de gehanteerde aanpak uiteen om het landelijk aantal stages na opleiding in beeld te kunnen brengen. In paragraaf 2.3 gaan we in op de ontwikkeling van het aantal stages in de afgelopen jaren. De meest recente cijfers over de verdeling van het aantal stages presenteren we in paragraaf 2.4. Daarmee maken we inzichtelijk in welke sectoren, branches en bedrijfstakken stages na opleiding veel voorkomen.

Voor de goede orde merken we overigens op dat de uitkomsten in dit hoofdstuk over de omvang van het aantal stages na opleiding, niet iets hoeven te zeggen over de mate waarin stages in bepaalde (beroeps)richtingen bijvoorbeeld worden ingezet als 'substituut' voor regulier werk. De eventuele indicaties die hierover zijn afgegeven door de bijna 400 geraadpleegde afgestudeerden, bespreken we verderop apart in hoofdstuk 4.

2.2 Aanpak

Om zicht te krijgen op het landelijk beeld van het aantal stages na opleiding, heeft het CBS in opdracht van het ministerie van SZW in december 2017 een kwantitatieve sectorinventarisatie uitgevoerd naar het aantal personen dat, na afronding van hun opleiding, een stageplek is gaan vervullen. De uitkomsten hiervan zijn door Bureau Bartels verwerkt en afgezet tegen de totale personele omvang van een sector, branche of bedrijfstak. Dit om nader te kunnen bepalen waar op de arbeidsmarkt sprake is van verhoudingsgewijs veel stages na opleiding (en waar niet).

Om tot de juiste data over stages na opleiding te komen, heeft het CBS gebruikgemaakt van twee bronbestanden, te weten:

- de **polisadministratie**. Deze bevat gegevens over banen en is gebaseerd op de loonaangifte van de Belastingdienst waar UWV (halfjaarlijks) een polisadministratie van vervaardigd. De polisadministratie biedt zo (op jaarlijkse en maandelijkse basis) inzicht in (arbeids)contracten, loon van werknemers en vergoedingen voor stagiairs naar sector-, branche- en bedrijfstakniveau;
- het **Stelsel van Sociaal Statistische Bestanden (SBB)**. Dit betreft een stelsel van registers en enquêtes die op persoonsniveau zijn gekoppeld. Het bevat informatie over sociaal-economische onderwerpen, waaronder over de inschrijving van personen bij een onderwijsinstelling.

Op basis van de bovengenoemde bronbestanden heeft het CBS voor de **schooljaren 2012/2013 tot en met 2016/2017** een kwantitatieve sectorinventarisatie uitgevoerd. Hierbij is telkens op een vaste peildatum (namelijk op 1 oktober) bekeken of de stagiairs die een stagebetaling hebben ontvangen, stonden ingeschreven bij een bekostigde opleiding. Dit om een onderscheid te kunnen maken tussen stagiairs met een stage tijdens dan wel ná de opleiding. Het is immers de laatste groep waarop het voorliggende onderzoek zich richt³.

Om de uitkomsten van deze inventarisatie – te weten het aantal stages na opleiding – vervolgens toe te kunnen delen naar sector, branche of bedrijfstak, heeft het CBS gebruikgemaakt van de

³ De inventarisatie van het aantal stages na opleiding is een benadering. Dit omdat uitsluitend op het peilmoment van 1 oktober van het betreffende schooljaar is bekeken of een stagiair staat ingeschreven bij een bekostigde opleiding.

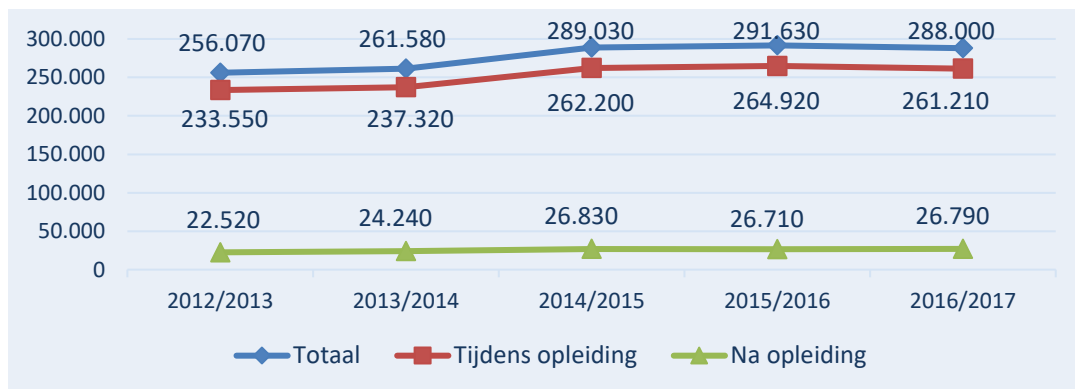
zogeneten **Standaard Bedrijfsindeling (SBI) 2008**. Dit betreft een Nederlandse, hiërarchische indeling van economische activiteiten om bedrijfseenheden in te delen naar hun hoofdactiviteit. In totaal kent het SBI **vijf aggregatieniveaus**. Deze staan 'voor de insider' ook wel bekend als de SBI-digitniveaus 1 tot en 5. In dit onderzoek is het hoogste aggregatieniveau ('digitniveau 1') gebruikt om **naar sector** zicht te krijgen op het aantal stages na opleiding. De lagere aggregatieniveaus – te weten 'digitniveau 2' tot en met 'digitniveau 5' – zijn gehanteerd om **naar branche of bedrijfstak** een beter zicht te krijgen. Zo is voor vijf achtereenvolgende schooljaren voor diverse sectoren, branches en bedrijfstakken in Nederland in beeld gebracht hoeveel personen een stagebetaling hebben ontvangen.

2.3 Ontwikkeling stages na opleiding

In deze paragraaf presenteren we de ontwikkeling van het aantal stages na opleiding tijdens de afgelopen vijf schooljaren. In **schema II.1 tot en met II.5 in de bijlage** van deze rapportage staan de volledige uitkomsten van de CBS-analyses hierover weergegeven.

In figuur 2.1 staan deze uitkomsten uit de bijlage bondig vevat. Hierbij roepen we in herinnering dat – zoals eerder aangegeven in het inleidende hoofdstuk – het dan uitsluitend gaat om **betaalde stages**. Op de 'onbetaalde stagevariant' bestaat geen zicht, omdat zij niet worden geregistreerd in de polisadministratie van UWV.

Figuur 2.1 Ontwikkeling stages, uitgesplitst naar totaal, tijdens en na opleiding



Bron: CBS, peildata 1 oktober 2012 t/m 1 oktober 2016 (bewerking Bureau Bartels)

Uit de bovenstaande figuur volgt een **consistent beeld**. In die zin dat het aantal stages, na een dip tijdens de economische crisis, zich nu al enige tijd rondom de 290.000 beweegt. De bovenste (blauwe) lijn in de grafiek geeft dit weer. Ook is zichtbaar – zie de middelste (rode) lijn in de grafiek – dat de meeste stages betrekking hebben op mensen die, op het peilmoment, nog in opleiding waren. Dit aantal komt de laatste jaren (ruim) boven de 260.000 stages uit.

Het aantal stages na opleiding – waarop de focus in dit onderzoek ligt – vertoont eveneens een consistent beeld en komt na de crisisjaren al meerdere malen jaarlijks uit op **bijna 27.000 stages na opleiding**. De (onderste) groene lijn in figuur 2.1 duidt dit aan. Hiermee is duidelijk dat stages na opleiding geen tijdelijk fenomeen vormen. Grofweg kan worden gesteld dat **iets minder dan 1 op de 10 stages in Nederland na de opleiding plaatsvindt**. In verhouding tot het totaal aantal stages in ons land (dus zowel tijdens als na opleiding) komt dit aandeel namelijk al jaren stabiel uit rondom de 9 procent (zie ook figuur 2.2).

Figuur 2.2 Langetermijnbeeld van de verhouding tussen stages tijdens en na opleiding



Bron: CBS, peildata 1 oktober 2012 t/m 1 oktober 2016 (bewerking Bureau Bartels)

Zoals gezegd, nemen we in de rest van deze rapportage uitsluitend de stages na opleiding 'onder de loep'. Dit doen we allereerst in de volgende paragraaf waarin we, aan de hand van het vorige schooljaar 2016/2017, de meest recente cijfers over deze stages presenteren. Daarbij zetten we stap voor stap uiteen in welke sectoren, branches en bedrijfstakken de bijna 27.000 stages na opleiding (relatief) veel voorkomen.

2.4 Verdeling van stages na opleiding

In deze paragraaf komt de verdeling van het aantal stages na opleiding aan bod. Hierbij gaan we in paragraaf 2.4.1 eerst in op de spreiding hiervan over de (21) sectoren die het CBS onderscheidt. Vervolgens zoomen we in paragraaf 2.4.2 dieper in op de verdeling van deze stages naar branche en bedrijfstak.

2.4.1 Stages naar sector

In *schema II.6 in de bijlage* van deze rapportage staat de volledige verdeling van het aantal stages na opleiding voor alle sectoren uitgewerkt. Op basis van deze gegevens blijkt dat **een groot deel van de stages na opleiding zich concentreert in een aantal sectoren**, namelijk in de:

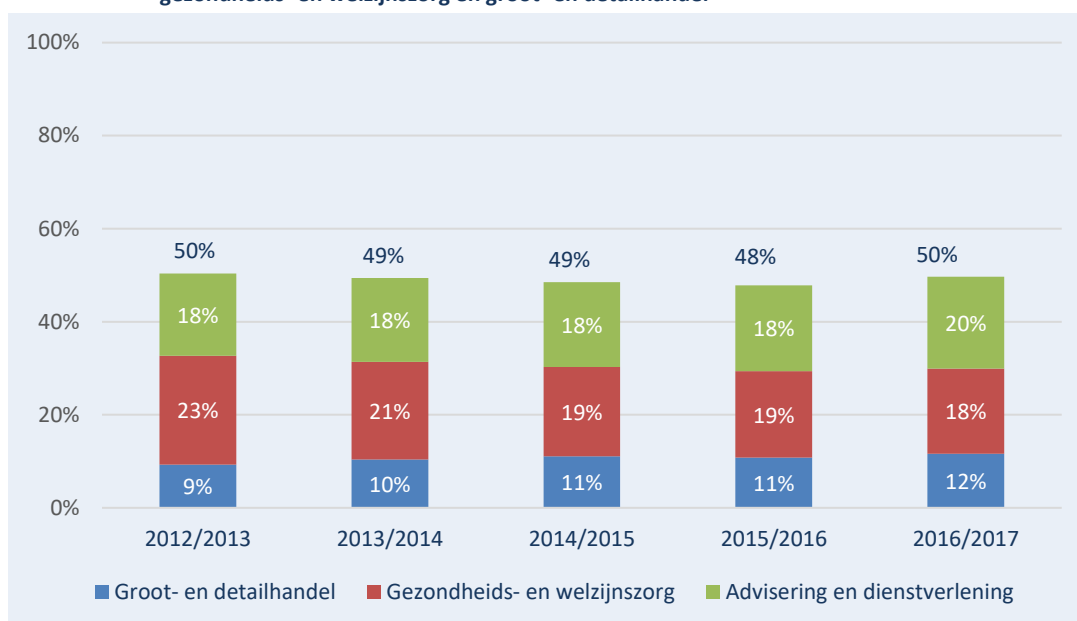
- advisering en dienstverlening (5.300 stages ofwel 20% van alle stages na opleiding);
- gezondheids- en welzijnszorg (4.900 stages ofwel 18%);
- groot- en detailhandel (3.110 stages ofwel 12%).

Bovendien is sprake van een stabiele situatie, waarbij de bovengenoemde drie sectoren al sinds jaar en dag gezamenlijk bijna de helft van alle stages na opleiding voor hun rekening nemen. In figuur 2.3 op de volgende bladzijde is dit weergegeven.

Kijken we verder in de bijlage (schema II.6) van deze rapportage dan valt ook op dat verschillende andere sectoren als 'middenmoters' getypeerd kunnen worden voor wat betreft het aantal stages na opleiding. Dit is bijvoorbeeld het geval voor de industrie (ruim 2.000 stages), de verhuur en overige zakelijke diensten (met bijna 2.000 stages), de informatie en communicatie (een kleine 1.700 stages) en het openbaar bestuur en overheidsdiensten (bijna 1.350 stages).

Ten slotte is in dezelfde bijlage zichtbaar dat in enkele sectoren stages na de opleiding (zeer) beperkt voorkomen. Zo gaat het in sectoren als de landbouw, bosbouw en visserij, de verhuur en handel van onroerend goed en bouwnijverheid om enkele honderden stages. In sectoren als de delfstoffenwinning, waterbedrijven en afvalbeheer en de energie gaat het om enkele tientallen.

Figuur 2.3 Langetermijnbeeld concentratie van stages in de sectoren advisering en dienstverlening, gezondheids- en welzijnszorg en groot- en detailhandel



Bron: CBS, peildata 1 oktober 2012 t/m 1 oktober 2016 (bewerking Bureau Bartels)

Stages na opleiding versus werkgelegenheid in sector

Ter verdieping op de voorgaande uitkomsten hebben we het aantal stages na opleiding ook afgezet tegen de totale werkgelegenheid in de betreffende sectoren. Dit geeft immers een antwoord op de vraag of in een sector gesproken mag worden van een relatief groot of juist klein aantal stages in verhouding tot de werkgelegenheid. In *schema II.7 in de bijlage* is hiervan een compleet overzicht gegeven. Hierbij zijn de CBS-gegevens over het aantal stages na opleiding naar sector voor het schooljaar 2016/2017 op de peildatum van 1 oktober 2016 afgezet tegen de CBS-gegevens over de werkgelegenheid in december van datzelfde jaar. Van deze uitkomsten in de bijlage hebben we in schema 2.1 (hieronder) ook een 'uitsnede' gemaakt.

Schema 2.1 Sectoren met een bovengemiddeld aandeel stages na opleiding in verhouding tot hun totale werkgelegenheid in het schooljaar 2016/2017

Naam sector	Aantal stages na opleiding	Totale werkgelegenheid	Aandeel stages t.o.v. werkgelegenheid
Advisering en dienstverlening	5.300	491.700	1,1%
Overige dienstverlening	1.010	130.900	0,8%
Informatie en communicatie	1.670	253.400	0,7%
Cultuur, sport en recreatie	710	130.500	0,5%
Gezondheids- en welzijnszorg	4.900	1.300.400	0,4%
Verhuur en handel onroerend goed	270	65.700	0,4%
Landelijk aantal en gemiddelde	26.790	7.978.400	0,3%

Bron: CBS, peildatum 1 oktober 2016 voor stages na opleiding & CBS peildatum december 2016 voor banen werknemers naar sector (bewerking Bureau Bartels)

In het bovenstaande schema vallen twee zaken op. In de eerste plaats namelijk dat voor de gehele arbeidsmarkt zichtbaar is dat *het aandeel stages na opleiding in verhouding tot de totale werkgelegenheid in Nederland uitkomt op afgerond 0,3%*. In de onderste rij van schema 2.1 is dit uiteengezet. In de tweede plaats valt op dat *zes sectoren duidelijk boven het landelijk gemiddelde*

scoren voor wat betreft het aandeel stages na opleiding. Dit betreft de (eerder besproken) sector advisering en dienstverlening die met 5.300 stages niet alleen in absolute, maar ook in relatieve zin de lijst aanvoert. Afgezet tegen de werkgelegenheid in deze sector ligt het aandeel stages hier met 1,1% namelijk bijna vier keer boven het landelijk gemiddelde (van 0,3%). Op enige afstand gevolgd door de sectoren 'overige dienstverlening', 'informatie en communicatie' en 'cultuur, sport en recreatie' (met aandelen tussen de 0,5% en 0,8%) als ook de gezondheids- en welzijnszorg die – met 4.900 stages – zowel absoluut als relatief boven het landelijk gemiddelde uitkomt.

Daar staat tegenover dat een sector als de groot- en detailhandel in schema 2.1 afwezig is. Hoewel we eerder constateerden dat in absolute termen het aantal stages na opleiding zich hier – met ruim 3.000 stages – voor een wezenlijk deel concentreert, komt het aantal stages in verhouding tot de werkgelegenheid van deze sector (met 0,2%) beneden het landelijk gemiddelde uit. Het grote aantal stages na opleiding komt dan, met andere woorden, vooral voort uit het feit dat in deze sector een aanzienlijk deel van de beroepsbevolking werkzaam is. Dit betreft namelijk bijna 1,3 miljoen mensen ofwel ruim 16% van de werkzame beroepsbevolking in Nederland.

2.4.2 Stages naar branche en bedrijfstak

Om meer verdiepend zicht te krijgen op de verdeling van het aantal stages na opleiding, heeft het CBS ook voor enkele sectoren een nadere uitsplitsing gemaakt. Enerzijds omdat het wenselijk was om voor enkele sectoren de stages na opleiding beter te kunnen plaatsen. Dit is bijvoorbeeld het geval voor de advisering en dienstverlening, gezondheids- en welzijnszorg en de groot- en detailhandel die, zoals eerder naar voren kwam, samen goed zijn voor de helft van alle stages na de opleiding. Anderzijds omdat voor enkele branches en bedrijfstakken in het verleden meldingen van mogelijk stagemisbruik zijn gedaan. Op basis van de overwegingen heeft het CBS dan ook voor 8 sectoren nadere cijfers aangeleverd, te weten voor de:

- industrie;
- groot- en detailhandel; reparatie van auto's;
- informatie en communicatie;
- advisering en dienstverlening;
- verhuur en overige zakelijke diensten;
- openbaar bestuur en overheidsdiensten;
- gezondheids- en welzijnszorg;
- cultuur, sport en recreatie.

Binnen de voornoemde sectoren zijn – alles bij elkaar opgeteld – voor in totaal 68 branches en bedrijfstakken cijfers door het CBS aangereikt. Indien we deze cijfers in ogenschouw nemen, dan valt op dat in absolute zin – dus voor wat betreft het aantal stages – een aantal branches en bedrijfstakken duidelijk 'eruit springen'. Zij staan in figuur 2.4 uitgelicht op de volgende bladzijde uitgelicht⁴. Daarin is zichtbaar dat **tien branches en bedrijfstakken in het afgelopen schooljaar 40 procent van alle stages na opleiding vertegenwoordigden.**

⁴ Daarnaast tekenen we wederom aan dat in de bijlage van deze rapportage in schema II.1 t/m II.5 alle opgevraagde CBS-uitkomsten over stages tijdens en na opleiding naar branche en bedrijfstak staan weergegeven.

Figuur 2.4 Branches en bedrijfstakken met de meeste stages in het schooljaar 2016/2017

1. Groothandel en handelsbemiddeling	1.750 stages
2. Holdings, conserndiensten, managementadviesing	1.400 stages
3. Architecten, ingenieurs, technisch ontw. en adv.	1.170 stages
4. Detailhandel	1.120 stages
5. IT- en informatiedienstverlening	1.100 stages
6. Reclame, design, overige diensten	930 stages
7. Openbaar bestuur	910 stages
8. Research	880 stages
9. Rechtskundige dienstverlening, accountancy, etc.	870 stages
10. Uitzendbureau, uitleenbureaus en banenpools	750 stages

Bron: CBS, peildatum 1 oktober 2016 (bewerking Bureau Bartels)

Stages na opleiding versus werkgelegenheid in branche/bedrijfstak

Ter verdieping op de voorgaande uitkomsten hebben we het aantal stages na opleiding ook afgezet tegen de totale werkgelegenheid in de betreffende branches en bedrijfstakken. Hiermee kunnen we namelijk – gelijk aan de gepresenteerde uitkomsten op het schaalniveau van sectoren – ook voor de (68) nader onderzochte branches en bedrijfstakken een antwoord formuleren op de vraag waar gesproken mag worden van een relatief groot of juist klein aantal stages in verhouding tot de totale werkgelegenheid aldaar. In *schema II.8 in de bijlage* is hiervan een volledig overzicht gegeven. Het onderstaande schema toont de belangrijkste uitkomsten hiervan.

