

# “De toekomst zit nu in de collegezaal”

Trek vandaag het talent aan dat je morgen nodig hebt



# Inhoud

03

**Voorwoord**

04

**De ideale  
kandidaat  
bestaat niet**

05

**Potentie boven  
profiel**

06

**Zo zet je  
studenten  
slim in**

09

**Vijf bezwaren  
die we (te)  
vaak horen**

10

**Is het al tijd  
voor morgen?**

# Voorwoord

De krapte op de arbeidsmarkt is geen nieuws meer.

Overal staan vacatures open, teams zijn onderbezet en de werkdruk loopt op. Het aantrekken van ervaren personeel blijkt steeds lastiger. Het is een kandidatenmarkt: sollicitanten hebben het voor het kiezen, stellen hoge eisen of zijn snel weer vertrokken naar de volgende uitdaging. Ondertussen groeit de druk op bestaande collega's en schuiven projecten steeds verder door.

Maar wat als er een oplossing is waar veel organisaties nog niet aan denken? Een groep gemotiveerde, nieuwsgierige krachten die staat te popelen om zich te ontwikkelen én bij te dragen. Studenten. Niet als bijbaan erbij, maar als betrokken onderdeel van jouw organisatie.

Bij StudiJob werken we al 25 jaar met studenten, en dat doen we met een reden. Studenten zijn vindingrijk, leergierig en gewend om te schakelen. Ze leren razendsnel, willen zich bewijzen en brengen frisse energie in elk team. Als je ze goed begeleidt, blijven ze niet alleen hangen, ze groeien door tot vaste waarde.

Deze paper gaat niet over gaten vullen. Het gaat over bouwen aan de toekomst. Je leest hoe studenten een slimme oplossing zijn voor structurele uitdagingen, hoe je ze inzet én behoudt, en wat andere organisaties daar al van geleerd hebben.

De toekomst zit nu in de collegezaal. Tijd om samen te groeien.

Veel leesplezier!

**Mariska van Wilpe**  
Directeur StudiJob



# De **ideale** kandidaat bestaat niet

Veel vacatures blijven openstaan. Je team draait overuren. En de perfecte kandidaat? Die lijkt onvindbaar. Steeds vaker hoor je van werkgevers dat ze vooral bezig zijn met brandjes blussen in plaats van bouwen aan de lange termijn. Het werk stapelt zich op, mensen raken overbelast en de energie loopt langzaam uit je organisatie.

De automatische reactie? Snel iemand inhuren. Iemand die ervaring heeft, direct kan starten, het liefst gisteren nog. In de praktijk blijkt dat vaak een kostbare tussenoplossing. Interimmers kunnen tijdelijk lucht geven, maar hun kennis en ervaring verdwijnen vaak zodra hun opdracht afloopt. En dan sta je weer op hetzelfde punt.

We zien daarnaast dat de arbeidsmarkt krappert voor alle niveaus. Mediors en seniors zijn schaars en in veel organisaties stagneert de instroom van nieuwe collega's. Ondertussen neemt de druk op bestaande teams verder toe. En dat zet extra druk op de mensen die er al zitten. De rek raakt eruit.

De grote vraag is: wat nu? Vasthouden aan het oude idee van 'de ideale kandidaat' die alles al kan? Of durven werven op potentieel?

Organisaties die vooruitkijken, doen dat laatste. Ze zetten in op ontwikkeling, op leergierigheid en op groei. Ze kiezen voor mensen die willen leren, snel kunnen schakelen en met de juiste begeleiding uitgroeien tot waardevolle collega's.

Tijd om anders te kijken. Tijd om te bouwen aan een team dat toekomstproof is.

En dat begint verrassend vaak... in de collegezaal.

KNAW  
Humanities  
Cluster

## De overuren stapelen zich op. En dan?

Bij het HuC van de KNAW sprongen drie uitzendkrachten bij - inmiddels is één van hen in vaste dienst. Daarnaast hebben we twee professionals geworven die direct bij de KNAW op contract zijn gegaan.

Inmiddels bestaat een groot deel van het HR-team uit mensen die via StudiJob zijn binnengekomen.

Dat zegt genoeg: als je inzet op motivatie en potentie in plaats van alleen ervaring, bouw je niet aan een tijdelijke oplossing, je bouwt aan een team dat blijft groeien.

