Talent & ontwikkeling

Een onderzoek naar de gevolgen van de bezuinigingen op talentontwikkeling van theatermakers

Masterthesis Theaterwetenschap, Universiteit Utrecht

Van : Annemarth Velds
Studentnummer : 3746526
E-mail : a.velds@students.uu.nl
Scriptiebegeleider : Dr. Liesbeth Wildschut
Tweede lezer : Dr. Eugene van Erven

Datum : 28 juni 2013

Voorwoord

Na mijn HBO-opleiding Theatermanagement wilde ik, voor meer diepgang en meer theorie, graag nog een master doen; ik koos voor Theaterwetenschap. Al tijdens de premaster bleek de overgang van HBO naar Universiteit voor mij vrij groot en ik heb regelmatig op het punt van opgeven gestaan. Nu ben ik blij dat ik dat niet gedaan heb, want na twee jaar hard studeren ligt hier dan mijn masterthesis. Ik denk dat in deze thesis mijn praktijkachtergrond nog steeds zichtbaar is, maar ik vind het belangrijk dat het onderwerp actueel en relevant is en heb ook niet de ambitie om als wetenschapper of onderzoeker aan de slag te gaan.

Graag wil ik allereerst mijn tutor Liesbeth Wildschut bedanken voor haar begeleiding en feedback.

Voor mijn thesis heb ik interviews afgenomen bij productiehuizen en gezelschappen. Graag wil ik de volgende personen hartelijk danken voor hun tijd en medewerking:

- Agnes Bolwiender van Oorkaan
- Laurent Drousie van Introdans
- Kristin de Groot van Dansateliers Rotterdam
- Tom Helmer van Toneelschuur Producties
- Eve Hopkins van Generale Oost / De Nieuwe Oost
- Wouter van Ransbeek van Toneelgroep Amsterdam
- Annemarie Reitsma van het Kameroperahuis
- Chantal Storchi van het Nederlands Dans Theater
- Maria Uitdehaag van het Nationale Toneel

Tenslotte dank ik mijn ouders en vrienden voor hun steun en aanmoediging. Dit is voor mij zeer belangrijk geweest.

Marknesse, juni 2013
Annemarth Velds

Inhoudsopgave

Voorwoord 2
Inhoudsopgave 3
1. Inleiding 4
1.1 Inleiding op onderwerp en motivatie 4
1.2 Onderzoeksvraag en deelvragen 4
1.3 Methode 5
1.4 Opzet 7
2. Talent en talentontwikkeling 8
2.1 Uitblinken en oefenen 8
2.1.1 Differentiated Model of Giftedness and Talent 10
2.2 Talent en talentontwikkeling in de culturele sector 11
2.2.1 Talent in brede zin en toptalent 12
2.2.2 Fasering talentontwikkelingstraject 12
2.3 Talentontwikkeling voor theatermakers 13
3. Talentontwikkeling in de Cultuurplanperiode 2009-2012 15
3.1 Meer aandacht voor talentontwikkeling 15
3.2 Talentontwikkeling bij productiehuizen 16
3.2.1 Taken van de productiehuizen 17
3.3 Talentontwikkeling bij gezelschappen 18
3.4 Samenvatting van de situatie in 2009-2012 19
4. Talentontwikkeling in de Cultuurplanperiode 2013-2016 20
4.1 Bezuinigingen veroorzaken veranderingen 20
4.2 Productiehuizen uit de basisinfrastructuur 21
4.3 Talentontwikkeling voorwaarde voor bisgezelschappen 22
4.3.1 Hoe geven bisgezelschappen invulling aan talentontwikkeling? 23
4.4 Het Fonds Podiumkunsten en talentontwikkeling 24
4.5 Vergelijking beleid talentontwikkeling 2009-2012 en 2013-2016 26
5. Talentontwikkeling in de praktijk 28
5.1 Veranderingen bij de productiehuizen 28
5.1.1 Stimuleren van cultureel ondernemen 29
5.1.2 Budget en activiteiten 29
5.1.3 Langlopende trajecten of kortlopende activiteiten? 30
5.2 Jonge makers bij gezelschappen 31
5.2.1 Het belang van jong talent en de ontwikkeling ervan 31
5.2.2 Aanpassen aan imago gezelschap 32
5.2.3 Meer aandacht voor talentontwikkeling door voorwaarde? 33
5.3 Meningen over bezuinigingen en beslissingen 34
5.4 Samenvatting en conclusie 36
6. Conclusie en reflectie 37
6.1 Gevolgen van bezuinigingen bij productiehuizen 37
6.2 Aandacht voor talentontwikkeling bij gezelschappen 38
6.3 Definiëren, meer voor minder en continuïteit 40
6.4 Reflectie 41
Bronvermelding 43

Bijlagen:
1. Vragenlijsten gezelschappen en productiehuizen 48
2. Overzicht productiehuizen 50
3. Overzicht gezelschappen 62
4. Financiële overzichten 71

1. Inleiding

1.1 Inleiding op het onderwerp en motivatie

In de kunstenplanperiode 2009-2012 was veel aandacht voor talentontwikkeling. Minister Plasterk gaf in 2007 in het rapport *Kunst van leven* namelijk aan dat talent in Nederland niet voldoende werd benut en dat er meer aandacht gegeven moest worden aan talentontwikkeling (p. 8). Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap nam een aantal maatregelen om talentontwikkeling te stimuleren, onder andere het versterken van productiehuizen en presentatie-instellingen (Windhorst & Van der Zant, 2010). Tweeëntwintig productiehuizen maakten daarom deze periode deel uit van de basisinfrastructuur (bis), met als belangrijkste taak talentontwikkeling.

Voor de periode 2013-2016 zijn echter ingrijpende keuzes gemaakt, aangezien er flink bezuinigd wordt op cultuur. Minder instellingen krijgen subsidie. Aangegeven wordt dat het Rijk een basisinfrastructuur financiert van hoge, internationale kwaliteit, waarbij talentontwikkeling, cultuureducatie en ondernemerschap belangrijk zijn. De basisinfrastructuur bestaat echter voornamelijk uit instellingen met topaanbod en productiehuizen worden in de nieuwe periode niet meer gesubsidieerd vanuit het Rijk. Daarmee verdwijnt de aparte functie voor talentontwikkeling in de basisinfrastructuur (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2012). Talentontwikkeling is daarentegen wel een voorwaarde voor financiering van podiumkunstgezelschappen in de basisinfrastructuur (De Graauw, Hoogenboom & Ranshuysen, 2012).

In *Slagen in Cultuur* (2012) geeft de Raad voor Cultuur aan dat de bezuiniging van bijna 25 procent op het rijksbudget grote invloed heeft op de culturele sector. Talentontwikkeling is één van de grootste zorgen van de Raad. Aangegeven wordt dat talentontwikkeling, samen met cultuureducatie en kunstvakonderwijs, aan de basis staat van het cultuurbestel, maar dat de broedplaatsen onder druk staan, omdat de productiehuizen geen rijkssubsidie meer ontvangen. De grote instellingen nemen volgens de Raad talenten in enige mate onder hun hoede, maar dit is niet genoeg om de zorgen weg te nemen.

Mijn onderzoek is gericht op talentontwikkeling van theatermakers in de podiumkunsten. Er is de afgelopen jaren al een aantal publicaties verschenen over talentontwikkeling in de culturele sector, maar ik denk dat het juist op dit moment met alle bezuinigingen in de sector een onderwerp is dat aandacht verdiend. Door de bezuinigingen verandert er veel. Het feit dat de productiehuizen niet meer opgenomen zijn in de basisinfrastructuur is één van de gevolgen. Productiehuizen zijn juist een belangrijke plek voor jonge makers om zich te ontwikkelen, dus wanneer die instellingen verdwijnen zal dat grote consequenties hebben voor jong talent.

1.2 Onderzoeksvraag en deelvragen

Vanuit de bovenstaande informatie ben ik tot de volgende onderzoeksvraag gekomen:

> Welke gevolgen hebben de bezuinigingen in de culturele sector op talentontwikkeling van theatermakers in de podiumkunsten?

Wat betreft de term 'theatermaker' houd ik de definitie van Noël Fischer aan:

> Een theatermaker kan een regisseur zijn, maar ook een choreograaf, een toneelschrijver of een uitvoerend kunstenaar zoals een acteur, danser, mimer enzovoort. Bepalend is dat degene in kwestie een creatief aandeel levert aan het maakproces en (mede)verantwoordelijk is voor het gemeenschappelijk ontwikkelde eindresultaat: de voorstelling.
> (2003, 7)

Deelvragen die voortkomen uit de onderzoeksvraag zijn:

1. Wat is talent en wat is talentontwikkeling (specifiek voor theatermakers)?
2. Wat was in de basisinfrastructuur 2009-2012 precies de rol van productiehuizen met betrekking tot talentontwikkeling van theatermakers?
3. Welke productiehuizen zijn blijven bestaan en hoeveel zijn er verdwenen en met welke reden?
4. Gaan de overgebleven productiehuizen op dezelfde manier door met betrekking tot talentontwikkeling of zijn zij door de bezuinigingen genoodzaakt hun werkwijze te veranderen?
5. Hoe wordt talentontwikkeling opgenomen binnen de grotere gezelschappen (die zijn opgenomen in de basisinfrastructuur) en hoe is dit veranderd ten opzichte van de vorige planperiode?

Ondanks dat er al diverse bronnen over talent en talentontwikkeling in de culturele sector zijn, wil ik in deze thesis ook kort op deze twee begrippen ingaan. Uit de bronnen blijkt namelijk dat talentontwikkeling in de culturele sector geen eenduidig begrip is; er zijn veel ideeën en opvattingen. Ik zal in het volgende hoofdstuk een kort overzicht geven en de theorie toepassen op talentontwikkeling van theatermakers.

Verder is het, om erachter te kunnen komen wat de gevolgen zijn van de bezuinigingen, belangrijk om te weten wat precies de rol van productiehuizen was/is met betrekking tot talentontwikkeling van theatermakers, welke huizen kunnen blijven bestaan en of de overgebleven productiehuizen op dezelfde manier door kunnen gaan. Ook is het van belang om een antwoord te krijgen op de vraag hoe talentontwikkeling opgenomen wordt binnen de grotere gezelschappen en hoe dat veranderd is ten opzichte van de planperiode 2009-2012. Dit om inzicht te krijgen in hoeverre zij nu meer aandacht besteden aan talentontwikkeling dan voorheen.

1.3 Methode

Om tot een antwoord te komen op de deelvragen en uiteindelijk de hoofdvraag heb ik allereerst literatuuronderzoek gedaan. Voor de eerste deelvraag heb ik bronnen gebruikt met het onderwerp 'talentontwikkeling in de culturele sector', zoals de scripties *Subsidieverstrekking & Talentontwikkeling* van Jaap-Jan Bakker (2009) en *Talentfabriek 010* van Renee Trijselaar (2011), de onderzoeksrapporten *Niet onder de korenmaat* van Marjon Drenth en Peter van der Zant (2007), *Zicht op... talentontwikkeling en cultuureducatie* van Laarakker (2007), *Woekeren met talenten of woekeren met projecten?* van Margreet Windhorst en Peter van der Zant (2010) en de publicatie *De brug is van niemand* van Nelly van der Geest en Carmelita Serkei (2009). Deze bronnen besteden onder andere aandacht aan wat talent en talentontwikkeling binnen de culturele sector eigenlijk is, beschrijven wat er binnen de sector gebeurt aan talentontwikkeling, wat er nodig is om talent te ontwikkelen en er wordt gekeken naar de doorstroom van talent. Dit zijn de meest recente bronnen over talentontwikkeling in de culturele sector en/of bronnen waarnaar vaak wordt gerefereerd. In aanvulling op bovenstaande titels heb ik nog gezocht naar meer academische bronnen over talentontwikkeling en vond ik twee boeken over muzikale talenten, namelijk *Kindling the Spark* van Joanne Haroutounian (2002) en *The Natural Musician on Abilities, Giftedness and Talent* van Dina Kirnarskaya (2004/2009). Zij besteden echter ook aandacht aan talent en talentontwikkeling in het algemeen.

Voor de tweede deelvraag heb ik gebruikgemaakt van het rapport *Productiehuizen in de basisinfrastructuur: Tussenstand september 2010* van de tweeëntwintig productiehuizen die in de periode 2009-2012 deel uitmaakten van de basisinfrastructuur en van *Innoveren, participeren!* (2007) van de Raad voor Cultuur. Ook bij de derde en vierde deelvraag waren deze twee bronnen weer bruikbaar en verder heb ik daar de websites en beleidsplannen van de

productiehuizen en de overzichten van BeroepKunstenaar (z.j.) en Oosterling (2012) geraadpleegd. Met betrekking tot de positie van jonge makers en talentontwikkeling bij gezelschappen heb ik twee bronnen kunnen vinden, namelijk *Kweekvijvers of speeltuinen: theaterwerkplaatsen en productiehuizen anno 2003* van Peter Zonderland (2003) en *Subsidieverstrekking & Talentontwikkeling* van Jaap-Jan Bakker (2009).

Naast *Innoveren, participeren!* (2007) zijn er nog twee rapporten van de Raad voor Cultuur die ik heb gebruikt. Dit zijn *Advies bezuiniging cultuur 2013-2016: Noodgedwongen keuzen* (2011) en *Slagen in Cultuur: culturele basisinfrastructuur 2013-2016* (2012). Met deze drie bronnen was het mogelijk de periodes 2009-2012 en 2013-2016 te vergelijken, aangezien deze bronnen cijfers bevatten en/of informatie geven over de plaats van talentontwikkeling binnen het cultuurbeleid in beide periodes.

Ik heb, naast het literatuuronderzoek, ook interviews afgenomen bij een aantal productiehuizen en bisgezelschappen om, in aanvulling op de beleidsplannen, meer inzicht te krijgen in wat zij op dit moment doen aan talentontwikkeling en in hoeverre dat veranderd is ten aanzien van de planperiode 2009-2012. Wat betreft de gezelschappen heb ik gekozen voor instellingen die van de Raad voor Cultuur met betrekking tot de plannen voor talentontwikkeling een goede beoordeling hebben gekregen. Ik heb gesproken met Chantal Storchi van het Nederlands Dans Theater (NDT), Maria Uitdehaag van het Nationale Toneel en Wouter van Ransbeek van Toneelgroep Amsterdam. Zij zijn binnen het betreffende gezelschap verantwoordelijk voor talentontwikkeling. De productiehuizen kunnen ingedeeld worden in grofweg vijf categorieën: productiehuizen die stoppen, productiehuizen die fuseren of onderdeel worden van een grotere organisatie, productiehuizen die een omslag maken naar een producerende instelling, productiehuizen die op dezelfde weg doorgaan en productiehuizen die qua taken niet veel veranderen, maar zichzelf niet meer productiehuis noemen. Ik heb geprobeerd om per categorie (met uitzondering van de eerste) bij één productiehuis een interview af te nemen en dit zijn respectievelijk de volgende productiehuizen geworden: Generale Oost/De Nieuwe Oost, de Toneelschuur, Oorkaan en Dansateliers. Hiernaast heb ik nog een interview afgenomen bij het Kameroperahuis, een productiehuis dat in de periode 2009-2012 niet was opgenomen in de basisinfrastructuur. Ik heb bij de productiehuizen tevens gesproken met degene die binnen de organisatie verantwoordelijk is voor talentontwikkeling en in veel gevallen was dat de zakelijk of artistiek leider.

De interviews heb ik gedaan aan de hand van een half gestructureerde vragenlijst. Hierbij is ruimte voor de eigen inbreng van de respondent. Ook de onderzoeker kan zich flexibel opstellen en direct inspelen op de situatie, maar moet opletten daarbij niet te sturend zijn. Tegelijkertijd is het van belang dat wel alle benodigde informatie wordt verkregen. Ik heb gekozen voor interviews in plaats enquêtes, omdat ik denk dat bij die laatste de informatie meer aan de oppervlakte blijft. Aan de andere kant valt er door middel van enquêtes wellicht wel meer informatie te verkrijgen.

Een beperking van dit onderzoek is dat het op dit moment eigenlijk nog te vroeg is om de gehele invloed van de bezuinigingen te kunnen overzien. Het kan bijvoorbeeld zijn dat instanties eerst nog door kunnen met andere subsidies, maar in een later stadium toch moeten ophouden te bestaan. Dit is daarom alleen een eerste inventarisatie van de veranderingen en gevolgen.

1.4 Opzet

In Hoofdstuk 2 zal ik ingaan op wat talent en talentontwikkeling in de culturele sector eigenlijk betekent en vervolgens kijken hoe dit van toepassing is op theatermakers. In het derde hoofdstuk behandel ik hoe talentontwikkeling opgenomen was in de planperiode 2009-2012, zowel voor gezelschappen als productiehuizen. Het vierde hoofdstuk gaat vervolgens in op hoe het beleid met betrekking tot talentontwikkeling geregeld is in de planperiode 2013-2016.
Aan het eind van Hoofdstuk 4 geef ik een overzicht van de belangrijkste verschillen tussen beide planperiodes. In Hoofdstuk 5 komt de praktijk aan de orde, met onder andere de resultaten van de interviews. Hoofdstuk 6 is het afsluitende hoofdstuk dat bestaat uit de conclusie, reflectie/discussie en aanbevelingen.

2. Talent en talentontwikkeling

Er is ondertussen een aantal publicaties over talentontwikkeling in de culturele sector. Uit deze bronnen blijkt dat talentontwikkeling in de culturele sector een breed begrip is en dat de kennis over talentontwikkeling nog verder ontwikkeld moet worden. Ik ga in dit hoofdstuk in op 'talent' en 'talentontwikkeling' om een kort overzicht te geven van de opvattingen die er zijn in de cultuursector en dit aan het eind van het hoofdstuk toe te spitsen op talentontwikkeling van theatermakers.

Hiervoor gebruik ik *De brug is van niemand* (2009) van Van der Geest en Serkei, een publicatie naar aanleiding van een tweejarig talentontwikkelingstraject van de Hogeschool voor de Kunsten Utrecht en Mira Media. Mira Media is een organisatie die ernaar streeft dat de Nederlandse media een goede afspiegeling vormen van de maatschappij en dus aandacht besteden aan de etnisch culturele diversiteit. Het traject bestond uit diverse onderdelen waarin onderzoek werd gedaan naar en verdieping werd geboden aan talentontwikkeling in de culturele sector (p. 19). Verder gebruik ik diverse onderzoeksrapporten, zoals *Niet onder de korenmaat* van Drenth en Van der Zant (2007), geschreven naar aanleiding van een onderzoek naar talentontwikkeling in de provincie Drenthe, *Zicht op… talentontwikkeling en cultuureducatie* van Laarakker (2007), die specifiek ingaat op wat talentontwikkeling in de culturele sector eigenlijk is, en *Woekeren met talenten of woekeren met projecten?* van Windhorst en Van der Zant (2010), een rapport van een onderzoek naar talentontwikkelingsprojecten die door het Fonds Podiumkunsten en/of gemeenten of provincies werden opgericht en ondersteund. Ik gebruik ook het artikel *Oefening baart kunst* van Vittorio Busato in Boekman 73 (2007). Hij geeft daarin een samenvatting van het boek *Het geheim van de uitblinker* dat hij samen met Frenk van Harreveld schreef en waarin ze onderzochten wat bewezen talenten in uiteenlopende domeinen met elkaar gemeen hebben. Tenslotte gebruik ik de masterscripties van Jaap-Jan Bakker en Renee Trijselaar. Bakker gaat in zijn thesis *Subsidieverstrekking & Talentontwikkeling* (2009) in op de vraag hoe de overheid via subsidieverstrekking invloed heeft op talentontwikkeling bij podiumkunstgezelschappen. De scriptie *Talentfabriek 010* (2011) is specifiek gericht op talentontwikkeling en doorstroming van talent in de theatersector in Rotterdam. In aanvulling op de bovenstaande bronnen gebruik ik nog de (meer academische) boeken *Kindling the Spark* van Joanne Haroutounian (2002) en *The Natural Musician* van Dina Kirnarskaya (2004/2009), die allebei gaan over muzikale talenten, maar ook aandacht besteden aan talent en talentontwikkeling in het algemeen. De genoemde bronnen gaan bijvoorbeeld in op wat talent eigenlijk is (is talent aangeboren of aangeleerd?), op wat talentontwikkeling eigenlijk is, wat er nodig is om talent te ontwikkelen en welke stadia in talentontwikkeling kunnen worden onderscheiden.

2.1 Uitblinken en oefenen

In *De brug is van niemand* (2009) schrijft Van der Geest, directeur van het Centrum voor Interculturele Studies bij de Hogeschool voor de Kunsten Utrecht, in haar hoofdstuk 'It takes all talents to make art' dat het begrip 'talent' tegenwoordig een hele andere betekenis heeft dan aan het eind van de twintigste eeuw. Volgens haar werd talent toen nog gezien als een zeldzaamheid en alleen van toepassing op jonge mensen, waar nu iedereen eigenlijk talent kan hebben (p. 53). Ik denk dat Van der Geest daar gelijk in heeft, maar ben van mening dat de mate van talent behoorlijk kan verschillen. Dit geeft Van der Geest ook aan, met behulp van theorie van Révész, die onderscheid maakt tussen alledaags talent en uitzonderlijk talent. Onder 'alledaags talent' verstaat hij datgene wat je moet kennen en kunnen om een vak professioneel uit te voeren. Een 'uitzonderlijk talent' kan gezien worden als een genie (p. 54). Een genie vind ik zelf een groot woord; ik zou eerder het woord 'uitblinker' willen gebruiken. Voor mij blinkt een talent uit in een bepaalde discipline

en heeft het talent een natuurlijke aanleg voor datgene waar hij in uitblinkt, die door oefenen vervolgens nog verder kan worden ontwikkeld.

Volgens Van der Geest verliezen veel discussies over talent zich in de tegenstelling 'aangeboren' (natuurlijke aanleg) of 'aangeleerd' (p. 54). Ook in het rapport *Woekerend met talenten of woekeren met projecten* van Windhorst en Van der Zant (2010) wordt dit aangegeven en volgens hen wordt in recente onderzoeken vooral het belang van aanleren benadrukt (p. 28). In een aantal bronnen, zoals van Windhorst en Van der Zant (2010), maar ook van Busato (2007), van Haroutounian (2002) en van Kirnarskaya (2009) wordt een onderzoek van Dr. K. Anders Ericsson, Ralf Krampe en Clemens Tesch-Römer uit 1993 aangehaald. Deze drie onderzoekers kwamen met resultaten die het belang van hard werken benadrukten. Ze ontkennen niet dat er ook een aangeboren talent moet zijn, maar zijn van mening dat de invloed daarvan niet zo groot is als men denkt. Volgens hen blijkt uit onderzoek dat mensen die in domeinen als muziek, wiskunde, schaken en sport als expert gelden minstens tien jaar onderweg zijn geweest om hun niveau te bereiken en oefenden zij gemiddeld drie uur per dag. Het gaat hierbij wel om een speciale vorm van oefenen, namelijk *deliberate practice*. Dat is zeer gestructureerde oefening op basis van de bewezen methodes die binnen een discipline bekend zijn en gebeurt, volgens Busato (2007), vaak onder begeleiding van zeer goede coaches. Er wordt specifiek gericht op het verbeteren van bepaalde aspecten. Zo wordt eerst gekeken wat iemands zwakkere punten zijn en deze worden aangepakt met bepaalde taken (Busato, 2007, p. 20; Haroutounian, 2002, p. 53).

