

Arbeidsmarktverkenning ten behoeve van de kwalificaties
behorend tot het dossier Artiesten

Eindrapport voor SBB

datum:	6 november 2018
kenmerk	001817-r3
contactpersoon opdrachtgever:	mevr. Odile Sondermeijer
contactpersoon Rijnland Advies:	dhr. Kees Hagens, 06 – 250 80 270, k.hagens@rijnlandadvies.nl

Inhoud	pagina
Conclusies	1
1. Inleiding	3
1.1 Achtergrond	3
1.2 Onderzoeksmethode en respons	3
1.3 Dit concepteindrapport	4
Deel 1. Resultaten van het onderzoek onder erkende leerbedrijven	5
2. Totaalbeeld van de resultaten	5
2.1 Werkgelegenheid en aannamebeleid	5
2.2 Werving, selectie en vervulbaarheid van vacatures	7
2.3 Verwachtingen rond de toekomstige vraag naar de opleidingen Artiesten mbo	8
2.4 Oordeel over de kwaliteit van de mbo-opleidingen Artiesten	10
2.5 Hoe verder met de mbo-opleidingen Artiesten?	12
2.6 Verschillen tussen de kwalificaties	12
3. Resultaten van het deelonderzoek Acteur	15
3.1 Werkgelegenheid op dit moment	15
3.2 Werving, selectie en vervulbaarheid van vacatures	16
3.3 Verwachtingen rond de toekomstige vraag naar Acteur mbo	20
3.4 De mbo-opleiding Acteur: omvang, meerwaarden en oordeel	22
3.5 Hoe verder met de mbo-opleiding Acteur?	27
4. Resultaten van het deelonderzoek Danser	29
4.1 Werkgelegenheid op dit moment	29
4.2 Werving, selectie en vervulbaarheid van vacatures	31
4.3 Verwachtingen rond de toekomstige vraag naar Dansers mbo	34
4.4 De mbo-opleiding Danser: omvang, meerwaarden en oordeel	36
4.5 Hoe verder met de mbo-opleiding Danser?	42
5. Resultaten van het deelonderzoek Muzikant	43
5.1 Werkgelegenheid op dit moment	43
5.2 Werving, selectie en vervulbaarheid van vacatures	45
5.3 Verwachtingen rond de toekomstige vraag naar muzikanten mbo	48
5.4 De mbo-opleiding Muzikant: omvang, meerwaarden en oordeel	50
5.5 Hoe verder met de mbo-opleiding Muzikant?	55
6. Resultaten van het deelonderzoek Musicalperformer	57
6.1 Werkgelegenheid op dit moment	57
6.2 Werving, selectie en vervulbaarheid van vacatures	59
6.3 Verwachtingen rond de toekomstige vraag naar musicalperformer mbo	62
6.4 De mbo-opleiding Musicalperformer: omvang, meerwaarden en oordeel	64
6.5 Hoe verder met de mbo-opleiding Musicalperformer?	69
Deel 2. Resultaten van de raadpleging onder deskundigen	71
7. Resultaten van de diepte-interviews	71
7.1 De geraadpleegde organisaties	71
7.2 De werkgelegenheid voor gediplomeerden uit de mbo-opleidingen Artiesten	71
7.3 Ontwikkelingen in het beroep	74
7.4 De oriëntatiefunctie van de opleidingen	77
7.5 Wat moet er gebeuren met de opleidingen?	77

Conclusies

Op basis het onderzoek onder erkende leerbedrijven en deskundigen kan het volgende worden geconcludeerd.

De arbeidsmarktrelevantie van de opleidingen

De arbeidsmarkt voor gediplomeerden uit de mbo-kwalificaties in het kwalificatiedossier Artiesten lijkt ruim. Er zijn relatief veel studenten/stagiaires ten opzichte van het aantal werkzame personen in de branche. Werk vindt met name plaats via zzp-overeenkomsten. Vaste of tijdelijke dienstverbanden zijn zeldzaam. Om in hun levensonderhoud te voorzien zorgen beroepsbeoefenaren er voor dat men continu verschillende projecten tegelijk heeft lopen. Men dient zich continu in te spannen om nieuwe projecten te acquireren. De beroepsbeoefenaar dient ook zelf het initiatief te nemen om zijn vaardigheden actueel te houden.

De werkgelegenheid voor mbo Artiesten bevindt zich met name in de overlappende branches amusement, entertainment, de evenementenindustrie, leisure en de gastvrijheidsindustrie. In deze branches heeft de mbo-artiest volgens geraadpleegde deskundigen baankansen en ook uitwijkmogelijkheden naar verschillende beroepsrichtingen. In de gesubsidieerde kunst is er weinig werk voor deze mensen. Daarnaast bieden de welzijnssector, het onderwijs en sport en bewegen enig werk en uitwijkmogelijkheden aan mbo artiesten. Zowel de erkende leerbedrijven als de deskundigen geven aan dat de werkgelegenheid in de komende jaren stabiel zal blijven of licht zal stijgen.

Een deel van de deskundigen denkt dat de moderne ontwikkelingen in communicatie- en marketingmethoden (social selling, boodschappen communiceren via theater en dergelijke) in de toekomst veel kansen bieden aan mensen uit de mbo Artiesten-opleidingen. Live performance wordt steeds meer gevraagd, ook buiten de podia, bijvoorbeeld op festivals en in musea. Daarnaast ontstaan er nieuwe manieren om informatie te communiceren en diensten te verkopen. Evenementen worden steeds meer gebruikt om marketing te bedrijven. Steeds meer partijen worden zich ervan bewust dat een artiest een boodschap kan overbrengen, mensen bewust kan maken of mensen iets kan laten ervaren, op een manier die niet via andere media mogelijk is. Er ontstaat steeds meer bedrijvigheid die organisaties op dit gebied ondersteunt via maatwerktheater, zowel live als via moderne media. Daarnaast signaleren deskundigen dat juist de mbo artiesten de jongere doelgroep en segmenten binnen de doelgroep jongeren aan kunnen spreken.

Het onderzoek onder leerbedrijven laat zien, dat de organisaties grote aantallen stagiaires opnemen (1 stagiaire op 4 betaalde krachten), van wie na de opleiding een beperkt deel (8%) regelmatig voor het stagebedrijf blijft werken. De leerbedrijven verwachten in meerderheid dat de vraag naar mbo artiesten de komende jaren licht zal groeien of stabiliseren.

Kortom: er is zeker werk voor deze groep, maar niet in overvloed, het aanbod is groter dan de vraag.

De kwaliteit van de opleidingen

De leerbedrijven en deskundigen zijn over het algemeen tevreden over de kwaliteit van de opleidingen. Een derde van de bedrijven vindt het mbo-diploma een doorslaggevend voordeel bij sollicitaties. Nog eens een vijfde vindt het mbo-diploma een voordeel bij sollicitaties, maar niet doorslaggevend. Op dit aspect bestaan verschillen tussen de kwalificaties; aan het diploma voor Acteur wordt minder belang gehecht dan aan de diploma's van de andere kwalificaties. Een deel van de bedrijven en deskundigen vindt dat er verbetering mogelijk is in de aansluiting op de praktijk en de voorbereiding van de aankomend artiest op het vak.

Hoe verder met de opleidingen mbo Artiesten?

Zowel de leerbedrijven als de deskundigen vinden in meerderheid dat de opleidingen in het kwalificatiedossier Artiesten dienen te worden voortgezet, met een beperking van het aantal studenten. Er is werkgelegenheid voor gediplomeerde studenten en die werkgelegenheid lijkt licht te groeien, maar het aanbod is aanmerkelijk groter dan de vraag. Een selectie bij instroom is nodig, enerzijds vanwege de balans op de arbeidsmarkt en anderzijds om de kwaliteit van de opleiding en de studenten te bevorderen.

Daarnaast geeft een deel van de deskundigen aan, dat de opleidingen kwalitatief moeten worden verbeterd als het gaat om de aansluiting van de opleidingen op de praktijk en de voorbereiding van de studenten op de specifieke eisen die arbeidsmarkt aan hen stelt. Men is niet ontevreden over de kwaliteit van de opleidingen, maar er is ruimte voor verbetering. Studenten moeten breed worden opgeleid en meer worden voorbereid op het specifieke karakter van de arbeidsmarkt waarop zij hun weg moeten vinden; veel parttime opdrachten, hoofdzakelijk zzp-overeenkomsten, de noodzaak om continu werk te acquireren en jezelf te blijven ontwikkelen.

Daarnaast adviseert een deel van de deskundigen de scholen om zelf het initiatief te nemen om actief aan kwaliteitszorg te doen en de geboden bestaande kwaliteit beter naar buiten te communiceren, om het imago van de opleidingen te verbeteren.

1. Inleiding

1.1 Achtergrond

SBB is door de minister van OCW gevraagd een door onderwijs en bedrijfsleven gedragen en goed onderbouwd advies uit te brengen over de toekomst van de opleidingen onder het kwalificatiedossier "Artiesten". Dit gebeurt in het licht van de discussie die is ontstaan over de macrodoelmatigheid van deze opleidingen. SBB laat daarom onderzoek uitvoeren dat bestaat uit drie onderdelen:

1. een analyse van de resultaten van alumni-onderzoek door de onderwijsinstellingen;
2. een onderzoek onder leerbedrijven met een erkenning voor één of meer van de opleidingen in het kwalificatiedossier Artiesten;
3. een raadpleging van deskundigen.

Aan Rijnland Advies is opdracht gegeven de deelonderzoeken 2 en 3 uit te voeren (onderzoek onder erkende leerbedrijven en de raadpleging van deskundigen). Deze onderzoeken zijn uitgevoerd in oktober 2018.

1.2 Onderzoeksmethode en respons

De onderzoeksdata zijn verzameld op twee manieren.

1. Een telefonische enquête onder erkende leerbedrijven

Voor elke kwalificatie binnen het kwalificatiedossier Artiesten is een vragenlijst gemaakt, besproken met SBB en waar nodig aangepast. SBB heeft aan Rijnland Advies voor elke deelpopulatie een adresbestand geleverd. Deze organisaties zijn voorafgaand door SBB geïnformeerd over het onderzoek, met de aanbeveling hieraan mee te werken. Voor elke kwalificatie zijn 15 geslaagde gesprekken gevoerd, in totaal 60 gesprekken. Bij deze netto steekproefomvang zijn de resultaten vooral indicatief voor situatie in de bedrijven. Verschillen tussen groepen respondenten zijn bij deze steekproefomvang niet statistisch aantoonbaar.

Bij deze telefonische enquête zijn organisaties geraadpleegd die door SBB zijn erkend als leerbedrijf voor één of meer van de kwalificaties uit het kwalificatiedossier Artiesten: Acteur, Danser, Muzikant en Musicalperformer. Deze organisaties zijn actief in verschillende subbranches:

- pretparken en toeristische attracties;
- evenementenorganisatiebureaus;
- bedrijven uit de leisure-/verblijfsrecreatiebranche;
- muziekscholen;
- muziekproductiebedrijven;
- theaterscholen;
- theaterproductiebedrijven;
- dansscholen;
- boekingsbureaus voor popartiesten, bands, dance acts, dj's et cetera;
- stichtingen met culturele doeleinden (onder andere culturele jongerencentra).

Hieronder bevinden zich zowel commerciële organisaties als organisaties zonder winstoogmerk.

2. Diepte-interviews met tien deskundigen (waaronder brancheorganisaties)

Hiervoor is een checklist gemaakt van te bespreken onderwerpen. Deze is met SBB besproken en waar nodig aangepast. Rijnland Advies heeft ter voorbereiding van de diepte-interviews deskresearch verricht op door SBB aangeleverd materiaal. SBB heeft aan Rijnland Advies contactgegevens geleverd van deskundigen, verdeeld over de vier kwalificaties. Rijnland Advies heeft de diepte-interviews uitgevoerd, geanalyseerd en samengevat.

1.3 Dit eindrapport

Deel 1 van het rapport behandelt de resultaten van de telefonische enquête onder bedrijven met een erkenning van SBB als leerbedrijf voor één of meer van de opleidingen in het kwalificatiedossier Artiesten. Deel 2 behandelt de resultaten van de diepte-interviews met deskundigen.

Deel 1. Resultaten van het onderzoek onder erkende leerbedrijven

2. Totaalbeeld van de resultaten

2.1 Werkgelegenheid en aannamebeleid

In deze paragraaf wordt de totaalstelling weergegeven van de resultaten van de vier deelonderzoeken naar de kwalificaties Acteur, Danser, Muzikant en Musicalperformer. Hierbij zijn de antwoorden op de open vragen achterwege gelaten. De open vragen zijn beantwoord in het kader van elke kwalificatie afzonderlijk en worden daarom gerapporteerd in de paragrafen die de resultaten voor de afzonderlijke kwalificaties behandelen (paragraaf 3 tot en met 6). Paragraaf 2.6 geeft een overzicht van de resultaten per kwalificatie/deelonderzoek op een aantal belangrijke onderwerpen.

Het schema hieronder geeft een overzicht van de resultaten op de vragen naar werkgelegenheid en aangenomen personen.

De 60 geïnterviewde leerbedrijven hebben tezamen 2.364 personen betaald aan het werk (exclusief stagiaires). Een groot deel van deze mensen is zzp-er. In 2017 en 2018 hebben de leerbedrijven in totaal 98 nieuwe mensen "aangenomen". Dat is 4% van het totaal aantal personen dat men aan het werk heeft.

Opvallend is de omvang van de groep mbo-stagiaires uit de opleidingen Artiesten. Er zijn in oktober 571 stagiaires in de bedrijven. De omvang van deze groep is fors, afgezet tegen de totale groep betaalde krachten exclusief leerlingen (een verhouding van 1 stagiaire op 4 betaalde krachten).

	Acteur	Danser	Muzikant	Musical- performer	Totaal
Betaald werkzame personen als artiest in oktober 2018, exclusief stagiaires	340	377	345	1.302	2.364
Nieuw "aangenomen" in 2017 en 2018	26	41	16	15	98
Nieuw "aangenomen" personen in procenten van betaald werkzame personen	8%	11%	5%	1%	4%
Stagiaires huidig schooljaar	93	238	54	186	571
Stagiaires huidig schooljaar in procenten van betaald werkzame personen	27%	63%	16%	14%	24%
Stagiaires voorgaande 3 schooljaren	359	726	212	544	1.841
Heeft na stage nog in bedrijf gewerkt	44	37	30	83	194
Werkt nog steeds regelmatig in bedrijf	36	29	28	62	155
Stagiaires die nog steeds regelmatig voor het bedrijf werken in procenten van totaal aantal stagiaires afgelopen drie schooljaren.	10%	4%	13%	11%	8%
Verwachte stagiaires volgend schooljaar	107	244	63	192	606
Verwachte groei stagiaires volgend schooljaar	+15%	+3%	+17%	+3%	+6%

Van de stagiaires die men in de voorgaande drie schooljaren in het bedrijf heeft gehad, werkt 8% nu nog regelmatig voor het bedrijf waar men destijds stage liep.

De leerbedrijven verwachten volgend schooljaar (vanaf september 2019) nog meer stagiaires in het bedrijf te zullen hebben; 606 stagiaires, een groei van 6% ten opzichte van het huidige schooljaar.

Arbeidsrelatie

De mensen die betaald voor de leerbedrijven aan het werk zijn (geen leerlingen) hebben in de meeste gevallen een relatie in de categorie "anders". Dit zijn vrijwel allemaal zzp-ers. Bij 38% van de leerbedrijven komen vaste dienstverbanden voor.

Wat voor verbintenis hebben deze mensen met uw organisatie?	Soort verbintenis	
	Aantal	%
Vast dienstverband	23	38,3%
Tijdelijk dienstverband	9	15,0%
Oproep- of nulurencontract	4	6,7%
Inhuur van uitzend- of detachingsbureau	1	1,7%
Geen dienstverband (vrijwilliger)	5	8,3%
Anders	48	80,0%

Omvang van de arbeidsrelatie

De organisaties geven aan dat de mensen die men aan het werk heeft over het algemeen gemiddeld 19 uur per week voor de organisatie werken.

Aantal uren per week dat arbeidskrachten over het algemeen voor de organisatie werken	Aantal uren werkzaam	
	Aantal	%
0-5 uur per week	7	13,5%
6-10 uur per week	11	21,2%
11-20 uur per week	15	28,8%
21-50 uur per week	19	36,5%
Totaal	52	100,0%

2.2 Werving, selectie en vervulbaarheid van vacatures

Wervingskanalen

Voor het werven van mensen met een mbo-Artiesten opleiding gebruikt men met name de mbo-opleiding en het informele netwerk van de organisatie onder bekenden in het vak.

Hoe heeft u deze mensen geworven?	Manier van werving	
	Aantal	%
Via advertenties	6	20,7%
Via open sollicitaties die zij naar onze organisatie hebben gestuurd	3	10,3%
Via ons informele netwerk van bekenden uit het vak	17	58,6%
Via de MBO-opleiding	21	72,4%
Via de HBO-opleiding	8	27,6%
Via collega-organisaties	1	3,4%

Selectiecriteria

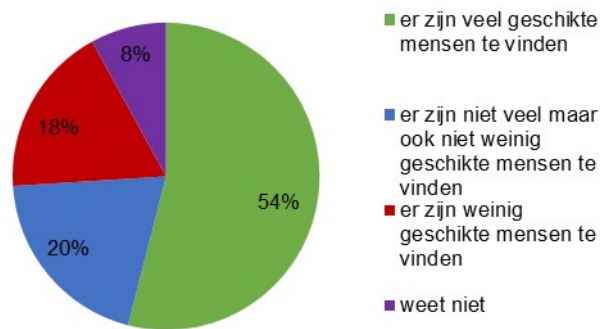
De meest gehanteerde selectie-eis is dat men de kandidaat zelf aan het werk gezien wil hebben en daarbij overtuigd moet zijn geraakt van diens kwaliteiten. Een goede uitstraling, een diploma van de mbo-opleiding en een overtuigend Curriculum Vitae vindt men ook belangrijk.

In hoeverre zijn de volgende zaken een pré bij de selectie van kandidaten?	Manier van werving	
	Aantal	%
Een diploma van de mbo-opleiding	18	38,9%
Een diploma van een hbo-opleiding	13	27,7%
Ik moet ze zelf aan het werk hebben gezien, en dat moet overtuigend zijn geweest	37	78,7%
Goede referenties/aanraden van collega's of andere organisaties	12	25,5%
Het curriculum vitae moet goed zijn	15	31,9%
De sollicitatiebrief moet goed zijn	7	14,9%
De persoon moet een goede uitstraling hebben	31	65,6%
Anders	19	40,4%

De vervulbaarheid van vacatures

Ruim de helft van de organisaties vindt dat er op dit moment veel geschikte mensen te vinden zijn voor vacatures. Een vijfde vindt dat er niet veel maar ook niet weinig geschikte mensen zijn voor vacatures. 18% van de organisaties vindt dat er weinig geschikte mensen zijn voor vacatures.

Zijn er op dit moment veel of weinig geschikte mensen te vinden voor vacatures?

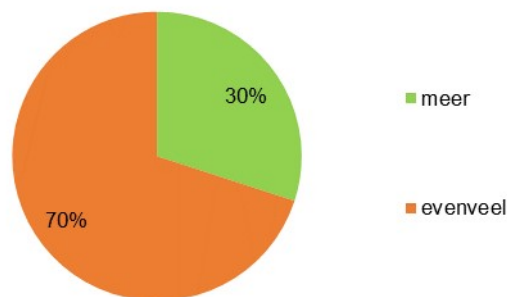


2.3 Verwachtingen rond de toekomstige vraag naar de opleiding Artiesten mbo

Verwachting behoefte aan Artiesten in de komende 12 maanden

Bijna een derde van de organisaties verwacht de komende 12 maanden meer mensen nodig te hebben voor werk als artiest. 70% verwacht evenveel mensen nodig te hebben.

Verwacht u de komende 12 maanden meer, evenveel of minder mensen nodig te hebben in uw organisatie voor het werk als artiest?



Bepalende factoren voor de vraag naar Artiesten

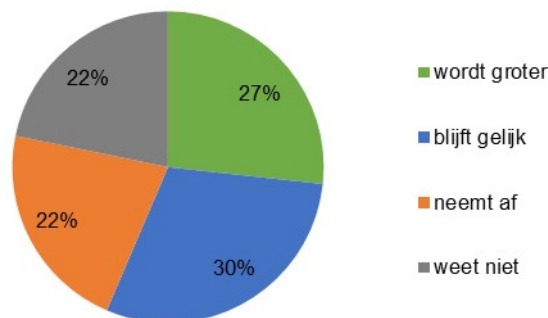
Aan de organisaties is gevraagd waar de hoeveelheid werk op de markt voor mensen met het beroep van artiest op mbo-niveau van af hangt. De organisaties geven aan dat dit afhangt van de hoeveelheid geld die particulieren te besteden hebben, de subsidies van de overheid voor cultuur en de hoeveelheid geld die bedrijven te besteden hebben. Ook de aandacht voor de kunstvormen in de media stimuleren de vraag.

Waar hangt de hoeveelheid werk voor mensen met de opleiding mbo Artiesten van af?	Hoeveelheid werk hangt samen met	
	Aantal	%
De hoeveelheid geld die bedrijven te besteden hebben	30	50,0%
De hoeveelheid geld die particulieren te besteden hebben	41	68,3%
Subsidies van de overheid voor cultuur	34	56,7%
De hoeveelheid geld die overheden te besteden hebben aan overige zaken	17	28,3%
Het weer	10	16,7%
Aandacht voor de kunstvorm in de media	34	56,6%

Verwachting over de ontwikkeling van de vraag naar Artiesten op mbo-niveau in de komende jaren

De verwachtingen over de ontwikkeling van de vraag naar artiesten op mbo-niveau loopt nogal uiteen. Een kwart van de organisaties verwacht dat de vraag in de komende jaren zal groeien. Een derde verwacht dat de vraag gelijk zal blijven. Ruim een vijfde verwacht dat de vraag af zal nemen.

Verwacht u dat de vraag in Nederland naar artiest op mbo-niveau in de komende jaren groter wordt, gelijk blijft of afneemt?



