

Op maandag 21 juni vond het symposium *Loopbaanplanning en onderwijs* plaats in het gebouw van het Nationale Toneel in Den Haag. De dag kende zes presentaties en workshops en was georganiseerd door OSAT, waarvan de VPT het secretariaat voert. Een verslag door Frank Smit.

# Loopbaanplanning en onderwijs

De urgentie om als sector iets aan loopbaanbeleid te doen is groot. De beroepsbevolking vergrijsd en elke bedrijfstak heeft te maken met ouder wordende werknemers die soms toe zijn aan ander werk of binnenkort met pensioen gaan. Met hun vertrek gaat veel ervaring verloren en dient zich de vraag aan naar gekwalificeerde opvolgers. De komende vijf tot tien jaar wordt een groeiend tekort aan jonge arbeidskrachten verwacht. Wil je als sector overleven, dan zul je vroegtijdig en over de volle breedte van de sector loopbaanbeleid moeten voeren, zowel voor oudere als jongere werknemers. Scholing en bijscholing spelen daarin een grote rol. Maar ook de organisatie van het werk, goede afspraken tussen werkgevers en werknemers en de beeldvorming over de sector zijn van belang. Terwijl de theater- en evenementensector langzaam de ogen begint te openen voor deze ingewikkelde problematiek (echte wapenfeiten zijn nog niet te noemen), is loopbaanplanning in een sector als de bouw een normale zaak geworden. Dat is ook wel te verklaren. Onze sector is vrij jong en kent niet de lange traditie van overleg tussen werkgevers en vakbonden zoals in de bouw. De arboret heeft ook bij ons zijn vruchten

afgeworpen (een zak cement is van 50 naar 25 kg gegaan, een theatertechnicus mag nog maximaal 26 kg tillen) maar tot loopbaanbeleid heeft dit niet geleid. Wellicht zullen de door de sector zelf opgestelde Arbocatalogi een nieuwe aanzet geven. Dat het symposium werd bezocht door slechts 31 mensen was misschien deels te wijten aan een grote treinstoring die dag. Of was het een teken dat de urgentie van de problematiek in onze sector nog steeds niet wordt gevoeld?

Dagvoorzitter Vincent Jansen, docent van de techniekopleiding aan het Grafisch Lyceum Rotterdam en bestuurslid van de VPT, opende de dag met een korte introductie en een overzicht van waar het symposium over zou gaan. 's Ochtends werd gestart met drie plenaire presentaties over *Personeelsbeleid in de bouw*, *Subsidiemogelijkheden scholing en arbeidsmarkt* en het *Schoolverlatersonderzoek* van het GOC. In de middag volgden de vier workshops *Hijzen en Heffen als PET-uitstroom mbo*, *Opleiden: investeren of kostenpost?*, *Stageplekken voor docenten* en *Richting kiezen op mijn loopbaanpad*. De dag werd afgesloten met een plenaire bijeenkomst.

## Subsidiemogelijkheden scholing en arbeidsmarkt



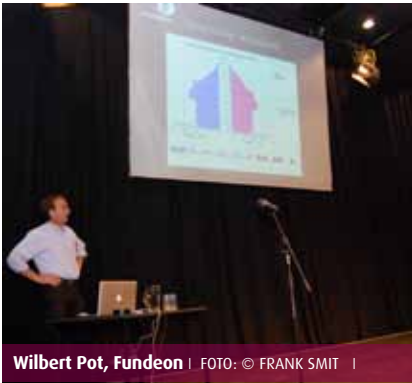
Presentatie Jannes Bouma, AC Adviseurs  
FOTO: © FRANK SMIT

Jannes Bouma van AC adviseurs noemde het een groot misverstand dat de overheid beschikt over een oneindige pot met geld waaruit kwistig rondgestrooid wordt, zonder dat het komt waar jij het graag wil hebben. Ook is het een misverstand dat er zeeën met subsidiegeld blijven liggen omdat niemand weet hoe je ze aan moet vragen. Om in aanmerking te komen voor subsidie, zal een bedrijf of instelling het eigen beleid moeten afstemmen op het

overheidsbeleid. Er zijn vele overheidsniveaus: van Europees, de EU 2020 (voorheen de Lissabon-agenda), de nationale overheid tot de provincies en gemeenten. Eén van de Europese doelstellingen is om een leven lang te leren. Dit houdt in:

- Instroom door beroepsopleidingen en kwalificaties met een goede aansluiting bij de beroepspraktijk.
- Doorstroom door het bijhouden van (vak)kennis en positieverbetering.

