

## AANBIEDERS EN AFNEMERS OVER:

# STAGEHANDS

Je komt ze op zowat elke productie wel tegen: de stagehands. Tijdelijke arbeidskrachten die worden ingezet ter ondersteuning van de vaste crew. Maar hoe is het niveau van de stagehands in Nederland? Worden nog te vaak onervaren krachten op pad gestuurd? En is het qua prijs en mentaliteit niet net zo handig om bijvoorbeeld Poolse werklieden in te zetten? We vroegen het zowel de aanbieders als de afnemers van stagehands.

### STEVE DE CALUWÉ, ARTLOGIC BV (AANBIEDER)

Buitenstaanders zouden kunnen denken dat de huidige recessie de aanbieders van stagehands niet slecht uitkomt. Het inzetten van tijdelijk personeel kan voor klanten dan namelijk interessant zijn. Toch is Steve de Caluwé het daar niet mee een: "Wij zien liever dat het goed gaat bij onze klanten. Als zij op een gezonde manier groeien, is dat uiteindelijk ook voor ons positief. Wel is het zo dat het voor onze klanten zinvol kan zijn om in te zetten op flexibele arbeidskrachten, om zo de vaste lasten te verlagen." Volgens De Caluwé is het belangrijk veel aandacht te besteden aan het niveau van de stagehands en vooral om dat sterk te koppelen aan de eisen en verwachtingspatronen van de klanten: "Goede mensen selecteren en ze plaatsen in een gemotiveerd team, draagt er bovendien aan bij dat jongens en meiden zich sneller in het vakgebied zullen ontwikkelen. Door tevens basisvaardigheden en kennis op het gebied van veiligheid, procedures en materialen te bieden, krijg je bovendien onderscheidend vermogen." De juiste mentaliteit is uiteraard belangrijk, maar volgens De Caluwé soms moeilijk te vinden. "Dat is inderdaad zo, maar ze zijn er nog zeker wel. Je moet selectief en duidelijk zijn bij het rekruteren van nieuwe crew, dat houdt de groepsmentaliteit ook hoog. Het is intensief werk en vergt eerlijkheid en goed inzicht in de selectieprocedure. Mochten mensen niet naar behoren functioneren, dan moet je ze laten gaan. Soms is het frustrerend te zien wat er op een sollicitatieprocedure afkomt, maar minstens zo vaak worden we positief verrast." Het aantrekken van buitenlandse krachten is volgens De Caluwé niet zozeer de oplossing: "De werkmentaliteit van die jongens is vaak goed, maar bijvoorbeeld Poolse krachten worden door sommige bedrijven voornamelijk vanwege hun prijs aangetrokken. Dat is natuurlijk een zorgelijke ontwikkeling. Communicatie is bovendien erg belangrijk om fouten te voorkomen en een snelle en veilige uitvoering van de werkzaamheden te garanderen. Goede beheersing van de Nederlandse taal – of op zijn minst Engels – is dan

wel handig. Vooralsnog zien wij geen probleem in het vinden van geschikte stagehands en dus is een dergelijke oplossing ook niet nodig." De Caluwé merkt dat opdrachtgevers met kennis van het werkveld heel goed weten wat een gezonder prijs is en wat ze voor die prijs mogen verwachten: "Men snapt ook dat je moet investeren in de waarborging van kwaliteit. Klanten weet steeds vaker dat je inderdaad beter een euro per uur meer kunt betalen om het werk veiliger, beter en wellicht sneller te verrichten."

### EDDIE SLOTBOOM, STAGECO NEDERLAND (AFNEMER)

"Wij maken bij Stageco in ieder geval nooit gebruik van buitenlandse stagehands", vertelt Eddie Slotboom. "We kunnen in Nederland nog voldoende goede krachten krijgen. De taal zou ook een barrière kunnen vormen." Volgens Slotboom zou een algemeen geldend keurmerk voor stagehands duidelijkheid kunnen scheppen. "Maar zelf moet je ook duidelijk zijn in wat je wilt en verwacht. Duidelijke communicatie is de basis. Personen met een verkeerde mentaliteit vallen in de branche zo door de mand en zullen een volgende keer niet meer welkom zijn, maar over het algemeen mogen we in Nederland niet klagen met het niveau van de stagehands."