2.4 Oordeel over de kwaliteit van de mbo-opleiding Artiesten

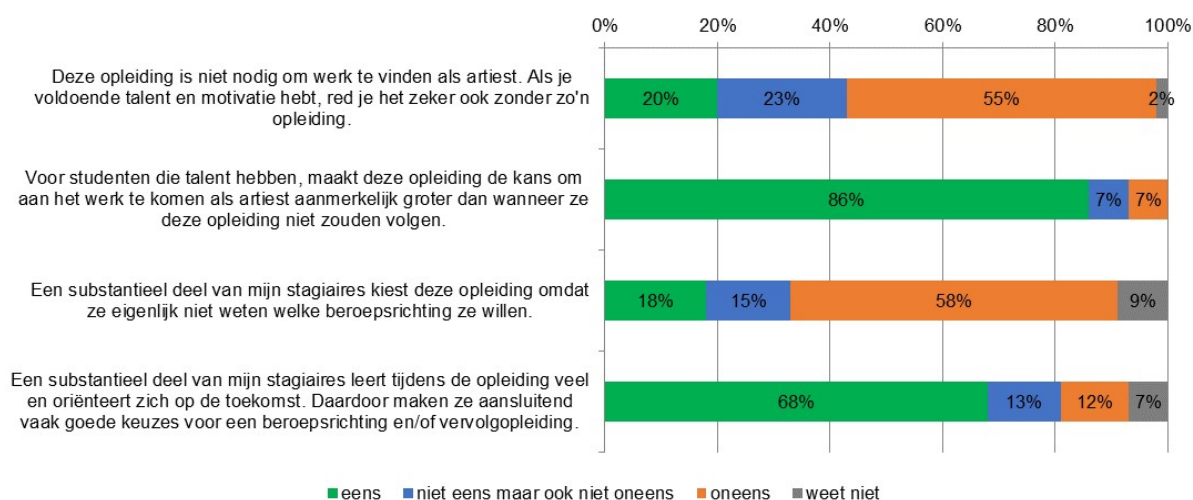
De meerwaarden voor de organisatie

Belangrijke meerwaarden van de studenten van de mbo-opleidingen Artiesten zijn dat de studenten nuttige taken verrichten in het bedrijfsproces, dat er soms talenten bij zitten die men wil houden, dat het beschikbaar stellen van stageplekken een doelstelling van de organisatie is en dat de stagiaires soms nieuwe inzichten inbrengen.

Meerwaarden van mbo-studenten Artiesten voor de organisatie	Meerwaarde MBO studenten	
	Aantal	%
Dat wij met het beschikbaar stellen van deze stageplekken een taak uitvoeren die hoort bij onze organisatiedoelstellingen of de opdracht van ons bestuur	32	55,2%
Dat ze nuttige taken verrichten in ons bedrijfsproces	35	60,3%
Dat onze opdrachtgevers of bestuurders dat van ons verwachten	15	25,9%
Dat deze stagiaires goedkope arbeidskrachten zijn	13	22,4%
Dat hier soms talentvolle mensen bij zitten, die we in onze organisatie willen houden of in willen huren	36	62,1%
Dat deze stagiaires soms nieuwe inzichten, ideeën of werkwijzen inbrengen in onze organisatie	25	43,1%
Anders	26	44,8%

De meerwaarden voor de student

De meeste organisaties zijn het niet eens met de stelling dat de opleidingen Artiesten niet nodig zijn om werk te vinden. De meeste organisaties vinden dat de opleiding de kans om als artiest aan het werk te raken aanmerkelijk groter maakt. Niemand is het eens met de stelling dat de deelnemers aan deze opleidingen niet weten wat ze willen worden. Driekwart van de organisaties is het eens met de stelling dat de studenten veel leren, zich goed oriënteren en daardoor goede vervolgkeuzes maken.



Het belang van het mbo-diploma bij werving en selectie

Een kwart van de organisaties vindt het mbo-diploma voor een van de kwalificaties in het dossier Artiesten niet belangrijk bij het selecteren van kandidaten. Bijna een derde (31%) vindt het diploma een doorslaggevend voordeel bij sollicitaties. Ruim een vijfde (22%) vindt dit diploma een voordeel voor de kandidaat, maar niet doorslaggevend.

Hoe belangrijk is het voor u, bij het selecteren van nieuwe mensen voor werk als artiest dat iemand het mbo diploma voor artiest heeft gehaald?



De inhoud van de opleiding

Een meerderheid van de bedrijven oordeelt positief of neutraal over het aansluiten van de inhoud van de opleiding op de verwachtingen in het leerbedrijf. Een kwart van de organisaties vindt niet dat de inhoud goed aansluit op de verwachtingen in het bedrijf. 35% van de organisaties vindt dat de opleiding de studenten goed voorbereidt op werk als artiest. Een vijfde oordeelt hierover neutraal en 35% vindt niet dat de opleiding de student goed voorbereidt op het werk als artiest. Op de leermethoden en leermiddelen van de opleiding is minder kritiek. Driekwart van de organisaties oordeelt hierover positief of neutraal. 8% vindt niet dat de leermiddelen en leermethoden effectief zijn en goed werken.

Wat vindt u van de inhoud van de opleiding? In hoeverre voldoet die aan de volgende kenmerken?



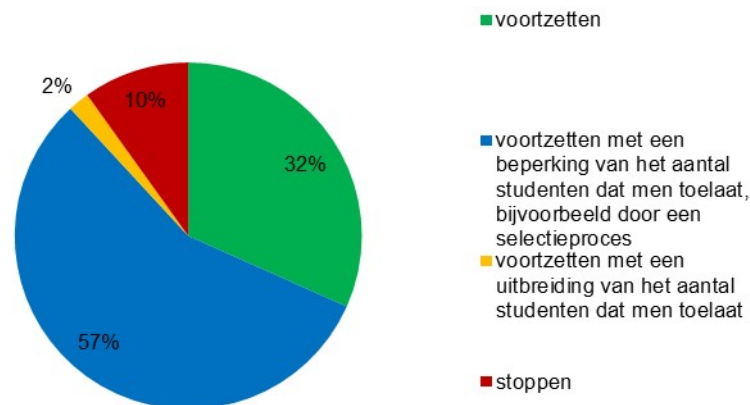
De organisaties geven voor de opleiding gemiddeld het rapportcijfer 7,0.

Voor de kwaliteit van de stagiaires geeft men gemiddeld een 7,2.

2.5 Hoe verder met de mbo-opleiding Artiesten?

Een derde van de organisaties vindt dat de mbo-opleidingen Artiesten ongewijzigd moeten worden voortgezet. Ruim de helft (57%) vindt dat de opleidingen moeten worden voortgezet, maar met een kleiner aantal studenten en een selectieproces. 10% vindt dat de opleidingen moeten worden gestopt.

Er is een discussie gaande in het land om de Artiestenopleidingen in het mbo te stoppen.
Wat dient er volgens u in de toekomst met de opleiding Artiesten te gebeuren?



2.6 Verschillen tussen de kwalificaties

In het schema op de volgende pagina zijn de onderzoeksresultaten voor de verschillende opleidingen naast elkaar gezet. Hierbij moet worden opgemerkt dat de verschillen als gevolg van de beperkte omvang van de netto steekproef (15 leerbedrijven per opleiding) niet statistisch significant zijn. Hieronder worden de resultaten per kwalificatie behandeld. Daarbij worden vooral die aspecten besproken waarop de resultaten afwijken van het gemiddelde beeld.

Acteur

Leerbedrijven voor de kwalificatie Acteur hebben een gemiddeld aandeel stagiaires (27% ten opzichte van de groep werkzame personen exclusief stagiaires). Een tiende van de stagiaires werkt ook na het afronden van de opleidingen nog regelmatig voor het leerbedrijf. Deze bedrijven werken relatief weinig met ZZP-ers (60%). Relatief veel van deze organisaties (53%) hebben de afgelopen 12 maanden nieuwe mensen aangenomen of ingehuurd. Opvallend is dat geen van deze leerbedrijven het bezit van het MBO-diploma Acteur een doorslaggevend voordeel vindt bij sollicitaties. Veel leerbedrijven (67%) vinden dat er veel geschikte kandidaten zijn voor vacatures. Een relatief groot deel van de leerbedrijven (33%) denkt dat er veel studenten aan de opleiding deelnemen die niet weten wat ze willen worden. Ten opzichte van de andere drie kwalificaties oordelen deze leerbedrijven iets negatiever over de aansluiting van de opleiding op de beroepspraktijk en over de mate waarin de opleiding de studenten goed voorbereidt op het werk. Toch vindt een relatief groot

deel (33%) dat de opleiding ongewijzigd moet worden voortgezet. Nog eens 54% vindt dat de opleiding moet worden voortgezet met een beperking van het aantal studenten.

Overzicht van resultaten voor de afzonderlijke kwalificaties op een aantal onderwerpen

	Acteur	Danser	Muzikant	Musical performer	Gemiddeld
Aandeel stagiaires op werkzame personen	27%	63%	16%	14%	24%
Stagiaires later regelmatig aan het werk bij leerbedrijven	10%	4%	13%	11%	8%
Gemiddeld aantal uren werkzaam per week	18,5	14,8	24,7	18,3	19
Organisaties met ZZP-ers	60%	93%	93%	87%	80%
Afgelopen periode nieuwe mensen aangenomen of ingehuurd	53%	47%	33%	53%	47%
Nieuwe mensen via mbo opleiding	63%	86%	50%	87%	72%
MBO diploma is een doorslaggevend voordeel	0%	53%	31%	39%	31%
Veel geschikte kandidaten voor vacatures	67%	53%	40%	53%	54%
Verwacht de komende 12 maanden meer mensen nodig te hebben	27%	47%	27%	20%	30%
Redenen om stagiaires in te zetten dat er talentvolle mensen bij zitten die men wil houden	60%	47%	53%	47%	47%
Opleiding maakt kans om werk te vinden aanmerkelijk groter	86%	80%	93%	86%	86%
Substantieel deel van studenten kiest opleiding omdat ze niet weten welke richting te kiezen	33%	0%	13%	26%	18%
Studenten leren veel en weten later goede keuzes te maken	54%	73%	74%	73%	68%
Inhoud opleiding sluit aan op beroep	27%	47%	33%	67%	44%
Inhoud opleiding sluit niet aan op beroep	33%	20%	13%	33%	25%
Opleiding bereidt student goed voor op het werk	33%	47%	13%	46%	35%
Opleiding bereidt student niet goed voor op het werk	40%	33%	27%	40%	35%
Hoe verder met de opleiding?					
voortzetten ongewijzigd	33%	20%	46%	27%	32%
voortzetten met beperkt aantal studenten	54%	73%	40%	60%	57%
voortzetten met meer studenten	0%	0%	7%	0%	2%
stoppen	13%	7%	7%	13%	10%

Danser

De leerbedrijven voor Danser hebben relatief veel stagiaires in huis (63% ten opzichte van het aantal werkzame personen, 39% van de actieve mensen voor deze organisaties is stagiaire). Deze stagiaires blijven minder dan bij andere kwalificaties na de stage in het leerbedrijf werken. Het gemiddeld aantal uren per week dat medewerkers/inhuurkrachten werken bij het leerbedrijf is bij de Danser het laagst (14,8 uur per week) en het percentage ZZP-ers is relatief hoog (93%). Daar staat tegenover dat voor het aannemen van Dansers leerbedrijven het meest hechten aan het mbo-diploma (53%) en relatief veel leerbedrijven mensen aannemen via de mbo-opleiding (86%). Een relatief groot deel van deze leerbedrijven verwacht de komende 12 maanden meer mensen nodig te hebben (47%). Onder de studenten voor de kwalificatie Danser bevinden zich weinig mensen die niet weten wat ze willen worden. Een relatief groot deel van de leerbedrijven (47%) vindt dat de inhoud van de opleiding goed aansluit op het werk en dat de opleiding de student goed voorbereidt op het werk (47%). Een groot deel van de leerbedrijven (73%) vindt dat de opleiding moet worden voortgezet met een beperkt aantal studenten.

Muzikant

Het aandeel stagiaires ten opzichte van het aantal werkzame personen is in deze leerbedrijven lager dan gemiddeld. Het gemiddeld aantal uren per week van de werkzame personen per bedrijf is hier hoger dan bij de andere drie kwalificaties (25 uur per week). Het aandeel van leerbedrijven die nieuwe mensen werven via de mbo-opleiding is bij Muzikant het laagst, maar toch nog 50%. Het aantal leerbedrijven dat vindt dat er veel geschikte kandidaten voor vacatures zijn is bij Muzikant het laagst (40%). Een relatief groot deel van de leerbedrijven (93%) vindt dat het mbo-diploma de kans op werk aanmerkelijk vergroot. Deze leerbedrijven hebben relatief vaak een neutraal oordeel over de aansluiting van de inhoud van de opleiding op de beroepspraktijk. Een relatief groot deel van de leerbedrijven (46%) vindt dat de opleiding ongewijzigd moet worden voortgezet. Nog eens 40% vindt dat de opleiding moet worden voortgezet met een beperking van het aantal studenten.

Musicalperformer

Het aandeel stagiaires ten opzichte van het aantal werkzame personen is in deze leerbedrijven lager dan gemiddeld. Een relatief groot deel van deze leerbedrijven (87%) werkt met zzp-ers. Relatief veel bedrijven (53%) hebben de afgelopen 12 maanden nieuwe mensen aangenomen of ingehuurd. Een groot deel van de leerbedrijven (87%) heeft de nieuwe mensen geworven via de mbo-opleiding. Een relatief groot deel van de bedrijven (39%) hecht veel waarde aan het mbo-diploma bij sollicitaties. Het aandeel bedrijven dat de komende 12 maanden nieuwe mensen nodig verwacht te hebben is relatief klein (20%). Het oordeel over de kwaliteit van de opleiding loopt in deze groep uiteen. Veel bedrijven vinden dat de inhoud van de opleiding goed aansluit op de beroepspraktijk (67%), maar ook een relatief groot deel (33%) vindt dat niet. Hetzelfde beeld geeft de reactie op de stelling: "De opleiding bereidt de student goed voor op het werk als musical performer". Een substantieel deel van de bedrijven is het hiermee eens (46%) en een ander substantieel deel (40%) is het hiermee niet eens. Een meerderheid van de leerbedrijven (60%) vindt dat de opleiding moet worden voortgezet met een beperking van het aantal studenten.

3. Resultaten van het deelonderzoek Acteur

3.1 Werkgelegenheid op dit moment

Aantal personen werkzaam als acteur (exclusief stagiaires)

De 15 organisaties die meewerkten aan het onderzoek hebben tezamen op het moment van onderzoek (medio oktober) in totaal 340 personen aan het werk, gemiddeld 22,7 personen per bedrijf. Dit zijn alle mensen die voor de betreffende organisaties aan het werk zijn, inclusief ingehuurd en ingeleende arbeidskrachten.

	Aantal personen werkzaam als acteur	
	Aantal	%
0-5 personen	5	33,3%
6-10 personen	5	33,3%
11-20 personen	2	13,3%
21-50 personen	2	13,3%
Meer dan 50 personen	1	6,7%
Totaal	15	100,0%

Daarnaast is er één bedrijf dat 100 vrijwilligers heeft, waarvan het aantal fte onbekend is. En er is één bedrijf die in de zomervakantie 500 medewerkers fulltime aan de slag heeft. Deze twee bedrijven zitten niet in de telling personen.

Aantal FTE werkzaam als acteur (exclusief stagiaires)

Voor de 15 organisaties die meewerkten aan het onderzoek is in totaal 176 fte aan personen werkzaam, gemiddeld 11,7 fte per bedrijf.

	Aantal FTE	
	Aantal	%
0-5 fte	11	73,3%
6-10 fte	2	13,3%
11-20 fte	1	6,7%
Meer dan 50 fte	1	6,7%
Totaal	15	100,0%

Arbeidsrelatie

De meest voorkomende arbeidsrelatie is de categorie "anders" (60%). Hiermee bedoelen de organisaties de ZZP-er die een opdracht uitvoert. Vaste dienstverbanden komen voor in ruim een kwart van de organisaties (27%). Ook werkt een kwart (27%) met vrijwilligers.

Voorkomende arbeidsrelaties	Soort verbintenis	
	Aantal	%
Vast dienstverband	4	26,7%
Tijdelijk dienstverband	2	13,3%
Oproep- of nulurencontract	2	13,3%
Inhuur van uitzend- of detacheringsbureau	0	0,0%
Geen dienstverband (vrijwilliger)	4	26,7%
Anders	9	60,0%

Omvang van de arbeidsrelatie

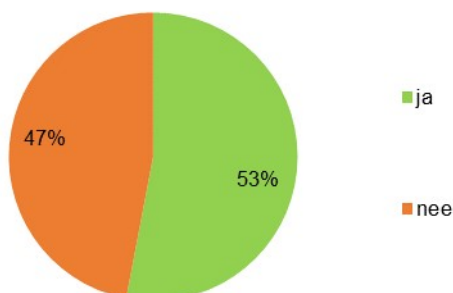
Gemiddeld zijn de werkzame mensen 18,5 uur per week werkzaam voor de betreffende organisatie.

Gemiddelde omvang arbeidsrelatie	Aantal uren werkzaam	
	Aantal	%
0-5 uur per week	3	25,0%
6-10 uur per week	3	25,0%
11-20 uur per week	4	33,3%
21-50 uur per week	2	16,7%
Totaal	12	100,0%

3.2 Werving, selectie en vervulbaarheid van vacatures

Nieuwe mensen aangenomen of ingehuurd in 2017 en 2018

De helft van de bedrijven heeft in 2017 of 2018 nieuwe mensen aangenomen of ingehuurd voor betaald werk als acteur op mbo-niveau.



In totaal hebben de 15 bedrijven die aan het onderzoek hebben meegewerkt in 2017 en 2018 26 nieuwe mensen aangenomen of ingehuurd, gemiddeld 3,3 personen per bedrijf. Op een totaal van 340 werkzame personen is dat een groei van 7,6%.

Aantal nieuwe mensen mbo acteurs in 2017 en 2018	Aantal personen aangenomen	
	Aantal	%
1	1	6,7%
2	2	13,2%
3	3	20,0%
4	1	6,7%
8	1	6,7%
Totaal	8	100,0%

Wervingskanalen

Nieuwe acteurs op mbo-niveau werden in veel gevallen via de mbo-opleiding geworven (63%). Ruim een derde (38%) maakte gebruik van het informele netwerk van de organisatie en een kwart gebruikte advertenties.

Gebruikte wervingskanalen	Manier van werving	
	Aantal	%
Via advertenties	2	25,0%
Via open sollicitaties die zij naar onze organisatie hebben gestuurd	0	0,0%
Via ons informele netwerk van bekenden uit het vak	3	37,5%
Via de MBO-opleiding	5	62,5%
Via de HBO-opleiding	1	12,5%
Via collega-organisaties	0	0,0%
Anders (= ze vragen zelf of ze kunnen komen werken)	1	12,5%

Selectiecriteria

Op verschillende manieren is aan de organisaties gevraagd welke selectiecriteria zij hanteren bij het werven van mensen voor acteurswerk op mbo-niveau. De belangrijkste criteria zijn dat men de kandidaat zelf heeft gezien en overtuigd raakte van diens kwaliteiten, dat de kandidaat een goede uitstraling heeft en de ervaring van de kandidaat.

Zijn de volgende zaken een pré bij het selecteren van nieuwe mensen?	Selectiecriteria	
	Aantal	%
Een diploma van de mbo-opleiding	3	25,0%
Een diploma van een hbo-opleiding (=diverse, gericht op theater)	3	25,0%
Ik moet ze zelf aan het werk hebben gezien, en dat moet overtuigend zijn geweest	10	83,3%
Goede referenties/aanraden van collega's of andere organisaties	1	8,3%
Het curriculum vitae moet goed zijn	3	25,0%
De sollicitatiebrief moet goed zijn	0	0,0%
De persoon moet een goede uitstraling hebben	7	58,3%
Anders	6	50,0%

Selectiecriteria die men noemt bij de categorie "anders" zijn de volgende.

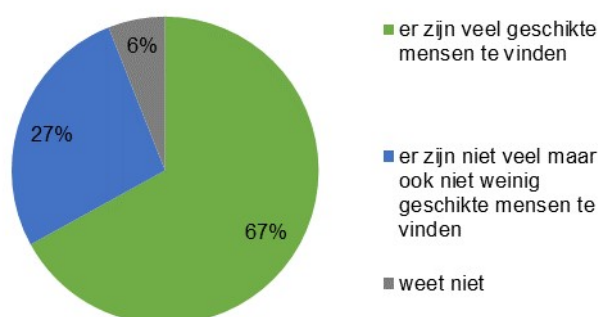
- Fysiek goed zijn.
- Grensverleggend kunnen zijn.
- Een mening hebben, jezelf kunnen verwoorden.
- Didactisch onderlegd.
- Om een kans te bieden.
- Samenstelling groep.
- Leervermogen.
- Geen vacatures op MBO niveau.

Op de vraag "Wat zijn de drie belangrijkste selectiecriteria, het hoeft niet in volgorde van belangrijkheid?" geven de organisaties de volgende antwoorden.

Opmerking	Aantal keer genoemd
Ervaring (CV).	6x
Ik moet ze aan het werk hebben gezien.	5x
De persoon heeft een goede uitstraling.	3x
Diploma HBO opleiding.	2x
Didactisch onderlegd.	2x
Respect, zorg voor medemens.	2x
Aansluiting hebben bij de doelgroep jongeren,	1x
Flexibiliteit.	1x
Maatschappelijk betrokken.	1x
Diploma van de MBO opleiding	1x
Fysieke theatervaardigheden.	1x
Authenticiteit.	1x
Aanbeveling van anderen.	1x
Grensverleggend.	1x

De vervulbaarheid van vacatures

Aan de bedrijven is gevraagd of er op dit moment veel of weinig geschikte mensen te vinden zijn voor vacatures voor acteurs. Tweederde van de organisaties vindt dat er veel geschikte mensen te vinden zijn.



De organisaties geven hierbij de volgende toelichting.

- Het aanbod aan geschikte mensen is groot. (3x)
- Door ons lange bestaan hebben we een groot netwerk.
- We moeten mensen afwijzen, we liggen goed in de markt als bedrijf.
- Veel stagiaires stromen door en starten als ZZP-er.
- Via via gaat het heel snel.
- Het ontbreekt mensen aan motivatie, ze zijn heel makkelijk. Ze moeten een vorm van flexibiliteit hebben omdat ze het vak niet beheersen.
- Het werken in deze organisatie heeft veel hulpverlenende aspecten in zich. Dat moet je wel willen.