Schema 2.2 Branches en bedrijfstakken (naar sector) met een bovengemiddeld aandeel stages in verhouding tot hun totale werkgelegenheid in het schooljaar 2015/2016

Naam sector	Branche/bedrijfstak	Aantal stages na opleiding	Aandeel stages t.o.v. werkgelegenheid
Gezondheids- en welzijnszorg	Praktijken van psychiaters en dagbehandelcentra, GGZ en verslavingszorg zonder overnachting	230	2,7%
	GGZ en verslavingszorg met overnachting	690	0,9%
Adviesing en dienstverlening	Research	820	2,2%
	Architecten, ingenieurs, etc.	1.100	1,3%
	Reclame, design, overige diensten	800	1,1%
	Holdings, conserndiensten, managementadviesing	1.260	0,9%
Overige sectoren	Reisbemiddeling en reisorganisatie	310	1,7%
	Kunst	320	1,4%
	Uitgeverijen, film, radio en tv	480	1,0%
	Elektrische apparatenindustrie	200	1,0%
Landelijk	-	26.710	0,3%

Bron: CBS, peildatum 1 oktober 2015 voor stages na opleiding & CBS peildatum december 2015 voor banen werknemers naar branche en bedrijfstak (bewerking Bureau Bartels)

In het schema op de vorige bladzijde zijn enkel de branches en bedrijfstakken geselecteerd waar het aandeel stages na opleiding minimaal een drievoud betrof van het landelijk gemiddelde van 0,3%. Verder zijn enkele (zeer) kleine branches en bedrijfstakken met slechts enkele tientallen stages na opleiding buiten beschouwing gelaten⁵.

Met deze inachtneming, vallen in schema 2.2 allereerst een aantal branches en bedrijfstakken op binnen de 'gezondheids- en welzijnzorg' en 'advies en dienstverlening'. Eerder stelden we al vast dat dit ook sectoren zijn – zie eventueel wederom schema 2.1 op bladzijde 8 – waar zowel in absolute als relatieve zin veel stages na opleiding voorkomen. Hierbij valt binnen de gezondheids- en welzijnzorg de **geestelijke gezondheids- en verslavingszorg** op. Binnen deze branche komt het aandeel stages – naar gelang de beroepsrichting – uit op 0,9% tot 2,7%. Dit betreft aandelen die ruim 3 tot 9 keer boven het landelijk gemiddelde liggen.

In de advies en dienstverlening komen de **research, architecten en ingenieurs, reclame- en designwereld en holdings, consulentendiensten en managementadvies** met aandelen tussen de 0,9% en 2,2% drie tot (ruim) zeven keer boven het landelijk gemiddelde uit. Bovendien stelden we al vast deze branches en bedrijfstakken ook in absolute zin – dus ten aanzien van het aantal stages na opleiding – hoog scoren.

Ten slotte vallen enkele kleinere branches en bedrijfstakken in het schema op de vorige bladzijde op. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om de **reisbemiddeling, de kunst en de wereld van de uitgeverijen, film, radio en televisie**. Hoewel het niet gaat om grote aantallen, komen in deze 'beroepsrichtingen' naar verhouding van de totale werkgelegenheid relatief veel stages voor.

⁵ We merken op dat – in tegenstelling tot de uitkomsten op het schaalniveau van sectoren – de uitkomsten in schema 2.2 gebaseerd zijn op CBS-gegevens uit 2015 in plaats van 2016. Dit vanwege het feit dat op het moment van publicatie geen gegevens over de werkgelegenheid naar branche en bedrijfstak voor 2016 beschikbaar waren. Vandaar dat het totaal aantal stages na opleiding hier (licht) afwijkt van de eerdere uitkomsten in dit hoofdstuk.

3. Ervaringen met stages na opleiding

3.1 Inleiding

In het vorige hoofdstuk is inzicht gegeven in de omvang en spreiding van het aantal stages na opleiding in Nederland. In de rest van deze rapportage komen de ervaringen van afgestudeerden met deze stages aan bod. Via een enquête hebben zij hun ervaringen met ons gedeeld. In paragraaf 3.2 lichten we deze aanpak toe. Vervolgens kijken we in paragraaf 3.3 naar de kenmerken van de respondenten. Gevolgd door hun beweegredenen om een stage te gaan lopen (paragraaf 3.4) en hun opgedane ervaringen hiermee (paragraaf 3.5). We sluiten af met een paragraaf (3.6) waarin we de 'opbrengsten' van de stages in beeld brengen. Daarmee beantwoorden we tegelijk ook de vraag in hoeverre afgestudeerden via een stage na de opleiding uiteindelijk zijn geholpen bij het vinden van bijvoorbeeld een passende baan of geschikte (vervolg)opleiding.

3.2 Aanpak

Om de ervaringen met stages na opleiding in beeld te kunnen brengen, is vanuit het onderzoek een **enquête** uitgezet. Hierbij zijn via UWV Gegevensdiensten de actuele NAW-gegevens uit de gemeentelijke basisadministratie aangereikt van in totaal 310.746 personen met een stageplek in de periode van 1 september 2015 tot en met 31 augustus 2016. Voor deze **selectieperiode** – die ongeveer samenvalt met het schooljaar 2015/2016 – is gekozen, omdat het de ambitie vormde om een respondentengroep te bereiken die kon terugblikken op een volledige afgeronde stageperiode. Zouden respondenten uit een later schooljaar zijn geselecteerd, dan was de kans groter dat – gezien het feit dat stages een jaar of langer kunnen duren – de meesten nog volop bezig zouden zijn met hun stage.

Verder is besloten om op basis van de selectieperiode van 1 september 2015 tot en met 31 augustus 2016 een grote groep van **18.000 personen aan te schrijven**. Dit om 'per saldo' tot voldoende waarnemingen te komen. Des te meer omdat voor het vervaardigen van de steekproef geen koppeling kon worden gemaakt tussen de polisadministratie van UWV en beschikbare gegevens over onderwijsinschrijving. Dit had als keerzijde dat ook mensen benaderd dienden te worden die (mogelijk) nog in opleiding waren. Om hen niet te veel 'te belasten' is daarom in de begeleidende brief aangegeven dat zij, indien zij geen ervaring hadden opgedaan met een stage na afstuderen, de enquête niet hoefden in te vullen.

Uiteindelijk zijn zo de **ervaringen van 396 personen met een stage na opleiding in beeld gebracht**⁶. Van deze groep hebben in totaal 221 personen een schriftelijke enquête ingevuld. De overige 175 personen hebben de enquête via een digitale link beantwoord. Daarnaast hebben 837 personen via een geretournerde enquête aangegeven dat zij tijdens hun stage nog in opleiding waren. Zij zijn buiten dit onderzoek gelaten. Verder zijn 48 personen de (digitale) vragenlijst gestart, maar hebben deze te beperkt ingevuld om op een betrouwbare wijze mee te kunnen nemen in het onderzoek. Vandaar dat ook deze groep bewust buiten beschouwing is gelaten.

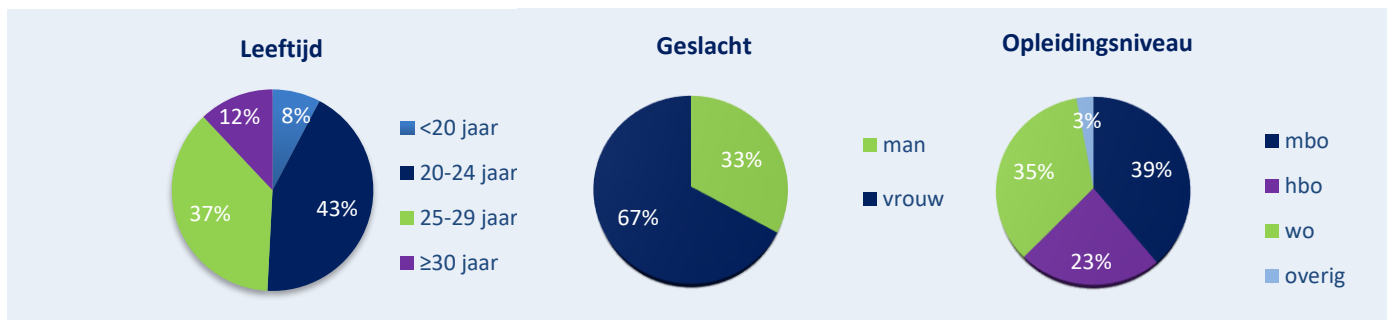
⁶ In totaal 70 van de 396 respondenten hebben desgevraagd ook aangegeven dat ze meerdere stages na hun opleiding hebben gevolgd. Bij 52 personen ging het dan altijd om een betaalde stage. De overige 18 personen hebben ook een of meerdere onbetaalde stages gehad. In deze rapportage beperken we ons echter tot de meest recente stage die iemand na de opleiding heeft gevolgd. De overige stages laten we hier buiten beschouwing.

3.3 Kenmerken respondenten

Hiervoor hebben we uiteengezet dat de ervaringen van 396 personen met een stage na opleiding in beeld zijn gebracht. In deze paragraaf gaan we in op de belangrijkste kenmerken van deze groep. Verderop in deze rapportage zullen we deze kenmerken dan gebruiken om eventuele verschillen in de uitkomsten van de enquête nader uit te werken (en waar mogelijk te verklaren).

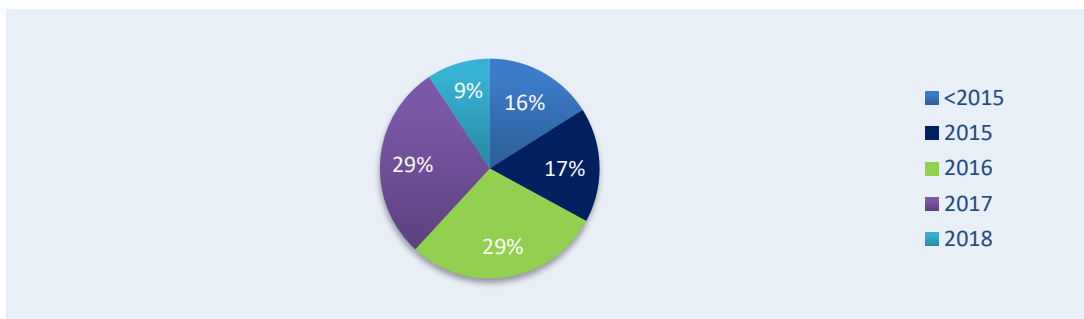
In figuur 3.1 is allereerst in één oogopslag de *verdeling van de respondentengroep naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau* weergegeven.

Figuur 3.1 **Belangrijkste kenmerken respondentengroep (N=396)**



Figuur 3.2 maakt inzichtelijk in welk jaar de respondenten zijn afgestudeerd. Hieruit volgt dat de meeste respondenten hun studie kortgeleden hebben afgerond – veelal in 2016, 2017 en soms in het begin van 2018. Slechts een minderheid heeft zijn of haar (eerste) studie eerder voltooid.

Figuur 3.2 **Jaar van afstuderen (N=396)**



Uit een verdiepende analyse – waarin de afgeronde opleiding en gevolgde stage voor in totaal 381 van de 396 respondenten met elkaar zijn vergeleken – blijkt bovendien dat *de meeste stages na afstuderen aansluiten op de opleidingsachtergrond*. Dit betekent, met andere woorden en ter illustratie, dat iemand met bijvoorbeeld een afgeronde opleiding zorg en welzijn meestal ook een stage in deze richting is gaan volgen.

Opvallend veel reacties uit bepaalde sectoren

Ten slotte merken we voor de kenmerken van de respondentengroep op dat – in vergelijking tot de landelijke verdeling van het aantal stages na opleiding⁷ – vanuit bepaalde sectoren bovengemiddeld veel is gereageerd op de enquête. Zo is een groot deel van de reacties afkomstig uit de *gezondheids- en welzijnszorg*. Met minstens 149 herleidbare reacties (op een totaal van 396) valt iets minder dan

⁷ Zie voor de landelijke verdeling van het aantal stages na opleiding over de sectoren eventueel wederom paragraaf 2.4.1 in hoofdstuk 2 en schema II.6 in de bijlage.

40 procent van de respondenten aan deze sector te relateren. Daarbij is opvallend veel gereageerd vanuit de geestelijke gezondheids- en verslavingszorg (met in totaal 37 herleidbare reacties), de verpleging, verzorging en thuiszorg (VVT) (38 reacties), de ziekenhuizen (23 reacties) en de gehandicaptenzorg (19 reacties).

Naast het grote aantal reacties uit (de branches van) de gezondheids- en welzijnszorg vallen ook het **openbaar bestuur en de overheidsdiensten** op die, met minstens 51 herleidbare reacties ofwel bijna 13 procent van de respondenten, qua respons een tweede plaats inneemt. Daarna is het aantal reacties over sectoren vaak beperkt tot kleinere aantallen. Alleen de **financiële dienstverlening** (21 reacties) en **cultuur, sport en recreatie** (18 reacties) vallen nog enigszins op, omdat het aantal reacties daar iets hoger ligt dan op basis van de (in het vorige hoofdstuk in beeld gebrachte) verdeling van stages na opleiding over de sectoren verwacht zou mogen worden.

In de rest van deze rapportage zullen we voor de voornoemde sectoren met een hoge respons de uitkomsten van de enquête op bepaalde plaatsen ook apart in beeld te brengen.

3.4 Beweegredenen voor een stage na opleiding

In deze paragraaf gaan we in op de redenen die de respondenten hebben aangegeven om na het afronden van hun opleiding een stage te gaan volgen. In figuur 3.3 staan hun antwoorden vevat.

Figuur 3.3 Redenen om te kiezen voor een stage na opleiding (N=396)



In de bovenstaande figuur is zichtbaar dat **een aantal motieven de boventoon voeren** om na de opleiding te kiezen voor een stage. Hierbij voert het motief om **relevante werkervaring** op te doen de lijst aan, voor driekwart van de respondenten was dit een belangrijke reden om na de opleiding

voor een stage te kiezen. Daarnaast geven bijna 3 op de 5 respondenten aan dat ze ook voor de stage hebben gekozen om hun **kennis en vaardigheden te ontwikkelen of op peil te houden**. Verder blijkt uit figuur 3.3 dat het **verbeteren van de arbeidsmarktperspectieven** voor veel afgestudeerden een reden vormde. Via de stage wilde namelijk ruim twee vijfde hun kans op een betaalde baan in de eigen sector vergroten door hun professionele netwerk te verbreden en relevante werkervaring – vaak binnen, maar soms ook buiten de eigen sector – op te doen. Bovendien wilde bijna twee vijfde ook nadrukkelijk een grotere kans maken op een baan bij de stagebiedende werkgever die in hun ogen op termijn een aantrekkelijke, betaalde werkplek kon bieden.

Overige motieven die daarnaast door (minimaal) 1 op de 10 tot (maximaal) 1 op de 4 respondenten naar voren zijn gebracht, lopen uiteen van de wens om zich te kunnen onderscheiden van andere afgestudeerden (in dezelfde opleidingsrichting) tot en met de noodzaak om na de opleiding een stage te gaan volgen, omdat solliciteren geen passende baan opleverde en 'een gat in het cv' te allen tijde voorkomen diende te worden. In het onderstaande kader hebben we diverse motieven voor een stage na opleiding ook nader geïllustreerd aan de hand van enkele citaten.

Voorbeelden van motieven voor een stage na opleiding

“Ik kreeg de kans om na mijn opleiding bij een interessante werkgever ervaring op te doen in het werken met mensen met een verstandelijke beperking en moeilijk verstaanbaar gedrag, nu heb ik daar een baan gekregen.” Een man (van 30 jaar of ouder) die na twee mbo-opleidingen en een hbo-opleiding Logopedie & Akoepedie stage is gaan lopen in de gehandicaptenzorg.

“Na 14 jaar werken in de zorg kon ik mijn baan niet meer vervullen en koos ik ervoor om op een ander vlak mijn energie in te zetten. Ik ben toen bij een gemeente stage gaan lopen om ervaring op te doen in het sociaal domein.” Een vrouw (van 30 jaar of ouder) die na haar hbo-opleiding Verpleegkunde en haar master Management en Zorgketenprocessen stage is gaan lopen bij een gemeente.

“De stage voelde voor mij niet als een keus. Het was de enige manier om na mijn opleiding in de geestelijke gezondheidszorg aan een betaalde baan te komen. Anders kom je er niet in.” Een vrouw (in de leeftijd van 25 tot 30 jaar) die na het voltooien van twee masters stage is gaan lopen bij een GGZ-instelling.

“Om wat te kunnen verdienen tijdens mijn zoektocht naar een passende baan ben ik na mijn opleiding een betaalde stage gaan volgen.” Een vrouw (in de leeftijd van 25 tot 30 jaar) die na haar master Business Administration stage is gaan lopen bij een wervings- en selectiebureau.

“Vanuit de werkgever waar ik stage liep voor school, kreeg ik het aanbod om tijdens de periode tussen mijn afstuderen en nieuwe (vervolg)opleiding te komen werken in stageverband.” Een man (jonger dan 20 jaar) die na zijn mbo-opleiding Manager Groene Detailhandel stage is gaan lopen bij een hoveniersbedrijf.

Verschillen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau

De hiervoor besproken beweegredenen om na de opleiding een stage te gaan volgen, hebben we uitgewerkt naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau van de respondenten. Deze uitkomsten staan in **schema III.1 tot en met III.3 in de bijlage** van deze rapportage weergegeven. In de navolgende passage lichten we enkele opvallende zaken hieruit toe.

Allereerst is in de genoemde bijlage zichtbaar dat het opdoen van werkervaring en het ontwikkelen of op peil houden van eigen kennis en vaardigheden voor respondenten tot de top-3 redenen behoort om na de opleiding te kiezen voor een stage. Ongeacht leeftijd, geslacht of opleidingsniveau zijn deze redenen het meeste naar voren gebracht.



Het opdoen van relevante werkervaring en het ontwikkelen of op peil houden van de eigen kennis en vaardigheden vormen de belangrijkste motieven voor een stage na de opleiding

Naar leeftijd (zie schema III.1 in de bijlage) zien we wel enkele verschillen. Zo valt op dat jongeren beneden de 20 jaar over het algemeen een minder grote diversiteit aan motieven had. Voor deze 'jongste' groep stonden vooral het opdoen van werkervaring en ontwikkelen van kennis en vaardigheden boven aan de lijst. Bij de respondenten van 'oudere' leeftijdsgroepen wegen ook andere motieven (zwaarder) mee. Zo valt op dat vooral respondenten van 25 jaar en ouder vaak een stage zijn gaan volgen om hun perspectieven op de arbeidsmarkt en kans op een betaalde baan in de sector te vergroten. Daarbij hebben met name de respondenten in de 'middelste' leeftijdscategorie van 25 tot 30 jaar verhoudingsgewijs vaak naar voren gebracht dat solliciteren geen passende baan opleverde. Bijna twee vijfde van deze groep koos (mede) om deze reden na de opleiding (eerst) voor een stage.

Naar geslacht (zie schema III.2 in de bijlage) komen de motieven grotendeels overeen. Wel kozen vrouwen wat vaker voor een stage omdat solliciteren geen passende baan opleverde. Dit vormde namelijk voor 25% van de vrouwen een belangrijk motief tegenover 12% van de mannen⁸. In totaal gaat het om 64 van de 261 responderende vrouwen. Een verdiepende analyse 'leert' dat bijna de helft van hen (namelijk 31 vrouwen) is opgeleid voor de sector gezondheids- en welzijnszorg. Dit laatste is ook niet verwonderlijk, aangezien de helft van de vrouwelijke populatie die op de enquête reageerde aan deze sector valt te relateren. Wel vallen binnen deze sector de reacties uit de GGZ op. Van de 37 responderende vrouwen uit deze branche, brachten namelijk 21 vrouwen (ofwel 57%) het argument naar voren dat zij in hun opleidingsrichting (de GGZ) geen passende baan konden vinden en daarom na hun opleiding (eerst) kozen voor een stage.

