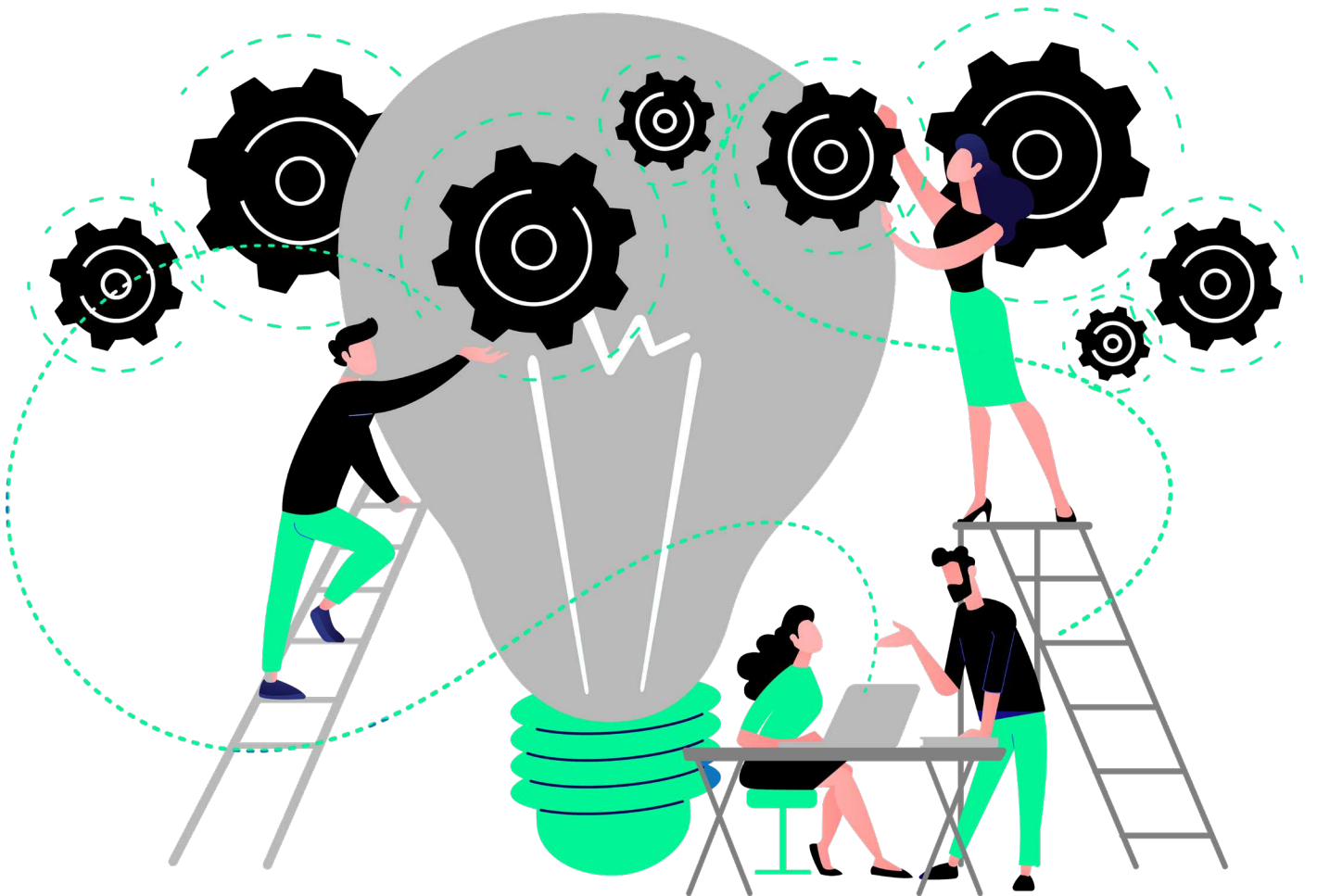


Hoe je in **1 week** tijd van je stagiair een waardevolle werknemer maakt



Hoe je in 1 week tijd van je stagiair een waardevolle werknemer maakt

Bedankt voor het downloaden van mijn e-book! Ik ben Nour-Saïd Sebaoui, oprichter van Squire en Managing Director bij Are Agency.

