

De geschiedenis van het vak trainingsacteren

Karianne Henkel

Inhoudsopgave

Voorwoord	4
Inleiding	5
Tijdlijn	6
Ontstaan	7
- Inleiding	7
- De pioniers	7
- Conclusie	10
Pionieren	11
- Inleiding	11
- Heulen met de vijand	11
- Instructiefilms	11
- Nieuwe acteurs	11
- Samenwerking tussen trainer en acteur	12
- Leertriade van Koppelaar	13
- Conclusie	13
Opkomst acteursbureaus	14
- Inleiding	14
- Bureau Wittenburg en Actron	14
- Bureau Veermans	14
- Werken bij acteursbureaus	14
- Conclusie	16
Explosieve groei	17
- Inleiding	17
- Nieuwe opdrachtgevers	17
- Acteurs-instructies	18
- Samenwerking tussen trainer en acteur	19
- Train-de-trainer	19
- Videocamera	19
- Conclusie	20
Professionalisering	21
- Inleiding	21
- Kennis van theorieën en modellen	21
- Samenwerking tussen trainer en acteur	21
- Feedback	23
- Behoeftte aan variatie	24
- Imago van het vak	24

- Opleidingen	25
- Krachtenbundeling	25
- Conclusie	26
De markt doet z'n werk	28
- Inleiding	28
- Kennen en kunnen	28
- Senior acteurs	30
- Co-trainer	30
- Opleiden	33
- Zoeken naar kwaliteit	33
- ZZP-ers, de acteur als ondernemer	34
- Kortere trainingen	35
- Acteursbureaus	36
- Conclusie	37
De toekomst	38
- Inleiding	38
- E-learning	38
- Breinleren	39
- Leren 2.0	39
- Blended Learning	40
- Uitdagingen in de toekomst	42
- Opleiden en certificeren	43
- Alles online?	43
- Conclusie	44
Terugblik op 34 jaar trainingsacteren	45
Literatuurlijst	46

Voorwoord

Het is september 2011 wanneer ik voor het eerst de 'grote wereld' van het trainingsacteren betreed. Ik begin dan aan mijn afstudeerminor 'acteur in trainingen' en ik ga stagelopen bij acteursbureaus Act Inc., Kapok en Take4ce.

Wat me opvalt is dat ik met mijn telefoon, een oude Samsung, eigenlijk een beetje achter loop! Een smartphone is tegenwoordig bijna noodzakelijk voor trainingsacteurs om elk moment, per e-mail en in de onlineagenda opdrachten te kunnen accepteren, om met GPS locaties te vinden en natuurlijk om jezelf te profileren via Twitter, LinkedIn en Facebook! Dit is bij uitstek een ontwikkeling van de laatste jaren, dus hoe deden die acteurs dat vroeger dan?

Als ik straks afgestudeerd ben, heb ik er een uitgebreide stage binnen het werkveld opzitten. Doordat trainingsacteren een verplichte lesmodule is in het derde jaar van mijn studie, Docent Theater Leeuwarden, had ik ook al de nodige ervaring opgedaan voordat ik aan mijn afstudeerstage begon. Maar vijftien jaar geleden bestonden er nog helemaal geen opleidingen voor dit vak, hoe werden trainingsacteurs toen opgeleid? En waren er vroeger ook acteursbureaus? Wie heeft er eigenlijk bedacht om een acteur het rollenspel te laten spelen? Wanneer was dit precies? En wie was dan de eerste trainingsacteur?

Het vak trainingsacteren bestaat nu 34 jaar. En ik had het geluk dat de pioniers, die er in 1978 mee begonnen zijn, me nog prachtige verhalen en anekdotes konden vertellen en antwoorden konden geven op bovenstaande vragen. Maar deze verhalen zijn nog nooit vastgelegd. Er zijn wat artikelen en scripties waarin de geschiedenis en aan aantal ontwikkelingen kort geschetst worden, maar er is nergens een boekje te vinden waarin de geschiedenis van het vak en alle ontwikkelingen van de afgelopen jaren zijn vastgelegd!

Tijdens mijn stage kwam ik Paul Devilee en Selma Foeken tegen. Zij liepen al een tijd rond met het idee dat de geschiedenis van het vak eens duidelijk uitgezocht en beschreven moest worden; er zijn immers zoveel verhalen. Nu moest ik binnen mijn afstudeerminor een onderzoek doen, dus u begrijpt, een vruchtbare samenwerking was geboren!

Mijn dank gaat dan ook allereerst uit naar Paul en Selma, bedankt voor jullie ideeën, tips, contacten, bijdragen, begeleiding en het lezen en redigeren van mijn tekst. Verder wil ik graag Franz, Jaap, Leendert en Phons bedanken voor jullie prachtige verhalen en visies! En Beatrijs, Bert van de V, Bert van der R, Froukje, Geert, Ilse, Jos, Jouke, Kathinka, Loes, Lucia, Margriet, Roland en Ton voor jullie kleine en grote bijdragen aan het onderzoek. En tot slot mijn ouders voor het kritische leeswerk!

Veel plezier bij het ontdekken van de geschiedenis van een bijzonder mooi vak, het vak van de trainingsacteur!

Groningen, februari 2012,
Karianne Henkel

Inleiding

Trainingsacteren is een relatief jong vak. Het bestaat nu 34 jaar en het heeft zich de afgelopen jaren enorm ontwikkeld. Het is allemaal begonnen bij de Politieacademie. Daar werd voor het eerst gewerkt met acteurs in trainingen. Tegenwoordig wordt er in allerlei bedrijven, van jeugdzorg tot de ING en van de Jumbo tot het Riagg, gewerkt met acteurs.

Behalve de diversiteit aan klanten waar trainingsacteurs bij worden ingezet, is er ook binnen de trainingen zelf veel veranderd. Vroeger werd er voornamelijk met het een-op-een rollenspel gewerkt, maar tegenwoordig is er een enorm aanbod aan werkvormen. En niet alleen aan werkvormen maar ook aan soorten trainingen zoals assessments, regietheater en workshops. De laatste jaren wordt er steeds meer gebruik gemaakt van internet, smartphones en ipads vooraf, tijdens en na afloop van trainingen. Nieuwe werkvormen als e-learning, m-learning en 'blended' learning worden ontwikkeld.

De rol van de acteur binnen de training heeft ook een flinke ontwikkeling doorgemaakt. Vroeger verwachtte men dat de acteur zijn rol speelde en weer wegging. Tegenwoordig geven de acteurs feedback over het rollenspel of staan zelfs als co-trainer voor de groep. Er zijn acteursbureaus, beroepsverenigingen en opleidingen voor trainingsacteurs ontstaan.

Voor u ligt de geschiedenis en ontwikkeling van het vak trainingsacteren in Nederland. Gebaseerd op artikelen en boeken, maar vooral op interviews en vragenlijsten van trainers en trainingsacteurs. Om deze persoonlijke verhalen en anekdotes ook zo persoonlijk mogelijk te laten zijn, is er voor gekozen om veel letterlijke citaten in de tekst op te nemen. De bronvermelding van deze citaten uit artikelen en interviews is in de literatuurlijst opgenomen.

Ook belangrijk om te vermelden is dat deze tekst handelt over het ontstaan van *trainingsacteren* in *Nederland*. Er wordt dan ook niet ingegaan op het inzetten van acteurs in assessments, of trainingen met acteurs in het buitenland.

In de hoofdstukken wordt op chronologische wijze de geschiedenis en de ontwikkelingen die plaatsvonden geschetst. Hoofdstuk 1 gaat over het ontstaan van het vak, de pioniersfase. In hoofdstuk 2 wordt een beeld geschetst van hoe het er die eerste jaren aan toe ging. In hoofdstuk 3 wordt de opkomst van de eerste acteursbureaus behandeld. In hoofdstuk 4 wordt de enorme groei van het vak die in de jaren 80 plaatsvond beschreven. In de jaren 90 vond er een professionaliseringsgolf plaats, hierover gaat hoofdstuk 5 en in hoofdstuk 6 worden de huidige ontwikkelingen besproken. Tot slot blikt hoofdstuk 7 vooruit op de ontwikkelingen die het vak in de toekomst nog te wachten staan.

Tijdslijn

1978 – 1980	Ontstaan trainingsacteren: pioniers werken voor het eerst met acteurs in rollenspelen in onderzoek en trainingen bij de politie
1980 - 1990	Explosieve groei van het vak: nieuwe opdrachtgevers, nieuwe acteurs, nieuwe acteursbureaus, geen standaard methodes
1980	Het eerste acteursbureau: Bureau Wittenburg
1990 – 2000	Professionalisering van het vak: leertriade van Koppelaar, regels voor feedback, nieuwe creatieve werkvormen, opleidingen en brancheorganisaties
1998	Eerste acteursopleiding bij Dubbel E
1999	De BOACT
2000	NVVT
2000 – 2012	De markt doet z'n werk: trainingsacteren is een erkend leermiddel, beroepsprofiel trainingsacteur, senioracteurs, co-trainer, rol acteursbureaus veranderd, de acteur als ondernemer, profileren en specialiseren
2005	'Omgaan met trainingsacteurs' – Paul Devilee en Hans Fischer
2008	'Toolbox voor trainingsacteurs' – Paul Devilee
2012 -	De toekomst: e-learning, breinleren, leren 2.0, blended learning

Ontstaan van trainingsacteren in Nederland

Inleiding

Voor het ontstaan van het vak trainingsacteren gaan we terug naar het eind van de jaren zeventig. In zeer korte tijd worden bijna tegelijkertijd, op verschillende politieopleidingen in Nederland, een aantal initiatieven genomen om acteurs in te zetten bij het trainen van politieagenten. Dit hoofdstuk schetst een beeld van het begin en het verloop van die verschillende initiatieven aan het eind van de jaren 70.

De pioniers

Tijdens de interviews met de pioniers die bij deze initiatieven betrokken waren, bleek dat iedereen zijn eigen kijk heeft op de geschiedenis en het precieze verloop daarvan. Duidelijk is dat er drie pioniers, of initiators, waren: Jaap van der Steen en Leendert Koppelaar, Geert Vredeveld en Ton Ossewaarde.

Jaap van der Steen en Leendert Koppelaar

Agenten die tot eind jaren zeventig afstudeerden aan de politieacademie bleken juridisch goed opgeleid te zijn, maar een gebrek te hebben aan sociale vaardigheden. Er kwamen erg veel klachten over de interactie tussen politie en publiek en dan met name in bekeuringssituaties.

“Man loopt door rood licht. In de praktijk ging het dan vaak zo dat de agent zei ‘He ken je niet uitkijken, ben je blind?’ Dat was niet bevorderlijk voor de relatie met de burger. ‘En nou ga je terug en nou ga je wachten..’” - Phons Leussink

Iemand die veel van deze problemen had meegemaakt, was Jaap van der Steen. Zowel als agent op straat als bij het bureau klachtenafhandeling in Amsterdam zag hij veel problemen tussen agenten en burgers. Hij besloot na zijn studie Sociale Psychologie onderzoek te doen naar de interactie tussen politie en publiek. In 1978 startte hij als wetenschappelijk medewerker van de Vrije Universiteit van Amsterdam, samen met Leendert Koppelaar, Docent Sociale Psychologie aan de VU, met het doen van onderzoek naar deze bekeuringssituaties.

“Toen ben ik begonnen met in een rollenspel uit te zoeken, wat er gebeurde tussen een burger en een politieagent in een bekeuringssituatie. En die rollenspelen waren heel onbevredigend. Die deden wij op de politieacademie, met agenten. Ze waren of te vriendelijk voor elkaar of ze naaiden elkaar een oor aan.” – Jaap van der Steen

De rollenspelen tussen agenten onderling functioneerden niet goed. Agenten waren te goed op de hoogte van de wet en konden zich niet meer inleven in een ‘gewone’ burger. Bovendien kenden de agenten elkaar en namen ze het rollenspel niet serieus.

Jaap van der Steen woonde indertijd in een woongroep waarin ook Beatrijs Vermeulen Windsant en Phons Leussink, beide docent aan de theaterschool, woonden. Aan de keukentafel ontstond het idee om de rollenspelen niet door agenten onderling te laten spelen, maar om Leussink, Vermeulen Windsant en nog een aantal andere huisgenoten de rol van burger te laten spelen.

“Zo bedachten wij al pratende dat het leerproces moest beginnen bij de eigen dagelijkse manier van werken van iedere individuele agent. Dus ging het gesprek ongeveer als volgt verder: ‘ik ben wel geen acteur, maar heb genoeg ervaring met acteren via mijn docentschap aan de theaterschool, om een burger te kunnen spelen die door het rode stoplicht loopt. Als wij zorgen dat de situatie voor de deelnemende agent zo echt mogelijk is, dan zal hij die situatie net zo afhandelen als hij in de praktijk gewend is.’ Door deze situatie op video op te nemen en met hem en zijn collega’s na te bespreken ontstaat er reflectie op zijn persoonlijke stijl van optreden. Om de deelnemer te helpen zich makkelijk te kunnen verplaatsten in zijn eigen praktijk, vroegen wij de deelnemers om in uniform naar de training te komen.” – Phons Leussink

Het inzetten van ‘acteurs’ bleek een groot succes. Het realiteitsgehalte van de rollenspelen ging sterk omhoog en daardoor werd het veel beter mogelijk om te onderzoeken wat er mis ging in zo’n bekeuringsgesprek.

Dit onderzoek met rollenspelen met acteurs, leidde uiteindelijk tot een trainingsprogramma voor agenten over omgaan met emotie en agressie in bekeuringssituaties. Weer later zou Jaap van der Steen, naar aanleiding van deze trainingen, het ABC model ontwerpen. Een model over verschillende soorten agressie, dat nu, zo’n 34 jaar later, nog steeds in allerlei trainingen wordt gebruikt.

Maar behalve het in goede banen leiden van bekeuringssituaties, moesten agenten ook in staat zijn op te treden in burenruzies of echtelijke twisten. Van het ministerie van Binnenlandse Zaken kwam de opdracht om te onderzoeken hoe het toch kwam dat het zo vaak uit de hand liep tussen politie en burgers. Het onderzoek, dat begonnen was met vrij simpele bekeuringssituaties, werd nu voortgezet met conflicthantering, ruzies tussen burens en echtelijke twisten.

“Dan laat je twee acteurs daar zitten, dat waren toen Loes Overwater en Huub van der Lubbe. Die speelden dan Willem en Truus, een prachtig rollenspel! Willem en Truus wonen bij elkaar en Truus belt de politie: ‘Er zit een vent in mijn huis die er niet uit wil.’ Daar gaat dus elke agent op af. En dan komen ze bij Willem en Truus binnen. ‘U had gebeld mevrouw?’ ‘Ja hij wil er niet uit, moet je kijken, daar zit ie maar een beetje op mijn bank’. Dan zegt Willem: ‘Maar ik woon hier! Ik ben hier al driekwart jaar. En ik heb alles verbouwd en vertimmerd. En nu heeft ze er genoeg van, moet ik oprotten en komt de volgende.’” – Leendert Koppelaar

Na dit rollenspel werd eigenlijk altijd Willem het huis uitgezet en meegenomen naar het bureau, terwijl hij juridisch gezien woonrecht heeft en er helemaal niet uit hoeft. Een verklaring hiervoor is dat agenten altijd in koppels opereren. Wanneer er een conflict is, heeft één agent de leiding, die mengt zich in het conflict. De andere agent blijft op afstand. De agent die zich mengt in het conflict, ziet andere oorzakelijke verbanden dan de agent die op afstand toekijkt: hij geeft diegene die het meeste kabaal maakt (Willem) de schuld en werkt hem de arrestantenauto in. De agent die van een afstand toe kijkt heeft hierbij zijn bedenkingen, maar ze wisselen dit niet uit.

Dit was één van de verklaringen waarom het tussen politie en burgers vaak uit de hand liep. Niet alleen op de politieacademie, maar ook binnen politiekorpsen begon de interesse voor dit onderzoek te groeien. Jaap van der Steen en Leendert Koppelaar kregen steeds vaker de vraag of ze deze

'training' ook bij andere korpsen wilden geven. En zo ontstonden er uit het onderzoek politietrainingen over samenwerking tussen agenten en conflict hantering.

"Mijn vakgenoten vonden het belachelijk dat ik met acteurs onderzoek deed, dat kon toen helemaal niet. Ik werd helemaal verketterd. Maar we gingen toch door het hele land zulke 'trainingen' geven. En toen werd het ineens heel groot. En zo werden de onderzoeksacteurs opeens trainingsacteurs." - Leendert Koppelaar

Maar al snel ontstond er bij de politie twijfel over deze manier van trainen met acteurs. Het was immers niet 'echt'. De acteurs speelden een rol. En was het gedrag dat de agenten in de rollenspelen lieten zien wel vergelijkbaar met het gedrag dat ze op straat, in de realiteit, vertoonden?