Kijken we tot slot naar verschillen in **opleidingsniveau** (zie schema III.3 in de bijlage), dan valt op dat de meeste motieven voor een stage na opleiding – namelijk 9 van de 12 – het sterkst naar voren zijn gebracht door wo'ers. Het minst is dit het geval voor de mbo'ers. Wel valt op dat mbo'ers de stage vaker wilden benutten om een grotere kans te maken op een vervolgopleiding op bijvoorbeeld mbo-niveau 3 of 4 dan wel hbo-niveau. Voor ongeveer 1 op de 6 mbo'ers vormde dit een motief tegenover slechts een handjevol hbo'ers en wo'ers. Bovendien zien we verderop (in paragraaf 3.6) dat een stage vooral mbo'ers helpt bij het vinden van, of in aanmerking komen voor, een passende vervolgopleiding.

3.5 Ervaringen met stages na opleiding

In deze paragraaf staan we stil bij de praktijkervaringen met een stage na de opleiding. Hiervoor brengen we eerst de duur van deze stages in kaart. Daarna geven we een aantal voorbeelden van taken en activiteiten die de respondenten tijdens deze stageperiode hebben verricht.

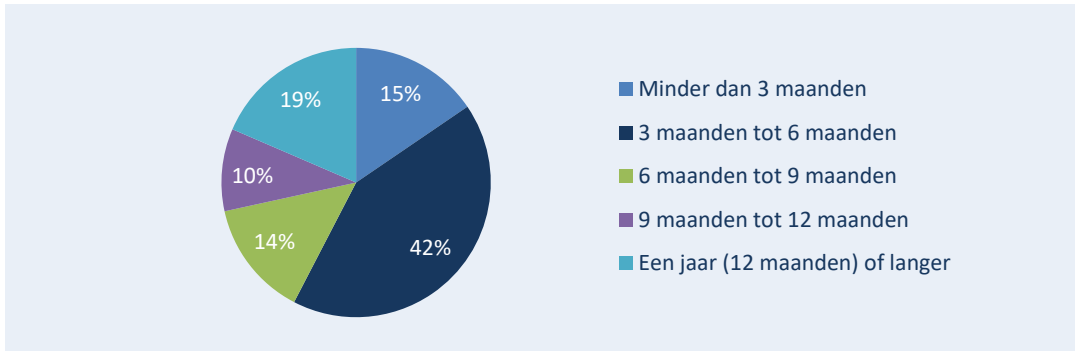
Duur van de stage

In figuur 3.4 staat, op basis van de antwoorden van de respondenten, de uiteenlopende duur van de stages na opleiding uiteengezet. Hierin is zichtbaar is dat de meeste stages 3 tot 6 maanden duurden. De overige stages waren korter (minder dan 3 maanden) of langer van aard. Daarbij valt op dat bijna 20% van de stages na opleiding zelfs een jaar of langer in beslag namen.

⁸ Bovendien hebben vrouwen, ook in het verlengde van het niet kunnen vinden van een passende baan, vaker naar voren gebracht dat zij een stage zijn gaan volgen om een grotere kans te maken op een betaalde baan in de eigen sector (46% vrouwen versus 37% mannen) en om hun perspectieven op de arbeidsmarkt te verbeteren (38% vrouwen versus 31% van de mannen). Zie voor meer informatie wederom schema III.2 in de bijlage.

Uit een verdiepende analyse blijkt (zie eventueel *figuur III.1 tot en met III.3 in de bijlage*) dat deze langdurige stages vooral zijn gevolgd door de jongste en oudste (respondenten)groep en mensen met een mbo- of hbo-achtergrond.

Figuur 3.4 Duur stage na opleiding (N=396)



Voorbeelden van taken en activiteiten

Om meer 'gevoel' te krijgen met de inhoud van de stages, is aan de respondenten gevraagd welke taken en activiteiten zij tijdens hun stage na de opleiding hebben verricht. Via de enquête hebben in totaal 365 (van de 396) respondenten een variëteit aan antwoorden naar voren gebracht. Daarvan hebben we enkele voorbeelden vevat in een 'moodboard' (zie figuur 3.5 op de volgende bladzijde). Dit maakt inzichtelijk dat sprake is van **een variatie aan taken en activiteiten die tijdens een stage na opleiding verricht worden**. Zonder hier compleet te willen zijn, volgt uit een reconstructie van de antwoorden van de respondenten dat de stages onder meer waren gericht op het:

- kennismaken met de praktijk;
- bekwamen in beroepsmatige (vak)handelingen;
- uitvoeren van afgebakende (onderzoeks)projecten;
- ondersteunen van het (primaire) proces van de organisatie;
- (al dan niet onder begeleiding) coördineren en uitvoeren van (reguliere) werk.

In de volgende paragraaf zullen we uiteenzetten in hoeverre het uitvoeren van deze voornoemde taken en activiteiten de respondenten heeft geholpen om hun weg te vinden op de arbeidsmarkt.

Figuur 3.5 'Moodboard' met voorbeelden van taken en activiteiten tijdens de stage na opleiding



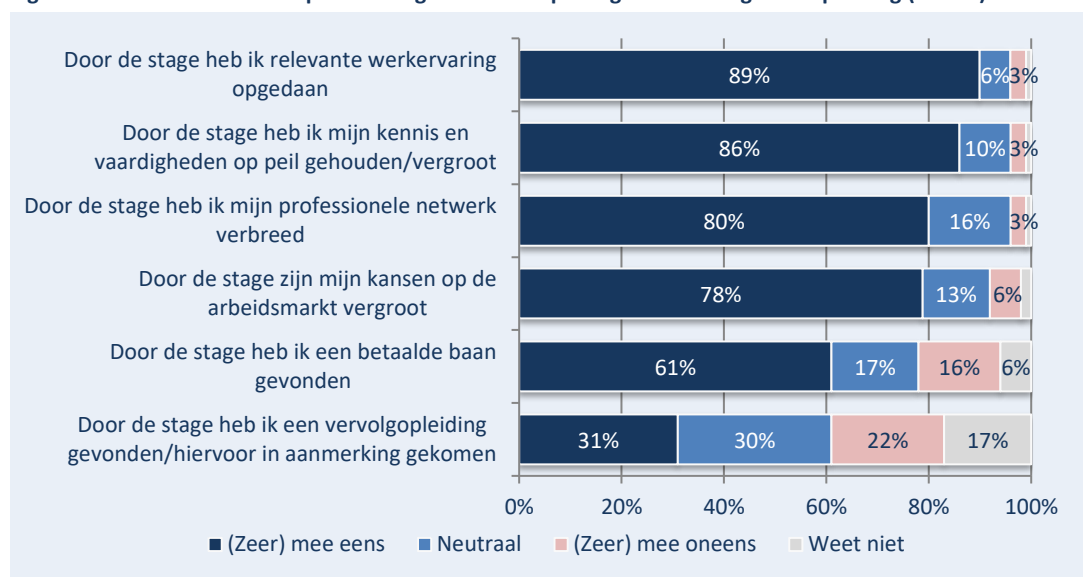
3.6 Opbrengsten stages na opleiding

In deze laatste paragraaf van dit hoofdstuk bespreken we de opbrengsten van de stages na opleiding (in paragraaf 3.6.1). Daarmee beantwoorden we de vraag in hoeverre afgestudeerden via een stage zijn geholpen bij het vinden van bijvoorbeeld een passende, betaalde baan of een (vervolg)opleiding. Ook bespreken we in dit verband hun huidige (werk)situatie (in paragraaf 3.6.2).

3.6.1 Opbrengsten stage

Via de enquête zijn zes stellingen voorgelegd aan afgestudeerden over de mate waarin de stage na opleiding heeft bijgedragen aan de eigen arbeidsmarktsituatie. In figuur 3.6 staan de antwoorden hierop vervat. Hierbij hebben 381 (van de 396) respondenten de stellingen beantwoord.

Figuur 3.6 Antwoorden op de stellingen over de opbrengsten van stages na opleiding (N=381)



Uit figuur 3.6 blijkt dat een meerderheid het (grotendeels) eens is met de voorgelegde stellingen over de opbrengsten van hun stage. Met als belangrijkste resultaten dat de stage heeft geholpen om relevante werkervaring op te doen, kennis en vaardigheden op peil te houden (of te vergroten) en het eigen professionele netwerk te verbreden. Ook ervaren bijna 4 op de 5 respondenten dat hun kansen op de arbeidsmarkt vergroot zijn. En heeft ruim 60% – als zeer tastbaar resultaat – door de stage na opleiding een betaalde baan gevonden. In die zin heeft de stage dan daadwerkelijk als een 'opstap' naar een reguliere werkplek geleid. Daarnaast stelt 30% dat ze via de stage (ook) een vervolgopleiding hebben gevonden dan wel hiervoor in aanmerking zijn gekomen⁹.

Op basis van deze ervaren opbrengsten kan worden geconcludeerd dat **een stage na opleiding vaak in meerdere opzichten 'zijn vruchten afwerpt'**. Dit blijkt eveneens uit het feit dat slechts 10 van de 381 respondenten die de stellingen hebben beantwoord, in zijn geheel geen opbrengsten hebben ervaren. Daar komt bij dat veel van de opbrengsten in figuur 3.6 in lijn zijn met de initiële motieven van de respondenten om na de opleiding een stage te volgen (zie wederom figuur 3.3). In die zin zijn hun verwachtingen aan het begin van de stage vaak uitgekomen.

⁹ Hierbij kan het ook gaan om respondenten die na het afronden van de stage zowel een betaalde baan hebben gevonden als een (vervolg)opleiding, bijvoorbeeld in deeltijd, zijn gestart.

Verschillen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau

De opbrengsten van de stage na de opleiding, hebben we ook uitgewerkt naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau. Deze uitkomsten staan in **schema III.4 tot en met III.6 in de bijlage** weergegeven. Daarin is per stelling (over een bepaalde opbrengst) het aandeel respondenten genoteerd dat het hiermee volledig dan wel deels eens was. Hieruit valt op te maken dat zich over het algemeen geen grote verschillen voordoen naar type respondent. Wel vallen een aantal zaken op, namelijk dat:

- **naar leeftijd** de jongere respondenten (beneden 25 jaar) vaker een vervolgopleiding zijn gestart, terwijl respondenten van 25 jaar en ouder meer zijn geholpen bij het vinden van een baan;
- **naar geslacht** de verschillen beperkt zijn, met uitzondering van het feit dat mannen vaker een vervolgopleiding hebben gevonden en vrouwen een betaalde baan;
- **naar opleidingsniveau** vooral mbo'ers zijn geholpen met vinden van een vervolgopleiding.

3.6.2 Huidige (werk)situatie

Via de enquête is ook achterhaald wat de huidige (werk)situatie is van de afgestudeerden die na hun opleiding een stage zijn gaan volgen. In totaal 386 (van de 396) respondenten hebben hierin inzicht verschaft (zie figuur 3.7).

Figuur 3.7 Huidige (werk)situatie (N=386)



Nota bene: percentages tellen niet precies op tot 100% omdat in de praktijk combinaties voorkomen waarbij afgestudeerden bijvoorbeeld zowel een stageplek vervullen als regulier werk verrichten.

In de bovenstaande figuur valt op dat een meerderheid aan de slag is bij een werkgever waar ze al dan niet stage hebben gelopen. Bij elkaar opgeteld **hebben 7 op de 10 respondenten nu een baan**¹⁰, waarvan circa de helft aan de slag is bij de werkgever waar ze stage liepen. Dit sluit aan bij de initiële motivatie van veel respondenten om na de opleiding een stage te volgen (zie wederom figuur 3.3) en de ervaren opbrengsten daarvan (zie wederom figuur 3.6), namelijk dat een stage na opleiding bijdraagt aan het (sneller) vinden van een baan – al dan niet in de gewenste opleidingsrichting.

Kijken we verder in figuur 3.7, dan is zichtbaar dat circa **1 op de 5 respondenten een vervolgopleiding is gestart**. Daarnaast was – op het moment van de enquêtering – een minderheid nog bezig met het vervullen van een (nieuwe) stageplek of werkzoekende.

De verschillen op dit punt naar leeftijd, geslacht en opleidingstaan uitgewerkt in **schema III.7 tot en met III.9 in de bijlage**. Hierin valt op dat vooral respondenten uit de jongere leeftijdsgroepen

¹⁰ Van de respondenten is 34% in dienst bij een werkgever waar ze na hun opleiding een stage hebben gelopen. Nog eens 36% is bij een andere werkgever aan de slag gegaan. Hiermee komt het aandeel respondenten dat een baan heeft uit op 70% ofwel 7 op de 10 respondenten.

(beneden de 25 jaar) en mbo'ers vaker een (vervolg)opleiding zijn gestart. Respondenten boven de 25 jaar en met een hbo- of wo-achtergrond zijn vaker in dienst getreden bij een werkgever waar zij al dan niet stage liepen. Daarnaast waren vrouwen nog iets vaker op zoek naar werk dan mannen (namelijk 6% versus 2%). Dit laatste geldt ook voor de respondenten uit de 'oudste' leeftijdsgroep (boven de 30 jaar) waarvan 11% op zoek was naar een baan.

4. Stage versus regulier werk

4.1 Inleiding

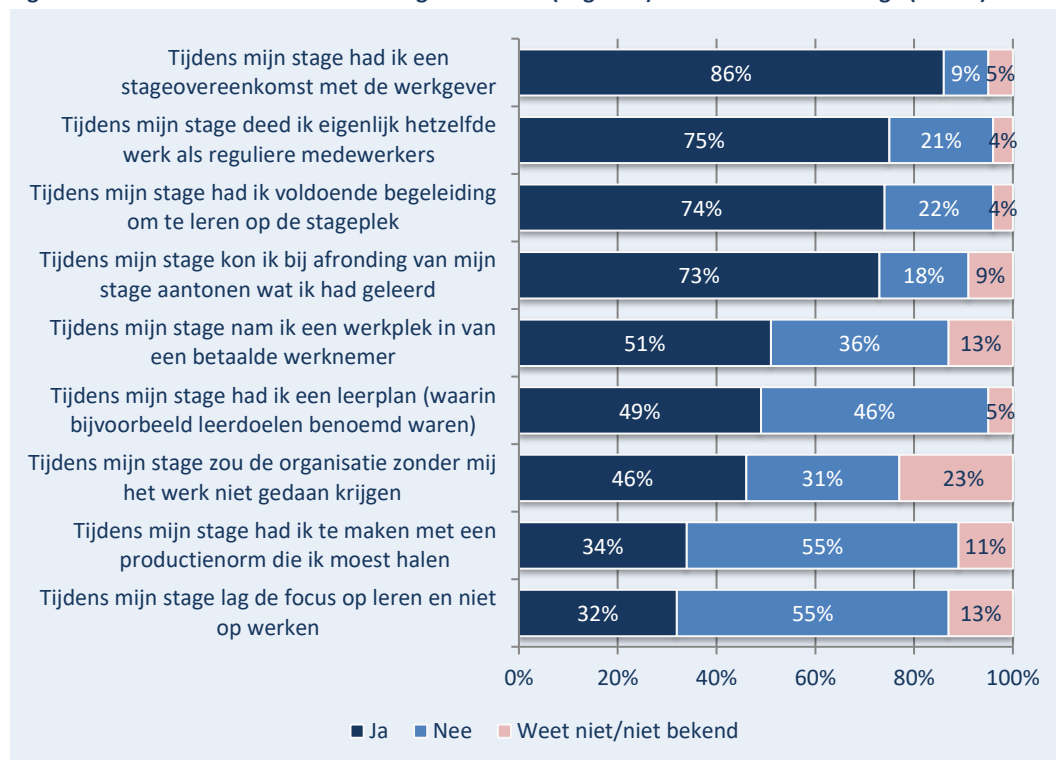
In dit hoofdstuk gaan we in op het beantwoorden van een van de hoofdvragen van het onderzoek, namelijk in hoeverre respondenten hebben ervaren dat na hun opleiding sprake was van een 'echte' stage (waarin aandacht is voor leren op de werkplek) dan wel dat regulier werk diende te worden verricht, waarin bijvoorbeeld productienormen moesten worden behaald.

Om hierop zicht te krijgen zetten we in paragraaf 4.2 de uitkomsten op een aantal stellingen uiteen. In paragraaf 4.3 geven we weer in hoeverre afgestudeerden achteraf gezien de indruk hebben dat zij als stagiair volledig dan wel deels hetzelfde werk moesten uitvoeren als reguliere werknemers. Daarna kijken we naar hun dialoog hierover met de stagebiedende werkgever (4.4) en hun bekendheid met de meldpunten van de Inspectie SZW en FNV Jong (4.5). We sluiten af met een paragraaf (4.6) over de voorlichtings- en ondersteuningsbehoefte rondom stages na opleiding.

4.2 Indicaties stage versus regulier werk

In deze paragraaf presenteren we de uitkomsten op een (negental) stellingen die zijn voorgelegd aan de respondenten (zie figuur 4.1). Deze stellingen sluiten aan bij de kamerbrief van 12 april 2016 van de minister van SZW waarin op basis van een aantal kenmerken een onderscheid is gemaakt tussen een stage of regulier werk¹¹.

Figuur 4.1 Uitkomsten van de stellingen over een (negental) kenmerken van de stage (N=394)



¹¹ De volledige kamerbrief is in te zien via: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2016/04/12/kamerbrief-over-plan-om-misbruik-van-stages-en-werkervaringsplekken-te-bestrijden>.

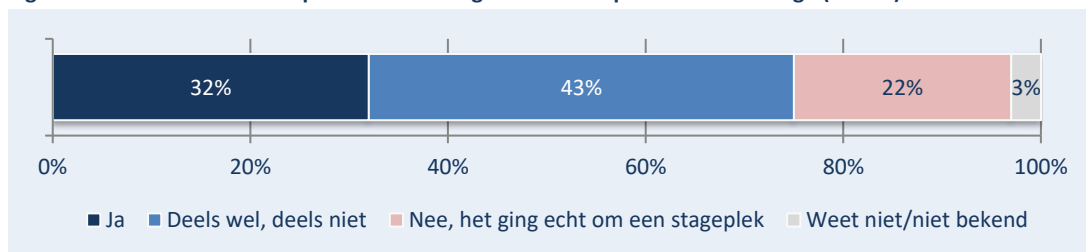
In figuur 4.1 staan de antwoorden weergegeven van de 394 (van de 396) respondenten die de stellingen over een (negental) kenmerken van hun stage hebben beantwoord. Daarnaast hebben we deze uitkomsten in *schema IV.1 tot en met IV.3 in de bijlage* nader uitgewerkt naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau. Daarin is telkens per stelling het aandeel respondenten genoteerd dat het hiermee eens was.

Uit de figuur op de vorige bladzijde kan worden gedestilleerd dat *leren en werken tijdens een stage na de opleiding vaak hand in hand gaan*. Zo hadden de meeste respondenten aan de ene kant een overeenkomst met de stagebiedende werkgever en voldoende begeleiding om te kunnen leren. Ook had driekwart van de respondenten het idee dat ze (al dan niet met behulp van het leerplan) bij de afronding van hun stage konden aantonen wat ze in de praktijk hadden geleerd. Aan de andere kant had eveneens bijna driekwart van de respondenten wel het idee dat ze (vrijwel) hetzelfde werk deden als reguliere medewerkers. Ook had de helft de indruk dat ze via hun stage een werkplek innamen die normaal gesproken door een betaalde werknemer zou worden bezet. Tevens schatte bijna de helft in dat de organisatie waar ze stage liepen het werk niet gedaan zou krijgen wanneer zij hun taken niet zouden uitvoeren. Daarbij had 1 op de 3 respondenten – al dan niet naast hun leerdoelen – te maken met een productienorm die ze moesten halen.