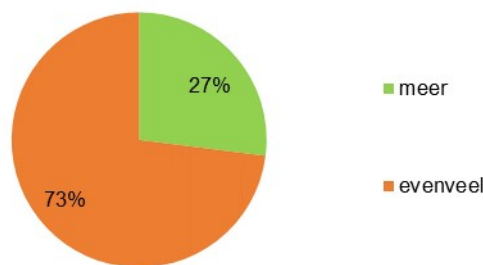
- Maar ze moeten ook echt willen, wij toeren in het buitenland, dat betekent hoge werkdruk en veel uren per dag werken.
- Het is de ene keer beter dan de andere keer.
- Men wordt wel kritischer in het veld, er wordt op niveau gelet.

3.3 Verwachtingen rond de toekomstige vraag naar acteurs mbo

Verwachting behoefte aan acteurs in de komende 12 maanden

Driekwart (73%) van de organisaties verwacht de komende 12 maanden evenveel even veel mensen nodig te hebben voor werk als acteur. Een kwart verwacht meer mensen nodig te hebben.

Verwacht u de komende 12 maanden meer, evenveel of minder mensen nodig te hebben in uw organisatie voor het werk als Acteur?



De meeste organisaties lichten hierbij toe, dat de vraag acteerwerk gelijk blijft. Sommige organisaties verwachten een (lichte) toename door een stijgende vraag naar voorstellingen, ruimere subsidie of doordat acteurs steeds belangrijker worden de activiteiten van de organisatie. Concreet geeft men de volgende toelichting:

- Acteurs worden steeds belangrijker in ons team. Wij zijn seizoen afhankelijk en merken meer behoefte in de zomer.
- De aanvragen van scholen gaan goed en daarnaast ontwikkelen we een nieuw project.
- Fusie met stadsschouwburg.
- Ik ben bezig met opzetten van een stichting waardoor subsidie aangevraagd kan worden. Hierdoor verwacht ik een toename.
- Theatervoorstellingen nemen toe.
- Het aantal voorstellingen is al een aantal jaren constant. (2x)
- De bedrijven die animatie aanvragen blijven gelijk.
- Het aantal groepen blijft hetzelfde.
- Ik blijf het alleen doen.
- Vast team komend jaar.

Bepalende factoren voor de vraag naar acteurs

De organisaties onderscheiden vier factoren die de omvang van de vraag bepalen: bestedingen van bedrijven en particulieren, subsidies voor cultuur en overige overheidsbestedingen. Ook geeft men aan dat scholen voor het behandelen van maatschappelijke thema's gebruik maken van theateractiviteiten.

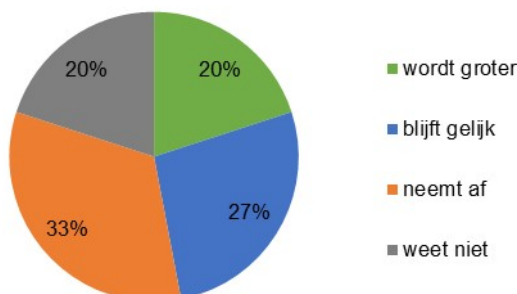
Waar hangt de hoeveelheid werk voor acteurs op mbo-niveau mee samen?	Hoeveelheid werk hangt samen met	
	Aantal	%
De hoeveelheid geld die bedrijven te besteden hebben	9	60,0%
De hoeveelheid geld die particulieren te besteden hebben	9	60,0%
Subsidies van de overheid voor cultuur	6	40,0%
De hoeveelheid geld die overheden te besteden hebben aan overige zaken	6	40,0%
Het weer	4	26,7%
Aandacht voor de kunstvorm in de media	7	46,6%
Anders	2	13,3%

De organisaties geven hierbij de volgende toelichting.

- Op scholen komen we in gesprek met jongeren over maatschappelijke thema's via theater voorlichtingsprojecten.
- Voor maatschappelijk onderwerpen is meer ruimte in het budget. Het is afhankelijk hoe scholen over dit soort projecten denken, dan kan het als lesstof gebruikt worden.
- Door buitenlandse toeristen is het belangrijk dat je non verbaal en anderstalig kunt communiceren.
- Er is geen markt voor het vak op MBO niveau, zolang er HBO geschoolden zijn en die zijn er genoeg. Het niveau van de opleiding is te laag.

Verwachting over de ontwikkeling van de vraag naar acteurs op mbo-niveau in de komende jaren

De verwachtingen over de ontwikkeling van de vraag naar acteurs op mbo-niveau in de komende jaren lopen uiteen. Een vijfde van de organisaties verwacht dat de vraag in de komende jaren zal groeien. Een kwart verwacht dat de vraag gelijk blijft. Een derde van de organisaties verwacht dat de vraag naar acteurs op mbo-niveau af zal nemen.



De organisaties geven concreet de volgende toelichting.

- De entertainmentindustrie wordt steeds groter.
- Er zijn heel veel programma's waar nieuw talent wordt gevraagd.
- Wij zien alleen maar progressie, komt misschien door onze goede naam.
- Er is geen markt voor het vak op MBO niveau, zolang er HBO geschoolden zijn en die zijn er genoeg.
- De markt is verzadigd, en dan heb je ook nog HBO-ers.
- HBO wordt het criterium.
- Criteria worden pittiger. Met alleen MBO kom je er vaak niet.
- Heel veel MBO-ers stromen door naar HBO.
- MBO Artiesten blijft animatiewerk. De toeristenmarkt groeit wel maar ik denk dat er niet veel meer rek in zit.
- Ik voorzie geen enorme groei.

3.4 De mbo-opleiding Acteur: omvang, meerwaarden en oordeel

Aantal studenten van de mbo-opleiding acteur binnen de organisatie

In het huidige schooljaar hebben de organisaties die meewerken aan het onderzoek tezamen 93 studenten van de mbo-opleiding Acteur in het bedrijf als stagiaire. Afgezet tegen de totale groep van 340 werkzame personen (exclusief de stagiaires) vormen de stagiaires dus ruim een kwart (27%). Gemiddeld zijn er 6,2 stagiaires per organisatie.

Aantal studenten als stagiaire in het bedrijf in het huidige schooljaar	Aantal studenten als stagiaire	
	Aantal	%
0-5 stagiaires	11	73,3%
6-10 stagiaires	1	6,7%
11-20 stagiaires	2	13,3%
21-50 stagiaires	1	6,7%
Totaal	15	100,0%

In de vorige drie schooljaren (tot aan de zomer van 2018) hebben de 15 bedrijven die aan het onderzoek meewerken tezamen 359 studenten gehad, gemiddeld 23,9 stagiaires per organisatie.

Aantal studenten als stagiaire in het bedrijf in de vorige drie schooljaren	Aantal studenten als stagiaire	
	Aantal	%
0-5 stagiaires	4	26,7%
6-10 stagiaires	2	13,3%
11-20 stagiaires	6	40,0%
21-50 stagiaires	1	6,7%
Meer dan 50 stagiaires	2	13,3%
Totaal	15	100,0%

In het komende schooljaar, dus vanaf september 2019, denken de bedrijven tezamen nog iets meer stagiaires van de mbo-opleiding Acteur in het bedrijf te willen hebben, namelijk 107 studenten, gemiddeld 8,2 studenten per bedrijf.

Aantal studenten als stagiaire in het bedrijf in het komende schooljaar (vanaf september 2019)	Aantal studenten als stagiaire in 2019	
	Aantal	%
0-5 stagiaires	8	61,5%
6-10 stagiaires	3	23,1%
21-50 stagiaires	2	15,4%
Totaal	13	100,0%

Twee bedrijven konden deze vraag niet beantwoorden.

Werk voor gediplomeerde studenten mbo Acteur

Voor de 15 organisaties tezamen hebben in totaal 44 studenten van de voorgaande drie schooljaren ook na de stage nog in het bedrijf gewerkt. Dat is gemiddeld 2,9 studenten per bedrijf. Dit betekent dat in de vorige drie schooljaren gemiddeld 12% van de stagiaires ook na de stage nog voor de stagebiedende organisatie heeft gewerkt.

Aantal studenten afgelopen drie schooljaren dat na stage nog voor de organisatie heeft gewerkt	Aantal studenten na stage gewerkt in bedrijf	
	Aantal	%
0-5 studenten	11	73,3%
6-10 studenten	3	20,0%
11-20 studenten	1	6,7%
Totaal	15	100,0%

In totaal 36 studenten die de voorgaande drie schooljaren bij de organisaties hebben stagegelopen werken nu nog regelmatig voor de organisatie (gemiddeld 2,4 studenten per bedrijf). Dat is 10% van het totaal aantal studenten dat in die periode stage heeft gelopen bij deze bedrijven.

Aantal studenten afgelopen drie schooljaren dat na stage nog steeds regelmatig voor de organisatie werkt	Aantal studenten nog werkzaam in het bedrijf	
	Aantal	%
0-5 studenten	12	80,0%
6-10 studenten	3	20,0%
Totaal	15	100,0%

De meerwaarde van de mbo-opleiding Acteur voor de organisatie

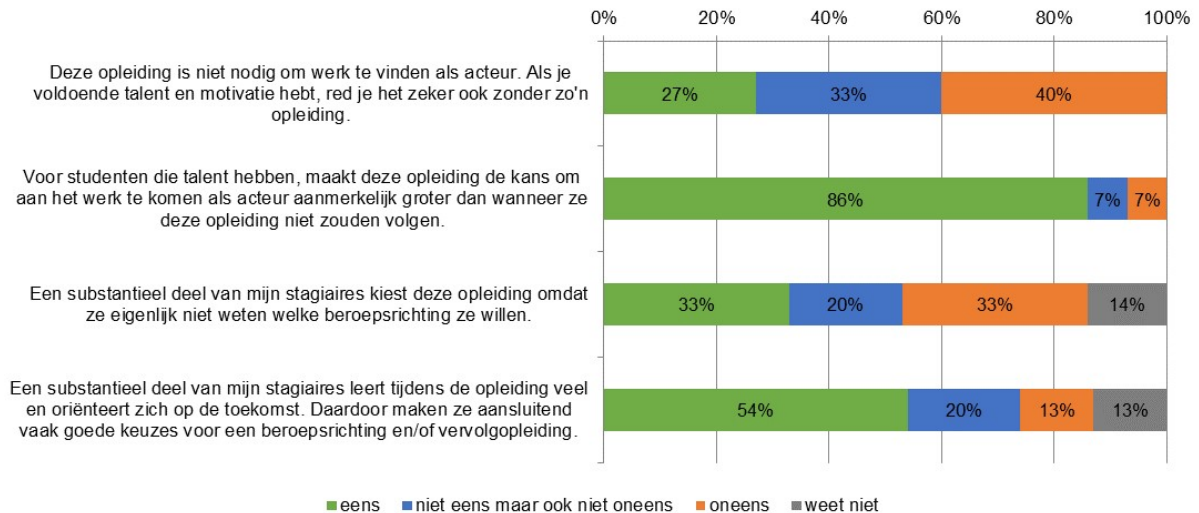
De belangrijkste meerwaarden van de mbo-opleiding voor de organisaties zijn het feit dat het bieden van deze stageplekken onderdeel is van de organisatiedoelen, dat de stagiaires nuttige taken verrichten in het bedrijfsproces van de organisatie, dat er soms talentvolle mensen bij zijn, die men in de organisatie wil houden en dat de stagiaires soms nieuwe inzichten/ideeën inbrengen.

Meerwaarden van mbo Artiesten stagiaires in het bedrijf	Meerwaarde MBO studenten	
	Aantal	%
Dat wij met het beschikbaar stellen van deze stageplekken een taak uitvoeren die hoort bij onze organisatiedoelstellingen of de opdracht van ons bestuur	10	66,7%
Dat ze nuttige taken verrichten in ons bedrijfsproces	9	60,0%
Dat onze opdrachtgevers of bestuurders dat van ons verwachten	5	33,3%
Dat deze stagiaires goedkope arbeidskrachten zijn	4	26,7%
Dat hier soms talentvolle mensen bij zitten, die we in onze organisatie willen houden of in willen huren	9	60,0%
Dat deze stagiaires soms nieuwe inzichten, ideeën of werkwijzen inbrengen in onze organisatie	8	53,3%
Anders	4	26,7%

Verder noemen de organisaties de volgende meerwaarden.

- Een nieuwe doelgroep, jonge mensen, binnenhalen in museumland, als uitstraling naar buiten.
- Jonge mensen voor herkenbaarheid bij publiek (scholen).
- Alle facetten laten zien.
- Groei van studenten stimuleren.
- Kennis delen en overdragen.
- Onderwijzen, vormen en leren.
- Ondersteuning leerproces.
- Wij willen mensen van diverse opleidingen en achtergronden binnen hebben.

De organisaties hebben gereageerd op een aantal stellingen. De resultaten zijn hieronder weergegeven.



Het belang van het mbo-diploma bij werving en selectie

Aan de organisaties is gevraagd: "Hoe belangrijk is het voor u, bij het selecteren van nieuwe mensen voor werk als *acteur* dat iemand het mbo diploma voor *acteur* heeft gehaald?". Bijna een derde van de organisaties vindt dit mbo-diploma een (niet doorslaggevend) voordeel. 42% van de organisaties vindt het mbo-diploma bij de selectie van kandidaten niet belangrijk.

Hoe belangrijk is het voor u, bij het selecteren van nieuwe mensen voor werk als musicalperformer dat iemand het mbo diploma voor musicalperformer heeft gehaald?

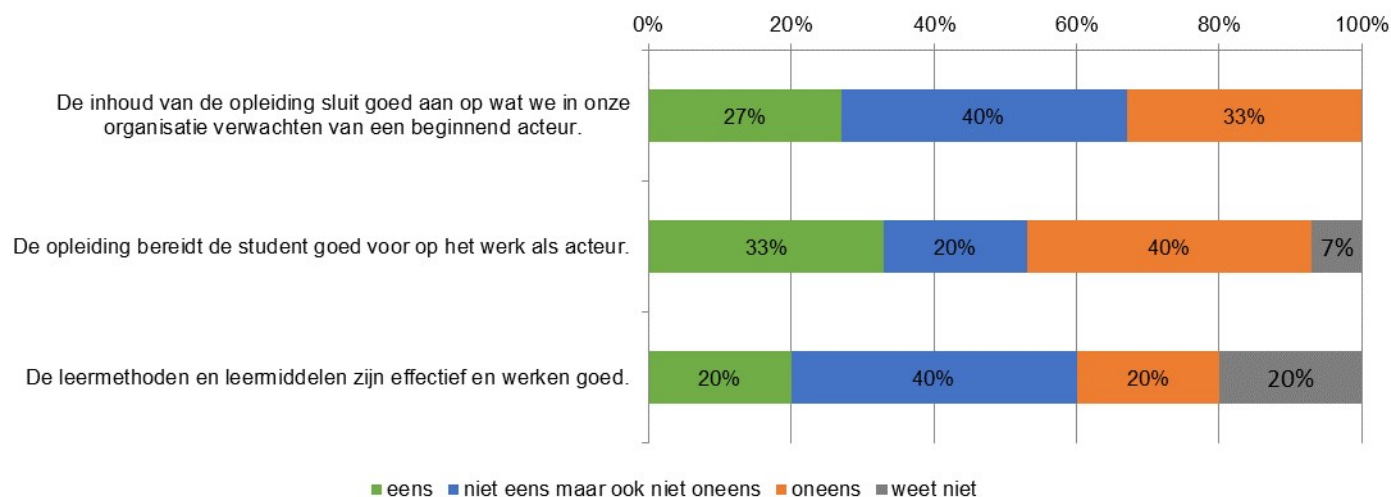


Hierbij geven de organisaties de volgende toelichting.

- Belangrijk is dat iemand ervaring heeft en goed kan spelen.
- Het gaat om de fysieke capaciteiten.
- Het ligt meer aan de wil en passie voor het vak en de persoonlijkheid.
- Ik neem alleen HBO-ers aan. Het werk bij ons is meer hulpverlening.
- MBO is onvoldoende bagage om te leveren.
- Respect en creativiteit zijn belangrijker dan het diploma alhoewel ik het wel graag zie.
- We kijken verder dan alleen een papiertje.

Oordeel over de opleiding

De organisaties hebben gereageerd op een aantal stellingen over de opleiding. Een kwart tot een derde vindt dat de inhoud aansluit op de eisen van het werkveld, dat de opleiding de student goed voorbereidt op werk als acteur en dat de leermethoden en leermiddelen effectief zijn.



De organisaties zien de volgende verbeterpunten.

Opmerking	Aantal keer genoemd
Studenten moeten veel meer het vak leren, breder opleiden, decorbouw.	4x
Leer de studenten hoe te ondernemen, belastingzaken, de zakelijke kant, hoe word ik ZZP-er.	4x
Meer begeleiding in de keus voor na de opleiding.	3x
Verschilt heel erg per opleiding. De opleidingen die het goed doen hebben een uitgebreid pakket wat goed aansluit, organisatie is goed, begeleiding studenten is goed.	1x
Einde van het 2e jaar moet er een selectie plaatsvinden. Uitstromen naar iets anders als ze niet voldoen.	1x
Kwaliteitsnorm moet omhoog. Kwaliteit van docenten moet omhoog, incl. gedrevenheid docenten, meer ruimte om mee te doen in producties voor studenten, aandacht voor basisvaardigheden in bijv. communicatie.	1x
Wij willen meer HBO-ers.	1x
Plannen en organiseren, zelfstandigheid daarin.	1x
Betere organisatie (veel lesuitval), gericht op acteren/regisseren, meer richten op maatschappelijke projecten, reflectiemomenten inbouwen, docenten komen niet kijken in het leerbedrijf.	1x
Niveau Engels en Nederlands en didactiek moet beter.	1x
Opleiding heeft wel de compassie en liefde voor de studenten.	1x
Meer historisch perspectief.	1x

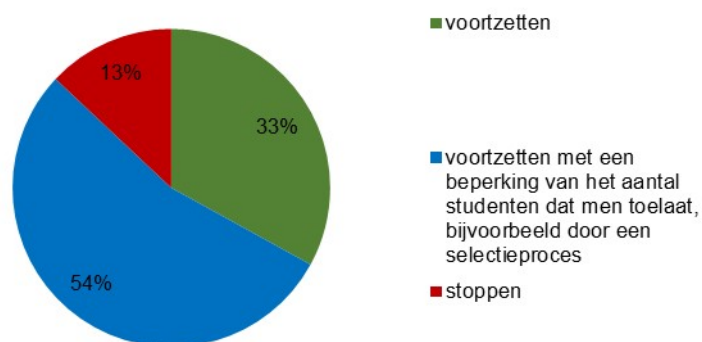
De organisaties geven als rapportcijfer voor de kwaliteit van de mbo opleiding Acteur gemiddeld een 6,8.

De organisaties geven als rapportcijfer voor de kwaliteit van de stagiaires die u van deze opleiding gemiddeld een 7,4.

3.5 Hoe verder met de mbo-opleiding Acteur?

Gevraagd naar wat er moet gebeuren met de mbo-opleiding Acteur, vindt iets meer dan de helft van de organisaties dat deze moet worden voortgezet met een beperking van het aantal studenten, bijvoorbeeld door een selectieproces. Een derde vindt dat de opleiding zonder wijzigingen moet worden voortgezet. 13% vindt dat de opleiding moet worden geschrapt.

Er is een discussie gaande in het land om de Artiestenopleidingen in het mbo te stoppen.
Wat dient er volgens u in de toekomst met de opleiding Acteur te gebeuren?



De organisaties geven hierbij de volgende toelichting.

Opmerking	Aantal keer genoemd
De MBO opleiding is een opstap naar het HBO, dat is de reden dat MBO moet blijven. Er is nu te veel wildgroei aan MBO opleidingen.	7x
In het hele vak is er te weinig werk voor de hoeveelheid studenten (500) dat ieder jaar van de opleiding afkomt.	4x
Deze opleiding moet een andere kop krijgen: performing arts and culture. 4 jarig, 2 jaar algemeen, 2 jaar specialisatie in de verschillende stromingen. Er moet meer kwaliteit komen in het onderwijs.	1x
Een brede oriënterende opleiding aanbieden, een culturele opleiding op MBO niveau en binnen deze opleiding een keuze maken. Het is belangrijk het gehele culturele landschap te leren kennen.	1x
Kijken naar bredere opleiding, acteren en regie en maatschappelijk betrokken.	1x
MBO heeft geen bestaansrecht op basis van de kwaliteit van de uitstroom.	1x
Meer informatie geven aan de studenten over wat de richting inhoudt voordat ze er aan beginnen.	1x
Het is echt geen pretopleiding, er wordt wel degelijk veel geleerd.	1x
Het wordt gezien als een pretopleiding.	1x
De studenten die we in het bedrijf hebben, maken een bewuste keus, wij maken gebruik van 3 vaste MBO scholen.	1x
Er blijft werk in de entertainment voor MBO.	1x
Overlegstructuren moeten terugkomen bijvoorbeeld die van ECABO.	1x
D opleiding fulltime houden. 2,5 jaar flink buffelen in de praktijk. Daarna een half jaar focussen op ondernemerschap. MBO is heel divers en breed. Persoonlijke ontwikkeling is waardevol.	1x

4. Resultaten van het deelonderzoek Danser

4.1 Werkgelegenheid op dit moment

Aantal personen werkzaam als danser (exclusief stagiaires)

Medio oktober 2018 hebben de 15 leerbedrijven die meewerken aan het onderzoek naar de mbo-opleiding Danser tezamen 377 medewerkers, gemiddeld 25,1 medewerkers per bedrijf.

Aantal werkzame personen	Aantal personen werkzaam	
	Aantal	%
0-5 personen	3	20,0%
6-10 personen	2	13,3%
11-20 personen	6	40,0%
21-50 personen	3	20,0%
Meer dan 50 personen	1	6,7%
Totaal	15	100,0%

Aantal FTE werkzaam als danser (exclusief stagiaires)

Drie bedrijven kunnen niet aangeven hoeveel FTE aan dansers voor de organisatie werken. De overige 12 organisaties hebben in totaal 70 fte aan dansers aan het werk, gemiddeld 5,9 fte per organisatie.