Koppelaar en van der Steen besloten hun model te verifiëren door middel van candid camera onderzoek. Een jaar lang gingen ze met acteurs in een busje met verborgen camera's de straat op, om te onderzoeken en vast te leggen hoe agenten in de realiteit omgingen met conflicten met burgers.

"Jaap en ik gingen dan bijvoorbeeld ergens naar een benzinepomp en dan ging een acteur benzine stelen. Op het dak lag een camera man, onder een zeil en die filmde alles. Dan belden we de politie, of het tankstation had zelf al gebeld, en dan keken we hoe het ging." – Leendert Koppelaar

Het optreden van de agenten in het echt werd vervolgens vergeleken met het optreden van de agenten in de trainingen. En nu bleek de situatie in de training vergelijkbaar te zijn met die in de werkelijkheid. Agenten maakten dezelfde keuzes, alleen de reactie in de werkelijkheid was heviger, een vergroting van de reactie die je in de training zag. Ook bleken agenten in de trainingen veel meer hun best te doen om problemen op te lossen dan in de werkelijkheid, waar mensen sneller meegenomen werden naar het bureau.

Dit was een krachtige bevestiging dat het zinvol was om te werken met acteurs. Zowel de politie als andere trainers raakten overtuigd van het nut van werken met acteurs. Politieacademies zetten steeds vaker acteurs in, ook bij bijvoorbeeld trainingen verdachtenverhoor en slecht nieuws gesprekken. Ze bouwden straatjes en huiskamers na voor de acteurs om in te spelen, om de rollenspelen een zo realistisch mogelijk karakter te geven.

Tegelijkertijd met het onderzoek en de candid camera avonturen waren Jaap van der Steen en Leendert Koppelaar ook gestart met het geven van trainingen. Een van de eerste trainingen vond plaats in Epe, waar het korps van Epe in hun studiecencentrum een eigen opleidingscentrum had opgezet.

Geert Vredeveld

Afgezien van Jaap van der Steen en Leendert Koppelaar waren er min of meer tegelijkertijd nog andere pioniers die met acteurs gingen werken. In juni 1978 gaf Politie-inspecteur Geert Vredeveld in een zaaltje in Hogeveen een workshop voor politieagenten, over het oplossen van problemen binnen gezinnen. Vredevelts afstudeerscriptie bij de Nederlandse Politieacademie ging over gezinscrisisinterventie. Hij gebruikte hiervoor een Amerikaans programma, dat hij omzette naar de

Nederlandse situatie. Hierover werd ook uitgebreid gepubliceerd in het toenmalige Politieblad en naar aanleiding daarvan werd hij gevraagd door de korpschef van Hoogeveen om er een lezing over te komen geven.

“Ik heb toen brutaalweg gezegd dat ik wel iets wilde doen, maar dan met acteurs en video. Vervolgens heb ik een Amerikaanse casus vertaald naar het Nederlands. Met twee acteurs, Willem Becker en Beatrijs Vermeulen Windsant, is deze simulatie vervolgens uitgespeeld met een aantal politieambtenaren en voor een groep meekijkende politieambtenaren.” - Geert Vredeveld

Dit was echt een experiment want Vredeveld had geen enkele ervaring in het werken met acteurs en ook voor Becker en Vermeulen Windsant was het de eerste keer dat ze in een ‘training’ stonden.

“Ik herinner mij dat vlak voordat de bewuste workshop begon, wij nog wat details hebben doorgewerkt en het script enigszins hebben bijgeschaafd. Ik heb de beelden van deze simulatie nog steeds en dat is enerzijds lachen, maar anderzijds een beetje treurig. Het was achteraf eigenlijk het predicaat ‘simulatie’ niet waardig. Er ging heel veel fout en er ging het nodige best wel aardig. Voor de deelnemers aan de workshop was het geheel een groot succes.” – Geert Vredeveld

De simulatie, die ging over een vertegenwoordiger die altijd laat thuiskwam en mogelijk vreemd ging, wat leidde tot een ruzie met zijn vrouw, werd later gebruikt in trainingen.

Geert Vredeveld begon na deze workshop met het geven van trainingen crisisinterventie in het studiecencentrum van de politie in Epe. Daar heeft Vredeveld later ook met Jaap van der Steen en Leendert Koppelaar samengewerkt.

Ton Ossewaarde

De laatste pionier was Ton Ossewaarde. Vlak na- en geïnspireerd door Geert Vredeveld, begonnen hij en zijn collega Jan Rijnaarts in 1978 trainingen te geven met acteurs. De eerste training was voor medewerkers van een vrouwenopvanghuis in Arnhem, de Paulastichting. Het was een training voor hulpverleners en politieagenten. De insteek was verkenning van de samenwerking tussen de politie en de vrouwenopvang. Het woord ‘agressietraining’ bestond nog niet, omdat agressie toen nog vaak ‘non-coöperatief gedrag’ genoemd werd, maar er werd al wel gebruik gemaakt van een concept van het ABC model. Deze training was waarschijnlijk de eerste training waarbij acteurs ingezet werden, die niet in opdracht van de politie gegeven werd.

Conclusie

Het inzetten van acteurs in onderzoeks-rollenspelen begon als een experiment. Dit pakte echter zo goed uit dat acteurs al snel ook in trainingen werden ingezet. In het volgende hoofdstuk wordt beschreven hoe deze trainingen er uit zagen en hoe de pioniers stapje voor stapje hun methode aanpasten en ontwikkelden.

Pionieren

Inleiding

Al snel verschoof eind jaren 70 de inzet van acteurs van onderzoek naar trainingen. De kennis over de interactieprocessen tussen politie en publiek nam toe en er werden steeds meer (experimentele) gedragstrainingen bij de politie georganiseerd.

Heulen met de vijand

Voor trainers en acteurs was deze periode echter een periode van vallen en opstaan. Er was nog geen standaardmethode en iedereen handelde naar eigen inzicht. Voor acteurs was het bovendien 'not done' om voor de politie te werken. Collega-acteurs zagen het als heulen met de vijand, verraad van de linkse idealen. Het kwam daardoor regelmatig voor dat een acteur van het rollenspel gebruik maakte om zijn weerzin tegen de politie te uiten. En ook agenten gingen af en toe volledig door het lint.

"Ik weet nog goed dat we een training gaven in het souterrain van de opleidingsschool in Lochum. Ik stond in de ene hoek een rollenspel te simuleren over de bekeuringssituaties en Leendert stond dan in de andere hoek. Op een gegeven moment denk ik, wat gebeurt hier zeg, ik hoor me daar toch iemand tekeer gaan, was het een acteur die ongelooflijk uithaalde tegen zo'n boerenjongen, zo'n bol hoofd met een pet erop, en die jongen zweten!" – Jaap van der Steen

Jaap van der Steen en Leendert Koppelaar waren op zoek naar een ideale interventiemethode. Zij zochten wat de beste aanpak is, als je als agent een burger staande wilt houden, oftewel: wat is het meest de-escalerende dat je in zo'n situatie kunt doen? Ze vroegen de acteurs hier in mee te denken. Na de training, op weg naar huis, werd er stoom afgeblazen, met elkaar geëvalueerd en feedback gegeven.

Instructiefilms

Tijdens de trainingen werd niet alleen gebruik gemaakt van het rollenspel, maar ook van instructiefilms. Phons Leussink kwam tijdens zijn verblijf in Amerika een aantal politiefilms tegen die hem zeer geschikt leken voor de trainingen in Nederland. Ze konden dan tussen de rollenspelen door vertoond worden, enerzijds ter instructie, anderzijds als discussiemateriaal.

"Ik zag er een aantal in New York en ik dacht, dit is goud, het was wel Amerikaans, maar je kon genoeg parallellen maken. En Jaap was toen ook in Amerika, dus die vloog even naar mij op en neer. Toen hebben we samen naar die films gekeken. Het was gelijk duidelijk, dit moeten we hebben." – Phons Leussink

Al snel ontstond de behoefte om hier Nederlandse versies van te maken, met een vertaling naar de Nederlandse werkelijkheid. Veel cases uit het candid camera onderzoek, zoals 'Willem en Truus' uit hoofdstuk 1, zijn toen verfilmd als instructiefilms. Dit is uiteindelijk een 6-delige serie over conflicthantering bij de politie geworden die veelvuldig is gebruikt.

Nieuwe acteurs

Behalve dat de trainingen voor veel verandering bij de politie en de politieopleidingen zorgden, was het ook voor acteurs een heel nieuw beroep. En dus een nieuwe mogelijkheid om geld te verdienen. De kleine kring waar het mee begonnen was, Phons Leussink, Ilse Roelofsen, Willem Becker, Loes Overwater en Huub van der Lubbe (inderdaad, die van De Dijk), begon zich uit te breiden en trok allerlei soorten 'acteurs' aan.

"Het was een kans voor veel anonieme werkloze acteurs, die geen notie hadden van het verschil tussen acteren en trainingsacteren." – Ton Ossewaarde

Veel acteurs kwamen van de theaterschool waar ze hadden geleerd te spelen voor de bühne. Groot en dramatisch. Dit zorgde af en toe voor bijzondere taferelen.

"Zo haalde de opleiding in Lochem de acteurs uit Arnhem. Dit leidde tot hilarische maar zeer onhandige scènes, waarbij de acteurs alle scènes naakt speelden, omdat dat nu eenmaal op hun opleiding aan de orde was." – Franz Schwab

Trainers hadden te maken met acteurs die 'keihard stonden te tetteren' in het rollenspel, omdat ze bang waren dat niet iedereen ze goed kon verstaan. Maar het ging in de rollenspelen natuurlijk niet om hoe geweldig de acteur kon spelen, het ging om hoe de agent handelde en wat het gevolg van zijn handelen was. Dat vroeg om klein en natuurlijk spel, realistische rollen, mensen van vlees en bloed, die reageerden op het gedrag van de agent. Dat was een nieuwe manier van spelen voor acteurs.

Samenwerking tussen trainer en acteur

Deze methode van trainen, met de inzet van trainingsacteurs en het gebruik van instructiefilms, was echt vernieuwend. Voor die tijd werd er alleen gepraat over attitudeverandering: als je maar een goede attitude had, kwam het helemaal goed. Jaap van der Steen, Leendert Koppelaar, Geert Vredeveld en Ton Ossewaarde kwamen voor het eerst met gedragstrainingen. Daar kwam veel commentaar op, maar het bleek een immens succes dat bleef groeien en zich ontwikkelen.

Wat al snel duidelijk werd, was dat er een balans gezocht moest worden tussen de rol van de trainer en die van de acteur. En dan met name met betrekking tot het geven van feedback.

"Bij Jaap van der Steen, bij de politieacademie, wisten wij als acteurs niet hoe snel we naar die nabespreking moesten rennen want wij hadden een hele wereld meegemaakt! We hadden dat gedaan, en dat gedacht en dat gezegd! We wilden daar enorm graag over napraten en vonden dat geweldig, want we kregen ontzettend veel aandacht. We zeiden dingen als 'je zei wel dit en dat, maar dat klopte helemaal niet!'. Vervolgens hoorden wij wat die trainers gingen zeggen in de nabespreking, feedback over doorvragen, open vragen etc. Dus na vijf keer begonnen die acteurs, ik zelf ook, te denken waarom zou ik dat niet kunnen zeggen?" – Phons Leussink

Doordat acteurs zich uitgebreid in de nabespreking mengden, werd hun inbreng buitenproportioneel groot. Trainers zagen dat de agenten veel meer waarde hechtten aan de mening van een acteur, omdat deze met hen in het rollenspel had gezeten, dan aan de feedback van de trainer. Bovendien

gaven de acteurs over van alles en nog wat hun mening en adviezen aan de agenten en maakten ook hier weer van de gelegenheid gebruik om agenten eens flink af te zeiken.

Als reactie hierop volgde een periode waarin sommige trainers de acteur helemaal geen feedback meer lieten geven na afloop van het rollenspel. De acteur speelde zijn rol en verdween daarna direct naar de kleedkamer om zich om te kleden voor de volgende rol. De nabespreking werd volledig door de trainer gedaan.

Maar zonder de bijdrage van de acteur in de nabespreking bleek een belangrijke bron van informatie te ontbreken, namelijk de beleving vanuit de rol, oftewel: hoe had de 'burger' het gedrag van de agent ervaren? De trainer kon immers vanuit zijn positie niet precies aangeven wat het optreden van de cursist tijdens het rollenspel nu voor effect had gehad op de acteur in zijn rol. Maar juist het teruggeven van de persoonlijke beleving van de rol, bleek ontzettend belangrijke informatie voor de cursisten te bevatten en dus zeer nuttig te zijn in de nabespreking.

Leertriade van Koppelaar

Het zou nog een aantal jaren duren voordat men uit bovenstaande impasse zou komen. Pas in de jaren 90 bedacht Leendert Koppelaar, samen met Willem van der Kroft, de zogenaamde Leertriade. Dit is een model waarin de rolverdeling tussen trainer, acteur en deelnemers tijdens een training wordt geschetst. Dit model wordt uitgebreid behandeld in hoofdstuk 5, waarin de ontwikkelingen van de jaren 90 worden beschreven.

Conclusie

Deze eerste jaren waren jaren van vallen en opstaan. Het 'vak' was nog maar net ontdekt, maar het begon razendsnel te groeien. Ondanks de lage status van het vak onder acteurs, was het wel een bron van inkomsten. Iedereen handelde naar eigen inzicht, acteurs en agenten gingen regelmatig door het lint en er was geen heldere visie op het wel of niet geven van feedback en de rolverdeling tussen trainer en acteur.

Opkomst acteursbureaus

Inleiding

Aan het begin van de jaren 80 zijn de trainingen inmiddels zo'n groot succes geworden dat er steeds meer trainers en acteurs nodig zijn om aan de vraag van politieopleidingen en -korpsen te kunnen voldoen. Door deze enorme vraag ontstonden als vanzelf de eerste acteursbureaus; het werk moest immers geregeld worden.

Bureau Wittenburg en Actron

Jaap van der Steen en Leendert Koppelaar werven in die begintijd hun trainers bij de VU. Veel studenten die afstuderen bij Leendert Koppelaar zijn op de hoogte van zijn onderzoek en willen graag als trainer aan de slag bij de politie. Voor acteurs wendden ze zich tot Phons Leussink; die was immers docent op de theaterschool en kende acteurs die zij konden inzetten. Op een gegeven moment werd de vraag echter zo groot dat Leussink besloot een bureautje op te zetten. Samen met Willem Becker richtte hij op 1 februari 1980 bureau Wittenburg op, het eerste acteursbureau in Nederland.

In 1982 besluit de VU, dat het geven van trainingen en het maken van de instructiefilms, die met apparatuur van de VU gemaakt werden, niet past binnen de academische sfeer. Koppelaar en Van der Steen moeten weg bij de VU en starten een eigen bedrijf, trainingsbureau Circon, dat gedragstrainingen ontwikkelt en geeft. In het begin maakt Circon gebruik van Bureau Wittenburg voor acteurs, maar na verloop van tijd werd er binnen Circon een eigen acteursbureau opgericht, Actron, dat in 1985 officieel een BV wordt.

“Binnen Actron was er sprake van een oude garde van ongeveer 10 acteurs die vanaf het begin betrokken waren en er echt van leefden, en een grotere buitenkring, die sneller wisselde. Loes Overwater was uiteindelijk directrice van Actron. Zij deed de casting, dacht mee bij het schrijven van cases. Zij bewaakte op bekwame wijze de kwaliteit en hield de club tevreden, wat soms wel lastig was.” – Franz Schwab

Bureau Veermans

De politieopleidingen maakten niet alleen gebruik van de acteurs van Bureau Wittenburg en Actron, ze haalden ook via andere wegen acteurs binnen. In 1982 werd Bert van de Veerdonk samen met medestudenten van de opleiding docent drama in Arnhem, door de rijkspolitie gevraagd om mee te denken over het opleiden van politieagenten. Dit clubje noemde zichzelf ‘Stichting Schater’ en hieruit is in 1984 acteursbureau Veermans ontstaan, opgericht door Bert van de Veerdonk en Ginie Koopmans.