4.3 Perceptie stage versus regulier werk

In aanvulling op de hiervoor besproken stellingen is aan de respondenten ook de meer directe vraag voorgelegd of bij hun stage achteraf gezien sprake was van regulier werk in plaats van een stage. In figuur 4.2 staan de uitkomsten hiervan vevat voor de 388 (van de 396) respondenten die deze vraag hebben beantwoord.

Figuur 4.2 Mate waarin sprake was van regulier werk in plaats van een stage (N=388)



De uitkomsten in bovenstaande figuur zijn grotendeels in lijn met de antwoorden op de stellingen in de vorige paragraaf¹². Zo had bijna de helft de indruk dat zij een werkplek innamen die normaal door een betaalde werknemer zou worden bezet.

In dit licht is in figuur 4.2 zichtbaar dat *bijna 1 op de 3 respondenten het idee heeft dat sprake was van regulier werk. Volgens ruim 2 op de 5 respondenten was dit deels het geval*. Bij deze laatste groep ging het bijvoorbeeld om personen die een deel van hun stagetijd invulden met regulier werk (al dan niet gekoppeld aan een productienorm), maar een ander deel van hun tijd konden besteden aan hun leerdoelen (die bijvoorbeeld in een leerplan benoemd waren). Op dat moment was eigenlijk sprake van een *'hybride' stagevorm waarin leren en werken samengingen*. Ook heeft een enkele

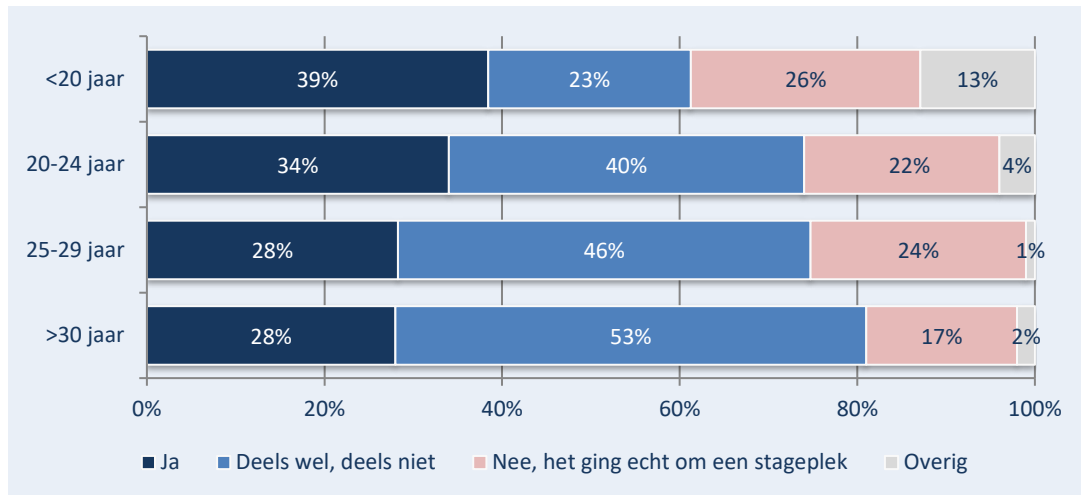
¹² Deze samenloop is het sterkst bij de groep afgestudeerden die stelden dat volledig sprake was van regulier werk (N=123). Zo stelde 94% van deze groep dat zij tijdens hun stage hetzelfde werk deden als reguliere werknemers en had 82% de indruk dat ze een werkplek innamen die normaal door een betaalde werknemer zou worden bezet. Bovendien had 63% het idee dat de organisatie niet al het werk gedaan zou krijgen als zij niet hun taken zouden uitvoeren.

respondent – die stelden dat (deels) sprake was van regulier werk – in de enquête toegelicht dat het bij hun stage ging om *een proefperiode bij een werkgever*.

Verschillen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau

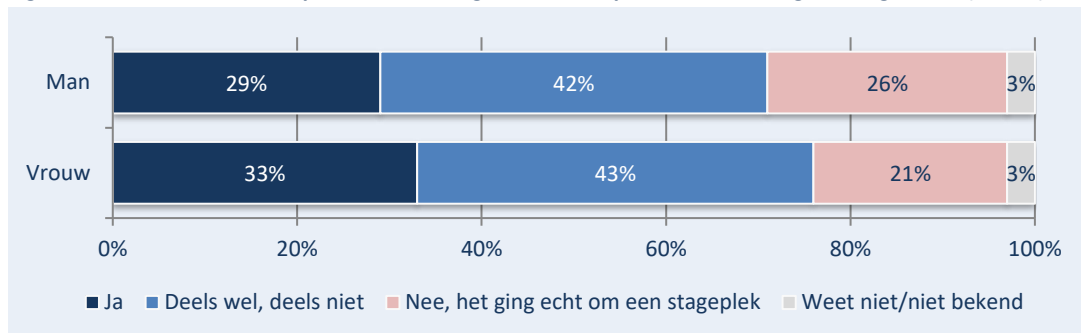
Om meer verdiepend zicht te krijgen op de kenmerken van de respondenten, die al dan niet de indruk hadden dat op hun stageplek (deels) sprake was van regulier werk, hebben we de uitkomsten hiervan geanalyseerd naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau. Ook zijn, zie verderop, enkele opvallende verschillen naar sector in beeld gebracht. In figuur 4.3 is de beantwoording van de vraag in hoeverre sprake was van regulier werk in plaats van een stage allereerst uiteengezet naar leeftijd.

Figuur 4.3 Mate waarin sprake was van regulier werk in plaats van een stage, naar leeftijd (N=386)



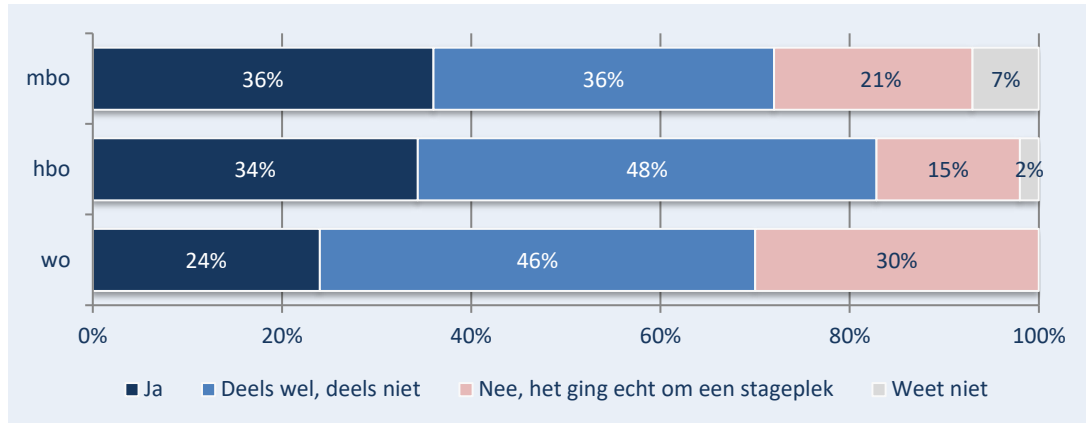
In de bovenstaande weergave is zichtbaar dat de respondenten beneden de 25 jaar de vraag of sprake was van regulier werk het vaakst met 'ja' hebben beantwoord. Respondenten uit de oudere leeftijdsgroepen zijn hier genuanceerder in. Voor dit verschil valt overigens geen verklaring te geven. Naar geslacht zijn de verschillen – getuige figuur 4.4 hieronder – beperkt. Slechts iets meer vrouwen dan mannen had de indruk dat sprake was van regulier werk in plaats van een stage.

Figuur 4.4 Mate waarin sprake was van regulier werk in plaats van een stage, naar geslacht (N=386)



Naar opleidingsniveau stelden mbo'ers en hbo'ers vaker dat sprake was van regulier werk. De wo'ers waren minder bevestigend op dit punt (zie figuur 4.5).

Figuur 4.5 Mate waarin sprake was van regulier werk i.p.v. een stage, naar opleidingsniveau (N=376)*

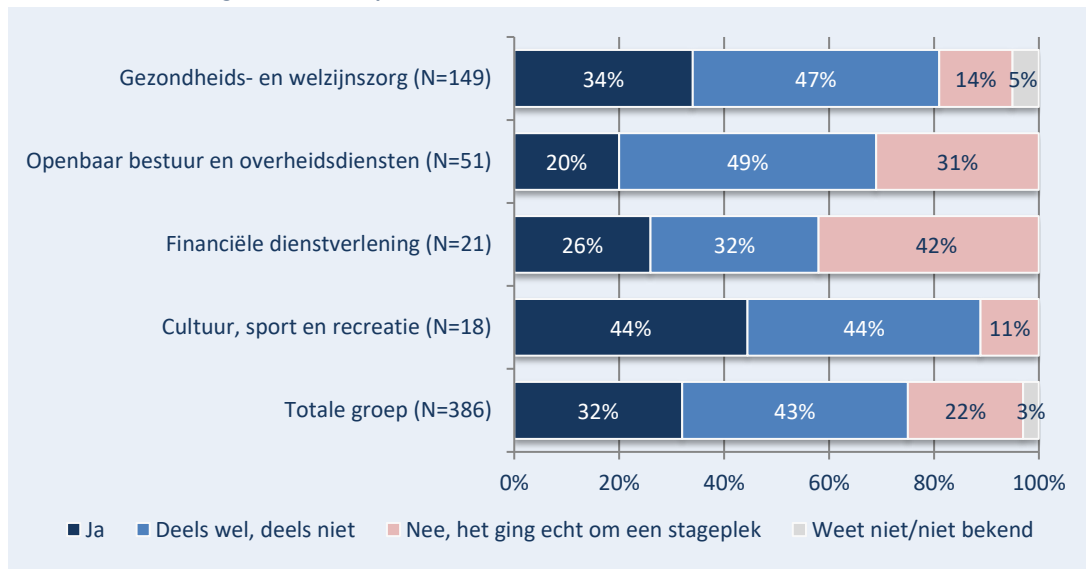


* De 'overige opleidingsniveaus' zijn hier buiten beschouwing gelaten vanwege een beperkt aantal waarnemingen voor deze subcategorie. Vandaar dat de 'N' hier wat lager uitkomt.

Verschillen naar sectoren met bovengemiddelde respons

Als verdiepende analyse is ook gekeken naar de mate waarin respondenten uit de gezondheids- en welzijnzorg, openbaar bestuur en overheidsdiensten, financiële dienstverlening en cultuur, sport en recreatie naar voren brachten dat in hun ogen (deels) sprake was van regulier werk. Eerder zagen we in hoofdstuk 3 namelijk dat vanuit deze sectoren opvallend veel reacties op de enquête kwamen. De vraag is in hoeverre dit iets zegt over de mate waarin deze respondenten hebben ervaren dat sprake was van regulier werk in plaats van een stage. Voor een deel van deze sectoren blijkt dit zo te zijn. Voor een deel ook niet. In figuur 4.6 is dit inzichtelijk gemaakt.

Figuur 4.6 Mate waarin sprake was van regulier werk in plaats van een stage, voor sectoren met een bovengemiddelde respons



Hierin is zichtbaar dat de gezondheids- en welzijnzorg, waaruit de meeste respondenten afkomstig zijn, iets boven het gemiddelde scoort. **Figuur IV.1 in de bijlage** van deze rapportage maakt duidelijk dat dit onder meer is gelegen in de respondenten vanuit de GGZ en de verpleging, verzorging en thuiszorg (VVT). Zij hebben in sterkere mate indicaties afgegeven dat geheel dan wel deels sprake was van regulier werk (en niet van een stage). Verder is in figuur 4.6 zichtbaar dat voor het openbaar bestuur en overheidsdiensten dit aandeel beneden het gemiddelde uitkomt. Dit geldt eveneens voor de financiële dienstverlening. Daar staat tegenover dat de sector cultuur, sport en recreatie

hoger scoort. Daar stelt 44% van de respondenten dat tijdens hun stage sprake was van regulier werk. En 44% stelt dat dit deels zo was. Wel tekenen we aan dat dit laatste beeld is gebaseerd op (slechts) 18 respondenten. Deze uitkomsten dienen dan ook met enige voorzichtigheid te worden bevestigd.

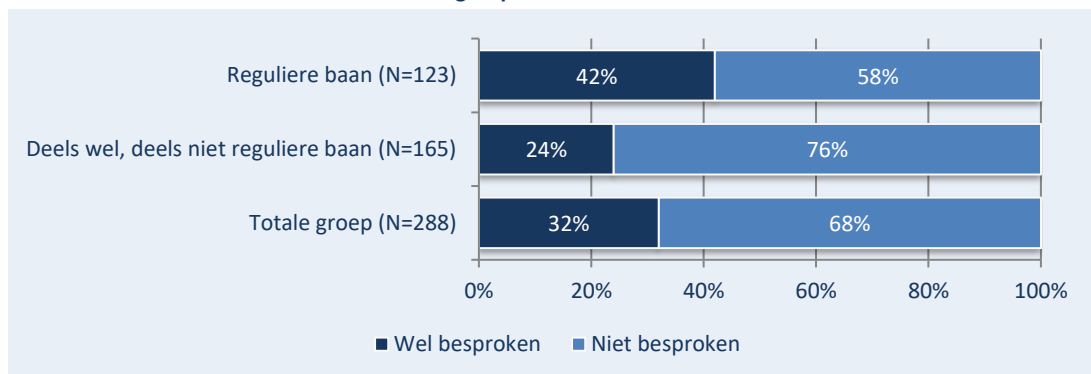
4.4 Dialoog met werkgever

In de vorige paragraaf kwam naar voren dat driekwart van de respondenten de indruk had dat tijdens hun stage na opleiding geheel dan wel deels sprake was van regulier werk. Ter verdieping is aan deze groep een aantal vervolgvragen gesteld. Dit om in beeld te kunnen brengen in hoeverre zij over hun beleving – dat mogelijk sprake was van regulier werk – de dialoog hebben gevoerd met de stagebiedende werkgever. Bij de presentatie hiervan maken we dan telkens een onderscheid tussen de groep die stelde dat volledig sprake was van regulier werk (N=123) en de groep die stelde dat dit deels zo was (N=165). Ook lichten we verschillen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau nader toe.

Totstandkoming dialoog

In figuur 4.7 is weergegeven welk deel van de respondenten de dialoog is aangegaan met de stagebiedende werkgever indien zij meenden dat (deels) sprake was van regulier werk.

Figuur 4.7 Dialoog met werkgever, naar gelang deels dan wel volledig sprake was van regulier werk en de uitkomsten voor de totale groep



Uit figuur 4.7 valt op te maken dat 1 op de 3 respondenten bij de werkgever heeft aangekaart dat (deels) sprake leek te zijn van regulier werk in plaats van een stage. Een meerderheid – ongeveer 2 op de 3 – heeft dit niet gedaan. Met als belangrijkste redenen dat ze:

- het zelf niet als een probleem zagen (79 keer genoemd, waarvan 40 respondenten wel volledig het idee hadden dat sprake was van regulier werk);
- niet de verwachting hadden dat een gesprek veel aan de situatie zou veranderen (28 keer);
- bij afronding van hun stage een goede referentie wilden krijgen (26 keer);
- hun positieve imago binnen de stagebiedende organisatie in stand wilden houden (24 keer);
- hun (eventuele) uitzicht op een baan bij afronding van de stage niet wilden verliezen (24 keer);
- niet wisten hoe ze een dergelijk gesprek moesten aanpakken (16 keer);
- het risico niet wilden lopen dat ze hun stageplek zouden verliezen (14 keer).

Kijken we wederom in figuur 4.7 dan is wel een verschil zichtbaar tussen de groep respondenten die stelt dat sprake was van regulier werk en de groep waarvoor dit deels zo was. De eerste groep is vaker het gesprek aangegaan met de werkgever omdat het voor hen 'buiten kijf' stond dat het in hun situatie eigenlijk ging om een baan (en niet om een stage).

Naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau valt uit de **figuren IV.2 tot en met IV.4 in de bijlage** op te maken dat vooral respondenten beneden de 20 jaar en mbo'ers bovengemiddeld vaak de dialoog met de werkgever hebben gevoerd. Dit is in lijn met eerdere uitkomsten – zie wederom figuur 4.3 en figuur 4.5 – waarin deze groepen sterker naar voren brachten dat in hun ogen (volledig) sprake was van regulier werk. Daarnaast valt in de genoemde bijlage op dat eveneens relatief veel oudere respondenten (boven de 30 jaar) het gesprek hierover zijn aangegaan.

Onderwerpen

Aan de respondenten (N=91) die in gesprek zijn gegaan met de stagebiedende werkgever is ook gevraagd welke punten zij hebben aangestipt. Deze onderwerpen staan in schema 4.1 opgesomd. Hierbij hebben we een uitsplitsing gemaakt naar de twee subgroepen van respondenten die van mening waren dat geheel (N=51) dan wel deels (N=40) sprake was van regulier werk (en dit ook hebben aangekaart bij de werkgever).

Schema 4.1 Besproken onderwerpen met werkgever, naar gelang volgens de respondent deels dan wel volledig sprake was van regulier werk en de uitkomsten voor de totale groep

Onderwerpen	Regulier werk (N=51)	Deels regulier werk (N=40)	Totaal (N=91)
Gevraagd om een betaalde baan aan te bieden	53%	38%	46%
Meer begeleiding gevraagd om tijdens stage te leren	33%	38%	35%
Dat leren in plaats van werken meer voorop moest staan	18%	38%	26%
Gevraagd om andere (meer stageachtige) taken/verantwoordelijkheden	28%	23%	25%
Een hogere stagevergoeding gevraagd	14%	23%	18%

Zichtbaar is dat bijna de helft van de respondenten de werkgever heeft gevraagd om een betaalde baan aan te bieden (in plaats van een stage). Dit punt is het vaakst besproken wanneer in de ogen een respondent ook daadwerkelijk sprake was van een volledig reguliere functie.

Daarnaast is vanuit beide groepen – dus zowel vanuit de personen die stelden dat geheel dan wel deels sprake was van regulier werk – door (ruim) een derde in het gesprek met de werkgever gevraagd om meer begeleiding om tijdens de stage te kunnen leren. Wanneer deels sprake was van regulier werk is ook vaak aangekaart dat het leren (in plaats van het werken) meer voorop diende te staan. Een kwart heeft gevraagd om meer stageachtige taken en/of verantwoordelijkheden en iets kleiner deel – en dan met name de groep waarvoor deels sprake was van regulier werk – heeft aangekaart dat ze een hogere stagevergoeding wilden.

Resultaten

Dat het gesprek met de werkgever over de voornoemde onderwerpen tot resultaten leidt, blijkt uit schema 4.2.

Schema 4.2 Resultaten van gesprek met werkgever, naar gelang deels dan wel volledig sprake was van

Resultaten gesprek	Regulier werk (N=51)	Deels regulier werk (N=40)	Totaal (N=91)
Een betaalde baan gekregen	35%	25%	31%
Meer begeleiding gekregen om tijdens stage te kunnen leren	22%	35%	27%
Andere (stageachtige) taken/verantwoordelijkheden gekregen	18%	28%	22%
Het leren is meer voorop komen te staan	14%	23%	18%
Stagevergoeding is verhoogd	4%	8%	5%
Het gesprek heeft niets opgeleverd	10%	0%	5%

Vooraf respondenten die stelden dat sprake was van regulier werk, hebben vaker een betaalde baan gekregen. Bij respondenten waarvoor dit deels zo was is (de begeleiding bij) het leren vaker voorop komen staan en zijn de taken en/of verantwoordelijkheden aangepast. Zeker wanneer bij de uitkomsten in schema 4.2 in acht wordt genomen dat niet elke respondent ieder onderwerp (over bijvoorbeeld het verkrijgen van een betaalde baan) in het gesprek met de werkgever heeft aangekaart, kan dit als een behoorlijk resultaat worden gezien. Dit betekent, met andere woorden, dat het aangaan van het gesprek met de werkgever over de invulling en voorwaarden van de stage vaak lonend is.