Aantal werkzame personen in fte	Aantal FTE	
	Aantal	%
0-5 fte	8	66,7%
6-10 fte	2	16,7%
11-20 fte	1	8,3%
21-50 fte	1	8,3%
Totaal	12	100,0%

Arbeidsrelatie

Bijna alle bedrijven werken met arbeidsrelaties in de categorie "Anders". Hier is in alle gevallen sprake van ZZP-ers. Een derde van de organisaties heeft ook vaste dienstverbanden en een vijfde heeft ook tijdelijke dienstverbanden.

Wat voor verbintenis hebben deze mensen met uw organisatie?	Soort verbintenis	
	Aantal	%
Vast dienstverband	5	33,3%
Tijdelijk dienstverband	3	20,0%
Oproep- of nulurencontract	1	6,7%
Inhuur van uitzend- of detacheringsbureau	1	6,7%
Geen dienstverband (vrijwilliger)	0	0,0%
Anders	14	93,3%

Omvang van de arbeidsrelatie

Drie bedrijven kunnen niet aangeven voor hoeveel uren per week mensen over het algemeen bij hen werkzaam zijn. Bij de overige 12 bedrijven zijn mensen over het algemeen gemiddeld 14,8 uur per week werkzaam per medewerker.

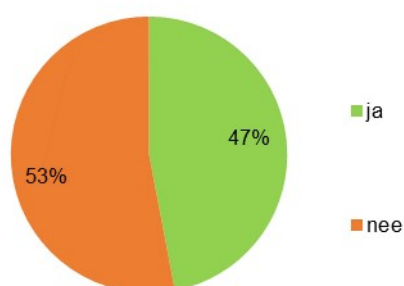
Hoeveel uren per week zijn deze mensen over het algemeen voor uw organisatie werkzaam?	Aantal uren werkzaam	
	Aantal	%
0-5 uur per week	3	25,0%
6-10 uur per week	3	25,0%
11-20 uur per week	4	33,3%
21-50 uur per week	2	16,7%
Totaal	12	100,0%

4.2 Werving, selectie en vervulbaarheid van vacatures

Nieuwe mensen aangenomen of ingehuurd in 2017 en 2018

De helft van de bedrijven heeft in 2017 of 2018 nieuwe mensen aangenomen of ingehuurd voor Danser op mbo-niveau.

Heeft u in 2018 en 2017 nieuwe mensen aangenomen voor betaald werk als musicalperformer op mbo-niveau of nieuwe mensen ingehuurd?



De 15 organisaties namen bij elkaar 41 nieuwe dansers op mbo-niveau aan in 2017 en 2018, gemiddeld 5,8 personen per bedrijf.

Aantal aangenomen personen mbo Danser in 2017 en 2018	Aantal personen aangenomen	
	Aantal	%
1 persoon	1	6,7%
3 personen	1	6,7%
4 personen	2	13,3%
9 personen	1	6,7%
10 personen	2	13,3%
Totaal	7	100,0%

Wervingskanalen

Het meest gebruikt wervingskanaal is de mbo-opleiding (86%). Ook het informele netwerk van de organisatie (57%) en advertenties (43%) zijn belangrijke wervingskanalen.

Gebruikte wervingskanalen	Manier van werving	
	Aantal	%
Via advertenties	3	42,9%
Via open sollicitaties die zij naar onze organisatie hebben gestuurd	1	14,3%
Via ons informele netwerk van bekenden uit het vak	4	57,1%
Via de MBO-opleiding	6	85,7%
Via de HBO-opleiding	2	28,6%
Via collega-organisaties	1	14,3%
Anders (= ze kennen ons)	1	14,3%

Selectiecriteria

Op verschillende manieren is gevraagd naar de belangrijkste selectiecriteria die men hanteert bij het werven van Dansers op mbo-niveau. De belangrijkste selectiecriteria zijn de eigen waarneming van het werk van de kandidaat, een goede uitstraling, het CV/de werkervaring van de kandidaat en het hebben van het mbo-diploma Danser.

Zijn de volgende zaken een pré bij het selecteren van nieuwe mensen?	Selectiecriteria	
	Aantal	%
Een diploma van de mbo-opleiding	6	40,0%
Een diploma van een hbo-opleiding	3	26,7%
Ik moet ze zelf aan het werk hebben gezien, en dat moet overtuigend zijn geweest	14	93,3%
Goede referenties/aanraden van collega's of andere organisaties	2	13,3%
Het curriculum vitae moet goed zijn	6	40,0%
De sollicitatiebrief moet goed zijn	2	13,3%
De persoon moet een goede uitstraling hebben	9	60,0%
Anders	6	40,0%

In de categorie "Anders" noemen de organisaties de volgende selectiecriteria.

- Techniek van de dans moet goed zijn. (2x)
- Ervaring in lesgeven, pedagogische vaardigheden. (2x)
- Conditioneel sterk.
- Ze moeten deze specifieke dans of vorm aan kunnen.
- Goed zijn met kinderen.
- Passie voor de dansstijl.
- Mensen met een MBO opleiding zijn er nog niet klaar voor
- Neemt geen mensen op MBO niveau aan.

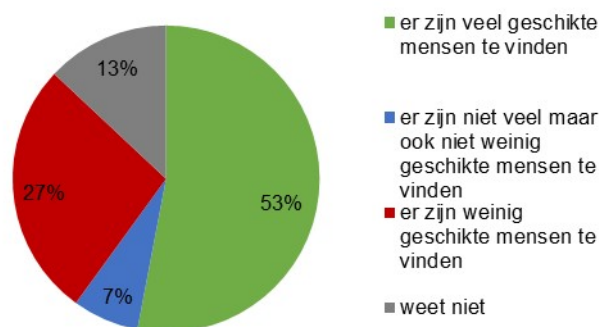
Op de vraag "Wat zijn de drie belangrijkste selectiecriteria, het hoeft niet in volgorde van belangrijkheid?" geven de organisaties de onderstaande antwoorden.

Opmerking	Aantal keer genoemd
Ik moet ze aan het werk hebben gezien, proefles hebben gegeven.	8x
Ervaring in lesgeven (CV).	7x
Diploma van de MBO opleiding	5x
Techniek van de dans goed kunnen.	3x
De persoon heeft een goede uitstraling.	3x
Diploma HBO opleiding.	3x
Communicatief vaardig.	2x
Ze hebben vertrouwen.	1x
Ze hebben visie.	1x
Goed zijn met kinderen.	1x
Conditie.	1x
Didactische vaardigheden.	1x
Inlevingsvermogen.	1x

De vervulbaarheid van vacatures

Op de vraag "Zijn er op dit moment veel of weinig geschikte mensen te vinden voor vacatures?" antwoordt 53% van de organisaties dat er veel geschikte kandidaten te vinden zijn. Een kwart (27%) vindt dat er weinig geschikte mensen te vinden zijn.

Zijn er op dit moment veel of weinig geschikte mensen te vinden voor vacatures?



De organisaties geven hierbij de volgende toelichting.

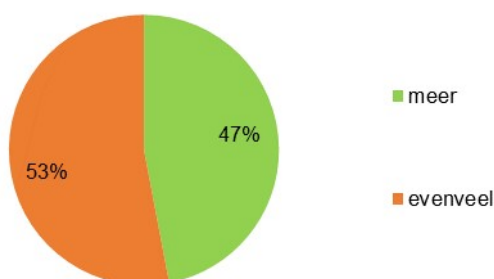
- Veel bekendheid in de markt, mensen komen op ons af.
- Ik krijg gewoon aanmeldingen.
- Veel contact met de opleiding.
- Veel van onze werkzaamheden zijn makkelijk te vervullen.
- Studenten zijn al heel goed in de opleiding, die probeer je te houden.
- Er zijn veel kandidaten op de markt.
- Dansers die HBO hebben gedaan vestigen zich in het westen en niet in Noord Nederland.
- In het noorden van het land zijn weinig geschikte mensen te vinden.
- Tijdelijke dienstverbanden zijn makkelijk maar het is moeilijk mensen te vinden die zich vast aan mij willen verbinden.
- Er zijn weinig geschikte mensen die aan kleine kinderen les kunnen geven of hier ervaring in hebben.
- Ik heb nooit vacatures, gaat altijd viavia en privé audities.
- Niet op zoek naar nieuwe mensen.

4.3 Verwachtingen rond de toekomstige vraag naar dansers mbo

Verwachting behoefte aan dansers in de komende 12 maanden

De helft van de bedrijven aan dat men verwacht meer mensen nodig te hebben in de komende 12 maanden.

Verwacht u de komende 12 maanden meer, evenveel of minder mensen nodig te hebben in uw organisatie voor het werk als danser?



Bij deze verwachting geven de organisaties de volgende toelichting.

- Door TV programma's is dansen populairder geworden. Er komen meer geschoolde mensen aan.
- Ik heb nu mensen op de wachtlijst staan.
- We gaan meer lessen geven, we groeien.
- We hebben meer opdrachten binnengekregen.
- We kopen steeds meer producties op.
- Wij groeien sterk, zetten ons goed neer in een groeiende wijk.
- Door de marktwerking. Als er geen geld is wordt op dansles bezuinigd. Is er weer geld dan gaat mensen eerst een auto kopen en een verbouwing doen en daarna naar dansles.
- Het lesprogramma is stabiel, en daarnaast opdrachten.
- Lesprogramma staat vast.

Bepalende factoren voor de vraag naar dansers

De hoeveelheid werk voor dansers hangt volgens de organisaties vooral samen met de aandacht voor dansen in de media, de hoeveelheid geld die particulieren te besteden hebben en de overheidssubsidies voor cultuur.

Factoren die de hoeveelheid werk bepalen	Hoeveelheid werk hangt samen met	
	Aantal	%
De hoeveelheid geld die bedrijven te besteden hebben	4	26,7%
De hoeveelheid geld die particulieren te besteden hebben	10	66,7%
Subsidies van de overheid voor cultuur	10	66,7%
De hoeveelheid geld die overheden te besteden hebben aan overige zaken	1	6,7%
Het weer	1	6,7%
Aandacht voor de kunstvorm in de media	11	73,3%
Anders	1	6,7%

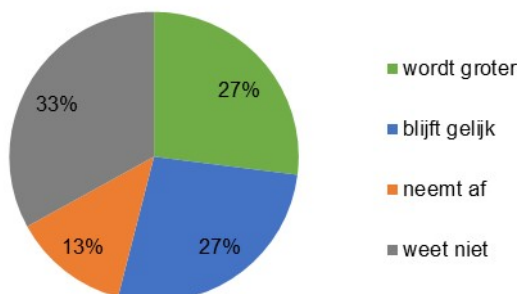
De organisaties geven hierbij de volgende toelichting.

- Grote groei door TV programma's, aandacht voor dans. (2x)
- Scholen die aandacht besteden aan dans.
- Door de economische groei nemen ook volwassenen meer lessen.
- Bedrijven doen steeds meer voor hun personeel, hierdoor groeit deze vorm van entertainment.
- Geen mening, MBO niet gekwalificeerd.

Verwachting over de ontwikkeling van de vraag naar dansers op mbo-niveau in de komende jaren

Op de vraag "Verwacht u dat de vraag in Nederland naar danser op mbo-niveau in de komende jaren groter wordt, gelijk blijft of afneemt?" antwoordt een kwart dat de vraag de komende jaren groter zal worden. Eveneens een kwart denkt dat de vraag gelijk zal blijven. 13% denkt dat de vraag naar dansers op mbo-niveau af zal nemen.

Verwacht u dat de vraag in Nederland naar danser op mbo-niveau in de komende jaren groter wordt, gelijk blijft of afneemt?



De organisaties lichten hun verwachtingen als volgt toe.

- Creativiteit wordt belangrijker voor de mensen. Om daarmee de balans te vinden met alle eisen die aan hen gesteld worden.
- Meer commerciële bedrijven in dit vakgebied, dus meer vraag naar docenten.
- Toerisme stijgt, dansers kunnen breed worden ingezet. Economisch gaat het beter in Nederland.
- Binnen BSO en NSO was een lichte groei te bemerken in de werkgelegenheid. Dat is nu gestopt.
- Er zijn te veel mensen op MBO-niveau afgestudeerd terwijl er ook al zoveel mensen op HBO niveau zijn afgestudeerd die werk zoeken.
- Er zijn te veel opleidingen, je kunt in dit vak moeilijk fulltime aan de slag. Je moet goed zijn in relatiemanagement.
- Kwaliteit en niveau van de opleiding zijn te laag.
- Wat ik zie is dat men liever HBO-ers in dienst neemt.

4.4 De mbo-opleiding Danser: omvang, meerwaarden en oordeel

Aantal studenten van de mbo-opleiding danser binnen de organisatie

Twee bedrijven hebben rond de 100 stagiaires in het bedrijf gehad. In totaal hebben de 15 organisaties die meedoen aan dit onderzoek medio oktober 238 studenten als stagiaire in het bedrijf, gemiddeld 15,9 studenten per bedrijf.

Aantal stagiaires mbo danser op dit moment in het bedrijf	Aantal studenten als stagiaire	
	Aantal	%
0-5 stagiaires	12	80,0%
11-20 stagiaires	1	6,7%
Meer dan 50 stagiaires	2	13,3%
Totaal	15	100,0%

De overige 14 organisaties hebben in de afgelopen drie schooljaren (exclusief het lopende schooljaar, dus tot aan de zomer 2018) tezamen 726 stagiaires van de opleiding mbo Danser in het bedrijf gehad. Dat is gemiddeld 51,9 studenten per organisatie. Twee bedrijven hebben rond de 300 stagiaires in het bedrijf gehad. Eén bedrijf kon deze vraag niet beantwoorden.

Aantal stagiaires mbo danser in de afgelopen drie schooljaren in het bedrijf	Aantal studenten als stagiaire	
	Aantal	%
0-5 stagiaires	5	35,8%
6-10 stagiaires	4	28,5%
11-20 stagiaires	2	14,3%
21-50 stagiaires	1	7,1%
Meer dan 50 stagiaires	2	14,3%
Totaal	14	100,0%

De organisaties verwachten volgend schooljaar (vanaf september 2019) nog iets meer stagiaires te zullen hebben dan in het lopende schooljaar; 244 stagiaires, gemiddeld 17,4 stagiaires per bedrijf. Eén bedrijf kon deze vragen niet beantwoorden.

Aantal verwachte stagiaires volgend schooljaar	Aantal studenten als stagiaire in 2019	
	Aantal	%
0-5 stagiaires	10	71,5%
6-10 stagiaires	1	7,1%
11-20 stagiaires	1	7,1%
Meer dan 50 stagiaires	2	14,3%
Totaal	14	100,0%

Werk voor gediplomeerde studenten mbo Danser

In totaal hebben van de 726 stagiaires van de afgelopen drie schooljaren 37 studenten na de stage nog in de organisatie gewerkt (gemiddeld 2,8 studenten per bedrijf). Dat is 5% van het totaal. Twee bedrijven konden deze vraag niet beantwoorden.

Aantal studenten dat na de stage nog in het bedrijf heeft gewerkt	Aantal studenten na de stage gewerkt in het bedrijf	
	Aantal	%
0-5 studenten	11	84,6%
6-10 studenten	2	15,4%
Totaal	13	100,0%

Van de stagiaires van de afgelopen drie schooljaren werken in totaal 29 studenten nog steeds regelmatig in het stagebiedende bedrijf (2,2 studenten gemiddeld per bedrijf). Dat is 4% van het totaal aantal stagiaires in de betreffende periode.

Aantal studenten dat na de stage nog steeds regelmatig in het bedrijf werkt	Aantal studenten nog werkzaam in het bedrijf	
	Aantal	%
0-5	12	92,3%
6-10	1	7,7%
Totaal	13	100,0%

De meerwaarde van de mbo-opleiding Danser voor de organisatie

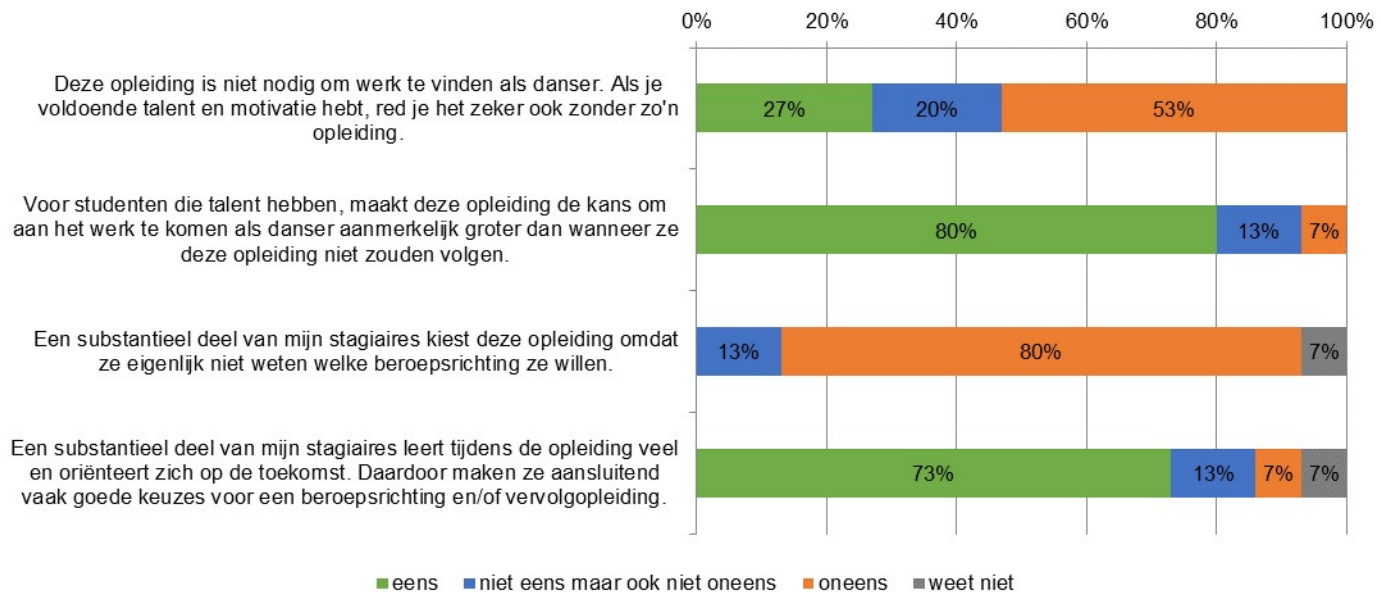
Voor de stagebiedende organisaties zijn de belangrijkste meerwaarden van de mbo-opleiding Danser dat de stagiaires nuttige taken verrichten in het bedrijfsproces, dat er soms talentvolle mensen bij zitten, die men wil houden of inhuren, dat het bieden van stages hoort bij de organisatiedoelstellingen en dat stagiaires soms nieuwe inzichten of ideeën inbrengen.

Meerwaarden van de opleiding voor de organisatie	Meerwaarde MBO studenten	
	Aantal	%
Dat wij met het beschikbaar stellen van deze stageplekken een taak uitvoeren die hoort bij onze organisatiedoelstellingen of de opdracht van ons bestuur	6	40,0%
Dat ze nuttige taken verrichten in ons bedrijfsproces	7	46,7%
Dat onze opdrachtgevers of bestuurders dat van ons verwachten	2	13,3%
Dat deze stagiaires goedkope arbeidskrachten zijn	5	33,3%
Dat hier soms talentvolle mensen bij zitten, die we in onze organisatie willen houden of in willen huren	7	46,7%
Dat deze stagiaires soms nieuwe inzichten, ideeën of werkwijzen inbrengen in onze organisatie	6	40,0%
Anders	9	60,0%

De organisaties noemen daarnaast de volgende meerwaarden.

- Stimuleren van studenten, leeromgeving creëren. (3x)
- Jonge mensen zijn inspirerend voor de deelnemers.
- Mensen iets meegeven over het vakgebied.
- Investeren in de toekomst, we hebben veel te bieden als leerbedrijf.
- Passie delen.
- We hebben ze nodig om ieder jaar de voorstellingen te kunnen doen
- Het is alleen een opvulling i.p.v. amateurs.
- Ik kan mensen niet begeleiden, neem ze dus ook niet aan.

Hieronder zijn de resultaten weergegeven van een aantal stellingen over de meerwaarde van de opleiding Danser. De organisaties vinden in meerderheid niet dat deze opleidingen niet nodig is om werk te vinden, dat de opleiding de kans om werk te vinden aanmerkelijk vergroot en dat de stagiaires veel leren in de opleiding, waardoor ze aansluitend een goede keuze maken voor een beroep of vervolgopleiding. Niemand is het eens met de stelling dat studenten deze opleiding kiezen omdat ze niet weten welke beroepsrichting men wil kiezen.



Het belang van het mbo-diploma bij werving en selectie

Aan de organisaties is gevraagd hoe belangrijk men het mbo-diploma Danser vindt bij het selecteren van nieuwe mensen. De helft van de organisaties vindt dit diploma een doorslaggevend voordeel. Een kwart van de organisaties vindt het een voordeel maar niet doorslaggevend.

Hoe belangrijk is het voor u, bij het selecteren van nieuwe mensen voor werk als musicalperformer dat iemand het mbo diploma voor musicalperformer heeft gehaald?

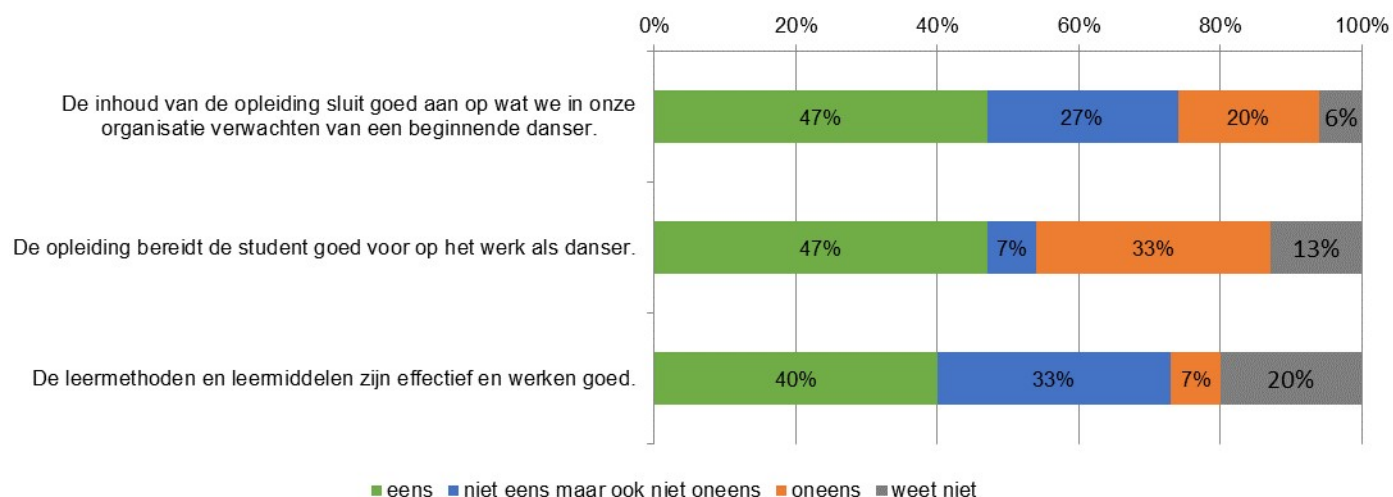


De organisaties geven hierbij de volgende toelichting.