- KNAW Humanities Cluster



# Potentie boven profiel

Bij StudiJob kijken we liever naar wat iemand kan leren dan naar wat er op een cv staat.

Toch zijn we met z'n allen gewend geraakt aan het idee dat een nieuwe medewerker 'vanaf dag één' volledig mee moet draaien. Dat iemand bijna alles al moet kunnen. Dat cv's ervaring moeten uitstralen, niet nieuwsgierigheid. Maar dat idee heeft ons al te lang beperkt, nu is het moment om dat te doorbreken.

Het is tijd om anders naar instroom te kijken. Niet vanuit schaarste, maar vanuit kansen. Want er is een groep kandidaten die nu al beschikbaar is, leergierig is en zich graag ontwikkelt binnen jouw organisatie. Alleen, ze staan nog niet op je shortlist. Omdat hun cv nog dun is, ze bijklussen naast college en ze nét komen kijken.

Maar juist daarom zijn ze interessant.

Studenten brengen niet alleen frisse energie, maar ook nieuwsgierigheid, snelheid en aanpassingsvermogen. Ze zijn gewend om continu nieuwe

kennis tot zich te nemen, in meerdere contexten tegelijk te schakelen en hun eigen leerproces te sturen. Ze willen graag iets betekenen, zich bewijzen en een serieuze bijdrage leveren. Niet morgen, maar vandaag.

Dat vraagt wel iets van jou als organisatie. Studenten hebben misschien nog geen lang cv, maar wél potentie. En dat vraagt om begeleiding, aandacht en vertrouwen. Wat studenten nodig hebben is geen uitgebreid inwerkprogramma, maar een goed startpunt, een aanspreekpunt en het vertrouwen dat ze ertoe doen.

Daarmee leg je de basis voor samenwerking, groei en loyaliteit. Want wie als student al kan meedraaien in je team, voelt zich sneller thuis en blijft makkelijker verbonden. Of groeit later door.

Dit is geen tussenoplossing. Maar een goed idee dat sneller werkt dan je denkt.



# Zo zet je studenten **slim** in

Je hebt besloten om studenten een plek te geven binnen je organisatie. Slim, maar nu begint het pas. Want hoe zorg je ervoor dat hun inzet ook echt waarde toevoegt? Hoe voorkom je dat het blijft bij 'een extra paar handen'? En wat heb je nodig om van die ene bijbaan een blijvende samenwerking te maken?

Want de arbeidsmarkt? Die staat op zijn kop. Volgens het CBS\* ervaart 71% van de bedrijven personeelstekorten. Wat dat concreet betekent? Verlies van omzet, vertraging van projecten, hogere werkdruk en een groeiend risico op uitval van bestaande collega's.

Tegelijkertijd verandert de wetgeving. Structureel werk moet vaker worden ingevuld met een vast contract. Flexibele oplossingen komen daarmee onder druk te staan. Studenten bieden hierin uitkomst: ze zijn snel inzetbaar, flexibel beschikbaar én via StudiJob zonder gedoe te regelen.

Wij nemen het contractbeheer en de administratie uit handen, inclusief de bijbehorende werkgeversverplichtingen. Zo werk je met jong talent, zonder te hoeven puzzelen met ingewikkelde contracten of zzp-risico's.

En het mooie? Die flexibele inzet hoeft geen tijdelijke oplossing te blijven. Als je het slim aanpakt, bouw je aan een samenwerking die nu lucht geeft én straks uitgroeit tot vaste kracht. Geen pleister op de wond, maar een versterking die blijft plakken.

Hoe dat eruitziet? Dat leggen we je uit in vijf praktische stappen.

Bron: [CBS.nl](https://www.cbs.nl)

# 1.

## Bepaal de **juiste** rollen

Niet elke functie past bij een student. Kijk dus eerst goed naar de aard van het werk. Waar liggen repeterende of ondersteunende taken? Waar is ruimte om mee te denken of processen te verbeteren? Denk aan projectondersteuning, contentcreatie, data-analyse, digitalisering of AI-toepassingen. Taken die leerzaam zijn én jou ontlasten.