Bij Are Agency verzorgen we bedrijven hun digitale marketing van A tot Z. Een jaar nadat ik begon met werken bij Are Agency, stampte ik Squire uit de grond. Squire is een stageplatform opgericht vanuit twee standpunten:

1. Studenten de kans bieden op een stageplaats die aansluit bij hun behoeften en verwachtingen.

2. Bedrijven op een eenvoudige manier in contact brengen met studenten voor het invullen van een stageplaats.

Vanuit deze twee standpunten biedt Squire zowel bedrijven als studenten de kans om van een stageplaats een succesverhaal te maken.

Uit eigen ervaring bij Are Agency weet ik hoe waardevol stagiairs zijn als je ze op de correcte manier inschakelt. Onthoud altijd dat een stagiair een gedreven werkkraacht is en daarbovenop ook nog eens eentje dat je geen rosse cent kost. Een stagiair biedt dus sowieso een toegevoegde waarde. Jij beslist hoe groot die toegevoegde waarde is.

Als bedrijfsleider of stagementor zijn er een aantal stappen die je moet ondernemen om van een stagiair een succesverhaal te maken. Deze stappen leg ik haarfijn uit in dit e-book.

Na een aantal jaar als Managing Director bij Are Agency heb ik al tientallen stagiairs begeleidt. Een deel van deze stagiairs zijn nu ondertussen ook vaste werknemers van ons agency. Dit komt omdat ik het potentieel zag in onze stagiairs.

Ben jij klaar om de hoogst mogelijke toegevoegde waarde uit je stagiairs te halen?

Here we go!

Stagiairs starten hun stage met veel **energie en vuur**. En jammer genoeg zie ik vaak bedrijven hun vuur uitblussen. Iets wat ze me vaak vertellen als ze bij 2 bedrijven stage moeten lopen.

Beschouw een stagiair niet als iemand die je administratief kan ontlasten, maar iemand die is zoals jij toen jij jouw start-up lanceerde. Iemand die jou terug energie kan geven en een nieuwe kijk geeft op jouw business.

1. Stagiair en school hand in hand

Ik ontvang veel aanvragen voor een stageplaats. Het doet me een plezier om te horen dat studenten in hun zoektocht naar een stageplaats geregeld worden doorverwezen naar ons door ex-stagiairs. Dit is een mooie employer branding.

Op deze manier heb ik geleerd dat je elke student de kans moet geven op een kennismakingsgesprek, ongeacht de studies dat ze volgen. Je mag je keuze voor een stagiair niet laten bepalen door wat hij/zij leert op de schoolbanken.

Het is pas vanaf dat je elke dag een bepaalde taak uitoefent, dat je er van leert. Dit is dan ook waarvoor stageplaatsen zijn bestemd. Ze dienen om studenten de nodige praktijkervaring te geven, onder de nodige begeleiding.

Als je een student uitnodigt voor een kennismakingsgesprek, is het belangrijk dat je altijd de volgende **3 belangrijke vragen** stelt:

1. Wat moet je op het einde van de rit voorleggen aan je school?

Ik stel deze vragen altijd omdat de student vanuit de school een aantal verplichten opgelegd krijgt. Als je dan tijdens het kennismakingsgesprek doorhebt dat je onderneming niet voldoet aan de regels die opgelegd zijn door de school. Dan bespaar je jezelf heel wat tijd en moeite.

2. Waar liggen je interesses en passies?

Als je onderneming wel voldoet aan de opgelegde regels, dan is het belangrijk dat je de stagiair een stageplaats aanbiedt die aansluit bij zijn/haar interesses. Daarbovenop wil je de student ook niet de kans ontnemen om te leren wat hij/zij wilt.

3. Wat wil je echt leren?

Kortom: dankzij deze 3 vragen weet je vanaf het eerste gesprek of je een match bent met de student.

Scholen hebben niet altijd gelijk

De opgelegde regels van de school moet je soms ook wel met een korreltje zout nemen. Als de school een takenpakket oplegt. Dan hoef je je hier niet blind op te staren.

Elke student krijgt een stagebegeleider toegewezen die erop moet toezien dat hij/zij een goede stageplaats bemachtigen. Deze stagebegeleiders zijn heel vaak docenten die zich niet focussen op de inhoud van de stage.