## Levensfasebewust personeelsbeleid in de bouw



Wilbert Pot, Fundeon | FOTO: © FRANK SMIT |

Wilbert Pot van Fundeon, kenniscentrum voor de bouw, zet uiteen hoe de bouwsector omgaat met het probleem van de vergrijzing. De bouw verwacht dat in de komende tien jaar 1 op de 5 medewerkers de sector zal verlaten. De structurele vergrijzing zal in 2040 een hoogtepunt bereiken om daarna te stabiliseren. De helft van de medewerkers zal dan boven de 50 jaar zijn. Het beleid is er de komende jaren op gericht om personeel zo lang mogelijk te behouden. Hierdoor wordt wegvloeiën van kennis voorkomen. Maar er zal ook nieuwe instroom gegenereerd moeten worden.

### Beeldvorming oud en jong

Wat is momenteel de beeldvorming over ouderen: zij zijn vaker ziek, slechter bestand tegen de hoge werkdruk, kunnen minder goed met nieuwe technologie omgaan en hebben een vastgeroeste werkhouding. Verder is het een beeld dat

ze moeten concurreren met de jongeren. De werkelijkheid is veel positiever dan hier geschetst, maar bedrijfsbeleid is hierbij wel een belangrijke factor. Bij een tegelzetter van 58 die nog iedere ochtend zijn materialen zelf naar de vierde verdieping moet zeulen, zou de genoemde beeldvorming weleens kunnen passen. Door betere organisatie zou hij zijn kennis goed kunnen overdragen en zelf minder zware arbeid te hoeven verrichten.

Het beeld dat jongeren van de bouw hebben is: om 07.00 uur beginnen, werken in weer en wind, slecht betaald krijgen en voor je je eerste spijker mag slaan ben je drie jaar verder. Hoewel dit beeld al lang is achterhaald kost het kennelijk veel moeite jongeren te boeien en te binden. Een grote opgave om dit bij de zapp-generatie voor elkaar te krijgen. Bedrijven en opleidingen zullen moeten samenwerken om nieuwe instroom te genereren. De bouw is vanouds productiegericht met weinig aandacht voor de mensen die het werk 'maken'. De taak zal zijn het werk aantrekkelijker te maken en jongeren niet alleen maar te laten vegen en opruimen. Laat kennis niet verloren gaan. Maak een oudere medewerker leermeester of praktijkbegeleider. Geef ze daarvoor op tijd een goede opleiding. Maak gebruik van hun voorbeeldfunctie.

### Vier levensfasen

Een bedrijf zal keuzes moeten maken bij

de samenstelling van het personeel. Deze beslissingen zijn afhankelijk van de grootte van het bedrijf, de aard van het werk en zeker ook van de menselijke factoren.

De keuze voor opleidingen zal afhangen van de werkzaamheden. Een restauratietimmerman zal een plaats kunnen hebben bij een gespecialiseerd bedrijf, maar een aannemer in de nieuwbouwsector zit niet op hem te wachten. Dit vraagt om personeelsbeleid dat rekening houdt met de individuele wensen en omstandigheden van de medewerkers.

Bij dit levensfasegericht personeelsbeleid onderscheiden we vier leeftijdscategorieën:

- de starters (de schoolverlaters);
- medewerkers in het spitsuur van hun leven (vanaf circa 20 jaar);
- de gestabiliseerden (vanaf circa 30 jaar);
- de senioren (vanaf circa 55 jaar).

In iedere fase moet gezocht worden naar de optimale match tussen taken, competenties en wensen van de medewerker om zo maatwerk in de arbeidsverhoudingen te verkrijgen. Iedere medewerker is daarbij even belangrijk. Een nieuwe managementstijl is hiervoor noodzakelijk.

De bouwsector is al jaren bezig met imagoverbetering, CAO-afspraken en loopbaanbeleid. De waardering van EVC (Eerder Verworven Competenties) gaat een steeds grotere rol spelen. Beloon je medewerkers voor wat ze al weten en kunnen. ◀

- Uitstroom aan het einde van de loopbaan waarbij de wens is dat de werknemer zo lang mogelijk in zijn vakgebied blijft werken.

### Structureel of incidenteel

Een structureel scholingsplan wordt gemaakt voor de langere termijn. De bouw kent daarvoor het O&O fonds, waarover in de Bouw-CAO afspraken zijn gemaakt. Via dit fonds kan de werkgever subsidie aan-

vragen voor scholing. Ondanks het gevoel van 'de sigaar uit eigen doos' is het toch aan te bevelen om deze vorm van subsidie te kiezen. Structurele subsidies vragen om gezamenlijke actie. Bij incidentele subsidie (op projectbasis) is een knelpunt hoe je moet beginnen met het organiseren van een project. Een goede kosten-baten analyse is dan een eerste stap.

Tip: zoek niet naar potjes maar zoek aansluiting bij beleid, bijvoorbeeld op

nationaal niveau Beroepsopleiding en Bedrijf (BIB) en Een levenlang leren (ESF). Bedenk dat het aanvragen van subsidie veel administratief werk vereist.