**Voorbeeld:** op de financiële administratie ondersteunen studenten bij het verwerken van facturen en het analyseren van data. Zo krijgen vaste collega's meer ruimte voor complexere dossiers en rapportages.

# 2.

## Start klein, maar **doordacht**

Je hoeft niet meteen een team studenten neer te zetten. Start met één of twee studenten en kies een moment waarop de druk hoger ligt (zoals kwartaalafsluiting, hoogseizoen of lancering). Zo wordt de toegevoegde waarde meteen zichtbaar. Laat studenten onderdeel zijn van het team, niet de losse schil eromheen.

**Tip:** zorg dat ze niet alleen toegang hebben tot systemen of een mailadres, maar ook écht meedraaien. Betrek ze bij meetings, laat ze meedenken en plan koffiemomentjes met collega's uit verschillende teams. Hoe meer ze van je organisatie meekrijgen, hoe sterker de betrokkenheid en hoe groter de kans dat ze blijven.

# 3.

## Een korte maar **krachtige** onboarding

Studenten hebben geen wekenlang inwerktraject nodig, maar wél een goede start. Een warm welkom, duidelijke uitleg, ruimte om zelf aan de slag te gaan én iemand bij wie ze terecht kunnen met vragen. Combineer leren met doen en laat zien waar hun werk aan bijdraagt. Dat maakt het relevant en motiverend vanaf dag één.

**Voorbeeld:** een organisatie koppelde elke student aan een buddy binnen het vaste team. Het resultaat? Meer betrokkenheid, snellere integratie en een waardevolle uitwisseling tussen generaties.

Het bewijs is glashard. Organisaties die investeren in een gestructureerde onboarding, zien 70% hogere retentie in de eerste zes maanden (*bron: Glassdoor*).

# 4.

## Geef ze **verantwoordelijkheid** (en vertrouwen)

Het verschil tussen een bijbaan en een stage? Verantwoordelijkheid. Geef studenten een eigen taak, laat ze zelfstandig iets opleveren of betrek ze bij een overleg. Zelfs als het klein is, voelt het groots. En dat motiveert.

**Tip:** blijf polsen hoe het gaat. Wat ze opvalt. Wat beter kan. Grote kans dat ze met iets komen waar jij overheen keek.

# 5.

## Denk **verder** dan deze maand

De grootste winst zit niet in het hier en nu, maar op de lange termijn. Studenten die zich gezien en serieus genomen voelen blijven hangen. Groeien door. Als je dit slim inricht, bouw je aan je eigen talentpool, zonder te concurreren op de schaarse markt van ervaren krachten.

*"Ik dacht dat ik iemand zocht voor drie maanden. Maar ik vond iemand voor drie jaar."*

Studenten slim inzetten is geen kunstje, maar een manier van kijken. Naar werk, naar potentie, naar groei. Het vraagt wat aandacht, maar levert des te meer op. Je krijgt er energie, nieuwe ideeën en misschien wel je toekomstige collega voor terug.



## Van bijbaan naar vaste kracht

Twee jaar geleden begon een student via StudiJob bij docentontwikkeling van TLC. Ze wilde werkervaring opdoen én bijdragen aan onderwijsontwikkeling.

Inmiddels werkt ze er nog steeds als communicatiemedewerker. In ieder geval tot volgend jaar, maar misschien wel langer. Wat begon als een bijbaan, groeide uit tot een vaste plek binnen de universiteit. Een mooi voorbeeld van doorgroei in de praktijk.

- TLC, Universiteit van Amsterdam

# Vijf bezwaren die we (te) vaak horen

We vroegen accountmanager Debby over de bezwaren die zij nog (te) vaak hoort. En de antwoorden die zij daar op heeft.

## **Met stip op 1:** *“Daar heb ik echt geen tijd voor”*

Begrijpelijk. Inwerken kost tijd, maar dat verdient zich snel terug. Veel studenten zijn al vrij snel zelfstandig aan de slag. Even begeleiden aan het begin, betekent straks structurele verlichting voor jouw team.