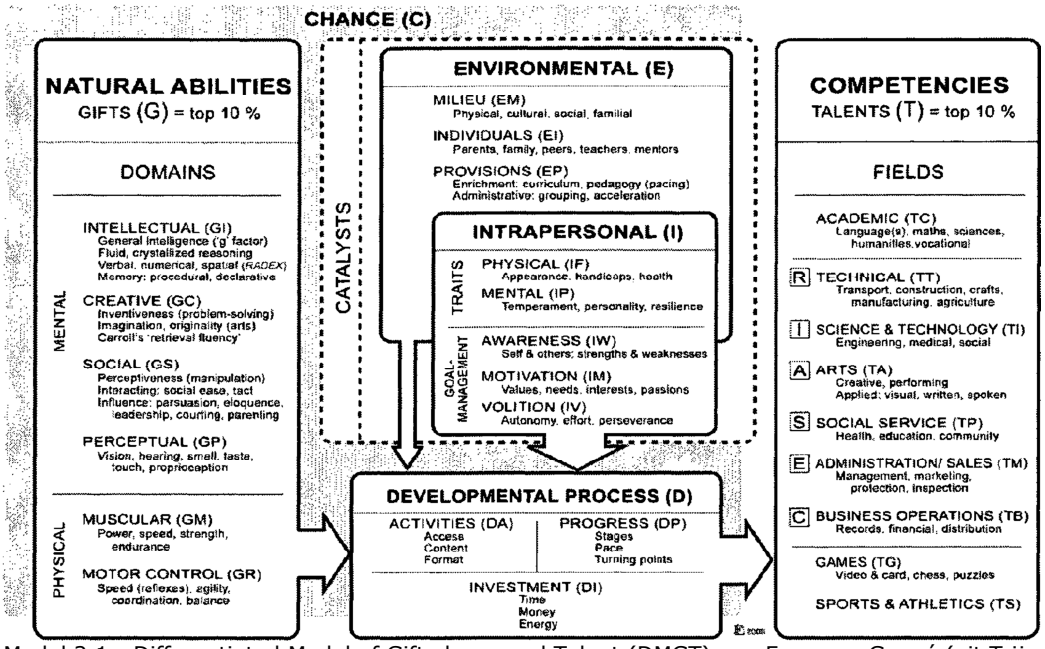
Het is, onder andere op muziekgebied, bewezen dat de mate waarin iemand zich toelegt op *deliberate practice* het verschil maakt tussen zeer goed en goed. *Deliberate practice* moet langere tijd worden gedaan om effect te bereiken en er is veel concentratie voor nodig (Busato 2007; Haroutounian, 2002). Om het vol te houden moet iemand zeer gemotiveerd zijn. Motivatie, inzet en doorzettingsvermogen worden dan ook als zeer belangrijke factoren gezien en zijn bepalend voor het niveau dat iemand uiteindelijk bereikt. Doorzettingsvermogen kan ervoor zorgen dat een student zijn of haar zwakheden overwint (Haroutounian, 2002). Volgens Ellen Winner, onderzoekster van meervoudige intelligentie en gespecialiseerd in beeldende kunst, komt motivatie en inzet van binnenuit en is dit vaak aanwezig wanneer het talent ook van nature in bepaalde mate aanwezig is (in Haroutounian, 2002, p. 97-98).

Ondanks dat Kirnarskaya (2009) eerst refereert aan het onderzoek van Ericsson, Krampe en Tesch-Römer, blijkt ze uiteindelijk niet overtuigd te zijn van hun conclusie en stelt ze een aantal kritische vragen. Zo vraagt ze bijvoorbeeld of het niet mogelijk is dat de meest getalenteerde mensen ook het meest geïnteresseerd / gemotiveerd zijn en daardoor het meeste oefenen en ook het meeste baat hebben bij de oefening (p. 19). Volgens Kirnarskaya zijn motivatie en talent zo met elkaar verbonden dat het bijna onmogelijk is om ze van elkaar te scheiden en is motivatie onderdeel van talent (p. 20). Uiteindelijk komt Kirnarskaya dan ook met een andere conclusie en blijkt volgens haar sinds het einde van de twintigste eeuw dat talent aangeboren is en dat hetzelfde niveau niet bereikt kan worden door meer te oefenen. Hard werken is echter wel nodig om het talent ten volle te ontplooien (p. 35).

Wie er nu gelijk heeft is moeilijk te zeggen en liggen de meningen wel echt zover uit elkaar? Ze erkennen namelijk allemaal de aanwezigheid van een aangeboren talent, dat er oefening nodig is om dit talent verder te ontwikkelen en dat de motivatie hiervoor van binnenuit moet komen. De één is echter meer overtuigd dat de aanwezigheid van een aangeboren talent de doorslag geeft, de ander vindt dat gestructureerde oefening en doorzetting doorslaggevend is.

2.1.1 Differentiated Model of Giftedness and Talent

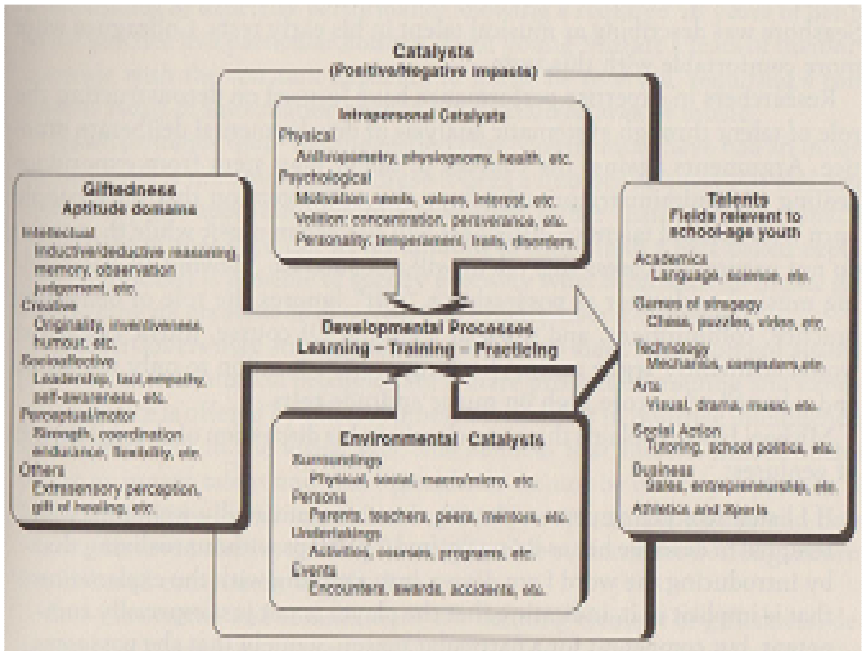
Trijselaar gebruikt het *Differentiated Model of Giftedness and Talent* (DMGT) van Francoys Gagné, voormalig honorair hoogleraar psychologie aan de Universiteit van Quebec in Canada, voor haar scriptie *Talentfabriek 010* (2011) en ook Haroutounian (2002) en Windhorst en Van der Zant (2010) besteden aandacht aan het model. Gagné hanteert nog een andere opvatting met betrekking tot talent. Hij maakt namelijk onderscheid tussen (hoog)begaafdheid en talent, maar gaat er vanuit dat beide wel sterk met elkaar verbonden zijn (Trijselaar, 2011, p. 14).
In het model legt Gagné uit wat talent is en hoe het zich verhoudt tot begaafdheid. Volgens Gagné is begaafdheid (gifts – G) de mogelijkheden die een mens van nature bezit, ook wel aanleg genoemd. Talent (T) wordt door Gagné omschreven als ontwikkelde mogelijkheden of vaardigheden. Gaven kunnen volgens de theorie van Gagné, volgens Trijselaar, dus ontwikkeld worden tot talent door middel van een ontwikkelingsproces (development – D). In dit proces onderscheidt hij activiteit, vooruitgang en investering (p. 15).



Model 2.1: Differentiated Model of Giftedness and Talent (DMGT) van Francoys Gagné (uit Trijselaar, 2011, p. 15)

Gagné onderscheidt vier groepen factoren die van invloed zijn op talentontwikkeling, namelijk:
- Het domein waarin iemand begaafd is.
- De (positieve) omgevingsfactoren. Hiertoe worden gerekend: milieu, personen en voorzieningen. Volgens Windhorst en Van der Zant (2010) komt uit studies naar voren dat wat betreft de omgevingsfactoren met name de ouders en coaches zeer belangrijk zijn.
- Intrapersoonlijke factoren, zoals fysieke gesteldheid, mentaliteit, zelfbewustzijn, motivatie, inzet/toewijding en persoonlijkheid.
- De geluksfactor (toeval)

(Trijselaar, 2011, p. 15; Windhorst & Van der Zant, 2010, p. 25-26 & 33).



Model 2.2: Differentiated Model of Giftedness and Talent (DMGT) van Francoys Gagné, maar anders vormgegeven (uit Haroutounian, 2002, p. 95)

2.2 Talent en talentontwikkeling in de culturele sector

Volgens Van der Geest in *De brug is van niemand* (2009) is het begrip talentontwikkeling vanaf de jaren negentig te vinden in de culturele sector, wanneer een theaterdiscipline ontstaat die zich op een gegeven moment zo gaat noemen. Hierbij gaat het om het maken van producties voor en met jongeren, veelal speciaal gericht op jongeren met een 'cultureel diverse achtergrond' (p. 51). John Serkei geeft in hetzelfde boek aan dat talentontwikkeling voortkomt uit het immigrantentheater van de jaren tachtig dat een sociaal maatschappelijke doelstelling had, namelijk het bespreekbaar maken van cultuurproblemen en allochtone spelers de mogelijkheid geven om zich verder te ontwikkelen (p. 67).

Laarakker schrijft in haar artikel *Zicht op… talentontwikkeling* (2007) dat talentontwikkeling de laatste tijd flink in de belangstelling staat, zeker ook in de culturele sector. Er wordt volgens Laarakker zelfs gesproken van een hype. Ook Windhorst en Van der Zant (2010) geven aan dat talentontwikkeling 'in' is (p. 7). In beide bronnen wordt verder aangegeven dat er vele initiatieven zijn op het gebied van talentontwikkeling en dat het moeilijk is om hier samenhang in te ontdekken. De betekenis van het begrip in de culturele sector is dus niet eenduidig, aldus Laarakker (2007). Laarakker wijst naar een rapport van Netwerk CS, dat in 2005 onderzoek deed naar welke organisaties zich destijds bezighielden met talentontwikkeling en welke activiteiten zij uitvoerden onder deze noemer. De onderzoeker constateerde dat talentontwikkeling een 'containerbegrip' is en dat dit extra wordt veroorzaakt door de veelzijdigheid aan kunstcircuits, zoals topkunst, amateurkunst, community arts et cetera. Elk circuit blijkt zijn eigen opvattingen over talent te hebben (p. 7).

Drenth en Van der Zant (2007) geven aan dat het begrip talentontwikkeling tegenwoordig gebruikt wordt om aan te duiden dat één van de doelstellingen van het beleid of de organisatie is om talenten van bepaalde kunstdisciplines te ontdekken en verder te ontwikkelen naar een hoger niveau (p. 13). Dat vind ik echter nog steeds zeer algemeen en zegt niets over wie of wat voor soort talent er dan ontwikkeld wordt. Hiernaast noemen Drenth en Van der Zant vier criteria waar kunstzinnige talenten aan voldoen. Voor het onderzoek naar talentontwikkeling in de provincie Drenthe dat Drenth en Van der Zant deden, namens Bureau ART en in opdracht van onderzoeksbureau Cultuur, Welzijn en Zorg van de provincie Drenthe, namen ze interviews af met sleutelpersonen uit de culturele sector en diverse

talenten. Hierin werd onder andere gevraagd wat de respondenten verstaan onder 'talent'. Uit de interviews hebben Drenth en Van der Zant de volgende criteria afgeleid: aanleg voor een bepaalde discipline, affiniteit met een bepaalde discipline, ambitie om verder te ontwikkelen, het ondernemen van activiteiten om verder te ontwikkelen en daarbij tevens de bereidheid om daar opofferingen voor te doen (p. 16). Dit komt redelijk overeen met hetgeen in paragraaf 2.1 al is genoemd, maar er komt in diverse rapporten verder naar voren dat het bij talent in de culturele sector niet alleen gaat om het ontwikkelen van artistieke vaardigheden, maar ook van zakelijke vaardigheden, zoals ondernemerschap, financiële kennis, presentatie en publiciteit (Windhorst & Van der Zant, 2010; Bakker, 2009; Drenth & Van der Zant, 2007).

2.2.1 Talent in brede zin en toptalent

Om een indeling te maken volgen Laarakker en Drenth en Van der Zant de verdeling van De Onderwijsraad (en in het verlengde daarvan ook het Ministerie van OCW) tussen 'talent(ontwikkeling) in brede zin' en 'toptalent'. Wat betreft talent(ontwikkeling) in brede zin gaat het erom veel mensen de mogelijkheid te bieden om kennis te maken met verschillende kunstdisciplines, het bevorderen van culturele participatie en het ontdekken en ontwikkelen van kunstzinnige talenten. Bij toptalent gaat het om een specifieke groep die de kwaliteit en de ambitie heeft om tot de (internationale) top te kunnen behoren (Windhorst & Van der Zant, 2010, p. 14; Laarakker, 2007, p. 11). Ook Trijselaar (2011) en Bakker (2009) volgen dit onderscheid. Volgens Trijselaar zou je bij talentontwikkeling in brede zin kunnen denken aan educatieve programma's, cursussen en workshops.
Bij talentontwikkeling in nauwe zin gaat het volgens haar om individueel talent met een bepaalde bovengemiddelde begaafdheid dat een professionele carrière ambieert (p. 11).

Van der Geest en Serkei (2009) geven tevens aan dat er vanuit verschillende perspectieven gekeken wordt naar talentontwikkeling, maar maken een net iets andere verdeling. Zij geven aan dat het ene perspectief is dat talentontwikkeling toegang tot kunst en cultuur moet bieden voor iedereen, ongeacht achtergrond, en het andere dat talentontwikkeling moet zorgen voor een artistieke vernieuwing van het culturele veld (diversiteit) (p. 9).

Volgens Laarakker (2007) kan het verhelderend zijn om te kijken naar de opvattingen over doelen, doelgroepen en disciplines van initiatieven op het gebied van talentontwikkeling. Wat betreft doelen maakt Laarakker onderscheid tussen artistiek-inhoudelijke doelen, bijvoorbeeld professioneel kunstenaarschap, en maatschappelijke doelen, zoals persoonlijke ontplooiing of actieve cultuur-participatie. Bij doelgroep stelt ze de vraag of het om algemene doelgroepen (professionals of amateurs) gaat of dat het initiatief zich richt op een specifieke doelgroep (bijvoorbeeld jongeren van niet-Nederlandse afkomst). En gaat het om individuele talentontwikkeling of om de ontwikkeling van een groep? Bij disciplines maakt Laarakker een indeling tussen initiatieven gericht op de gevestigde disciplines en initiatieven gericht op de straat- of hiphopcultuur (Laarakker, p. 8; Windhorst & Van der Zant, 2010, p. 16)

2.2.2. Fasering talentontwikkelingstraject

Samen met Jan Sprengers (voormalig zakelijk leider van theatergroep DOX) heeft Van der Geest een model ontworpen voor de fasering van talentontwikkeling, waarvan Windhorst en Van der Zant (2010) vervolgens een piramide gemaakt hebben met vier niveaus. De eerste fase of het eerste niveau is 'ontkieming gedurende onderwijs', door middel van kunsteducatie. 'Ontdekking' of 'verkenning' is de tweede fase/het tweede niveau, door middel van bijvoorbeeld een cursus bij een lokaal kunstencentrum of een particuliere dansschool. De derde fase of het derde niveau is 'intensivering' of 'verdieping' en dat gebeurt bijvoorbeeld via selectieklassen. De (jonge) amateurkunstenaars die naar selectieklassen gaan beoefenen al jaren een kunstdiscipline, beschikken over bijzondere talenten en

willen deze verder ontwikkelen. Een aantal hiervan hebben de ambitie om professioneel kunstenaar te worden. De vierde fase is 'professionalisering', zowel via de kunstopleidingen of rechtstreeks via het professionele veld. Dit niveau is alleen weggelegd voor de toptalenten, die de ambitie hebben om professioneel kunstenaarschap te beoefenen of dat al doen (Van der Geest, p. 55; Windhorst & Van der Zant, 2010, p. 35; Laarakker, 2007, p. 15). Volgens Windhorst en Van der Zant (2010) is voor talentontwikkeling de doorstroming tussen de verschillende fasen/niveaus belangrijk. Bij de doorstroming naar het professionele veld gaat het om de vraag hoe talenten begeleid worden naar professionele gezelschappen, internationale podia en het starten van een zelfstandige beroepspraktijk (p. 37).

Bakker (2009) maakt een onderscheid tussen het aantrekken en ontwikkelen van talent. Volgens hem kan er bij het aantrekken van talent sprake zijn van een incidentele samenwerking en gaat het dan om het opdoen van ervaring of het vervullen van een vacature. Wanneer het gaat om ontwikkeling is er sprake van een structurele plek binnen het gezelschap (of productiehuis) en zal het talent aan meerdere producties deelnemen en gedurende een bepaalde periode begeleiding krijgen (p. 13). Uit de opgedane ervaringen met betrekking tot talentontwikkeling binnen het personeelsbeleid kan volgens Windhorst en Van der Zant (2010) ook worden afgeleid dat talentontwikkeling alleen succesvol kan zijn als het volledig deel uitmaakt van de totale bedrijfsstrategie en is het van belang dat diverse instrumenten in samenhang worden ingezet (p. 12). Volgens hen blijkt uit onderzoeken naar talentontwikkeling in de sport tevens dat een ketenbenadering voor talentontwikkeling zeer belangrijk is, evenals samenwerking tussen de diverse organisaties (p. 33).

2.3 Talentontwikkeling voor theatermakers

Uit bovenstaande informatie kunnen we concluderen dat talent –of begaafdheid- in bepaalde mate aangeboren is en dat dit verder ontwikkeld kan worden door (gestructureerde) oefening. Daarvoor is motivatie (of ambitie), inzet en discipline nodig. Ook van belang zijn de omgevingsfactoren van een talent, zoals beschikbare faciliteiten, de ouders en de coaches. Dit is naar mijn mening niet anders voor theatermakers, al zal de ontwikkeling van regisseurs, choreografen en componisten waarschijnlijk op latere leeftijd beginnen dan van bijvoorbeeld acteurs, dansers en musici.

Het begrip talentontwikkeling wordt volgens Drenth en Van der Zant (2007) tegenwoordig gebruikt om aan te geven dat één van de doelstellingen van het beleid of de organisatie is om talenten van bepaalde kunstdisciplines te ontdekken en verder te ontwikkelen naar een hoger niveau (p. 13). Dit is zeer algemeen en verder komt uit de literatuur ook naar voren dat talentontwikkeling in de culturele sector geen eenduidig begrip is, met name door de grote belangstelling die er momenteel is voor talentontwikkeling en door de veelheid aan circuits.

Laarakker (2007) geeft aan dat het verhelderend kan zijn om te kijken naar opvattingen over doelen, doelgroepen en disciplines van initiatieven op het gebied van talentontwikkeling om vat te krijgen op de diverse betekenissen van talent-ontwikkeling die er gebruikt worden. Naar mijn mening kan dat inderdaad helpen, vandaar dat ik deze methode gebruik om talentontwikkeling van theatermakers meer te definiëren voor deze scriptie. Ik richt mijn onderzoek op theatermakers in (de aanloop naar) het professionele veld van de podiumkunsten (topkunst); het doel van talentontwikkelingstrajecten is dan ook professioneel kunstenaarschap en het opbouwen van een eigen carrière. Het gaat om individuele talentontwikkeling en ik richt me niet op een specifieke doelgroep, zoals bijvoorbeeld jongeren van niet-Nederlandse afkomst. Verder wend ik me tot de disciplines theater, dans en muziek(theater).

Hierbij vind ik ook de opmerking van Bakker (2009) van belang over het verschil tussen talent aantrekken en talent ontwikkelen en ik sluit me aan bij zijn opvatting. Hij geeft aan dat het bij 'aantrekken' kan gaan om een incidentele samenwerking en dat bij talentontwikkeling sprake is van een langere periode met begeleiding en een structurele plek binnen de organisatie (het gezelschap of het productiehuis).

In het volgende hoofdstuk ga ik in op het beleid met betrekking tot talentontwikkeling in de periode 2009-2012. Hoe was de culturele sector georganiseerd met betrekking tot talentontwikkeling in deze periode?

3. Talentontwikkeling 2009-2012

In dit hoofdstuk ga ik in op talentontwikkeling in de Cultuurplanperiode 2009-2012. Om de gevolgen van de huidige bezuinigingen in kaart te kunnen brengen is het nodig om te kijken welke plaats talentontwikkeling innam in de periode 2009-2012 en hoe het veld met betrekking tot talentontwikkeling georganiseerd was. Als de gegevens van de vorige periode en de huidige periode op een rij staan is het mogelijk om een vergelijking hiertussen te maken.

Ik maak in dit hoofdstuk met name gebruik van het rapport *Innoveren, participeren!* van de Raad voor Cultuur (2007), waarin de Raad advies geeft over de periode 2009-2012, het rapport *Kunst van leven* van toenmalig minister Plasterk (2007), waarin hij de hoofdlijnen van het cultuurbeleid 2009-2012 uiteenzet, een gezamenlijk rapport van de productiehuizen uit de basisinfrastructuur uit 2010, waarin ze ingaan op hun taak en de positie in het veld, en bijdragen van Noël Fischer en Pieter Bots aan het boek *Kweekvijvers of speeltuinen?* van Peter Zonderland (2003). Ondanks dat dit boek al van 2003 is, en dus niet gaat over de periode 2009-2012, vind ik het wel zinvol om te gebruiken. Het is namelijk één van de weinige bronnen die ook ingaat op talentontwikkeling bij gezelschappen en geeft naar mijn mening een aantal interessante punten met betrekking tot talent-ontwikkeling bij de productiehuizen. Wellicht is een aantal zaken (gedeeltelijk) achterhaald, maar toch denk ik dat het goed is om daar wel bewust van te zijn en dit mee te nemen in mijn onderzoek. Tenslotte zijn de bronnen van Jaap-Jan Bakker (2009) en Margreet Windhorst en Peter van der Zant (2010) wederom bruikbaar en het artikel van Simon van den Berg in de Theatermaker (TM) van april 2011, aangezien de auteurs in deze publicaties ook schrijven over talent-ontwikkeling in de periode 2009-2012.