“Toen ik daar zo experimenterend aan het werk ging met enkele collega's, merkte ik na een tijdje dat er ook een andere club op hetzelfde instituut rondliep. Een psycholoog die met acteurs aan het experimenteren was.” – Bert van de Veerdonk

Werken bij acteursbureaus

Voor acteurs waren de acteursbureaus een uitkomst. Er was voor veel acteurs wekelijks werk en ze hielden er een goed inkomen aan over.

“Het allereerste effect was, wauw wat kunnen wij een hoop geld verdienen! Als je als acteur een beetje aan het rommelen bent om wat te verdienen is dat enorm.” – Phons Leussink

Nieuwe acteurs werden ingewerkt door een keer mee te kijken bij een ervaren acteur en daarna onder begeleiding van een ervaren acteur een training zelfstandig uit te voeren. Als dat goed verliep konden ze aan de slag.

Ook werd de maatschappelijke relevantie van het vak steeds meer erkend door collega's, toen de acteurs niet alleen meer op bekeuringssituaties werden ingezet, maar ook op hulpverlenende taken als zedenverhoor en slachtofferopvang. Hierdoor werd het minder 'not done' om voor de politie te werken. Wel bleven de meeste acteurs het werk als scharrel zien, als een goede manier om wat bij te verdienen naast het 'echte werk'. Trainingsacteren was geen echt vak, maar bood wel inkomsten en andere leuke voordeeltjes als uitgebreide lunches en hotelovernachtingen!

“Het kwam herhaaldelijk voor dat acteurs de (weliswaar overdadige) lunch in plastic zakjes deden, of dat je een acteur moest zoeken, die in een hotelkamer in bad zat!” – Franz Schwab

Verder stonden acteurs er om bekend dat ze altijd te laat kwamen. Het waren vaak haveloze types die absoluut niet zakelijk gekleed waren. Cursisten zagen de acteurs als tegenstanders in plaats van ondersteuners aan hun ontwikkeltraject.

Er waren voor acteurs ook mindere kanten aan het werken voor acteursbureaus, zoals een zeer streng concurrentiebeding: acteurs mochten maar voor één bureau werken, maar kregen daar van dat bureau geen 100% werkgarantie voor terug.

Ook voor de acteursbureaus zelf zaten er haken en ogen aan de grote groei van het vak:

“Ik heb heel veel tijd gestoken in de instructie van acteurs. Maar ik denk dat ik daar niet veel meer autoriteit in had, dan dat ik de toegang was naar geld. Dus ik kreeg wel bijval, maar dat was meer van: als we tegen Phons zeggen 'Joh wat heb je een goeie visie', dan krijgen we volgende week weer een dagje van 300 gulden. Dus dat was lastig. Ik had snel door dat je toch een soort Sinterklaas werd.” – Phons Leussink

Voor de ontwikkeling van het vak was er behoefte aan een kleine kring gemotiveerde mensen, maar vanuit het acteursbureau gezien was er vaak behoefte aan een grote kring acteurs, zodat de klant bediend kon worden.

Ook de hele organisatie en planning binnen zo'n acteursbureau vergde veel tijd en energie:

“De eerste jaren reed ik op zondagavond rond met de planning voor de acteurs voor de komende week en deed ik de betalingen van de vorige week contant. Alle administratie ging met een kofferschrijfmachine van de HEMA (oranje), daarmee werden met 'calqueerpapier' doorslagen gemaakt zodat je kopieën van je facturen had. Boekhouding ging op grote folioellen en die werden met potlood ingevuld. De overheid was een slechte betaler en wachtte soms wel een half jaar met betalen.” – Bert van der Veerdonk

Conclusie

Vanuit de kring trainers en acteurs rond een aantal pioniers ontstonden acteursbureaus. Deze bureaus waren de toegang tot het werk voor acteurs. De planning en organisatie binnen zo'n bureaus vergde veel tijd en energie. Na de opkomst van de eerste acteursbureaus aan het begin van de jaren 80 kwamen er al snel meer bureaus.

Explosieve groei

Inleiding

De jaren 80 stonden in het teken van ontdekken en uitzoeken wat het vak trainingsacteren in moest houden. Het was immers net ontdekt en op allerlei gebieden ging men uitzoeken of er standaarden voor gevonden konden worden. Bijvoorbeeld over het instrueren van acteurs of wat betreft de samenwerking tussen de trainer en de acteur. Het trainingsacteren begon zich te ontwikkelen tot een vak, al zouden op de meeste vraagstukken die in de jaren 80 onderzocht werden, pas in de jaren 90 antwoorden worden gevonden.

Nieuwe opdrachtgevers

Naast het werken in de non-profit sector (politie) werden acteurs steeds vaker ook ingezet bij trainingen in andere, ook commerciële, sectoren. En niet alleen bij trainingen die aan medewerkers gegeven werden, maar ook bij trainingen aan het management van bedrijven. Dit bracht een heel nieuw scala aan trainingsthema's met zich mee, zoals verkoopgesprekken, onderhandelen, nee zeggen en adviseren, ontslaggesprekken, functioneringsgesprekken, feedbackgesprekken en leidinggeven.

“Zelfstandige trainers werden ingezet bij de politie die vervolgens dezelfde acteurs meenamen naar opdrachten in de burgermaatschappij. Zodoende breidde het aantal werkplekken gestaag uit.” – Bert van der Roest

Een aantal voorbeelden van de nieuwe sectoren waarbinnen acteurs in trainingen werden ingezet waren trainingen voor GAK medewerkers (nu UWV), woningcorporaties, de Nederlandse Aardolie Maatschappij, ABN, Philips en de Nederlandse Spoorwegen .

Deze nieuwe sectoren en de daarbij behorende trainingsthema's vroegen ook om een andere manier van spelen. Drie voorbeelden daarvan zijn gijzeltrainingen, trainingen in het bankwezen en trainingen bij Philips.

Gijzeltrainingen

Koppelaar zag een interessante opbouw in de trainingen die hij gaf. Hij was begonnen met bekeuringssituaties en relatietwisten, gaf daarna trainingen over omgaan met agressie, vervolgens overvaltrainingen en tot slot trainingen over omgaan met gijzelingen. Dit vroeg om een ander soort trainingsacters, namelijk overvalacters en acteurs die konden gijzelen.

“Dan heb je dus opeens acteurs nodig die ook kunnen gijzelen. Krijg je acteurs met kickbox-ervaring! Acteurs die je in je kraag kunnen grijpen, je kunnen bedreigen, maar in een training jou niet verwonden en het ook nog allemaal kunnen reflecteren en feedback kunnen geven. Hele interessante mensen zijn dat.” – Leendert Koppelaar

Trainingen bij banken

Om de rol van bankdirecteur in de training voor ABN medewerkers goed te kunnen spelen, moest Phons Leussink inhoudelijk goed op de hoogte zijn van het bankwezen. Alles wat hij zei moest kloppen, omdat de bankmedewerkers er analytische modellen op toepasten. Dit was een hele nieuwe tak van het trainingsacteren, die voor Leussink zowel interessant als saai was, omdat het

voornamelijk ging over kennis en nauwelijks meer over acteren. Later werd in dit soort rollen geprobeerd het accent weer meer op gedrag te leggen.

Philips

Een ander voorbeeld is de telefoontraining aan technisch medewerkers van de helpdesk van Philips. Phons Leussink moest inhoudelijk op de hoogte zijn van allerlei verschillende apparaten van Philips die bijvoorbeeld in ziekenhuizen of fabrieken werden gebruikt. Leussink kreeg een enorme stapel folders met informatie over het apparaat en moest de casus daar vervolgens geloofwaardig mee spelen. Een voorbeeld van een casus was dat het ziekenhuis belde met de helpdesk van Philips, wanneer een apparaat niet werkte. 'Hij doet het niet en er zit een hele wachtkamer vol patiënten!'

"En dan was het de bedoeling dat mensen vragen gingen stellen als 'Wat doet ie niet?'. En dan moesten wij iets zeggen. Dus dan keek ik in die folder. Maar ik ben in die tijd heel gewiekt geworden om met relatief weinig technische kennis toch een beetje een fatsoenlijk telefoongesprek te voeren. Dirk en ik waren ontzettend onder de indruk hoe weinig eigenlijk nodig was om de andere kant het gevoel te geven dat ze met iemand te maken hadden die van de hoed en de rand wist. Het klassieke verhaal was: 'Hij doet het niet!' 'Wat doet ie niet?' 'Nou wat denkt u!' 'Geeft ie weer grijze vlekken?' 'Precies!'. Fascinerend hoe mensen hun eigen script schreven daarin!" – Phons Leussink

Acteurs-instructies

In hoofdstuk twee werd al kort genoemd dat men op zoek ging naar een kleine en ingeleefde speelstijl. Acteurs kwamen niet in een training om een mooie scène te spelen, maar om mensen van vlees en bloed uit het echte leven neer te zetten, die konden reageren op het gedrag van de cursist. Trainers en acteursbureaus hielden zich bezig met de vraag of en hoe je acteurs moest instrueren om dit voor elkaar te krijgen. Er ontstonden twee verschillende visies op het instrueren van acteurs. Aan de ene kant het idee dat je acteurs juist zo min mogelijk instructies moest geven over het onderwerp en de theorie van de training en aan de andere kant het idee dat acteurs juist zoveel mogelijk achtergrond informatie over de training en het bedrijf waar ze kwamen, moesten hebben.

Bureau Wittenburg koos er in die tijd voor om de acteur zo min mogelijk te instrueren voor het rollenspel, om daarmee een natuurlijke speelstijl bij acteurs te bereiken. De acteur kreeg van tevoren alleen rol-informatie op het gebied van opvattingen, overtuigingen, contact, actuele stemming en ervaringen. Op het gebied van gedrag, gesprekstheorie en modellen werd door bureau Wittenburg bewust geen enkele instructie gegeven.

"Wij hadden als uitgangspunt dat een trainingsacteur moet proberen om zo integer mogelijk een persoon 'te zijn' die hij speelt. Dat klinkt als een tegenstelling, maar dat is het niet. Een acteur is in staat om een metamorfose te maken. Een ander persoon te worden die anders reageert dan hijzelf. Die een ander bewustzijn heeft dan hij zelf. Die een ander emotioneel patroon heeft dan hijzelf. De deelnemer aan de training, de politieagent of welke functionaris dan ook, heeft in zijn praktijk uiteraard met 'echte' mensen te maken. Dat zijn meestal niet mensen die weten hoe een gesprek gevoerd moet worden volgens de boekjes, of volgens een bepaald gespreksmodel. Tijdens een training kan je volgens mij een deelnemer alleen maar zo oprecht mogelijk voorbereiden op zijn werk door hem in de simulatie te confronteren met zo 'echt' mogelijke mensen. Mensen die hij kan

beïnvloeden, als gevolg van zijn eigen handelen. In die situatie past geen acteur die is geprogrammeerd op basis van een didactiek of op basis van een gespreksmodel” – Phons Leussink

Aan de andere kant had je bureaus en trainers die wel zeer uitgebreide informatie over de training, de theorie, de casuïstiek, het bedrijf en de doelgroep aan hun acteurs gaven. Een voorbeeld hiervan is Geert Vredeveld. Hij instrueerde zijn acteurs juist heel uitgebreid. Zij kregen voor de training uitgebreide achtergrondinformatie over de doelgroep en het bedrijf. Ook schreef hij de rollenspelen voor zowel de acteurs als de deelnemers helemaal uit, zodat iedereen duidelijk wist waar hij of zij aan toe was en wat er verwacht werd in het rollenspel.

“Ook schrijf ik altijd mijn simulaties uit waarbij een algemene kenschets wordt gegeven over de simulatie, speelinformatie voor de deelnemer(s), speelinformatie voor de acteur en een gedegen gedragsinstructie en zeer duidelijke doelstellingen voor de simulatie. De acteurs vinden dat plezierig want zij weten dan exact waar zij aan toe zijn. Helaas hoor ik ook dat er trainers zijn die een acteur laten bepalen hoe zij een simulatie invullen en weinig informatie over het hoe en waarom verstrekken. Ik vind dat jammer. Een acteur is een meer dan uitstekend hulpmiddel om een training te kunnen geven. Die moet je heel goed aansturen en begeleiden tijdens de training.” – Geert Vredeveld

Veel acteurs werkten met vaste casussen met veel details, die ze van te voren grondig moesten bestuderen om zich tijdens het rollenspel goed in te kunnen leven.

“Je maakte geen kennis met de cursisten maar kwam als personage (verkleed) de verhoorruimte binnen en deed het rollenspel. Vervolgens werd aan de hand van de opgenomen video de casus uitgebreid besproken. Daar was je dan wel bij en je kon vragen beantwoorden. Je speelde een rol jaar in jaar uit en kende alle ins en outs. Het was een stuk langzamer dan nu.” – Froukje van Houten

Samenwerking tussen trainer en acteur

Direct vanaf het begin dat acteurs in trainingen bij de politie werden ingezet, werd er gezocht naar de juiste balans tussen acteur en trainer. Niet alleen wat betreft het geven van feedback, maar er werd ook gekeken of er tussen trainer en acteur een ‘interface’ ontwikkeld kon worden over de heftigheid van het spel, met name bij agressietrainingen. Want wat voor de acteur logisch voelde in het spel en wat een trainer graag wilde zien, kwam niet altijd overeen. Ook zocht men nog steeds naar een goede taakverdeling tussen trainer en acteur. En er speelden vragen als ‘hoe bespreek je na als acteur, wanneer het gespreksmodel in de praktijk niet goed uitwerkte, zonder daarbij in het vaarwater van de trainer terecht te komen?’

Train-de-trainer

Behalve trainingen voor agenten kwamen er in de jaren 80 ook trainingen voor docenten op de politieacademie. De docenten werden getraind met de bedoeling dat zij zelfstandig met deze methodiek agenten binnen de opleidingsscholen konden gaan opleiden. Zo ontstond de eerste trainershandleiding voor het werken met acteurs, geschreven door Franz Schwab. Deze handleiding wordt tegenwoordig nog steeds door docenten op de politieacademie gebruikt.

Videocamera

Vernieuwend binnen de trainingen was de komst van de videocamera. Rollenspelen konden worden gefilmd en aan de hand van deze opnames werd er nabesproken. De cursist kon zijn eigen handelen terugzien en hier heel concreet feedback op krijgen van de trainer.

Conclusie

In de jaren 80 vond er een explosieve groei van het vak plaats. Er kwamen nieuwe opdrachtgevers, trainingsthema's, acteurs en acteursbureaus. De status van het vak is aan het veranderen; het wordt steeds minder als bijbaantje gezien. Aan het eind van de jaren tachtig kiezen steeds meer acteurs echt voor het vak trainingsacteren. Sommige acteurs komen van de toneelschool, andere van de kleinkunstopleiding, maar ook veel afgestudeerden van docent drama kiezen voor het vak.

“Pas begin jaren 90 werd trainingsacteren echt als beroep gezien. Keerpunt vond ik dat Johnny Kraaykamp er lovende woorden over sprak tegen Klaas Hulst.” – Franz Schwab

Professionalisering

Inleiding

In de jaren 90 werd 'opleiden' in Nederland steeds belangrijker. Wetenschappers op het gebied van leren en ontwikkelen ontdekten dat er meer mogelijkheden waren om te leren en je te ontwikkelen dan enkel vanuit theorie. Er kwam meer erkenning voor de toegevoegde waarde van het oefenen met acteurs in trainingen.

“Denkers over ontwikkelen en opleiden spreken in die tijd over het aanspreken van meer gebieden in de hersenen dan alleen het abstracte denken. Werken met acteurs in trainingen begon duidelijke vruchten af te werpen. In die tijd ontstond in Nederland langzaam de gedachte dat een manager of leidinggevende niet degene moet zijn die de inhoud van het vak (bijvoorbeeld taarten bakken) het beste moet kunnen, maar dat leiding geven aan mensen op zich een vak is.” – Bert van de Veerdonk

In dit hoofdstuk worden een aantal ontwikkelingen beschreven die in de jaren 90 plaatsvonden en hebben bijgedragen aan de professionalisering van het vak trainingsacteren. In 'Spelen met de werkelijkheid: over het werken met acteurs in trainingen' schrijft Jos van der Steen dat aan het begin van de jaren 90 de derde generatie trainingsacteurs opkomt. Veel van deze trainingsacteurs kiezen voor het vak en zien het daarom als beroep en niet als bijbaantje. Deze acteurs hebben de behoefte om zowel in het ontwerpen als in het uitvoeren van de trainingen een professionelere rol te spelen.

Kennis van theorieën en modellen

Van de twee visies die acteursbureaus en trainers in de jaren 80 hadden over het instrueren van acteurs voor de training, kreeg in de jaren 90 de visie, dat een acteur zo uitgebreid mogelijk op de hoogte moet zijn van de training en van de theorieën en modellen, de overhand.