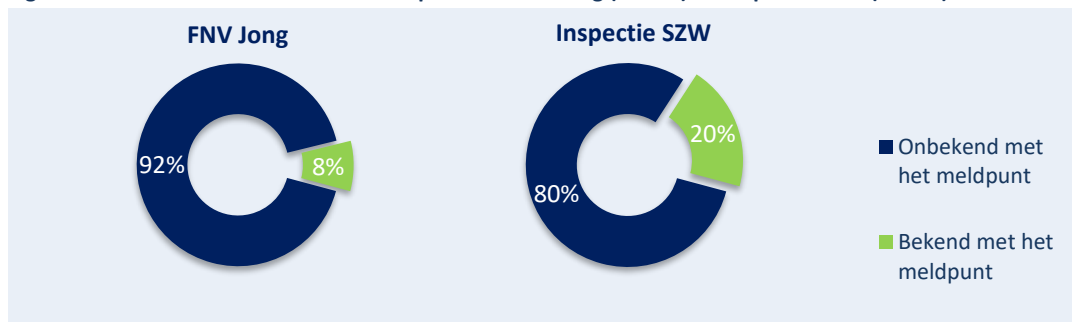
4.5 Bekendheid met meldpunten

FNV Jong heeft in 2015 een meldpunt stagemisbruik ingericht. Bij het meldpunt kunnen mensen melding maken van een situatie waarin zijzelf (of iemand anders) regulier werk verrichten, maar hiervoor geen minimumloon ontvangen. Ook kunnen zij op het meldpunt (www.stagemisbruik.nl) hun ervaringen plaatsen. Dit biedt – naast bijvoorbeeld het voeren van het gesprek met een stagebiedende werkgever – de mogelijkheid aan mensen om hun stage-ervaringen te delen.

Bij de Inspectie SZW kan iedereen meldingen indienen over onderwerpen die onder het toezicht vallen, waaronder onderbetaling. Op de website van de Inspectie SZW (www.inspectieszw.nl) is in de afgelopen jaren ook ingezoomd op het melden van stagemisbruik en de onderbetaling van afgestudeerde werknemers onder het mom van een 'stage'.

Via de enquête is nagegaan in hoeverre beide meldpunten, van FNV Jong en Inspectie SZW, bekend zijn bij de respondenten die na hun opleiding een stage zijn gaan lopen (zie figuur 4.8).

Figuur 4.8 Bekendheid met het meldpunt van FNV Jong (N=381) en Inspectie SZW (N=383) en



Uit de bovenstaande weergave kan de conclusie worden getrokken dat beide meldpunten, zowel van FNV Jong als de Inspectie SZW, maar beperkt bekend zijn. Aan de respondenten die deze

meldpunten wel kennen is gevraagd of zij deze punten dan weleens gebruikt hebben om een melding te maken. Dit blijkt voor slechts een handjevol respondenten het geval te zijn geweest. Hierbij had 1 respondent (uit de GGZ) weleens een melding gedaan bij de Inspectie SZW. Daarnaast hadden drie andere respondenten (uit de GGZ, VVT en levensmiddelenindustrie) hun ervaringen op het online meldpunt van FNV Jong gedeeld.

4.6 Behoeftte aan voorlichting en ondersteuning volgens stagiairs

Ten slotte is aan de respondenten gevraagd of zij nog ideeën of wensen hebben over hoe mensen die, net als zij, na de opleiding aan de slag gaan op een stageplek (beter) geïnformeerd en ondersteund kunnen worden. In totaal hebben 100 respondenten hun ideeën naar voren gebracht. In het onderstaande kader staan hun antwoorden weergegeven.

Informatievoorziening

- Meldpunten FNV Jong en Inspectie SZW meer in beeld brengen bij de doelgroep (afgestudeerden), bijvoorbeeld via campagnes op sociale media of via bijeenkomsten op de opleidingen
- Ontwikkelen van een informatiefolder over stages (werkervaringsplekken) na opleiding. Hierin onder meer informatie opnemen over de rechten en plichten van zowel de stagiair als werkgever en de 'voors' en 'tegens' van een stage/werkervaringsplek
- Voorlichting, training en coaching geven op universiteiten, scholen en andere relevante plekken over stages na opleiding. Hierbij ook de opleidingsinstellingen zelf actief betrekken om in het bijzonder in het laatste studiejaar mensen over stages na de opleiding te informeren

Ondersteuning in de vorm van

- (Betere) afspraken over de vorm en inhoud van stages na opleiding ('kaders scheppen') in de cao's van verschillende sectoren, branches en bedrijfstakken. Inclusief een duidelijk onderscheid tussen de taken en activiteiten binnen een stage/werkervaringsplek en bij regulier werk
- Praktische hulpmiddelen ontwikkelen voor stagiairs en stagebiedende werkgevers, zoals 'standaard' beoordelingsformulieren, stageovereenkomsten (waarin de leerdoelen duidelijk omschreven zijn) en tips en trucs om stagiairs goed te kunnen begeleiden (op basis van bewezen goede praktijken)
- Startersbeurzen/aanbieden van meer startersfuncties (meer middelen hiervoor beschikbaar stellen)
- Een minimale stagevergoeding voor mensen die hun opleiding hebben afgerond. Eventueel met verschillende (minimum)bedragen naar leeftijd en opleidingsniveau
- De (stage)vergoeding voor mensen met een afgeronde opleiding gelijkstellen aan het minimumloon of gebruikmaken van aanloopchalen
- Opleidingen beter laten aansluiten op de arbeidsmarkt (met name vanuit wo'ers vaak genoemd) om 'overschotten' van afgestudeerden in bepaalde opleidingsrichtingen te voorkomen
- Regionale samenwerking tussen opleidingen, bedrijven en werknemers- en werkgeversorganisaties om afgestudeerden te helpen met het vinden van een passende startersbaan
- Ingangseisen van startersposities bij organisaties aanpassen (want in verschillende sectoren wordt nu vaak minimaal enkele jaren werkervaring gevraagd)
- Meer toezicht op stages/werkervaringsplekken

5. Conclusies

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk geven we de belangrijkste conclusies weer van het onderzoek naar stages na afstuderen. Deze conclusies zijn gebaseerd op de landelijke CBS-analyses en ervaringen van bijna 400 afgestudeerden die in de voorgaande hoofdstukken van deze rapportage zijn gepresenteerd.

5.2 Samenvattende conclusies

Na het afronden van een opleiding volgen sommige mensen een stage bij een werkgever om relevante werkervaring op te doen op de arbeidsmarkt. Deze stageplekken staan daarom ook wel bekend als werkervaringsplekken (WEP). Op verzoek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) is door Bureau Bartels een verdiepend onderzoek uitgevoerd naar deze stages. Dit om na te gaan in hoeverre zij voorkomen en wat de ervaringen van de afgestudeerden hiermee zijn. Daarbij is aangesloten bij gegevens van het CBS en het UWV over stages na afstuderen om tot een landelijk representatief en betrouwbaar beeld te komen.

Omvang en spreiding van stages na de opleiding

Uit het onderzoek volgt dat 1 op de 10 stages in Nederland na de opleiding plaatsvindt. Jaarlijks gaat het om (bijna) 27.000 stages. Voor een belangrijk deel concentreren deze stages zich in een aantal sectoren, branches en bedrijfstakken. Hierbij vallen de sectoren 'advies en dienstverlening' en 'gezondheids- en welzijnzorg' op. Meer verdiepend komen binnen deze sectoren veel stages voor in de geestelijke gezondheidszorg (GGZ) en in de research, architectuur- en ingenieursbranches en de reclame- en designwereld.

Daarnaast zien we dat eveneens in enkele andere sectoren, zoals de 'informatie en communicatie' de 'cultuur, sport en recreatie' en de 'verhuur en handel in onroerend goed' relatief veel stages na de opleiding voorkomen. Dit geldt (in verhouding tot de totale werkgelegenheid aldaar) ook voor enkele kleinere branches en bedrijfstakken, waaronder de kunst en wereld van de uitgeverijen, film, radio en televisie.

Bewegredenen om na de opleiding een stage te volgen

Uit de enquête onder bijna 400 afgestudeerden komt naar voren dat zij na hun opleiding vaak kiezen voor een stage om hun kansen op een baan of (vervolg)opleiding te vergroten. Dit om relevante werkervaring op te doen, hun kennis en vaardigheden te ontwikkelen (of op peil houden) en het eigen professionele netwerk te vergroten. Ook wilde een deel van deze afgestudeerden via de stage uiteindelijk een grotere kans maken op een betaalde baan bij stagebiedende werkgever. Daarnaast speelde voor mensen met een mbo-achtergrond (vaker) de bewegreden mee dat ze met hun stage de kans op een vervolgopleiding, op mbo-niveau 3, 4 dan wel hbo-niveau, wilden vergroten.

Opstap naar de arbeidsmarkt

Verder blijkt uit de enquête onder afgestudeerden dat een stage na de opleiding vaak in meerdere opzichten 'zijn vruchten afwerpt'. Dit blijkt ook uit het feit dat slechts 10 geënquêteerden in zijn geheel geen opbrengsten van de stage hebben ervaren. Daarbij draagt een stage voor de persoon in kwestie vaak bij aan een verbeterde (arbeidsmarkt)situatie. Zo heeft ruim 60% van de

geënquêteerde afgestudeerden (mede) door de stage een betaalde baan gevonden. In die zin vormde stage dan een 'opstap' naar regulier werk. Daarbij is 1 op de 3 nu ook in loondienst bij de werkgever waar ze destijds stage liepen. Ook heeft ruim 30% een vervolgopleiding gevonden. In het laatste geval gaat het dan opvallend vaak om afgestudeerden beneden de 25 jaar en om mbo'ers die via de stage zijn doorgestroomd naar een hoger opleidingsniveau. Slecht een klein deel van de afgestudeerden in dit onderzoek zijn nog werkzoekende. Dit betreft 5%, waarbij dit aandeel iets hoger ligt bij vrouwen (namelijk op 6%) en bij mensen van 30 jaar en ouder (namelijk op 11%).

Stage versus regulier werk

Hoewel een stage nuttig kan zijn als een opstap naar de arbeidsmarkt, is een mogelijke keerzijde dat een situatie kan ontstaan waarin regulier werk de overhand neemt. Op dat moment is dan niet meer sprake van een 'echte' stage (met aandacht voor leren op de werkplek) maar van werk, waarin bijvoorbeeld productienormen moeten worden behaald.

Vanuit de enquête zijn hierover indicaties afgegeven. Zo had de helft van de afgestudeerden de indruk dat ze een werkplek innamen die normaal gesproken door een betaalde werknemer zou worden bezet. Tevens had 1 op de 3 naar eigen zeggen te maken met een productienorm.

Op basis van deze indrukken had 32% van de afgestudeerden dan ook het idee dat tijdens hun stage eigenlijk sprake was van regulier werk. Volgens 43% was dit deels zo. Wel hadden de meeste afgestudeerden de gelegenheid om hun taken en activiteiten tijdens de stage te verrichten in een leeromgeving. Hierin kregen ze dan voldoende begeleiding om hun eigen kennis, competenties en vaardigheden (door) te ontwikkelen en gingen werken en leren vaak hand in hand.

Wel is vanuit diverse respondenten naar voren gebracht dat een betere informatievoorziening en ondersteuning over bijvoorbeeld de rechten en plichten van de stage na opleiding wenselijk is als ook meer (risico)gericht toezicht om eventuele misstanden aan te pakken. Daarnaast kan worden gewezen op het belang om als stagiair (regelmatig) het gesprek met de werkgever te voeren over de stagevoorwaarden. Uit het voorliggende onderzoek komt namelijk naar voren dat dit gesprek kan leiden tot een betere begeleiding, meer stagegerichte taken en (soms) tot het omzetten van een stage in een betaalde baan.

Bijlage bij hoofdstuk 1

Geraadpleegde sociale partners

Esther Crabbendam	FNV Jong
Gertrud van Erp	VNO-NCW
Hans Koehorst	ZLTO
Gerard van Santen	CNV
Mirjam van Leussen	FNV
Sacha Heemskerk	VCP

Bijlage bij hoofdstuk 2

Aantal stagiairs tijdens en na opleiding

Schooljaar 2012/2013

Schema II.1 Aantal stagiairs 2012/2013 (inclusief splitsing naar stage tijdens of na opleiding)

Sector en branche/bedrijfstak (conform SBI-indeling van het CBS)	Totaal	Ingeschreven in bekostigd onderwijs	Niet-ingeschreven in bekostigd onderwijs
A Landbouw, bosbouw en visserij	1.130	720	410
B Delfstoffenwinning	240	230	10
C Industrie, waarvan:	17.950	16.400	1.550
10-12 Voedings-, genotmiddelenindustrie	2.820	2.600	220
13-15 Textiel-, kleding-, lederindustrie	290	260	20
16-18 Hout-, papier-, grafische industrie	1.160	1.090	70
19 Aardolie-industrie	80	70	X
20 Chemische industrie	1.500	1.300	200
21 Farmaceutische industrie	340	310	30
22-23 Kunststof- en bouwmaterialindustrie	900	840	60
24-25 Basismetaal, metaalprod.-industrie	2.230	2.040	200
26 Elektrotechnische industrie	850	770	90
27 Elektrische apparatenindustrie	790	670	120
28 Machine-industrie	3.240	3.010	230
29-30 Transportmiddelenindustrie	1.310	1.200	110
31-33 Overige industrie en reparatie	2.440	2.240	200
D Energie	630	590	40
E Waterbedrijven en afvalbeheer	760	690	70
F Bouwnijverheid	7.780	7.430	360
G Groot- en detailhandel, waarvan:	19.100	16.990	2.100
45 Handel in en reparatie auto's, motorfietsen, etc.	1.760	1.570	180
46 Groothandel en handelsbemiddeling	9.780	8.530	1.250
47 Detailhandel	7.560	6.890	670
H Vervoer en opslag	4.970	4.250	720
I Horeca	9.000	8.040	960
J Informatie en communicatie, waarvan:	10.060	8.930	1.130
58-60 Uitgeverijen, film, radio en t.v.	3.760	3.300	460
61 Telecommunicatie	590	530	60
62-63 IT- en informatiedienstverlening	5.710	5.100	610
K Financiële dienstverlening	6.730	5.910	820
L Verhuur en handel van onroerend goed	2.830	2.600	230
M Advisering en dienstverlening, waarvan:	25.270	21.280	3.990
69 Rechtskundige dienstverlening, accountancy, belastingadvisering en administratie	5.820	5.180	640
70 Holdings (geen financiële), conserndiensten binnen eigen concern en managementadvisering	5.370	4.420	940
71.1 Architecten, ingenieurs, techn. ontwerp, etc.	5.910	4.870	1.040
71.2 Keuring en controle	470	420	50
72 Research	3.020	2.380	650
73-75 Reclame, design, overige diensten	4.680	4.010	670
N Verhuur en overige zakelijke diensten, waarvan:	9.950	8.620	1.330
77.1 Verhuur en lease van auto's	150	120	20
77.2 Verhuur van consumentenartikelen	160	140	20
77.3 Verhuur en lease machines, werktuigen, etc.	230	200	30
77.4 Lease van niet-financiële immateriële activa	80	70	20
78.1 Arbeidsbemiddeling	460	390	70

78.2 Uitzendbureaus, uitleenbureaus en banenp.	3.530	2.990	540
78.3 Payrolling (personeelsbeheer)	310	260	60
79.1 Reisbemiddeling en reisorganisatie	2.600	2.400	200
79.9 Informatieverstrekking op het gebied van toerisme en reserveringsbureaus	270	230	50
80.1 Particuliere beveiliging	360	220	140
80.2 Beveiliging via beveiligingssystemen	20	10	X
80.3 Opsporing	X	X	X
81.1 Facility management	70	70	X
81.2 Reiniging	500	430	70
81.3 Landschapsverzorging	320	300	30
82.1 Brede admin. en secretariële dienstverlening	90	80	X
82.2 Callcenters	50	40	X
82.3 Organiseren van congressen en beurzen	360	320	40
82.9 Overige zakelijke dienstverlening(rest)	390	350	40
O Openbaar bestuur, overheidsdiensten, waarvan:	19.710	18.630	1.080
84.1 Openbaar bestuur	10.020	9.390	630
84.2 Overheidsdiensten	9.330	8.940	390
84.3 Verplichte sociale verzekeringen	360	300	60
P Onderwijs	10.620	9.910	710
Q Gezondheids- en welzijnszorg, waarvan:	96.280	91.020	5.270
86.10.1 Universitair medische centra	3.290	3.030	260
86.10.2 Algemene ziekenhuizen	12.960	12.230	730
86.10.3 Categoriele ziekenhuizen	1.620	1.540	80
86.10.4 Geestelijke gezondheids- en verslavingszorg met overnachting	7.360	6.830	530
86.21 Praktijken van huisartsen	530	400	130
86.22.1 Praktijken med. specialisten en med. Dagbehandelcentra (geen tandheelkunde, psychiatrie)	200	170	30
86.22.2 Praktijken van psychiaters en dagbehandelcentra geestelijke gezondheids- en verslavingszorg	530	490	50
86.23.1 Praktijken van tandartsen	200	160	40
86.23.2 Praktijken van tandheelkundig specialisten	20	20	X
86.9 Paramedische praktijken en overige gezondheidszorg zonder overnachting	2.940	2.660	280
87.1 Verpleeghuizen	14.630	14.040	590
87.2 Huizen en dagverblijven voor verstandelijk gehandicapten	15.440	14.760	680
87.3 Huizen en dagverblijven voor niet-verstandelijk gehandicapten en verzorgingshuizen	11.510	11.040	470
87.9 Jeugdzorg en maatschappelijke opvang met overnachting	2.500	2.350	140
88.1 Maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting ouderen en gehandicapten	7.800	7.390	410
88.9 Maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting niet ouderen en gehandicapten	14.750	13.910	850
R Cultuur, sport en recreatie, waarvan:	6.110	5.450	650
90 Kunst	2.350	2.080	270
91 Culturele uitleencentra, openbare archieven, musea, dieren- en plantentuinen, natuurbehoud	810	710	100
92 Loterijen en kansspelen	80	70	X
93 Sport en recreatie	1.360	1.180	180
93.2 Overige recreatie	1.510	1.410	100
S Overige dienstverlening	6.890	5.810	1.080
T Huishoudens	50	50	X
U Extraterritoriale organisaties	10	X	10
Onbekend	X	X	X
Totaal schooljaar 2012/2013	256.070	233.550	22.520

Bron: CBS, peildatum 1 oktober 2012 (bewerking Bureau Bartels). CBS-cijfers zijn afgerond op tientallen en bij minder dan 10 stages met een kruisje gemarkeerd. Hierdoor tellen de getallen soms niet precies op tot het totaal.