3.1 Meer aandacht voor talentontwikkeling

In juni 2007 verscheen het rapport *Kunst van leven* van minister Plasterk, waarin hij de hoofdlijnen van het nieuwe cultuurbeleid voor 2009-2012 uiteenzet. Talentontwikkeling neemt in het rapport een centrale plaats in. Plasterk is op dat moment namelijk van mening dat "talent niet voldoende wordt benut" en vindt dat er meer nadruk moet komen te liggen op talentbevordering en excellentie (p. 8). Daarom wordt in het cultuurbeleid van 2009-2012 meer ruimte geboden aan talent en worden toptalent en topinstellingen beter gesteund (p. 8). Plasterk wijst er hierbij op dat 'excellentie en vernieuwing' niet alleen een taak is voor de grote, gerenommeerde instellingen en dat het juist vaak ergens anders plaatsvindt, namelijk daar waar het talent voor het eerst een podium krijgt: bij de productiehuizen (Plasterk, 2007, p. 8). De Raad voor Cultuur had in het adviesrapport *Innoveren, Participeren!* (2007) al aangegeven dat productiehuizen een onmisbare schakel zijn in de ontwikkeling van theatermakers en dat ze daarom in de nieuwe Cultuurnotasystematiek nog duidelijker een springplank dienden te zijn voor talentvolle, nieuwe makers (p. 169). Plasterk volgt dit advies en geeft de productiehuizen en presentatie-instellingen een sterkere positie door ze, ten behoeve van de ontwikkelfunctie, op te nemen in de landelijke basisinfrastructuur (p. 10). Hierbij wordt het onderscheid tussen werkplaatsen en productiehuizen opgeheven (Van den Berg, 2011, p. 17). Talentontwikkeling, maar ook experiment, onderzoek en vernieuwing maken deel uit van deze ontwikkelfunctie (Raad voor Cultuur, 2007, p. 38), waar ik in de volgende paragraaf verder op in zal gaan. Voor de producerende gezelschappen komt er een 'instandhoudingsfunctie' en zij krijgen de bijbehorende opdracht om repertoire en grote theaterproducties te maken, maar ook om zich bezig te houden met talentontwikkeling, publieksbereik en educatie (Van den Berg, 2011, p. 17).

Niet alleen bij de producerende instellingen, maar ook bij de podiumkunstfondsen vinden veranderingen plaats. De drie podiumkunstfondsen die er op dat moment zijn worden namelijk samengevoegd tot één Fonds voor Muziek, Theater en Dans en dat fonds is er voor de instellingen die niet meer rechtstreeks door het ministerie van OCW worden gesubsidieerd (Raad voor Cultuur, 2007, p. 137). Waar bij de invulling van de basisinfrastructuur ook niet-artistieke (beleidsmatige) zaken een rol gaan spelen, blijft bij het Fonds het artistiek-inhoudelijke oordeel vooropstaan. Wel heeft het Fonds, in navolging van het ministerie, tevens een (aanvullende) verantwoordelijkheid met betrekking tot de instandhoudings- en ontwikkelingsfunctie. Verder moet het Fonds subsidie verstrekken aan programma's op het gebied van talentontwikkeling (bijvoorbeeld beurzen en concoursen) en zorgdragen voor de individuele ontwikkeling van (meer ervaren) autonome makers. Dit laatste geldt niet voor beginnende makers; zij kunnen alleen nog bij de productiehuizen terecht en pas na een succesvol meerjarig traject bij een productiehuis subsidie aanvragen bij het Fonds (ze kunnen er natuurlijk ook voor kiezen om door te stromen naar een gezelschap). Alleen wanneer een beginnende maker niet bij een productiehuis terecht kan, en hier een goede reden voor is, kan het Fonds eenmalige subsidieaanvragen in behandeling nemen (Raad voor Cultuur, 2007, p. 138 & 169).

3.2 Talentontwikkeling bij productiehuizen

Zonderland stelt in 2003 in zijn boek *Kweekvijvers of speeltuinen?* al de vraag of theaterwerkplaatsen kweekvijvers, laboratoria of speelplaatsen zijn en of productiehuizen een onmisbaar element in het Nederlandse theaterbestel zijn of maar 'onbestemde producenten' (p. 5). Zonderland wil met deze publicatie een bijdrage leveren aan de kennis die er is over werkplaatsen en productiehuizen (p. 5-6). Fischer schrijft in deze publicatie over de werkplaatsen en productiehuizen anno 2003. Zij geeft aan dat maar weinig makers erin slagen om in de eerste tien jaar van hun carrière aansluiting te vinden bij de grotere gezelschappen en producenten van Nederland (p. 8). Deze makers zijn op dat moment afhankelijk van de 'ad-hoc-subsidie' die vaak per productie wordt verstrekt door fondsen, maar die voor beginnende makers niet makkelijk te bemachtigen is. Veel beginnende makers kunnen namelijk nog niet aan de voorwaarden voldoen die worden gesteld aan de artistieke en productionele kwaliteit. De productiehuizen bieden hen de mogelijkheid om toch hun plannen te kunnen realiseren (p. 8).

Ook de Raad voor Cultuur geeft dit aan in het adviesrapport van 2007 *Innoveren, participeren!* waarin het nieuwe bestel wordt beschreven. Zij schrijven namelijk dat "bij de invulling van de ontwikkelingsfunctie rekening is gehouden met de belangrijke rol die werkplaatsen en productiehuizen innemen in het zogenaamde middensegment van de lokale en regionale infrastructuur van de podiumkunsten" (p. 46). Productiehuizen hebben een centrale positie in de keten, tussen de kunstvakopleidingen en de gezelschappen.

In hetzelfde rapport adviseert de Raad ook het aantal plekken voor productiehuizen. De Raad adviseert tien productiehuizen voor toneel, verspreid over de steden Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Utrecht en de regio's Noord, Oost en Zuid (gesplitst in Noord-Brabant en Limburg) en twee extra plekken voor Amsterdam, vanwege de vele theateropleidingen en –organisaties. Voor dans stelt de Raad vijf plekken voor productiehuizen beschikbaar, naast enkele (3) huizen die op beide gebieden actief zijn. Hiernaast moeten nog een aantal landelijke productiehuizen komen, gespecialiseerd op het gebied van jeugdtheater (2), mime (1), intercultureel theater (1) en poppenspel (1), om de ontwikkeling van makers gespecialiseerd in deze disciplines te garanderen (p. 48). Uiteindelijk maken in de periode 2009-2012 22 productiehuizen deel uit van de basisinfrastructuur (Productiehuizenoverleg, 2010, p. 3). Een overzicht van deze 22 instellingen is, met een korte omschrijving, te vinden in Bijlage 2.

3.2.1. Taken van de productiehuizen

Aan de hierboven genoemde functies van het Ministerie van OCW zijn een aantal taken verbonden. De ontwikkelfunctie van de productiehuizen is eigenlijk in drie opdrachten samen te vatten: 1. Talentontwikkeling, 2. Onderzoek en ontwikkeling, 3. Publieke presentatie (Productiehuizenoverleg, 2010, p. 5).

De hoofdtaak van productiehuizen is de ontwikkeling van theater- en dansmakers en musici: de productiehuizen onder de directe verantwoordelijkheid van het Rijk dienen de ontwikkeling van (nieuwe) getalenteerde makers (afkomstig van een vakopleiding) zeker te stellen en daarnaast moeten ook onafhankelijke makers de gelegenheid krijgen producties te maken en te presenteren. Hieronder vallen ook de makers die gespecialiseerd zijn of die zich willen specialiseren in jeugdtheater of –dans, mime, poppen- en objecttheater, intercultureel theater, muziektheater en interdisciplinair- en multimediaal theater. Iedere maker dient een passend traject te krijgen dat loopt van studieprojecten naar producties voor de kleine zaal en middenzaal en deskundige begeleiding bij het maakproces (bijvoorbeeld bij artistieke, productionele, technische en financiële aspecten). Het is belangrijk dat de makers hierbij ruimte krijgen voor onderzoek en dat ze hun eigen identiteit kunnen ontdekken (Raad voor Cultuur, 2007, p. 151).

Om de ontwikkeling te kunnen bevorderen is het nodig dat de instelling beschikt over de noodzakelijke faciliteiten en dat het talent de gelegenheid krijgt om zich te presenteren op het podium van het productiehuis (Productiehuizen-overleg, 2010, p. 5). De kunstenaars leren zo na te denken over hun publiek en de context waarin zij hun werk maken en tonen. Hierbij zijn publieksaantallen niet zozeer belangrijk (Productiehuizenoverleg, 2010, p. 8). Het talent moet zich overigens niet alleen kunnen presenteren op het eigen podium van het productie-huis, maar er dienen ook kleine tournees voor de makers te worden georganiseerd. Productiehuizen presenteren dan ook voorstellingen van makers van andere huizen op hun podium (Raad voor Cultuur, 2007, p. 176).

Verder dienen de productiehuizen actief op zoek te gaan (scouten) naar talent. Bij deze zoektocht moet de diversiteit en kwaliteit in het oog worden gehouden. Aan de andere kant zijn de productiehuizen verantwoordelijk voor de uitstroom van de makers. Voor deze beide zaken is het contact met opleidingen, gezelschappen, theaters en andere theater- en dansinstellingen in de regio, maar ook op nationaal en internationaal niveau belangrijk (Raad voor Cultuur, 2007, p. 151 & 175).

Naast begeleiding bieden aan talenten hebben de productiehuizen ook een functie als laboratorium: er moet ruimte zijn voor onderzoek en worden ingezet op nieuwe ontwikkelingen. Bij de bestaande gezelschappen en ensembles is weinig ruimte voor onderzoek (gezien hun taakstelling) en ook bij producenten in de vrije sector is die ruimte er niet, vanwege hun commerciële insteek (Productiehuizen-overleg, 2010, p. 8). De productiehuizen dienen door middel van onderzoek ook bij te dragen aan vernieuwing en ontwikkeling van de betreffende discipline(s) van de podiumkunsten waar het productiehuis zich op richt (dans, theater, muziek(theater) om zo de diversiteit binnen de genres te garanderen. Voor de productiehuizen muziek is het zelfs een specifieke opdracht van de Raad voor Cultuur: zij moeten een "waardevolle aanvulling zijn op het bestaande aanbod en de discipline verdiepen en verder ontwikkelen" (Productiehuizenoverleg, 2010, p. 8).

Er zijn een aantal productiehuizen die zich gespecialiseerd hebben in bepaalde muziekdisciplines en volgens de Raad (2007) hoeven zij niet altijd een rol te spelen bij het ontwikkelen van jong talent, maar hebben zij een belangrijke functie met betrekking tot het vergroten van het "kwalitatief hoogwaardige" aanbod binnen de muziek (p. 47). De reden die hiervoor wordt gegeven is dat de begeleiding waaraan pas afgestudeerde musici behoefte hebben zeer divers en gespecialiseerd is en dat werkplaatsen of academies eerder in deze behoefte voorzien dan een productiehuis (p. 47). Productiehuizen zijn voor muziek dan ook niet altijd de meest geschikte plaats om de ontwikkelfunctie onder te brengen,

vandaar dat de Raad voor werkplaatsen en academies specifieke taken en criteria geformuleerd heeft, vergelijkbaar met de taken voor de productiehuizen (p. 163).

Door de productiehuizen zelf wordt in het rapport *Productiehuizen in de basisinfrastructuur* aangegeven dat ze op het gebied van talentontwikkeling relatief efficiënt zijn in vergelijking met de producties die onder de naam van het Fonds Podiumkunsten worden gemaakt en met de gezelschappen in de basis-infrastructuur. De productiehuizen zelf zijn daarom van mening dat ze een onmisbare schakel vervullen in de keten van het podiumkunstenbestel (Productiehuizenoverleg, 2010, p. 3). Ze geven aan dat ze de deskundigheid hebben om talenten te helpen bij hun ontwikkeling en dat de rol van de artistiek leiders van de productiehuizen hierbij belangrijk is. Deze leiders zijn namelijk zelf vaak geen kunstenaars, maar 'mentoren, dramaturgen en begeleiders'. Daardoor hoeven de jonge makers zich niet te verhouden tot een sterk artistiek profiel, zoals bij een gezelschap het geval zou zijn, en krijgen ze de ruimte om hun eigen artistieke profiel uit te werken (Productiehuizenoverleg, 2010, p. 6).

3.3 Talentontwikkeling bij gezelschappen

Zonderland (2003) kijkt in zijn publicatie niet alleen naar talentontwikkeling bij werkplaatsen en productiehuizen, maar brengt, door middel van een bijdrage van Bots, ook initiatieven van grote gezelschappen met betrekking tot jonge makers in kaart. Volgens Bots waren de mogelijkheden van jonge makers bij grote gezelschappen in het (toenmalige) verleden maar zeer beperkt en was een uitnodiging van een groot toneelgezelschap voor een jonge maker lang niet altijd reden om blij te zijn. Er bleken namelijk vaak nadelen aan te kleven, zoals een te hoge prestatiedruk of niet-meewerkende acteurs (p. 49). Ook Bakker (2009) geeft aan dat talentontwikkeling bij gezelschappen anders is dan bij productiehuizen, omdat de professionele gezelschappen een laatste stap vormen in het traject van talentontwikkeling en het talent zich hier zal moeten bewijzen (p. 13).

Bots (2003) geeft vervolgens echter aan dat de gezelschappen zelf moeten hebben ingezien dat ze iets moesten veranderen, aangezien een aantal grote gezelschappen rond 2001 een structurele plek heeft gecreëerd voor jonge theatermakers (p. 49). Dit is volgens hem ook niet geheel onlogisch, want de gezelschappen kunnen het seizoen niet vullen met alleen producties van de artistiek leider en eventueel nog een andere huisregisseur. Daarnaast hebben de gezelschappen ook een verantwoordelijkheid met betrekking tot de toekomst van het Nederlandse theater. Bots concludeert vervolgens dat de wil er bij de meeste gezelschappen wel is, maar dat de uitvoering vaak beter kan (p. 51). Zelf is Bots van mening dat gezelschappen plek moeten bieden aan jonge theatermakers, maar dat gezelschappen niet de functie van productiehuizen moeten overnemen. De gezelschappen kunnen volgens hem juist een aanvulling zijn op de productie-huizen, want zij kunnen als enige de kans bieden om een schouwburgproductie te realiseren. Dit is natuurlijk niet de wens van iedere theatermaker, maar juist de theatermakers die de ambitie hebben om grotere producties te maken zouden, na de periode bij een productiehuis, terecht moeten kunnen bij één van de grotere gezelschappen en daar moeten kunnen doorstromen naar de grote zaal. Helaas is volgens Bots die doorstroming naar de grote zaal op dat moment bijna geheel afwezig bij de activiteiten die gezelschappen ondernemen met betrekking tot jong makerstalent (p. 53-54).

In 2007 geeft de Raad voor Cultuur ook aan dat er bij gezelschappen binnen de podiumkunsten te weinig aandacht is voor vernieuwing en verjonging en dat ze nog steeds te weinig verantwoordelijkheid nemen voor de doorstroming van de nieuwe generatie makers van grote producties (Bakker, 2009; Raad voor Cultuur, 2007, p. 166). De Raad wil dat de gezelschappen meer jonge talenten aan zich gaan binden en gaan ontwikkelen om een betere doorstroming naar het professionele veld te bevorderen (Bakker, 2009, p. 7). Hiervoor zou de Raad

graag zien dat de gezelschappen meer en beter gaan samenwerken met de productiehuizen, bijvoorbeeld in de laatste fase van een traject en/of wanneer de maker deze behoefte, ambitie en kwaliteit heeft (Raad voor Cultuur, 2007, p. 167).

Het lijkt erop dat de gezelschappen dit verzoek ondertussen hebben ingewilligd. Een aantal jaren later, in 2011, schrijft Simon van den Berg namelijk dat de grotere gezelschappen zich meer zijn gaan bezighouden met talent-ontwikkeling en dat het voor ambitieuze, getalenteerde makers, met de behoefte om grote producties te maken, aantrekkelijk(er) werd om zich bij een gezelschap aan te sluiten in plaats van bij een productiehuis. Bij een gezelschap kregen ze namelijk de kans om te werken met een acteursensemble, konden ze gebruik maken van een grotere infrastructuur en gemakkelijker de grote zaal in om zo een groter publiek te bereiken (Van den Berg, 2011, p. 18).

3.4 Samenvatting van de situatie in 2009-2012

In het beleid van minister Plasterk is veel aandacht voor talentontwikkeling, aangezien hij van mening is dat talent niet voldoende aandacht krijgt. De minister onderkent de belangrijke en centrale rol van de productiehuizen hierin en geeft ze een sterkere positie door ze op te nemen in de basisinfrastructuur. Talentontwikkeling is één van de voornaamste taken van de productiehuizen en daarnaast ook het bieden van een podium en mogelijkheden voor onderzoek. Waar beginnende makers eerder ook nog bij het Fonds terechtkonden is dat nu niet meer het geval; pas na een meerjarig traject bij een productiehuis is dat weer mogelijk.

De Raad voor Cultuur is in 2007 van mening dat de gezelschappen op dat moment te weinig aandacht hebben voor vernieuwing en nieuwe, jonge makers. De Raad zou graag zien dat ze dit in de toekomst gaan verbeteren en hiervoor ook meer gaan samenwerken met productiehuizen. Volgens Simon van den Berg lijkt het er in 2011 op dat de gezelschappen zich meer met talentontwikkeling zijn gaan bezighouden.

In het volgende hoofdstuk ga ik in op talentontwikkeling in de huidige Cultuur-planperiode (2013-2016). Hoe is het veld nu georganiseerd met betrekking tot talentontwikkeling en wat is er veranderd ten opzichte van de periode 2009-2012? Aan het eind van het volgende hoofdstuk zal ik beide periodes met elkaar vergelijken en de grootste of opmerkelijkste verschillen op een rij zetten.

4. Talentontwikkeling 2013-2016

Na in het vorige hoofdstuk talentontwikkeling in de Cultuurplanperiode 2009-2012 te hebben besproken, ga ik nu in op talentontwikkeling in de periode 2013-2016. Wat is nu de plaats van talentontwikkeling in het beleid en hoe wordt het veld met betrekking tot talentontwikkeling georganiseerd, volgens hetgeen er op papier staat? Aan het eind van dit hoofdstuk maak ik een vergelijking tussen beide periodes. Vervolgens ga ik in het volgende hoofdstuk in op de praktijksituatie.

In dit hoofdstuk maak ik met name gebruik van de rapporten *Slagen in Cultuur* (2012) en *Advies bezuiniging cultuur 2013-2016: noodgedwongen keuzen* (2011) van de Raad voor Cultuur, waarin de Raad zijn advies uitspreekt over de periode 2013-2016, het rapport *Cultuur in Beeld* van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2012), waarvoor brancheverenigingen, fondsen, de grote steden en het Rijk hun gegevens hebben samengebracht, zodat het rapport een goed overzicht geeft van de ontwikkelingen in de cultuursector, en het onderzoeksrapport *Totaalanalyse aanvragen BIS op het gebied van cultuureducatie en talentontwikkeling* van Claudia de Graauw, Loes Hoogenboom en Letty Ranshuysen (2012), die hierin onderzoek doen naar hoe instellingen in de basisinfrastructuur invulling geven aan cultuureducatie en talentontwikkeling. Ook de website van het Fonds Podiumkunsten en de artikelen van Robbert van Heuven en Simon van den Berg in respectievelijk de eerste en derde Theatermaker van 2011 boden veel informatie. Er is dan al het een en ander bekend over de plannen voor de volgende (huidige) periode. Zo gaat Van Heuven in op de toekomst van de productiehuizen en analyseert Simon van den Berg het stelsel van 2009-2012 om aanbevelingen te doen voor de periode 2013-2016.

4.1 Bezuinigingen veroorzaken veranderingen

Het kabinet bezuinigt de komende jaren in oplopende stappen op de cultuur-begroting tot een bedrag van tweehonderd miljoen euro in 2015 (Jong, 2010, p. 16). De bezuinigingen hebben vooral effect op de beeldende kunsten en de podiumkunsten, mede omdat de Raad eerder overaanbod constateerde in deze sectoren (Ministerie van OCW, 2012, p. 16). Voor de podiumkunstinstellingen neemt het budget van de basisinfrastructuur, de fondsen en de vier grote steden af van 353,3 miljoen euro voor 344 instellingen in 2011 naar 269,3 miljoen euro voor 260 instellingen in 2013 (Ministerie van OCW, 2012, p. 34). Naast de bezuinigingen zijn er ook nog de afnemende bestedingen van consumenten, de dalende inkomsten uit sponsoring en de bezuinigingen van de lokale overheden (Raad voor Cultuur, 2011, p. 12). Gemeenten bepalen zelf de begroting voor cultuur. Het lijkt erop dat de budgetten daar gemiddeld ongeveer tien procent dalen, maar hiervan zijn geen eenduidige cijfers (Ministerie van OCW, 2012, p. 19).

In de periode 2009-2012 kregen tien orkesten, drie operagezelschappen, zeven dansgezelschappen, negen theatergezelschappen, dertien jeugdgezelschappen (negen theater en vier dans), 21 productiehuizen en zes festivals subsidie van het Rijk (Raad voor Cultuur, 2011, p. 37). De Raad vindt dat er een aantal podiumkunstinstellingen zijn die behoren tot de internationale top en dat zij die positie moeten kunnen blijven behouden. Hiernaast vindt de Raad het van belang dat "de rol van de regionale podiumkunstinstellingen in de kernpunten behouden blijft, en dat de kracht van de keten van talentontwikkeling, aanbod en afname die de verschillende instellingen in die steden vormen, optimaal benut wordt" (p. 37). Maar aangezien er minder budget beschikbaar is, moesten er ingrijpende besluiten worden genomen. Zo verdwijnt de ontwikkelfunctie voor talentontwikkeling uit de basisinfrastructuur en komt talentontwikkeling te liggen bij het kunstvakonderwijs, de grote gezelschappen, het Fonds Podiumkunsten en het Fonds Cultuurparticipatie (Ministerie van OCW, 2012, p. 33).