Acteurs verdiepten zich steeds meer in de theorieën en modellen die in trainingen gebruikt werden. Hierdoor kon een acteur de werkvorm, zijn spel en feedback aanpassen en richten op het gespreksmodel. Zo kon er nog gericht gewerkt worden aan de leervraag van de deelnemer. Trainers vonden het prettig dat ze, buiten de training, met een acteur konden sparren over de theorie of een model.

“Met een acteur kon je de theorie handen en voeten geven, de theorie laten zien en ervaren. Als er een nieuw model was gingen de trainer en de acteur daar samen voor zitten om te bekijken hoe ze dat model vorm konden geven. En er gedragsvormen voor zoeken.” – Leendert Koppelaar

Samenwerking tussen trainer en acteur

Het vraagstuk over de taakverdeling en samenwerking tussen trainer en acteur binnen de training, waar trainers en acteurs al sinds de eerste politietrainingen mee worstelden, speelde een steeds grotere rol binnen het vak trainingsacteren. Nu de acteurs meer kennis hadden van theorieën en modellen die in trainingen gebruikt werden, kregen veel van hen de neiging om zich hier tijdens de training over uit te laten. Ook op de vraag of acteurs wel of geen feedback mochten geven na afloop van het rollenspel, en zo ja, op welke wijze, was nog geen duidelijk antwoord gekomen.

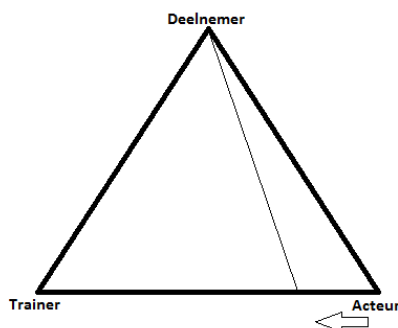
De leertriade

Hierin kwam verandering toen Leendert Koppelaar, samen met Willem van der Kroft, die in 1995 de leiding over Actron van Loes Overwater overnam, de zogenaamde Leertriade bedacht. Aanvankelijk werd deze door Actron gebruikt om nieuwe acteurs te leren hoe ze moesten samenwerken met een trainer.

De Leertriade is een model waarin de rolverdeling tussen trainer, acteur en deelnemers tijdens een training wordt geschetst. Achterliggende gedachte bij het model is dat wanneer trainer en acteur vanuit deze rolverdeling samenwerken, het leereffect, oftewel het leerrendement bij de deelnemer maximaal is.

Tijdens een training zijn er drie componenten, de deelnemer, de acteur en de trainer. Zij hebben elk een eigen rol. De deelnemer zit in een training om iets te leren, de trainer heeft kennis van theorieën en modellen over deze leervraag en stuurt en bewaakt het leerproces van de deelnemer. De acteur speelt zo realistisch mogelijk een casus waarin de deelnemer kan oefenen met de leervraag. Na afloop van het rollenspel geeft de acteur feedback over het effect van het handelen van de deelnemers op hem.

“De trainer weet alles, de acteur voelt alles en de deelnemer wil alles leren. Dit noemde ik altijd de triade. En zodra je daarin gaat rommelen krijg je rolvervuiling en dan is het effect nul. Dus hoe zuiverder de acteur zegt wat hij voelt, dan heb je de gevoelscomponent en hoe zuiverder de trainer zegt wat de modellen daarachter zijn, de cognitieve component, hoe meer een deelnemer open gaat staan voor nieuwe dingen en hoe groter het leereffect.” – Leendert Koppelaar



De leertriade

In bovenstaande afbeelding van de leertriade wordt weergegeven wat er gebeurt als de acteur (een deel van) de rol van de trainer overneemt. De leertriade wordt kleiner en daarmee het leereffect voor de deelnemer. Andersom kan natuurlijk ook, wanneer de trainer de rol van acteur overneemt, bijvoorbeeld door voor de acteur in te vullen wat het effect van het gedrag van de deelnemer was.

De leertriade geeft een duidelijke rolverdeling tussen trainer en acteur aan, ook ten aanzien van het geven van feedback. De acteur benoemt zo zuiver mogelijk het effect van het gedrag van de deelnemer op hem, maar de trainer maakt vervolgens de koppeling met de theorie en de modellen. Veel trainers en acteurs, toen en nu nog steeds, werken met de rolverdeling van de leertriade in hun training.

Feedback

Zoals gezegd, bestond er in de beginjaren verwarring over het geven van feedback; waaruit moest de feedback van een acteur na afloop van het rollenspel bestaan? Regelmatig liep dat behoorlijk uit de hand, deelnemers waren flink beledigd, kwaad of gekwetst door de al dan niet goed bedoelde, maar onhandige feedback van acteurs.

“Toen ik in ‘91 begon was het voor mij en veel andere acteurs onduidelijk wat er in de nabespreking van ons gevraagd werd, wat we wel en niet moesten doen. In de praktijk deed iedereen maar wat: de één gaf wellicht keurig volgens de regels feedback (alleen wist ik – en met mij veel collega’s - toen nog niet wat die regels waren) en de ander interpreteerde, psychologiseerde, discussieerde, beledigde, complimenteerde, gaf tips, legde theorie uit en lardeerde dat misschien af en toe met wat zuivere feedback.” – Paul Devilee

De leertriade gaf een duidelijke visie op het soort feedback dat een acteur na het rollenspel wel en niet moest teruggeven aan de deelnemer. Het was niet leerzaam voor de deelnemer als deze de mening van een acteur te horen kreeg of als zowel de acteur als de trainer de theorie achter het rollenspel gingen uitleggen. De deelnemer had er het meeste aan wanneer de acteur inzicht gaf in wat het effect van het gedrag van de deelnemer was geweest op de rol tijdens het rollenspel. Dit is immers een kijkje in iemands hoofd dat je doorgaans niet krijgt na het voeren van een gesprek. De trainer kon vervolgens de koppeling maken tussen de feedback van de acteur en het gespreksmodel. Dit was voor veel acteurs en trainers een uitkomst voor de problemen rond de samenwerking tussen trainers en acteurs en de nabespreking.

“Het was uiteindelijk één van die trainers die mij de basis feedbackregels uitlegde: gedrag, indruk, effect. Oftewel Ik zie, ik denk, ik voel. Dat was voor mij een doorbraak en vervolgens gingen we ons trainen om op die manier feedback te geven.

Toen ik in contact kwam met de Leertriade, paste dat natuurlijk als een handschoen op die manier van feedback geven, want in de Leertriade geeft de acteur alleen feedback vanuit zijn beleving (ik denk en ik voel) en kan daarbij aangeven welk concreet gedrag van de cursist die gedachten en/of gevoelens opwekte.” – Paul Devilee

Het geven van feedback volgens de drietrap houdt voor de acteur in dat je benoemt welk gedrag je bij de deelnemer hebt gezien, welke indruk je hierdoor van de deelnemer kreeg en wat het effect daarvan op jou was. Een simpel voorbeeld: ‘ik zag dat je lachte, daardoor kreeg ik het idee dat je vrolijk was, waardoor ik ook vrolijk werd.’

Dit vereist van de acteur dat hij zich aan de ene kant inleeft in zijn rol en natuurlijk reageert op het gedrag van de deelnemer en tegelijkertijd registreert wat de deelnemer precies doet tijdens het rollenspel waardoor je als acteur zo reageert als je reageert. Dit wordt ook wel de helicopterview genoemd, alsof je als het ware van bovenaf naar het rollenspel kijkt en registreert en onthoudt wat er gebeurt.

Er waren acteurs van mening, dat dit niet de juiste wijze van feedback geven is. Omdat je, wanneer je een rol speelt, transformeert naar een geheel ander persoon met eigen gedachten die zich niet bezighoudt met het geven van feedback.

“Volgens mij kan je feedback geven als je van te voren zegt, ik maak geen metamorfose. Ik ben geen acteur die verdwijnt in de rol. Maar als je wel transformeert kun je niet uit je rol feedback geven. Omdat je bewustzijn daar niet zit. Daar ben je vanuit je rol niet mee bezig.” – Phons Leussink

Bovenstaande visie is echter een vrij uitzonderlijke. Tegenwoordig ‘verdwijnt’ een acteur niet meer helemaal in zijn rol. De zogenaamde helicopterview is een van de vaardigheden die van een trainingsacteur wordt verwacht en waar in opleidingen tot trainingsacteur altijd aandacht aan wordt besteed. Het geven van feedback vanuit de drietrap is algemeen geaccepteerd en het wordt ook sterk gewaardeerd door trainers en cursisten wanneer je hier als acteur heel helder in bent.

Behoefte aan variatie

In de jaren 90 ontstond vanuit trainers, opdrachtgevers en deelnemers behoefte aan meer variatie in trainen en aan creatievere werkvormen. Trainers wilden effectiever werken en kregen behoefte aan gevarieerdere werkvormen, deelnemers werden soms moe van steeds dezelfde een-op-een rollenspelen en vanuit opdrachtgevers kwam de vraag naar meer tot de verbeelding sprekende leerinterventies.

Dit bood acteurs en acteursbureaus de kans om hun creativiteit in te zetten bij het bedenken en ontwikkelen van nieuwe werkvormen. Bijvoorbeeld het regiemodel, terugspeeltheater, de carrousel, elevator pitch en nog veel meer. Behalve dat deze werkvormen variatie in de trainingen aanbrachten en deelnemers op een andere manier uitdaagden om aan hun leervraag te werken, zorgden deze werkvormen er ook voor dat er veel effectiever getraind kon worden. Het een-op-een rollenspel duurde vaak twintig minuten en werd ook twintig minuten nabesproken aan de hand van de gemaakte video en dan had er nog maar één deelnemer geoefend. Met bijvoorbeeld een carrousel werd het mogelijk om de hele groep in twintig minuten kort te laten oefenen en ook kort na te bespreken.

Actron werkte actief mee aan het ontwikkelen van deze werkvormen en zette ze ook op hun website, zodat ze zowel voor klanten als voor andere acteurs zichtbaar werden. Klanten en trainers kregen hierdoor meer zicht op het aanbod en de mogelijkheden van acteursbureaus en raakten steeds beter bekend met de methodiek.

Toch heeft het nog lang geduurd voordat het eerste boek met werkvormen uitkwam, dit was pas in 2008! Toen schreef Paul Devilee ‘Toolbox voor trainingsacteurs’, een boek vol werkvormen, theorie-ondersteunende oefeningen en energizers, wat zowel voor trainingsacteurs als trainers inspiratie en een duidelijk overzicht van mogelijkheden binnen de training biedt.

Imago van het vak

Het vak groeide nog steeds explosief. Er kwamen steeds meer acteurs die wilden trainingsacteren. Velen waren ongeschoold als trainingsacteur. Omdat er nog geen kwaliteitsnormen waren zaten er grote verschillen in kwaliteit tussen trainingsacteurs. Iedereen handelde naar eigen inzicht. Over deze periode zijn dan ook talloze anekdotes te vertellen, waarin de acteurs naar de maatstaven van tegenwoordig volkomen onprofessioneel handelden. Dit had tot gevolg dat cursisten slechte, soms zelfs traumatische, ervaringen opdeden door het werken met acteurs en dus verschrikkelijk opzagen tegen de komst van een acteur in trainingen. Gebaseerd op slechte ervaringen met acteurs, kwam

het voor dat bedrijven en - met name - cursisten het idee hadden dat acteurs kwamen om 'te pesten'.

De reputatie van het vak stond op het spel. Enerzijds gaven acteurs en acteursbureaus aan dat trainingsacteren een heus vak was, waarvoor een acteur over bepaalde vaardigheden moest beschikken. Anderzijds bleef de 'wildgroei' van acteurs doorgaan en was er een stroom van anekdotes die het imago van het vak omlaag haalden.

"En dan komt het moment dat iemand zegt: 'We willen geen acteurs, want daar kun je niet van winnen. Die zijn gewoon geïnstrueerd om tien minuten te schreeuwen'. En ik weet dat het waar is, op de politieacademie zei een trainer ooit tegen mij: 'Die kale die daar zit, dat is een klootzak, die heeft me vanochtend echt te kakken gezet, dus als je wilt, pak hem terug!' Op die momenten vroeg ik me af waar we nou helemaal mee bezig waren. Er zijn voor mijn gevoel ontzettend veel onhygiënische dingen gebeurd in die tijd. – Phons Leussink

Om van het vak trainingsacteren werkelijk een professioneel vak te maken, moest er aan bovenstaande praktijken een eind komen. Er ontstonden verschillende initiatieven om de kwaliteit van het vak te waarborgen. Acteursbureau Dubbel E startte de eerste acteursopleiding en er werden verschillende verenigingen opgericht.

Opleidingen

Tot dan toe werden trainingsacteurs opgeleid en ingewerkt bij het bureau waar ze voor aan het werk gingen. Dat hield in dat een nieuwe acteur een keer meekeek met ervaren acteurs en vervolgens zelf aan de slag ging. Dit had als gevolg dat nieuwe trainingsacteurs de gewoontes van de acteurs door wie ze werden ingewerkt overnamen. Er was juist behoefte aan een kwaliteitsnorm waar alle trainingsacteurs aan zouden voldoen.

In 1998 bood acteursbureau Dubbel E als eerste bureau een opleiding tot trainingsacteur aan. Niet alleen acteurs die bij Dubbel E wilden werken konden deze opleiding volgen, maar ook acteurs die elders aan de slag wilden als trainingsacteur. De komst van deze opleiding droeg bij aan de erkenning van het trainingsacteren als serieus vak. Een vak waarvoor je opgeleid dient te worden als acteur, waar specifieke competenties voor vereist zijn. De vaardigheden en competenties die men tegenwoordig van een trainingsacteur verwacht worden uitgebreid omschreven in hoofdstuk 6.

De acteursopleiding van Dubbel E was de aanzet tot ontstaan van meerdere opleidingen. Er werden zowel commerciële als non-profit opleidingen gestart en ook op HBO en MBO (theater)opleidingen werd er steeds vaker aandacht gegeven aan het vak.

Krachtenbundeling

Als gevolg van de professionaliseringsgolf eind jaren 90, ontstond er zowel vanuit acteurs als acteursbureaus behoefte om krachten te bundelen, kennis te delen en om kwaliteitsmaatstaven aan te leggen. Er waren inmiddels zo'n tien acteursbureaus van redelijke omvang en zo'n 400 tot 500 trainingsacteurs, dus ook klanten vroegen zich af waar ze kwaliteit konden vinden en hadden behoefte aan standaarden. Deze behoefte resulteerde in de oprichting van de BOACT en de NVvT, organisaties die de branche een stuk volwassener en steviger maakten.

“Persoonlijk zie ik de oprichting van die organisaties als een belangrijke stap in de volwassenwording van het vak; iedere volwassen branche heeft een brancheorganisatie die een platform biedt waarop branchegenoten elkaar treffen en zaken regelen als belangenbehartiging, keurmerken, klachtenprotocollen, kennisdeling, etc.” – Paul Devilee

BOACT

Op initiatief van drie acteursbureaus (Actron, Kapok en Acteurs in Bedrijf), werd in 1999 de BOACT opgericht. Dit is de brancheorganisatie van acteursbureaus. Het idee was om gezamenlijk belangen te behartigen. Aangezien het lastig was voor trainers om er achter te komen of een acteur of acteursbureau over de benodigde kwaliteiten beschikte, streefde de BOACT ernaar om deze kwaliteitsgaranties wel te bieden.

Ten tijde van de start stonden een aantal acteursbureaus afwachtend en zelfs defensief tegenover het initiatief om een brancheorganisatie te starten, maar al snel merkten de bureaus dat je met elkaar dingen voor elkaar kon krijgen die losse bureaus niet voor elkaar kregen. Bijvoorbeeld op het gebied van zaken als verloning van acteurs, btw, belangenbehartiging richting de overheid en representatie richting andere brancheorganisaties als de Vetron, NVO2 en NVvT.

Vanaf het begin van de oprichting van de BOACT werden er drie doelstellingen nagestreefd: het bieden van onderscheidende kwaliteit ten opzichte van andere, niet-BOACT bureaus, gezamenlijk werken aan de ontwikkeling van het vak en het onderhouden van actieve contacten met andere branches, onderwijsorganisaties, klantenorganisaties, vakbonden, overheid en theaterinstellingen.

Een ander gevolg van het oprichten van de BOACT was dat er meer kennis werd gedeeld; hierdoor werd het mogelijk om in een breed verband over de kwaliteit van acteurs en het vak trainingsacteren te praten.