- Je weet hoe ze werken, wat ze hebben doorlopen op de opleiding.
- Wij werken alleen met geschoolde mensen.
- Mensen op HBO niveau zijn communicatief beter opgeleid.
- Dans is een kunstvak en dat is HBO.
- Scholing is heel belangrijk, ik draag de verantwoordelijkheid voor de leerlingen, HBO is dan essentieel. Je bent met een lichaam bezig, belangrijk dat je goed geschoold bent.
- Voor het lesgeven is diploma, liefst HBO heel belangrijk, voor het dansen in een productie niet.
- Autodidacten kunnen we ook gebruiken.
- Opleiding geeft wel meer inhoudelijk bagage maar niet het belangrijkste.

Oordeel over de opleiding

De helft van de organisaties vindt dat de inhoud van de opleiding goed aansluit op de verwachtingen van de organisatie en dat deze de student goed voorbereidt op het werk als danser. Een derde vindt niet dat de opleiding de student goed voorbereidt op het werk als danser. 40% vindt de leermethoden effectief. Nog eens een derde oordeelt hierover neutraal.



De organisaties dien de volgende verbeterpunten als het gaat om de opleiding Danser.

Opmerking	Aantal keer genoemd
Meer didactiek en pedagogiek in de opleiding.	5x
Leer de studenten hoe te ondernemen, belastingzaken, hoe subsidie aan te vragen, de zakelijke kant.	2x
Afstemming met leerbedrijven moet beter.	2x
Dansniveau moet hoger.	1x
Aannameniveau moet hoger.	1x
Geef ze een brede visie mee, wat ze op internationaal niveau kunnen doen.	1x
Grotere stages laten uitvoeren, op podium hebben gestaan.	1x
Parate kennis over anatomie, blessurepreventie, terminologie.	1x
Stage uren verhogen.	1x
Duidelijkheid geven over realiteit van de toekomst als danser. Dansers worden vaak docent en doen daarnaast projectjes in het werkveld.	1x
Techniek.	1x
Goede docenten.	1x

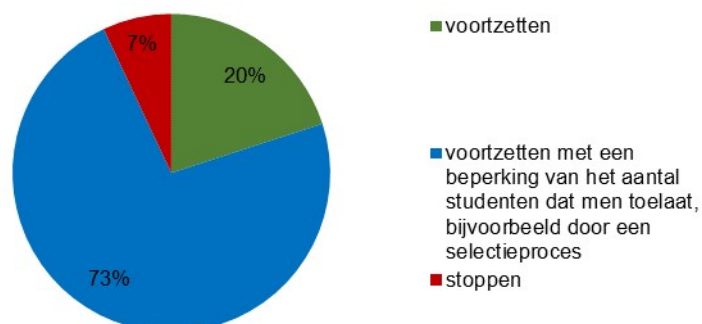
De organisaties geven de opleiding gemiddeld het rapportcijfer 7. Twee bedrijven hebben deze vraag niet beantwoord.

Voor de kwaliteit van de stagiaires geeft men gemiddeld het rapportcijfer 7,2. Eén bedrijf heeft deze vraag niet beantwoord.

4.5 Hoe verder met de mbo-opleiding Danser?

Aan de organisaties is de volgende vraag gesteld: "Er is een discussie gaande in het land om de Artiestenopleidingen in het mbo te stoppen. Wat dient er volgens u in de toekomst met de opleiding *danser* te gebeuren?". Hierop geeft driekwart van de organisaties aan dat men vindt dat de opleidingen dient te worden voortgezet met een beperking van het aantal toe te laten studenten, bijvoorbeeld door een selectieproces.

Er is een discussie gaande in het land om de Artiestenopleidingen in het mbo te stoppen. Wat dient er volgens u in de toekomst met de opleiding musicalperformer te gebeuren?



De organisaties geven hierbij de volgende toelichting.

Opmerking	Aantal keer genoemd
Het aantal opleidingen verminderen, meer inhoudelijke kwaliteit geven.	5x
Hele MBO moet andere invulling krijgen. Moet goed niveau zijn om door te stromen naar HBO, MBO moet echt een vooropleiding worden.	3x
Opleiding moet wel anders. MBO moet alleen opleiden tot dansdocent, met MBO kun je geen danser worden, dat is niet reëel. Goede selectie maken.	1x
MBO moet weg, kan alleen portaal zijn voor HBO maar vind ik eigenlijk niet nodig. Je vraagt ook een intellectueel niveau, dat kan alleen HBO bieden.	1x
Blijven selecteren binnen de opleiding.	1x
De opleiding verbeteren en beter structureren.	1x
Meer praktische lessen geven.	1x
Meer aandacht voor de zakelijke kant en veel begeleiding voor de studenten.	1x
De opleiding eventueel naar 1 plek brengen.	
Het is belangrijk om kinderen een startkwalificatie te geven, door de pubertijd heen te helpen en daarna goede keuzes te maken. Er moet ruimte zijn voor een gekwalificeerd goede MBO opleiding met instroomniveau.	1x
Dansers kunnen breed worden ingezet, opleiding moet daarom ook breed te zijn. Mogelijkheid: koppeling tussen sport en leisure, een opleiding wat breed aanbiedt in beweging, lesgeven en sport.	1x
Dansopleiding is een fysiek training, dat zijn gemotiveerde mensen.	1x
Blijvend monitoren of mensen wel aan het werk komen.	1x

5. Resultaten van het deelonderzoek Muzikant

5.1 Werkgelegenheid op dit moment

Aantal personen werkzaam als muzikant (exclusief stagiaires)

Voor de 15 organisaties die meewerkten aan het onderzoek zijn medio oktober 2018 tezamen 345 personen werkzaam als muzikant, gemiddeld 23,1 per organisatie.

Aantal werkzame personen	Aantal personen werkzaam	
	Aantal	%
0-5 personen	5	33,3%
6-10 personen	1	6,7%
11-20 personen	4	26,7%
21-50 personen	4	26,7%
Meer dan 50 personen	1	6,7%
Totaal	15	100,0%

Aantal FTE werkzaam als muzikant (exclusief stagiaires)

Twee organisaties kunnen niet aangeven hoeveel fte men als muzikant voor de organisatie werken. De overige 13 organisaties hebben tezamen 85 fte als muzikant aan het werk, gemiddeld 6,5 fte per organisatie.

Aantal werkzame personen in fte	Aantal FTE	
	Aantal	%
0-5 fte	8	61,5%
6-10 fte	2	15,4%
11-20 fte	2	15,4%
21-50 fte	1	7,7%
Totaal	13	100,0%

Arbeidsrelatie

Vrijwel alle organisaties werken met arbeidsrelaties in de categorie "anders". In al deze gevallen is sprake van mensen ZZP-ers, en één organisatie werkt daarnaast met leden van een coöperatieve vereniging.

Soorten arbeidsrelaties	Soort arbeidsrelatie	
	Aantal	%
Vast dienstverband	9	33,3%
Tijdelijk dienstverband	2	20,0%
Oproep- of nulurencontract	1	6,7%
Inhuur van uitzend- of detacheringsbureau	0	6,7%
Geen dienstverband (vrijwilliger)	0	0,0%
Anders	12	93,3%

Omvang van de arbeidsrelatie

Twee bedrijven konden niet aangeven hoeveel uur per week mensen gemiddeld voor de organisatie werken. De helft van de organisaties geeft aan dat mensen tussen 20 en 50 uur per week voor hen werken. Gemiddeld werken mensen 24,7 uur per week voor deze organisaties.

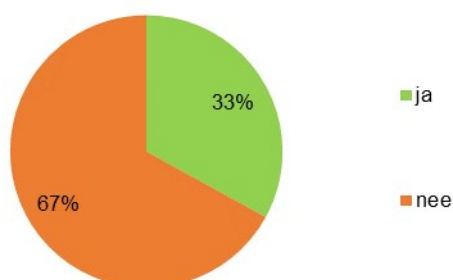
Omvang van de arbeidsrelatie in het algemeen	Aantal uren werkzaam	
	Aantal	%
6-10 uur per week	2	15,4%
11-20 uur per week	5	38,5%
21-50 uur per week	6	46,1%
Totaal	13	100,0%

5.2 Werving, selectie en vervulbaarheid van vacatures

Nieuwe mensen aangenomen of ingehuurd in 2017 en 2018

Tweederde van de bedrijven heeft in 2017 of 2018 nieuwe mensen aangenomen of ingehuurd als muzikant. Een derde heeft wel nieuwe mensen aangetrokken. Deze organisaties namen in totaal 16 personen aan, gemiddeld 2,7 personen per bedrijf.

Heeft u in 2018 en 2017 nieuwe mensen aangenomen voor betaald werk als muzikant op mbo-niveau of nieuwe mensen ingehuurd?



Wervingskanalen

De belangrijkste wervingskanalen voor muzikanten op mbo-niveau zijn het informele netwerk van bekenden in het vak en de mbo-opleiding.

Gebruikte wervingskanalen	Manier van werving	
	Aantal	%
Via advertenties	0	0,0%
Via open sollicitaties die zij naar onze organisatie hebben gestuurd	0	0,0%
Via ons informele netwerk van bekenden uit het vak	4	66,7%
Via de MBO-opleiding	3	50,0%
Via de HBO-opleiding	0	0,0%
Via collega-organisaties	0	0,0%
Anders (= ze kennen ons)	0	0,0%

Selectiecriteria

De belangrijkste selectiecriteria zijn dat men de muzikant overtuigend aan het werk heeft moeten zien en een goede uitstraling. Een diploma van de mbo-opleiding en goede referenties worden ook regelmatig genoemd als selectie criterium. Daarnaast stelt een aantal organisaties een hbo-diploma op prijs en vindt een aantal organisaties dat muzikanten breed gekwalificeerd moeten zijn en meerdere instrumenten moeten beheersen.

Zijn de volgende zaken een pré bij het selecteren van nieuwe mensen?	Selectie-eisen	
	Aantal	%
Een diploma van de mbo-opleiding	4	50,0%
Een diploma van een hbo-opleiding (=Conservatorium of Pop Academie)	3	37,5%
Ik moet ze zelf aan het werk hebben gezien, en dat moet overtuigend zijn geweest	7	87,5%
Goede referenties/aanraden van collega's of andere organisaties	4	50,0%
Het curriculum vitae moet goed zijn	2	25,0%
De sollicitatiebrief moet goed zijn	2	25,0%
De persoon moet een goede uitstraling hebben	7	87,5%
Anders	4	50,0%

In de categorie "Anders" noemen de organisaties de volgende selectiecriteria.

- Contact maken met publiek, kinderen leuk vinden.
- Instrument goed beheersen.
- Basishouding of gedachtegoed sluit aan.
- Organisatorische kwaliteiten.
- Hebben de kandidaten het zakelijk op orde.
- Ik neem geen MBO-ers aan allen conservatief afgestudeerde HBO-ers. Dit is goed voor de naam van de school.

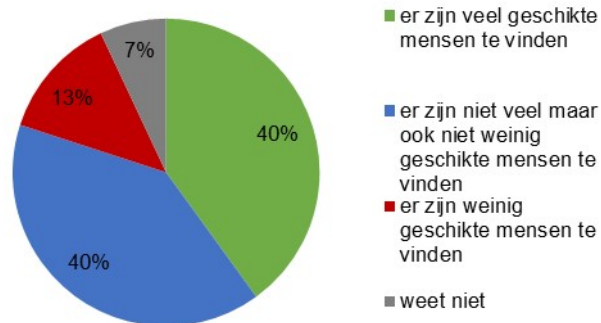
Op de vraag "Wat zijn de drie belangrijkste selectiecriteria, het hoeft niet in volgorde van belangrijkheid?" geven de organisaties de onderstaande antwoorden.

Opmerking	Aantal keer genoemd
Diploma HBO opleiding, bij voorkeur HBO.	4x
Meerdere instrumenten kunnen bespelen, goed niveau hebben.	3x
Zakelijk op orde zijn.	2x
Betrokkenheid.	2x
Ligt aan de vacature en de doelgroep welke ik het belangrijkste vind.	2x
Verstand van zaken.	2x
Ik moet ze aan het werk hebben gezien.	1x
Vernieuwend.	1x
Communicatief sterk.	1x
Affiniteit met lesgeven.	1x
Betrouwbaarheid.	1x
Authenticiteit.	1x
Ambitie.	1x

De vervulbaarheid van vacatures

40% van de organisaties vindt dat er veel geschikte mensen te vinden zijn. Nog eens 40% oordeelt neutraal.

Zijn er op dit moment veel of weinig geschikte mensen te vinden voor vacatures?



De organisatie geven hierbij de volgende toelichting.

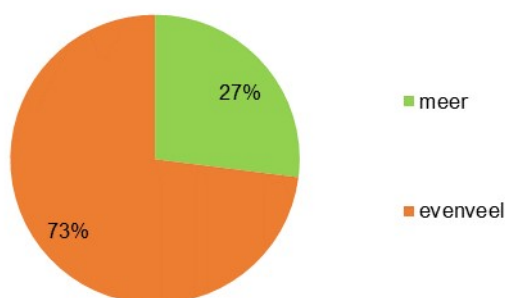
- Verschilt per instrument. Een conservatoriumdocent voor kinderen is moeilijk te vinden.
- Dit is afhankelijk van het instrument.
- Binnen het onderwijs is het soms lastig om goede mensen te vinden, performers zijn geen probleem.
- De markt trekt aan.
- Ik ken het werkveld.
- Het is een organisch proces, ik vind altijd mensen via via.
- Er wordt steeds meer in ZZP constructie gewerkt. Muzikanten moeten ondernemer worden.
- Het wordt wel steeds lastiger, weinig aanbod van conservatoria.
- We vragen op het moment meer competenties.
- Ik ben erg op zoek naar mensen met dezelfde visie, zijnde betrokkenheid bij de leerlingen.
- Sinds 2008 geen nieuwe vacatures gehad.

5.3 Verwachtingen rond de toekomstige vraag naar muzikanten mbo

Verwachting behoefte aan muzikanten in de komende 12 maanden

Een kwart van de organisaties verwacht in de komende 12 maanden meer mbo-muzikanten nodig te hebben. Driekwart verwacht dat de behoefte op het huidige niveau zal blijven.

Verwacht u de komende 12 maanden meer, evenveel of minder mensen nodig te hebben in uw organisatie voor het werk als muzikant?



Men geeft hierbij de volgende toelichting.

- We groeien, hebben veel proeflesaanvragen. Komt door eigen acquisitie.
- We gaan uitbreiden, meer leslocaties en samenwerking met andere organisatie.
- We groeien uit ons jasje, verhuizen naar een ander pand om meer met groepen te kunnen doen.
- Steeds meer opdrachten.
- Blijft constant.
- Gezien de opdrachten vanuit de gemeente en aantal klanten.
- Het is al een aantal jaren hetzelfde.
- Ik werk alleen.
- Jaarprogramma staat al vast.
- Vaste programma, zelfde inzet.

Bepalende factoren voor de vraag naar muzikanten

Bepalende factoren voor de vraag naar muzikanten op mbo-niveau zijn volgens de organisaties de hoeveelheid die particulieren en bedrijven te besteden hebben en de subsidies van de overheid.

Factoren die de hoeveelheid werk bepalen	Hoeveelheid werk hangt samen met	
	Aantal	%
De hoeveelheid geld die bedrijven te besteden hebben	9	60,0%
De hoeveelheid geld die particulieren te besteden hebben	11	73,3%
Subsidies van de overheid voor cultuur	10	66,7%
De hoeveelheid geld die overheden te besteden hebben aan overige zaken	6	40,0%
Het weer	1	6,7%
Aandacht voor de kunstvorm in de media	4	26,7%
Anders	4	26,7%

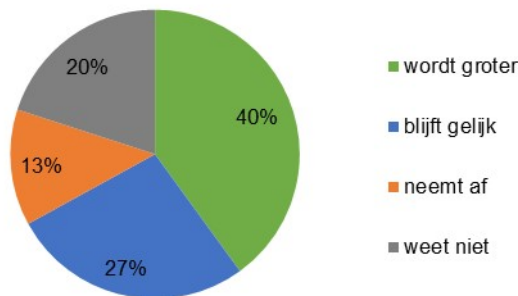
In de categorie "Anders" noemt men de volgende factoren.

- Aandacht voor muziek op basisscholen.
- Aantal schoolprojecten.
- Beeldvorming binnen de politiek op cultuur, het krijgt niet de waardering die het nodig heeft.
- Onze eigen inzet om onszelf in de markt te plaatsen.

Verwachting ontwikkeling van de vraag naar muzikanten op mbo-niveau in de komende jaren

40% verwacht dat de vraag naar muzikanten op mbo-niveau de komende jaren zal groeien. Een kwart verwacht dat de vraag gelijk zal blijven.

Verwacht u dat de vraag in Nederland naar *muzikant op mbo-niveau* in de komende jaren groter wordt, gelijk blijft of afneemt?



De organisaties geven bij hun verwachting de volgende toelichting.

- Een boost door het Koningin Maxima fonds. De activiteiten in het basisonderwijs in cultuur nemen toe.
- Elektronische muziek heeft een enorm aandeel gekregen in de markt. De interesse voor muziek neemt toe.
- Potjes subsidie zijn leeg, eigen initiatieven worden nu belangrijk. Er is meer vraag naar muzieklessen.
- Steeds meer opdrachten, zeker op educatie-gebied.
- Het aantal bandjes wordt minder maar MBO-ers zijn goedkoop.
- Door ontwikkelingen op cultureel gebied, studio's die stoppen.
- Het is gegroeid in vergelijking met jaren gelden, toen zat deze business in een dip.
- Alles moet tegenwoordig tegen lagere tarieven, HBO-ers doen het er niet meer voor.
- Er is meer vraag naar HBO dan naar MBO. MBO heeft moeite met de verbinding naar de leerling.
- Het zal dalen omdat het inhoudelijk tekort schiet op het gebied van educatie en ondernemerschap. Er is geen lange termijn visie.

5.4 De mbo-opleiding Muzikant: omvang, meerwaarden en oordeel

Aantal studenten van de mbo-opleiding muzikant binnen de organisatie

In het huidige schooljaar hebben de organisaties tezamen 54 studenten van de mbo-opleiding Muzikant in het bedrijf als stagiaire (3,6 gemiddeld per organisatie).

Aantal stagiaires in het huidige schooljaar	Aantal studenten als stagiaire	
	Aantal	%
0-5 stagiaires	12	80,0%
6-10 stagiaires	1	6,7%
11-20 stagiaires	2	13,3%
Totaal	15	100,0%

In de afgelopen drie schooljaren (exclusief het lopende schooljaar, dus tot aan de zomer 2018) hadden de organisaties tezamen 212 studenten (gemiddeld 14,1 per organisatie) in de organisatie als stagiaire.

Aantal stagiaires in de voorgaande drie schooljaren	Aantal studenten als stagiaire	
	Aantal	%
0-5 stagiaires	4	26,7%
6-10 stagiaires	5	33,3%
11-20 stagiaires	3	20,0%
21-50 stagiaires	3	20,0%
Totaal	15	100,0%

In het komende schooljaar (vanaf september 2019) verwachten de organisaties tezamen 63 studenten van de mbo-opleiding Muzikant als stagiaire te hebben (gemiddeld 4,8 studenten per organisatie). Dat is iets meer dan in het huidige schooljaar.

Aantal stagiaires in het komende schooljaar	Aantal studenten als stagiaire in 2019	
	Aantal	%
0-5 stagiaires	9	69,2%
6-10 stagiaires	2	15,4%
11-20 stagiaires	2	15,4%
Totaal	13	100,0%

Werk voor gediplomeerde studenten mbo Muzikant

Van de studenten die in de voorgaande drie schooljaren stage liepen in de organisaties hebben 30 studenten (gemiddeld 2 per organisatie) ook na de stage nog voor de organisatie gewerkt. Dat is 14% van het totaal aantal stagiaires in die periode.

Aantal studenten dat na een stage in de afgelopen drie schooljaren nog heeft gewerkt in het bedrijf	Aantal studenten	
	Aantal	%
0-5 studenten	12	80,0%
6-10 studenten	3	20,0%
Totaal	15	100,0%

28 studenten werken ook nu nog regelmatig voor de betreffende organisaties (gemiddeld 1,9 per organisatie). Dat is 13% van het totaal aantal stagiaires in de afgelopen drie schooljaren.

Aantal ex-stagiaires afgelopen drie schooljaren dat nog steeds regelmatig in bedrijf werkt	Aantal studenten nog werkzaam in het bedrijf	
	Aantal	%
0-5	13	86,7%
6-10	2	13,3%
Totaal	15	100,0%

De meerwaarde van de mbo-opleiding Muzikant voor de organisatie

Aan de organisaties is gevraagd "Wat is voor uw organisatie de meerwaarde van mbo studenten van de opleiding muzikant?", en daarbij zijn een aantal mogelijkheden aan de organisaties voorgelegd.

Belangrijke meerwaarden zijn dat de studenten nuttige taken verrichten in het bedrijfsproces, dat studenten nieuwe inzichten inbrengen en dat het bieden van stages hoort bij de organisatiedoelstellingen.