Het Rijk financiert de komende vier jaar in de basisinfrastructuur instellingen van 'hoogwaardige internationale kwaliteit' die met name de grote zalen bespelen en daarnaast zijn talentontwikkeling, cultuureducatie en ondernemerschap belangrijke criteria (Ministerie van OCW, 2012, p. 10). De Rijkscultuurfondsen hebben een aanvullende rol en richten zich meer op de kleine en middelgrote instellingen. Zij zullen letten op spreiding, vernieuwing en talentontwikkeling (Ministerie van OCW, 2012, p. 10 & 15). Ondanks dat talentontwikkeling bij zowel het Rijk als de fondsen een belangrijk punt is, maakt de Raad zich hier zorgen over. Het is namelijk duidelijk dat "enkele schakels in de keten in een kwetsbare positie komen" (Raad voor Cultuur, 2012, p. 7). De grootste zorgen van de Raad gaan uit naar talentontwikkeling en "de *creatie & productie* van een pluriform cultuuraanbod" (Raad voor Cultuur, 2012, p. 7).

4.2 Productiehuizen uit de basisinfrastructuur

In de aanloop naar de nieuwe cultuurplanperiode 2013-2016 heeft staatssecretaris Halbe Zijlstra de Raad voor Cultuur gevraagd om te bekijken of de aparte functie (de ontwikkelfunctie) voor de productiehuizen noodzakelijk is of dat (en hoe) deze kan worden overgenomen door de grotere gezelschappen. Waar minister Plasterk het belang van de productiehuizen onderschreef, is Zijlstra niet overtuigd van de toegevoegde waarde van de productiehuizen (Van Heuven, 2011, p. 16).
De productiehuizen worden vanaf 2013 dan ook niet meer gesubsidieerd vanuit de basisinfrastructuur. Ze kunnen wel activiteitensubsidies aanvragen bij het Fonds Podiumkunsten (De Graauw et al., 2012, p. 43).

Naar aanleiding van alle bezuinigingen die er op dat moment aan zitten te komen, schrijft Simon van den Berg in 2011 over de situatie van de productiehuizen. Volgens Van den Berg ontstond de vraag van Zijlstra vanuit de vorige basisinfrastructuur (2009-2012) en sloten daarin het beleid en de praktijk niet op elkaar aan, aangezien de productiehuizen met het geld dat ze kregen de opgelegde taken niet goed uit konden voeren. Van den Berg geeft aan dat de productiehuizen, voordat ze werden opgenomen in de basisinfrastructuur, niet voldoende budget hadden en er toen voor bijna elke productie projectsubsidie werd aangevraagd (p. 17). Maar in plaats van dat het aantal productiehuizen in de basisinfrastructuur beperkt werd, nam het aantal juist toe en daardoor zouden ook de totale kosten van de ontwikkelfunctie verdrievoudigd zijn (p. 18).
De productiehuizen kregen gemiddeld iets meer geld dan in de voorafgaande Cultuurnotaperiode (2005-2008), maar daar tegenover mochten ze niet langer subsidie aanvragen bij het Fonds Podiumkunsten, aldus Van den Berg. Hij geeft aan dat jonge makers bij de productiehuizen, om dit te ontlopen, vaak een eigen stichting oprichtten om daarmee toch een subsidieaanvraag te kunnen doen (p. 18) Ook kwam talentontwikkeling volgens Van den Berg net op dat moment in de mode en gingen, mede door lichte paniek over het gebrek aan opvolgers voor de huidige generatie makers, veel instellingen zich ineens bezighouden met het begeleiden van jonge makers (p. 19). Van den Berg is daarbij van mening dat de interessantste makers zich bij de grotere gezelschappen ontwikkelden, zoals Laura van Dolron bij het Nationale Toneel, Jetse Batelaan bij het Ro Theater en Eric de Vroedt bij Toneelgroep Amsterdam (p. 18).

Eric Japenga, voormalig zakelijk leider van Productiehuis Brabant, geeft in een artikel van Robbert van Heuven (2011) aan dat de publiekscijfers en eigen inkomsten van een instelling steeds belangrijker worden, maar dat de productie-huizen het daar niet van moeten hebben (p. 17). Hij is van mening dat de productiehuizen daar niet op moeten worden afgerekend, aangezien de productie-huizen een andere taak hebben. Er zou juist moeten worden gekeken naar de hoeveelheid talent die via de productiehuizen het professionele veld instroomt.
Om dit inzichtelijk te maken hebben de productiehuizen een Talentvolgsysteem opgezet (Van Heuven, 2011). Japenga vindt dat grote gezelschappen de functie van de productiehuizen niet kunnen overnemen. In het gezamenlijke rapport van de

productiehuizen (2010) schrijven de huizen al dat er bij gezelschappen maar weinig ruimte is voor experiment en onderzoek (p. 8). Ook is Japenga van mening dat gezelschappen alleen die jonge makers aannemen die passen bij het profiel van het gezelschap en dat daardoor een hoop talenten geen plek meer zullen vinden (in Van Heuven, 2011, p. 17).

In een interview van Marcelle Schots (2011) met Leo Spreksel, artistiek directeur van productiehuis Korzo, vraagt ze hem naar zijn mening over het plan van de staatssecretaris om talentontwikkeling bij de grote gezelschappen onder te brengen. Hij geeft aan dat je gezelschappen de opdracht kunt geven om aan talentontwikkeling te doen, maar dat het de vraag is hoe ze dat invullen (p. 20). Verder zegt hij talentontwikkeling bij gezelschappen niet als 'competitief' te zien; hij vindt dat productiehuizen en gezelschappen juist in elkaars verlengde zouden moeten werken (p. 20).

De Raad voor Cultuur (2011) vindt dat talentontwikkeling en research & development niet het slachtoffer mogen worden van de bezuinigingen, maar geeft ook aan dat structuur van de productiehuizen ruimte biedt voor een groot aantal makers om zich te ontwikkelen. Het aantal ontwikkelplekken zal minder moeten worden en ook beter in het podiumkunstenbestel moeten worden geïntegreerd (p. 37-38).

4.3 Talentontwikkeling voorwaarde voor bisgezelschappen

In de periode 2013-2016 is talentontwikkeling een voorwaarde voor podiumkunstinstellingen in de basisinfrastructuur (met uitzondering van jeugdtheater en orkesten die dans of opera begeleiden). Ook grotere gezelschappen in de basisinfrastructuur dienen verantwoordelijkheid te nemen voor jong talent en vernieuwing. De Raad voor Cultuur (2012) constateert dat deze gezelschappen niet alle taken van productiehuizen overnemen en dat alleen talenten die al enige tijd ervaring hebben opgedaan een plek krijgen (p. 19). Naast talentontwikkeling zijn de subsidieaanvragen voor de basisinfrastructuur door de Raad voor Cultuur beoordeeld op: kwaliteit, publieksbereik, ondernemerschap, (inter)nationaal belang, educatie en geografische spreiding (Raad voor Cultuur, 2012, p. 9).

Voor de sector theater waren negen plekken beschikbaar in de basisinfrastructuur en zijn ook negen aanvragen gedaan (Raad voor Cultuur, 2012, p. 37-38). De acht kernpunten (Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Utrecht, Groningen Arnhem/Nijmegen, Maastricht en Brabant) houden beschikking over een theatervoorziening, met respectievelijk Toneelgroep Amsterdam, het Ro Theater, het Nationale Toneel, De Utrechtse Spelen, Toneelgroep Oostpool, het Noord Nederlands Toneel, Toneelgroep Maastricht en Het Zuidelijk Toneel. In Friesland houdt het Friestalige gezelschap Tryater subsidie van het Rijk (Ministerie van OCW, 2012, p. 34). Deze gezelschappen dienen verantwoordelijkheid te nemen voor het produceren en distribueren van voorstellingen en zouden hierbij samen moeten werken met andere instellingen binnen het betreffende kernpunt. De samenwerkende instellingen dienen zich bezig te houden met het produceren van aanbod voor de midden- en grote zaal, het produceren van jeugdtheater en het begeleiden van talentvolle makers en uitvoerenden (Raad voor Cultuur, 2011, p. 39).

Wat betreft dans gaat het aantal instellingen in de basisinfrastructuur terug van zeven naar vier (Ministerie van OCW, 2012, p. 34). Er is ruimte voor vier gezelschappen, waar acht een aanvraag hebben gedaan (Raad voor Cultuur, 2012, p. 105). Er is een dansgezelschap dat beschikt over een onderscheidend balletrepertoire en internationaal allure, namelijk Het Nationale Ballet, en hiernaast beschikken de kernpunten Den Haag, Rotterdam en Arnhem ieder over een dansvoorziening die verantwoordelijkheid moeten nemen voor de productie en distributie van dans. Dit zijn het Nederlands Dans Theater, Scapino Ballet Rotterdam en Introdans. Ook bij dans dienen de instellingen samen te werken met

andere organisaties uit het kernpunt en gezamenlijk de volgende taken uit te voeren: het verzorgen van dansaanbod voor de midden- en grote zaal, het produceren van jeugddans en het begeleiden en ontwikkelen van makers en uitvoerenden (talentontwikkeling en research & development) (Raad voor Cultuur, 2011, p. 40-41).

Met betrekking tot muziektheater zijn en blijven enkel operagezelschappen opgenomen in de basisinfrastructuur. Voor opera is er één landelijke voorziening, de Nederlandse Opera, en ook de andere twee opera-instellingen, de Nationale Reisopera en Opera Zuid, behouden hun plek in de basisinfrastructuur (Raad voor Cultuur, 2011, p. 43). Een overzicht van de bovengenoemde gezelschappen is te vinden in Bijlage 3.

4.3.1 Hoe geven bisgezelschappen invulling aan talentontwikkeling?

Claudia de Graauw, Loes Hoogenboom en Letty Ranshuysen hebben in 2012 een analyse gemaakt van de gehonoreerde subsidieaanvragen van instellingen voor de basisinfrastructuur met betrekking tot cultuureducatie en talentontwikkeling: hoe geven de instellingen invulling aan beide punten? Volgens De Graauw en collega's is er in 45 van de 74 toegekende subsidieaanvragen aandacht voor talent-ontwikkeling. Van de instellingen die verplicht zijn om aan talentontwikkeling te doen hebben alle instellingen activiteiten op het gebied van talentontwikkeling, maar er zijn ook instellingen die geen verplichting hiertoe hebben en die zich wel bezighouden met talentontwikkeling (p. 8). Bij theater zijn negen aanvragen gehonoreerd. Deze instellingen besteden alle negen aandacht aan talent-ontwikkeling. Bij dans besteden vier van de vier gehonoreerde instellingen aandacht aan talentontwikkeling en bij opera (drie van drie) wordt eveneens honderd procent gescoord (p. 50).

Volgens De Graauw en collega's (2012) heeft een organisatie in de basisinfrastructuur gemiddeld vier activiteiten voor beginnend talent. De twee activiteiten die het meest gedaan worden zijn het bieden van een podium aan (82 procent) en het begeleiden van jonge professionals (ongeveer 76 procent). Andere activiteiten zijn stages, interactie stimuleren tussen gevestigde namen en nieuwkomers, coaching en workshops (p. 39). Er is ook gekeken naar de duur van de activiteiten en ongeveer een kwart van de instellingen (22 procent) heeft enkel kortlopende activiteiten, zoals workshops. Er zijn een paar instellingen die alleen meerjarige activiteiten hebben. De meeste instellingen, 67 procent, hebben activiteiten die verschillende looptijden hebben (p. 40).

Activiteiten	**Aantal**	**Procenten**
Podium/expositieruimte bieden	37	82%
Begeleiden van jonge makers	34	76%
Stages	32	71%
Interactie tussen gevestigde en nieuwkomers stimuleren	28	62%
Coaching	26	58%
Workshops	19	42%
Totaal	**45**	**100%**

Tabel 4.1: Verschillende soorten activiteiten voor talentontwikkeling (Bron: De Graauw et al., 2012, p. 39)

Aangezien de productiehuizen niet meer opgenomen zijn in de basisinfrastructuur hebben De Graauw en collega's verder nog gekeken of de podiumkunstinstellingen (een gedeelte) van de taak van productiehuizen overnemen, maar ook bij andere instellingen is hiernaar gekeken. Volgens dit rapport vervult de helft van alle instellingen een soortgelijke functie als de productiehuizen en is dit met name bij dans en theater het geval (p. 43), bijvoorbeeld door een jonge regisseur de gelegenheid te geven een productie te komen maken. Het aantal instellingen dat de productiehuisfunctie overneemt is volgens de onderzoekers als volgt: bij theater zes van de negen (67 procent), bij dans drie van de vier (75 procent) en bij opera twee van de drie (67 procent) (p. 69). Er wordt dus volgens De Graauw en collega's

een gedeelte van de productiehuisfunctie overgenomen, maar welke taken dan precies en in hoeverre dit de productiehuizen kan vervangen wordt hieruit voor mij niet duidelijk. Wellicht wordt dit meer duidelijk uit de interviews.

Ondanks dat veel instellingen in de basisinfrastructuur zich (gaan) bezighouden met talentontwikkeling is het volgens De Graauw en collega's (2012) nog niet overal goed geïntegreerd, mede omdat het voor veel instellingen nieuw terrein is. Dit concluderen ze uit het feit dat ruim een derde van de instellingen die zich met talentontwikkeling (willen) bezighouden maar beperkt activiteiten hiervoor organiseert en vaak ook voor een kleine en interne doelgroep (p. 45).

	Theater	**Dans**	**Opera**
Totaal instellingen in basisinfrastructuur	9	4	3
Aantal met aandacht voor talentontwikkeling	9	4	3
Percentage van totaal	100%	100%	100%
Aantal met productiehuisfunctie	6	3	2
Percentage van totaal	67%	75%	67%

Tabel 4.2: Totaaloverzicht, gemaakt op basis van informatie De Graauw et al., 2012.

4.4 Het Fonds Podiumkunsten en talentontwikkeling

Het budget voor de fondsen neemt van 169 miljoen euro in 2011 af naar 133 miljoen euro in 2013 (Ministerie van OCW, 2012, p. 17). Het Fonds Podiumkunsten krijgt de komende jaren een budget van 43,9 miljoen euro per jaar (Ministerie van OCW, 2012, p. 35). Het Fonds dient dit budget te gebruiken om ontwikkeling, vernieuwing en diversiteit te stimuleren, de kwaliteit van genre-specifiek aanbod veilig te stellen en de keten in stand te houden (Raad voor Cultuur, 2011, p. 38). Verder komen de subsidies voor talentontwikkeling meer bij het Fonds te liggen (Ministerie van OCW, 2012, p. 16). De ondersteuning van jonge, nieuwe makers zal vooral gebeuren via de projectenregeling. Het Fonds heeft een subsidie voor nieuwe makers, waarvoor beginnende makers samen met een gezelschap, podium of festival een aanvraag kunnen doen. De maker, die niet meer dan drie jaar ervaring in het veld mag hebben, dient samen met de instelling een plan in voor een ontwikkelingstraject van maximaal twee jaar. Het bedrag dat het Fonds voor deze regeling beschikbaar heeft is in 2013 voor alle disciplines samen 1,5 miljoen euro. Als de subsidiabele kosten onder de honderdduizend euro zijn wordt maximaal tachtig procent van het bedrag gesubsidieerd. Als de kosten hoger liggen dan honderdduizend euro is het subsidiebedrag maximaal vijftig procent (Fonds Podiumkunsten, z.j.).

Ook bij de toekenning van de meerjarige subsidies was talentontwikkeling een belangrijk aandachtspunt (Fonds Podiumkunsten, z.j.). Aangezien het Fonds ervoor heeft gekozen om het programma- en projectenbudget relatief te sparen (mede om ruimte te houden voor experiment en talentontwikkeling), wordt er flink bezuinigd op de meerjarige subsidies (Ministerie van OCW, 2012, p. 17). Vanaf 2013 ontvangen tachtig instellingen meerjarige subsidie van het Fonds, waar dat in de periode 2009-2012 nog 118 instellingen waren (Ministerie van OCW, 2012, p. 35). Op basis van de beoordelingen zou bijna het dubbele aantal (160) in aanmerking komen voor subsidie. In totaal heeft het Fonds 203 aanvragen gekregen. De festivals, muziekensembles en gezelschappen die eerder langdurig door het Fonds werden gesubsidieerd hebben stevige concurrentie gekregen van instellingen die voorheen in de basisinfrastructuur werden gesubsidieerd en van nieuwkomers. Bijna zestig procent van de 118 instellingen die in de vorige periode door het Fonds werden gesubsidieerd krijgen in de huidige periode dan ook geen meerjarige subsidie meer (Fonds Podiumkunsten, z.j.).

Volgens het Fonds blijkt uit de aanvragen dat innovatie en talentontwikkeling op vele manieren plaatsvindt binnen de podiumkunsten en dat talentontwikkeling en de kunstpraktijk sterker met elkaar gecombineerd worden.

Als voorbeeld worden onder andere ICKamsterdam, Conny Janssen Danst, Orkater, Via Rudolphi, Oorkaan, het Nederlands Blazers Ensemble, Oerol en Tweetakt genoemd. Desondanks geeft het Fonds ook aan de toeslag voor innovatie nog weinig te hebben toegekend; de plannen hiervoor lijken niet altijd bij te dragen aan de Nederlandse podiumkunsten en waren veelal toch op de eigen organisatie gericht of er werd niet voldoende toegelicht hoe talentontwikkeling zou worden vormgegeven of hoe talent zou worden begeleid. In deze gevallen werd er geen toeslag toegekend (Fonds Podiumkunsten, z.j.).

Wat betreft theater kwamen er 69 aanvragen binnen. Hiervan werden er voorheen 44 door het Fonds of het Rijk vierjarig gesubsidieerd. 49 van de 69 aanvragen werden positief beoordeeld door het Fonds, maar er ontvangen slechts dertig instellingen meerjarig subsidie van het Fonds. Van de aanvragers waarvan de subsidie niet gehonoreerd kon worden, bestaat driekwart uit instellingen die voor 2013 subsidie via het Fonds of uit de basisinfrastructuur ontvingen. Door 28 instellingen werd de toeslag voor innovatie en talentontwikkeling aangevraagd en zeven hiervan hebben de toeslag toegekend gekregen, namelijk BonteHond, Dries Verhoeven, Orkater, Theater Bellevue, Ulrike Quade Company, Via Rudolphi en Wunderbaum. Er zijn ook instellingen waarbij talentontwikkeling een "zodanig vanzelfsprekend onderdeel van de werkwijze is" en er daarom geen toeslag voor werd gevraagd. Dit betreft bijvoorbeeld Firma Rieks Swarte en Feikes Huis (Fonds Podiumkunsten, z.j.).

Er deden twintig dansinstellingen een aanvraag voor meerjarige subsidie van het Fonds en ruim een derde van dit aantal was afkomstig van instellingen die voorheen opgenomen waren in de basisinfrastructuur. Van de twintig aanvragen konden er veertien worden toegekend en daarmee is de verhouding tussen het aantal toekenningen en aanvragen relatief gunstig in vergelijking met andere sectoren. Naast twee instellingen, Korzo en Het Veem Theater, die zich specifiek bezighouden met de ontwikkeling van choreografisch talent, nemen ook andere dansinstellingen hun verantwoordelijkheid voor talentontwikkeling. De toeslag voor innovatie werd dan ook vijftien keer aangevraagd. Uiteindelijk is aan vier instellingen een toeslag toegekend: Conny Janssen Danst, ICKamsterdam, ISH en nb projects (Fonds Podiumkunsten, z.j.).

Er deden 51 muziekinstellingen een aanvraag bij het Fonds. Aan 37 hiervan werd een positief advies gegeven, maar er konden slechts 17 aanvragen daadwerkelijk worden gehonoreerd. Bij muziek was geen sprake van veel nieuwe aanvragen van instellingen die voorheen in de basisinfrastructuur werden gesubsidieerd: slechts twee instellingen dienden een aanvraag in bij het Fonds, namelijk Oorkaan en Stichting Koorbegeleidingen. In ongeveer veertig procent van de aanvragen van muziekinstellingen werd een toeslag aangevraagd voor innovatie en talentontwikkeling, maar het Fonds vond de meeste hiervan niet overtuigend. Vier ensembles ontvingen een positief advies voor de toeslag: dOeK, Het Nederlands Blazers Ensemble, het Nieuw Ensemble en Oorkaan. Bij de eerste drie zag het Fonds innovatie in de plannen en bij de laatste drie zag het Fonds een bijdrage aan talentontwikkeling. Er worden echter maar drie aanvragen van deze vier gehonoreerd en dat zijn die van dOeK, Het Nederlands Blazers Ensemble en Oorkaan (Fonds Podiumkunsten, z.j.).

Wat betreft muziektheater zijn er zeventien aanvragen binnengekomen bij het Fonds. Hiervan zijn er negen van instellingen die al vierjarig door het Fonds werden ondersteund en vier werden gesubsidieerd vanuit de basisinfrastructuur. Veertien van de aanvragen kregen een positieve beoordeling, maar het Fonds kon uiteindelijk maar zes honoreren. Ondanks dat in de basisinfrastructuur de goede basis voor talentontwikkeling voor muziektheater verdwenen is, is bij het Fonds innovatie en talentontwikkeling geen voorwaarde voor muziektheaterinstellingen om meerjarig gesubsidieerd te worden (voor muziektheatergezelschappen in de basisinfrastructuur wel). Gelukkig leveren een aantal instellingen, waaronder VocaalLAB, De Veenfabriek en Orkater wel een bijdrage hieraan. Er zijn negen aanvragen gedaan voor de toeslag, maar het Fonds is van mening dat de plannen

niet voldoende zijn en kent aan geen van de instellingen de toeslag toe (Fonds Podiumkunsten, z.j.).

	Theater	Dans	Muziek	Muziektheater
Totaal aanvragen	69	20	51	17
Voorheen 4-jarig gesubsidieerd door Rijk of Fonds	44	14	28	13
Positief beoordeeld	49	17	37	14
Gehonoreerd	30	14	17	6
Gehonoreerde instellingen die voorheen 4-jarig gesubsidieerd werden door Fonds	21	11	15	4
Toeslag aangevraagd	28	16	19	9
Toeslag toegekend	7	4	2	0

Tabel 4.3: Overzicht, gemaakt op basis van cijfers Fonds Podiumkunsten.

4.5 Vergelijking beleid talentontwikkeling 2009-2012 en 2013-2016

De vorige periode werd er veel nadruk gelegd op talentontwikkeling en werd er extra ruimte voor vrijgemaakt, onder andere door de productiehuizen een plek en speciale functie te geven in de basisinfrastructuur. Minister Plasterk wees er namelijk op dat talentontwikkeling vaak niet (direct) plaatsvindt bij de grote gezelschappen, maar dat de productiehuizen een belangrijke schakel zijn in de ontwikkeling van nieuwe makers. Gezelschappen in de basisinfrastructuur dienden zich echter ook meer te gaan bezighouden met talentontwikkeling.