“We merken nu dat alleen BOACT-bureaus benaderd worden voor grote aanbestedingen, we staan toch bekend om kwaliteit en de samenwerking is er al voor grote aanbestedingen.” – Jos van der Steen

NVvT

In 2000, dus kort na de oprichting van de BOACT ontstond er een eerste initiatief tot krachtenbundeling vanuit de acteurs. Zij richtten de NVvT, de Nederlandse vereniging van Trainingsacteurs, op. De NVvT biedt leden de mogelijkheid om te netwerken en inhoudelijk uit te wisselen over het vak. Ook worden er workshops, studiedagen, intervisiebijeenkomsten en werkgroepen georganiseerd ter verbreding en verdieping van kennis. Leden kunnen gebruik maken van dienstverlening op juridisch, financieel en fiscaal gebied. Het doel van de NVvT is om leden diensten aan te bieden die het mogelijk maken om als zelfstandig ondernemend trainingsacteur zo optimaal mogelijk te functioneren.

Conclusie

Door de enorme groei van het vak ontstond er in de jaren 90 behoefte aan standaarden, kwaliteitsnormen, afspraken over het vak. Acteurs en acteursbureaus streden actief tegen de negatieve verhalen die over het vak rond gingen. Door ontwikkelingen als het delen van kennis over

theorieën, modellen en nieuwe werkvormen, de afspraken over de rolverdeling tussen trainer en acteur en het geven van feedback ontstond er een idee over de vaardigheden die een trainingsacteur moest bezitten. Om deze vaardigheden aan te leren en te waarborgen ontstonden er opleidingen voor trainingsacteurs. Door branche verenigen als de BOACT en de NVvT werd het mogelijk om in een breed verband over de kwaliteit van acteurs en het vak trainingsacteren te praten. Cursisten beleefden steeds vaker succeservaringen in plaats van faalervaringen.

“Waar men vroeger meende dat men leerde door veel fouten te maken, is men er nu van overtuigd dat het aanknopen bij reeds aanwezige vaardigheden veel effectiever werkt.” – Roland te Booij

De markt doet z'n werk

Inleiding

In de afgelopen hoofdstukken werd beschreven welke ontwikkelingen hebben bijgedragen aan het opgroeien van het vak. Maar ook nu staat de wereld van het trainingsacteren niet stil. De hele wereld leeft inmiddels online en zo ook het trainingsacteren. Planning gaat per e-mail en sms, profilering op Twitter en LinkedIn is een must en locaties vind je met GPS op je smartphone. Ook binnen trainingen spelen deze media een steeds grotere rol.

Trainingsacteurs zijn er tegenwoordig in alle soorten en maten. Junior, Basic, Senior, Speciale Expertise, Co-trainer, Tracteur... Er worden steeds nieuwe benamingen gevonden om je als acteur te onderscheiden in de markt. Er lijken ook steeds meer trainingsacteurs op de markt te komen. Het vak wordt steeds bekender doordat MBO en HBO theateropleidingen er aandacht aan besteden en door de huidige economie zijn er veel acteurs uit de film en theaterwereld die als trainingsacteur wat inkomen proberen te genereren. Of lijkt het dat er steeds meer trainingsacteurs bijkomen omdat ze dankzij de Social Media steeds zichtbaarder zijn?

Steeds meer trainingsacteurs hebben niet de 'traditionele' toneelschoolachtergrond, maar komen via andere wegen, psychologie, dramatherapie, MBO artiest in aanraking met het vak. Er zijn zelfs projecten waarbij probleemjongeren, die eerst op straat leefden, worden opgeleid tot trainingsacteur om geloofwaardig probleemjongeren te kunnen spelen in agressietrainingen voor agenten, ambulancepersoneel en medewerkers van de sociale dienst.

"Tot nu toe werd de rol van de probleemjongere of de junk vaak vervuld door oudere, Nederlandse acteurs. 'Stond ik daar op 44-jarige leeftijd - pet achterstevoren, handen in de broekzak - samen met twee agenten achter me een vervelende, agressieve hangjongere te spelen', zegt docent Martin. 'De agenten die mij dan in het gareel moesten houden, hadden zo veel fantasie nodig om mij en mijn collega's serieus te nemen dat ze bijna vergaten actie te ondernemen.' En dus kwam hij tot de conclusie dat je beter probleemjongeren zelf in kunt zetten voor zulke trainingen. Het is realistischer voor de agent, en het biedt deze jongeren tevens een kans op de arbeidsmarkt." – Lisanne van Sadelhoff 'Dief met verlos'

Nieuwe ontwikkelingen met bijbehorende discussies hebben zich aangediend en in dit hoofdstuk wordt een beeld geschetst van deze ontwikkelingen en vraagstukken.

Kennen en kunnen

In 'spelen met de werkelijkheid: over het werken met acteurs in trainingen' geeft Jos van der Steen een duidelijk overzicht van wat er door de jaren heen van een trainingsacteur werd verwacht en hoe zich dit tot een steeds uitgebreider beroepsprofiel heeft ontwikkeld.

De eerste generatie acteurs, vanaf 1978 tot ongeveer 1985, kwamen bijna allemaal van acteursopleidingen en zaten in de experimenteerfase van het vak. Er was nog niet nagedacht over de vaardigheden die een trainingsacteur zou moeten bezitten. De tweede generatie, van 1985 tot 1990, zocht een kleine, natuurlijke en ingeleefde spelvorm. Reageren op de deelnemer en het zich dienstbaar opstellen ten opzichte van het leerproces van de deelnemer werd belangrijker dan het

spelen van een 'mooie scène'. Er heersten verschillende opvattingen over het geven van feedback, wel of niet en in of uit de rol, maar een standaardmethode was hier nog niet voor. De derde generatie acteurs, die rond 1990 opkwam, werd geacht kennis te bezitten van de theorie en modellen die in trainingen werden gebruikt. Ook kreeg de acteur een steeds grotere rol in het aandragen van werkvormen. De Leertriade gaf een duidelijke taakverdeling tussen de trainer en de acteur aan en ook voor het geven van feedback kwamen afspraken. Omdat er standaarden kwamen voor wat een trainingsacteur moest kennen en kunnen werden er opleidingen voor trainingsacteurs opgericht om deze vaardigheden aan te leren.

Vanaf 2000 komt de vierde generatie trainingsacteurs op. Deze acteurs verdiepen zich in de bedrijfs- en werkprocessen van de opdrachtgever en de deelnemers en verbreiden hun kennis en kunde van theater. In trainingen wordt steeds meer 'gespeeld met de werkelijkheid'. Er ontstaan nieuwe werkvormen waarin opdrachtgever, trainer, acteur en deelnemer samen aan de training en het beoogde leerresultaat werken. Een voorbeeld hiervan is het 'competentielab', waarin trainer, acteur, deelnemer en opdrachtgever samen een toekomstscenario verbeelden, vormgeven en hierop reflecteren. Ook 'blended' leertrajecten, waarin virtuele casuïstiek, intervisie, coaching on-the-job en klassikaal leren samengaan, zijn hiervan een voorbeeld.

In 2005 schreven Paul Devilee en Hans Fischer 'Omgaan met Trainingsacteurs', een boek voor trainers en opleiders over het werken met acteurs in trainingen. Hierin wordt aangegeven wat een trainer, maar dus ook opdrachtgevers of cursisten van een trainingsacteur kunnen verwachten. In onderstaand overzicht worden de vaardigheden, die men tegenwoordig van een goed opgeleide professionele trainingsacteur verwacht, weergegeven.

Een trainingsacteur kan:

Spel

- Improviseren
- Herkenbare leersituaties creëren op basis van theorie, modellen en de persoonlijke leervraag van de deelnemer
- Klein, realistisch, geloofwaardig en ingeleefd spel leveren
- Een metamorfose maken, transformeren naar een ander persoon
- Reageren op interactie met deelnemer, hier ook in spel feedback op geven
- Snel schakelen in het spel, tussen verschillend gedrag en tussen verschillende rollen
- Voor elke deelnemer specifiek gedrag simuleren
- Niveau afstemmen op de deelnemer
- Zich dienstbaar opstellen aan het leerdoel van de cursist
- Zich inleven in de deelnemer, de situatie, de rol

Feedback

- Constructieve feedback geven aan de hand van de leerdoelen van de cursist en concreet het effect van het gedrag van de deelnemer teruggeven
- Achteraf, zonder video, kunnen zeggen 'toen jij dat zei, riep dat bij mij dat op en daardoor ging ik dat en dat doen.'
- In en uit de rol feedback geven

Overige vaardigheden tijdens de training

- Samenwerken met een trainer, coach, docent, assessor
- Omgaan met vragen en reacties van deelnemers
- Vooraf, tijdens en na afloop evalueren met de trainer
- Didactische vaardigheden: veilig leerklimaat creëren en bewaken, kennis van groepsdynamica
- Weerstanden opmerken, benoemen, hier mee om kunnen gaan
- Uitnodigen om te leren door te doen, enthousiasmeren
- Goed luisteren en observeren
- Goed communiceren

Kennis

- Is op de hoogte van het soort training, doel van de training, doelgroep
- Heeft kennis van de theorie die behandeld wordt tijdens de training
- Heeft kennis van werkvormen en modellen (communicatie en gedragsmodellen)
- Maakt een vertaalslag tussen theorie en praktijk
- Bezit kennis van het bedrijfsleven

Overige vaardigheden buiten de training

- Op basis van de vraag van de opdrachtgever een passende en activerende leerinterventie bedenken en ontwikkelen, deze helder en werkbaar uitschrijven
- Klanten adviseren over de inzet van acteurs in leertrajecten
- Ondernemer zijn, o.a. pensioen en WA-verzekering regelen
- Zichzelf profileren, werk genereren
- Klantgericht, innovatief zijn
- Investeren in de eigen ontwikkeling
- Heeft een grote nieuwsgierigheid naar de mensen om zich heen

Senior acteurs

Bovenstaande vaardigheden zijn in te delen in vier hoofdcompetenties, namelijk spelen, ontwerpen, adviseren en reflectief handelen. Adviseren is een competentie die vooral de afgelopen jaren steeds belangrijker is geworden. Van acteurs wordt verwacht dat ze klanten en trainers kunnen adviseren over het inzetten van acteurs en het gebruik van nieuwe werkvormen. Er is daarbij wel onderscheid tussen 'soorten' acteurs. Een junior of een basic-acteur dient zeker de nodige kennis te bezitten van de theorie en modellen die in een training behandeld worden en suggesties te kunnen doen voor bijpassende werkvormen. Maar de rol van een senior-acteur gaat een stapje verder.

Acteursbureau Kapok geeft op de website een uitgebreid overzicht van de 'extra' vaardigheden die een senior-acteur bezit. Senior-acteurs zijn op de hoogte van gangbare theorieën en modellen, kennen vele soorten trainingen, doelgroepen en beroepsgroepen en beheersen het bijbehorende jargon. Senior-acteurs kunnen de trainer zowel tijdens de training als in de ontwikkelfase adviseren over de inzet van de acteur, de opbouw van de training, werkvormen, theorie ondersteunende oefeningen en het schrijven van casuïstiek.

Co-traineren

Een andere rol die de acteur binnen een training kan hebben is die van co-trainer. Dit is een ontwikkeling waarover veel discussie gaande is tussen trainers en acteurs.

Al vanaf het begin van de jaren 80 hielden acteurs en trainers zich bezig met de vraag: wat is de juiste rolverdeling tussen de trainer en de acteur tijdens de training. Franz Schwab schreef een trainershandleiding voor het werken met acteurs voor de docenten op de politieacademie. Koppelaar ontwierp de leertriade, een model wat een duidelijke taakverdeling tussen de trainer, trainingsacteur en deelnemer aangaf. In 'Omgaan met Trainingsacteurs' beschrijven Devilee en Fischer heel duidelijk de taakverdeling tussen trainer en acteur.

"Met een trainingsacteur haalt u een tweede professional uw training binnen. Dat doet u omdat hij een toegevoegde waarde heeft voor het leerproces van uw cursisten. Maar met hem haalt u ook een hoop kennis en ervaring op het gebied van begeleiden van groepen uw training binnen. Veel acteurs beschikken over vaardigheden op dit gebied en vinden het niet erg om een deel daarvan op zich te nemen. Ook zijn er acteurs die het geen enkel probleem vinden om theorie te behandelen.

Naar onze mening is het onwenselijk dat de acteur die taak op zich neemt, om de simpele reden dat het niets toevoegt, of zou moeten toevoegen, aan wat u al doet.

Het zorgt er alleen voor dat er opeens twee schippers aan boord zijn, met als risico rolverwarring bij de cursisten. Net als dat de trainer geen acteur moet gaan spelen, moet de acteur geen trainer gaan spelen. Als hij dat doet wordt zijn rol onduidelijk, hij wordt instrument 'af'. De trainer leidt het proces en is eindverantwoordelijk, de acteur is gelijkwaardig, maar volgend.

Trainingsacteurs noemen zichzelf niet voor niets een 'levend leermiddel' en daarmee is eigenlijk alles gezegd, een middel moet door iemand bediend worden." – Paul Devilee en Hans Fischer 'Omgaan met trainingsacteurs'

Ondanks de theorie over de duidelijke rolverdeling komt het in de praktijk vaak voor dat acteurs op de stoel van de trainer gaan zitten tijdens de training. Een mogelijke oorzaak hiervan zou kunnen zijn dat veel jonge trainers de regie bij ervaren acteurs neerleggen, waardoor de acteurs verleid worden om de rol van trainer op te pakken. Ervaren acteurs hebben in de loop van de jaren veel kennis over de theorie en over modellen van trainers overgenomen en willen daar zelf ook wat mee doen. Een specialisatie binnen het vak trainingsacteren waarbij de acteur deze kennis en extra ervaring in kan zetten is het co-traineren.

Een co-trainer is een trainingsacteur die tijdens de training onder regie van een trainer, die eindverantwoordelijk is, zelfstandig met een klein groepje cursisten aan het werk gaat. De acteur speelt de casussen, geeft feedback, leidt de nabespreking en heeft hier de regie over. Het is daarbij van belang dat de trainer de regie over de gehele training houdt en dat er duidelijke afspraken worden gemaakt over wat de acteur wel en niet doet.

De meningen over het fenomeen 'co-trainers' zijn sterk verdeeld; met name de pioniers en oudgedienden vinden het dubieus. Hieronder volgen enkele visies op deze ontwikkeling. Leendert Koppelaar vindt dat de samenwerking tussen een trainer en een trainingsacteur nog steeds het beste verloopt wanneer men zich houdt aan de rolverdeling van de leertriade. Dan wordt volgens hem het grootste leereffect bereikt:

“Ik denk dat co- trainen heel lastig is. Zou wat mij betreft ook wel eens het eind kunnen betekenen van trainingsacteren. Omdat je steeds meer docent wordt in plaats van acteur. Je bent dan niet een echte acteur meer, de stap van spel naar feedback is prima, maar van feedback naar raad geven is een stap te ver. Kan wel, bij geldgebrek, maar is mooier om het zuiver te houden. Veel effectiever.” – Leendert Koppelaar

Phons Leussink gaat een stap verder in zijn mening over co-traineren:

“Ik heb daar een heel heftig oordeel over. Ik vind dat pervers. En ik zal je zeggen waarom. Ik heb heel vaak gespeeld en ik heb gevoeld hoe heftig dat is, om in die relatie te zijn. Ik span mezelf in voor 100 procent om daar een prachtig oprecht integer tegenspel neer te zetten om die ander de kans te geven om te oefenen. Ik denk dat het niet makkelijk is om daarna in de rol van begeleider te stappen. Want die relatie gaat namelijk door, die is er nog steeds. Ik kan wel in de relatie een andere rol aannemen, maar dan kan het omgekeerd zijn dat jij zegt, maar ik zie nog steeds die kwade gozer voor me. Je zit me nu wel uit te leggen dat ik meer had moeten doorvragen, maar jij ging zo tekeer, ik heb nog steeds op mijn netvlies dat jij die agressor bent. Dus zowel voor de deelnemer als voor jezelf is het moeilijk om dat los te koppelen.” – Phons Leussink

Ook Franz Schwab heeft zo zijn twijfels of het voor de deelnemers wel werkt. Maar hij denkt dat acteurs wel mogelijkheden hebben om een duidelijke scheiding tussen de verschillende rollen aan te geven, als er maar duidelijke afspraken gemaakt worden tussen trainer en acteur, zodat de trainer de regie blijft houden en de acteur niet een eigen ‘show’ gaat geven.