## **2:** *“Studenten willen toch alleen iets tijdelijks?”*

Niet per se. Veel studenten zijn juist op zoek naar een plek waar ze kunnen blijven, veel kunnen leren en hun studie in de praktijk kunnen brengen. Ze willen ontdekken wat bij hen past en wat ze na hun studie willen gaan doen. En dat zou zomaar binnen jouw organisatie kunnen zijn. Als je ze welkom heet en serieus neemt, blijven ze vaak langer dan je denkt.

## **3:** *“Ze kunnen zeker maar max. 8 uur per week werken?”*

Dat zal je verbazen. Onze ervaring leert dat studenten gemiddeld 16 tot 20 uur per week beschikbaar zijn. Natuurlijk wisselt dat per periode, maar veel studenten zoeken juist een bijbaan waar ze structureel meer uren kunnen maken.

tentamens zijn ze soms wat minder beschikbaar, maar in rustige weken juist méér. Er is dus ruimte om te schuiven.

## **4:** *“Ze hebben toch nog geen ervaring?”*

Klopt. Maar ze brengen iets anders mee. Leergierigheid, vernieuwende inzichten en digitale skills. En met een goed inwerktraject zijn ze verrassend snel op stoom.

## **5:** *“Wat kan een student nou écht bijdragen?”*

Meer dan je denkt. Studenten zijn nieuwsgierig, scherp en gewend om snel nieuwe informatie op te nemen. Ze stellen vragen die anderen niet meer stellen en komen met oplossingen waar je team nog niet aan gedacht had. Juist omdat ze van buiten komen, brengen ze nieuwe energie én een frisse blik.

*“Twijfel is begrijpelijk. Maar je staat er niet alleen voor. Met 25 jaar ervaring weten we precies waar organisaties tegenaan lopen en denken we graag mee over een aanpak die bij jouw team past. Eén student kan al het verschil maken. Je hoeft het alleen nog te proberen.”*



## Van werkstudent naar vaste collega

Talent vinden voor audit bleek lastig. Moos Accountants startte daarom met twee werkstudenten via StudiJob. Niet om gaten te vullen maar om op te bouwen.

Met succes, inmiddels zijn beide studenten in vaste dienst en volledig onderdeel van het team. En het grootste compliment? Moos Accountants gebruikt StudiJob nu als vaste partner om starters te werven. Van werkstudent naar starter en van starter naar een collega die blijft! Het werkt!

- Moos Accountants



# Is het al **tijd** voor morgen?

Studenten slim inzetten is geen kunstje, maar een manier van kijken. Naar werk, naar potentie, naar groei. En ja, het is ook kostenefficiënt. Maar hun echte waarde zit in hun energie, leervermogen en frisse blik. Je haalt er vaak meer uit dan je vooraf verwacht.

Wij zijn StudiJob. Geworteld in Amsterdam, waar studenten en organisaties elkaar vinden aan de grachten, in de wijk en bij de koffiebar. Al 25 jaar koppelen we talent aan bedrijven die snappen dat de toekomst niet vanzelf binnenwandelt, die moet je actief binnenhalen.

**Wat ons anders maakt?** We zijn ontstaan vanuit de Universiteit van Amsterdam en werken sindsdien samen met de grootste onderwijsinstellingen van de stad. Als preferred supplier van zowel de UvA als de HvA hebben we directe toegang tot een breed en actueel studentenbestand. Dankzij onze sterke banden met universiteiten, hogescholen en studieverenigingen weten we precies wat er leeft onder de nieuwe generatie.

En we geloven niet alleen in studenten, we bouwen er ook op. Neem ons marketingteam: ooit begonnen als studenten, nu zijn Sacha, Mees en Abdul niet meer weg te denken. Wat we uitdragen, leven we ook.

Samenwerken met StudiJob betekent bovendien meer dan alleen extra capaciteit. Met meerdere aandeelhouders in het hoger onderwijs vloeit het grootste deel van onze winst terug naar onderwijs, onderzoek en innovatie in de regio. Zo versterkt jouw keuze niet alleen je eigen team, maar ook de wetenschap, de zorg en het onderwijs van morgen.

Dus blijf je wachten tot die ene perfecte kandidaat vanzelf opduikt? Of ben je klaar om het anders aan te pakken?

**Laten we kennismaken. Bij jou, bij ons of gewoon telefonisch. Dan kijken we samen hoe een student jouw team kan versterken.**

BEKIJK WEBSITE

CONTACT