Het Fonds Podiumkunsten had in de periode 2009-2012 voornamelijk een aanvullende rol met betrekking tot talentontwikkeling; het moest zich vooral richten op de meer ervaren autonome makers en beginnende makers konden alleen nog terecht bij de productiehuizen. Nu, met de bezuinigingen, zijn de productiehuizen weer uit de basisinfrastructuur gehaald en komt talentontwikkeling, ook voor de beginnende makers, vooral bij het Fonds Podiumkunsten te liggen.

Ondanks dat de productiehuizen zelf aangeven op het gebied van talentontwikkeling een aantal voordelen te hebben ten opzichte van gezelschappen en relatief efficiënt te werken op het gebied van talentontwikkeling, ontwikkelden de interessantste makers zich volgens Simon van den Berg vooral bij de gezelschappen. Ook wordt aangegeven dat de productiehuizen in de basisinfrastructuur, vanwege het aantal, gemiddeld uiteindelijk maar iets meer geld ontvingen dan voor 2009 en dat ze niet langer projectsubsidie mochten aanvragen bij het Fonds. Hierdoor ontvingen ze eigenlijk niet genoeg geld om de plannen goed uit te kunnen voeren. Dat veel instellingen zich ineens gingen bezighouden met talentontwikkeling heeft eveneens niet in het voordeel gewerkt van de productiehuizen en ook het feit dat beleidsmatige zaken meer en meer een rol gaan spelen in de beoordeling, wat niet onlogisch is gezien de bezuinigingen, is niet gunstig voor de productiehuizen. Dit is namelijk niet hun eerste prioriteit. Aan de andere kant is het natuurlijk niet onmogelijk om daar meer aandacht aan te besteden, maar dan moeten ze zich daar wellicht meer voor inzetten en op zoek gaan naar alternatieven.

Voor (veel van) de podiumkunstinstellingen in de basisinfrastructuur is talentontwikkeling nu een voorwaarde om gesubsidieerd te worden. In hoeverre de gezelschappen de taken van de weggevallen productiehuizen kunnen overnemen is echter niet geheel duidelijk. Noël Fischer gaf aan, maar dat is alweer enige tijd geleden, dat het lastig is voor beginnende makers om aansluiting te vinden bij de gezelschappen. Zij noemt hiervoor geen specifieke oorzaak, maar ik kan me voorstellen dat beginnende makers nog niet beschikken over de ervaring die nodig is om bij een groot gezelschap te werken en voor de gezelschappen is het wellicht een risico om jonge makers aan zich te binden, gezien hun imago en taakstelling.

Ik denk dat die aansluiting in veel gevallen nog steeds moeilijk is, ondanks dat de gezelschappen zich nu meer bezighouden met talentontwikkeling dan toen in 2003. De meeste gezelschappen hebben niet veel plekken beschikbaar voor jong talent en De Graauw en collega's zijn van mening dat talentontwikkeling nog niet overal goed geïntegreerd is. Ook bij het Fonds wordt de toeslag voor innovatie en talent-ontwikkeling relatief weinig toegekend.

Om meer inzicht te krijgen in wat de gezelschappen in de basisinfrastructuur aan talentontwikkeling doen en in hoeverre de overgebleven productiehuizen op dezelfde voet door kunnen gaan, heb ik interviews afgenomen bij een aantal instellingen. De resultaten hiervan komen in het volgende hoofdstuk aan de orde.

5. Talentontwikkeling in de praktijk

Om een idee te krijgen van de mate waarin productiehuizen op dezelfde manier door kunnen gaan en erachter te komen in hoeverre gezelschappen in de basisinfrastructuur meer aandacht gaan besteden aan talentontwikkeling heb ik bij diverse organisaties interviews afgenomen. Generale Oost (De Nieuwe Oost), Dansateliers Rotterdam, Oorkaan, Toneelschuur Producties en het Kameroperahuis zijn de productiehuizen waarvan ik (in de meeste gevallen) de zakelijk of artistiek directeur heb gesproken. Verder ben ik bij het Nederlands Dans Theater, het Nationale Toneel en Toneelgroep Amsterdam geweest. Bij deze gezelschappen heb ik gesproken met degene die binnen het gezelschap over talentontwikkeling gaat. Ook ben ik nog bij Introdans geweest, maar daar heb ik een danser/beginnend choreograaf over talentontwikkeling geïnterviewd. In dit hoofdstuk presenteer ik de belangrijkste resultaten uit de interviews en daarnaast ga ik kort in op de situaties van de andere productiehuizen en talentontwikkeling bij de andere gezelschappen in de basisinfrastructuur. Meer informatie over alle productiehuizen die voorheen in de basisinfrastructuur zaten is, zoals al eerder aangegeven, te vinden in Bijlage 2 en meer informatie over talentontwikkeling bij de podiumkunstgezelschappen in de huidige basisinfrastructuur in Bijlage 3. In Bijlage 4 zijn ook overzichten te vinden van de bedragen van de structurele subsidies aan al deze instellingen.

5.1 Veranderingen bij de productiehuizen

Vanwege de bezuinigingen hebben op dit moment twee productiehuizen hun deuren gesloten, namelijk Productiehuis Brabant en het Huis van Bourgondië (Productiehuis Brabant, z.j.; Huis van Bourgondië, z.j.). Ook Het Lab in Utrecht gaat de deuren sluiten. Het Lab onderzoekt nog of er een andere vorm gevonden kan worden om jonge makers te blijven ondersteunen (Lonneke Peters, persoonlijke communicatie, 10 april 2013).

Generale Oost en Productiehuis Oost-Nederland fuseren, samen met literair productiehuis De Wintertuin, tot De Nieuwe Oost om zo de bezuinigingen op te vangen. Producties worden gezamenlijk gemaakt en ook wordt beleidsmatig, administratief en op het gebied van personeel samengewerkt (De Nieuwe Oost, z.j.).

Een aantal productiehuizen maakt een omslag naar een producerende instelling, namelijk BonteHond, Feikes Huis, Het Veem, MC, Toneelschuur Producties en Zeelandia. Hierbij blijven zij veelal wel de kennis met betrekking tot talentontwikkeling inzetten (Fonds Podiumkunsten, z.j.). Huis aan de Werf maakt de omslag naar een 'huis voor makers'. Hierbij blijven de faciliteiten beschikbaar voor makers, maar verdwijnt de productiekant (Huis aan de Werf, z.j.; Oosterling, 2012).

Verder willen Dansmakers Amsterdam, Frascati, M-Lab, Muzieklab Brabant, Oorkaan en Paradiso Melkweg Producties op dezelfde weg doorgaan (Oosterling, 2012). Ook Productiehuis Rotterdam gaat door als productiehuis, maar in kleinere vorm en als onderdeel van Theater Rotterdam (Productiehuis Rotterdam, z.j.). Het Grand Theatre wil zowel de presentatie- als de productiefunctie behouden. Door de toegekende subsidie van de gemeente is dit ook mogelijk (Grand Theatre, z.j.).

Bij Korzo zal qua functies en activiteiten weinig veranderen, maar de instelling laat wel de naam 'productiehuis' los. Dansateliers Rotterdam doet dit eveneens en wordt met name weer werkplaats, zoals de instelling ook ooit ontstond (Oosterling, 2012).

5.1.1 Stimuleren van cultureel ondernemen

Bij de antwoorden op de vraag wat productiehuizen onder talentontwikkeling verstaan, maar ook in de beleidsplannen van de andere productiehuizen, zie je dat een verandering heeft plaatsgevonden, mede door de veranderende situatie. Waar talentontwikkeling vroeger met name gericht was op het artistieke deel, wordt nu ook aandacht besteed aan de zakelijke kant. Zo geeft Eve Hopkins van Generale Oost/De Nieuwe Oost aan dat zelfredzaamheid en ondernemendheid belangrijke componenten zijn en dat communicatie ook erg belangrijk is. Vroeger werden de makers volgens haar meer 'gepamperd'; nu worden ze echt gevraagd om mee te denken (persoonlijke communicatie, 23 mei 2013). Bij het Kameroperahuis is dit eveneens het geval. Daar leert iedereen bijvoorbeeld ook wat het is om project-leider te zijn (Annemarie Reitsma, persoonlijke communicatie, 23 mei 2013). Verder worden de makers bij De Nieuwe Oost en bij het Kameroperahuis gestimuleerd om na te denken over hoe ze hun vak zo breed mogelijk kunnen inzetten, zodat ze niet alleen afhankelijk zijn van voorstellingen/gezelschappen. Hierbij worden ze tevens aangemoedigd om na te denken over vervolgstappen en de toekomst. Er worden, door bijvoorbeeld Oorkaan en het Kameroperahuis, ook wel samenwerkingspartners gezocht om plekken te vinden voor doorstroming, maar er wordt aangegeven dat doorstroming op dit moment niet makkelijk is, aangezien er bijna geen gezelschappen meer zijn met een vaste bezetting. Doorstroming zal vaak eerder gaan om één project, zeker in de muziek- en operawereld, maar ook steeds meer in de theater- en danswereld. Daarom wordt ook het cultureel ondernemen gestimuleerd en worden makers meer voorbereid op een eigen beroepspraktijk: "(…) dat je niet alleen maar Hamlet speelt bij het Nationale Toneel, maar én dat doet én lesgeeft én rollenspellen én presentatietechniek-workshops" (Eve Hopkins, persoonlijke communicatie, 23 mei 2013).

5.1.2 Budget en activiteiten

Het merendeel van de (voormalige) productiehuizen moet wat betreft subsidie-niveau behoorlijk inleveren (zie hiervoor het overzicht in Bijlage 4). Alleen BonteHond, Feikes Huis, Oorkaan en Zeelandia Producties blijven met subsidie van de gemeente, provincie en/of het Fonds Podiumkunsten ongeveer op hetzelfde niveau of krijgen zelfs net iets meer ten opzichte van 2009-2012. Toch lijkt het niet zo te zijn dat alleen de instellingen met veel minder budget hun activiteiten veranderen of dat alleen de instellingen met ongeveer hetzelfde subsidieniveau als voorheen op dezelfde weg doorgaan. Feikes Huis blijft (volgens mijn informatie) bijvoorbeeld ongeveer op hetzelfde subsidieniveau, maar noemt zichzelf nu een productiekern en daarbij wordt niet specifiek op talentontwikkeling gericht (Fonds Podiumkunsten, z.j.). Dansmakers Amsterdam en Korzo moeten inleveren, maar gaan wel grotendeels op dezelfde weg door.

Dansateliers krijgt ook veel minder subsidie en laat de naam productiehuis los. De focus komt hier met name weer te liggen op de werkplaats, maar artistiek directeur Kristin de Groot geeft aan dat er geprobeerd wordt om manieren te vinden om een aantal makers langer te kunnen ondersteunen, dus dat de productiehuisfunctie gedeeltelijk behouden blijft. Bij Dansateliers zijn nu vier makers waarin waarschijnlijk langer geïnvesteerd gaat worden (twee tot vier jaar), en dat is niet veel minder dan voorheen. Het enige verschil is dat ze vroeger met het budget meer mogelijkheden hadden voor die trajecten. Om de langdurige trajecten nu mogelijk te maken moet er gezocht worden naar aanvullende gelden (Kristin de Groot, persoonlijke communicatie, 27 mei 2013).

Generale Oost en Productiehuis Oost-Nederland moeten behoorlijk inleveren en fuseren samen met literair productiehuis de Wintertuin tot De Nieuwe Oost. Het plan om te fuseren kwam in eerste instantie vanuit een artistiek-inhoudelijke reden en was er al voordat de drie instellingen wisten dat ze zoveel zouden verliezen, maar uiteindelijk hebben de bezuinigingen ook meegespeeld. Het productiehuis blijft functioneren als brug tussen de kunstvakopleidingen van ArtEZ en de beroepspraktijk en is "één groot interdisciplinair productiehuis voor dans, theater,

literatuur en popmuziek", aldus Eve Hopkins, één van de artistiek leiders (persoonlijke communicatie, 23 mei 2013). De drie organisaties veranderen enorm door de fusie: "dan kun je niet alles blijven doen wat je doet en moet je bereid zijn om op een andere manier te gaan nadenken". "Dat is vooral ook het leuke eraan, want doordat al die disciplines op een verschillende manier werken, inspireer je elkaar daar ook heel erg mee" (Eve Hopkins, persoonlijke communicatie, 23 mei 2013). De instellingen blijven wel hun 'corebusiness' uitvoeren, namelijk jonge talenten de kans geven om producties/projecten te ontwikkelen en daarbij begeleiding bieden. Aangezien ze zestig procent minder budget hebben, zullen ze qua aantallen moeten inperken (Eve Hopkins, persoonlijke communicatie, 23 mei 2013).

Ook de Toneelschuur in Haarlem moet inleveren, maar dankzij een hoop inspanningen is de schade beperkt gebleven tot ongeveer drie ton. De Toneelschuur ontvangt nu het grootste deel van zijn subsidie van het Fonds Podiumkunsten, via de Meerjarige Regeling en noemt zichzelf nu een producerende instelling. Volgens Tom Helmer, artistiek assistent programma & talentscouting bij Toneelschuur Producties, is dat voor de Toneelschuur een stap terug in de tijd: het is in de eerste plaats ontstaan als een producerende instelling en is dat in feite ook altijd geweest. Het grote nadeel is volgens hem dat ze in de basisinfrastructuur zeven ton kregen dat naar eigen inzicht besteed mocht worden en dat alles nu veel meer gelabeld is. Ze werken nu in hetzelfde stramien als gezelschappen die door het Fonds gesubsidieerd worden, aangezien de Toneelschuur subsidie ontvangt per speelbeurt. De Toneelschuur heeft voor de periode 2013-2016 vier redelijk jonge regisseurs aan zich verbonden, waarvan een paar nog behoorlijke stappen moeten ondernemen en waarvan een paar al verder zijn. Waarschijnlijk wordt het aantal nieuwe makers dat bij de Toneelschuur kan instromen en aan een structureel ontwikkelingstraject kan beginnen iets lager dan voorheen (persoonlijke communicatie, 6 juni 2013).

Het Kameroperahuis houdt structureel ongeveer hetzelfde bedrag aan subsidies, maar de werkwijze is hier zeer veranderd. Directeur Annemarie Reitsma vertelt dat de instelling eerst twee soorten stromingen had: de werkplaats, waar makers de kans kregen zaken uit te proberen of te onderzoeken en daar ook budget voor kregen en het productiehuis, waar gezelschappen/makers langjarig ruimte en begeleiding kregen, maar wel zelf de financiering moesten regelen. Nu wordt er gewerkt in een collectief dat in wisselende formaties aan de slag gaat en waarbij een aantal activiteiten vaststaat, maar er ook veel ruimte is voor eigen initiatief. De collectiefleden hebben zowel een gezamenlijk als een individueel traject (persoonlijke communicatie, 23 mei 2013).

Het structurele subsidieniveau van Oorkaan voor de komende jaren is ten opzichte van 2009-2012 "iets verhoogd", aldus zakelijk leider Agnes Bolwiender (persoonlijke communicatie, 3 juni 2013). Oorkaan houdt zich bezig met de ontwikkeling van het genre jeugdmuziek en het creëren van muziekvoorstellingen voor kinderen. Oorproeven is één van de afdelingen van Oorkaan en die afdeling functioneert als werkplaats en als laboratorium voor experiment. Musici en makers krijgen de kans om zich te ontwikkelen door middel van werkplaatstrajecten, training en coaching. Door de innovatietoeslag van het Fonds Podiumkunsten is het voortbestaan van het onderdeel Oorproeven de komende periode zeker gesteld (Agnes Bolwiender, persoonlijke communicatie, 3 juni 2013).

5.1.3 Langlopende trajecten of kortlopende activiteiten?

De instellingen die met name de productiehuisfunctie (blijven) vervullen hebben de voorkeur voor langere trajecten. Het Kameroperahuis biedt een langlopend traject van (in principe) tenminste twee jaar (Annemarie Reitsma, persoonlijke communicatie, 23 mei 2013). De Nieuwe Oost heeft tevens voorkeur voor langdurige trajecten, omdat talentontwikkeling "iets is wat gewoon tijd kost" en om continuïteit vraagt (Eve Hopkins, persoonlijke communicatie, 23 mei 2013).

Ook De Toneelschuur heeft makers voor langere tijd aan zich verbonden. Een bescheiden voordeel van de nieuwe situatie, aldus Tom Helmer, is dat de trajecten die makers gaan doorlopen, met name door de regeling voor nieuwe makers bij het Fonds Podiumkunsten, nu meer uitgestippeld zijn dan voorheen. Er zijn "langere lijnen". Eerder werd vaak gewoon begonnen met een maker en gekeken hoe het ging. Als het niet beviel dan bleef het bij één productie. Nu wordt verder vooruit gekeken (persoonlijke communicatie, 6 juni 2013). Ook in de beleidsplannen van bijvoorbeeld Frascati en Dansmakers Amsterdam zie je continuïteit.

Dansateliers, dat met name weer de werkplaatsfunctie gaat vervullen, heeft meer kortlopende activiteiten. Er zijn een aantal scoutingsactiviteiten en als een maker interessant genoeg is kan daaruit eventueel een vervolgtraject voortkomen. Hoelang dit duurt is afhankelijk van de vraag van de maker en het talent van de maker. Volgens Kristin de Groot van Dansateliers is het ook "een beetje schipperen tussen hoe je tot langere ontwikkellijnen komt met een maker en hoeveel korte projecten je biedt aan mensen die wel oké zijn, maar waarin je niet al teveel gaat investeren". Wanneer iemand veel talent heeft, en interessant is, wil Dansateliers het liefst wel een langer traject bieden, zodat iemand echt de gelegenheid krijgt om een voorstelling te maken (persoonlijke communicatie, 27 mei). Bij Oorkaan, dat tevens werkplaatstrajecten biedt, wordt er bij ieder project met andere makers gewerkt. Dat zijn niet altijd weer nieuwe mensen, sommige makers verrichten regelmatig opdrachten voor Oorkaan, en vanuit de werkplaats is het ook mogelijk om door te stromen naar Oorkaan Producties, maar "er wordt veel gewerkt met jonge/nieuwe makers" (Agnes Bolwiender, persoonlijke communicatie, 3 juni).

5.2 Jonge makers bij gezelschappen

5.2.1 Het belang van jong talent en de ontwikkeling ervan

De mensen die ik heb gesproken geven allemaal aan dat talent belangrijk is voor die gezelschappen. Chantal Storchi, manager educatie bij het Nederlands Dans Theater (NDT), zegt bijvoorbeeld: "Talent is heel belangrijk. Als je kijkt naar het NDT en zijn geschiedenis zie je dat het geen repertoiregezelschap is, maar dat creatie en vernieuwing de boventoon voeren. Talent is in dat kader voor ons nog belangrijker" (persoonlijke communicatie, 2 mei, 2013). Het Nationale Toneel heeft volgens artistiek coördinator Maria Uitdehaag twee redenen waarom ze de ontwikkeling van jong talent belangrijk vinden, namelijk het bereiken van een jong publiek (met jonge acteurs) en zorgen voor de opvolging van de huidige generatie met jonge makers/regisseurs (persoonlijke communicatie, 16 mei 2013).

Uit de interviews blijkt dat de gezelschappen talentontwikkeling tevens breed opvatten, maar op een andere manier dan bij de productiehuizen. Bij het Nederlands Dans Theater valt bijvoorbeeld de ontwikkeling van dansers, de ontwikkeling van danser naar choreograaf en de ontwikkeling van danser naar dansdocent onder talentontwikkeling, maar ook educatie-activiteiten worden daar gezien als een vorm van talentontwikkeling. Dat laatste is tevens het geval bij Toneelgroep Amsterdam.

Bij het Nationale Toneel geven ze aan continuïteit erg belangrijk te vinden. "(…) wij denken dat een ontwikkeling heel erg te maken heeft met continuïteit, dus op het moment dat je iemand iets aanbiedt en hij weet dat hij daarna nog iets mag maken en nog iets mag maken, betekent dat ook dat iemand minder bang is om te falen. Als je maar één kans hebt en je moet die benutten dan sta je daar natuurlijk veel krampachtiger in" (Maria Uitdehaag, persoonlijke communicatie, 16 mei 2013). De jonge makers ontwikkelen zich bij het Nationale Toneel via de kleine zaal naar de grote zaal. In het begin werken ze vaak ook nog met jonge acteurs, omdat de ervaring is dat jonge makers het vaak lastig vinden om beroemde acteurs te regisseren. Maar daarbij lopen de makers in het hele bedrijf mee, bijvoorbeeld op de communicatieafdeling en bij het decor- en kostuumatelier, zodat ze zien hoe alles werkt. Uiteindelijk komen de jonge makers dan terecht in de grote zaal.

"Bij die jonge maker, bij dat ontwikkeltraject, gaan wij ervan uit dat iemand na vier jaar echt helemaal fulltime theatermaker is. Dan zou hij/zij in theorie een eigen gezelschap kunnen beginnen" (Maria Uitdehaag, persoonlijke communicatie, 16 mei 2013).

Bij het Nationale Toneel hebben ze per vier jaar plek voor één jonge regisseur, die al twee of drie jaar van de opleiding is en zich daarna ook al enigszins bewezen heeft. Hiernaast hebben ze een samenwerking met de Amsterdamse Theaterschool; studenten van die opleiding laten in het gebouw van het Nationale Toneel bijvoorbeeld etudes zien aan publiek of ze komen een montageweek volgen. Ook helpt het Nationale Toneel makers die minder ver zijn op een andere manier, bijvoorbeeld door samen te kijken naar projectaanvragen, maar dat is eigenlijk extra en niet zozeer onderdeel van het gezelschap.

Toneelgroep Amsterdam heeft het TA2-traject voor talentontwikkeling. Daar zijn ze zeven jaar geleden mee begonnen, samen met productiehuizen Frascati en de Toneelschuur. Jonge makers zijn dan drie à vier jaar aan Toneelgroep Amsterdam verbonden met de afspraak om daar minimaal twee voorstellingen te maken. Daarnaast kunnen ze ook voorstellingen blijven maken bij één van beide productiehuizen. Daarbij wordt gezorgd voor een bepaalde rust en genoeg tijd voor reflectie en voorbereiding (Wouter van Ransbeek, persoonlijke communicatie, 29 mei 2013).