Als puntje bij paaltje komt willen deze gewoon dat de student iets bijleert. Ik heb zelfs stagebegeleiders gekend die nooit zijn langsgesproken bij ons op kantoor.

Het enige dat ik van deze begeleiders ontving was een mail met: "laat maar iets weten als je vragen en/of opmerkingen hebt".

Vergeet niet dat stagebegeleiders docenten zijn die lessen voorbereiden, lesgeven, papers/taken verbeteren, examens verbeteren en daar bovenop nog eens een groep studenten begeleiden tijdens hun stage. Dus het is quasi onmogelijk voor hen om elke stagiair die zij moeten begeleiden volledig te gaan controleren op elk puntje dat jullie samen hebben afgesproken in het stagevoorstel.

"Ik heb dit allemaal geleerd en kan nu eindelijk x gaan doen" is helaas niet voldoende voor een school.

De stagiair moet een paper/verslag of ander eindproject voorleggen aan zijn/haar school. Daarom stel je altijd deze vraag eerst zodat we daarop kunnen focussen en dit **ZO SNEL MOGELIJK** kunnen afhandelen. Het is dan aan de stagiair om dit verder in orde te brengen tijdens zijn/haar stageperiode.

TO DO:

- Vraag aan de student wat hij/zij op het einde van de rit moet afgeven en zorg dat hij/zij alle documenten, informatie en de nodige tools heeft om dit te realiseren.

Super! Je hebt een stagiair die over x aantal dagen/weken/maanden bij jouw stage komt lopen. Laat we nu ons verdiepen op de rol van jouw onderneming.

Zoals ik in de inleiding heb gezegd, is een stagiair eigenlijk een jonge startup ondernemer die er volledig wil voor gaan. Ze hebben heel veel energie en zin om aan de slag te gaan. Voor jou is de belangrijkste taak om te achterhalen wat jij hem/haar gaat leren.

Elke stagiair die bij Squire en Are Agency stage komt lopen kan tegen het einde van de rit volgende zaken:

- Realiseren van een volledig **marktonderzoek**.
- Campagne opmaken van A tot Z en **adverteren** op **Google, Youtube** en **social media**
- In staat zijn om **zelfstandig** te werken
- Verkopen als een echte **salesman**

Met andere woorden, op het einde van de rit moeten je stagiairs bij **elk bedrijf direct aan de slag** kunnen die op zoek zijn naar zelfstandige **online marketeers en sales profielen**. Zo niet? Dan heb je als bedrijf het potentieel in je stagiair dus niet ontdekt en als gevolg daarvan ook niet benut.

TO DO:

- Wat gaat de stagiair op het einde van zijn/haar stage doen in de praktijk en op zelfstandige basis?

Als je hier goed over nadenkt krijg je hier veel van terug van de stagiair omdat je hem/haar iets aanleert. De **Return On Investment** verdienen je dubbel en dik terug!

2. ONBOARDING (1 week voor de start van zijn stage)

Dit is DE BELANGRIJKSTE stap wanneer een stagiair bij jouw bedrijf aan de slag gaat! Uit ervaring heb ik geleerd dat bedrijven hier te licht over gaan. Een voorbereid man is er twee waard.

De administratie



Hieronder vind je een checklist die je in orde moet brengen alvorens jouw stagiair begint:

- Aanmaken van een e-mailadres.
- Versturen van documenten die belangrijk zijn voor het uitvoeren van de stage.
- Stagiair toegang verlenen tot software en/of tools.
- Google drive bestand aanmaken en de stagiair hierin delen: hier voeg je alle docs, PowerPoints, templates,... aan toe die handig zijn voor de student zijn integratie in je bedrijf.
- Voorzie een bureau. Plaats hem/haar tussen je collega's, make them part of the team!
- Delen van links naar interessante topics om kennis te maken met jouw bedrijf/tools/sector.

Vink maar lekker af als je één van bovenstaande zaken hebt gedaan! Een goede voorbereiding bespaart jezelf en de stagiair heel wat tijd uit op de eerste dag zelf.