Schema II.2 Aantal stagiairs 2013/2014 (inclusief splitsing naar stage tijdens of na opleiding)

Sector en branche/bedrijfstak (conform SBI-indeling van het CBS)	Totaal	Ingeschreven in bekostigd onderwijs	Niet-ingeschreven in bekostigd onderwijs
A Landbouw, bosbouw en visserij	1.200	770	430
B Delfstoffenwinning	290	260	20
C Industrie, waarvan:	19.260	17.450	1.810
10-12 Voedings-, genotmiddelenindustrie	3.350	3.040	310
13-15 Textiel-, kleding-, lederindustrie	320	290	30
16-18 Hout-, papier-, grafische industrie	1.140	1.030	110
19 Aardolie-industrie	80	70	X
20 Chemische industrie	1.570	1.340	230
21 Farmaceutische industrie	340	300	40
22-23 Kunststof- en bouwmaterialindustrie	950	880	80
24-25 Basismetaal, metaalprod.-industrie	2.410	2.180	230
26 Elektrotechnische industrie	1.010	900	120
27 Elektrische apparatenindustrie	860	750	110
28 Machine-industrie	3.440	3.150	280
29-30 Transportmiddelenindustrie	1.350	1.240	110
31-33 Overige industrie en reparatie	2.440	2.280	160
D Energie	620	580	40
E Waterbedrijven en afvalbeheer	700	660	40
F Bouwnijverheid	7.670	7.280	390
G Groot- en detailhandel, waarvan:	20.320	17.800	2.520
45 Handel in en reparatie auto's, motorfietsen, etc.	1.880	1.710	170
46 Groothandel en handelsbemiddeling	10.630	9.140	1.490
47 Detailhandel	7.810	6.950	860
H Vervoer en opslag	5.510	4.790	730
I Horeca	8.950	8.000	950
J Informatie en communicatie, waarvan:	10.650	9.260	1.370
58-60 Uitgeverijen, film, radio en t.v.	3.600	3.100	490
61 Telecommunicatie	630	560	70
62-63 IT- en informatiedienstverlening	6.420	5.600	810
K Financiële dienstverlening	6.380	5.610	770
L Verhuur en handel van onroerend goed	2.770	2.500	270
M Advisering en dienstverlening, waarvan:	26.590	22.210	4.380
69 Rechtskundige dienstverlening, accountancy, belastingadviesing en administratie	6.210	5.320	900
70 Holdings (geen financiële), conerndiensten binnen eigen concern en managementadviesing	5.810	4.770	1.040
71.1 Architecten, ingenieurs, techn. ontwerp, etc.	6.210	5.160	1.050
71.2 Keuring en controle	440	420	20
72 Research	3.220	2.550	670
73-75 Reclame, design, overige diensten	4.700	3.990	700
N Verhuur en overige zakelijke diensten, waarvan:	9.990	8.530	1.470
77.1 Verhuur en lease van auto's	150	120	30
77.2 Verhuur van consumentenartikelen	170	150	20
77.3 Verhuur en lease machines, werktuigen, etc.	240	210	40
77.4 Lease van niet-financiële immateriële activa	130	80	50
78.1 Arbeidsbemiddeling	680	580	100
78.2 Uitzendbureaus, uitleenbureaus en banenp.	3.180	2.660	530
78.3 Payrolling (personeelsbeheer)	460	320	140
79.1 Reisbemiddeling en reisorganisatie	2.270	2.090	180

79.9 Informatieverstrekking op het gebied van toerisme en reserveringsbureaus	270	240	40
80.1 Particuliere beveiliging	370	250	120
80.2 Beveiliging via beveiligingssystemen	10	10	X
80.3 Opsporing	10	X	X
81.1 Facility management	100	90	X
81.2 Reiniging	560	500	60
81.3 Landschapsverzorging	370	340	30
82.1 Brede admin. en secretariële dienstverlening	110	100	10
82.2 Callcenters	70	50	20
82.3 Organiseren van congressen en beurzen	410	370	40
82.9 Overige zakelijke dienstverlening(rest)	430	370	60
O Openbaar bestuur, overheidsdiensten, waarvan:	20.490	19.300	1.190
84.1 Openbaar bestuur	8.640	7.970	670
84.2 Overheidsdiensten	11.500	11.010	490
84.3 Verplichte sociale verzekeringen	350	320	30
P Onderwijs	11.600	10.720	880
Q Gezondheids- en welzijnszorg, waarvan:	94.560	89.460	5.100
86.10.1 Universitair medische centra	3.380	3.150	230
86.10.2 Algemene ziekenhuizen	13.430	12.760	660
86.10.3 Categoriele ziekenhuizen	1.410	1.330	80
86.10.4 Geestelijke gezondheids- en verslavingszorg met overnachting	7.160	6.590	570
86.21 Praktijken van huisartsen	350	270	90
86.22.1 Praktijken med. specialisten en med. Dagbehandelcentra (geen tandheelkunde, psychiatrie)	200	170	30
86.22.2 Praktijken van psychiaters en dagbehandelcentra geestelijke gezondheids- en verslavingszorg	500	440	70
86.23.1 Praktijken van tandartsen	200	160	40
86.23.2 Praktijken van tandheelkundig specialisten	40	30	X
86.9 Paramedische praktijken en overige gezondheidszorg zonder overnachting	2.830	2.510	310
87.1 Verpleeghuizen	16.190	15.580	610
87.2 Huizen en dagverblijven voor verstandelijk gehandicapten	16.810	16.100	720
87.3 Huizen en dagverblijven voor niet-verstandelijk gehandicapten en verzorgingshuizen	12.830	12.370	460
87.9 Jeugdzorg en maatschappelijke opvang met overnachting	2.390	2.240	150
88.1 Maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting ouderen en gehandicapten	8.930	8.530	400
88.9 Maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting niet ouderen en gehandicapten	7.910	7.230	680
R Cultuur, sport en recreatie, waarvan:	6.100	5.390	710
90 Kunst	2.230	1.960	270
91 Culturele uitleencentra, openbare archieven, musea, dieren- en plantentuinen, natuurbehoud	890	780	110
92 Loterijen en kansspelen	80	70	10
93 Sport en recreatie	1.350	1.140	210
93.2 Overige recreatie	1.550	1.440	110
S Overige dienstverlening	7.910	6.740	1.170
T Huishoudens	X	X	X
U Extraterritoriale organisaties	20	10	X
Onbekend	X	X	X
Totaal schooljaar 2013/2014	261.580	237.320	24.240

Bron: CBS, peildatum 1 oktober 2013 (bewerking Bureau Bartels). CBS-cijfers zijn afgerond op tientallen en bij minder dan 10 stages met een kruisje gemarkeerd. Hierdoor tellen de getallen soms niet precies op tot het totaal.

Schema II.3 Aantal stagiairs 2014/2015 (inclusief splitsing naar stage tijdens of na opleiding)

Sector en branche/bedrijfstak (conform SBI-indeling van het CBS)	Totaal	Ingeschreven in bekostigd onderwijs	Niet-ingeschreven in bekostigd onderwijs
A Landbouw, bosbouw en visserij	1.170	860	310
B Delfstoffenwinning	300	270	30
C Industrie, waarvan:	21.130	19.160	1.960
10-12 Voedings-, genotmiddelenindustrie	3.800	3.460	340
13-15 Textiel-, kleding-, lederindustrie	400	360	40
16-18 Hout-, papier-, grafische industrie	1.150	1.020	130
19 Aardolie-industrie	110	100	X
20 Chemische industrie	1.710	1.470	240
21 Farmaceutische industrie	340	310	30
22-23 Kunststof- en bouwmaterialindustrie	1.090	1.010	80
24-25 Basismetaal, metaalprod.-industrie	2.700	2.460	240
26 Elektrotechnische industrie	1.180	1.030	150
27 Elektrische apparatenindustrie	830	710	120
28 Machine-industrie	3.780	3.510	270
29-30 Transportmiddelenindustrie	1.680	1.530	150
31-33 Overige industrie en reparatie	2.360	2.190	170
D Energie	680	630	50
E Waterbedrijven en afvalbeheer	870	820	50
F Bouwnijverheid	8.400	8.020	380
G Groot- en detailhandel, waarvan:	23.380	20.390	2.990
45 Handel in en reparatie auto's, motorfietsen, etc.	2.310	2.070	240
46 Groothandel en handelsbemiddeling	11.830	10.150	1.680
47 Detailhandel	9.240	8.170	1.070
H Vervoer en opslag	6.230	5.500	730
I Horeca	9.830	8.930	900
J Informatie en communicatie, waarvan:	12.120	10.610	1.510
58-60 Uitgeverijen, film, radio en t.v.	3.810	3.260	550
61 Telecommunicatie	680	620	60
62-63 IT- en informatiedienstverlening	7.630	6.730	900
K Financiële dienstverlening	6.820	6.080	740
L Verhuur en handel van onroerend goed	2.810	2.540	270
M Advisering en dienstverlening, waarvan:	29.450	24.590	4.870
69 Rechtskundige dienstverlening, accountancy, belastingadviesing en administratie	7.130	6.160	980
70 Holdings (geen financiële), concerndiensten binnen eigen concern en managementadviesing	6.940	5.640	1.300
71.1 Architecten, ingenieurs, techn. ontwerp, etc.	6.400	5.300	1.100
71.2 Keuring en controle	470	450	20
72 Research	3.530	2.820	710
73-75 Reclame, design, overige diensten	4.980	4.220	760
N Verhuur en overige zakelijke diensten, waarvan:	12.000	9.710	2.280
77.1 Verhuur en lease van auto's	190	160	20
77.2 Verhuur van consumentenartikelen	190	170	20
77.3 Verhuur en lease machines, werktuigen, etc.	290	250	40
77.4 Lease van niet-financiële immateriële activa	160	100	60
78.1 Arbeidsbemiddeling	800	670	130
78.2 Uitzendbureaus, uitleenbureaus en banenp.	4.090	3.010	1.080
78.3 Payrolling (personeelsbeheer)	570	410	160
79.1 Reisbemiddeling en reisorganisatie	2.880	2.560	320

79.9 Informatieverstrekking op het gebied van toerisme en reserveringsbureaus	270	230	40
80.1 Particuliere beveiliging	370	250	120
80.2 Beveiliging via beveiligingssystemen	50	30	20
80.3 Opsporing	X	X	X
81.1 Facility management	90	80	X
81.2 Reiniging	580	480	100
81.3 Landschapsverzorging	380	360	20
82.1 Brede admin. en secretariële dienstverlening	110	100	10
82.2 Callcenters	110	80	30
82.3 Organiseren van congressen en beurzen	430	390	40
82.9 Overige zakelijke dienstverlening(rest)	440	380	70
O Openbaar bestuur, overheidsdiensten, waarvan:	23.050	21.720	1.330
84.1 Openbaar bestuur	11.440	10.610	830
84.2 Overheidsdiensten	11.260	10.790	470
84.3 Verplichte sociale verzekeringen	350	320	30
P Onderwijs	13.220	12.230	990
Q Gezondheids- en welzijnszorg, waarvan:	101.920	96.750	5.160
86.10.1 Universitair medische centra	3.410	3.160	250
86.10.2 Algemene ziekenhuizen	16.660	15.940	710
86.10.3 Categoriele ziekenhuizen	1.610	1.560	40
86.10.4 Geestelijke gezondheids- en verslavingszorg met overnachting	7.740	7.060	680
86.21 Praktijken van huisartsen	100	60	50
86.22.1 Praktijken med. specialisten en med. Dagbehandelcentra (geen tandheelkunde, psychiatrie)	260	210	50
86.22.2 Praktijken van psychiaters en dagbehandelcentra geestelijke gezondheids- en verslavingszorg	740	520	220
86.23.1 Praktijken van tandartsen	190	160	30
86.23.2 Praktijken van tandheelkundig specialisten	50	40	X
86.9 Paramedische praktijken en overige gezondheidszorg zonder overnachting	3.300	2.930	370
87.1 Verpleeghuizen	17.450	16.900	550
87.2 Huizen en dagverblijven voor verstandelijk gehandicapten	18.730	18.060	670
87.3 Huizen en dagverblijven voor niet-verstandelijk gehandicapten en verzorgingshuizen	13.320	12.890	430
87.9 Jeugdzorg en maatschappelijke opvang met overnachting	2.460	2.320	140
88.1 Maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting ouderen en gehandicapten	9.830	9.430	400
88.9 Maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting niet ouderen en gehandicapten	6.070	5.510	570
R Cultuur, sport en recreatie, waarvan:	6.680	5.950	740
90 Kunst	2.410	2.090	330
91 Culturele uitleencentra, openbare archieven, musea, dieren- en plantentuinen, natuurbehoud	930	820	110
92 Loterijen en kansspelen	80	80	X
93 Sport en recreatie	1.500	1.300	200
93.2 Overige recreatie	1.760	1.660	100
S Overige dienstverlening	8.960	7.420	1.540
T Huishoudens	X	X	X
U Extraterritoriale organisaties	20	20	X
Onbekend	X	X	X
Totaal schooljaar 2014/2015	289.030	262.200	26.830

Bron: CBS, peildatum 1 oktober 2014 (bewerking Bureau Bartels). CBS-cijfers zijn afgerond op tientallen en bij minder dan 10 stages met een kruisje gemarkeerd. Hierdoor tellen de getallen soms niet precies op tot het totaal.

Schema II.4 Aantal stagiairs 2015/2016 (inclusief splitsing naar stage tijdens of na opleiding)

Sector en branche/bedrijfstak (conform SBI-indeling van het CBS)	Totaal	Ingeschreven in bekostigd onderwijs	Niet-ingeschreven in bekostigd onderwijs
A Landbouw, bosbouw en visserij	1.130	890	240
B Delfstoffenwinning	300	270	20
C Industrie, waarvan:	22.260	20.290	1.990
10-12 Voedings-, genotmiddelenindustrie	3.890	3.550	340
13-15 Textiel-, kleding-, lederindustrie	350	310	40
16-18 Hout-, papier-, grafische industrie	1.100	1.020	80
19 Aardolie-industrie	100	100	X
20 Chemische industrie	1.840	1.600	250
21 Farmaceutische industrie	340	320	30
22-23 Kunststof- en bouwmaterialindustrie	1.080	1.030	50
24-25 Basismetaal, metaalprod.-industrie	2.810	2.590	230
26 Elektrotechnische industrie	1.210	1.080	130
27 Elektrische apparatenindustrie	1.170	970	200
28 Machine-industrie	3.980	3.700	270
29-30 Transportmiddelenindustrie	1.720	1.570	150
31-33 Overige industrie en reparatie	2.670	2.450	220
D Energie	650	600	50
E Waterbedrijven en afvalbeheer	950	900	50
F Bouwnijverheid	8.420	8.090	330
G Groot- en detailhandel, waarvan:	24.930	22.040	2.890
45 Handel in en reparatie auto's, motorfietsen, etc.	2.370	2.150	220
46 Groothandel en handelsbemiddeling	12.130	10.500	1.630
47 Detailhandel	10.430	9.390	1.040
H Vervoer en opslag	6.730	5.870	860
I Horeca	10.320	9.340	980
J Informatie en communicatie, waarvan:	13.010	11.440	1.580
58-60 Uitgeverijen, film, radio en t.v.	3.680	3.210	480
61 Telecommunicatie	730	670	60
62-63 IT- en informatiedienstverlening	8.600	7.560	1.040
K Financiële dienstverlening	6.900	6.050	840
L Verhuur en handel van onroerend goed	2.590	2.290	290
M Advisering en dienstverlening, waarvan:	29.810	24.900	4.920
69 Rechtskundige dienstverlening, accountancy, belastingadviesing en administratie	7.000	6.100	900
70 Holdings (geen financiële), conerndiensten binnen eigen concern en managementadviesing	7.130	5.870	1.260
71.1 Architecten, ingenieurs, techn. ontwerp, etc.	6.130	5.030	1.100
71.2 Keuring en controle	610	570	40
72 Research	3.820	3.010	820
73-75 Reclame, design, overige diensten	5.120	4.320	800
N Verhuur en overige zakelijke diensten, waarvan:	12.170	9.890	2.270
77.1 Verhuur en lease van auto's	180	150	30
77.2 Verhuur van consumentenartikelen	190	170	20
77.3 Verhuur en lease machines, werktuigen, etc.	310	280	30
77.4 Lease van niet-financiële immateriële activa	150	110	30
78.1 Arbeidsbemiddeling	770	660	110
78.2 Uitzendbureaus, uitleenbureaus en banenp.	4.400	3.410	1.000
78.3 Payrolling (personeelsbeheer)	680	480	200
79.1 Reisbemiddeling en reisorganisatie	2.380	2.070	310

79.9 Informatieverstrekking op het gebied van toerisme en reserveringsbureaus	270	240	30
80.1 Particuliere beveiliging	450	300	150
80.2 Beveiliging via beveiligingsystemen	50	20	30
80.3 Opsporing	X	X	X
81.1 Facility management	130	100	20
81.2 Reiniging	560	460	100
81.3 Landschapsverzorging	360	340	20
82.1 Brede admin. en secretariële dienstverlening	140	130	10
82.2 Callcenters	90	70	20
82.3 Organiseren van congressen en beurzen	490	430	60
82.9 Overige zakelijke dienstverlening(rest)	570	470	100
O Openbaar bestuur, overheidsdiensten, waarvan:	25.370	23.960	1.410
84.1 Openbaar bestuur	13.580	12.660	920
84.2 Overheidsdiensten	11.400	10.940	460
84.3 Verplichte sociale verzekeringen	390	360	30
P Onderwijs	13.940	12.920	1.030
Q Gezondheids- en welzijnszorg, waarvan:	98.210	93.250	4.960
86.10.1 Universitair medische centra	3.400	3.210	190
86.10.2 Algemene ziekenhuizen	14.650	14.030	620
86.10.3 Categoriele ziekenhuizen	1.530	1.470	60
86.10.4 Geestelijke gezondheids- en verslavingszorg met overnachting	7.580	6.890	690
86.21 Praktijken van huisartsen	750	570	180
86.22.1 Praktijken med. specialisten en med. Dag-behandelcentra (geen tandheelkunde, psychiatrie)	290	270	30
86.22.2 Praktijken van psychiaters en dagbehandelcentra geestelijke gezondheids- en verslavingszorg	730	500	230
86.23.1 Praktijken van tandartsen	240	210	30
86.23.2 Praktijken van tandheelkundig specialisten	20	10	X
86.9 Paramedische praktijken en overige gezondheidszorg zonder overnachting	3.690	3.280	410
87.1 Verpleeghuizen	16.410	15.940	470
87.2 Huizen en dagverblijven voor verstandelijk gehandicapten	18.190	17.550	640
87.3 Huizen en dagverblijven voor niet-verstandelijk gehandicapten en verzorgingshuizen	12.110	11.730	380
87.9 Jeugdzorg en maatschappelijke opvang met overnachting	2.770	2.640	130
88.1 Maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting ouderen en gehandicapten	10.250	9.820	430
88.9 Maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting niet ouderen en gehandicapten	5.600	5.130	470
R Cultuur, sport en recreatie, waarvan:	6.210	5.470	730
90 Kunst	2.410	2.090	320
91 Culturele uitleencentra, openbare archieven, musea, dieren- en plantentuinen, natuurbehoud	990	860	130
92 Loterijen en kansspelen	140	130	X
93 Sport en recreatie	1.400	1.230	170
93.2 Overige recreatie	1.270	1.160	110
S Overige dienstverlening	7.590	6.350	1.250
T Huishoudens	X	X	X
U Extraterritoriale organisaties	10	X	X
Onbekend	130	110	20
Totaal schooljaar 2015/2016	291.630	264.920	26.710

Bron: CBS, peildatum 1 oktober 2015 (bewerking Bureau Bartels). CBS-cijfers zijn afgerond op tientallen en bij minder dan 10 stages met een kruisje gemarkeerd. Hierdoor tellen de getallen soms niet precies op tot het totaal.

