

# Stagiair of arbeidskracht?

In een 'Open brief aan de Nederlandse theaters' waarschuwen de inspiciënten van het Nationale Toneel voor het inzetten van stagiairs als volwaardige arbeidskrachten. Zichtlijnen vroeg reacties aan Fred van Vliet (Grafisch Lyceum Rotterdam) en Sebas van Haperen (Schouwburg Utrecht).

## 'Een zorgwekkende ontwikkeling'

Geachte theater- en schouwburgcollega's,

Steeds vaker merken wij als bezoekend gezelschap aan de theaters, dat meer en meer vrijheid wordt genomen bij het inplan- en inroosteren van stagiairs ter vervanging van ervaren arbeidskrachten. Een zorgelijke ontwikkeling daar het extra werkdruk en (gezondheids)risico's bij de ervaren medewerkers legt. Als gezelschap gaan wij op de bouw- of voorstellingsdag altijd uit van een gelijk aantal arbeidskrachten van het gezelschap en van het theater. Komen wij met 4 man, dan vragen we van het theater ook 4 man (mits natuurlijk anders vooraf afgesproken). Met die 4 man bedoelen we dan natuurlijk wel 4 ervaren technici en niet 3 (of zelfs 2) technici aangevuld met stagiairs. Het uitgangspunt moet altijd zijn dat stagiairs boventallig ingepland worden om zodoende op de dag leer-ervaring op te doen en als 'buitenstaander' het proces te kun-

nen observeren. Wij hanteren dit uitgangspunt al enkele jaren. Nu weten wij ook wel dat je het vak alleen leert in de praktijk en dat je alles moet aanpakken. Er zijn soms echter redenen om hiervan af te zien. Menig collega-inspiciënt is al geblesseerd geraakt door verkeerd gebruik van apparatuur of door verkeerde tiltechniek van de stagiair. En wat valt te denken van de stagiair die 's avonds opeens weg is en niet vervangen wordt omdat hij de laatste bus moet halen. Dan mis je een mannetje. Ook bij ons staat de personeelsplanning onder druk en moeten we meer doen met minder. We zijn ons er echter van bewust dat het inzetten van stagiairs als volwaardige arbeidskrachten een te grote verantwoordelijkheid voor de stagiair en een te groot risico voor de productie/voorstelling betekent. We vragen jullie deze overwegingen ook ter harte te nemen.

*De inspiciënten van het Nationale Toneel*

## Symposium OSAT over mbo-onderwijs

Stages zullen wel altijd blijven bestaan, maar geldt dat ook voor de lange stageperiodes die we nu kennen? In het mbo-onderwijs is een belangrijke verandering gaande. Het ministerie van OC&W heeft besloten dat de duur van mbo-opleidingen op niveau 4 (het hoogste mbo-niveau) waar mogelijk teruggebracht moet worden van vier naar

drie jaar. Dit maakt het aantrekkelijker om door te stromen naar een hbo-opleiding en komt tegemoet aan klachten van de studenten over het trage tempo en het geringe aantal contacturen. Hetzelfde niveau halen in drie jaar tijd kan alleen bij intensivering van het onderwijs en dus meer contacturen. Het is maar de vraag of stageperiodes van een half jaar of

langer in de nieuwe situatie blijven bestaan. Op 19 november organiseert de VPT een OSAT-symposium waarin deze problematiek wordt besproken. OSAT is het overlegorgaan over het onderwijs Podium- en Evenemententechniek (PET) waarvan de VPT het secretariaat voert. De meeste mbo-opleidingen PET zijn lid van OSAT en van de VPT.

## ‘De ene stagiair is de andere niet’

Beste inspicieënten,

Ik ben het volledig eens met de oproep om geen stagiairs in te zetten ter vervanging van het reguliere personeel. Een stagiair is niet gediplomeerd en kan dus nooit een volwaardige werknemer vervangen. Daarnaast is in bijna alle situaties sprake van een vergoeding van onkosten voor de stagiair en kan hij of zij alleen al om die reden niet gezien worden als een volwaardige arbeidskracht. Natuurlijk kan ik me situaties voorstellen dat een stagiair al langere tijd in opleiding is, veel ervaring bij een stagebedrijf heeft opgedaan en in staat is om alle werkzaamheden naar behoren uit te voeren. Maar dan moet de verhouding tussen het aantal volwaardige werknemers en