### MIKE VULLINGS, BRABANT CREW SERVICE (AANBIEDER)

"Als je het niveau van de Nederlandse stagehands vergelijkt met dat van tien jaar geleden, dan zie je dat het veel hoger is geworden", begint Mike Vullings. "Nou vind ik het niveau in Nederland sowieso hoog, in ieder geval hoger dan in veel landen om ons heen." Vullings vindt het goed te zien dat stagehands tegenwoordig vaak worden gezien als volwaardig lid van de crew bij producties: "Ik heb in ieder geval het idee dat onze stagehands als volwaardig aangezien worden. We zien de laatste jaren een grote stijging van het aantal klussen waar stagehands van ons zonder begeleiding van de opdrachtgever op een klus kunnen staan." Gebrek aan



gemotiveerde krachten kent Brabant Crew Service niet volgens Vullings: "In deze tijden van bezuinigingen en recessie kunnen we genoeg gemotiveerde mensen vinden, maar ik verwacht dat het moeilijker wordt als de economie weer aantrekt. De mensen die graag willen werken zijn dan weer aan het werk. Wat overblijft zijn dan vaak mensen die niet echt willen werken. Het inzetten van Oost-Europese krachten zou in mijn ogen alleen maar een verslechtering zijn door de taalproblemen en verschillen in mentaliteit."

#### OLIVIER MONOD DE FROIDEVILLE, LIVETIME PRODUCTIONS (AFNEMER)

Monod de Froideville is het eens met het feit dat het niveau van de Nederlandse stagehands aardig hoog is: "Maar waar het wel vaak mis gaat, is dat op de inzet van de juiste kundige crew en de aantallen daarvan nog wel een bezuinigd wordt. Er zou dan dus teveel verwacht kunnen worden van goedkope stagehands en dan gaat het fout. Ik vind in het algemeen overigens dat vakkennis niet verwacht hoeft te worden bij stagehands. Het heet niet voor niets stagehands, een handje rondom de stage. Er zijn genoeg bedrijven op de markt waar je goede handjes met voldoende hersens kunt krijgen." Als stagehands fouten maken, dan komt dat nog wel eens

door een gebrekkige communicatie vanuit de opdrachtgever, zie Monod de Froideville: "Dat heeft ook weer te maken met de verwachting en juiste inzet van de Stagehands. Zoals gezegd zie ik ze als handjes en die hebben aansturing nodig. Ze zijn voor het assisteren van de uitvoering van taken waar kennis voor nodig is. Die kennis moet dan in mijn ogen bij de technici liggen, die moeten zorgen voor de juiste aansturing van de stagehands. Dat neemt overigens niet weg dat met de juiste aansturing en de juiste gegevens alsnog fouten gemaakt kunnen worden. We blijven mensen en het kan natuurlijk ook liggen aan een verkeerde inschatting of een verkeerd initiatief van de stagehand zelf." Volgens Monod de Froideville is niet zozeer een keurmerk voor stagehands wenselijk, maar zou meer een algemeen geldende keurmerk voor de hele branche welkom zijn. "Dan doel ik gewoon op een keurmerk voor bedrijven die zich professioneel gedragen en zich vooral netjes houden aan de Arbo, het werktijdenbesluit en het gebruik van beschermingsmiddelen en dergelijke. Op die manier zou de concurrentie wat eerlijker worden met de bedrijven die zich daar niet aan houden, nog wel eens onder de marktprijs hun diensten aanbieden en vervolgens hun crew dagen van zestien uur laten maken." ■



#### JURJEN SINNEMA, CREWWORKS (AANBIEDER)

“Het niveau van stagehands ligt in mijn ogen niet hoger dan een aantal jaren geleden”, vertelt Jurjen Sinnema. “De markt kent nu meer aanbieders, maar dat is de kwaliteit niet altijd ten goede gekomen. Voor ons is daarom de uitdaging om de kwaliteit te blijven bewaken en aandacht te blijven besteden aan de ontwikkeling van de stagehands.” Sinnema merkt wel dat de samenwerking tussen opdrachtgevers en stagehands de laatste jaren steeds beter is geworden. “De volledige groep medewerkers moet gemotiveerd zijn en zich gewaardeerd voelen, om zo een ideale werksituatie te creëren. Dat geldt zowel voor ‘eigen personeel’ als voor de externe mensen. In sommige gevallen zit daar nog wel een kloof tussen. Dat is vaak later ook wel terug te zien in het resultaat van een opdracht.” Goed personeel vinden is niet makkelijk op het moment, maar volgens Sinnema is het dat eigenlijk ook nooit geweest: “Een sterk werving- en selectiebeleid is daarom essentieel. De groei in het aantal aanbieders van stagehands zal deze stelling absoluut in de hand werken, maar er is absoluut nog steeds kwaliteit te vinden. De kunst is alleen om de krenten uit de pap te vissen. Het juiste personeel is ook nog steeds gewoon in Nederland te vinden. Het aantrekken van buitenlandse krachten

is dan ook geen verbetering. Het zal de communicatie tussen de stagehands en de opdrachtgever niet ten goede komen, terwijl dit juist van het grootste belang is bij het juist uitvoeren van de opdracht.”