Schema II.5 Aantal stagiairs 2016/2017 (inclusief splitsing naar stage tijdens of na opleiding)

Sector en branche/bedrijfstak (conform SBI-indeling van het CBS)	Totaal	Ingeschreven in bekostigd onderwijs	Niet-ingeschreven in bekostigd onderwijs
A Landbouw, bosbouw en visserij	1.260	1.080	180
B Delfstoffenwinning	220	210	10
C Industrie, waarvan:	22.640	20.570	2.070
10-12 Voedings-, genotmiddelenindustrie	3.790	3.480	320
13-15 Textiel-, kleding-, lederindustrie	340	300	40
16-18 Hout-, papier-, grafische industrie	1.040	970	70
19 Aardolie-industrie	90	90	X
20 Chemische industrie	1.910	1.640	270
21 Farmaceutische industrie	360	340	20
22-23 Kunststof- en bouwmaterialindustrie	1.100	1.040	60
24-25 Basismetaal, metaalprod.-industrie	2.810	2.580	230
26 Elektrotechnische industrie	1.140	1.020	130
27 Elektrische apparatenindustrie	1.300	1.060	230
28 Machine-industrie	4.000	3.740	260
29-30 Transportmiddelenindustrie	1.750	1.560	190
31-33 Overige industrie en reparatie	3.010	2.750	250
D Energie	680	640	40
E Waterbedrijven en afvalbeheer	850	820	30
F Bouwnijverheid	8.310	7.990	320
G Groot- en detailhandel, waarvan:	25.770	22.660	3.110
45 Handel in en reparatie auto's, motorfietsen, etc.	2.450	2.210	240
46 Groothandel en handelsbemiddeling	12.460	10.700	1.750
47 Detailhandel	10.860	9.750	1.120
H Vervoer en opslag	7.530	6.700	830
I Horeca	10.850	9.700	1.150
J Informatie en communicatie, waarvan:	13.700	12.040	1.670
58-60 Uitgeverijen, film, radio en t.v.	3.550	3.080	480
61 Telecommunicatie	760	670	90
62-63 IT- en informatiedienstverlening	9.390	8.290	1.100
K Financiële dienstverlening	6.230	5.340	880
L Verhuur en handel van onroerend goed	2.480	2.210	270
M Advisering en dienstverlening, waarvan:	31.240	25.930	5.300
69 Rechtskundige dienstverlening, accountancy, belastingadviesing en administratie	7.500	6.630	870
70 Holdings (geen financiële), concerndiensten binnen eigen concern en managementadviesing	7.160	5.760	1.400
71.1 Architecten, ingenieurs, techn. ontwerp, etc.	6.520	5.350	1.170
71.2 Keuring en controle	680	630	50
72 Research	3.920	3.030	880
73-75 Reclame, design, overige diensten	5.460	4.530	930
N Verhuur en overige zakelijke diensten, waarvan:	12.030	10.070	1.990
77.1 Verhuur en lease van auto's	160	150	20
77.2 Verhuur van consumentenartikelen	170	160	X
77.3 Verhuur en lease machines, werktuigen, etc.	280	240	40
77.4 Lease van niet-financiële immateriële activa	120	100	30
78.1 Arbeidsbemiddeling	930	800	130
78.2 Uitzendbureaus, uitleenbureaus en banenp.	4.240	3.500	750
78.3 Payrolling (personeelsbeheer)	740	540	200
79.1 Reisbemiddeling en reisorganisatie	2.350	2.040	320

79.9 Informatieverstrekking op het gebied van toerisme en reserveringsbureaus	240	220	30
80.1 Particuliere beveiliging	460	310	150
80.2 Beveiliging via beveiligingssystemen	50	30	20
80.3 Opsporing	X	X	X
81.1 Facility management	100	90	10
81.2 Reiniging	570	480	90
81.3 Landschapsverzorging	350	330	20
82.1 Brede admin. en secretariële dienstverlening	150	140	10
82.2 Callcenters	90	70	20
82.3 Organiseren van congressen en beurzen	480	420	50
82.9 Overige zakelijke dienstverlening(rest)	550	450	100
O Openbaar bestuur, overheidsdiensten, waarvan:	23.940	22.590	1.340
84.1 Openbaar bestuur	12.800	11.890	910
84.2 Overheidsdiensten	10.790	10.370	420
84.3 Verplichte sociale verzekeringen	350	330	10
P Onderwijs	13.800	12.820	980
Q Gezondheids- en welzijnszorg, waarvan:	93.310	88.410	4.900
86.10.1 Universitair medische centra	3.690	3.510	170
86.10.2 Algemene ziekenhuizen	14.420	13.830	600
86.10.3 Categorale ziekenhuizen	1.470	1.400	70
86.10.4 Geestelijke gezondheids- en verslavingszorg met overnachting	6.890	6.310	580
86.21 Praktijken van huisartsen	1.170	790	380
86.22.1 Praktijken med. specialisten en med. Dagbehandelcentra (geen tandheelkunde, psychiatrie)	300	260	40
86.22.2 Praktijken van psychiaters en dagbehandelcentra geestelijke gezondheids- en verslavingszorg	530	410	120
86.23.1 Praktijken van tandartsen	290	240	50
86.23.2 Praktijken van tandheelkundig specialisten	X	X	X
86.9 Paramedische praktijken en overige gezondheidszorg zonder overnachting	3.040	2.600	440
87.1 Verpleeghuizen	15.430	15.040	390
87.2 Huizen en dagverblijven voor verstandelijk gehandicapten	16.380	15.810	570
87.3 Huizen en dagverblijven voor niet-verstandelijk gehandicapten en verzorgingshuizen	11.050	10.620	430
87.9 Jeugdzorg en maatschappelijke opvang met overnachting	2.340	2.190	150
88.1 Maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting ouderen en gehandicapten	10.690	10.220	470
88.9 Maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting niet ouderen en gehandicapten	5.620	5.180	440
R Cultuur, sport en recreatie, waarvan:	6.240	5.520	710
90 Kunst	2.360	2.000	350
91 Culturele uitleencentra, openbare archieven, musea, dieren- en plantentuinen, natuurbehoud	960	860	100
92 Loterijen en kansspelen	160	150	10
93 Sport en recreatie	1.430	1.280	150
93.2 Overige recreatie	1.330	1.230	100
S Overige dienstverlening	6.910	5.890	1.010
T Huishoudens	X	X	X
U Extraterritoriale organisaties	10	X	X
Onbekend	20	20	X
Totaal schooljaar 2016/2017	288.000	261.210	26.790

Bron: CBS, peildatum 1 oktober 2016 (bewerking Bureau Bartels). CBS-cijfers zijn afgerond op tientallen en bij minder dan 10 stages met een kruisje gemarkeerd. Hierdoor tellen de getallen soms niet precies op tot het totaal.

Stages na opleiding, verdeling naar sector

Nota bene: de top-3 sectoren met de meeste stages na opleiding staan dikgedrukt weergegeven.

Schema II.6 Stages na opleiding, verdeling naar sector, schooljaren 2012/2013 tot en met 2016/2017

Sector	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
A Landbouw, bosbouw en visserij	1,8%	1,8%	1,2%	0,9%	0,7%
B Delfstoffenwinning	~0%	0,1%	0,1%	0,1%	~0%
C Industrie	6,9%	7,5%	7,3%	7,5%	7,7%
D Energie	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%
E Waterbedrijven en afvalbeheer	0,3%	0,2%	0,2%	0,2%	0,1%
F Bouwnijverheid	1,6%	1,6%	1,4%	1,2%	1,2%
G Groot- en detailhandel	9,3%	10,4%	11,1%	10,8%	11,6%
H Vervoer en opslag	3,2%	3,0%	2,7%	3,2%	3,1%
I Horeca	4,3%	3,9%	3,4%	3,7%	4,3%
J Informatie en communicatie	5,0%	5,7%	5,6%	5,9%	6,2%
K Financiële dienstverlening	3,6%	3,2%	2,8%	3,1%	3,3%
L Verhuur en handel van onroerend goed	1,0%	1,1%	1,0%	1,1%	1,0%
M Advisering en dienstverlening	17,7%	18,1%	18,2%	18,4%	19,8%
N Verhuur en overige zakelijke diensten	5,9%	6,1%	8,5%	8,5%	7,4%
O Openbaar bestuur, overheidsdiensten	4,8%	4,9%	5,0%	5,3%	5,0%
P Onderwijs	3,2%	3,6%	3,7%	3,9%	3,7%
Q Gezondheids- en welzijnszorg	23,4%	21,0%	19,2%	18,6%	18,3%
R Cultuur, sport en recreatie	2,9%	2,9%	2,8%	2,7%	2,7%
S Overige dienstverlening	4,8%	4,8%	5,7%	4,7%	3,8%
T Huishoudens	X	X	X	X	X
U Extraterritoriale organisaties	~0%	X	X	X	X
Onbekend	X	X	X	0,1%	X
Totaal	100%	100%	100%	100%	26.790

Bron: CBS, peildata 1 oktober 2012 t/m 1 oktober 2016 (bewerking Bureau Bartels). De percentages zijn afgerond op één decimaal. Hierdoor telt het totaal soms niet precies op tot 100%.

Stages na opleiding t.o.v. werkgelegenheid sector

Nota bene: sectoren met een bovengemiddeld aandeel stages staan dikgedrukt weergegeven.

Schema II.7 Stages na opleiding t.o.v. werkgelegenheid sector in het schooljaar 2016/2017

Sector	2016/2017
A Landbouw, bosbouw en visserij	0,2%
B Delfstoffenwinning	0,1%
C Industrie	0,3%
D Energie	0,2%
E Waterbedrijven en afvalbeheer	0,1%
F Bouwnijverheid	0,1%
G Groot- en detailhandel	0,2%
H Vervoer en opslag	0,2%
I Horeca	0,3%
J Informatie en communicatie	0,7%
K Financiële dienstverlening	0,3%
L Verhuur en handel van onroerend goed	0,4%
M Advisering en dienstverlening	1,1%
N Verhuur en overige zakelijke diensten	0,2%
O Openbaar bestuur, overheidsdiensten	0,3%
P Onderwijs	0,2%
Q Gezondheids- en welzijnszorg	0,4%
R Cultuur, sport en recreatie	0,5%
S Overige dienstverlening	0,8%
T Huishoudens	X
U Extraterritoriale organisaties	X
Onbekend	X
Landelijk gemiddelde	0,3%

Bron: CBS, peildatum 1 oktober 2016 voor stages na opleiding & CBS peildatum december 2016 voor banen werknemers naar sector (bewerking Bureau Bartels)

Stages na opleiding t.o.v. werkgelegenheid branche/bedrijfstak

Schema II.8 Stages na opleiding t.o.v. werkgelegenheid branche/bedrijfstak in het schooljaar 2015/2016

Branche/bedrijfstak	2015/2016
10-12 Voedings-, genotmiddelenindustrie	0,3%
13-15 Textiel-, kleding-, lederindustrie	0,3%
16-18 Hout-, papier-, grafische industrie	0,2%
19 Aardolie-industrie	NB
20 Chemische industrie	0,6%
21 Farmaceutische industrie	0,2%
22-23 Kunststof- en bouwmaterialindustrie	0,1%
24-25 Basismetaal, metaalprod.-industrie	0,2%
26 Elektrotechnische industrie	0,5%
27 Elektrische apparatenindustrie	1,0%
28 Machine-industrie	0,3%
29-30 Transportmiddelenindustrie	0,4%
31-33 Overige industrie en reparatie	0,1%
45 Handel in en reparatie auto's, motorfietsen, etc.	0,2%
46 Groothandel en handelsbemiddeling	0,4%
47 Detailhandel	0,1%
58-60 Uitgeverijen, film, radio en t.v.	1,0%
61 Telecommunicatie	0,2%
62-63 IT- en informatiedienstverlening	
69 Rechtskundige dienstverlening, accountancy, belastingadvisering en administratie	0,8%
70 Holdings (geen financiële), conerndiensten binnen eigen concern en managementadvisering	0,9%
71.1 Architecten, ingenieurs, techn. ontwerp, etc.	1,3%
71.2 Keuring en controle	0,2%
72 Research	2,2%
73-75 Reclame, design, overige diensten	1,1%
77.1 Verhuur en lease van auto's	0,4%
77.2 Verhuur van consumentenartikelen	0,2%
77.3 Verhuur en lease machines, werktuigen, etc.	0,3%
77.4 Lease van niet-financiële immateriële activa	1,1%
78.1 Arbeidsbemiddeling	0,5%
78.2 Uitzendbureaus, uitleenbureaus en banenp.	0,2%
78.3 Payrolling (personeelsbeheer)	0,2%
79.1 Reisbemiddeling en reisorganisatie	1,7%
79.9 Informatieverstrekking op het gebied van toerisme en reserveringsbureaus	1,3%
80.1 Particuliere beveiliging	0,5%
80.2 Beveiliging via beveiligingssytemen	2,3%
80.3 Opsporing	X
81.1 Facility management	0,5%
81.2 Reiniging	0,1%
81.3 Landschapsverzorging	0,1%
82.1 Brede admin. en secretariële dienstverlening	0,2%
82.2 Callcenters	0,2%
82.3 Organiseren van congressen en beurzen	1,6%
82.9 Overige zakelijke dienstverlening(rest)	0,5%
84.1 Openbaar bestuur	0,3%
84.2 Overheidsdiensten	NB
84.3 Verplichte sociale verzekeringen	NB
86.10.1 Universitair medische centra	0,3%
86.10.2 Algemene ziekenhuizen	0,3%
86.10.3 Categoriële ziekenhuizen	0,4%
86.10.4 Geestelijke gezondheids- en verslavingszorg met overnachting	0,9%

86.21 Praktijken van huisartsen	0,7%
86.22.1 Praktijken med. specialisten en med. Dag-behandelcentra (geen tandheelkunde, psychiatrie)	0,2%
86.22.2 Praktijken van psychiaters en dagbehandel-centra geestelijke gezondheids- en verslavingszorg	2,7%
86.23.1 Praktijken van tandartsen	0,1%
86.23.2 Praktijken van tandheelkundig specialisten	X
86.9 Paramedische praktijken en overige gezondheidszorg zonder overnachting	0,4%
87.1 Verpleeghuizen	0,3%
87.2 Huizen en dagverblijven voor verstandelijk gehandicapten	0,4%
87.3 Huizen en dagverblijven voor niet-verstandelijk gehandicapten en verzorgingshuizen	0,3%
87.9 Jeugdzorg en maatschappelijke opvang met overnachting	0,4%
88.1 Maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting ouderen en gehandicapten	0,3%
88.9 Maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting niet ouderen en gehandicapten	0,4%
90 Kunst	1,4%
91 Culturele uitleencentra, openbare archieven, musea, dieren- en plantentuinen, natuurbehoud	0,6%
92 Loterijen en kansspelen	X
93 Sport en recreatie	0,2%
93.2 Overige recreatie	0,7%
Landelijk gemiddelde	0,3%

Bron: CBS, peildatum 1 oktober 2015 voor stages na opleiding & CBS peildatum december 2015 voor banen werknemers naar branche en bedrijfstak (bewerking Bureau Bartels)

Bijlage bij hoofdstuk 3

Beweegredenen voor een stage na opleiding

Schema III.1 Redenen om te kiezen voor een stage na opleiding, naar leeftijd (N=396)

Redenen	<20 jaar	20-25 jaar	25-29 jaar	≥30 jaar	Totaal
Relevante werkervaring opdoen	65%	76%	77%	70%	74%
Kennis en vaardigheden ontwikkelen of op peil houden	52%	61%	56%	60%	58%
Grotere kans maken op betaalde baan in sector	19%	33%	57%	49%	42%
Eigen netwerk vergroten	26%	36%	47%	38%	39%
Grotere kans op baan bij stagebiedende werkgever	23%	40%	43%	34%	39%
Betere perspectieven hebben op de arbeidsmarkt	19%	27%	48%	40%	36%
De stage leek mij leuk om te doen	13%	30%	20%	23%	24%
Onderscheiden van andere afgestudeerden	13%	21%	28%	13%	22%
Solliciteren leverde geen passende baan op	0%	9%	37%	23%	20%
Om te bekijken of de baan/sector bij mij paste	3%	20%	22%	21%	19%
Om een 'gat in mijn cv' te voorkomen	10%	10%	28%	23%	18%
Grotere kans maken op een vervolgopleiding	16%	16%	4%	4%	10%

Schema III.2 Redenen om te kiezen voor een stage na opleiding, naar geslacht (N=396)

Redenen	Man	Vrouw	Totaal
Relevante werkervaring opdoen	76%	74%	74%
Kennis en vaardigheden ontwikkelen of op peil houden	57%	59%	58%
Grotere kans maken op betaalde baan in sector	37%	46%	42%
Eigen netwerk vergroten	43%	38%	39%
Grotere kans op baan bij stagebiedende werkgever	38%	40%	39%
Betere perspectieven hebben op de arbeidsmarkt	31%	38%	36%
De stage leek mij leuk om te doen	24%	23%	24%
Onderscheiden van andere afgestudeerden	19%	23%	22%
Solliciteren leverde geen passende baan op	12%	25%	20%
Om te bekijken of de baan/sector bij mij paste	20%	19%	19%
Om een 'gat in mijn cv' te voorkomen	14%	20%	18%
Grotere kans maken op een vervolgopleiding	14%	8%	10%

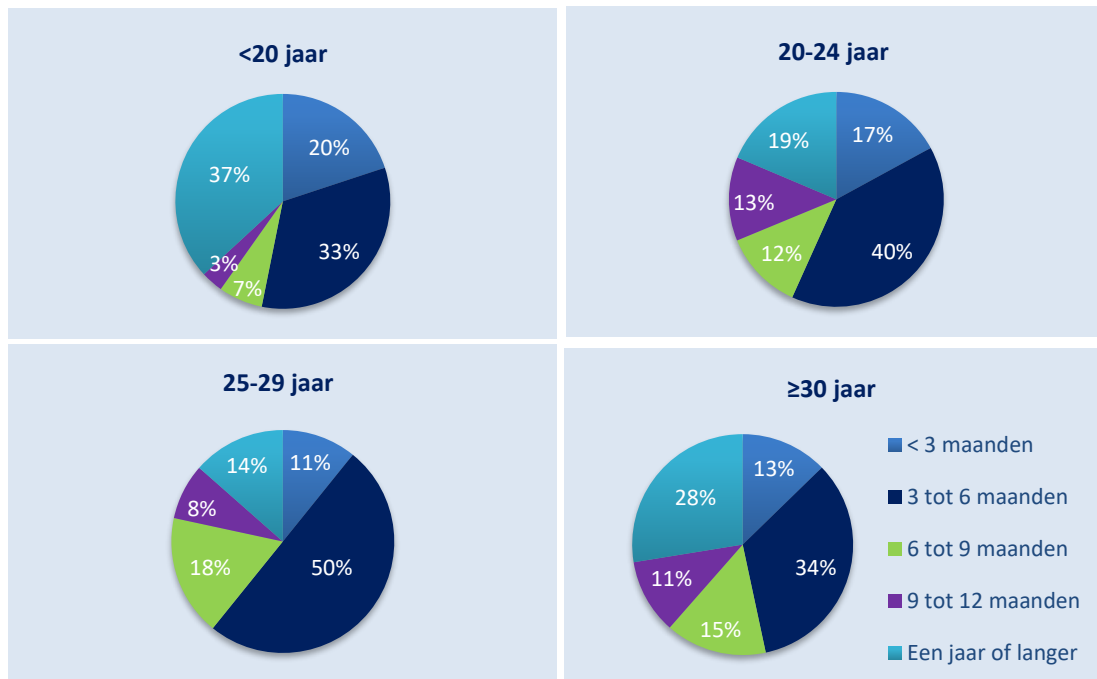
Schema III.3 Redenen om te kiezen voor een stage na opleiding, naar opleidingsniveau (N=384)*

Redenen	mbo	hbo	wo	Totaal
Relevante werkervaring opdoen	69%	77%	81%	74%
Kennis en vaardigheden ontwikkelen of op peil houden	61%	52%	58%	58%
Grotere kans maken op betaalde baan in sector	28%	41%	60%	42%
Eigen netwerk vergroten	35%	37%	45%	39%
Grotere kans op baan bij stagebiedende werkgever	35%	48%	40%	39%
Betere perspectieven hebben op de arbeidsmarkt	19%	30%	58%	36%
De stage leek mij leuk om te doen	23%	19%	27%	24%
Onderscheiden van andere afgestudeerden	10%	14%	40%	22%
Solliciteren leverde geen passende baan op	5%	27%	34%	20%
Om te bekijken of de baan/sector bij mij paste	14%	14%	28%	19%
Om een 'gat in mijn cv' te voorkomen	9%	22%	27%	18%
Grotere kans maken op een vervolgopleiding	17%	7%	4%	10%

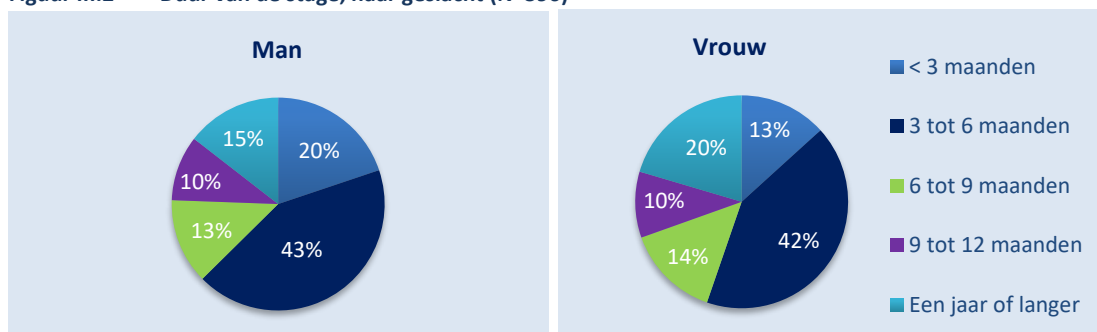
* De 'overige opleidingsniveaus' zijn hier buiten beschouwing gelaten vanwege een beperkt aantal waarnemingen voor deze subcategorie. Vandaar dat de 'N' hier wat lager uitkomt.