stagiairs wel acceptabel zijn. Er zijn stagiairs die in het tweede jaar van hun opleiding voor het eerst op stage gaan en er zijn stagiairs die aan het einde van hun vierjarige (of twee- of driejarige) opleiding zitten. Daar zit uiteraard veel verschil in. Je kunt dus niet zomaar stellen dat een stagiair altijd boventalig dient te zijn. Ik ken veel situaties dat een ervaren stagiair na het behalen van zijn diploma direct in dienst treedt van het bedrijf en soms tegen het einde van de stageperiode zelfs al een volwaardig salaris ontvangt. Uiteraard is het aan de werkgever om daarover te oordelen.

*Fred van Vliet*

*Voorzitter College van Bestuur Grafisch Lyceum Rotterdam*

## ‘Meestal boventalig, maar soms ook niet’

Beste inspicieënten van het Nationale Toneel,

Terecht spreken jullie je zorg uit over het inzetten van stagiaires ter vervanging van ervaren arbeidskrachten. Ik deel die zorg maar wil graag enkele nuanceringen aanbrengen. Het Nationale Toneel heeft duidelijk en strikt beleid ten aanzien van stagiairs maar als ontvangend theater merken wij dat de planningsdruk bij de gezelschappen oploopt. Dat uit zich steeds vaker in het eenzijdig loslaten van de zogenaamde ‘pariteit’ (gelijkwaardige inzet van arbeidskrachten door gast en gastheer) door de gezelschappen. Het ontvangend theater wordt dan gedwongen het personeelsbestand aan te vullen tot een, voor de betreffende zaal, werkbare ploeg. Ook voor de theaters is het in toenemende mate noodzakelijk efficiënt om te gaan met de beschikbare arbeidskrachten. Het inzetten van stagiairs als arbeidskrachten is daarom een verleidelijke optie. En dat hoeft helemaal geen probleem te zijn. Stadsschouwburg Utrecht kiest ervoor om de leerlingen in beginsel boventalig in te zetten. Dit voorkomt dat ervaren technici van zowel gezelschap als theater extra worden belast, terwijl het de stagiair de gelegenheid biedt om daadwerkelijk iets te leren. Leerlingen zijn bij ons altijd aan het werk onder toezicht van een stagebegeleider die op de vloer werkt. Echter, van alleen ‘het observeren van het proces’ als ‘buitenstaander’ wordt een leerling niet veel wijzer. Dat laten wij de leerlingen de eerste dagen van de stage doen, maar daarna vragen we ze toch echt om mee te wer-

ken. Afhankelijk van talent en capaciteiten wordt de leerling gedurende het stageproces aangemoedigd om zelfstandiger te gaan werken, uiteraard nog steeds onder het toezien oog van de stagebegeleider. Goed functionerende stagiairs worden tegen het einde van de stage wel degelijk ingezet als theatertechnicus. Meestal boventalig, maar soms ook niet. Een stage moet erop gericht zijn zoveel mogelijk te leren en dat betekent ook verantwoordelijkheidsgevoel ontwikkelen en leren omgaan met voorstellingsdruk. Met de juiste begeleiding en het goed monitoren van de ontwikkeling van de leerling, is het mijns inziens dus mogelijk om stagiairs in te zetten bij voorstellingen. Dan moet wel rekening worden gehouden met de individuele kwaliteiten van de leerling én met de complexiteit van de werkzaamheden voor de betreffende voorstelling. Als dat gebeurt kan het inzetten van stagiairs op voorstellingen het rendement van de stage optimaliseren, zowel voor de leerling als voor het theater. Goede stagiairs worden niet zelden direct na de stage opgenomen in ons oproepkrachten-bestand. Het is en blijft echter de verantwoordelijkheid van het stagebedrijf om de juiste verhouding tussen ervaren en minder ervaren personeel op de vloer te garanderen. In die zin kan ik me vinden in jullie oproep aan de theaters om in ieder geval goed na te denken over de inzet van stagiairs op de vloer.

*Sebas van Haperen*

*Hoofd P&O, Techniek & Gebouwbeheer Stadsschouwburg Utrecht*