#### GERRIT KUSTER, THE PRODUCTION FACTORY (AFNEMER)

“Als we volop in het seizoen zitten hebben alle partijen het moeilijk om de juiste mensen aan te leveren. Er zitten dan regelmatig onervaren krachten bij, met alle gevolgen van dien”, begint Gerrit Kuster. “Over het algemeen mogen we qua niveau niet klagen in Nederland, maar in die drukke periodes is het geregeld minder. Dan loop je als productiemanager constant achter de feiten aan omdat het niveau niet op peil is.” Met het inzetten van buitenlandse krachten heeft Kuster tot dusverre geen beste ervaringen. “We hebben een aantal keren buitenlandse stagehands in de maag gesplitst gekregen. Ze willen vaak hard werken hoor, maar de taalbarrière werpt te veel problemen op. Ik heb er in ieder geval slechte ervaringen mee.” Bij The Production Factory ziet men de in te zetten stagehands zeker als een volwaardig onderdeel van de crew. Kuster: “We proberen er altijd een bepaalde teamgeest in te stampen en de mannen en vrouwen zeker het gevoel te geven

dat ze er helemaal bijhoren. De kracht van het welslagen van een evenement heeft zeker te maken met het feit dat de petten allemaal dezelfde kant op staan. Anders kun je het namelijk wel vergeten.” De juiste mentaliteit is daarbij ook belangrijk: “Dat is sowieso de spil waar het allemaal om draait in het leven. Dat geldt namelijk net zo goed voor de bakker en de dokter. Je hebt altijd mensen die op de klok kijken of ze al naar huis kunnen en die niet vooruit te branden zijn, maar ook in het geval van de stagehands zal het kaf zich uiteindelijk van het koren scheiden.”

#### RENÉ ZELDERS, CREW SOLUTIONS (AANBIEDER)

“Op collegiaal vlak vinden we inderdaad dat stagehands een volwaardig onderdeel van de crew moeten vormen”, aldus René Zelders. “We zijn er allemaal om samen een productie tot een succes te maken. Stagehands zijn echter wel de collega’s die technici van desbetreffende firma’s assisteren bij op- en afbouw van concerten of evenementen. Vaak wordt verwacht dat zij als volwaardig zelfstandig technicus kunnen meedraaien. Hier kan nogal eens wat miscommunicatie over ontstaan tussen de planning en de mensen die daadwerkelijk op de vloer staan, waardoor er soms ongewilde frustratie ontstaat.” Kwalitatieve mensen zijn er volgens Zelders voldoende: “Ik denk niet dat het moeilijker wordt om de juiste mensen met de juiste mentaliteit te vinden. Wij werven en selecteren al onze mensen zelf. Het is een kwestie van begeleiden, opleiden en in contact staan met de werkvloer om de juiste mentaliteit en visie binnen je crew te behouden. Zo houd je het niveau zelf ook hoog. Naar onze mening is het niveau de laatste jaren zelfs gestegen. Er wordt meer aandacht besteed aan zowel interne als externe basisopleidingen, ervaring op de werkvloer en bewustwording van hetgeen waar men voor staat en waar men mee bezig is.”

#### PATRICK HOP, PRO FM EVENTS (AANBIEDER)

“Het niveau van stagehands is de laatste jaren beter geworden”, vertelt Patrick Hop. “Binnen PRO FM Events doen we steeds meer aan de algemene kennis van onze stagehands. Cursussen als heftruck, hoogwerker, veilig werken op hoogte, maar ook cursussen op het gebied van licht, geluid, volgsporten en steigerbouw zijn standaard opgenomen in ons jaarprogramma. Ook gaan onze stagehands voortdurend op pad met gereedschappen en veiligheidsmiddelen waarmee zelfstandigheid vorm krijgt op de werkvloer. Voeg daar aan toe dat we al een jaar of negen dezelfde opdrachtgevers hebben: resultaat steeds meer synergie tussen stagehands en opdrachtgever.” Ook met mentaliteit zit het bij PRO FM goed, weet Hop: “Binnen ons bedrijf hangt een positieve sfeer. Mensen hebben het naar hun zin en doen wat ze leuk vinden. Met deze mentaliteit trek je dezelfde mensen aan. Wij werken overigens alleen met Nederlandse mensen. Comuniceren in het werk is belangrijk, evenals een stukje integratie in de crew en vooral humor op de werkvloer. Daarnaast moet men zich realiseren dat de branche waarin wij werken een luxeproduct is. Gaat het beter met de economie, dan gebeurt er meer in evenementenland. Ga je Polen hier ons werk laten doen, dan komen er uiteindelijk in Polen meer evenementen.” Of door opdrachtgevers te vaak naar de prijs in plaats van naar de kwaliteit wordt gekeken kan Hop niet zeggen: “Uiteraard wil iedere opdrachtgever voor zo min mogelijk geld zijn stagehands inhuren. Wij hanteren echter al jaren onze eigen prijs. Gedurende al die tijd houden we dezelfde opdrachtgevers