“Ik vind co-traineren wel interessant. Als ik met een trainer co-train hebben we hele duidelijke samenwerkingsafspraken. Namelijk voortouw- achtertouw. Jij hebt het voortouw en als je vastloopt neem ik het niet zomaar over, tenzij je naar mij kijkt en mij het stokje geeft, maar dat geef ik altijd direct weer terug. Dus ik ben achtertouw op het proces, ik zou je nooit de pas afsnijden, als je mij het stokje geeft help ik je op weg en neem jij het voortouw weer over. Je houdt het voortouw. Acteurs die lopen harder weg denk ik. Die gaan hun eigen showtje doen. Tussen trainers zijn daar codes voor en bij acteurs weet ik dat niet.

Verder ga ik er vanuit dat acteurs de stap tussen spelen en feedback geven en de overgang naar theorie kunnen maken. Het lijkt me wel lastig voor de deelnemers. Ik heb een keer in een training over omgaan met Turken en Marokkanen een fascistische fietsenmaker gespeeld, een hele nare rol. Toen zeiden de deelnemers na afloop dat ze moeite hadden om nog naar mij te luisteren, om me nog als docent te accepteren. Maar ik denk dat acteurs wel veel meer mogelijkheden hebben om uit hun rol te stappen en daar een duidelijk onderscheid in te maken.” – Franz Schwab

In principe zou het mogelijk moeten zijn om hier duidelijke afspraken over te maken. In ‘omgaan met trainingsacteurs’ noemen Paul Devilee en Hans Fischer een aantal voorwaarden en aandachtspunten om met een acteur als co-trainer te werken. Co-trainers zijn er niet om theorie uit te leggen, die moet al behandeld zijn, zodat er echt geoefend kan worden met de leervraag, die ook al van te voren geformuleerd moet zijn. De co-trainer moet zelf goed in de gaten houden dat er enkel geoefend wordt binnen het afgesproken kader en mochten er andere leervragen bovenkomen, waar andere theorie op van toepassing is, deze vragen doorspelen aan de trainer. Wanneer deze rolverdeling helder is voor zowel trainer, acteur als deelnemer kan er gewerkt worden met de acteur als co-

trainer. Het is daarbij wel belangrijk dat het wordt gezien als specialisatie, niet iedere acteur bezit de vaardigheden om te kunnen co-traineren.

“Als zij de kwaliteiten en competenties hebben, er een duidelijke scheiding voor de cursisten is tussen de rollen en taken en er voor betaald wordt, vind ik het prima.” – Bert van de Veerdonk

Opleiden

In het vorige hoofdstuk werd al even kort genoemd dat er, sinds de acteursopleiding bij Dubbel E, zeer veel mogelijkheden voor het volgen van een opleiding tot trainingsacteur zijn ontstaan. Tik bij Google ‘opleiding trainingsacteur’ in en er komen van zeker 8 verschillende aanbieders opleidingen tot trainingsacteur in beeld. Dit zijn zowel commerciële als non-profit opleidingen. Overigens is er bij de meeste commerciële opleidingen geen enkel toezicht op wat de opleiding precies inhoudt.

Ook steeds meer HBO en MBO theateropleidingen besteden aandacht aan het vak. Ze bieden workshops aan, of nemen het als lesmodule op in het lessenpakket. Op de opleiding Docent Theater in Leeuwarden wordt het vak trainingsacteren als verplicht onderdeel van het lessenpakket aangeboden. Onderdelen die behandeld worden tijdens de lessen zijn: de basisprincipes van het trainingsacteren, cases maken, inhoudelijke spelvoorbereiding, rollenspel, feedback, kennis van sociaalpsychologische principes en modellen en deze kunnen toepassen in trainingssituaties. Studenten die zich hierin willen specialiseren hebben de mogelijkheid om in het vierde jaar een afstudeerminor acteren in trainingen te volgen en af te studeren als trainingsacteur op HBO niveau. In de lessen en de afstudeerstage wordt er aandacht besteed aan, getraind in en beoordeeld op de vaardigheden die tegenwoordig van een trainingsacteur worden verwacht, zie hiervoor het overzicht bij ‘Kennen en kunnen’.

“Ik heb in de opleiding alle ruimte gehad om communicatie in jaar 1 te ontwikkelen en trainingsacteren in jaar 3. Het team heeft het, misschien niet unaniem, belangrijk gevonden dat het werd gegeven. Mijn argument was altijd dat je met regisseren je brood niet kon verdienen en met trainingsacteren én de boterham belegd was én je kijk op de wereld verbreed werd, waardoor je regiescènes beter werden. Met name de woordvoerder van de opleiding in Amsterdam liet luid weten het belachelijk te vinden dat we onze tijd hier aan besteedden. Dat waren de geluiden in die tijd. Ik vind het wel vooruitziend dat in Leeuwarden de ruimte was voor ondernemerschap gecombineerd met je kunstenaar zijn.” – Froukje van Houten

Zoeken naar kwaliteit

Iedereen, met of zonder (trainings-)acteursopleiding, kan zich in feite profileren als trainingsacteur en onder andere doordat veel contacten tussen trainers en trainingsacteurs rechtstreeks gaan, is er weinig controle op de kwaliteit die geboden wordt. Hierdoor lopen trainers tijdens het werken met acteurs soms een negatieve ervaring op. Er zijn echter zoveel trainers en acteurs en daardoor verschillende ervaringen in het werken met acteurs, dat onderstaande ‘klachten’ over trainingsacteurs niet als regelmaat, maar als uitzondering gezien moeten worden.

“Mijn kritiek: slecht spel. Eén typetje doorzetten in alle simulaties (dus niet kunnen variëren in gedrag). Geen verbinding met de theorie, de acteur weet dus niet wat hij speelt. Geeft geen ruimte aan degene die oefent, het eigen ego zit dan in de weg. Acteurs die niet beïnvloedbaar spelen, die niet

over spel heen kijken naar reacties van degene die oefenen en daarmee het spel niet afstemmen op leerroute en leerdoelen van de deelnemers. Als vertaling van bijvoorbeeld agressie te veel decibellen produceren en het spel veel te zwaar aanzetten. De deelnemer herkent hier zijn praktijk niet meer in.”
– Ton Ossewaarde

Het spel is af en toe toch ‘over the top’, onnatuurlijk of typematig. Verder vindt een aantal trainers dat acteurs meer in zichzelf zouden moeten investeren, door bijvoorbeeld workshops te volgen om zich te specialiseren en meer voor hun eigenwaarde op moeten komen. Ook de houding tegenover deelnemers, opdrachtgevers en collega’s wordt niet altijd als professioneel ervaren.

“Het ‘roddelen’ en uitvoerig verslag doen bij andere trainers en acteurs op andere klussen over de vorige opdracht(gever).” – Ton Ossewaarde

Door het grote aanbod van trainingsacteurs is het voor trainers en opdrachtgevers lastig om een goede acteur te vinden, het blijft een zoektocht naar kwaliteit. Sommige trainers werken met een aantal vaste acteurs waarvan ze op basis van eigen ervaring weten wat ze kunnen verwachten. Wanneer er gewerkt wordt met acteurs van een acteursbureau is de kans groter dat de verwachte kwaliteit waargemaakt kan worden, aangezien het acteursbureau haar acteurs al heeft geselecteerd op deze kwaliteit. Bij acteursbureau Kapok ervaren ze dan ook dat cursisten, trainers en opdrachtgevers juist heel enthousiast zijn over de kwaliteit en professionaliteit van trainingsacteurs.

“Ik vind juist dat het vak zich bestendigd heeft, zelfs in de huidige crisis zie je dat de inzet van trainingsacteurs niet ter discussie staat –het moet alleen korter en goedkoper. Dat kan natuurlijk alleen als het overgrote deel van de keren dat er met acteurs gewerkt wordt, tot tevredenheid is van trainers, cursisten en opdrachtgevers. In mijn praktijk zijn die drie partijen over het algemeen zeer lovend over de kwaliteit en de professionaliteit van de acteurs.” – Paul Devilee

ZZP-ers, de acteur als ondernemer

Een essentiële vaardigheid voor een trainingsacteur, die de laatste jaren ook steeds belangrijker geworden is, is het ondernemerschap. In het begin werkten acteurs nog wel in loondienst bij acteursbureaus, maar tegenwoordig werkt bijna iedere trainingsacteur als freelancer of ZZP-er. Veel acteurs kiezen voor het beroep van trainingsacteur maar sommigen hebben vervolgens moeite met het ondernemerschap dat daaraan verbonden is. Op ‘Tendens 2012’, het eerste landelijke congres voor trainingsacteurs dat 14 januari 2012 in de Noordelijke Hogeschool Leeuwarden werd georganiseerd, bleek dat veel trainingsacteurs de noodzaak om zichzelf te profileren en verkopen wel inzien, maar het nog een hele stap vinden om dit werkelijk te gaan doen.

“Ook zie ik dat veel trainingsacteurs moeite hebben met het feit dat zij ondernemer zijn. Ze kiezen niet voor het ondernemerschap, maar voor het vak. Ze willen trainingsacteur zijn. Daar hoort het ondernemerschap automatisch bij, of ze willen of niet. Je kunt nou eenmaal (vrijwel) nergens in loondienst werken. Dus dat nemen ze dan maar op de koop toe. Wat betekent dat zij vaak worstelen met: hoe verkoop ik mezelf, iets wat voor veel trainingsacteurs voelt als ‘leuren’ met jezelf. En dat is niet waarom ze voor dit vak hebben gekozen.” – Selma Foeken

Toch is het essentieel voor acteurs om zichzelf te leren verkopen, want enkel via een acteursbureau is er doorgaans niet genoeg werk om van rond te komen. Een belangrijke stap hierin is het zichtbaar maken van zichzelf als trainingsacteur. Dat hoeft tegenwoordig niet ingewikkeld te zijn. Er zijn veel gratis en goedkope mogelijkheden om via de Social Media en een eigen website te profileren.

“Hoe sterker het merk van de acteur is, hoe makkelijker voor trainers om een acteur te benaderen. Als iemand zich specialiseert en dit ook verkoopt, weet ik ook beter de weg naar ze te vinden.” – Franz Schwab

Behalve ‘profilieren’ hoort ook ‘specialiseren’ bij het huidige ondernemerschap. Er zijn veel trainingsacteurs en wanneer deze allemaal ‘breed’ inzetbaar zijn, zijn ze voor trainers vaak te algemeen om te benaderen. Bovendien bestaan er van de ‘breed inzetbare’ soort nog honderden, dus is het handig als trainingsacteurs zich onderscheiden en laten zien waar ze goed in zijn. Dit kan door te specialiseren en daarbij ook te investeren in deze specialisatie. Door het volgen van trainingen en workshops extra knowhow opdoen ten aanzien van een specialisatie, bijvoorbeeld op het gebied van agressietrainingen, verslavingszorg, management of door het aanbieden van een uniek product.

Behalve dat acteurs zich moeten verkopen, moeten ze zich ook voor de juiste prijs verkopen. Ook hier werd tijdens ‘Tendens 2012’ pittig over gediscussieerd, want wat is de juiste prijs? Uit deze discussie kwam geen eenduidig antwoord. Sommige acteurs vinden dat het tarief afhangt van ervaring, het soort training of het bedrijf, andere acteurs vragen altijd hetzelfde bedrag per dagdeel. De tarieven varieerden van 75 euro per dagdeel tot 360 euro per dagdeel.

“Ik vind dat acteurs heel slecht onderhandelen als het over henzelf gaat. Maar dat hebben ze wel nodig, je moet niet alleen jezelf kunnen positioneren, maar ook jezelf duur genoeg verkopen. Laat niet met je sollen!” – Franz Schwab

Kortere trainingen

Verder valt op dat de trainingen de laatste jaren steeds korter worden. Werd er in de jaren 90 nog gerust drie dagen met hotelovernachtingen op de hei uitgetrokken voor een training, tegenwoordig moet er zo effectief mogelijk getraind worden. Trainingen van een dag zijn lang, het liefst trainen bedrijven hun medewerkers in een dagdeel of in een uurtje tussen het werken door.

Belangrijk aan deze ontwikkeling is dat trainers en acteurs voor de training steeds helderder moeten hebben wat er in die korte tijd getraind moet worden. Welke werkvormen daar het meest geschikt voor zijn en hoe ze dat zo effectief mogelijk gaan aanpakken.

“En nu bij kortere trainingen betekent het dat je dus steeds scherper de vraag moet hebben van de opdrachtgever. Het vraagt heel veel van de opdrachtgever en van de deelnemer, die moet zijn vraag ook heel helder hebben, wil een acteur effectief zijn. Er zijn maar een beperkt aantal vragen die geschikt zijn voor een acteur. Dat zijn vragen als ‘ik ben er helemaal klaar voor, ik weet wat ik moet doen, alleen elke keer als ik weer die kamer van de directeur binnenkom zeg ik het niet.’ Dat kun je gaan oefenen.” – Leendert Koppelaar

Behalve sneller en effectiever heeft (vooral) de jongere generatie behoefte aan een actievere, meer multimediale manier van trainen.

“De nieuwe generatie gebruikt het liefst verschillende leerstijlen door elkaar heen. Ik geloof in leervormen die training tot een echte belevenis maken, waarin deelnemers verschillende zintuigen gebruiken: gevoel, gehoor, visueel en zelf spreken, zelf doen, zelf ervaren. Dat heeft veel meer impact. Mensen willen snel switchen, dus gaan we steeds meer toe naar korte leerinterventies. Een soort zap-training, denk aan speedcoachen of de elevator pitch. Een klein stukje theorie, deelnemers kort laten reflecteren, even oefenen, en dan verder met andere middelen en andere spelers. Je kunt iets best in drie minuten leren” – Jos van der Steen ‘Leren als Alice in Wonderland’

Acteursbureaus

Ook de acteursbureaus hebben sinds het oprichten van het eerste acteursbureau in 1980 veel ontwikkelingen doorgemaakt. In de jaren 80 en 90 werkte bijna negentig procent van alle trainingsacteurs via een acteursbureau, tegenwoordig is dat ongeveer vijftig procent en andere helft werkt rechtstreeks voor klanten. Vroeger waren de bureaus de toegang tot het trainingswerk voor acteurs, nu zijn ze een van de mogelijkheden geworden.

“Ik zie eenzelfde ontwikkeling bij acteurs als bij trainers. Een gemiddelde zelfstandige trainer heeft zijn workload ongeveer in drieën verdeeld. Een deel eigen werk (private label), dat is werk wat ik zelf binnen haal, een deel ‘bulkwerk’, dat is werk dat ik doe voor een aantal bureaus, voor de continuïteit en dan doe ik nog specials. Soort risicospreiding.” – Franz Schwab

Acteursbureaus moeten in toenemende mate hun meerwaarde bewijzen, want waarom zou een klant nog een acteur via een bureau inhuren als hij met één klik via Google of LinkedIn er honderden, zo niet duizenden kan vinden? Toch zijn er een aantal gebieden waarop een acteursbureau zeker zijn meerwaarde kan bewijzen ten aanzien van ‘losse’ acteurs.

Acteursbureaus hebben de mogelijkheid om te investeren in nieuwe ontwikkelingen zoals ‘Blended Learning’ en Breinleren (Hoofdstuk 7, de toekomst, gaat in op deze ontwikkelingen), klanten kunnen hiervan profiteren in hun design van trainingen en leertrajecten. Acteursbureaus zijn expertisecentra, alle kennis en expertise binnen een bureau wordt gedeeld en gebundeld. Voor klanten zijn acteursbureaus dan ook een handig loket voor al hun vragen, of het nou gaat om acteurs voor trainingen, games, e-learning, bedrijfsfilms, congressen, verandertrajecten of events. Verder kunnen bureaus een gevarieerd aanbod aan acteurs bieden, beschikken ze over acteurs die op allerlei gebieden gespecialiseerd zijn en kunnen ze kwaliteit garanderen, aangezien ze de acteurs daarop geselecteerd hebben.

Tarieven

Het vak trainingsacteren is steeds ‘gewoner’ geworden. Hierdoor zijn de tarieven de laatste jaren flink omlaag gegaan. Acteursbureaus concurreren met elkaar, waardoor er ook in de markt van trainingsacteurs zelfs wordt gesproken van een prijzenoorlog.