### Podiumkunsten

Helaas is het Fonds Kunst en Cultuur onlangs opgeheven. Er is geen enkel initiatief te bespeuren dat de plaats hiervan zal innemen. Met enige bezorgdheid kunnen we ons afvragen: hoe gaat dit verder? ◀

## Workshop Hijzen en heffen als PET-uitstroom mbo

Huub Huikeshoven (adviseur Theateradvies bv) gaf een workshop over de uitstroom Hijzen en heffen van mbo-studenten. In 1997 is om arboredenen een beleidsregel opgesteld voor hand-trekkenwanden. Om de fysieke belasting te verminderen moesten deze vervangen worden door gemechaniseerde hijsinstallaties. Dat gaf een financieel probleem want de kosten voor vervanging bedroegen ongeveer 250 miljoen euro. Maar ook regelgeving en opleidingen ontbraken nog geheel. De installaties werden gecompliceerder. Vroeger kon een technicus één trek tegelijk bedienen, nu zijn dat er veelal vijftig. Inmiddels bestaan er verschillende relevante documenten en normen. Een daarvan is het eindtermendocument dat, op initiatief

van ArboPodium, de grondslag heeft gevormd voor de opleiding BMT (Bedieningsman Mechanische Trekkenwand) en waarop zeker in het begin veel kritiek is geweest. Verder is in 2004 in de Normcommissie Evenementen van de NEN een begin gemaakt met de publicatie van de NPR 8080 serie, waarin ook heffen en hijsen wordt behandeld. En in 2008 is op Europees niveau de CWA 15902-1 tot stand gekomen. Dit is een 'workshop agreement' waarin beschreven wordt hoe installaties voor het hijsen boven podia ingericht dienen te worden. De Arbocatalogus Podiumkunsten verwijst in het deel Hijzen en heffen direct naar deze richtlijn. Hierin wordt ook de vereiste deskundigheid voor het hijsen boven personen aangekaart.



Workshop Huub Huikeshoven | FOTO: © FRANK SMIT |

### Werkgroep Hijstechnicus

In de Werkgroep Hijstechnicus zijn vertegenwoordigd: de NEN-commissie Evenementen, Argh! (the Association of Riggers and Grounders in Holland), NiPT (Nederlands Instituut voor Podium Tech-

## Schoolverlatersonderzoek



Presentatie Jos Teunen, GOC | FOTO: © FRANK SMIT |

Jos Teunen van het kenniscentrum GOC presenteerde de resultaten van het onderzoek Schoolverlaters mbo Creatieve Industrie 2007 en 2008. In dit rapport is onderzocht hoe de studenten na hun opleiding terecht zijn gekomen. Het onderzoek is uitgevoerd onder studenten van Mediacollege Amsterdam, Grafisch Lyceum Rotterdam, De Eindhovense School, Grafisch Lyceum Utrecht, Deltion College Zwolle en RijnIjssel College in Arnhem. Samen zijn deze opleiders goed voor 80 procent van de gediplomeerde uitstroom. Opvallend is dat een groot deel van de

gediplomeerden niet direct op de arbeidsmarkt terecht komt. Van mbo-niveau 4 gaat zelfs 68 procent door naar het hbo. Bij niveau 3 gaat 18 procent een vervolgopleiding doen en bij niveau 2 zien we dat 41 procent kiest voor een vervolg in voltijs mbo. Na 6 maanden is er geen werkloosheid onder de schoolverlaters. Aardig detail: 50 procent van de studenten is via een stage aan een baan gekomen. Dat is mooi, want de baan sluit dan goed aan bij de beroepsopleiding.

Bij de PET opleidingen (Podium- en EvenementenTechniek) binnen de genoemde opleidingsinstituten wordt hoog (73% goed) gescoord op de vraag of de student vindt dat rekening gehouden wordt met zijn stagewensen. De begeleiding vanuit de opleiding krijgt van slechts 38 procent een score 'goed', aan de lage kant dus. De bedrijven krijgen met 84 procent 'goed' een welverdiende pluim.

### Beoordeling opleiding

Studenten beoordelen hun opleiding als

ze na een half jaar terugkijken als positief. 98 procent heeft de sfeer op school goed gevonden, 91 procent geeft aan een leuke schooltijd te hebben gehad. Het beroepsbeeld dat geschetst werd tijdens de opleiding klopt voor 85 procent van de studenten. Het theoriegedeelte wordt als niet zwaar genoeg beoordeeld. Tijdens de opleiding denken de studenten hier iets anders over. 64 procent van de schoolverlaters zou de opleiding aan anderen aanbevelen. Bedrijven vinden het niveau van de studenten over het algemeen iets te laag.