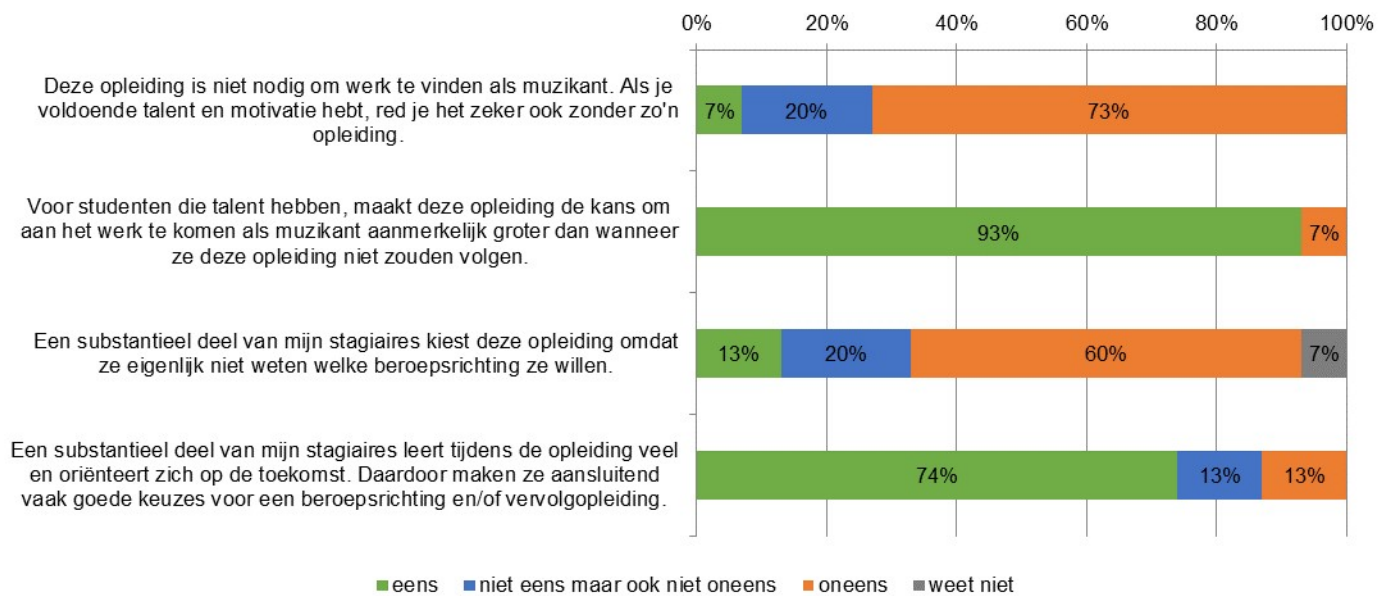
Meerwaarden van de mbo-studenten uit de opleiding voor het bedrijf	Meerwaarde MBO studenten	
	Aantal	%
Dat wij met het beschikbaar stellen van deze stageplekken een taak uitvoeren die hoort bij onze organisatiedoelstellingen of de opdracht van ons bestuur	9	60,0%
Dat ze nuttige taken verrichten in ons bedrijfsproces	10	66,7%
Dat onze opdrachtgevers of bestuurders dat van ons verwachten	5	33,3%
Dat deze stagiaires goedkope arbeidskrachten zijn	2	13,3%
Dat hier soms talentvolle mensen bij zitten, die we in onze organisatie willen houden of in willen huren	8	53,3%
Dat deze stagiaires soms nieuwe inzichten, ideeën of werkwijzen inbrengen in onze organisatie	10	66,7%
Anders	7	46,7%

In de categorie "Anders" noemen de organisaties de volgende meerwaarden.

- Ondersteuning van jonge mensen, ze direct betrekken in het hele proces.
- Doelgroep heeft affiniteit met stagiaires. Fijn om jonge mensen te ondersteunen.
- Eigen kennis overbrengen.
- Mensen kunnen vormen.
- Stage uren aanbieden om tegemoet te komen aan de studenten.
- Studenten staan dicht bij de doelgroep.
- Mensen van MBO zijn bijzondere mensen, ze staan open voor een ander en feedback. Meer nog dan HBO.
- We zijn afhankelijk van stagiaires om de voorstelling te kunnen doen.
- Wij leren van hen.

De organisaties hebben gereageerd op een aantal stellingen over de meerwaarde van de mbo-opleiding Muzikant voor de studenten.

Men is het niet eens met de stelling dat deze opleiding niet nodig is om werk te vinden. En men vindt dat de opleiding de kans op werk aanmerkelijk vergroot. Men is het ook niet eens met de stelling dat deze studenten niet weten welk beroep ze willen gaan uitoefenen. En men vindt dat deze studenten in de opleiding veel leren, zich oriënteren en daardoor aansluitend goede keuzes maken voor banen en vervolgoopleidingen.



Het belang van het mbo-diploma bij werving en selectie

Een derde van de stagebiedende organisaties vindt het mbo-diploma Muzikant een doorslaggevend voordeel voor de kandidaat bij het selecteren van nieuwe mensen.

Hoe belangrijk is het voor u, bij het selecteren van nieuwe mensen voor werk als muzikant dat iemand het mbo diploma voor muzikant heeft gehaald?



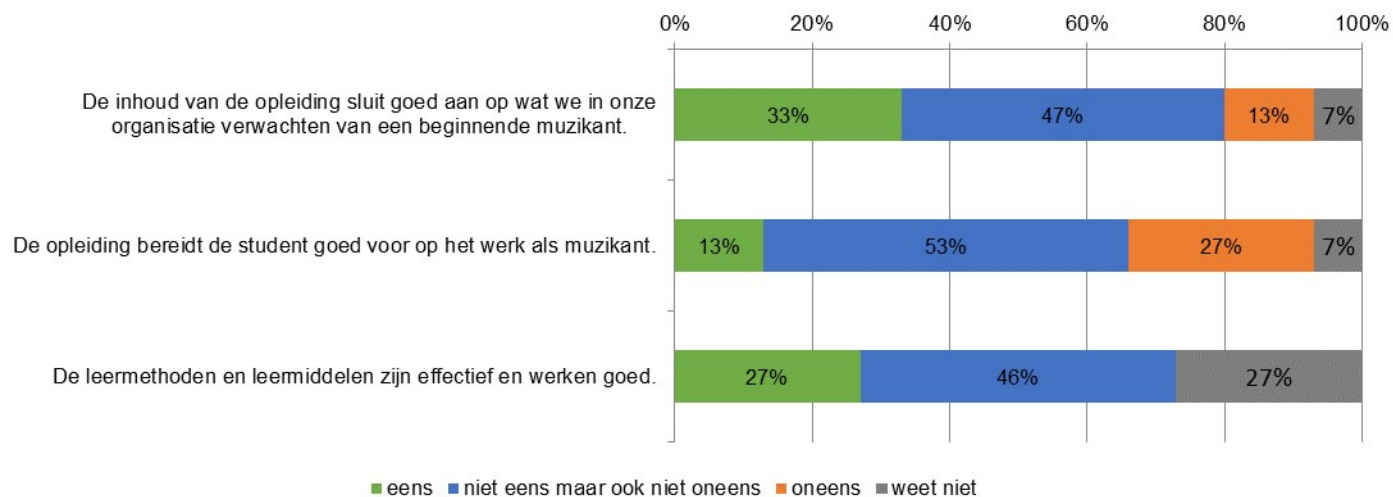
De organisaties geven hierbij de volgende toelichting.

- Een diploma geeft wel vertrouwen maar is niet doorslaggevend. Het ligt aan de vacature wat ik belangrijk vind.
- MBO is een goede springplank naar HBO.
- Voor lesgeven heb ik HBO-ers nodig. Zij kunnen methodisch lesgeven. De MBO-er heeft een ondersteunende rol.
- Je moet een diploma hebben, we moeten voldoen aan kwaliteitseisen, bij voorkeur HBO.
- We hebben voorkeur voor HBO.

Oordeel over de opleiding

Een derde vindt dat de inhoud van de mbo-opleiding Muzikant goed aansluit bij wat er in de organisatie wordt verwacht van een beginnende muzikant. De helft van de organisaties oordeelt hierover neutraal. Ook over de stelling dat de opleiding de student goed voorbereidt op werk als muzikant oordeelt de helft van de organisaties neutraal. Een kwart oordeelt hierover negatief. De kwaliteit van de leermethoden en leermiddelen vindt een kwart van de organisaties goed. De helft heeft hier een neutraal oordeel over.

Wat vindt u van de inhoud van de opleiding? In hoeverre voldoet die aan de volgende kenmerken?



De organisaties onderscheiden de volgende verbeterpunten als het gaat om de mbo-opleiding Muzikant.

Opmerking	Aantal keer genoemd
Meer aandacht voor didactiek, ze moeten les kunnen geven.	5x
Leer de studenten hoe te ondernemen, belastingzaken, de zakelijke kant.	4x
Niveaueverschillen aanpakken van de opleidingen, te veel kwaliteitsverschil.	2x
Meer uren gericht op professioneel onderwijs van beroepsmusici, vakinhoudelijk.	3x
Basis van de muziek, noten lezen, dit moet echt beter.	1x
Opleiding mag flexibeler wat betreft stage.	1x
Investeren in goede vakdocenten.	1x
Meer begeleiden in het maken van keuzes in vervolgtraject. Met MBO kom je niet aan werk, dus verder leren. Langetermijnvisie.	1x
Breed inzicht ontbreekt, het werk plaatsen in reële context.	1x
Meer discipline vragen van studenten.	1x

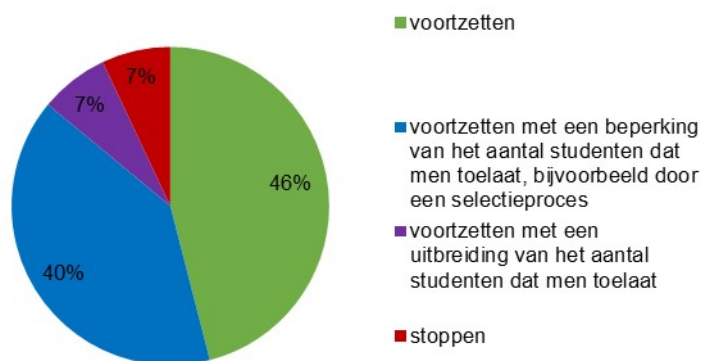
Men geeft voor de opleiding gemiddeld het rapportcijfer 6,8. Eén organisatie heeft deze vraag niet beantwoord.

Voor de kwaliteit van de stagiaires van de mbo-opleiding Muzikant geven de stagebiedende organisaties gemiddeld het rapportcijfer 7,2.

5.5 Hoe verder met de mbo-opleiding Muzikant?

Bijna de helft van de organisatie vindt dat de opleiding Muzikant ongewijzigd moet worden voortgezet. 40% vindt dat de opleiding moet worden voortgezet met een beperking van het aantal studenten.

Er is een discussie gaande in het land om de Artiestenopleidingen in het mbo te stoppen. Wat dient er volgens u in de toekomst met de opleiding *muzikant* te gebeuren?



De organisaties geven hierbij de volgende toelichting.

Opmerking	Aantal keer genoemd
MBO moet blijven voor de doorstroom naar HBO.	5x
Aan de poort selecteren, wildgroei beperken.	3x
Er zijn te veel MBO opleidingen, er komen te veel studenten af voor het werk dat er is.	2x
De kwaliteit en de waarde van de opleiding moet omhoog.	2x
Niet te makkelijk denken over MBO onderwijs, het heeft wel degelijk inhoud en is belangrijk voor de persoonlijke ontwikkeling en voor mensen die minder bemiddeld zijn en anders niets kunnen doen met het vak muziek. Mensen van MBO moeten.	1x
Nederland moet dit toejuichen dat de jeugd hier voor kiest. Er moet meer energie in worden gestopt om dit te verbeteren en te behouden.	1x
Studenten voor de muzikanten opleiding doen auditie, dus een voorselectie wordt al gedaan. Dat kan het ene jaar meer studenten zijn dan het andere.	1x
In de muzikwereld moet je voor je geluk willen gaan. Goed ondernemen en dan kom je wel aan de bak. Ze leren veel over zichzelf en het leven.	1x
Meer aandacht voor de zakelijke kant en veel begeleiding voor de studenten.	1x
Het is belangrijk voor de culturele sector om MBO te behouden. Wel meer richten op praktijk en commercie.	1x
Het moet HBO worden, MBO is geen goed niveau. Eventueel instapjaar voor HBO ontwikkelen.	1x
Mix van onderwijsassistent en artiest is veel vraag naar.	1x
Accreditatie verbeteren, voorlichting geven aan studenten waarin de scholen gespecialiseerd zijn.	1x

6. Resultaten van het deelonderzoek Musicalperformer

6.1 Werkgelegenheid op dit moment

Aantal personen werkzaam als Musicalperformer (exclusief stagiaires)

Voor de 15 organisaties die meewerkten aan het onderzoek zijn medio oktober 2018 in totaal 1.302 personen aan het werk. Dat is gemiddeld 93 per bedrijf. Eén bedrijf kon niet aangeven hoeveel personen er voor de organisatie werkzaam zijn.

Aantal werkzame personen	Aantal personen	
	Aantal	%
6-10 personen	1	7,1%
11-20 personen	5	35,7%
21-50 personen	3	21,5%
Meer dan 50 personen	5	35,7%
Totaal	14	100,0%

Aantal FTE werkzaam als Musicalperformer (exclusief stagiaires)

De organisaties hebben tezamen 802 fulltime equivalenten aan het werk als musicalperformer. Dat is gemiddeld 66,9 fte per organisatie. Drie bedrijven kunnen niet aangeven hoeveel fte voor de organisatie werkzaam zijn als musicalperformer.

	Aantal FTE	
	Aantal	%
0-5 fte	2	16,7%
6-10 fte	2	16,7%
11-20 fte	5	41,7%
Meer dan 50 fte	3	25,0%
Totaal	12	100,0%

Arbeidsrelatie

De meeste bedrijven hebben arbeidsrelaties in de categorie "Anders". In 12 van de 13 gevallen gaat het om ZZP-ers. Eén organisatie gebruikt een "hulpkrachtcontract".

Soorten arbeidsrelaties	Soorten arbeidsrelaties	
	Aantal	%
Vast dienstverband	5	33,3%
Tijdelijk dienstverband	2	13,3%
Oproep- of nulurencontract	0	0,0%
Inhuur van uitzend- of detacheringsbureau	0	0,0%
Geen dienstverband (vrijwilliger)	1	6,7%
Anders	13	86,7%

Omvang van de arbeidsrelatie

Gemiddeld zijn musicalperformers 18,3 uur per week voor deze organisaties aan het werk. Drie bedrijven kunnen niet aangeven hoeveel uur per week musicalperformers over het algemeen voor hen werkzaam zijn.

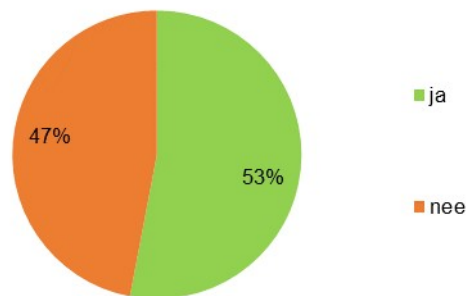
Omvang van de arbeidsrelaties in het algemeen	Aantal uren werkzaam	
	Aantal	%
0-5 uren per week	1	8,3%
6-10 uren per week	4	33,3%
11-20 uren per week	2	16,7%
21-50 uren per week	5	41,7%
Totaal	12	100,0%

6.2 Werving, selectie en vervulbaarheid van vacatures

Nieuwe mensen aangenomen of ingehuurd in 2017 en 2018

Iets meer dan de helft van de bedrijven heeft in 2017 of 2018 nieuwe musicalperformers aangenomen of ingehuurd op mbo-niveau.

Heeft u in 2018 en 2017 nieuwe mensen aangenomen voor betaald werk als musicalperformer op mbo-niveau of nieuwe mensen ingehuurd?



In totaal namen de organisaties in 2017 en 2018 15 personen aan, gemiddeld 3 personen per organisatie.

Wervingskanalen

De meest gebruikte wervingskanalen zijn het informele netwerk van bekenden uit het vak, de mbo-opleiding en hbo-opleidingen.

Gebruikte wervingskanalen	Wervingskanalen	
	Aantal	%
Via advertenties	1	12,5%
Via open sollicitaties die zij naar onze organisatie hebben gestuurd	2	25,0%
Via ons informele netwerk van bekenden uit het vak	6	75,0%
Via de MBO-opleiding	7	87,5%
Via de HBO-opleiding	5	62,5%
Via collega-organisaties	0	0,0%
Anders (= audities en social media)	5	62,5%

Selectiecriteria

De selectiecriteria die organisaties hanteren bij het aantrekken van musicalperformers op mbo-niveau zijn op verschillende manieren gevraagd. Een goede uitstraling is het belangrijkste selectie criterium. Daarnaast spelen het mbo-diploma Musicalperformer, het hbo-diploma en referenties van collega's een rol.

Zijn de volgende zaken een pré bij het selecteren van nieuwe mensen?	Selectiecriteria	
	Aantal	%
Een diploma van de mbo-opleiding	5	41,7%
Een diploma van een hbo-opleiding (=Codart, Artez, Frank Sanders, Fontys)	5	41,7%
Ik moet ze zelf aan het werk hebben gezien, en dat moet overtuigend zijn geweest	2	16,7%
Goede referenties/aanraden van collega's of andere organisaties	5	41,7%
Het curriculum vitae moet goed zijn	4	33,3%
De sollicitatiebrief moet goed zijn	4	33,3%
De persoon moet een goede uitstraling hebben	9	75,0%
Anders	3	25,0%

In de categorie "Anders" noemen organisaties de volgende criteria:

- Diploma in zang, dans, regie en enige ervaring, lesgeven aan kinderen.
- MBO in uitzonderlijk gevallen.
- Moet in plaatje passen.
- Past in team.
- Sociaal gedrag.

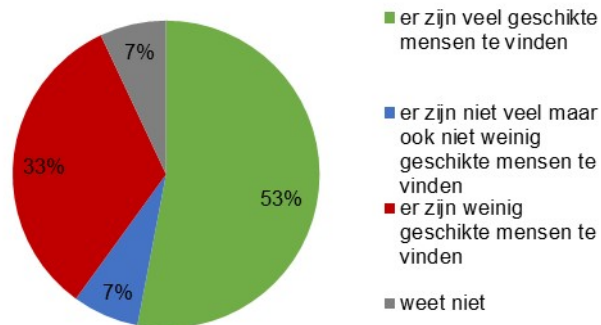
Wat zijn de drie belangrijkste selectiecriteria, het hoeft niet in volgorde van belangrijkheid?

Opmerking	Aantal keer genoemd
De persoon heeft een goede uitstraling.	4x
Goede uitstraling.	3x
Overtuiging.	3x
Communicatief sterk.	2x
HBO diploma.	2x
Een opleiding hebben gedaan.	2x
Persoonlijkheid.	2x
Talent wat we zoeken is geschikt voor deze productie.	2x
Vakinhoudelijke competenties.	1x
Sociale vaardigheden.	1x
Zang, dans en spel kunnen.	1x
Past in het team.	1x

De vervulbaarheid van vacatures

De helft van de organisaties vindt dat er op dit moment veel geschikte mensen te vinden zijn voor vacatures. Een derde vindt juist dat er weinig geschikte mensen te vinden zijn.

Zijn er op dit moment veel of weinig geschikte mensen te vinden voor vacatures?



De organisaties geven hierbij de volgende toelichting.

- De markt is overvol.
- We doen audities via social media.
- Casting moet uitwijzen of iemand wordt aangenomen.
- Er zijn veel zoekenden op de markt.
- Studenten zijn al heel goed in de opleiding, die probeer je te houden.
- Ligt wel aan de vacature, maar is altijd wel te vinden. Soms is de spoeling dun als je iemand met specifieke kenmerken zoekt. Belangrijk dat men scoort op triple thread, dans toneel en zang.
- Het is lastig voor ons, we kunnen niet veel betalen.
- Ik wil meer keuzemogelijkheden hebben, ik red het niet met het huidige aanbod.
- Mensen willen en fulltime baan, die kunnen we niet bieden, daarnaast zoeken we meer mannen dan vrouwen, dat is lastig.
- Veel mensen eenzijdig opgeleid, geen goede werkinstelling.
- Ze trekken naar het westen.

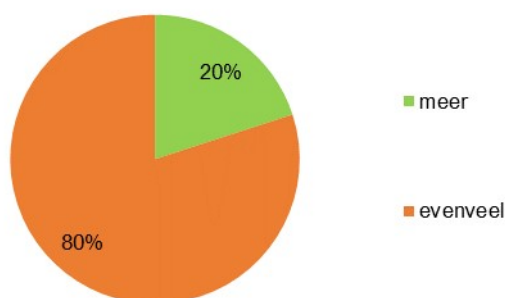
-

6.3 Verwachtingen rond de toekomstige vraag naar Musicalperformers mbo

Verwachting behoefte aan Musicalperformers in de komende 12 maanden

De meeste organisaties verwacht in de komende 12 even veel musicalperformers op mbo-niveau nodig te hebben als nu.

Verwacht u de komende 12 maanden meer, evenveel of minder mensen nodig te hebben in uw organisatie voor het werk als musicalperformer?



Men geeft voor de uitgesproken verwachting de volgende redenen.

- Economische groei, de markt trekt aan. (2x)
- Het bedrijf groeit, meer opdrachten.
- Deze branche groeit met 20% per jaar.
- Dit is het beeld van de afgelopen jaren.
- Geen nieuwe producties komend jaar.
- Het bedrijf zit in een overgang naar een nieuwe locatie.
- Het lesprogramma is stabiel, en daarnaast opdrachten.
- Ligt aan de producties, wel moeilijk in te schatten.
- Redelijk stabiel, langzame groeitrend.
- Dit is projectafhankelijk.

Bepalende factoren voor de vraag naar Musicalperformers

De meest bepalende factoren voor de hoeveelheid werk voor musicalperformers zijn de bestedingen van particulieren, de aandacht voor musical in de media, de bestedingen van bedrijven en cultuursubsidies van de overheid.

Waar hangt de hoeveelheid werk op de markt voor mensen met het beroep van musicalperformer op mbo-niveau volgens u mee samen?	Hoeveelheid werk hangt samen met	
	Aantal	%
De hoeveelheid geld die bedrijven te besteden hebben	8	53,3%
De hoeveelheid geld die particulieren te besteden hebben	11	73,3%
Subsidies van de overheid voor cultuur	8	53,3%
De hoeveelheid geld die overheden te besteden hebben aan overige zaken	4	26,7%
Het weer	5	33,3%
Aandacht voor de kunstvorm in de media	10	66,7%
Anders	5	33,3%

In de categorie "Anders" noemt men de volgende factoren.

