

Eventlab

Heel leuk én heel zwaar vond Eva van der Heijden (19) de zes dagen dat ze als stagiaire werkte op de Motorbeurs. De eerstejaars studente van de ROC ASA opleiding Medewerker Evenementen was gevraagd te helpen bij de beurs. Marjolein van Rest

"Ik had al wat meer ervaring en kon wel wat lessen missen." Het waren dagen waarin ze van 8 uur 's ochtends tot half tien 's avonds in touw was. "Ik moest bijvoorbeeld op een plattegrond van de expositieruimte de route voor de beveiligingsmensen aangeven en tijdens de beurs op het kantoor allerlei vragen van exposanten beantwoorden, zodat de dames van de organisatie op de vloer konden rondlopen.

Aanpoten

Eva is een goed voorbeeld van wat het Eventlab, het leerbedrijf van de opleiding medewerker evenementen, voor studenten én opdrachtgevers kan doen. Vorig jaar opgericht, timmert het inmiddels hard aan de weg. We willen echt een professioneel bedrijf worden. "Studenten van deze opleiding hebben bijvoorbeeld vorig jaar meegewerkt aan het personeelsfeest van Amarantis, dat was een geweldige leerervaring", zegt **Robbert Lingen**, coördinator van het Eventlab. Hij kan het niet genoeg benadrukken. "Van concept tot uitvoering van een evenement kunnen onze studenten ingeschakeld worden. Daar worden ze voor opgeleid en heel goed in begeleid. Het zijn mensen die niet bang zijn met hun laarzen in de bagger te staan en kunnen aanpoten. Natuurlijk kan een opdrachtgever ook studenten bij een gewoon uitzendbureau halen, maar onze studenten hebben een meerwaarde, ze zijn heel gemotiveerd, hebben zeker geen 9 tot 5 mentaliteit."

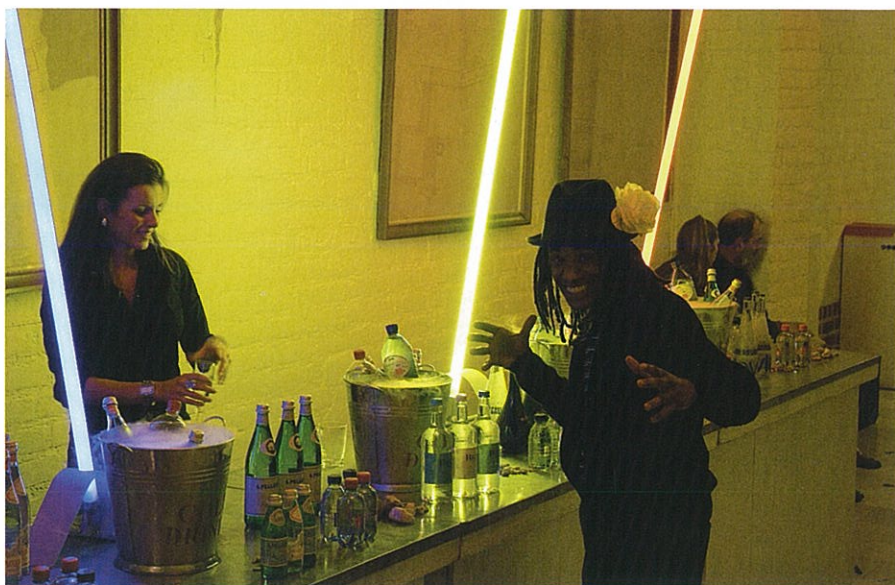
"Het Eventlab staat midden in de opleiding", vult projectbegeleidster **Constance Uitenbogaard** aan. "Vanaf het eerste jaar doen ze via het Eventlab praktijkervaring op. Dat varieert van op- en afbouw of horeca voor de eerstejaars tot het meedenken aan een concept en leiding geven over een deel van een evenement voor de derdejaars studenten.

Het fijne van het Eventlab is dat als studenten méér kunnen, ze die mogelijkheid ook hebben."

Tjonge, jonge

Eén van die derdejaars is Rosanne Schippers (20). In haar tweede jaar liep ze stage bij een groot evenementenbedrijf. Een klein radertje zijn in een groot geheel beviel haar matig. "Ik loop nu stage bij een heel klein bureau, alleen de stagebegeleidster en ik zijn er. Hier kan ik heel veel doen. Van bedenken van een concept tot de uitvoering. We organiseren castings en modeshows, evenementen in het World Fashion Center, maar ook beursborrels. En dat is meer dan de hapjes en de drankjes neerzetten!" Ze werd niet lukraak toegewezen aan haar stagebedrijf. Studenten kunnen zich wel inschrijven voor een bepaalde klus, maar moeten wel degelijk eerst op gesprek komen. Want hoe beter de match, hoe beter de stage bevalt, voor stagiair én opdrachtgever. Steeds meer evenementen-organisators weten de weg naar de opleiding en het Eventlab te vinden. "Onze stagiairs bevallen goed", zegt Robbert trots. "Als een op-

drachtgever werk heeft voor een aantal studenten, presenteert hij zich op de opleiding. Wat gaan ze doen, wat willen ze, wat is er mogelijk voor de studenten? Vervolgens komt er een lijst met functies te hangen waar geïnteresseerde studenten zich kunnen inschrijven. En dan het sollicitatiegesprek. En dan zijn ze keurig gekleed en op tijd, hoor!", lacht Robbert. "Ik zie op de opleiding wel eens studenten waarvan ik denk 'tjonge, jonge', maar die dan helemaal opbloeien op hun stage. Het zijn echte doeners."