PS: Eens je alles hebt gedeeld, vraag de stagiair om al eens rond te neuzen in al je documenten. Zo wakker je de nieuwsgierigheid van de student aan en heeft hij al wat kennis over je bedrijf en de projecten waar je mee bezig bent.

3. START STAGE: DE POWERPOINT BUDDY

Als grote fan van PowerPoints raad ik je dan ook aan om dit te medium te gebruiken. Stel één keer een duidelijke en overzichtelijke PowerPoint op die ondersteuning en kracht biedt aan jouw verhaal.

Eenmaal je een goed onderbouwde PowerPoint hebt gemaakt, kan je deze voor elke stagiair die je aanwerft gebruiken. Zo bespaar je weer aanzienlijk wat tijd uit. Daarbovenop is de stagiair ook heel eenvoudig mee met je verhaal..

Heb je de stagiair een korte rondleiding gegeven in je bedrijf? Zit dan even kort samen met om het proces te starten.

THE GOLDEN CIRCLE - WHY?

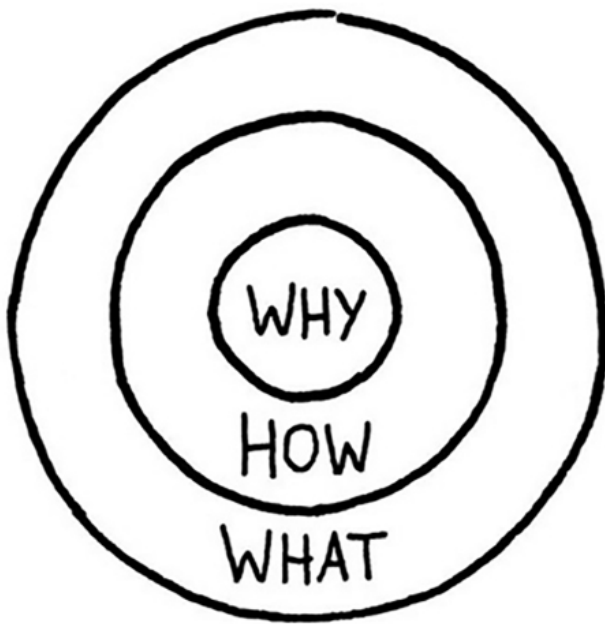
Val meteen met de deur in huis. Vertel wat je doet en waar je de stagiair gaat inschakelen. Heel kort en krachtig, zodat de stagiair weet wat we juist doet en wat hij/zij gaat doen.

Het belangrijkste dat je moet meedelen is de **"WAAROM"**. Waarom doe je wat je doet? Op deze manier laat je de stagiair meedenken over de missie van jouw bedrijf.

Laat de student meedenken. Geef hem niet enkel en alleen opdrachten die hij/zij dient uit te voeren. Daar heeft niemand baat bij. Je gaat versted staan met wat voor ideeën je stagiaires rondlopen.

Weet je even niet het antwoord op waarom je doet wat je doet? Dan moet je een pauze nemen en daar goed over nadenken, dit is een cruciaal element van je onderneming.

Jan en alleman weet wat hij doet en hoe hij het doet. Maar weet jij waarom je het doet? Als je hier een duidelijk antwoord op kan formuleren dan heb je een streepje voor op je concurrenten. Je maakt het verschil door te weten waarom je onderneming in het leven geroepen is.



Why = The Purpose

What is your cause? What do you believe?

Apple: We believe in challenging the status quo and doing this differently

How = The Process

Specific actions taken to realize the Why.

Apple: Our products are beautifully designed and easy to use

What = The Result

What do you do? The result of Why. Proof.

Apple: We make computers

bron: Google

De "Why" moet gebaseerd zijn op het geloof van het bedrijf en de **redenen waarom we doen wat we doen**. Dit moet je zowel naar jouw doelpubliek als je interne medewerkers vertalen om zo te bouwen aan een onderscheidende cultuur van jouw bedrijf.

Dit is dan ook het verhaal dat jij moet vertellen aan jouw stagiair. Als je dit niet kunt vertellen aan je stagiair, hoe verkoop jij je product/dienst dan aan je klanten? Waarop baseer jij je marketingstrategie?