### Verbeterpunten

Uit het rapport komen een aantal verbeterpunten naar voren, waaronder:

- De voorbereiding op de stage zou beter moeten.
- De inhoud van de lessen mag uitdagender zijn.
- De studiebelasting mag hoger zijn.
- Het uitvalpercentage is met 40 procent aan de hoge kant. ◀

niek), VPT-PON (Platform trekkenwandoperators Nederland) en VVEM (Vereniging van Evenementen Makers). In deze werkgroep wordt overlegd wat voor opleiding nodig is en op welk niveau. Naar analogie van de NEN 3140 zou met meerdere niveaus gewerkt kunnen worden: Assistent, Medewerker, Vakman, Middenkader, Leidinggevende (hbo-er). Inhoudelijk moet de opleiding rekening houden met het productieproces, dat van eerste gedachte tot archief uit zo'n 8 fasen bestaat. Gewenst resultaat, activiteiten, uitvoering en verantwoordelijkheden hebben elk hun plaats in dit proces. Ook onderhoud en inspectie zou een rol moeten spelen in de opleiding. Door differentiatie kunnen specialisten op verschillende niveaus opgeleid worden.

### Instructie door leveranciers

Leveranciers van trekkeninstallaties geven naast de wettelijk verplichte gebruikshandleiding vaak aanvullend nog een bedieningsinstructie. Deze is gebonden aan de geleverde trekkenwand en heeft niet tot doel de BMT-opleiding te vervangen. Soms worden operators gewijs gemaakt op de installatie door collega's. Er is dan geen controle op het niveau. Ook dit pleit voor eenduidige kwalificatie van de gebruiksinstructie. ◀

### Relevante websites

[www.vpt.nl](http://www.vpt.nl)  
[www.fundeon.nl](http://www.fundeon.nl)  
[www.acadviseurs.nl](http://www.acadviseurs.nl)  
[www.goc.nl](http://www.goc.nl)  
[www.theateradvies.nl](http://www.theateradvies.nl)  
[www.nen.nl](http://www.nen.nl)  
[www.argh.nl](http://www.argh.nl)  
[www.nipt.nl](http://www.nipt.nl)  
[www.vvem.nl](http://www.vvem.nl)  
[www.waterlandziekenhuis.nl](http://www.waterlandziekenhuis.nl)  
[www.jaapoostveen.nl](http://www.jaapoostveen.nl)

## Overige workshops en afsluiting

Joost de Bie van het Waterlandziekenhuis gaf de workshop *Opleiden: investeren of kostenpost* en mediaconsultant Rogier van Kreuningen gaf de workshop *Stagplekken voor docenten*. Voor zover beschikbaar staan hun presentaties op de VPT-site. Jaap Oostveen (adviseur/technische voorbereiding) gaf de workshop *Loopbaanzelfsturing*. Uit de lange lijst van zijn loopbaan en zijn betoog hierover valt vooral te leren dat het verstandig is om tijdens je carrière jezelf regelmatig af te vragen Vind ik dit leuk?, Hoe lang denk

ik dit nog te willen doen? Als je dat doet neemt je controle over je eigen loopbaan. Dat tijdens je loopbaan je werkzaamheden veranderen is bekend: opeens blijkt bureauwerk zwaarder te zijn dan vrachtwagens laden.

Dagvoorzitter Vincent Jansen sluit de dag af met een plenaire terugkoppeling in een forum met de sprekers van de dag. Enkele hoofdpunten:

- Op het onderwerp fysieke belasting is al veel bereikt in de sector maar ondanks de 'verlichting' bij de trekkenwanden blijft theatertechniek een zwaar beroep. Denk aan de verkorte bouw tijden van vandaag de dag. Tijd en kwaliteit zijn het gegeven. Dit vereist meer organisatie vooraf.
- De branche zal de aanbevelingen vanuit de Arbocatologus moeten hanteren.
- De vergrijzing is een algemeen probleem waarvoor de theaterbranche zelf het een en ander zal moeten organiseren. De generatie technici die nog onder

slechte arbeidsomstandigheden heeft gewerkt, heeft nu een probleem om tot hun 65ste door te werken. Maar gelukkig zijn er ook al heel wat mensen die van hun pensioen kunnen genieten. Vroeger was dat een uitzondering!  
 - Voor een levensloopbestendige loopbaan in het theater is in ieder geval ook een goede afstemming tussen werkgever en werknemer in onze branche noodzakelijk. We kunnen hierbij aan de bouw een goed voorbeeld nemen. ◀

**Het is verstandig om tijdens je carrière jezelf regelmatig af te vragen Vind ik dit leuk?, Hoe lang denk ik dit nog te willen doen? Als je dat doet neemt je controle over je eigen loopbaan.**



Presentatie Joost de Bie | FOTO: © FRANK SMIT |