Bij het Nederlands Dans Theater is de mogelijkheid tot continuïteit aanwezig. De ontwikkeling van makers begint daar veelal in een veilige setting met *Switch*, waarin dansers van het Nederlands Dans Theater vrijblijvend de gelegenheid krijgen om stukken te maken. Dansers kunnen zich hiervoor aanmelden. De volgende stap kan dan de *Summer Intensive* zijn; daarvoor worden drie dansers met choreografeer- en doceertalent geselecteerd door het Nederlands Dans Theater. Dan volgt eventueel het meer serieuze *Up & Coming*, waarbij er ook plaats is voor drie dansers en de kans geboden wordt om stukken te maken met dansers van NDT2. De laatste stap is het maken van een choreografie voor een regulier programma van NDT2. Volgens Chantal Storchi (persoonlijke communicatie, 2 mei 2013) bieden deze programma's voldoende plaatsen, want bij NDT zien ze dat veel dansers het leuk vinden om te experimenteren, maar er zijn volgens hen niet veel dansers die uiteindelijk daadwerkelijk het talent hebben om een choreografie te maken voor het gezelschap. Bovendien biedt Korzo hiernaast ook nog plaatsen voor choreografietalent.

5.2.2 Aanpassen aan imago gezelschap

De productiehuizen geven in hun rapport van 2010 aan dat zij een voordeel hebben ten opzichte van de gezelschappen, namelijk dat jonge makers zich niet hoeven aan te passen aan de artistiek leider. Ook in *Kweekvijvers of speeltuinen?* van Zonderland (2003) worden een aantal nadelen genoemd van talentontwikkeling bij gezelschappen. Hoe is dat nu gesteld?

Bij de toneelgezelschappen wordt op een bepaalde manier wel gekeken of een jonge maker past bij het gezelschap. Bij het Nationale Toneel wordt bijvoorbeeld gevraagd of de maker zich goed voelt bij het gezelschap en of het een gezelschap is waar de maker bij wil horen. Het moet wel een goede 'match' zijn. Verder denkt Maria Uitdehaag dat talentontwikkeling bij gezelschappen nu prima werkt. Zij zegt: "Vroeger was het niet zo'n uitgedacht traject en dan voelde de jonge regisseur zich vaak een beetje in het diepe gegooid en namen de acteurs de regisseur vaak niet echt serieus. Ik heb dat vroeger ook wel zelf meegemaakt, maar dat is wel heel erg veranderd" (persoonlijke communicatie, 16 mei 2013). Volgens haar is het verbeterd doordat er nu bewuster met de regisseur gepraat wordt, dat er ook acteurs van buiten het gezelschap worden aangetrokken om een evenwicht te creëren tussen de ensembleacteurs en gastacteurs met wie de regisseur vertrouwd is en dat er nu een traject is, waardoor de druk voor de maker om zich direct de eerste voorstelling helemaal te moeten bewijzen afneemt. "Hoewel iedereen natuurlijk altijd de ultieme voorstelling probeert te maken, dus

de druk om artistiek te presenteren is erg hoog, altijd" (persoonlijke communicatie, 16 mei 2013).

Ook bij Toneelgroep Amsterdam geven ze aan een specifiek soort maker nodig te hebben, namelijk makers die geïnteresseerd zijn in het maken van theater voor de grote zaal met een ensemble. Verder hoeft een maker niet perse in de kleur van de artistiek leider te passen. Soms is dat toevallig wel het geval, maar ze kunnen "hun eigen ding" blijven doen. "Het moet wel repertoire zijn, maar in de breedste zin en kan zowel modern als klassiek repertoire zijn; het is uiteindelijk repertoire dat past bij de maker" (Wouter van Ransbeek, persoonlijke communicatie, 29 mei 2013). Van Ransbeek geeft aan dat sommige dingen bij Toneelgroep Amsterdam gewoon niet kunnen, zoals zelf teksten schrijven, maar dat dit ook in het belang is van de jonge maker: "Als je plots met veel acteurs geconfronteerd wordt en je hebt geen goede rollen of een goed stuk, dan is dat best een intense ervaring, dus we proberen ook dingen uit te schakelen. Anders wordt de maker gewoon met alles in een keer geconfronteerd en dat is teveel" (persoonlijke communicatie, 29 mei 2013). Daarbij geeft hij nog aan dat er bij Toneelgroep Amsterdam altijd een hoge druk is, omdat het het grootste toneelgezelschap is van Nederland en daardoor altijd in de belangstelling staat. Maar volgens Van Ransbeek zijn er binnen het gezelschap geen problemen meer met jonge makers. Dat er eerder inderdaad wel eens problemen waren, kwam volgens hem door het feit dat de scheiding tussen gezelschappen en productie-huizen toen nog heel groot was. "Als er iemand succesvol was in die productie-huizen werd diegene plots overgenomen door een gezelschap en ging hij of zij in de grote zaal iets maken. Dat ging dan vaak niet goed, omdat de druk vrij groot was en volgens mij ook omdat het maken van een grote productie niet alleen een artistieke visie vraagt die dat aankan, maar ook management, want je hebt toch een team van dertig mensen voor jou werken" (persoonlijke communicatie, 29 mei 2013). Door meer samen te gaan werken met productiehuizen, zoals in het TA2-traject, blijven de makers gedeeltelijk binnen de vertrouwde omgeving van bijvoorbeeld Frascati of de Toneelschuur, maar krijgen ze daarnaast de ervaring van het werken bij een groot gezelschap en het produceren van een grote productie. Daarbij is er gezorgd voor een cast met een wil om het TA2-traject te doen en volgens Van Ransbeek zien die acteurs TA-2 nu ook als een platform om nieuwe dingen uit te proberen. Verder denkt hij dat het ook voordelen heeft om bij een gezelschap te ontwikkelen, namelijk professionaliteit in het proces en acteurs en decors.

Bij het Nederlands Dans Theater worden de dansers/choreografen veelal vrijgelaten, aldus Chantal Storchi. Bij dat gezelschap geloven ze er niet in dat het werkt als beginnende choreografen heel strak worden begeleid of opgeleid door de artistiek leider, maar vinden ze dat makers een eigen visie, danstaal en persoonlijkheid moeten kunnen ontwikkelen, waarbij de makers zelf de mate van begeleiding kunnen bepalen. Daarbij speelt volgens Storchi ook mee dat het Nederlands Dans Theater een gezelschap is waar een danser in aanraking komt met veel choreografen en over veel verschillende danstalen moet beschikken: "Het is niet een gezelschap met één gezicht wat dat betreft" (persoonlijke communicatie, 2 mei 2013).

5.2.3 Meer aandacht voor talentontwikkeling door voorwaarde?

Voor de podiumkunstinstellingen in de basisinfrastructuur (met uitzondering van jeugdtheater en orkesten die dans of opera begeleiden) is talentontwikkeling een voorwaarde voor financiering. Bij alle drie de gezelschappen wordt aangeven dat ze door deze verplichting niet meer aandacht zijn gaan besteden aan talent-ontwikkeling. Het Nederlands Dans Theater zegt dat alle activiteiten er al waren en dat "talentontwikkeling altijd al hoog in het vaandel stond" (Chantal Storchi, persoonlijke communicatie, 2 mei 2013). De enige verandering daar is de samenwerking met Korzo; de twee instellingen slaan de handen ineen om talentontwikkelingsprogramma's te organiseren voor beginnende choreografen.

Maria Uitdehaag van het Nationale Toneel geeft aan dat de jonge regisseur Casper Vanderputte, die voor de komende vier jaar aan het gezelschap verbonden is, een soortgelijk talentontwikkelingstraject zal doorlopen als Susanne Kennedy, die hiervoor vier jaar bij het Nationale Toneel zat, en dat ze door de voorwaarde hooguit duidelijker omschreven hebben wat ze precies doen aan talentontwikkeling. Toneelgroep Amsterdam doet zelfs minder; er worden de komende vier jaar twee TA2-stukken minder gemaakt dan in de voorgaande periode. Dit is het gevolg van de bezuinigingen en komt ook doordat de Toneelschuur om diezelfde reden niet door kan gaan met de coproducties. "We hebben ervoor gekozen om niet aan kwaliteit in te boeten, maar met minder mensen de stap te zetten" (Wouter van Ransbeek, persoonlijke communicatie, 29 mei 2013). Waarschijnlijk worden dit drie makers in plaats van de vijf in de voorgaande periode. Aan de andere kant blijven en worden een aantal jonge regisseurs aan Toneelgroep Amsterdam verbonden, namelijk Thibaud Delpeut, Eric de Vroedt en Susanne Kennedy. Die zijn niet verbonden aan TA-2, maar Van Ransbeek ziet dat nog wel als een stuk talentontwikkeling. Hiernaast is Van Ransbeek bezig met een nieuw plan, voor een talentcenter, maar daar kan hij nog niet teveel over zeggen.

Het lijkt erop dat theater- en dansgezelschappen in de basisinfrastructuur weinig tot geen gebruik maken van de regeling voor nieuwe makers bij het Fonds Podiumkunsten. Sommigen denken ook dat ze als bisgezelschap niet mogen aanvragen, maar dat is onjuist. Het Nationale Toneel, Toneelgroep Amsterdam en het Nederlands Dans Theater worden wel genoemd in de aanvragen die een aantal productiehuizen doen. Ze hebben hiermee afspraken gemaakt en makers mogen dan bepaalde activiteiten bij deze gezelschappen doen als onderdeel van het traject, bijvoorbeeld een regieassistentschap.

Op De Utrechtse Spelen (vanwege de financiële situatie) en Toneelgroep Maastricht na wordt ook bij de overige toneelgezelschappen in de basisinfrastructuur ten minste aan één maker een meerjarig ontwikkelingstraject geboden, maar ook bij die gezelschappen lijkt door de voorwaarde veelal niet meer aandacht aan talentontwikkeling van makers te worden gegeven dan voorheen. Alleen bij Het Zuidelijk Toneel en Toneelgroep Maastricht lijkt dit wel het geval te zijn. De overige drie dansgezelschappen in de basisinfrastructuur geven eveneens geen blijk van meer aandacht of meer activiteiten voor talentontwikkeling, maar bij de operagezelschappen in de basisinfrastructuur lijkt wel meer ruimte te komen voor jong talent.

5.3. Meningen over de bezuinigingen en beslissingen

Zowel de personen die ik gesproken heb bij de productiehuizen als degenen bij de gezelschappen zijn niet positief over de beslissing om de productiehuizen uit de basisinfrastructuur te halen. Bij beide soorten instellingen denken ze dat de gezelschappen het niet voldoende over gaan nemen en kunnen opvangen. Daarvoor worden wel verschillende redenen gegeven. Zo denken Kristin de Groot van Dansateliers en Eve Hopkins van Generale Oost/De Nieuwe Oost dat de gezelschappen talentontwikkeling, zoals dat plaatsvond bij de productiehuizen, slechts gedeeltelijk kunnen overnemen, omdat ze alleen makers zullen ontwikkelen die voor het betreffende gezelschap interessant zijn en die binnen de signatuur van het gezelschap passen (persoonlijke communicatie, respectievelijk 27 en 23 mei 2013). De Groot vindt dat voor een gezelschap ook prima, maar is van mening dat er daarnaast "onafhankelijke talentontwikkeling" moet zijn, om de diversiteit van een discipline te behouden (persoonlijke communicatie, 27 mei 2013).

Hierboven gaf ik al aan dat de drie gezelschappen niet vinden dat de makers zich (geheel) aan hun imago moeten aanpassen en daar worden dan ook andere redenen gegeven. Chantal Storchi van het Nederlands Dans Theater en Wouter van Ransbeek van Toneelgroep Amsterdam geven bijvoorbeeld aan dat talentontwikkeling niet het eerste doel is van de gezelschappen; het maken van voorstellingen is het eerste doel. Storchi zegt bijvoorbeeld dat productiehuizen en

gezelschappen op verschillende manieren denken en dat de talentontwikkeling bij beide instellingen echt anders is: "Ik denk wel dat het Nederlands Dans Theater dat stuk talentontwikkeling kan doen en dat het goed past, maar het heeft zijn beperkingen, want talentontwikkeling is niet onze corebusiness. Wij zijn zelf makers, voor een groot podium, en reizen over de hele wereld. Wij hebben geen veilige kleine ruimte, geen klein podium, om te experimenteren" (persoonlijke communicatie, 2 mei 2013). Ook Toneelgroep Amsterdam vindt het een grote fout dat alle productiehuizen uit de basisinfrastructuur verdwenen zijn en dat er veel minder plek is waar jonge mensen kunnen produceren, ontwikkelen en uittesten. Wouter van Ransbeek geeft aan dat Toneelgroep Amsterdam die positie ook niet in kan nemen, alleen al omdat ze de ruimte (een kleine zaal) er niet voor hebben. Van Ransbeek denkt daarom ook dat het belangrijk is dat productiehuizen de aanvragen doen voor jonge makers en dat de grote gezelschappen in die trajecten meegenomen worden (persoonlijke communicatie, 29 mei 2013).

Chantal Storchi vindt dat er slecht over de beslissing nagedacht is en dat het niet zo makkelijk werkt als dat nu gedacht wordt. Daarbij is ze van mening dat er beter gedefinieerd zou moeten worden wat talentontwikkeling is als er speciaal geld voor gelabeld wordt. "Wat betekent talentontwikkeling, wie hebben daar in het terrein allemaal mee te maken en op welke manier?" (persoonlijke communicatie, 2 mei). Storchi geeft ook aan dat er continu veranderingen zijn, "de regering verandert, de gedachten veranderen", en dat als je afhankelijk bent van subsidie, je constant die veranderingen bij moet houden. Volgens haar kun je hier als gezelschap op twee manieren mee omgaan: of je laat je hierdoor leiden of je zorgt ervoor dat je een sterke eigen visie hebt en werkt aan je ondernemerschap, zodat je minder afhankelijk bent van deze veranderingen.

Kristin de Groot denkt dat de regeling van het Fonds Podiumkunsten voor nieuwe makers gedeeltelijk het gat kan opvullen, afhankelijk van hoeveel makers daarbinnen ondersteund gaan worden. Ze denkt dat de makers hun weg wel gaan vinden, maar dat het lastiger zal zijn en dat het gevaar aanwezig is dat ze naar het buitenland gaan (persoonlijke communicatie, 27 mei 2013). Ook Annemarie Reitsma van het Kameroperahuis denkt dat het 'echte talent' er wel komt, "alleen talent dat nog net even een duwtje nodig heeft dat weet ik niet" (persoonlijke communicatie, 23 mei 2013). Verder denkt ze dat, met de regeling voor nieuwe makers, deze makers wellicht gebruikt gaan worden als geldbron. Daarbij is ze van mening dat de grote gezelschappen in verhouding nog steeds veel geld hebben, terwijl 'cultureel ondernemen' daarvoor waarschijnlijk makkelijker is dan voor de kleinere organisaties.

Een paar van de geïnterviewden denkt ook wel dat er misschien teveel productiehuizen waren, waaronder Eve Hopkins. Ze ziet de veranderingen dan ook niet alleen maar negatief en is van mening dat er altijd weer iets nieuws opstaat. Ook geeft ze aan dat er de laatste tijd veel aanbodgericht geproduceerd werd, in plaats van vraaggericht, maar dat dat nu weer meer is omgedraaid (persoonlijke communicatie, 23 mei 2013). Maria Uitdehaag van het Nationale Toneel vindt eveneens dat alles twee kanten heeft. Zij denkt dat mensen er inventief van worden, maar vindt ook dat er heel veel plekken wegvallen. Zij vraagt zich echter tevens af hoeveel talent er werkelijk is, of er niet teveel plekken waren en of het niet logisch is dat er minder mogelijkheden komen nu de publieksaantallen teruglopen. Ze denkt daarbij dat er wellicht "een bepaalde wildgroei aan het ontstaan was, die maakte dat niet alles van een even grote kwaliteit was", maar dat wat er nu wegvalt nooit meer terugkomt en dat de sector er daarom voor moet zorgen dat het niet erger wordt. Tenslotte geeft Uitdehaag nog aan dat ze ook denkt dat het ene productiehuis het beter deed dan het andere en dat het ene gezelschap het ook beter doet/zal doen dan het andere (persoonlijke communicatie, 16 mei 2013).

5.4 Samenvatting en conclusie

De veranderingen in structurele subsidies van productiehuizen lopen erg uiteen, maar over het algemeen moeten de meesten inleveren. Er zijn slechts een paar productiehuizen die op hetzelfde niveau blijven. Maar het is niet zo dat enkel de instellingen die moeten inleveren hun activiteiten omgooien. Het lijkt erop dat een aantal vooral de naam heeft veranderd, maar dat de activiteiten en functies ongeveer hetzelfde blijven. Dit heeft wellicht ook te maken met de labelling van budgetten en de taakstelling vanuit de gemeente of provincie. In ieder geval blijven de productiehuizen die nog overeind staan zich op een bepaalde manier eigenlijk allemaal met talentontwikkeling bezighouden. Het lijkt er wel op dat het aantal structurele plekken voor makers bij de huizen flink minder wordt. Ook heeft er een verandering in denken plaatsgevonden. De productiehuizen hebben namelijk meer aandacht gekregen voor de zakelijke ontwikkeling van makers en makers worden minder 'gepamperd' dan voorheen; cultureel ondernemerschap wordt gestimuleerd en ontwikkeld. Daardoor worden makers bij de productiehuizen wellicht meer voorbereid op het vervolg van hun carrière. Dat lijkt te missen bij de gezelschappen. Aan de andere kant doorlopen jonge makers bij de gezelschappen het gehele professionele traject van een grote zaal voorstelling en hebben de gezelschappen een reputatie waardoor makers wellicht makkelijker doorstromen naar andere gezelschappen.

Het Nederlands Dans Theater, Toneelgroep Amsterdam en het Nationale Toneel zijn door de voorwaarde voor talentontwikkeling niet meer aandacht gaan besteden aan talentontwikkeling van jonge makers. Het belang van jong talent wordt bij deze gezelschappen echter wel erkend en ook bij de andere gezelschappen zie je aandacht voor de ontwikkeling van jonge makers. Behalve De Utrechtse Spelen (vanwege de financiële situatie) en Toneelgroep Maastricht hebben alle toneelgezelschappen in de basisinfrastructuur ten minste voor één maker een langdurig traject. Ook bij de operagezelschappen lijkt er de komende jaren meer ruimte te worden geboden aan jong talent. Bij de dansgezelschappen lijkt er minder sprake te zijn van structurele, vastgestelde trajecten.

6. Conclusie en reflectie

In dit hoofdstuk wordt beschreven wat er uit de voorgaande hoofdstukken geconcludeerd kan worden met betrekking tot talentontwikkeling van jonge makers. Hierbij wordt een antwoord gegeven op de vraag: Welke gevolgen hebben de bezuinigingen in de culturele sector op talentontwikkeling van theatermakers in de podiumkunsten? Tenslotte reflecteer ik in dit hoofdstuk op mijn onderzoek en doe ik aanbevelingen voor verder onderzoek.

6.1 Gevolgen van bezuinigingen op talentontwikkeling bij productiehuizen

In 2007 was minister Plasterk van mening dat talent niet voldoende werd benut. Hij wilde daarom meer ruimte bieden aan talent, onder andere door werkplaatsen en productiehuizen op te nemen in de basisinfrastructuur voor de 'ontwikkelfunctie'. Zij bieden namelijk vaak een eerste podium aan pas afgestudeerde theatermakers. Daarnaast vervullen de productiehuizen een belangrijke rol in de keten, tussen de opleidingen en gezelschappen. Simon van den Berg geeft echter aan dat er uiteindelijk zoveel productiehuizen in de basisinfrastructuur werden opgenomen dat ze gemiddeld nauwelijks meer geld ontvingen dan daarvoor en daardoor onvoldoende geld kregen om het beleid goed uit te voeren. Daarbij mochten ze geen subsidie meer aanvragen bij het Fonds Podiumkunsten. In de aanloop naar de nieuwe cultuurplanperiode 2013-2016 bleek staatssecretaris Halbe Zijlstra dan ook niet overtuigd te zijn van de toegevoegde waarde van de productiehuizen en zijn, vanwege de bezuinigingen, de productiehuizen in de huidige Cultuurplanperiode niet opgenomen in de basisinfrastructuur.

Desondanks lijkt een groot deel van de productiehuizen voorlopig overeind te blijven. Alleen Productiehuis Brabant, het Huis van Bourgondië en Het Lab hebben besloten niet door te gaan en hun deuren te sluiten. De overige productie-huizen die voorheen opgenomen waren in de basisinfrastructuur moeten veelal fors inleveren aan structurele subsidies, bijvoorbeeld de Toneelschuur, Dansateliers, Korzo, Huis aan de Werf en MC Producties. Slechts vier instellingen blijven redelijk op het oude niveau of er zelfs iets boven: BonteHond, Feikes Huis, Oorkaan en Zeelandia Producties. Ondanks de bezuinigingen wil een groot deel van de organisaties op dezelfde weg doorgaan, bijvoorbeeld Dansmakers en Frascati, en ook waar veranderingen worden doorgevoerd blijft in de meeste gevallen aandacht voor talentontwikkeling.

Over het algemeen zijn er wel minder (structurele) plekken beschikbaar voor talentvolle theatermakers, maar dat is wellicht geen slechte zaak. We kunnen ons namelijk ook afvragen hoeveel talent er werkelijk (nodig) is en of er niet teveel plekken beschikbaar waren. In de interviews die ik heb gehouden wordt dit ook een paar keer aangegeven. Net als Maria Uitdehaag vraag ik me af of er niet zoveel aan het ontstaan was dat het de kwaliteit niet altijd ten goede kwam. Naast minder plekken, kan bij veel (voormalige) productiehuizen door de bezuinigingen ook minder worden geproduceerd en gepresenteerd. Hierdoor zal strenger en beter geselecteerd moeten worden en dat zal waarschijnlijk de kwaliteit bevorderen. De makers zullen zich (meer) moeten bewijzen. In een paar interviews wordt aangegeven dat de makers die nog een steuntje nodig hebben het waarschijnlijk lastig krijgen, maar wellicht beschikken die dan toch niet over voldoende kwaliteit.

Ook is bij de productiehuizen een omslag te zien wat betreft de begeleiding van (jonge) talentvolle makers. Zowel uit de interviews als uit de beleidsplannen blijkt dat productiehuizen cultureel ondernemerschap en zelfredzaamheid meer stimuleren, aangezien doorstroming naar gezelschappen lastig is op dit moment. Ook in diverse rapporten komt dit naar voren; het gaat niet alleen om het ontwikkelen van artistieke vaardigheden, maar ook van zakelijke vaardigheden.

De talenten moeten bij de productiehuizen nu meer zelf meedenken en meewerken, waar aangegeven wordt dat ze eerder nog wel eens 'gepamperd' werden. Dit betekent dat makers meer eigen verantwoordelijkheid moeten nemen.