Enkele voorbeelden uit de praktijk:

Squire

Squire is opgericht vanuit een pijn omdat stageplaatsen zoeken niet gemakkelijk is. Concreet bedoel ik hiermee: de juiste stageplaats. Dit is een stageplaats waar de stagiair echt een meerwaarde kan bieden. Kan je je eens inbeelden wat dit kan betekenen voor jouw bedrijf als jij de ideale stagiair hebt gevonden?

Studenten die stage lopen bij Squire begrijpen mijn missie/visie. Dit zorgt ervoor dat ze honger en energie krijgen om onze doelstellingen te bereiken want ze begrijpen net

als ik dat de ideale stageplaats heel veel opportuniteiten biedt. Alleen al met de "why" van Squire hebben studenten zin om er volledig voor te gaan. Zeker in marketing is het belangrijk om pijnpunten bloot te leggen. En met wie anders kan je dit het beste delen en uitwerken? Mijn stagiaires uiteraard!

Het platform is opgericht door studenten, voor studenten. Resultaat? Studenten schrijven zich massaal in op ons platform.

Are Agency

Naast de oprichter van Squire ben ik Managing Director van Are Agency, een online marketing bureau. In eerste instantie was websites maken niet onze core-business, echter was het wel een belangrijk element van onze omzet. Op een gegeven moment overwoog ik om deze dienst stop te zetten. Het kostte mij te veel tijd en ik wou absoluut focussen op het marketing aspect, Adwords en Facebook ads. Ik ging via Squire op zoek naar een web developer stagiair. Zijn stage hield in dat hij verantwoordelijk werd voor de websites, omdat er voor ons teveel energie in kroop. Dit hield in: websites maken, onderhouden en problemen oplossen. En geloof mij als ik zeg dat hier veel energie en tijd in kroop.

Tot op de dag van vandaag ben ik nog steeds super dankbaar dat ik deze stagiair heb ontmoet. De kwaliteit van onze websites was next level. Problemen werden in slechts enkele seconden opgelost in plaats van uren. En weet je nog iets? Hij werkt nu vast bij ons! Zijn stage duurde 2 maanden, nadien namen we hem als jobstudent. En jawel, je kan het wel raden, kort daarna hebben we hem een vaste job aangeboden.

Samenvattend:

1. 2 maanden stage zorgde ervoor dat we ons geen zorgen meer hoefden te maken over de websites. Het was de stagiair zijn prioriteit en verantwoordelijkheid.
2. Tijdens zijn stage maakte we dubbele profijt. Een stagiair is een gratis werkracht voor een bedrijf. De gewerkte uren zijn bijgevolg pure winst. Sorry, maar business is business. De stagiair krijgt in return een waardevolle praktijkervaring wat in mijn ogen 100x meer waard is dan het geld dat je verdient op dat moment.
Geld gaat op, een ervaring kan niemand van je afnemen.
3. Nadien namen we hem aan als jobstudent, wat nog altijd goedkoper is dan een normale loonkost die je hier in België betaalt. Aangezien de meeste stages eindigen net voor de grote vakantie kunnen ze direct erna 2 maanden komen werken.
4. Tot slot was hij helemaal ingewerkt en kenden wij zijn sterktes en zwaktes. We boden hem een vast contract aan, wat ons achteraf gezien een hele hoop recruit mentkosten heeft bespaart.

Deze manier van werken zorgt ervoor dat je op een goedkope manier jong talent kunt aanwerven. Terwijl de traditionele weg van mensen aannemen 10x duurder is. En je weet dan nog niet eens of ze een geschikt profiel zijn voor je bedrijf. Weet dat recruiters salesmensen zijn met targets.

LET OP: ik wil niet zeggen dat je stagiairs louter moet aanzien als iemand die gratis komt werken, maar zie een stagiair als een **vaste werknemer met nieuwe en frisse ideeën**. Daarbovenop kan je hem/haar zien als een toekomstige potentiële werknemer voor jouw bedrijf. Zo leer je echt iemand kennen zonder al te veel geld te moeten investeren. Ik moet je zeker en vast niet uitleggen wat de loonkost is in België.