en komen er ieder jaar nieuwe opdrachtgevers bij, terwijl er wel degelijk goedkopere aanbieders zijn. In ons geval denk ik dus dat opdrachtgevers kwaliteit dus zeker boven de prijs laten gelden.”

#### BRAM VAN AMELSVOORT, EXTREMA (AFNEMER)

“Bij ons vormen stagehands geen volwaardig onderdeel van de eigen crew”, vertelt Bram van Amelsvoort. “Wij hebben het geluk een vast productieteam van zzp-ers en producenten die altijd op onze evenementen werken. Ik huur gemiddeld misschien vier stagehands per productie in en die gebruik dan in principe voor de echt makkelijke klussen als sitecrewwerkzaamheden en als hulp bij de moeilijkere change-overs.” Een verkeerde mentaliteit is volgens Van Amelsvoort het grootste probleem op het gebied van stagehands: “Inderdaad. Het is toch gewoon een kwestie van aanpakken. Stagehands hoeven nauwelijks denkwerk te doen, maar gewoon hun handen laten wapperen. Mentaliteit is daarom erg belangrijk, maar dat geldt dan de andere kant ook voor de communicatie en begeleiding richting de stagehands. Het zal bij ons sowieso anders zijn dan bij andere opdrachtgevers, waar stagehands soms een belangrijk onderdeel vormen van het totale team. Ik maak goede afspraken met de eigenaar van het bedrijf en weet daarom dat ik de goede stagehands krijg voor het werk dat er moet gebeuren. Dat kan ook omdat het om kleine aantallen gaat.”

#### PAUL VAN RENGS, LINQ EVENT GROUP (AANBIEDER)

“De inzet van stagehands is altijd een lastminute handling”, zegt Paul van Rengs. “Door het niveau en de kwaliteit van de hands te waarborgen, komen opdrachtgevers steeds eerder met hun projecten bij ons terecht. Zo proberen wij een duurzame relatie op te bouwen. Het waarborgen gebeurt bij ons door interne en externe opleiding, cursussen en een goede, intensieve begeleiding op de werkvloer.” Van Rengs merkt dat freelancers door de recessie steeds vaker onder de prijs worden ingehuurd: “Beter een droge boterham, dan geen brood op de plank, is hun motto. Mede daardoor staan de prijzen in de stagehandwereld behoorlijk onder druk. Tel daar bij op dat de verwachtingen van de opdrachtgever niet afnemen; de meeste stagehandleveranciers leveren dezelfde kwaliteit en flexibiliteit als enkele jaren geleden en toch is de prijs vaker dan voorheen een discussiepunt. Ik blijf er bij dat kwaliteit zijn prijs kent en dat men met een prijsvechtersmentaliteit geen hoge ogen gooit. Vroeg of laat zullen de opdrachtgevers het verschil in kwaliteit terugzien in het resultaat van een productie en komen ze noodgedwongen op hun schreden terug.” Volgens Van Rengs zijn maar weinig organisaties zich bewust van het feit dat stagehands eigenlijk een volwaardig onderdeel van de crew zouden moeten vormen: “Door samen met de opdrachtgever bijvoorbeeld aandacht te hebben voor een stukje scholing, kunnen hands gewend raken aan werkmethodes en richtlijnen van opdrachtgevers. Wanneer deze kennis aanwezig is, zal dit de samenwerking en de acceptatie bij het vaste team ten goede komen. Daarbij draagt een stukje interne opleiding bij aan de instandhouding van duurzame relaties. Er is uiteindelijk sprake van een win-win situatie voor beide partijen.” En over de mentaliteit van stagehands: “De werkmentaliteit van hands ontstaat deels ook tijdens de eerste fase van kennismaking met het werkveld. De drive om in de evenementenbranche actief te zijn, ontwikkelt zich op het moment dat een stagehand zich geaccepteerd en gewaar-



deerd voelt. Door nauw betrokken te zijn bij de realisatie van een productie en het mee mogen beleven van de 'evenementen kick' wordt een gemotiveerd persoon alleen maar meer geprikkeld. Kort gezegd: de mentaliteit ontwikkelt zich doorgaans positief bij nieuwe medewerkers. Dat neemt overigens niet weg dat selectie aan de deur van groot belang is om mensen met een goede werkhouding en een verzorgd uiterlijk aan je te binden."