- Concurrentie.
- Er wordt veel geproduceerd.
- Kwaliteiten die de mensen zelf meebrengen.
- Medewerker tevredenheid en klantenbinding.
- Men moet zichzelf in de markt weten te zetten en online content, zoals YouTube.

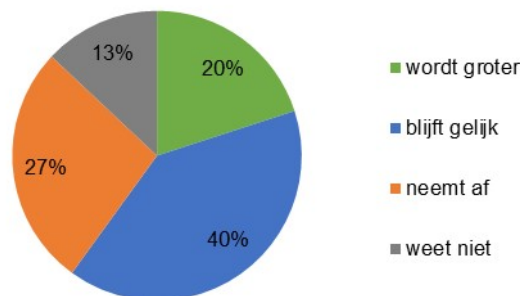
De organisaties geven de volgende toelichting bij hun antwoord over de bepalende factoren voor de hoeveelheid werk.

- De kunstvorm in de media werkt drempelverlagend.
- Geen BN-ers in de voorstelling dan minder animo van theater en publiek.
- Met name bedrijven hebben veel meer geld te besteden.
- Subsidie moet goed verdeeld worden.
- TV programma's zoals So you think you can dance helpen wel.
- Trend van deze tijd.
- Ze hoeven niet per se MBO/HBO te zijn, ze moeten het werk kunnen.

Verwachting ontwikkeling van de vraag naar musicalperformers mbo in de komende jaren

Een vijfde van de organisaties verwacht dat de vraag naar musicalperformers op mbo-niveau in de komende jaren zal groeien. 40% verwacht dat de vraag gelijk blijft. Een kwart denkt dat de vraag af zal nemen.

Verwacht u dat de vraag in Nederland naar musicalperformer op mbo-niveau in de komende jaren groter wordt, gelijk blijft of afneemt?



De organisaties geven de volgende toelichting bij hun verwachtingen.

- Door de kwaliteit van het MBO, HBO wordt meer gevraagd.
- Veel MBO artiesten zitten niet op niveau, wat HBO artiesten wel kunnen. MBO is een opstap.
- Voor MBO-ers is er nu al heel weinig werk, omdat er mensen HBO geschoold zijn en deze worden aangenomen voor een productie. Mensen met MBO komen in aanmerking voor werken in pretparken en lesgeven.
- We hebben af en toe MBO, meer instroom van HBO.
- Door toestroom van HBO-ers.
- Entertainment groeit.
- Er is veel werk, zelf heb ik 53 vacatures.
- Er worden meer producties gemaakt voor kortere periode dat is de tendens.
- Omdat we een steeds grotere belevenis en emotie economie krijgen.
- Omdat liefhebbers verzadigd zijn. Er komen weinig producties bij.
- Organisaties hebben minder geld te besteden. Performers nemen geld aan onder hun kunnen.

6.4 De mbo-opleiding Musicalperformer: omvang, meerwaarden en oordeel

Aantal studenten van de mbo-opleiding Musicalperformer binnen de organisatie

Eén organisatie kan deze vraag niet beantwoorden. De overige organisaties hebben tezamen op dit moment 186 stagiaires van de mbo-opleiding Musicalperformer in het bedrijf. Dat is gemiddeld 13,3 stagiaires per bedrijf.

Aantal stagiaires op dit moment	Aantal studenten als stagiaire	
	Aantal	%
0-5 stagiaires	10	71,5%
6-10 stagiaires	1	7,1%
11-20 stagiaires	1	7,1%
Meer dan 50 stagiaires	2	14,3%
Totaal	14	100,0%

Over de afgelopen drie schooljaren bij elkaar hebben de organisaties 544 stagiaires gehad van de mbo-opleiding Musicalperformer. Dat is gemiddeld 38,9 per organisatie. Een organisatie kon de vraag niet beantwoorden.

Aantal stagiaires in de afgelopen drie schooljaren	Aantal studenten als stagiaire	
	Aantal	%
0-5 stagiaires	4	28,6%
6-10 stagiaires	3	21,4%
11-20 stagiaires	4	28,6%
21-50 stagiaires	1	7,1%
Meer dan 50 stagiaires	2	14,3%
Totaal	14	100,0%

Volgend schooljaar (vanaf september 2019) denken de organisaties iets meer stagiaires te zullen hebben dan in het huidige schooljaar, namelijk 192, gemiddeld 14,8 per organisatie. Een organisatie kon de vraag niet beantwoorden.

Aantal verwachte stagiaires volgend schooljaar	Aantal studenten als stagiaire	
	Aantal	%
0-5	10	71,5%
6-10	1	7,1%
11-20	1	7,1%
Meer dan 50	2	14,3%
Totaal	14	100,0%

Werk voor gediplomeerde studenten mbo Musicalperformer

In totaal hebben 83 studenten na de stageperiode nog gewerkt in het stagebiedende bedrijf (gemiddeld 6,4 studenten per organisatie). Dat is 15% van het totaal aantal stagiaires in die periode.

Aantal studenten dat na stage nog in het bedrijf heeft gewerkt	Aantal studenten na de stage gewerkt in het bedrijf	
	Aantal	%
0-5	10	76,9%
6-10	2	15,4%
Meer dan 50	1	7,7%
Totaal	13	100,0%

62 studenten zijn nog steeds regelmatig werkzaam voor de organisatie waar ze in de drie voorgaande schooljaren stage hebben gelopen in de mbo-opleiding opleiding Musicalperformer. Dat is 11% van het totaal aantal studenten dat in die periode stage liep in deze bedrijven.

Aantal ex-stagiaires die nog steeds regelmatig in het bedrijf werken	Aantal studenten nog werkzaam in het bedrijf	
	Aantal	%
0-5	11	84,6%
6-10	1	7,7%
21-50	1	7,7%
Totaal	13	100,0%

De meerwaarde van de mbo-opleiding Musicalperformer voor de organisatie

Aan de organisaties is gevraagd: "Wat is voor uw organisatie de meerwaarde van mbo studenten van de opleiding musicalperformer?". Hierbij is een aantal mogelijkheden aan de bedrijven voorgelegd.

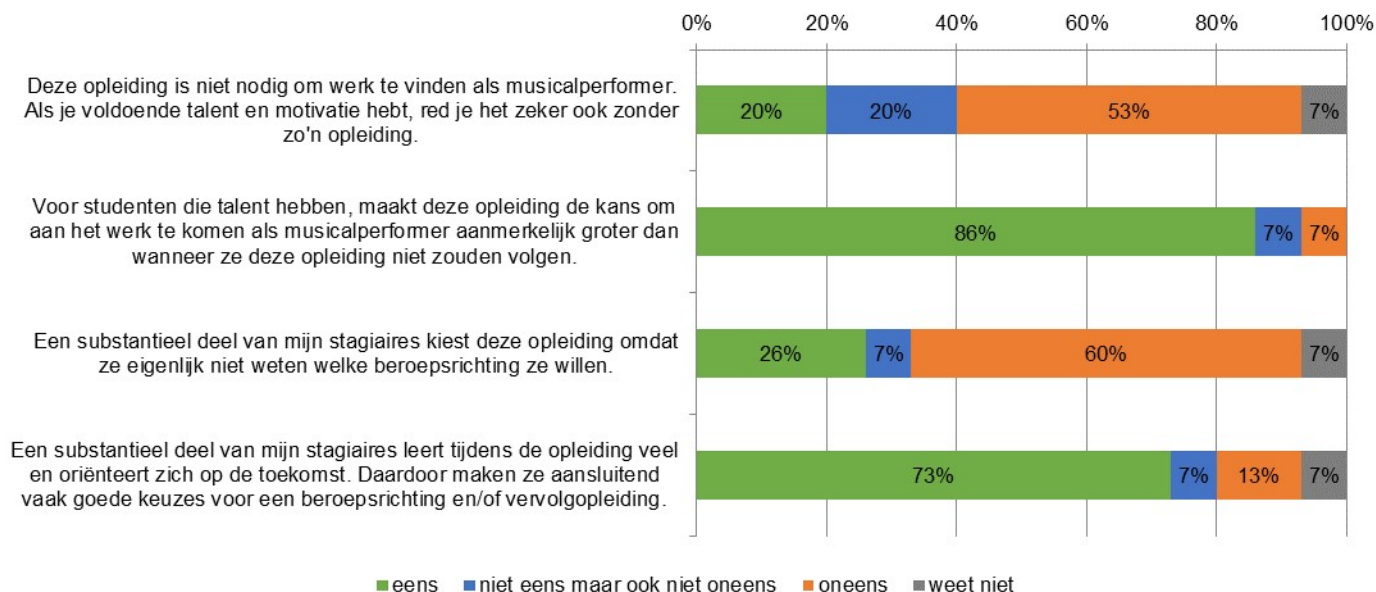
De organisaties herkennen een verscheidenheid aan weerwaarden. De studenten verrichten nuttige taken en er zitten soms talentvolle mensen tussen die men wil houden. Ook is het bieden van stageplaatsen een doelstelling van de organisatie en brengen stagiaires soms nieuwe inzichten in.

Meerwaarden van mbo-studenten Musicalperformer voor de organisatie	Meerwaarde MBO studenten	
	Aantal	%
Dat wij met het beschikbaar stellen van deze stageplekken een taak uitvoeren die hoort bij onze organisatiedoelstellingen of de opdracht van ons bestuur	7	40,0%
Dat ze nuttige taken verrichten in ons bedrijfsproces	9	46,7%
Dat onze opdrachtgevers of bestuurders dat van ons verwachten	3	13,3%
Dat deze stagiaires goedkope arbeidskrachten zijn	2	33,3%
Dat hier soms talentvolle mensen bij zitten, die we in onze organisatie willen houden of in willen huren	10	46,7%
Dat deze stagiaires soms nieuwe inzichten, ideeën of werkwijzen inbrengen in onze organisatie	8	40,0%
Anders	6	60,0%

In de categorie "Anders" noemt men nog de volgende meerwaarden.

- De energie van de studenten.
- Zonder stagiaires zijn producties niet te maken, te duur.
- Interesse in cultuur houden en bevorderen.
- Op uren willen werken dat anderen niet willen.
- Het vormen van de student
- Ze hebben geen meerwaarde.

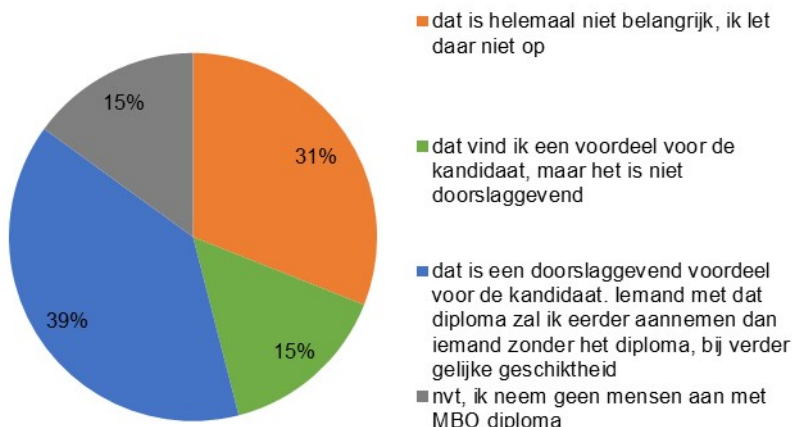
De organisaties hebben gereageerd op een aantal stellingen over de meerwaarden van de mbo-opleiding Musicalperformer. De antwoorden bieden een positief beeld van de meerwaarden van de opleiding. Een meerderheid is het niet eens met de stelling dat deze opleiding niet nodig is om werk te vinden. De meeste bedrijven vinden dat de opleiding de kans op werk aanmerkelijk vergroot. De meeste bedrijven zijn het niet eens met de stelling dat de studenten aan deze opleiding niet weten wat ze willen worden. En een meerderheid vindt dat de studenten veel leren, zich oriënteren en daardoor goede keuzes maken voor vervolgoopleidingen en beroepen.



Het belang van het mbo-diploma bij werving en selectie

39% van de organisaties vindt het diploma een doorslaggevend voordeel bij het selecteren van kandidaten. 15% vindt het diploma een voordeel, maar niet doorslaggevend. Een derde vindt het diploma niet belangrijk.

Hoe belangrijk is het voor u, bij het selecteren van nieuwe mensen voor werk als musicalperformer dat iemand het mbo diploma voor musicalperformer heeft gehaald?

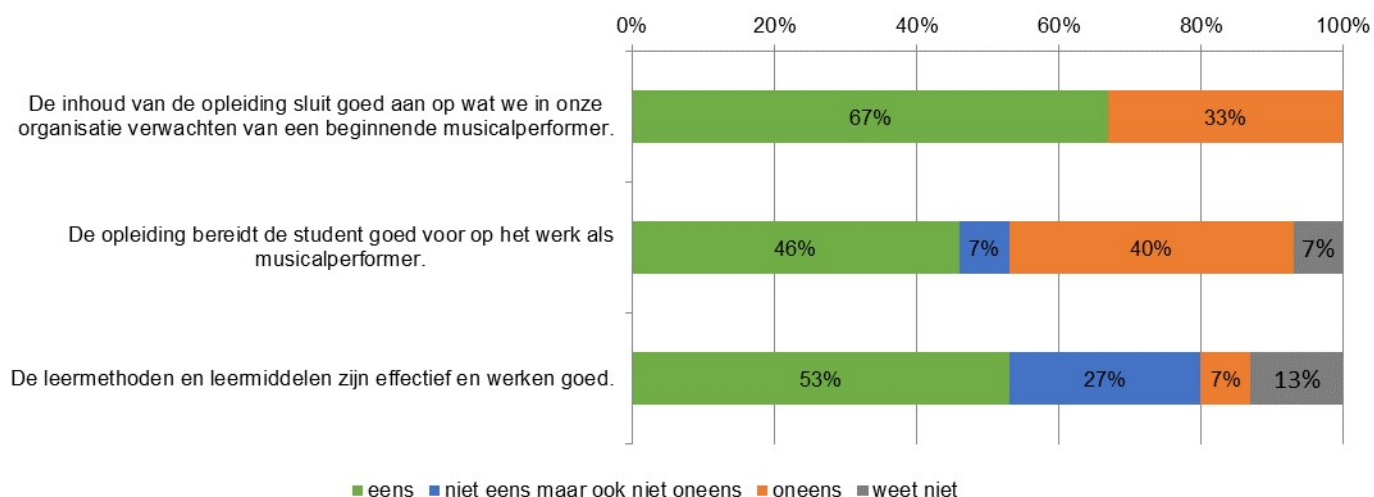


De organisaties geven hierbij de volgende toelichting.

- Ervaring is het belangrijkste, het CV wat iemand meebrengt, autodidact mag ook.
- Iedereen kan worden wat hij wil, als hij daar de drive en de kwaliteiten voor heeft. Wij leiden op in de praktijk.
- HBO scoort bij ons het hoogst qua aanname.
- Je weet hoe ze werken, wat ze doorlopen hebben op de opleiding.
- Liever HBO dan MBO. Met heel veel ervaring geef ik MBO een kans.
- Wij willen HBO.
- MBO is belangrijk.
- Passie is doorslaggevend, audities zijn bepalend, diploma zegt niets over niveau.
- We werken voor instanties en voor producties, niet direct podium.

Oordeel over de opleiding

Tweederde vindt dat de opleiding Musicalperformer goed aansluit bij wat er in de organisatie wordt verwacht. Bijna de helft (46%) van de organisaties vindt dat de opleiding de student goed voorbereidt op werk als musicalperformer. 40% vindt dat niet. Iets meer dan de helft van de organisaties vindt de leermiddelen en leermethoden effectief.



Men ziet de volgende verbeterpunten als het gaat om de opleiding.

Opmerking	Aantal keer genoemd
Beter samenwerken met leerbedrijven/musicalproducenten.	5x
Meer voorbereiden op het werk, realistische kijk op het werk geven, de zakelijke kant beter belichten.	3x
De opleiding is dramatisch slecht, ik heb zelf aangegeven stagiaires te kunnen plaatsen en hoor niets terug.	2x
Betere docenten.	2x
MBO heeft een te laag niveau met name in de dans, er moet meer selectie plaatsvinden.	2x
Meer focus op de praktijk i.p.v. saaie lesstof.	1x
Opleiding moet ruimte krijgen om studenten langer en intensiever te trainen.	1x
Een opleiding moet ze zo allround mogelijk opleiden, alle drie de disciplines, dans zang en acteren.	1x
Meer ruimte voor artistieke vaardigheden.	1x
Werkmentaliteit loopt mentaal achter op kwaliteit die artiest moet hebben.	1x

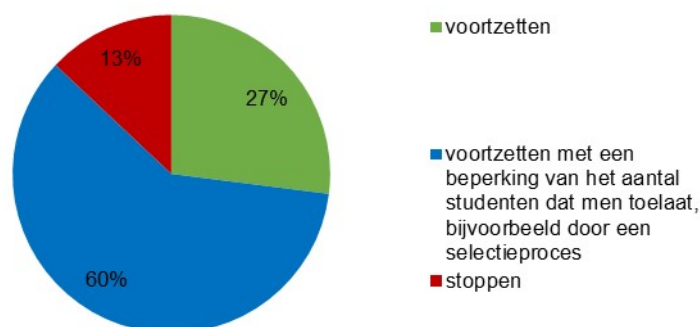
De organisaties geven gemiddeld het rapportcijfer 6,2 voor de opleiding.

Voor de kwaliteit van de stagiaires geven de organisaties gemiddeld het rapportcijfer 7,0.

6.5 Hoe verder met de mbo-opleiding Musicalperformer?

Ruim de helft van de organisaties (60%) vindt dat de opleiding moet worden voortgezet, met een beperking van het aantal studenten. Een kwart vindt dat de opleiding zonder beperkingen moet worden voortgezet. 13% vindt dat de opleiding moet stoppen.

Er is een discussie gaande in het land om de Artiestenopleidingen in het mbo te stoppen. Wat dient er volgens u in de toekomst met de opleiding musicalperformer te gebeuren?



Men licht de antwoorden als volgt toe.

Opmerking	Aantal keer genoemd
Het aantal opleidingen verminderen, er is niet genoeg werk voor iedereen.	5x
Vijf tot acht opleidingscentra in heel Nederland voor alle disciplines artiest.	2x
MBO uitbreiden intensiever maken in 3 jaar of jaar toevoegen.	1x
Aantal scholen niet beperken, wel beter selecteren, kwaliteit in praktijk onderwijs verhogen.	1x
Beter overleg tussen leerbedrijf en opleidingen.	1x
Alle artiestenopleidingen behalve dans stoppen, de rest is pretopleiding.	1x
Geef een artiest een opleiding waarin ze leren ondernemen, geef ze bagage mee.	1x
Meer aandacht voor de zakelijke kant en veel begeleiding voor de studenten.	1x
Goede audities doen, na MBO doorleren om echt musicalperformer te worden, mensen zonder HAVO wel de kans geven uit te komen op MBO.	1x
Samenwerken met elkaar en met theaters, producenten en musical.	1x
Geef de studenten MBO een realistisch beeld. Zij komen echt niet in de Lion King.	1x

Deel 2. Resultaten van de raadpleging onder deskundigen

7. Resultaten van de diepte-interviews

7.1 De geraadpleegde organisaties

Geraadpleegd zijn brancheorganisaties, vakbonden en enkele zelfstandige bedrijven. Concreet zijn de volgende organisaties geïnterviewd:

- De Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten;
- De Kunstenbond;
- De Vereniging Nederlandse Poppodia;
- De Vereniging van Vrije Theaterproducenten;
- Het Muziekinstituut MultiMedia;
- CLC Vecta - Centrum voor live communicatie;
- De Cultuurconnectie;
- NME Events;
- Dox Records;
- sQuare.

7.2 De werkgelegenheid voor gediplomeerden uit de mbo-opleidingen Artiesten

7.2.1 De algemene situatie op de arbeidsmarkt

Verschillende vertegenwoordigers van bedrijven/organisaties uit de hoek van de vrije producenten en organisaties uit de entertainment/amusements-/hospitality-industrie geven aan dat er werk is voor gediplomeerden uit alle opleidingen in het KD Artiesten. Voor mensen die breed ontwikkeld zijn, ondernemend en zichzelf goed kunnen verkopen is er voldoende werk. Gediplomeerden van de mbo-opleidingen in het KD Artiesten staan te boek als aanpakkers, praktisch ingesteld, goed in staat om met veranderingen om te gaan en handig is social selling. Deze kwaliteiten onderscheiden hen volgens deze deskundigen van HBO-ers. Daarnaast wijzen deze deskundigen er op, dat gediplomeerden uit deze mbo-opleidingen de mogelijkheid hebben om zich te begeven in een brede variëteit aan beroepen. Naast de kunst kunnen zij terecht in de wereld van amusement, entertainment, sport en bewegen, leisure en de hospitality-sector.

Daar staat tegenover dat koepelorganisaties uit het segment van de gesubsidieerde podiumkunsten vinden dat er te weinig werk is voor de grote aantallen gediplomeerden die door de mbo-opleidingen worden afgeleverd. Bovendien is het beschikbare werk alleen tijdelijk, projectmatig en te laagbetaald om er van te kunnen leven. De grote toestroom van mbo-gediplomeerden is slecht voor de sector. Door de bezuinigingen in 2013 zijn de lonen en de arbeidszekerheid afgenomen. Er zijn veel mensen gedwongen te gaan werken als zelfstandige.

Voor alle kwalificaties van de opleiding Artiesten geldt dat de werkgelegenheid hoofdzakelijk bestaat uit projectmatige activiteiten, waar men voor een beperkte tijd aan werkt. Veel gediplomeerde beroepsbeoefenaren werken als ZZP-er en hebben continu verschillende tijdelijke activiteiten naast elkaar lopen. De betaling wordt gekenschetst als laag.

Deze flexibele arbeidsmarkt stelt ook eisen aan de beroepsbeoefenaar: men moet pro-actief op zoek naar werk en moet zichzelf "kunnen verkopen". Ook zal de beroepsbeoefenaar zelf het initiatief moeten blijven nemen om zichzelf verder te ontwikkelen.