Stap voor stap werken

Nu de stagiair weet waarvoor je staat, is het tijd om hem/haar aan het werk te zetten. Knip de taken van je stagiair in stukjes. Begeleidt hem/haar door het proces. Op deze manier is je stagiair met elk onderdeel mee.

Vervolgens toon je best in een aantal slides hoe je te werk gaat. Laat zien hoe je een project aanpakt en welke tools je allemaal gebruikt. Als je mijn tweede tip goed opvolgt dan heeft de stagiair al kennis gemaakt met je tools.

Geef je stagiair altijd een korte introductie van wat je van hem verwacht. Het is belangrijk dat stagiairs zelfstandig werken, maar ze volledig van nul laten starten is niet de manier van werken.

Na je introductie laat je hen het beste zelfstandig werken. Je zal versteld staan tot wat je stagiairs in staat zijn. Wie weet ontdekken ze wel zaken waarvan jij niet wist dat ze mogelijk waren met deze tool.

Laat hen mogelijks ook een klein project uitvoeren om mee te starten. Op deze manier kunnen ze op hun eigen tempo gewoon raken aan de tool en de werkwijze. Na verloop van tijd daag je hen uit met nieuwe en grotere projecten.

PS: laat je stagiair fouten maken. Het is pas als je tegen de muur aan loopt dat je iets leert. Het klinkt misschien als een cliché, maar uit je fouten leren is gewoon de bikkelharde waarheid.

Stap 2: uitvoeren

In deze fase beginnen we met het echte werk. De student kent je bedrijf en heeft een korte introductie gehad over het gebruik van een tool of jullie manier van aanpak van projecten. Belangrijk is dat je hen voldoende begeleidt. Vraag geregeld hoe hun opdrachten verlopen en voorzie ze ook tijdig van de nodige feedback.

Durf je stagiair ook uit te dagen om actief mee te denken over projecten. Laat ze niet enkel en alleen de opdracht uitvoeren die jij hen opdraagt. Om de stagiair uit te dagen stel ik volgende vragen:

- Wat zou je hier doen?
- Er moet een keuze gemaakt worden, welke neem je en waarom?

Tot slot raad ik je ook aan om je stagiair niet in te zetten voor uiteenlopende projecten. Geef ze de kans om zich te verdiepen in een bepaalde tak van je bedrijf.

Ik wil hier uiteraard niet mee zeggen dat je stagiair altijd hetzelfde moet doen, maar probeer ze niet ineens van de sales afdeling van je onderneming naar de boekhouding te sturen.

Nadat je stagiair klaar is met een opdracht, overloop je best even van A tot Z deze opdracht. Het is belangrijk dat je stagiairs voorziet van voldoende feedback. Kijk niet enkel en alleen naar de mindere puntjes, belicht ook zeker en vast de goede puntjes. Een complimentje hier en daar doet wonderen.

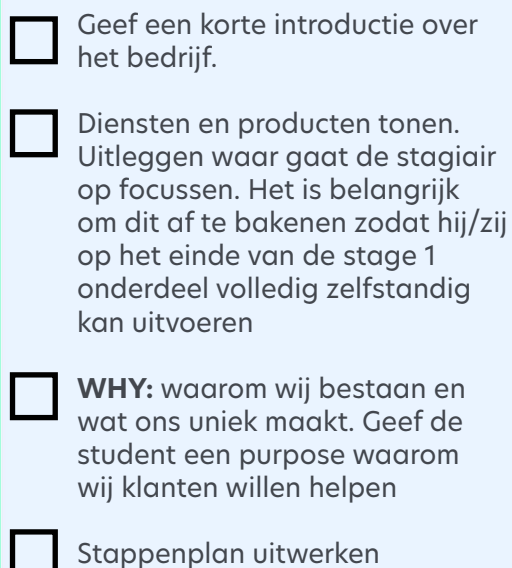
Even kort samengevat:

1. Laat studenten elke stap 2 à 3 keer uitvoeren voor andere projecten zodat ze vertrouwd raken met jouw tool(s)
2. Geef de student de verantwoordelijkheid voor één of meerdere projecten die niet te uiteenlopend zijn. Geef ze de kans zich te verdiepen in een onderwerp.
3. Laat hen nadien een volledige project zelf uitvoeren, zodat je kan zien waar je hen nog moet bijsturen.
4. Overloop het volledige project. Vraag aan de stagiair waarom hij bepaalde zaken zo heeft gedaan.