“De rol van de bureaus is veranderd met de ontwikkeling van het vak. Sec trainingsacteren: een-op-een rollenspel in een opleidingsprogramma met feedback is geen super speciaal gebeuren meer. Het

vak, het beroep, het product is een commodity geworden. Dat betekent: breed bekend en gebruikt, veel toegepast, veel professionals die het vak beheersen. Tariefdruk door 'gewoonte'". – Bert van de Veerdonk

"De huidige prijzenoorlog is natuurlijk erg vervelend. Daar hebben met name de acteurs last van die (vrijwel) alleen voor de acteursbureaus werken." – Selma Foeken

Veel jonge acteurs, die nog weinig connecties en ervaring hebben, werken als junior acteurs bij grote bureaus voor lage tarieven. Dit zorgt op het moment voor felle discussie tussen trainingsacteurs onderling. De wat 'oudere' garde vindt dit schandalig en is van mening dat acteurs op deze wijze de markt nog verder omlaag halen en dat de waarde van het vak niet onderkend wordt. Voor veel beginnende trainingsacteurs is dit vaak de enige mogelijkheid om uren te maken en ervaring op te doen. Veel acteurs accepteren de prijzen ook omdat er toch geld moet worden verdiend.

"Je zoekt natuurlijk aansluiting met je markt en als je jong bent heb je die aansluiting niet, dus moet je dat via een bureau doen en accepteer je dat je loon gehalveerd wordt. Ik weet het niet zo goed. Mooiste is als je af en toe 'goedkoop bulkwerk' doet en af en toe goeie klussen waar je passie ligt en waar je meer mee verdient." – Franz Schwab

Conclusie

Inmiddels zijn er duidelijke standaarden en kwaliteitseisen aan het vak van de trainingsacteur. Door middel van opleidingen wordt geprobeerd om deze eisen te waarborgen. Er zijn nieuwe rollen weggelegd voor trainingsacteurs, bijvoorbeeld als senioracteur of als co-trainer.

Trainingen zijn aan het veranderen, opdrachtgevers vragen om kortere en effectievere leermethoden, waarbij er meer gebruik wordt gemaakt van de nieuwe media. Hierdoor zal de rol van de acteur binnen trainingen ook veranderen. Zowel acteurs als acteursbureaus kunnen een grote rol gaan spelen in het nadenken en adviseren over nieuwe manieren van het inzetten van acteurs. Hier hebben acteursbureaus een kans om hun meerwaarde te tonen aangezien ze de mogelijkheden hebben om te investeren in nieuwe ontwikkelingen zoals 'Blended Learning' en Breinleren.

Trainingsacteurs kunnen zich specialiseren in nieuwe werkvormen als Skype-acteren en zich hiermee vervolgens profileren.

De toekomst

Inleiding

E-learning, blended learning, games, leren 2.0, m-learning, het zijn de opleidingstermen van de toekomst. Binnen het onderwijs is e-learning al jaren een begrip en binnen trainingen wordt er steeds meer geëxperimenteerd met het gebruik van multidisciplinaire en multimediale leeromgevingen. In trainingen met acteurs wordt er nog weinig gebruik gemaakt van deze middelen, maar naar verwachting gaat dat in de toekomst veranderen.

In een samenleving waar van alles tegelijkertijd gebeurt en die constant aan het veranderen en vernieuwen is, verwacht vooral de jongere generatie ook op deze 'snelle en vernieuwende' manier getraind te worden. Drie uur luisteren naar een trainer en daar af en toe tussendoor een rollenspel oefenen met een acteur is ouderwets en 'saai'. In het vorige hoofdstuk werd al genoemd dat trainingen steeds korter zijn geworden. Maar afgezien daarvan willen klanten uitgedaagd worden, op nieuwe manieren leren. En als er in het dagelijks leven al zoveel gebruik gemaakt wordt van nieuwe media, waarom dan ook niet in trainingen? Kortom, tijd voor innovatie!

E-learning

Onder E-learning verstaat men alle vormen van elektronisch ondersteund leren en onderwijzen, dus leervormen waarbij er gebruik gemaakt wordt van onder andere de computer en het internet. Aan het eind van de jaren 90 werd de term 'E-learning' binnen het onderwijs geïntroduceerd. De grootste motivatie voor E-learning was de mogelijkheid om onderwijs op afstand mogelijk te maken, online leren kon immers overal. Ook kon er beter ingespeeld worden op leerbehoeftes en leerstijlen. Mensen zouden efficiënter en effectiever kunnen leren.

"Het leren kan niet alleen efficiënter georganiseerd worden – doordat cursisten bijvoorbeeld niet meer hoeven te reizen - maar de effectiviteit van het leren neemt bovendien toe doordat onder meer krachtigere leerstof kan worden gebruikt (met animaties en video) en de leerinhouden beter kunnen worden afgestemd op de leerbehoeftes van de individuele lerende." – Wilfred Rubens 'E-learning 2.0: sociaal, flexibel en persoonlijk'

Veel docenten en trainers verzetten zich in het begin tegen E-learning. Ten eerste vanuit een angst om zelf overbodig te worden, maar ook omdat de technologie toen nog niet goed genoeg ontwikkeld bleek te zijn om dezelfde kwaliteit te bieden.

"De ontwikkeling van kwalitatief goede e-learning leerstof valt bovendien vaak duurder uit dan verwacht. Daarnaast hebben niet alleen trainers en docenten vaak weinig affiniteit met e-learning, ook deelnemers zelf stellen online leren bepaald niet altijd op prijs. Zij klagen bijvoorbeeld over de kwalitatief gebrekkige leerstof en het gemis aan sociale contacten." – Wilfred Rubens 'E-learning 2.0: sociaal, flexibel en persoonlijk'

Ook Jaap van der Steen, één van pioniers in de jaren 70 pioniers op het gebied van werken met acteurs in trainingen (zie hoofdstuk 1), begon zich vanaf de jaren 90 te verdiepen in e-learning. Volgens hem was het trainen met acteurs, wat hij tot die tijd had gedaan, niet efficiënt. Deelnemers werden binnen een training namelijk alleen bewust gemaakt van het gedrag dat ze vertoonden en

het effect daarvan, maar ze kregen vervolgens niet te kans om te oefenen met nieuw gedrag. Om trainingen efficiënter te maken besloot Jaap van der Steen de theorie die normaal aan het begin van de training werd uitgelegd, in een e-learning programma aan te bieden. Cursisten konden deze kennis dan voorafgaand aan de training bestuderen en laten bezinken, zodat ze met kennis over het model de training in konden gaan, waardoor ze er direct mee aan de slag konden.

“De bedoeling van mij was toen alleen maar om de kennis in die e-module te stoppen, met mooie beelden, met video en voorbeelden, en een toets. Nou de trainers dachten dat ik broodroof ging plegen want met e-learning zou ik dan gedrag willen veranderen! Dat was totaal niet aan de hand, maar men voelde zich geweldig bedreigd.” – Jaap van der Steen

Breinleren

Ontwikkelingen uit een heel ander vakgebied bieden argumenten voor het toepassen van blended en e-learning in trainingen. Cognitieve neurowetenschappers bieden in toenemende mate inzicht in hoe het brein werkt bij het aanleren van nieuw gedrag. Steeds meer van deze inzichten worden toegepast in het ontwerp van trainingen. De term die hieraan verbonden wordt is breinleren. Ontdekkingen binnen de neurowetenschappen over leren en ons brein bieden een wetenschappelijke onderbouwing van e-learning en ‘blended’ leertrajecten.

De kerngedachte van breinleren is dat het brein een gewoonte-machine is, die niet zomaar nieuw gedrag accepteert. Om nieuw gedrag via het korte termijn geheugen naar het lange termijn geheugen te ‘sluizen’, moet het brein gedurende langere tijd, via verschillende zintuiglijke kanalen in het nieuwe gedrag ‘ondergedompeld’ worden, met daarin veel herhaling. Pas dan wordt het nieuwe gedrag in het lange termijn geheugen ingesleten en daarmee een nieuwe gewoonte.

“Vooral het aanspreken van onze visuele cortex helpt bij onthouden en het snel inzicht geven in een complexe situatie. Met woorden kost een begrip als samenwerking beschrijven veel moeite, een foto van samenwerkende mensen (het liefste nog mensen waar de doelgroep wat mee heeft) vertelt meer dan tekst. Meer zintuigen gebruiken betekent ook meer neurale paden in ons brein en dus ook beter onthouden.” – Ria van Dinteren ‘Breinleren: de werkvorm voorbij’

Een ander principe van breinleren is dat het leren van nieuw gedrag (zo dicht mogelijk) op de werkplek moet plaatsvinden, want alleen dan kunnen cursisten de transfer maken van het geleerde naar hun dagelijkse handelen. Leren op de werkplek, dus.

“De consequenties van deze breinleerprincipes voor leren en opleiden, en dus voor trainen, liggen voor de hand: eenmalige trainingen hebben weinig tot geen lange termijn effect en dus zie je steeds vaker dat trainingen omgebouwd worden in de richting van trainingstrajecten, waarin die herhaling en onderdompeling gegarandeerd worden. Daarnaast wordt trainen steeds dichterbij de werkplek gebracht: Kapok zet bijvoorbeeld acteurs in als ‘gedragscoaches’ die in het werk met cursisten meelopen en al doende coachen/trainen.” – Paul Devilee

Leren 2.0

Wanneer dit soort langdurige trainingstrajecten enkel met live bijeenkomsten zou worden vormgegeven worden de trainingen onbetaalbaar. Hier bieden e-learning en blended-learning de uitkomst en maken het voor trainers en opleiders mogelijk om betaalbare trajecten te ontwerpen. Inmiddels wordt e-learning binnen onderwijs en trainingen steeds meer toegepast. De kwaliteit is enorm verbeterd door de steeds krachtigere en gebruiksvriendelijke technologie en de toegenomen kennis van didactiek binnen e-learning. Door de komst van draadloze en mobiele technologie is men niet meer gebonden aan een PC met vaste internetaansluiting om ergens online te gaan. Dankzij draadloze netwerken kan (bijna) iedereen altijd en (bijna) overal online, dit maakt 'mobile learning' mogelijk, ook wel m-learning.

"Voorbeelden van 'mobile learning' zijn het beluisteren van interviews van experts op MP3-spelers of het bekijken van video's op een iPod." – Wilfred Rubens 'E-learning 2.0: sociaal, flexibel en persoonlijk'

De opkomst van 'social software' heeft de ontwikkeling van e-learning sterk beïnvloed. Deze software maakt het ontstaan en onderhouden van sociale structuren in online gemeenschappen mogelijk, voorbeelden zijn weblogs, social-netwerksites als Facebook en Hyves en YouTube. Leren wordt steeds meer als een sociaal proces gezien, waarbij de interactie en communicatie met andere 'studenten', docenten en externe experts essentieel is.

Deze verbeterde versie van e-learning (flexibeler, socialer en beter van kwaliteit), wordt ook wel 'e-learning 2.0' of 'leren 2.0' genoemd. Vooral de jongere generatie trainers en acteurs is bereid en enthousiast voor het werken met nieuwe middelen en werkvormen, maar ook bij trainings- en acteursbureaus wordt de waarde van e-learning en andere innovatieve leerconcepten steeds meer onderkend. Zo zijn er meerdere acteursbureaus die trainingsacteren met e-learning combineren. Bijvoorbeeld Veermans, Buro Impro, Boertiengroep, Kapok en Act Inc.

Blended Learning

De meest effectieve manier om ons brein nieuw gedrag aan te leren is dus via meerdere zintuigen, met veel herhaling en veel zelf ervaren en doen. Het inzetten van verschillende leermethodes tijdens een training wordt ook wel 'blended learning' genoemd. Innovatieve leermethoden en technologieën als e-learning, digitale trainingstools en e-coaching, worden met elkaar 'geblend' of wel gecombineerd, om het leerproces effectief te ondersteunen.

Er zijn al een aantal acteurs- en trainingsbureaus die deze 'blended' leertrajecten aanbieden. Bij acteursbureau Kapok noemen ze het Trainen 2.0, dit is 'blended learning' op basis van de principes van het breinleren.

"Skype-acteren is een voorbeeld van hoe techniek en breinleerprincipes elkaar aanvullen: voorafgaand aan- en aansluitend op live-trainingen bied je cursisten meerdere oefenmomenten met de acteur, om het nieuwe gedrag in te slijten - want we weten dat herhalen werkt. Een ander voorbeeld is 'modelActing'. We weten dat ons brein graag afkijkt; we spieken graag en leren daar ook nog eens veel van. En dus levert de acteur voorbeeldgedrag; hij doet een keer voor hoe het moet. Vroeger was dat uit den boze – als cursisten vroegen of we het alsjeblieft voor wilden doen, werd dat

beleefd maar beslist geweigerd, ze moesten het immers 'zelf ontdekken'. Nu blijkt dat het niet alleen mag, het is zelfs beter". - Paul Devilee

Ook Act Inc. biedt verschillende innovatieve leerconcepten aan onder de noemer Trainingsacteren 2.0, dit zijn multimediale en multidisciplinaire concepten, waarin trainingsacteurs en 'blended learning' elkaar aanvullen.

"Denk ook aan online-toepassingen, zoals het creëren van mini-community's waar deelnemers en trainers met elkaar communiceren en via blogs feedback geven. Allemaal prachtige, nieuwe leermiddelen voor interactieve trainingen. 'Waar het om gaat, is dat je een programma ontwerpt waarin je de deelnemers iets laat ondergaan. Door de theatrale manier van leren kun je iemands zintuigen prikkelen, hem of haar écht iets laten ervaren. Wij noemen dat een "Alice in Learningland-ervaring." – Jos van der Steen 'Leren als Alice in wonderland'

Bij Cirquest heeft Jaap van der Steen zich de afgelopen vijf jaar gespecialiseerd in 'blended learning'. Vijf jaar geleden werd hij gevraagd om een e-learning module rond het thema agressiehantering te maken en dit pakte uit in een heel nieuw trainingsmodel, waar naast e-learning en coaching ook ruimte bleef voor trainingsacteurs.

"Toen werd ik gebeld door de nieuwe directeur Dienst Werk en Inkomen (voormalig sociale dienst) hier in Amsterdam en die zei tegen mij: 'we hebben een enorm probleem met agressiehantering en we zijn het allemaal zat om op de bekende manier te trainen. Ik heb van iemand gehoord hoe dat in elkaar zit bij jou en ga maar een e-learning module agressiehantering maken en koppel daar maar een ander design van trainingen aan.' Dat is gebeurd en toen dacht ik, ik pak m'n kans en heb toen een compleet nieuw trainingsmodel kunnen ontwikkelen. Voorafgaand aan acteurs. Want ik wil de acteurs er niet uit duwen, maar ik wil ze een wat dankbaardere rol geven dan alleen een faalervaring bezorgen, namelijk dat ze mensen bijschaven tot ze het echt kunnen." – Jaap van der Steen

Een 'blended' leertraject ziet er ongeveer als volgt uit: de eerste stap is dat cursisten door middel van e-learning snel en efficiënt de benodigde kennis en theorie verwerven. Vervolgens worden de deeltaalvaardigheden eerst geoefend met nieuwe trainingsmethoden als de trainerstool, een computer waar alle theorie in het kort visueel mee kan worden vertoond en geoefend en de video response trainer. Dit houdt in dat cursisten via een webcam kunnen reageren op de praktijksituaties die op het beeldscherm worden getoond en samen met de trainer kijken wat er verbeterd kan en hoe. De volgende stap is het live trainen van de vaardigheden met een acteur. Dit oefenen is daardoor veel effectiever omdat cursisten de theorie al kennen en er zelfs al mee geoefend hebben. Bovendien is de training gevarieerd opgebouwd met verschillende werkvormen en oefeningen, waardoor het geheel meer impact heeft dan wanneer er alleen met rollenspelen gewerkt wordt. Er wordt gewerkt aan een succeservaring en de puntjes worden op de i gezet. Na de training is het leren niet klaar: middels e-learning, e-coaching, e-reminders, etc. worden de kennis en vaardigheden gewaarborgd in de praktijk.

"Videofragmenten en animaties maken het materiaal herkenbaar, relevant en motiverend om mee te leren. Interactieve cases en virtuele praktijksimulaties stimuleren om te oefenen. Cursisten kunnen het geleerde hierdoor goed onthouden en direct toepassen." - Cirquest

‘Blended learning’ is een ontwikkeling waar trainingsacteurs hun weg in moeten vinden in de toekomst. Veel trainers en trainingsacteurs geven als toekomstvisie op het vak aan dat er veel zal gaan gebeuren met de combinatie van e-learning, nieuwe media en trainingsacteurs. Over hoe dit er precies uit gaat zien hebben ze vaak nog geen duidelijke ideeën. Het is een uitdaging voor acteurs en acteursbureaus om in deze nieuwe ontwikkelingen mee te gaan en hierbinnen een plek te vinden.

