



BRAAK

VERSLAG

*Life on Stage  
Conference 2024*

*Samenwerking  
en innovatie*

**Tekst**

Janneke van de Putte

**Foto's**

Corné de Weert



*“Een succesvolle samenwerking begint met wederzijds begrip en het snappen van elkaars tekortkomingen,” geeft wethouder Dominique Hopmans voorafgaand aan de conferentie alvast mee. Het belooft een mooie middag te worden in Poppodium Gebouw-T, en dat blijkt te kloppen.*

Theater De Maagd en Poppodium Gebouw-T zijn hét voorbeeld van een organisatie die transformeert naar een hybride leeromgeving, waarin een Leven Lang Ontwikkelen (LLO) en innovatie centraal staan. Dit is niet voor niets! Op maandag 27 mei 2024 kwam cultuur, bedrijfsleven, onderwijs en overheid samen in Poppodium Gebouw-T voor een verdiepend programma én de toekomst: een 3D Immersive Technology showcase, live vanuit Helsinki en Londen.

### Life on Stage - XR stage

Cees Snellink (Theater De Maagd), Hannu Järvensivu (Finnish National Opera and Ballet), Mark Dakin en Thijs Bruins (TAIT) nemen alle aanwezigen mee in de wereld van online pre-productie in 3D Smart Technology. Waarom doen we dit en waar dient het Regionaal Investeringsfonds (RIF) voor?

Het doel van de RIF is het verbeteren van aansluitend beroepsonderwijs op de arbeidsmarkt op gebied van Smart Technology, creëren van samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven. In Poppodium Gebouw-T en Theater De Maagd worden jonge technici mede dankzij het Regionaal Investeringsfonds opgeleid om voorbereid te zijn op het werken in de wereld van 3D Immersive Technology met deze wereld als prominent opleidingsinstituut.

De gamingwereld is het heden en de toekomst en door studenten mee te laten denken over producties wordt er via deze online wereld interesse gekweekt voor de offline wereld en andersom. Feit is dat pre-productie in de nabije toekomst steeds meer online zal plaatsvinden. Om dit te kunnen realiseren is de hele IT en data backbone van onze podia hierop voorbereid en voldoet aan de toekomst.

Producteren in 3D Immersive tTechnology omgeving heeft daarnaast nog drie belangrijke voordelen:

- 1 Democratisering van set opbouw: iedereen mag gelijk beginnen met produceren in de omgeving van voor-aanstaande theaters, je hoeft je niet eerst jarenlang te bewijzen voor je aan de slag mag.
- 2 Er wordt groen geproduceerd door samen met elkaar te bouwen op afstand, men hoeft niet meer afstanden te reizen om samen een pre-productie tot stand te brengen.
- 3 Producteren met jonge technici in een extra online/ virtueel podium, nieuw publiek insluiten en nieuwe vormen van kunst maken.

### Wat moet er gebeuren in West-Brabant?

Dagvoorzitter Han Mesters, verbonden als onafhankelijke geest aan ABN AMRO kan als weinig anderen de arbeidsmarkt raak typeren, aangeven waar het schort én wat er moet gebeuren. West-Brabant moet zich duidelijk(er) profileren om jongeren met talent aan zich te binden, het is van groot belang technisch en creatief talent te behouden in onze regio. Door intensieve samenwerking tussen makers, onderwijs, bedrijfsleven en inwoners ontstaat een vernieuwend en creatief aanbod waar talentvolle jongeren, jongvolwassenen en zij-instromers via creatieve dienstverleners een cruciale rol vervullen.