Hoe ontevreden zijn wij?

Goede basis

"Ik vond de Motorbeurs een unieke ervaring en heb er heel veel geleerd", zegt eerstejaars studente Eva. "Je leert veel meer dan wanneer je een middagje meeloopt. De hoofdverantwoordelijke tijdens de opbouw van de beurs kende echt iedereen en iedereen haar. Ze konden haar altijd aanspreken. Van haar heb ik geleerd dat het heel belangrijk is om een persoonlijke relatie te hebben met de exposanten en dat je flexibel moet zijn." Ze lacht: "Maar ik heb ook geleerd dat ik later geen beurzen wil gaan organiseren. Het theater: productie of regie trekt mij veel meer!" Rosanne is na haar diploma ook nog niet uitgeleerd: "Ik wil graag naar de Hogeschool voor de Kunsten (HKU). Daar benaderen ze evenementen-organisatie nog meer vanuit de creatieve kant. Hier heb ik ook de praktische kant geleerd: een goede basis om op verder te gaan!"

Eventlab

T 030 2337666 / 06 12984735
www.event-lab.nl

Nieuw: opleiding Medewerker Evenementenorganisatie

In september start de School voor Toerisme en Recreatie in Amersfoort met de opleiding Medewerker Evenementen-organisatie: een 3-jarige BOL opleiding, niveau 4. De Medewerker Evenementen-organisatie organiseert voorstellingen, films, concerten, festivals, tournees en concoursen, en leert o.a. de communicatie rondom een evenement te verzorgen en een marketingplan op te stellen.

Meer info:

Jutta Hermann-Dose
T 033 4678800
E jhermann@asa.nl

Een MedewerkerTevredenheidsOnderzoek (MTO) kan een goed beeld geven van de werkbeleving van medewerkers. Voor de betrouwbaarheid van de onderzoeksgegevens is een respons nodig van meer dan 50% van de geënquêteerden. Dan heb je draagkracht voor eventuele verandering en vernieuwing.

In december vorig jaar is het MTO uitgezet onder zo'n 3.000 Amarantis-medewerkers. Respons: 35%. Coördinator en leider van het MTO **Herman Zandstra**: "Een zeer teleurstellende respons! Een hoge respons betekent een hoge mate van betrokkenheid. Ik ben dan ook erg geschrokken van het lage deelname-percentage.

De resultaten op teamniveau zullen kunnen daardoor niet representatief zijn omdat ze vermoedelijk geen goed beeld geven van de werkelijkheid. Verbeter- en veranderacties op teamniveau kunnen alleen daar worden opgepakt, waar de representativiteit groot genoeg is. Komende maand worden de resultaten per (valide) groep met de betreffende directie besproken. Elke groep of dienst kan vervolgens een verbeterplan opstellen."

Wat maakt een medewerker een (on)tevreden medewerker?

Uit het onderzoek is gebleken dat een aantal factoren een significante bijdrage te leveren aan het (on)tevredenheidsoordeel van medewerkers.

Factoren die bijdragen aan de tevredenheid:

- *De waardering voor het werk.* Het is belangrijk dat je team en je teammanager waardering uitspreken. Dit gebeurt te weinig bij A0, en daarop kunnen we ons verbeteren.
- *Sfeer en collegialiteit.* Dit aspect wordt als hoogste beoordeeld (rapportcijfer 7,2). De betrokkenheid van medewerkers bij hun eigen team is groot.
- *Goede informatievoorziening binnen het team en binnen de groep.* Hier wordt slecht op gescoord, ook hierin kunnen/moeten we dus te verbeteren.

- *Afwisseling en uitdaging in het werk.* Dit wordt meestal als goed ervaren.
- *Aandacht om het herhalen van fouten te voorkomen.* Het vastleggen van processen en het leren van fouten. Dit levert een grote bijdrage aan de tevredenheid. Wij doen het nog onvoldoende.

Factoren die bijdragen aan de mate van (on)tevredenheid:

Hoe hoger de correlatie op het totaaloordeel van de tevredenheid, met hoe meer zekerheid je kunt zeggen dat een aspect een rol speelt op de mate van tevredenheid. De genoemde aspecten hebben allemaal een correlatie hoger dan 0.5.

Krijg je wel waardering voor je werk

- > heeft direct invloed op je tevredenheid
- > dan neemt je tevredenheid toe.
- Krijg je geen waardering voor je werk
- > heeft direct invloed op je tevredenheid
- > dan neemt je tevredenheid af (je wordt ontevreden).
- A0 scoort hier slecht op (is dus een bijdrager voor ontevredenheid).

Er is een goede sfeer

- > heeft direct invloed op je tevredenheid
- > Je tevredenheid is hoger.
- Er is een slechte sfeer
- > heeft direct invloed op je tevredenheid
- > je bent ontevreden(er).
- A0 scoort hier goed op (en is dus een bijdrager voor tevredenheid).

Meer info:

h.zandstra@amarantis.nl