“Afgelopen jaar werd er steeds meer gesproken over blendend learning en ik ben benieuwd welke rol trainingsacteurs hierin gaan spelen! Ik denk dat het traditionele trainen zoals dat nu gebeurt zal veranderen. Niet iedere training zal nog in een zaaltje plaatsvinden, maar steeds meer zal online gaan. En dat heeft uiteraard effect op de trainingsacteurs. Er zullen er minder nodig zijn denk ik. Aan de andere kant is ervaringsleren de manier waarop mensen leren en het aanleren van vaardigheden kan niet (alleen) online. Dus trainingsacteurs blijven nodig. Maar hoe? Ik denk dat het belangrijk is dat de trainingsacteurs meegaan met hun tijd en bovenop de huidige ontwikkelingen blijven zitten. Want die ontwikkelingen gaan snel!” – Selma Foeken

Uitdagingen in de toekomst

Behalve ‘e-learning’ en ‘blended learning’ zijn er nog een aantal ontwikkelingen die invloed hebben op de toekomst van het vak. Veel acteurs en trainers vermoeden dat er minder werk zal zijn in de toekomst. Veel acteurs zullen als zelfstandige rechtsreeks voor trainers gaan werken. Er blijven enkele grote acteursbureaus over.

“Trainingsacteurs zijn ‘commodity’ geworden. Een algemeen bekend fenomeen, niet meer een specialistische bijzonderheid. De vraag naar trainingsacteurs zal afnemen binnen trainingen. Dus de hoeveelheid werk voor trainingsacteurs zal minder worden. Opleiden was erg duur in het verleden, die rijke tijden komen niet terug. Kostenbewustzijn zal, ook al trekt de economie aan, een belangrijk uitgangspunt blijven. Veel opleidingen zullen e-learning modules worden. De totale vraag zal minder worden omdat er op steeds meer opleidingen trainingsalternatieven ontwikkeld worden. Trainingsacteurs zullen vooral als zelfstandigen en in netwerken opereren. Er blijven enkele grote bureaus over die hele grote opdrachten aankunnen, die een eigen ontwikkelingsafdeling kunnen onderhouden en die specialistische opdrachten kunnen vormgeven. De populariteit van het vak en de lage eisen van sommige nieuwe opdrachtgevers, de lage eisen die sommige zelfstandigen en bureaus van zichzelf vragen drukt de prijs en de kwaliteit in de markt enorm.” – Bert van de Veerdonk

Voor zowel acteurs als acteursbureaus zal het waarschijnlijk belangrijk worden om mee te gaan in de nieuwe leerconcepten; ze zullen er creatief mee om moeten gaan en nieuwe producten die hier uit voortkomen moeten aanbieden aan de markt. Daarnaast is het belangrijk voor acteurs om vol voor het ondernemerschap gaan, dat bij het ZZP-erschap komt kijken. Niet alleen door in trainingen gebruik te maken van de nieuwe media, maar ook door zichzelf te profileren en verkopen als trainingsacteur.

“De toekomst is meer bezig zijn met innovatie. Kom met nieuwe producten en maak deze ook zichtbaar. Ik heb hoge verwachtingen van acteurs, namelijk dat ze nieuwe werkvormen en innovaties kunnen aandragen, zodat ik daarin door hen opgevoed word. Als acteurs niet met nieuwe producten naar me toekomen, dan blijf ik de oude kopen. Acteursbureaus kunnen hun acteurs hier ook beter in opleiden vind ik. Ik denk ook dat de acteur als co-trainer zich verder gaat ontwikkelen en dat trainers

en acteurs samen meer moeten gaan onderzoeken in trainingen. De interface tussen trainer en acteur kan beter. Daar kan winst gemaakt worden. Ik zie dat het geworstel is voor acteurs, om elke keer op een nieuwe trainer af te stemmen en ik vind het knap hoe ze het oplossen, maar daar kan meer mee worden gedaan. Ook door de bureaus, een gebruiksaanwijzing voor acteurs per trainer en andersom.”
– Frans Schwab

Opleiden en certificeren

In de toekomst kan er nog een grote stap gemaakt worden in het bieden van kwaliteitsgaranties voor acteurs. Er zijn vele opleidingen, de een uitgebreider dan de ander. Het volgen van een post-HBO gecertificeerde opleiding voor trainingsacteurs (bijvoorbeeld die van Dubbel E) zou trainers en opdrachtgevers de garantie moeten bieden dat de acteur over de benodigde vaardigheden beschikt. Maar er is nog steeds geen officieel diploma of certificaat, een soort keurmerk, voor trainingsacteurs. Dit is ook heel erg lastig, want hoe ga je alle acteurs certificeren? Dit is een vraag waar zowel bureaus, acteurs en de NVvT mee worstelen.

Wellicht zou het een idee zijn om een master trainingsacteren op te richten. Waar vakken als psychologie, didactiek, pedagogiek, organisatiekunde, verschillende vormen van leiderschap, coaching en persoonlijke effectiviteit aan bod komen en waarbinnen trainingsacteurs al veel verschillende stages lopen. Hiermee zou je nieuwe trainingsacteurs kunnen certificeren. Maar hoe meet je de kwaliteiten van acteurs die al jaren in het vak zitten? Deze acteurs zullen waarschijnlijk geen opleiding meer gaan volgen en bovendien zou dat ook heel erg duur worden. En aangezien trainingsacteren een vrij beroep is, kan iedereen zich trainingsacteur noemen en proberen als trainingsacteur aan het werk te gaan. Veel haken en ogen dus aan het certificeren van trainingsacteurs, toch blijft het een interessant onderwerp voor bureaus, trainers en acteurs om naar kwaliteitsgaranties te zoeken. En wellicht zouden ook de BOACT en de NVvT hier een rol in kunnen spelen.

Alles online?

Als het aan Jaap van der Steen ligt wordt de hele toekomst van het vak online. De middelen zijn nu nog niet goed genoeg en de ‘oudere’ generatie trainers werkt niet mee, maar over een paar jaar komt het omslagpunt. Hierdoor zal het vak zich ook internationaal verbreiden.

“De toekomst is, praten met elkaar en de rollenspelen met elkaar online. Skype is nu nog niet goed genoeg, maar over tien jaar zie je dat delen van de training, ook internationaal, worden gegeven door een trainer die alleen maar een groot televisiescherm voor zich heeft. In dat scherm zit alles. De trainee, de acteur, de mogelijkheden om bv filmpjes te laten zien. Alles wordt opgenomen en je kan het gelijk nabespreken. Daar in China ziet de deelnemer hoe hij het gedaan heeft, krijgt gelijk commentaar van de trainer.

Dus als acteur kun je achter je aanrecht staan, met een camera op je, en de deelnemer zit heel ergens anders en de trainer zit ook ergens anders en dan zie je dus een interactie ontstaan tussen die drie mensen via het net. Ben ik van overtuigd. Het gaat even duren, want de grote belemmerende factor zijn de docenten, de trainers, want die willen niet veranderen. Maar er komt een omslagpunt dat die generatie weg is en dat er een nieuwe generatie is die wel moet, ook omdat de vraag er is.” – Jaap van der Steen

En ook Roland te Booij sluit zich aan bij deze visie.

“Ik zie ongekennde mogelijkheden op IT terrein. Virtueel aanwezig zijn bij trainingen en seminars, hetgeen ook weer aan zou sluiten bij de huidige tendens naar thuiswerken.” – Roland te Booij

Lang niet iedereen is van mening dat de toekomst volledig online zal worden. Bert van de Veerdonk is van mening dat veel kennis en inzicht inderdaad via e-learning aangeleerd kan worden, maar vaardigheden (voorlopig) niet.

“Veel opleidingen zullen e-learning modules worden. Met e-learning kan je kennis en inzicht verwerven, maar vaardigheden, attitude en competenties (nog?) niet. Trainingsacteurs blijven nodig in opleidingen over gedrag en communicatie.” – Bert van de Veerdonk

Ook Paul Devilee is het niet eens met het idee dat alles online getraind zou kunnen worden. De acteurs blijven nodig om ‘live’ met cursisten het nieuwe gedrag te oefenen en eigen te maken.

“Ook hierin geeft breinleren richting: leren dient gevarieerd te zijn en langs meerdere (zintuiglijke) kanalen te gaan; alleen leren en trainen via beeldschermen zal dus niet effectief zijn. Je ziet hetzelfde op universiteiten: steeds meer stof wordt via internet aangeboden, maar de contacturen tussen studenten en docenten blijven en worden daarmee zelfs belangrijker en intensiever. Zo zal het ook in ons vak gaan: cursisten zullen steeds meer via hun PC of smartphone leren, maar een belangrijke stap in het individuele leerproces, het daadwerkelijke eigen maken van de stof, kan alleen in de interactie tussen mensen gebeuren, live dus. En daarin zullen acteurs een fantastische rol kunnen blijven vervullen.” – Paul Devilee

Conclusie

De komende jaren zal de branche zich waarschijnlijk steeds meer gaan richten op ‘blended learning’. De meningen over of trainen volledig online zal worden zijn verdeeld. Maar dat er veel met de nieuwe media gewerkt zal worden binnen trainingen is duidelijk. Acteurs en acteursbureaus zullen hun plek binnen die ontwikkeling onderzoeken en daarbij optimaal gebruik maken van de mogelijkheden en kwaliteiten van trainingsacteurs. Om de kwaliteit van het vak te waarborgen denkt men na over de mogelijkheden van het certificeren van trainingsacteurs.

Terugblik op 34 jaar trainingsacteren

Het is duidelijk dat het leren en zich ontwikkelen van mensen een belangrijke voorwaarde voor het succes van organisaties is. De visie op hoe mensen het beste kunnen leren op hun werk en binnen een organisatie, is de afgelopen 34 jaar echter flink veranderd. En met deze veranderende visies op leren en ontwikkelen is het vak trainingsacteren meegegroeid.

Vond men het eind jaren 70 nog belachelijk om met acteurs in trainingen te werken, ruim 30 jaar later is het vak een volledig erkend leermiddel dat niet meer weg te denken is uit de wereld van trainen en opleiden. Van heulen met de vijand, vechten bij de politie en ruzies tussen Willem en Truus naar innovatieve leerconcepten waarin trainingsacteren gecombineerd wordt met e-learning, m-learning en blended leertrajecten. Ooit begonnen met vier pioniers en een paar acteurs, inmiddels zijn er honderden trainingsacteuren, als het er al niet duizenden zijn. Het vak ontstond aan de keukentafel, inmiddels is het een vak met een duidelijk beroepsprofiel, opleidingen, brancheorganisaties en recent werd zelfs het eerste landelijke congres 'Tendens 2012' voor trainingsacteuren georganiseerd.

Trainingsacteren is een vak dat gaat over leren en ontwikkelen, maar ook het vak zelf heeft de afgelopen jaren over zichzelf geleerd. In zeer korte tijd heeft het vak zich ontzettend snel ontwikkeld. En het zal zich ook blijven ontwikkelen. Acteurs, trainers, acteursbureaus, de hele branche gaat mee met de ontwikkelingen in de samenleving en dan vooral de ontwikkelingen op het gebied van leren en ontwikkelen. De toekomst is sneller, effectiever, actiever, meer herhaling, multidisciplinair en multimediaal! Complete leerervaringen zijn gewenst; voor acteursbureaus is het een uitdaging om hierin te investeren en te specialiseren en acteurs geeft het de mogelijkheid om uit te zoeken wat hun rol kan zijn binnen deze leerconcepten.

Maar hoe zal de toekomst er over 30 of 50 jaar uitzien? Wat zullen neurowetenschappers wellicht nog meer ontdekken over ons brein? Of wat kunnen nieuwe technologieën en wetenschappelijke ontdekkingen in de toekomst mogelijk maken? Een acteur als hologram in een training? Communicatievaardigheden leren via een gedragsspel? Vaardigheden 'implanteren' in de hersenen? Trainingsacteren is een flexibel vak; net zoals trainingsacteuren zowel binnen als buiten trainingen snel kunnen schakelen en inspelen op vraagstukken die zich aandienen, zo zal ook het vak meebewegen met nieuwe trends en ontwikkelingen. En net zoals de cursist oefent met nieuw gedrag, zal het vak oefenen met nieuwe ontwikkelingen, deze uitproberen, erop reflecteren en net zo lang opnieuw proberen tot ze eigen zijn gemaakt!

Literatuurlijst

Bronvermelding citaten

- Bert van der Roest (vragenlijst Bert van der Roest)
- Bert van de Veerdonk (schriftelijk interview met Bert van de Veerdonk)
- Cirquest (www.cirquest.com)
- Franz Schwab (vragenlijst en interview met Franz Schwab)
- Froukje van Houten (vragenlijst Froukje van Houten)
- Geert Vredevelt (schriftelijk interview met Geert Vredevelt)
- Jaap van der Steen (interview met Jaap van der Steen)
- Jos van der Steen (vragenlijst Jos van der Steen)
- Jos van der Steen 'Leren als Alice in Wonderland' (Literatuurlijst: artikelen en (online) publicaties)
- Leendert Koppelaar (interview met Leendert Koppelaar)
- Lianne van Sadelhoff 'Dief met verlos' (Literatuurlijst: artikelen en (online) publicaties)
- Paul Devilee (gesprekken en schriftelijk contact met Paul Devilee)
- Paul Devilee en Hans Fischer 'Omgaan met trainingsacteurs' (Literatuurlijst: boeken)
- Phons Leussink (vragenlijst en interview met Phons Leussink)
- Ria van Dinteren 'Breinleren: de werkvorm voorbij' (Literatuurlijst: artikelen en (online) publicaties)
- Roland te Booij (vragenlijst Roland te Booij)
- Selma Foeken (vragenlijst Selma Foeken)
- Ton Ossewaarde (schriftelijk interview met Ton Ossewaarde)
- Wilfred Rubens 'E-learning 2.0: sociaal, flexibel en persoonlijk' (Literatuurlijst: artikelen en (online) publicaties)

Boeken

Devilee, P. (2009). *Toolbox voor trainingsacteurs*. Amsterdam: Reed Business bv.

Devilee, P. & Fischer, H. (2000). *Acteurs zetten werkconferenties op scherp*. In A. Berge van den (ed.), *Werkconferenties, een ontmoetingsplaats voor verandering*. (pp. 213 - 224). Assen: Van Gorcum.

Devilee, P. & Fischer, H. (2005). *Omgaan met trainingsacteurs*. Amsterdam: Reed Business bv.

Onderzoek

Pollaert, M. (2004). *Meerwaarde professionele acteurs in trainingen*. Een kwalitatief onderzoek over de meerwaarde van acteurs in bedrijfstrainingen volgens trainers. Universiteit Leiden.
Geraadpleegd op http://www.thesis.net/trainingen/trainingen_inhoud.htm

Artikelen en (online) publicaties

Dinteren van, R. (2010). Breinleren: de werkvorm voorbij! *Leren in organisaties*, (2010, 1/2), 12-17.
Geraadpleegd op <http://cinop.brengtlerentotleven.nl/downloads/publicaties/artikelen/lino%202010-1-2%20dinteren.pdf>

Hout van, W. & Steen van der, J. (2008). Sales vaardigheden aanscherpen door te trainen met acteurs. Spelen met de verkoopwerkelijkheid. *Marketing Rendement*, (2008/9), 28-30.

Lubber, A. (2008). Leren als Alice in Wonderland. *Intermediairpw Gids Opleiden*, (2008), 10-12.

Geraadpleegd op

http://www.ivrm.nl/userfiles/cases/20100715140302_20081231_Case_Boertiengroep_Intermediair_PW.pdf

Rubens, W. (2007). E-learning 2.0: sociaal, flexibel en persoonlijk. *Leren in organisaties*, (2007/3), 14-19.

Geraadpleegd op <http://www.te-learning.nl/elearning20sociaalflexibelenpersoonlijk.pdf>

Sadelhoff van, L. (2011). Dief met verlos. *De Volkskrant*, (16 augustus 2011).

Geraadpleegd op <http://www.volkskrant.nl/vk/nl/2844/Archief/archief/article/detail/2850566/2011/08/16/Dief-met-verlos.dhtml>

Steen van der, J. (2002). Spelen met de werkelijkheid: over het werken met acteurs in Trainingen. *HRD thema*, (2002/3), 54-60.

Steen van der, J. (2010). Nieuwe media: de ongekennde mogelijkheden voor trainingen.

Webpagina's

www.boact.nl

www.nvvt.nl

[www.e-learning .nl](http://www.e-learning.nl)

Acteursbureaus

www.kapok.nl

www.actinc.nl

www.buroimpro.nl

www.boertiengroep.nl

www.acteerservice.nl

www.veermans.nl

www.cirquest.com

www.vanrinsum.nl