7.2.2 Acteur

Specifiek met betrekking tot de opleiding Acteur merken deskundigen op dat ook voor deze opleiding geldt, dat er in het segment "entertainment, amusement, leisure, pretparken, de gastvrijheidsindustrie" vraag is naar mensen met deze opleiding.

Deze mbo-mensen zijn praktisch georiënteerd. Ze stropen de mouwen op, gaan ervoor en nemen zelf veel initiatief. En deze mensen zijn juist goed in het realiseren van stabiliteit in deze weerbarstige markten. Gediplomeerde mensen uit de mbo-opleidingen hebben een goed ontwikkeld doorzettingsvermogen. Ze hebben hun technieken goed ontwikkeld en benaderen hun werk serieus. Doordat ze al veel stage hebben gelopen hebben bij diplomering al veel praktijkervaring. Daarnaast zijn de mbo-ers goed in co-creatie, samen een productie maken.

HBO-afgestudeerden zijn ouder, hebben meer theoretische kennis en levenservaring. De mbo-er heeft als voordeel dat hij meer een aanpakker is, beter in co-creatie, flexibeler is en makkelijker mee kan bewegen in taakwisselingen en veranderingen in het werk.

7.2.3 Muzikant

Klassiek

Voor werk in de klassieke muziek en jazz, dat zich concentreert in de gesubsidieerde kunst is de hoeveelheid werk voor mensen uit de mbo-opleidingen Artiesten zeer beperkt. Hier hebben mensen met een hbo-opleiding vaak de voorkeur. Deskundigen geven aan dat dit deel van de muziekwereld weinig perspectief biedt voor de mbo-gediplomeerden.

Popmuziek

De deskundigen merken hier het volgende over op.

- Volgens verschillende deskundigen is er in de popmuziek werkgelegenheid een gezonde industrie. Een tweedeling zoals bij Acteur, waar de mbo-afgestudeerde werkt in begeleiding en de hbo-afgestudeerde als bevoegd docent, bestaat niet in de lichte muziek. De mbo-muzikant werkt in dezelfde wereld als de hbo-afgestudeerde muzikant.
- De situatie van de mbo-gediplomeerde is lastig, omdat men zich als zzp-er moet redden op de markt. Deze mensen zijn echter net 20 jaar oud als ze van school komen, en in veel gevallen nog niet voldoende in staat zichzelf of die arbeidsmarkt staande te houden en een inkomen te verdienen. Zij moeten zich als artiest nog verder ontwikkelen.
- In de popmuziek is de elektronische muziek snel populair geworden, en hier is een vraag ontstaan naar producers en dj's. Daarnaast zien de deskundigen een kleine groep "producer/managers" ontstaan, die eigen labels starten. De hoeveelheid werk voor gediplomeerden van de mbo-opleiding Muzikant is beperkt, maar groeit wel.
- Deskundigen geven aan, dat in de pop muziek een concrete groep artiesten bestaat, gediplomeerd van de mbo opleiding Muzikant, die zijn doorgebroken als artiest.
- Een deel van de mensen uit de Muzikant-opleidingen vindt werk in lesgeven en workshops leiden in de welzijns sfeer en naschoolse opvang, met name in buurt- en welzijnswerk in grootstedelijke omgevingen. Een aantal studenten heeft daar een beroepspraktijk in ontwikkeld.
- In de wereld van de popmuziek kan bijna niemand leven van de muziek, uitgezonderd de DJ's.
- Dit relatief positieve beeld wordt niet door alle deskundigen gedeeld. Er wordt ook opgemerkt dat de wereld van de lichte muziek wordt gekenmerkt door zakelijke

onbetrouwbaarheid en ongelijkheid. Mensen moeten worden opgeleid in de klassieke muziekopleidingen (instrumentbeheersing, muziektheorie). De "Rockacademies" leiden op voor de popindustrie, en daar zit vooral cynisme en zakelijke onbetrouwbaarheid in.

7.2.4 Danser

Over de behoefte op de arbeidsmarkt aan mensen met de mbo-opleiding Danser merken de deskundigen het volgende op.

- In het segment van de gesubsidieerde instellingen voor podiumkunsten is volgens de deskundigen uit deze branche geen werk voor de mbo-gediplomeerden van de opleiding Danser.
- Deze instellingen maken wel gebruik van mensen uit de mbo-opleidingen. Dan gaat het om gezelschappen die jeugddans maken. Die maken soms producties waarvoor juist moderne dansvormen zoals streetdance en hiphop nodig zijn. Die mensen zijn er op de klassieke hbo-opleidingen niet. In de moderne dans (urban, hiphop en dance) vinden mbo-mensen daardoor wel eens werk.
- Daarnaast vinden mbo-Dansers regelmatig emplooi in projecten in educatie en in activiteiten op welzijnsgebied, in buurthuizen. Welzijn en buurthuizen hebben vaak veel aan deze mensen.
- Dans wordt ook wel aan de sport-opleidingen verbonden. Als na 1 jaar blijkt dat iemand zich in de dans niet redt, vindt men soms zijn weg in de sport en de sportscholen (zumba, sport en bewegen, sportinstructeur).
- Er zijn voorbeelden van ondernemende mensen in de danswereld die een eigen mbo-opleiding dans zijn gestart, omdat men mensen nodig heeft voor de media-wereld. Dat is een soort vakschool.
- Volgens mensen die deskundig zijn met betrekking tot de grotere gezelschappen uit de gesubsidieerde kunst, kunnen deze gezelschappen over het algemeen niet uit de voeten met MBO-opgeleiden. Die zijn onvoldoende opgeleid en in de verkeerde technieken - vooral bij dans. Er zijn maar weinig producenten die er iets mee kunnen. Alleen producenten die in meerdere zaken gespecialiseerd zijn kunnen iets met de mbo-studenten, volgens deze deskundigen.
- HBO-gediplomeerden hebben een betere positie op de arbeidsmarkt van de dans. Die hebben volgens een deel van de geraadpleegde deskundigen de meeste kans om echt een carrière in dit vak te hebben.

7.2.5 Musical Performer

Over de werkgelegenheid voor gediplomeerden uit de opleiding Musicalperformer zeggen de deskundigen het volgende.

Voor de musical performer is er werk in verschillende segmenten.

- Er is werk bij de grote musicalproducenten zoals Stage Entertainment en op de internationale markt. De werkgelegenheid in dit segment blijft stabiel. De kaartverkoop groeit.
- Buiten de professionele theaterproducties is er ook veel werk op aanpalende terreinen zoals live performance op festivals of in musea en in de leisuresector, zoals in pretparken.
- Maatwerk amusementsvoorstellingen en entertainment voor organisaties/bedrijven.
- Kinderentertainment;
- Educatie: cultuureducatie, trainingsacteur, trainerswerk. Bij deze activiteiten komt het er op aan vanuit kunst en emotie men ergens bewust van te maken of iets te leren. Professionals die multidisciplinair gevormd zijn kunnen daarvoor zorgen. Ook het regulier primair en voortgezet onderwijs besteedt een deel van de lestijd aan dit soort activiteiten.
- Gediplomeerden van Musicalperformer vinden ook werk/project in het welzijnswerk en buurtwerk in de grote steden.
- Een deel van de mensen vindt werk in het begeleiden van amateurkunst (regisseur, begeleider, choreograaf).
- Musicalperformance heeft ook raakvlakken met bewegen en gezondheid en ontwikkeling van kinderen en volwassenen. Vanuit dat domein ontstaat er ook vraag naar de mbo-musicalperformer.

Het werk voor de musicalperformer is zeer flexibel, iedereen werkt op zzp-/freelancebasis. Dat is in deze branche al lang zo. Vroeger waren er meer gezelschappen, toen de overheid daar meer geld in stak. Maar normaal is dat je wordt aangenomen voor een productie. En de mensen die in deze branche werken vinden dat normaal, kunnen daar prima mee omgaan. Deze mensen hebben een portfolio-carrière, en kunnen daarmee prima in hun onderhoud voorzien.

7.3 Ontwikkelingen in het beroep

7.3.1 Algemeen

Voor elk van de vier kwalificaties binnen de mbo-opleiding Artiesten gelden de volgende ontwikkelingen.

Doordat particulieren en bedrijven meer geld te besteden hebben, neemt de vraag naar dans, muziek en theater toe. Ook het toenemende toerisme stimuleert de vraag. Live performance wordt steeds meer gevraagd. Niet alleen op de podia maar ook daarbuiten, bijvoorbeeld op festivals en in musea.

Er ontstaan nieuwe manieren om informatie te communiceren en diensten te verkopen. Evenementen worden steeds meer gebruikt om marketing te bedrijven. Daarnaast worden tal van partijen zich ervan bewust dat een artiest een boodschap kan over brengen, iemand ergens bewust van kan maken, of mensen iets kan laten ervaren, dat niet via andere media kan. Er ontstaat steeds meer bedrijvigheid die bedrijven en organisaties op dit gebied ondersteunt via theatrale voorstellingen, flash mobs, en maatwerktheater.

Juist de mbo artiesten kunnen een rol vervullen in het bereiken van de jonge doelgroepen en specifieke groepen zoals Marokkaanse jongeren.

Entertainment en theater digitaliseert. Naast standaard theater komt er ook een behoefte aan online theater.

Social media strategy wordt in alle vormen van kunst belangrijker. Het werven van bezoekers vraagt veel expertise op het gebied van social media.

Steeds belangrijker wordt dat de beroepsbeoefenaar zich als zelfstandige kan redden op de arbeidsmarkt. Zichzelf verkopen, acquisitie, boekhouden, zorgvuldig met geld omgaan, verzekeringen (arbeidsongeschiktheid - want veel mensen zijn niet verzekerd!). Daar zal in de opleidingen aandacht aan moeten worden besteed.

Levenlang leren geldt ook voor artiesten. Men moet blijven en veelzijdig zijn. Eén van de sectororganisaties is bezig om een scholingsfonds op te richten, dat mensen moet verleiden tot zelfeducatie.

Er is in het verleden 3 miljoen beschikbaar gesteld voor mensen in de cultuursector die werkloos zijn geraakt. Ze konden via het UWV opleidingen volgen. Daar hebben 600 mensen gebruik van gemaakt. Via het servicepunt cultuur. Dat was heel goed. De gevolgde scholing was zowel vakverdiepend als oriënterend op andere sectoren.

Er ligt een kans voor mensen van de opleidingen mbo Artiesten in het coachen van mensen. De praktijk van het onderwijs verschuift steeds meer van leren van een autoriteit (de docent) naar coachen. Het gaat ook om leren hoe je in verbinding staat met je publiek. Juist hierin zou het mbo wellicht goed kunnen zijn. In het mbo is het misschien ook makkelijker om nieuwe concepten te introduceren. In het traditionele kunstonderwijs (HBO) wordt nog ouderwets manier lesgegeven. Eén op één les en coaching. Muziekdocenten bijvoorbeeld zijn niet gewend om voor een groep van 30 man te staan. Maar ze hebben een hybride beroepspraktijk en zullen ook anders moeten kunnen werken. Het gebruik van technologie heeft ertoe geleid dat kinderen op een andere manier zijn gaan leren. Ludo-didactiek: leren door te spelen in plaats van het lineair leren (stapelen van kennis en competenties). Kinderen tappen snel kennis af op het niveau dat ze nodig hebben, ze leren te switchen van level 40 naar level 5 en naar level 10. En ze leren van leeftijdsgenoten (peers). En mensen studeren niet meer de hele tijd achter elkaar. Juist mensen van mbo Artiesten zouden goed kunnen zijn in het omgaan met deze veranderingen en zich te bekwamen in nieuwe vormen van leren en begeleiden.

7.3.2 Acteur

Op de markt voor acteurs signaleren de deskundigen vooral dat het werk steeds projectmatiger wordt. Er zijn veel kortlopende losse projecten. Voor de mensen die daar werken biedt dit veel onzekerheid. Dit gebeurt ook in de gesubsidieerde organisaties voor podiumkunsten. In 2013 is er hard bezuinigd. Er zijn veel vaste banen verloren gegaan. De sector is zich wel aan het herstellen, maar de vaste banen komen niet meer terug. Er wordt steeds meer projectmatig gewerkt. Vroeger had je producenten met vaste acteurs en technici. Dat is niet meer. Ook de grote gezelschappen werken per productie. Een productie loopt een maand of drie en dan is het afgelopen.

Tegelijkertijd zie je dat jonge mensen op deze markt niet de ambitie hebben om zich vast aan één gezelschap te binden. De sociale partners hebben hiermee te maken. En hun beeld van vaste banen sluit niet meer aan op de praktijk. Mensen laten zich als zzp-er inhuren tegen veel te lage bedragen, waardoor ze een heel slecht inkomen hebben. Sociale partners beraden zich op "wat hieraan te doen". Hoe meer mensen zich op de arbeidsmarkt begeven hoe dunner de spoeling.

Zeker de acteurs hebben te maken met de inzet van artiesten voor het communiceren van boodschappen op nieuwe manieren, zoals beschreven in 6.3.1. Dit zal volgens de deskundigen de vraag naar Acteurs doen stijgen op termijn.

7.3.3 Muzikant

Specifiek over ontwikkelingen in het vak van Muzikant merken de deskundigen het volgende op.

Popmuziek

- In de live popmuziek is het verdienmodel ouderwets. Je boekt een artiest, je spreekt een prijs af en dan ga je kaartjes verkopen. Dat werkt allemaal op gevoel en ervaring. Maar met big data zou je dat soort zaken meer kunnen voorspellen. Omdat de popwereld minder middelen heeft zijn ze hier al een stuk verder in dan de theaterwereld.
- De organisatie zoals wij die kennen: directeur, bestuur, raad van toezicht, staf gaat verdwijnen. Dat worden meer matrixorganisaties. Voor een festival wordt vier weken tevoren een hele infrastructuur aangelegd. Dan is er een evenement en daarna heb je nog drie weken nodig om alles op te ruimen. Lowlands werkt bijvoorbeeld zo. Lowlands heeft twee mensen in dienst.
- Digitalisering is belangrijk en daar op inhaken. Spotify, social media. Moderne technologie kan meer worden toegepast; waarom is er nog geen netflix voor live concerten?
- In de creatieve industrie worden merken steeds meer aan muzikanten en muziek verbonden.
- De conjunctuur bepaalt de vraag voor het grootste deel. Er zijn in de branche weinig vaste contracten en veel flexibele arbeidsrelaties. In een crisis vloeien mensen uit de flexibele schil met betaalde functies af en worden zij vervangen door vrijwilligers en stagiaires. Maar dat wordt ook weer terug gedraaid als het beter gaat. Niks doen is geen optie in een crisis, men bezuinigt dan waar men kan en programmeert wat veiliger. Het gebouw wordt meestal in stand gehouden met subsidie en men probeert iets te verdienen met drankjes.
- Als het economisch goed gaat, groeit het aantal vrijwilligers overigens ook door. Betaald werk zal in de popsector meegolven met de conjunctuur. Bij hoogconjunctuur geven mensen geld uit, gaan naar concerten en festivals.

7.3.4 Danser

In de dans is de opkomst van de moderne dans (Urban, Hiphop, Dance) de belangrijkste ontwikkeling. Dit is met name een terrein waar de mbo-opleidingen Danser voor opleiden. Binnen het hbo is hier veel minder aandacht voor, volgens de deskundigen. Voor de mbo-dansers biedt dit dan ook extra werkgelegenheid.

7.3.5 Musicalperformer

De media maken ook dat jonge mensen beroemd willen worden, dansen, zingen acteren, daarom willen jonge mensen naar de opleidingen. Dus het aanbod van studenten neemt toe. Daarom is het goed een numerus fixus in te stellen. Zodat je mensen die afstuderen ook een plek kunt geven in het werkveld.

7.4 De oriëntatiefunctie van de opleidingen

De deskundigen onderschrijven het feit dat de opleidingen onder het kwalificatiedossier Artiest de student veel algemene kennis en vaardigheden bijbrengt, die de student kan gebruiken in een verscheidenheid aan activiteiten en functies. De opleiding zal de studenten zeker beter in staat stellen een goede vervolgekeuze te maken op het gebied van opleiding of beroepsrichting. Maar dit vindt men geen reden om de opleiding voort te zetten. Een dergelijke algemeen vormende oriëntatiefunctie kan ook door andere opleidingen worden vervuld. En een deel van de deskundigen vindt dat men ondanks het feit dat een opleiding een nuttige oriëntatieperiode vormt voor de student geen reden kan zijn om iemand vier jaar lang op te leiden in iets waarin men geen werk gaat vinden.

7.5 Wat moet er gebeuren met de opleidingen?

Alle geraadpleegde deskundigen vinden dat de opleidingen in het kwalificatiedossier Artiesten moeten worden voortgezet, maar onder enkele voorwaarden:

- een kleiner aantal studenten opleiden;
- de studenten bij de toelating tot de opleiding strenger selecteren op kwaliteit;
- de kwaliteit van de opleidingen analyseren en waar nodig verbeteren.

Als het gaat om het aantal op te leiden mensen zegt één van de deskundigen: Leid ongeveer zoveel mensen op als het hbo doet. Er worden in het hbo jaarlijks ongeveer 400 mensen opgeleid in totaal. In het mbo moet je er zeker niet meer opleiden. Nu leveren we jaarlijks 1.000 artiesten af in een sector die uit ongeveer 20.000 mensen bestaat.

Daarnaast merken verschillende deskundigen op dat het goed zou zijn de opleidingen inhoudelijk breed op te zetten, en bijvoorbeeld ook aandacht te besteden aan technische vaardigheden (licht en geluidstechniek) en andere vaardigheden, zodat hij ook wordt toegerust om te kunnen werken als technicus, repetitor of instructeur.

Verder benadrukken sommige deskundigen het belang van een opleidingsstructuur bestaande uit een goede basisopleiding, met daar bovenop mogelijkheden voor het opleiden in verschillende beroepskwalificaties. Overigens komt dit overeen met de huidige opbouw van de kwalificatiedossiers. Binnen het mbo zou de mogelijkheid moeten bestaan na verloop van tijd (bijvoorbeeld 10 jaar later) een ander profiel te volgen, die kan worden gestapeld bovenop de basisopleiding.

Daarnaast benadrukken verschillende deskundigen dat het belangrijk is de studenten tijdens de niet alleen de vakinhoudelijke vaardigheden bij te brengen, maar hen ook voor te bereiden op het specifieke karakter van de arbeidsmarkt voor artiesten;

- vooral werk in de evenementen-/amusements-/leisure-/gastvrijheidsbranche;
- weinig werk in de gesubsidieerde kunst;
- een arbeidsmarkt met veel tijdelijke parttime opdrachten;
- hoofdzakelijk zzp-overeenkomsten;
- de noodzaak continue werk te acquireren;
- de noodzaak jezelf te ontwikkelen.

Deze aspecten van het werken als artiest komen op dit moment vooral voor in keuzedelen, maar dienen eigenlijk onderdeel van het kerndeel of het profieldeel van de opleiding te worden, volgens sommige deskundigen.

Specifiek over de mbo-opleiding Muzikant wordt in dit verband nog het volgende opgemerkt.

- De mbo-opleiding Muzikant is een platform voor vmbo-talent. Het is alom bekend dat er veel muziek talent op het vmbo zit. De popmuziek moeten we op mbo-niveau handhaven, om te zorgen dat er een plek blijft waar vmbo-talent zich kan ontwikkelen. De regelgeving en de cultuur van het hbo sluiten niet aan bij vmbo-talent. Muziekonderwijs op mbo is minder gericht op klassiek en jazz. Klassiek en jazz vindt men op het hbo, en het hbo doet dat prima, daar heeft het mbo weinig aan toe te voegen.
- Hip hop, dance en elektronica worden net zoveel gemaakt en geconsumeerd door vmbo- en mbo- jongeren als door havo- en hbo-jongeren. Deze opleidingen passen beter op het mbo.
- Wat betreft de kwaliteit van de mbo-opleiding Muzikant wordt het volgende opgemerkt.
 - o De kwaliteit verdient aandacht. In het kwalificatiedossier staat het niveau niet duidelijk omschreven. Men moet bijvoorbeeld één keer een optreden doen. Dat is niet erg ambitieus. De kwalificatie-eisen zijn op papier te laag en een aantal scholen houdt zich aan dat te lage niveau. Maar er zijn ook scholen die ambiëren om mensen af te leveren die zich kunnen weren op een markt met hbo-mensen. Die selecteren behoorlijk streng. Wat betreft inhoud en niveau kan het KD kritisch worden bekeken.
 - o Ook op het gebied van faciliteiten zouden hogere eisen kunnen worden gesteld. Voor muziek heb je bij voorbeeld geluidstechnische studio's nodig, dat zijn dure faciliteiten. Nagegaan zou moeten worden of die faciliteiten op alle scholen voldoende zijn.
 - o Het lijkt zinvol kleinere aantallen studenten op te leiden en strenger te selecteren.
 - o De geraadpleegde deskundigen hebben de indruk dat de kwaliteit van de docenten vrij goed is. De mbo-docenten muzikant staan over het algemeen midden in het werkveld, zijn zelf ook zzp-er en doen veel verschillende activiteiten in de beroepspraktijk.
 - o Het niveau van muzikanten is de laatste 20 jaar in NL enorm hoog geworden. En het niveau van docenten is hoog. Ook in het MBO. De Herman Brood Academie b.v. is heel goed. Goede en creatieve docenten, de toestroom is groot. De aanmeldingen in Rotterdam zijn enorm. Die moeten ook streng selecteren. Daar wordt realistisch gewerkt, geen enorme aantallen mensen opleiden die geen werk krijgen. Er is daar een cultuur die vergelijkbaar is met topsport. Iedereen weet dat er geselecteerd wordt en dat je moet presenteren en serieus moet zijn. Dat hangt ook samen met het niveau van docenten.
 - o De scholen zouden samen moeten laten zien dat ze aan de kwaliteit werken, aan hoge kwaliteitseisen voldoen, dat het bedrijfsleven nauw betrokken is, dat men goed alumni beleid voert en dat de docenten goed zijn en midden in de actualiteit van het werkveld staan. De opleidingen die "goed in hun vel" zitten zullen dat zonder meer willen. Als het MBO als groep in staat is zichzelf op die manier te controleren, dan zorgt men dat men daadwerkelijk een partner en aanspreekpunt wordt van het bedrijfsleven.