Verder worden er door de bezuinigingen en door de verplichting voor gezelschappen in de basisinfrastructuur meer samenwerkingen aangegaan. Er is sprake van afstemming en uitwisseling tussen productiehuizen onderling en met gezelschappen. Windhorst en Van der Zant (2010) benadrukken samenwerking tussen organisaties als belang voor talentontwikkeling, dus dat kan een positief gevolg zijn van deze bezuinigingen. Het heeft ook voordelen voor makers. Door bij verschillende organisaties te werken ontstaat namelijk een groter netwerk en het bevordert doorstroming en continuïteit. Het zal echter wel met name gaan om de zeer talentvolle makers, waar meerdere instellingen van overtuigd zijn.

Waar de productiehuizen en beginnende makers in de periode 2009-2012 niet meer mochten aanvragen bij het Fonds Podiumkunsten moeten de productiehuizen en nieuwe makers deze periode juist wel weer aankloppen bij het Fonds. Jonge makers (en productiehuizen) zijn daarmee weer afhankelijk van de beoordeling van het Fonds. Aan de andere kant lijkt het geen onlogische stap, gezien hetgeen in de vorige periode wel gebeurde, dat makers via speciaal opgerichte stichtingen nog wel aanvragen deden bij het Fonds. Het Fonds Podiumkunsten heeft nu een speciale regeling voor nieuwe makers, waarvoor beginnende makers (niet langer dan drie jaar actief als maker) samen met een producerende instelling een aanvraag kunnen doen. Voor makers betekent dit dat, om in aanmerking te komen voor deze subsidie, ze een instelling moeten vinden die bij hen past en die een ontwikkelingstraject met de betreffende maker aan wil gaan. Aangezien een instelling per aanvraagronde voor drie makers aan mag vragen, zal dat geen makkelijke opgave zijn.

Van de regeling voor nieuwe makers lijkt bij de productiehuizen goed gebruik te worden gemaakt. De geïnterviewde gezelschappen maken er zelf geen gebruik van, maar hebben soms wel afspraken met de productiehuizen dat de nieuwe makers bepaalde activiteiten bij het betreffende gezelschap kunnen doen en dat wordt dan wel opgenomen in de aanvraag. Zo is Toneelgroep Amsterdam bijvoorbeeld opgenomen in een aanvraag van Frascati en een maker. Het gevaar van de regeling voor nieuwe makers bij het Fonds kan zijn dat organisaties de makers gebruiken als inkomstenbron voor zichzelf; aan de andere kant lijkt dit door de eisen van de regeling te zijn ingebed. Het Fonds beoordeelt namelijk onder andere de keuze en motivatie voor samenwerking tussen de maker en de instelling en de verwachte bijdrage aan de ontwikkeling van de maker(s). Ook moet er op den duur verantwoording worden afgelegd (Fonds Podiumkunsten, z.j.). Verder heeft het Fonds Podiumkunsten ervoor gekozen om het programma- en projectenbudget relatief te sparen, mede om ruimte te houden voor experiment en talentontwikkeling, dus wellicht liggen daar nog mogelijkheden voor de productiehuizen.

6.2 Aandacht voor talentontwikkeling bij gezelschappen

Talentontwikkeling is in de huidige periode een voorwaarde geworden voor podiumkunstgezelschappen in de basisinfrastructuur om subsidie te ontvangen. De gezelschappen lijken over het algemeen door deze voorwaarde echter niet meer aandacht te besteden aan talentontwikkeling. Bij de gezelschappen waar ik interviews heb afgenomen is dit in ieder geval niet het geval en ook bij de meeste andere toneel- en dansgezelschappen in de basisinfrastructuur lijkt het niet het geval te zijn. Alleen bij Het Zuidelijk Toneel en Toneelgroep Maastricht wordt wellicht meer aandacht aan talentontwikkeling besteed, maar bij Toneelgroep Maastricht is weer geen sprake van een langjarig traject. Ook bij De Utrechtse Spelen is dit, vanwege de financiële situatie, op dit moment niet het geval. Verder bieden de toneelgezelschappen wel allemaal aan ten minste één maker een langjarig traject, waarbij die makers de mogelijkheid krijgen om producties te

maken en zich te ontwikkelen. Bij het Nationale Toneel en Toneelgroep Amsterdam bijvoorbeeld maken jonge makers het hele traject van een grote zaal voorstelling mee, van de vormgeving van het decor tot de marketing en communicatie. Bij de dansgezelschappen lijkt er minder sprake te zijn van soortgelijke (van tevoren) uitgestippelde trajecten voor makers.

De Graauw en collega's (2012) hebben aan de hand van de subsidie-aanvragen van instellingen in de basisinfrastructuur gekeken hoe deze instellingen invulling geven aan talentontwikkeling en cultuureducatie. Ik gaf in Hoofdstuk 2 aan dat talentontwikkeling wat mij betreft gericht zou moeten zijn op de lange termijn en dat projecten daarom ook een langere looptijd moeten hebben. Volgens De Graauw en collega's biedt een kwart van de instellingen in de basisinfrastructuur enkel kortlopende activiteiten. Dat betekent dat driekwart van de instellingen ook meerjarige activiteiten heeft voor talent. Er zijn slechts een paar instellingen met enkel meerjarige activiteiten. De meeste instellingen hebben activiteiten met verschillende looptijden. De helft van de podiumkunstinstellingen vervullen volgens de onderzoekers een soortgelijke functie als de productiehuizen, met name bij dans en theater. Dat lijkt dus positief, maar De Graauw en collega's zijn van mening dat talentontwikkeling nog niet overal goed geïntegreerd is. Dat strookt ook met wat er in de interviews werd aangegeven, namelijk dat talentontwikkeling niet het primaire doel is van gezelschappen. Windhorst en Van der Zant (2010) geven echter aan dat uit de ervaringen met betrekking tot talentontwikkeling binnen het personeelsbeleid kan worden afgeleid dat talentontwikkeling alleen succesvol is als het volledig opgenomen is binnen de bedrijfsstrategie en als diverse instrumenten in samenhang worden ingezet (p. 12). Bij de productiehuizen was en is dit wel het geval, waardoor dit argument in hun voordeel spreekt, ondanks dat talentontwikkeling bij het merendeel van de toneelgezelschappen wel als volledig onderdeel lijkt te zijn opgenomen.

Waar Pieter Bots tien jaar geleden aangaf dat de mogelijkheden voor jonge makers bij grote gezelschappen maar zeer beperkt waren en er vaak nadelen aan kleefden, zoals een te hoge druk of niet-meewerkende acteurs, lijkt dat nu veranderd te zijn. Het ziet ernaar uit dat er nu vooral voordelen aan zitten, zoals goede acteurs, meer mogelijkheden en professionele afdelingen. Ook hebben de grote gezelschappen van Nederland een goede reputatie, tevens in het buitenland, waardoor makers wellicht makkelijker doorstromen naar andere gezelschappen. Wel wordt aangegeven dat de grote gezelschappen meer in de belangstelling staan, en daarmee ook de talentvolle makers, dus dat er daardoor altijd een bepaalde druk blijft die hoger zal zijn dan bij de productiehuizen. Ook geeft Bakker (2009) in zijn thesis aan dat de professionele gezelschappen een laatste stap vormen in het talentontwikkelingstraject en dat het talent zich dus zal moeten bewijzen. Door de gezelschappen wordt echter ook aangegeven dat de makers moeten kunnen onderzoeken of ze 'geschikt' zijn voor de grote zaal en dat een traject eventueel eerder afgebroken wordt als dat niet het geval blijkt te zijn. De grotere gezelschappen kunnen als enige de kans bieden om een grote zaal productie te realiseren en zijn daarmee eigenlijk ook de enige plek waar makers dat kunnen onderzoeken en ontwikkelen. De grote zaal is echter niet voor iedere maker het hoogste doel, al lijkt dat door onder andere de Raad voor Cultuur wel zo gezien te worden. Dit geldt dus alleen voor makers die een carrière bij een groot gezelschap ambiëren.

De productiehuizen zijn van mening, zo blijkt uit het gezamenlijke rapport van 2010 en uit diverse interviews, dat de gezelschappen alleen die makers aan zich verbinden die passen bij het profiel van het gezelschap en dat daardoor veel talenten geen plek meer zullen vinden. Bij de gezelschappen waar ik interviews heb afgenomen vinden ze dat dat meevalt, al zijn ze daar natuurlijk wel op zoek naar makers die geschikt zijn voor de grote zaal. De waarheid ligt waarschijnlijk ergens in het midden, maar duidelijk is in ieder geval dat de gezelschappen veel minder plekken beschikbaar hebben dan de productiehuizen. Daarbij kiezen gezelschappen vaak voor talent dat al verder ontwikkeld is en zich al op een bepaalde manier

bewezen heeft. Daarbij kun je natuurlijk de vraag stellen of het nog daadwerkelijk gaat om beginnende makers en talentontwikkeling. Duidelijk is wel dat talent voor de gezelschappen ergens zichtbaar dient te zijn en dat is juist bij de productiehuizen. Ook is er het gevaar dat, als gezelschappen wel talenten direct van de vakopleiding nemen, deze talenten wel meer gevormd worden naar het gezelschap. Wanneer een talent zich eerst al bij een productiehuis ontwikkeld heeft, is er meestal al (meer) een eigen stijl ontwikkeld. Veelal wordt ook aangegeven, zowel door productiehuizen als gezelschappen en bijvoorbeeld door Pieter Bots, dat gezelschappen niet de functie van werkplaatsen en productiehuizen moeten overnemen, maar juist een aanvulling daarop zouden moeten zijn. De Raad voor Cultuur adviseerde in 2007 in het rapport *Innoveren, participeren!* tevens dat gezelschappen beter zouden moeten gaan samenwerken met de productiehuizen, bijvoorbeeld in de laatste fase van een traject of wanneer de maker deze behoefte, ambitie en kwaliteit heeft (p. 167). Dat lijkt nu meer te gebeuren, dus dat is ook een positief effect van de bezuinigingen.

6.3 Definiëren, meer voor minder en continuïteit

Wat gezelschappen aan talentontwikkeling doen en onder talentontwikkeling verstaan is heel breed. Vanuit het Rijk en tevens vanuit de gemeenten en provincies wordt over het algemeen niet gedefinieerd wat talentontwikkeling inhoudt en wat de gezelschappen precies moeten doen en waar ze aan moeten voldoen. Om dit voor de gezelschappen duidelijk te maken, ook om te kunnen controleren of ze aan de taak voldoen, zou dit gedefinieerd moeten worden.
Dat dit niet (voldoende) gedaan wordt is problematisch, want dan kan er ook niet gecontroleerd worden hoe de gezelschappen op dat gebied functioneren. Dit geldt niet alleen voor gezelschappen, maar ook voor de productiehuizen en andere instellingen. Er moeten dan waarschijnlijk verschillende definities komen, want zoals aangegeven wordt door bijvoorbeeld Laarakker en Windhorst en Van der Zant zijn er vele initiatieven op het gebied van talentontwikkeling en is het moeilijk om daar samenhang in te ontdekken. Dit wordt mede veroorzaakt door de verschillende circuits, waarbij elk circuit zijn eigen opvattingen lijkt te hebben; er zijn vele organisaties met verschillende soorten talentontwikkeling voor verschillende doelgroepen en met verschillende doelstellingen.

Wanneer er eerder gedefinieerd en gemeten was, was wellicht duidelijk geworden dat het ene productiehuis beter functioneerde dan het andere met betrekking tot de taak van talentontwikkeling. In dat geval had misschien een aantal ervan in de basisinfrastructuur kunnen blijven. Dan hadden de gezelschappen nog iets meer moeten inleveren. Aan de andere kant is het voor grotere instellingen waarschijnlijk makkelijker om sponsoren en andere inkomstenbronnen te vinden dan voor kleinere organisaties. Daarbij was dan wellicht duidelijk geworden dat de gezelschappen talentontwikkeling niet voldoende en niet op dezelfde manier kunnen uitvoeren als de productiehuizen. De (grote) gezelschappen hebben bijvoorbeeld weinig ruimte voor experiment en onderzoek en het is voor jonge makers niet makkelijk om direct aansluiting te vinden bij een gezelschap, aangezien er niet veel plaats is en vooral talenten met al enige ervaring een plek krijgen. Ook heeft niet iedere maker de behoefte om door te stromen naar de grote zaal.

Daarom is het van belang dat er andere mogelijkheden blijven voor jonge makers en plekken tussen de vakopleidingen en grotere gezelschappen. Het is daarom waarschijnlijk ook goed dat organisaties buiten de basisinfrastructuur meer aandacht gaan besteden aan talentontwikkeling, zoals bijvoorbeeld nb projects, Orkater en Firma Rieks Swarte. Anders is het gevaar aanwezig dat jonge makers zelf allerlei initiatieven ontplooien of dat ze hun heil gaan zoeken in het buitenland. Dat er ontwikkelplekken blijven voor jonge makers is tevens van belang voor de ontwikkeling van beginnende makers. Uit onderzoek komt namelijk naar voren dat (gestructureerde) oefening met daarbij goede begeleiding zeer belangrijk is voor de

ontwikkeling van talenten. Aangezien productiehuizen veelal langere trajecten bieden is het goed dat een groot deel in eerste instantie kan blijven bestaan en is het te hopen dat het merendeel middelen kan blijven vinden om door te kunnen gaan. Aan de andere kant is het, zoals al aangegeven, wellicht geen slechte zaak dat er een aantal productiehuizen verdwijnen en dat er minder plekken beschikbaar zijn. De Raad voor Cultuur, die van mening is dat de productiehuizen een belangrijke rol innemen in de keten, schrijft in zijn advies voor de periode 2013-2016 (2011) ook dat het aantal plekken minder moet worden, aangezien de productiehuizen ruimte boden/bieden voor een groot aantal makers om zich te ontwikkelen. Dit lijkt niet overeen te komen met de uitspraken van Plasterk dat talent niet voldoende wordt benut, maar aan de andere kant vond Plasterk (2007) ook dat er "te vaak wordt gekozen om van alles een beetje te doen" (p. 8).
Hij wilde daarom scherpe keuzes maken en 'meer geld voor minder projecten' beschikbaar stellen(p. 4). Zoals Van den Berg aangeeft is dat uiteindelijk, door een groot aantal productiehuizen op te nemen in de basisinfrastructuur, niet gebeurd. Naar mijn mening is het idee van Plasterk goed en is het inderdaad beter om meer geld aan minder instellingen (die instellingen die goed presteren op het gebied van talentontwikkeling) te geven dan een beetje geld aan veel instellingen.
De uitdaging is om aan de ene kant de wildgroei en het overaanbod aan producties in te perken en aan de andere kant voldoende plekken voor jong (top)talent beschikbaar te houden en de diversiteit niet verloren te laten gaan.

Tenslotte zou er meer continuïteit in het beleid moeten komen. Nu vinden er om de vier jaar veranderingen plaats; eisen veranderen, regels veranderen.
Het vorige beleid was nog geen drie jaar oud toen er alweer een nieuw beleid geïntroduceerd werd door Zijlstra. Ook voeren de gemeenten, provincies en het Rijk ieder hun eigen beleid. De culturele instellingen moeten zich steeds weer aanpassen, terwijl ze die energie ook heel goed voor andere zaken zouden kunnen gebruiken, bijvoorbeeld voor het zoeken naar sponsoren en andere inkomstenbronnen.

6.4 Reflectie

Voor mijn onderzoek heb ik, in aanvulling op het literatuuronderzoek, gekozen om interviews af te nemen. Uiteindelijk heb ik niet zoveel interviews kunnen doen als ik had gehoopt. Met name het aantal interviews dat ik heb gedaan bij gezelschappen binnen de basisinfrastructuur is niet voldoende om daar grote conclusies uit te trekken, al zaten de antwoorden redelijk in dezelfde richting. Binnen de tijd zijn meer interviews niet haalbaar gebleken, mede omdat gezelschappen en productiehuizen ook druk waren. Gelukkig valt er uit de meeste beleidsplannen ook veel informatie te halen. Helaas wilden niet alle productiehuizen hun beleidsplan opsturen, gezien het aantal verzoeken dat ze daarvoor kregen. Bij die productiehuizen heb ik genoegen moeten nemen met informatie uit het rapport van de productiehuizen uit 2010, informatie op de website van het betreffende productiehuis en eventuele informatie op de website van het Fonds Podiumkunsten.

Achteraf gezien had ik, om een volledig beeld te krijgen, wellicht toch een enquête moeten opstellen en opsturen naar alle productiehuizen en bisgezelschappen. Daarnaast had ik eventueel nog een paar verdiepende interviews kunnen doen. Maar bij enquêtes is de mate van respons ook afwachten. Het is wel een mogelijkheid voor vervolgonderzoek, zodat er meer kwantitatieve gegevens verzameld kunnen worden, bijvoorbeeld het aantal langdurige trajecten en kortlopende activiteiten en de verhouding daartussen, het aantal (structurele) plekken voor makerstalent en de subsidiebedragen.

Ook heb ik wat er precies gedaan wordt aan talentontwikkeling van makers bij gezelschappen buiten de basisinfrastructuur, vanwege de tijd en omvang, buiten beschouwing gelaten. Daardoor is mij niet duidelijk wat er gebeurt bij bijvoorbeeld

muziektheatergezelschappen (anders dan de operagezelschappen). Daarbij kan het nog interessant zijn om ook interviews of enquêtes af te nemen onder talentvolle makers bij productiehuizen en gezelschappen: wat ondervinden zij van de bezuinigingen en wat is hun visie?

Verder is het, aangezien een aantal subsidiebedragen laat bekend is geworden en (voormalige) productiehuizen vaak nog op zoek moeten naar aanvullende gelden voor bepaalde activiteiten, voor een aantal lastig om aan te geven wat zij wel en niet kunnen gaan doen de komende jaren. Er liggen plannen, maar of die ook allemaal tot uitvoering komen is een tweede. Dit onderzoek komt wellicht wat te vroeg en is dus echt een eerste inventarisatie. Om daadwerkelijk de gevolgen te kunnen onderzoeken, zal in een later stadium nogmaals onderzoek moeten worden gedaan. Ik hoop van harte dat er dan uitkomt dat het grootste deel van de productiehuizen inderdaad is blijven bestaan en dat er in Nederland goede en voldoende ontwikkelingsplekken beschikbaar zijn voor beginnende, talentvolle theatermakers.

Bronvermelding

Bakker, J.J. (2009). *Subsidieverstrekking & talentontwikkeling. Hoe de overheid via subsidieverstrekking invloed heeft op talentontwikkeling bij de gezelschappen binnen de podiumkunsten.* Masterthesis Sociologie, Universiteit Utrecht en Boekmanstichting Amsterdam.

Berg, S. van den. (2011). Van grote bis naar kleine bis: cultuurplan op een hellend vlak. *TM*, *15*(3), 15-19.

BeroepKunstenaar (z.j.). *Theater: productiehuizen*. Geraadpleegd op 6 maart, 2013, via http://www.beroepkunstenaar.nl/theater/theaterwereld/productiehuizen/

Bots, P. (2003). Jonge makers bij grote gezelschappen. In P. Zonderland (Ed.), *Kweekvijvers of speeltuinen? Theaterwerkplaatsen en productiehuizen anno 2003* (pp. 48-55). Amsterdam: Theater Instituut Nederland / Het Theaterfestival.

Busato, V. (2007). Oefening baart kunst. *Boekman*, *73*, 19-23.

Club Guy & Roni (z.j.) *Club Guy & Roni*. Geraadpleegd op 1 juni, 2013 via http://www.clubguyandroni.nl/the-club/

Danshuis Station Zuid (2012, 4 december). *Danshuis Station Zuid houdt per 1 januari 2013 op te bestaan*. Geraadpleegd op 1 juni, 2013 via http://www.danshuisstationzuid.com/nl/nieuws_details/danshuis_station_zuid_houdt_per_1_januari_2013_op_te_bestaan.aspx

Dans Magazine (2013, 8 april). *Het Nationale Ballet en ICKamsterdam organiseren workshop*. Geraadpleegd op 1 juni, 2013 via http://dansmagazine.nl/nieuws/het-nationale-ballet-en-ickamsterdam-organiseren-workshop

Dansmakers Amsterdam (2012). *Ondernemingsplan 2013-2016.*

De Nederlandse Opera (z.j.). *Talentontwikkeling bij De Nederlandse Opera*. Geraadpleegd op 1 juni, 2013 via http://www.dno.nl/index.php?m=organisation&sm=talent

De Nieuwe Oost (z.j.). *Beleidsplan 2013-2016*.

Drenth, M., & Zant, P. van der. (2007). *Niet onder de korenmaat. Eindrapportage van een onderzoek naar talentontwikkeling op het gebied van kunst en cultuur in de provincie Drenthe*. Gouda: Bureau ART.

Feikes Huis (z.j.). *Over Feikes Huis: de organisatie*. Geraadpleegd op 28 mei, 2013 via http://www.feikeshuis.nl/nl/over-feikes-huis/de-organisatie

Fischer, N. (2003). Een reisgids voor de toekomstige theatermaker – Theaterwerkplaatsen en productiehuizen in Nederland anno 2003. In P. Zonderland (Ed.), *Kweekvijvers of speeltuinen? Theaterwerkplaatsen en productiehuizen anno 2003* (pp. 7-14). Amsterdam: Theater Instituut Nederland / Het Theaterfestival.

Fonds Podiumkunsten (n.d). *Toekenningen meerjarige activiteitensubsidies 2013-2016*. Geraadpleegd op 18 april, 2013 via http://www.fondspodiumkunsten.nl/toekenningen/meerjarige_activiteitensubsidies_2013-2016/

Frascati (n.d). *Ondernemingsplan 2013-2016: Grootstedelijk productiehuis met eigen podium*.

Geest, N. van der., & Serkei, C. (2009). *De brug is van niemand.* Amsterdam: International Theatre & Film Books.

Graauw, C. de., Hoogenboom, L., & Ranshuysen, L. (2012). *Totaalanalyse aanvragen BIS op het gebied van cultuureducatie en talentontwikkeling* [elektronische versie].

Grand Theatre (n.d). Het nieuwe Grand krijgt vertrouwen gemeente. Geraadpleegd op 28 mei, 2013 via http://www.grandtheatregroningen.nl/nieuws/nieuws/155-het-nieuwe-grand-krijgt-vertrouwen-gemeente

Haroutounian, J. (2002). *Kindling the spark: recognizing and developing musical talent*. New York: Oxford University Press.