*Technici Joyce Braspennig, Benjamin-John Paulissen en Nicky Jonkers zijn opgeleid door Curio in Poppodium Gebouw-T en zitten nu aan de knoppen voor Life on Stage en de liveverbinding met Helsinki en Londen voor de showcase 3D Immersive Technology.*

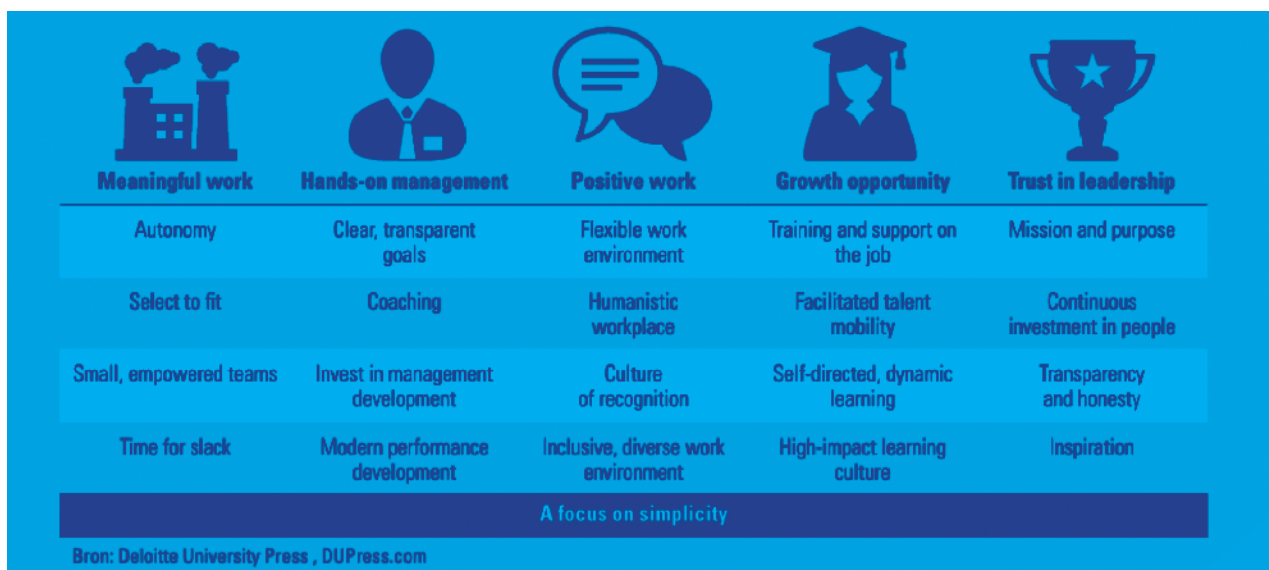
*Han Mesters, onafhankelijke geest verbonden aan ABN AMRO kan als weinig anderen de arbeidsmarkt raak typeren, aangeven waar het schort en wat er moet gebeuren.*



### Onderwijs: het Finse mirakel

‘Real winners don’t compete’ – Samuli Paronen. Ironisch genoeg heeft deze houding de Finnen aan de internationale top gezet van onderwijssystemen. Er zijn geen lijsten van best presenterende scholen of leraren, er is geen omgeving waarin competitie gestimuleerd wordt. Corporatie, ofwel samenwerken, is de norm en onderwijs zou een instrument moeten zijn om sociale ongelijkheid in evenwicht te brengen.

Purpose statement (doelverklaring) wordt cruciaal: waartoe zijn wij op aarde? Waar sta ik voor als bedrijf, wat zijn onze normen en waarden? De bedrijfscultuur wordt een USP, een Unique Selling Point. Kwaliteit van management wordt een nóg belangrijkere USP waarin een nieuwe inrichting van gebruik van strategisch personeelsmanagement en contractvormen belangrijk zijn. Een database voor het beheer van werknemersrelaties en een nieuwe benadering van de rol van de flexibele schil zijn hierin cruciaal.



De ‘onweerstaanbare’ organisatie. Bron: Deloitte University Press, DUPress.com

**Praktijkles op het podium: studenten aan de knoppen**

Een coole werkplek waar in de avonden en weekenden shows en voorstellingen gegeven worden, maar overdag praktijkonderwijs plaatsvindt, waar vind je dat? In Bergen op Zoom, want gedurende schooltijden lopen er door beide podia Curio-studenten Podium- en evenemententechniek rond die in de live-omgeving praktijkles krijgen. En dat betekent: meteen aan de knoppen! Dat er zo af en toe iets misschien niet meteen helemaal goed gaat is dan ook niet erg. Van fouten leer je het meest en samen los je dit met elkaar op. En zo heel af en toe vraagt dit ook wat extra begrip van een maker of artiest, dat hoort erbij!