Telkens als er nieuwe projecten zijn, neem ik hen mee tijdens de briefing en kunnen ze elke fase mee doen. Op deze manier wil ik hen betrekken bij het team. Hoe meer ze kunnen leren en opnemen, hoe beter.

Ik weet dat elk bedrijf anders is en dat elke sector een andere flow/manier van werken heeft. Pas deze manier van werken toe en je geeft de student de tijd om elke fase uit te werken en te begrijpen. Ook voor jezelf creëert dit orde en overzichtelijkheid omdat je telkens dezelfde flow gebruikt voor elke stagiair. Naarmate je dit meer gebruikt zal je zien dat zaken meer en meer vanzelf gaat en het een automatisme wordt.

To do: powerpoint maken

- 
- Geef een korte introductie over het bedrijf.
 - Diensten en producten tonen. Uitleggen waar gaat de stagiair op focussen. Het is belangrijk om dit af te bakenen zodat hij/zij op het einde van de stage 1 onderdeel volledig zelfstandig kan uitvoeren
 - WHY:** waarom wij bestaan en wat ons uniek maakt. Geef de student een purpose waarom wij klanten willen helpen
 - Stappenplan uitwerken

LET OP: het aantal fases kan bij elk bedrijf verschillen. Misschien heb je minder fases nodig of juist meer. Zorg ervoor dat elke fase voldoende aandacht krijgt, zodat de stagiair vanaf het begin mee is.

Deze manier van werken geeft mij de ademruimte en structuur om te focussen op wat er belangrijk is in elke fase. Mijn manier van werken zorgt er zelfs voor dat ik stagiairs andere zaken kan aanleren. De core focus is nog altijd datgene wat ik ze aanleer maar op die manier laat ik ze ook proeven van andere zaken. Het voordeel? Je wakkert de stagiair zijn energie aan.

Stagiairs lopen hun stage met veel **energie en vuur**. En jammer genoeg zie ik vaak bedrijven hun vuur uitblussen. Iets wat ze me vaak vertellen als ze bij 2 bedrijven stage moeten lopen. Beschouw een stagiair niet als iemand die je administratief kan ontlasten, maar iemand die is zoals jij toen jij jouw start-up lanceerde. Iemand die jou terug energie kan geven en een nieuwe kijk geeft op jouw business.

Geloof je me niet? Test het zelf maar eens uit: geef een opdracht (waarvan je zeker weet dat de stagiair deze kan uitvoeren) aan een vaste werknemer en een stagiair. Enkele voorbeelden: marktanalyse of research naar een bepaald onderwerp. Kijk daarna maar zelf naar de uitkomst: Je zal verstelt staan van de uitkomst.

Begrijp me niet verkeerd, ik zeg niet dat jouw vaste werknemers niet goed werken, maar ze hebben door de jaren heen een vaste stramien van werken dat soms moeilijk te veranderen is. Daar waar de stagiair nog helemaal flexibel is en veel goesting heeft zal hij/zij er alles aan doen om zich te bewijzen. Leg zijn/haar opdracht naast die van jouw werknemer en zie welke nieuwe outcome je bekomt.

Een stagiair die het gevoel heeft dat hij **part of the team** is, zal altijd meer van zich geven dan iemand die geen verantwoordelijkheid krijgt of niets mag doen.

Verhaal uit eigen ervaring

Toen ik in Brussel studeerde, had ik enorm veel energie en zin om stage lopen bij een bedrijf. Ik vroeg of ik zelf bij meerdere bedrijven stage mocht lopen. En aangezien het een vrijwillige stage was, was dat geen probleem.

Ik gebruikte mijn stage als de ultieme kans om te gaan solliciteren bij bedrijven waar ik in het bedrijfscultuur zou passen. Helaas was mijn zoektocht niet zo'n succes. Het is gewoon heel moeilijk om een stageplaats te vinden.

Uiteindelijk vond ik een bedrijf voor mijn stage via een advertentie op Facebook.