Duur van de stage

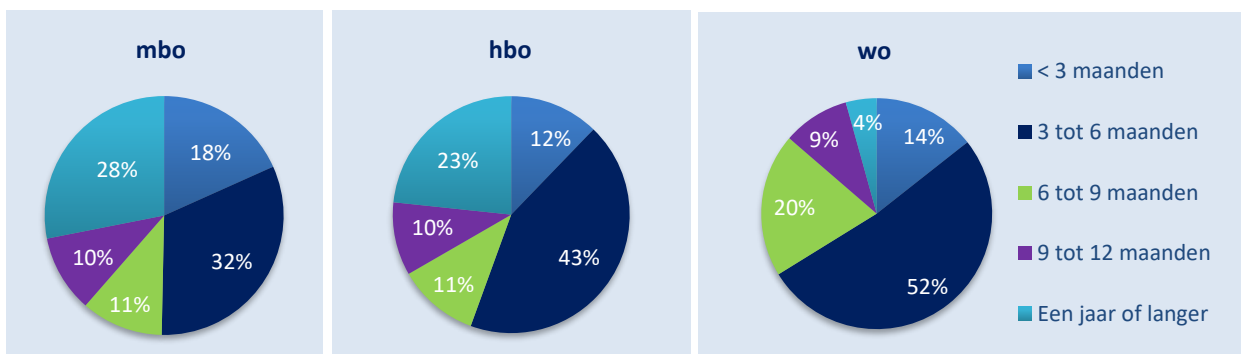
Figuur III.1 Duur van de stage, naar leeftijd (N=396)



Figuur III.2 Duur van de stage, naar geslacht (N=396)



Figuur III.3 Duur van de stage, naar opleidingsniveau (N=384)*



* De 'overige opleidingsniveaus' zijn hier buiten beschouwing gelaten vanwege een beperkt aantal waarnemingen voor deze subcategorie. Vandaar dat de 'N' hier wat lager uitkomt.

Opbrengsten van de stage

Schema III.4 Uitkomsten van de voorgelegde stellingen over de opbrengsten van de stage op basis van het aandeel '(zeer) mee eens', naar leeftijd (N=381)

Door mijn stage heb ik...	<20 jaar	20-25 jaar	25-29 jaar	≥30 jaar	Totaal
... relevante werkervaring opgedaan	84%	90%	90%	87%	89%
... kennis en vaardigheden vergroot of op peil gehouden	84%	85%	86%	87%	86%
... mijn professionele netwerk verbreed	68%	79%	83%	79%	80%
... mijn kansen op de arbeidsmarkt vergroot	68%	80%	80%	77%	78%
... een betaalde baan gevonden	45%	58%	68%	64%	61%
... een vervolgopleiding gevonden of hiervoor in aanmerking gekomen	55%	44%	17%	13%	33%

Schema III.5 Uitkomsten van de voorgelegde stellingen over de opbrengsten van de stage op basis van het aandeel '(zeer) mee eens', naar geslacht (N=381)

Door mijn stage heb ik..	Man	Vrouw	Totaal
... relevante werkervaring opgedaan	88%	89%	89%
... kennis en vaardigheden vergroot of op peil gehouden	86%	86%	86%
... mijn professionele netwerk verbreed	83%	77%	80%
... mijn kansen op de arbeidsmarkt vergroot	79%	78%	78%
... een betaalde baan gevonden	59%	63%	61%
... een vervolgopleiding gevonden of hiervoor in aanmerking gekomen	37%	29%	31%

Schema III.6 Uitkomsten van de voorgelegde stellingen over de opbrengsten van de stage op basis van het aandeel '(zeer) mee eens', naar opleidingsniveau* (N=369)

Door mijn stage heb ik...	mbo	hbo	wo	Totaal
... relevante werkervaring opgedaan	85%	94%	91%	89%
... kennis en vaardigheden vergroot of op peil gehouden	82%	88%	89%	86%
... mijn professionele netwerk verbreed	75%	85%	82%	80%
... mijn kansen op de arbeidsmarkt vergroot	72%	81%	84%	78%
... een betaalde baan gevonden	59%	61%	65%	61%
... een vervolgopleiding gevonden of hiervoor in aanmerking gekomen	54%	13%	19%	31%

* De 'overige opleidingsniveaus' zijn hier buiten beschouwing gelaten vanwege een beperkt aantal waarnemingen voor deze subcategorie. Vandaar dat de 'N' hier wat lager uitkomt.

Huidige (werk)situatie

Schema III.7 Huidige (werk)situatie, naar leeftijd (N=386)

Huidige werksituatie	<20 jaar	20-25 jaar	25-30 jaar	≥30 jaar	Totaal
Ik ben in dienst bij een andere werkgever	16%	26%	53%	36%	36%
Ik ben in dienst bij een werkgever waar ik na mijn opleiding een stage heb gelopen	29%	35%	32%	43%	34%
Ik ben een (vervolg)opleiding gestart	45%	32%	11%	4%	22%
Ik ben (nog) bezig met mijn stageplek	26%	13%	3%	4%	9%
Ik ben werkzoekende (zonder baan of stageplek)	3%	2%	5%	11%	5%

Schema III.8 Huidige (werk)situatie, naar geslacht (N=386)

Huidige werksituatie	Man	Vrouw	Totaal
Ik ben in dienst bij een andere werkgever	34%	38%	36%
Ik ben in dienst bij een werkgever waar ik na mijn opleiding een stage heb gelopen	34%	34%	34%
Ik ben een (vervolg)opleiding gestart	22%	22%	22%
Ik ben (nog) bezig met mijn stageplek	8%	9%	9%
Ik ben werkzoekende (zonder baan of stageplek)	2%	6%	5%

Schema III.9 Huidige (werk)situatie, naar opleidingsniveau* (N=376)

Huidige werksituatie	mbo	hbo	wo	Totaal
Ik ben in dienst bij een andere werkgever	25%	31%	55%	36%
Ik ben in dienst bij een werkgever waar ik na mijn opleiding een stage heb gelopen	39%	42%	23%	34%
Ik ben een (vervolg)opleiding gestart	34%	12%	16%	22%
Ik ben (nog) bezig met mijn stageplek	14%	6%	5%	9%
Ik ben werkzoekende (zonder baan of stageplek)	5%	3%	5%	5%

* De 'overige opleidingsniveaus' zijn hier buiten beschouwing gelaten vanwege een beperkt aantal waarnemingen voor deze subcategorie. Vandaar dat de 'N' hier wat lager uitkomt.

Bijlage bij hoofdstuk 4

Uitkomsten van de stellingen over een (negental) kenmerken van de stage

Schema IV.1 Uitkomsten van de voorgelegde stellingen over een (negental) kenmerken van de stage op basis van het aandeel respondenten dat het hiermee eens is, naar leeftijd (N=394)

Tijdens mijn stage...	<20 jaar	20-25 jaar	25-29 jaar	≥30 jaar	Totaal
... had ik een stageovereenkomst met de werkgever	90%	82%	86%	92%	85%
... deed ik eigenlijk hetzelfde als reguliere werknemers	84%	73%	70%	81%	74%
... had ik voldoende begeleiding om te leren	84%	74%	70%	70%	73%
... kon ik bij afronding aantonen wat ik had geleerd	94%	74%	67%	66%	72%
... nam ik een werkplek in die normaal door een betaalde werknemer zou worden bezet	58%	58%	43%	43%	51%
... had ik een leerplan	71%	55%	39%	45%	49%
... zou de organisatie niet al het werk krijgen als ik mijn taken niet zou uitvoeren	42%	46%	48%	45%	46%
... had ik te maken met een productienorm die ik moest halen	48%	40%	24%	34%	34%
... lag de focus op leren en niet op werken	39%	34%	25%	34%	31%

Schema IV.2 Uitkomsten van de voorgelegde stellingen over een (negental) kenmerken van de stage op basis van het aandeel respondenten dat het hiermee eens is, naar geslacht (N=394)

Tijdens mijn stage...	Man	Vrouw	Totaal
... had ik een stageovereenkomst met de werkgever	84%	85%	85%
... deed ik eigenlijk hetzelfde als reguliere werknemers	70%	76%	74%
... had ik voldoende begeleiding om te leren	73%	72%	73%
... kon ik bij afronding aantonen wat ik had geleerd	74%	71%	72%
... nam ik een werkplek in die normaal door een betaalde werknemer zou worden bezet	50%	51%	51%
... had ik een leerplan	47%	50%	49%
... zou de organisatie niet al het werk krijgen als ik mijn taken niet zou uitvoeren	44%	48%	46%
... had ik te maken met een productienorm die ik moest halen	38%	32%	34%
... lag de focus op leren en niet op werken	34%	30%	31%

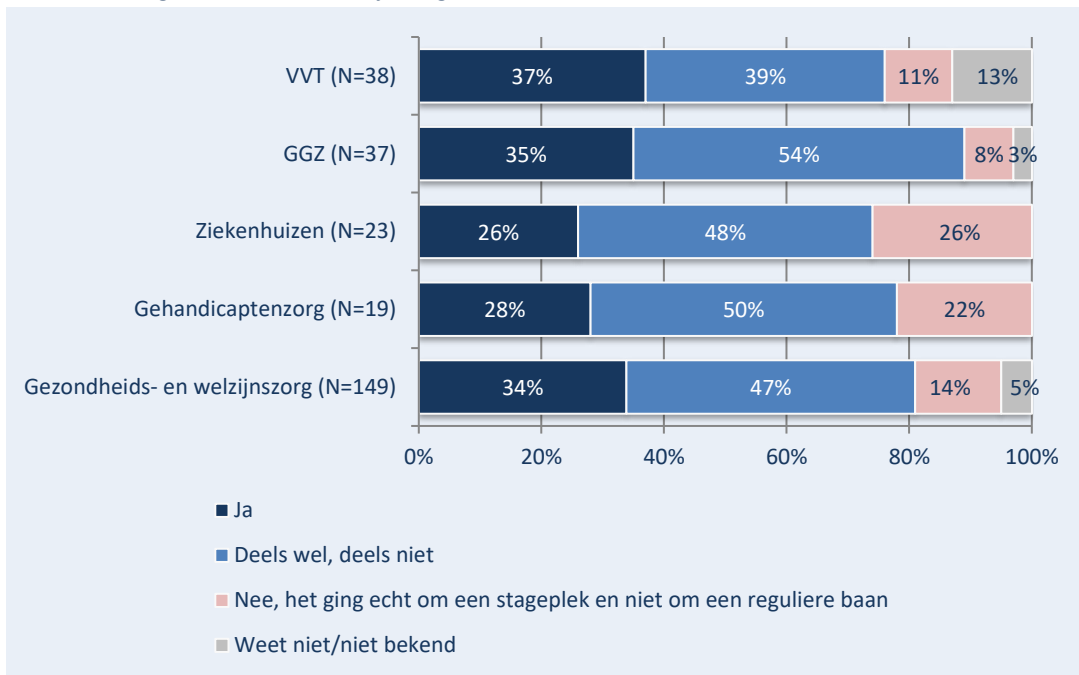
Schema IV.3 Uitkomsten van de voorgelegde stellingen over een (negental) kenmerken van de stage op basis van het aandeel respondenten dat het hiermee eens is, naar opleidingsniveau (N=384)

Tijdens mijn stage...	mbo	hbo	wo	Totaal
... had ik een stageovereenkomst met de werkgever	82%	82%	90%	85%
... deed ik eigenlijk hetzelfde als reguliere werknemers	76%	83%	66%	74%
... had ik voldoende begeleiding om te leren	76%	67%	73%	73%
... kon ik bij afronding aantonen wat ik had geleerd	86%	63%	62%	72%
... nam ik een werkplek in die normaal door een betaalde werknemer zou worden bezet	62%	52%	37%	51%
... had ik een leerplan	68%	46%	30%	49%
... zou de organisatie niet al het werk krijgen als ik mijn taken niet zou uitvoeren	42%	49%	50%	46%
... had ik te maken met een productienorm die ik moest halen	48%	32%	22%	34%
... lag de focus op leren en niet op werken	39%	29%	24%	31%

* De 'overige opleidingsniveaus' zijn hier buiten beschouwing gelaten vanwege een beperkt aantal waarnemingen voor deze subcategorie. Vandaar dat de 'N' hier wat lager uitkomt

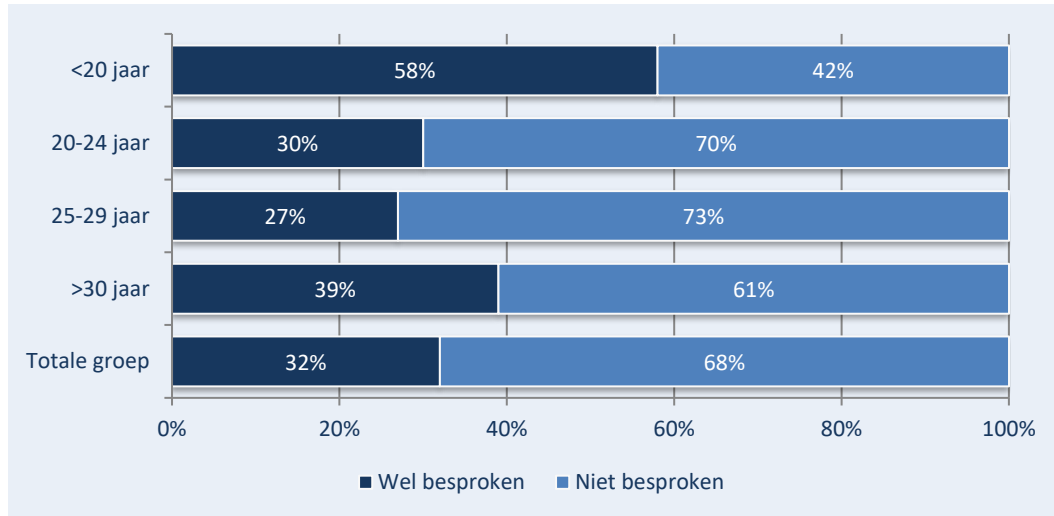
Regulier werk versus stage voor branches in gezondheids- en welzijnszorg

Figuur IV.1 Mate waarin sprake was van regulier werk in plaats van een stage, voor sectoren binnen de gezondheids- en welzijnszorg

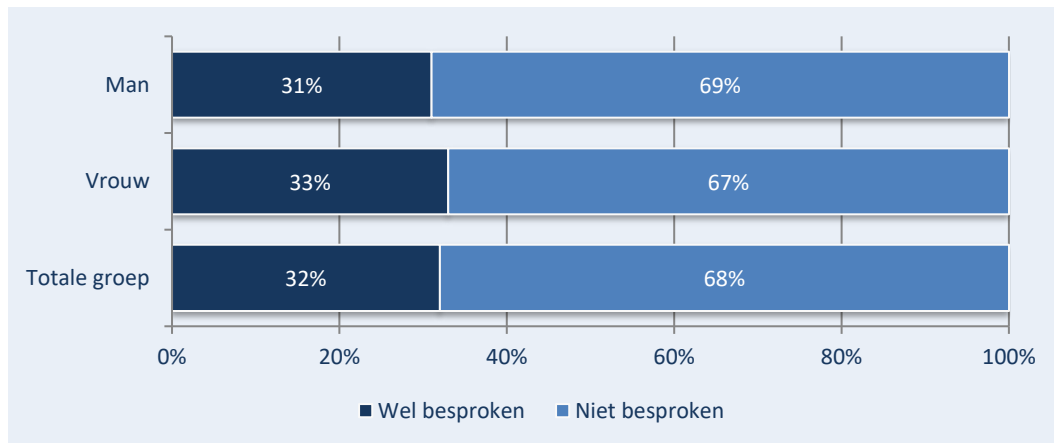


Dialogo met werkgever over stages versus regulier werk

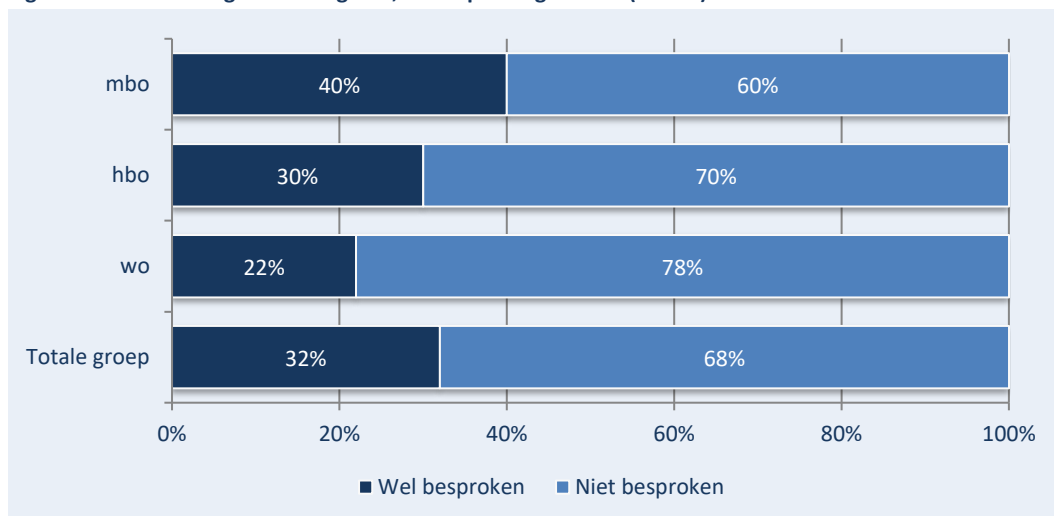
Figuur IV.2 Dialogo met werkgever, naar leeftijd (N=288)



Figuur IV.3 Dialogo met werkgever, naar geslacht (N=288)



Figuur IV.4 Dialogo met werkgever, naar opleidingsniveau (N=277)*



* De 'overige opleidingsniveaus' zijn hier buiten beschouwing gelaten vanwege een beperkt aantal waarnemingen voor deze subcategorie. Vandaar dat de 'N' hier wat lager uitkomt.