**Een Leven Lang Ontwikkelen (LLO)**

Wat vraagt dit van een organisatie? Hoe kan dit in de dagelijkse praktijk geoperationaliseerd worden naar een werkklimaat dat het leren op de werkvloer bevordert? Daar is Caroline Bertolin, Life on Stage keynote en niet geheel toevallig ook HR-manager bij Stichting Podiumkunsten Bergen op Zoom op afgestudeerd. In haar onderzoek heeft zij zich gericht op de implementatie van LLO-principes binnen podiumkunstenorganisaties.

Medewerkers zijn door middel van vindingrijkheid en zelfsturing met hun eigen loopbaanontwikkeling bezig, informeel leren wordt gestimuleerd 'on the job' en er vindt samenspel plaats tussen de organisatie en medewerker door middel van een loopbaandialoog en ontwikkelbeleid.



*Caroline Bertolin, HR-manager bij Stichting Podiumkunsten Bergen op Zoom heeft in haar onderzoek voor de master cultuurmanagement verkend hoe organisaties Leven Lang Ontwikkelen in hun dagelijkse praktijken kunnen operationaliseren en naar HR-beleid kunnen doorvertalen.*

### Hoe ziet de arbeidsmarkt eruit in West-Brabant?

Keynotes Eva Jeremiasse en Lars Damen hebben in opdracht van RWB West-Brabant de arbeidsmarkt geanalyseerd om uit uitdagingen te identificeren en oplossingen te vinden. De resultaten bieden concrete actiepunten voor de ontwikkeling van arbeidskrachten die nodig zijn voor de Nieuwe Economie in West-Brabant.

Belangrijkste knelpunten zijn onder andere de vraag naar kunnen werken met plantaardig materiaal, maar ook de ontwerpprincipes die veranderen, materiaalkennis is essentieel en techniek – of het gebrek eraan – wordt als grote bottleneck geconstateerd. Een van de oplossingsrichtingen is dan ook ... een hybride leeromgeving. Ofwel: leren in de praktijk, het bedrijf als klaslokaal!

Wat kun je zelf doen aan deze nodige transitie? Een positieve mindset, aanpassingsvermogen en het zien van veranderingen als kansen voor groei en ontwikkeling.



*Eva Jeremiasse en Lars Damen hebben in opdracht van RWB West-Brabant de arbeidsmarkt geanalyseerd om uitdagingen te identificeren en oplossingen te vinden.*



### Triple-helix rondetafelgesprek

Wie hebben we nodig om deze samenwerking te laten slagen? Daarvoor kom je uit bij de zogenaamde triple-helix: bedrijfsleven, onderwijs en overheid. Een systeem waarin deze stakeholders een gelijkwaardige samenwerking aangaan met elkaar.

Wethouder en lid Economic Board West-Brabant Dominique Hopmans, Curio onderwijsdirecteur Techniek en Technology Sanne Jongejan en BMC strategisch adviseur onderwijs en commercieel manager Charlotte van Koningsbrugge schuiven aan.

We gaan dieper in op de door RWB onderzochte regionale bottlenecks: kennis, netwerken en leiderschap.

West-Brabanders zijn, zoals wethouder Dominique Hopmans aangeeft, bijna irritant bescheiden. “Er zijn te weinig ‘zeepkist’ jongens en meiden die durven te vertellen wie we zijn en wat we kunnen. Het bedrijfsleven in Bergen

op Zoom wordt niet heel goed gekend terwijl we hier bijvoorbeeld de grootste insectenkweker van Europa hebben en de eerste keukenfabrikant die een biobased keuken heeft gelanceerd. Toch praten we hier bijna niet over.”

Sanne Jongejan ziet dat steeds meer bedrijven de gang naar het onderwijs toe weten te maken en dat het onderwijs zich steeds meer realiseert dat zij het bedrijfsleven nodig heeft. “De samenwerking onderwijs, bedrijfsleven en overheid werpt nu al z’n vruchten af. Steeds minder studenten melden zich in West-Brabant en dit moeten we samen met elkaar oppakken.”