Ze waren eerder op zoek naar iemand vast, maar ik vroeg of ik als stagiair mocht beginnen. Ze stemde toe, ik begon dus aan nieuw avontuur!

Vol energie begon ik met volle goesting aan mijn stage. Ik kende in grote lijnen de basis en had een klein beetje praktijkervaring. Maar 1 ding was zeker, ik wilde er zo graag voor gaan en alles weten over hoe online marketing nu echt in zijn werk ging. Ik vroeg zelf na x aantal dagen of ik mijn stage mocht verlengen bij dat bedrijf omdat ik echt een meerwaarde wilde zijn voor het bedrijf.

Mijn bubbel doorpikt

Twee weken ver in mijn stage en ik gooide de handdoek in de ring. Onaangekondigd, maar met het nodige respect naar het bedrijf toe. Ik kocht een doosje chocolade voor mijn twee collega's en bedankte hen vriendelijk voor hun tijd.

Waarom beëindigde ik mijn stage?

Ik was er gewoonweg mijn tijd aan het verdoen. Een absolute nachtmerrie voor een student. Ik kreeg gewoon nul komma nul verantwoordelijkheden. Ik had ook al meermaals gevraagd aan de CEO van het bedrijf of hij mij wou betrekken in projecten, maar hij gaf geen krimp.

Ik heb uit die stage welgeteld één goede les getrokken. Van hoe je als bedrijf dus niet moet omgaan met een stagiair. Een verspilling van tijd langs mijn kant, een onbenutte kans langs de kant van het bedrijf.

Frustraties stapelen zich op

Daarbovenop kreeg ik ook nog eens een minimum aan steun van mijn toenmalige school. Van een stagementor verwacht je wel af en toe eens een berichtje met de vraag van hoe alles verloopt.

Niks, enkel een doodse stilte langs mijn stagementor haar kant.

Kers op de taart

Om af te sluiten op een ludieke toon wil ik je nog graag het volgende meedelen. Nadat ik mijn eerste contract tekende bij een multinational, ontving ik plotseling een bericht van mijn stagebegeleider om me te feliciteren.

Een vriendelijk bericht, maar heel hypocriet aangezien hij vroeg om eens samen te sparren over online marketing.

Als je me niet zag staan als stagiair in je eigen bedrijf, hoef je achteraf ook niet aan mijn deur te staan.

Moraal van het verhaal

De reden waarom ik mijn verhaal met jou deel is omdat ik op dat moment de student was in dit hele proces. Een student met energie, vuur en een meerwaarde wilde zijn voor dat bedrijf.

Op een paar weken tijd wist hij de vlam in mij grotendeels te doven. Van een gepassioneerde student tot iemand die klaarstond om naar huis te gaan wanneer het klokslag 17u was.

Nu als bedrijfsleider, kijk ik op een andere manier naar een stagiair. Ik bekijk een stagiair als iemand die mij helpt om mijn doelen te bereiken.

Door de kracht van stagiairs te ontdekken heb ik mijn onderneming een grote boost gegeven. Gedreven studenten willen zich bewijzen. Geef hen dan ook de kans om zichzelf te bewijzen.

Een stagiair vraagt tijd en energie, daar ga ik geen doekjes om winden. Aan de andere kant verdient je stagiair deze tijd en energie dubbel en dik terug. Zeker als je mijn manier van werken opvolgt.

Vergeet nooit dat een stagiair jou de kans geeft om je te focussen op taken zoals sales en klantenbinding. Ze verlichten je werk voor een stuk.

Dankwoord

Terwijl ik dit e-book schreef, begeleide ik 3 stagiairs tegelijkertijd. In het inwerken van stagiairs steek je wel even wat tijd. Eens deze ingewerkt zijn pluk je daar de vruchten van.

Met Squire en dit e-book heb ik maar één doel voor ogen. Dat is er voor zorgen dat bedrijven en stagiairs elkaar vinden op een gezonde manier. Als je stagiairs hebt of van plan bent om stagiairs in dienst te nemen. Hou dan mijn tips in het achterhoofd.

Graag wens ik jou en je stagiairs nog veel succes toe in de toekomst! Zit je met vragen? Stuur me gerust een berichtje!

Nour-Saïd Sebaoui
Founder Squire - Managing Director Are Agency