#### RENÉ WIEGANT, ART OF DANCE (AFNEMER)

"In tijden van drukte merk je wel dat de spoeling dun wordt en het stagehandaanbod niet altijd meer bestaat uit voldoende ervaren en gekwalificeerde mensen", vertelt René Wiegant. "Iedereen kent wel het 'jochie op sneakers' dat met barriers staat te gooien. Een typisch seizoensverschijnsel." Of stagehands een volwaardig onderdeel van de crew vormen, ligt volgens Wiegant aan de stagehand zelf: "In eerste instantie ligt dat aan de werkhouding, maar daarnaast ook aan de persoonlijkheid van 'de stagehand'. Wij werken met een vaste ploeg, aangevuld met inhuur. De goede krachten daartussen vragen we op naam terug, de slechten willen we niet meer. Zo filtert zich dat langzamerhand uit en worden sommigen volledig deel van de crew. Anderen zullen daar nooit bijhoren. Nederland heeft een zeer uitgebreid evenementenaanbod, waardoor er veel mogelijkheden zijn om in de praktijk ervaring op te doen. Dat maakt dat het niveau over het algemeen wel redelijk is. Dat merk je vooral als je in het buitenland te maken krijgt met stagehands. Als je dat ziet, dan is het met 'onze jongens' nog niet zo slecht gesteld." Dat een verkeerde mentaliteit het grootste probleem is op het gebied van stagehands vindt Wiegant te algemeen gesteld: "Maar het kan voor een individuele stagehand zeer zeker zwaar in het nadeel werken. Zijn positie is nu eenmaal niet zo, dat er ruimte is voor egotripperij en eigenwijsheid. Ook zul je je flexibel moeten kunnen opstellen als zaken even niet zo gaan

als idealiter had gekund of had gemoeten. Als je daar niet tegen kunt moet je of wat anders gaan doen, of moet je zorgen dat je op een andere positie komt te staan in het hele productieverhaal. Dat wordt meestal overigens wel lastig met een dergelijke houding."

#### RICHARD PAUEL, ART SUPPORT (AANBIEDER)

Art Support levert (tijdelijk) theater ondersteunend personeel. Richard Pael: "Wij verlangen van al onze krachten dat ze voldoende basiskennis hebben van de vaktermen en regels in het theater. We trainen ze door ze mee te sturen met ons eigen productiebureau en begeleiden ze in een mogelijke opleiding." Op die manier leren de mensen ook wat er voor nodig is om goed te kunnen functioneren in de theaterwereld. "Het houdt bijvoorbeeld in dat je geen 9 tot 5-baan hebt. Ook werk je in dit vak met je hart. Er zijn veel mensen die zich bij ons willen inschrijven, maar we selecteren tijdens intakegesprekken altijd op kwaliteit, vakkennis en een juiste mentaliteit. Nieuw ingeschreven medewerkers worden nooit alleen ergens heen gestuurd en na afloop van een eerste inzet, vragen we altijd feedback aan onze opdrachtgevers." Zeker in het theater is het volgens Pael belangrijk om één hecht team te vormen: "Een crew moet in balans zijn. Bij het leveren van groepen boven de zes stagehands, adviseren we altijd een ervaren technicus (de ploegleider) in te zetten. Hij of zij stuurt de stagehands aan. Hierdoor houd je de verantwoordelijkheid in eigen hand en kun je toezien op de veiligheid. Tevens is deze persoon het aanspreekpunt voor de opdrachtgever." Uit welk land de werknemers dan komen is volgens Pael niet zo belangrijk: "Als ze maar volgens onze eisen kunnen werken. Een aantal opdrachtgevers geeft overigens wel aan liever te werken met mensen die de Nederlandse en Engelse taal goed spreken. Ook wij hechten daar waarde aan, aangezien je in het theater met kleine groepen werkt en communicatie dus heel belangrijk is." ■