Charlotte van Koningsbrugge ziet vooral de positieve noot, omdat zij steeds meer bedrijven en onderwijsinstellingen ziet die buiten de lijntjes durven te kleuren. “Het is goed om erachter te komen dat sommige experimenten ook mogen mislukken, hier leer je juist van. Zaken die wel lukken, daar kun je dan juist trots op zijn met elkaar.”



*Wethouder Dominique Hopmans legt uit dat we in West-Brabant bijna irritant bescheiden zijn. Er zijn te weinig ‘zeepkist’ jongens en meiden die durven te vertellen wie we zijn en wat we kunnen.*

### Transitie en duurzaam ondernemen in het MKB

Wie is er eigenlijk in the lead in de triple-helix? Dominique vervolgt: “In West-Brabant heeft de overheid een extra belangrijke rol juist, doordat netwerken en leiderschap ontbreekt. Dit vraagt soms gek genoeg de eerste stap van de overheid om bedrijven en onderwijsinstellingen bij elkaar te brengen, te sturen op koplopers en zij die hier net achteraan lopen. Door ze te inspireren, belangrijk te maken en zij die willen de zeepkist gunnen en ze daar op te zetten.”

### Elkaars werelden begrijpen

We moeten beter elkaars werelden begrijpen, snappen waarom de één doet wat die doet. Van de overheid wordt vaak niet begrepen dat zij taken als rechtszekerheid en rechtsgelijkheid te borgen hebben, dat voor bedrijven vaak winst belangrijk is voor levensvatbaarheid en dat de overheid zelf het onderwijs afrekent op leerlingenaantallen en aantal diploma's, waardoor je in een soort institutionele houtgreep komt. Triple-helix samenwerkingen kunnen pas succesvol zijn als je elkaar benaderd vanuit een open cultuur.

### Werken met challenges

Wat volgens Charlotte goed werkt is werken met zogenaamde challenges: “Het bedrijfsleven vragen om echte opdrachten te geven aan leerlingen, waardoor zij op verschillende vlakken van elkaar leren en gelijk met het bedrijfsleven in aanraking komen, immers de toekomstige werkgever. Leerlingen denken met een hele andere bril op, zij spelen en denken buiten de kaders en komen met oplossingen die werknemers spannend vinden om te doen of zelfs allang vergeten zijn. Geef ze vertrouwen en laat ze écht meedenken, in een authentieke omgeving raken ze pas echt gemotiveerd dus laat ze dit ook gewoon doen.”

Sanne vult bevestigend aan dat hier in deze regio inderdaad al mee geëxperimenteerd wordt, want daar gaat het exact om: durven experimenteren, daar wil je zijn met elkaar!



*Charlotte van Koningsbrugge roept op tot burgerlijke ongehoorzaamheid: “Ga het doen, knip die regels door en ga het experiment aan met elkaar.”*



## Aanbevelingen vanuit de triple-helix

Sanne Jongejan: “De agenda van de regio is behoorlijk helder en onderwijs probeert daarop aan te haken, tegelijkertijd hebben bedrijven nú handjes te kort, we hebben iedereen nodig. Naast opleiden moeten we ook focussen op mensen hier te laten blijven.”

Dominique: “Het gaat niet om ‘best practices’ maar om ‘best persons’: mensen die verschil maken. Investeer in personen zelf en koplopers. Begrijp elkaars werelden: waarom handelt men zoals die doet?”

Charlotte: “Laat los hoeveel jaar ervaring iemand moet hebben, denk in kennis en vaardigheden en durf mensen vanuit andere sectoren mee te laten kijken. Leer elkaar kennen, best werkende teams zit niet in hoeveel kennis er zit, maar hoe goed ze elkaar kennen en op elkaar zijn afgestemd. Ga het doen, knip die regels door en kom met de juiste mensen aan tafel!”



*Samen moeten we kijken hoe we mensen anders gaan opleiden, door het gewoon te doen en het experiment aan te gaan!*

# BRAAK PROOF

[WWW.DOORBRAAK.TECH](http://WWW.DOORBRAAK.TECH)