Het Lab (z.j.). *Over Het Lab*. Geraadpleegd op 28 mei, 2013 via http://www.hetlabutrecht.nl/over_hetlab

Het Nationale Toneel (z.j.). *Wie zijn wij*. Geraadpleegd op 1 juni, 2013 via http://www.nationaletoneel.nl/gezelschap/wie-zijn-wij

Het Veem (z.j.) *Het Veem Theater: algemeen*. Geraadpleegd op 28 mei, 2013 via http://hetveemtheater.nl/het-veem-theater/algemeen/

Het Zuidelijk Toneel (z.j.). *Het Zuidelijk Toneel past beleid aan*. Geraadpleegd op 1 juni, 2013 via http://hetzuidelijktoneel.nl/default.asp?path=phe1k0is

Heuven, R. van. (2011). Zijlstra zet productiehuizen op de tocht. *TM, 15(1)*, 16-17.

Huis aan de Werf (z.j.). *Bedrijfsplan Huis a/d Werf 2013-2016: Huis voor makers in Utrecht*.

Huis van Bourgondië (z.j.). *Een (t)Huis voor jonge theatermakers: terugblik op 23 jaar*. Geraadpleegd 6 maart, 2013 via http://huisvanbourgondie.nl/

Hurkmans, B. (2012). *Voor de stad en voor talent: het nieuwe Grand Theatre Groningen*. Beleidsplan 2013-2016.

Internationaal Danstheater (z.j.) *Het ID*. Geraadpleegd op 1 juni, 2013 via http://www.intdanstheater.net/het_id\

Introdans (z.j.). *Over Introdans: algemeen*. Geraadpleegd op 1 juni, 2013 via http://www.introdans.nl/algemeen.html

Jong, J. (2010). Het huidige systeem moet opnieuw worden gedefinieerd. *TM, 14(8)*, 16-18.

Kirnarskaya, D. (2009). *The natural musician on abilities, giftedness and talent* (M.H. Teeter, Trans.). New York: Oxford University Press. (oorspronkelijk werk gepubliceerd in 2004)

Korzo (z.j.) *Beleidsplan 2013-2016: Get close to talent.*

Laarakker, K. (2007). *Zicht op... talentontwikkeling en cultuureducatie* [elektronische versie]. Utrecht: Cultuurnetwerk Nederland.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2012). *Cultuur in Beeld* [elektronische versie]. Den Haag: Rijksoverheid.

M-Lab (2013, 20 april). *De zon schijnt voor M-Lab!*. Geraadpleegd op 28 mei, 2013 via http://www.m-lab.nl/news/read/22.html

M-Lab (z.j.). *Wat is M-Lab?*. Geraadpleegd op 28 mei, 2013 via http://www.m-lab.nl/index.php?act=site&site=2

Nationale Reisopera (z.j.) *Resident Artists Programme*. Geraadpleegd op 1 juni, 2013 via http://www.nationalereisopera.nl/resident_artists/

Noord Nederlands Toneel (z.j.). *NNT gezelschap: NNT missie*. Geraadpleegd op 1 juni, 2013 via http://www.nnt.nl/gezelschap-nnt/nnt-missie#all

Oosterling, E. (2012, 15 februari). De toekomst van de productiehuizen. *Theaterkrant.* Geraadpleegd op 6 maart, 2013, via http://www.theaterkrant.nl/nieuws/de-toekomst-van-de-productiehuizen/

Opera Zuid (z.j.). *Opera Zuid*. Geraadpleegd op 1 juni, 2013 via http://www.operazuid.nl/

Plasterk, R. (2007). *Kunst van leven* [elektronische versie].

Productiehuis Brabant (n.d). *Productiehuis Brabant*. Geraadpleegd op 6 maart, 2013 via http://productiehuis.nl/productiehuis-stopt-0

Productiehuis Rotterdam (z.j.). *Plan beleidsthema's*.

Productiehuizenoverleg (2010). *Productiehuizen in de basisinfrastructuur: een tussenstand september 2010*. Rotterdam.

Raad voor Cultuur (2007). *Innoveren, participeren!: advies agenda cultuurbeleid & culturele basisinfrastructuur* [elektronische versie]. Den Haag.

Raad voor Cultuur (2011). *Advies bezuiniging cultuur 2013-2016: Noodgedwongen keuzen* [elektronische versie]. Den Haag.

Raad voor Cultuur (2012). *Slagen in Cultuur* [elektronische versie]. Den Haag.

Ro Theater (z.j.). *Ro Theater*. Geraadpleegd op 1 juni, 2013 via http://www.rotheater.nl/pagina.php?id=68

Scapino Ballet (z.j.). *Het gezelschap*. Geraadpleegd op 1 juni, 2013 via http://www.scapinoballet.nl/nl/pages/het_gezelschap

Schots, M. (2011). Nieuw Korzo wacht onzekere toekomst. *TM, 15(1)*, 18-20.

Stichting Dansateliers (2011). *Cultuurplan 2013-2016*.

Toneelgroep Amsterdam (n.d). *Over ta.* Geraadpleegd op 1 juni, 2013 via http://www.tga.nl/over-ta

Toneelgroep Maastricht (z.j.). *Jong talent: talentontwikkeling*. Geraadpleegd op 1 juni, 2013 via http://toneelgroepmaastricht.nl/p/259.html?m=511

Toneelgroep Oostpool (z.j.). *Toneelgroep Oostpool*. Geraadpleegd op 1 juni, 2013 via http://www.toneelgroepoostpool.nl/Content.aspx?id=7

Trijselaar, R. (2011). *Talentfabriek 010: Een onderzoek naar de effectiviteit van talentontwikkelingstrajecten voor acteurs bij de structureel gesubsidieerde jongerentheatergroepen in Rotterdam (2005-2008)* [elektronische versie]. Masterscriptie Theaterwetenschap, Universiteit Utrecht.

Wensink, H. (2013, 7 februari). Elf jonge regisseurs treden aan [elektronische versie]. *NRC Handelsblad*, p. 10-11 (Cultureel Supplement).

Windhorst, M. en van der Zant, E. (2010). *Woekeren met talenten of woekeren met projecten? Samenvatting van de eindrapportage over de eerste fase van een evaluatieonderzoek naar talentontwikkelingsprojecten in de kunst- en cultuursector*. Gouda: Bureau Art.

Zonderland, P. (2003). *Kweekvijvers of speeltuinen? Theaterwerkplaatsen en productiehuizen anno 2003*. Amsterdam: Theater Instituut Nederland / Het Theaterfestival.

Bijlagen

Bijlage 1: Vragenlijsten gezelschappen en productiehuizen
Bijlage 2: Overzicht productiehuizen afkomstig uit de basisinfrastructuur
Bijlage 3: Overzicht gezelschappen basisinfrastructuur
Bijlage 4: Financiële overzichten

Bijlage 1: Vragenlijsten gezelschappen en productiehuizen

Vragenlijst gezelschappen

1. Wat is uw functie binnen het gezelschap en wat houdt dit precies in? En wat is uw taak met betrekking tot talentontwikkeling?
2. Hoe belangrijk is jong (makers)talent voor het gezelschap?
3. Wat verstaat het gezelschap precies onder talentontwikkeling?
4. Hoe scout en selecteert het gezelschap (makers)talent?
5. Waar moeten jonge makers voor het gezelschap aan voldoen?
6. Kunt u meer vertellen over het traject dat jonge makers doorlopen bij het gezelschap / de programma's die beschikbaar zijn voor de ontwikkeling van jonge makers?
7. Hoeveel structurele plekken zijn er beschikbaar bij het gezelschap voor jonge makers?
8. Wat is de plek van talent binnen het gezelschap (ten opzichte van de gevestigde orde)?
9. Hoe worden de talenten begeleid door het gezelschap en door wie worden zij begeleid?
10. Wat zijn de doelstellingen van het gezelschap met betrekking tot de talentontwikkeling van jonge makers? / Wat vindt het gezelschap belangrijk met betrekking tot de talentontwikkeling van jonge makers?
11. Kunnen de talenten geheel hun eigen werk maken of dienen zij zich aan te passen aan het imago/de signatuur van het gezelschap?
12. In een publicatie van Peter Zonderland schrijft Pieter Bots dat het lange tijd maar de vraag was of je als jonge theatermaker blij moest zijn als je bij een groot gezelschap terechtkwam. De acteurs bleken niet altijd even coöperatief, er waren meningsverschillen over theater maken of de druk bleek toch te hoog. Ook wordt er wel aangegeven dat één van de voordelen van productiehuizen is dat een maker zich hier niet hoeft te verhouden tot een artistiek profiel, waar dat bij een gezelschap wel het geval is. Hoe ziet u dit?
13. In hoeverre denkt u dat het wegvallen van de productiehuizen (het niet meer opgenomen zijn in de basisinfrastructuur) schadelijk is voor talentontwikkeling? Kunnen de gezelschappen het voldoende overnemen?
14. Kunt u meer vertellen over de samenwerkingen met … die het gezelschap is aangegaan?
15. Talentontwikkeling is nu een voorwaarde voor financiering van podiumkunstgezelschappen in de basisinfrastructuur. In hoeverre zijn jullie hierdoor meer aandacht gaan besteden aan talentontwikkeling? / Kunt u aangeven in welke mate jullie de periode 2013-2016 meer aandacht gaan besteden aan talentontwikkeling t.o.v. 2009-2012? En zo ja, op welke manier? Wat is er nu dat er in de vorige periode nog niet was?
16. In hoeverre heeft jullie budget invloed op de activiteiten met betrekking tot talentontwikkeling?
17. Hebben jullie ook een aanvraag (aanvragen) ingediend voor de subsidieregeling voor nieuwe makers bij het Fonds?

Vragenlijst productiehuizen

1. Wat verstaat het productiehuis precies onder talentontwikkeling?
2. Hoe scout en selecteert het productiehuis (makers)talent?
3. Waar moeten jonge makers voor het productiehuis aan voldoen?
4. Kunt u meer vertellen over de activiteiten van het productiehuis en de trajecten die jonge makers doorlopen?
5. Kunt u iets zeggen over het budget van het productiehuis voor 2013-2016 ten opzichte van 2009-2012?
6. In hoeverre heeft het budget invloed op de activiteiten die het productiehuis onderneemt met betrekking tot talentontwikkeling? / In hoeverre kan de instelling op dezelfde weg doorgaan?
7. Zijn makers vaak voor langere tijd verbonden aan het productiehuis of zijn het vaak kortere projecten? / Hoe is de verhouding langere trajecten en kortlopende activiteiten?
8. Hoe worden de makers begeleid en door wie?
9. Wat zijn de doelstellingen met betrekking tot de ontwikkeling van makers? / Wat vindt het productiehuis belangrijk met betrekking tot de talentontwikkeling van makers?
10. Hoe wordt de voortgang van de ontwikkeling van makers in de gaten gehouden?
11. Neemt het productiehuis maatregelen/activiteiten om de doorstroom van makers te bevorderen, aangezien vaak aangegeven wordt dat dat niet vanzelf gaat?
12. Kunt u meer vertellen over de samenwerkingsverbanden van het productiehuis?
13. Heeft het productiehuis een aanvraag (aanvragen) ingediend voor de subsidieregeling voor jonge makers bij het Fonds Podiumkunsten?
14. In hoeverre denkt u dat het feit dat productiehuizen niet meer opgenomen zijn in de basisinfrastructuur (en het wegvallen van een aantal productiehuizen) 'schadelijk' is voor talentontwikkeling? Kunnen de gezelschappen het voldoende overnemen?

Bijlage 2: Overzicht productiehuizen

1. BonteHond

BonteHond, sinds 2005 gevestigd in Almere, is niet enkel een productiehuis, maar heeft ook een functie als jeugdtheatergezelschap. BonteHond maakt beeldend, fysiek theater en daarbij worden de artistieke grenzen verkend en opgezocht. Ook worden locaties en theatrale middelen op een innovatieve manier gebruikt. In de vorige cultuurplanperiode werden nieuwe theatermakers ondersteund door middel van onderzoeksfaciliteiten in het project *Grasduinen.* Hierna volgde (eventueel) een uitgebreider traject met volwaardige producties. Er werd bewust gekozen voor een beperkt aantal theatermakers en een intensievere begeleiding (Productiehuizenoverleg, 2010, p. 12).

Aangezien er in de basisinfrastructuur 2013-2016 geen productiehuizen meer worden opgenomen, laat het gezelschap deze functie en aanduiding nu los. Het blijft als gezelschap bestaan en daarbij is nog steeds plaats voor nieuw talent (Oosterling, 2012).

BonteHond ontvangt de komende jaren 333.000 euro per jaar van het Fonds Podiumkunsten, zoals aangevraagd. De honorering van deze aanvraag was noodzakelijk om het gezelschap te kunnen laten voortbestaan (Oosterling, 2012). Bij de aanvraag bij het Fonds heeft BonteHond ook gevraagd om de toeslag voor talentontwikkeling en innovatie. Dit verzoek is door het Fonds gehonoreerd, aangezien de commissie vindt dat BonteHond in het verleden voor interessante jonge makers heeft gekozen en ook de namen die nu worden genoemd spreken de commissie aan. Tevens is de commissie van mening dat BonteHond, door de productiehuisachtergrond, een goede omgeving heeft gecreëerd voor jonge makers en dat er een sterk traject is ontworpen. De makers krijgen hierin vrijheid en deskundige coaching (Fonds Podiumkunsten, z.j.).

Naast de bijdrage van het Fonds krijgt BonteHond subsidie van de gemeente Almere, 220.000 euro, en van de provincie Flevoland, 110.000 euro.

2. Dansateliers Rotterdam

In het gezamenlijke rapport van de productiehuizen van 2010 staat dat Dansateliers, opgericht als werkplaats in 1993, ontwikkelende choreografen artistieke begeleiding, faciliteiten en een publiek biedt om hun werk aan te tonen, zodat de choreografen een eigen signatuur kunnen ontwikkelen. De choreografen krijgen een persoonlijk en op maat gemaakt traject. De trajecten bestaan uit onderzoek, producties, lessen, workshops en presentaties (p. 13).

Ook Dansateliers gaat niet langer verder onder de naam productiehuis, maar wordt met name weer een werkplaats. Dansateliers biedt begeleiding, een laboratorium en publiek aan dansmakers om zelfstandig te worden en een eigen beroepspraktijk te ontwikkelen. Hiervoor organiseert Dansateliers de volgende activiteiten: onderzoekstrajecten, projecten, residenties, professionele trainingen, workshops en presentaties (Stichting Dansateliers, 2011). Hierin lijkt (op een paar activiteiten na) weinig verschil te zijn met de voorgaande periode. Kristin de Groot van Dansateliers geeft dan ook aan dat ze het productiehuistraject niet geheel willen laten gaan, aangezien het een logische aansluiting is op de werkplaats. Er zijn een aantal scoutingsactiviteiten en daaruit kan dan eventueel een vervolgtraject voortkomen. Verder wordt niet alleen de artistieke maar ook de zakelijke ontwikkeling gestimuleerd (Kristin de Groot, persoonlijke communicatie, 27 mei 2013).

Er is een subsidieaanvraag ingediend bij de gemeente Rotterdam van 313.000 euro en de gemeente heeft 306.500 euro per jaar toegekend. Dansateliers heeft geen aanvraag gedaan voor meerjarige subsidie bij het Fonds Podiumkunsten (Fonds Podiumkunsten, z.j.).

3. Dansmakers Amsterdam

Dansmakers Amsterdam ondersteunt getalenteerde, opkomende, experimentele choreografen, die zich bezighouden met hedendaagse dans, bij het ontwikkelen en produceren van werk. Hierbij wordt het begrip 'hedendaagse dans' vrij ruim genomen. De makers krijgen persoonlijke ondersteuning op artistiek, technisch, zakelijk, publicitair en productioneel vlak en de beschikking over repetitie- en presentatiefaciliteiten. Dansmakers heeft een 'piramidale structuur', waardoor relatief veel startende makers een onderzoeksproject kunnen doen, maar er uiteindelijk, via kleinere projecten en een tweejarig programma, minder makers aan de top zijn. De makers die dan nog over zijn hebben bewezen over kwaliteit te beschikken (Productiehuizenoverleg, 2010, p. 14).

Dansmakers Amsterdam ziet geen reden om grote veranderingen door te voeren en wil op dezelfde wijze door (Oosterling, 2012). Jonge dansmakers blijven bij Dansmakers de ruimte krijgen voor onderzoek, productie en presentatie. Dansmakers vindt dat de talenten een omgeving nodig hebben die uitdaagt en dat de talenten een zekere continuïteit nodig hebben in coaching en productie. Vier dansmakers krijgen de komende jaren ruimte voor ontwikkeling en zij zullen de kans krijgen om per seizoen één productie te maken en één onderzoeksproject van vijf weken te doen. Na twee jaar bij Dansmakers wordt van deze makers verwacht dat ze geleidelijk aan op zoek gaan naar eigen financiële middelen, zodat er plekken vrijkomen voor nieuw talent. Na vier jaar dienen de makers geheel zelfstandig te zijn. Ook heeft Dansmakers de *Makers Intensives*, waarbij zes makers vijftien dagen lang gaan werken aan een eigen concept en ze feedback krijgen van elkaar.

Dansmakers krijgt 399.570 van de Gemeente Amsterdam, dit is fors minder dan aangevraagd (990.000). De instelling ontvangt geen subsidie van het Fonds Podiumkunsten. In de bovenstaande vorm, het voorkeurscenario van Dansmakers, gaat de instelling verder als een klein productiehuis. Om dit binnen de beschikbare financiën te kunnen doen is er flink gesneden in activiteiten, personeel en faciliteiten (Dansmakers Amsterdam, 2012).

4. Feikes Huis Amsterdam

Het Feikes Huis, dat bestaat sinds 2009 en gevestigd is in het Ostadetheater in Amsterdam, richt zich op poppen- en objecttheater. Door de makers van deze discipline te ondersteunen in hun ontwikkeling wil het Feikes Huis de toekomst van het poppen- en objecttheater stimuleren en een betere positie van de discipline in het theaterveld creëren. Om dit te realiseren had het productiehuis in de voorgaande periode diverse activiteiten, waaronder het begeleiden van makers bij voorstellingen, mogelijkheden bieden voor onderzoek, kennisuitwisseling en het organiseren van workshops (Productiehuizenoverleg, 2010, p. 15).

Ook Feikes Huis laat de benaming 'productiehuis' los. De instelling gaat door als 'productiekern' en volgens het Fonds Podiumkunsten houdt Feikes Huis zich daarbij niet meer specifiek bezig met talentontwikkeling. Voorstellingen uit de periode 2009-2012 gaan in 2013/2014 op tournee en daarnaast wordt er per jaar één avondvullende voorstelling gemaakt voor de grote zaal en een kleine productie of korte act voor festivals. Dit gebeurt met verschillende makers (Feikes Huis, z.j.; Fonds Podiumkunsten, z.j.).

Feikes Huis ontvangt 232.500 euro per jaar, zoals aangevraagd, van het Fonds.

5. Frascati Producties

Frascati is een theaterhuis in Amsterdam met twee kerntaken: presenteren en ontwikkelen & produceren. Talent krijgt tijd en ruimte om een eigen signatuur te ontwikkelen en een eigen carrière op te bouwen. Bij de ontwikkelfunctie is plek voor meerdere makers, die meestal afkomstig zijn van kunstvakopleidingen. Binnen de productiefunctie zijn slechts enkele makers aan het werk. De selectie wordt gemaakt op basis van artistieke potentie, ambitie en het vertrouwen in de relatie tussen de maker en Frascati. Het werk van deze makers wordt geproduceerd op de podia van Frascati en op festivals, buitenlandse podia en andere locaties. Gedurende het hele productieproces krijgt de maker begeleiding, bijvoorbeeld bij conceptontwikkeling, productie, techniek, financiën en publiciteit. Er is doorlopende coaching door de artistiek directeur en dramaturg en hiernaast wordt artistieke begeleiding per project ingevuld. Jaarlijks produceerde Frascati ongeveer vijftien voorstellingen en vijf coproducties (Productiehuizenoverleg, 2010, p. 16).

De komende jaren verandert, doordat de structurele subsidies van Frascati met bijna 25% verminderen, de verhouding tussen produceren en presenteren: het aantal voorstellingen dat per jaar gepresenteerd wordt, wordt teruggebracht van ongeveer 690 naar 450. Talentontwikkeling wordt niet op ingeleverd door Frascati, maar er wordt wel aangegeven dat de omstandigheden voor jong talent enorm veranderd zijn, vandaar dat Frascati ook wil zorgen dat de talenten zich op zakelijk gebied kunnen onderscheiden. De verdeling tussen de ontwikkelfase en de productiefase blijft. Niet alle makers hoeven altijd beide fasen te doorlopen: er wordt voor ieder talent een persoonlijk traject ontwikkeld. In de ontwikkelfase, die maximaal twee jaar duurt, maakt een talent jaarlijks één of twee kleine projecten. Hiernaast kan een talent bijvoorbeeld regiestages of workshops doen bij één van de partners van Frascati. In de productiefase, die maximaal drie jaar duurt, creëert een maker één of twee producties per jaar. Alle makers krijgen begeleiding van de artistiek directeur en dramaturg, maar daarnaast ook bij bijvoorbeeld ook op het gebied van techniek, productie en communicatie. Frascati zal de komende jaren per jaar dertien producties maken en acht coproducties. De alliantie met onder andere Toneelgroep Amsterdam en de Stadsschouwburg Amsterdam wordt voortgezet en samen nemen deze instellingen verantwoordelijkheid voor bijvoorbeeld talentontwikkeling, educatie en culturele diversiteit. Vooral Toneelgroep Amsterdam is een belangrijke partner, waarmee Frascati samen het TA-2-traject ontwikkeld heeft. Een aantal makers krijgt daar de kans om zich te ontwikkelen richting de grote zaal (Frascati, z.j.).

Frascati krijgt subsidie van de gemeente Amsterdam en ontvangt daarnaast geen subsidie van het Fonds Podiumkunsten.

6. Generale Oost (en Productiehuis Oost-Nederland)

Generale Oost was een productiehuis voor toneel en dans in Arnhem. Het productiehuis bood persoonlijke trajecten aan zowel beginnende kunstenaars als aan meer gevorderde makers. Voor beginnende kunstenaars had Generale Oost onderzoeksprojecten die vervolgens alleen in Arnhem werden gepresenteerd; de meer gevorderde makers kregen de kans om volwaardige voorstellingen te realiseren die ook op andere podia en festivals in Nederland of zelfs internationaal werden getoond. Generale Oost werkte samen met de vakopleiding ArtEZ en het professionele veld (gezelschappen als Oostpool en Introdans) om de doorstroom te stimuleren en ook met andere productiehuizen in de regio en in het land (Productiehuizenoverleg, 2010, p. 17).

Generale Oost fuseert in 2013 met Productiehuis Oost-Nederland en literair productiehuis Wintertuin tot één organisatie: De Nieuw Oost. De Nieuwe Oost gaat functioneren als multidisciplinair productiehuis op het gebied van dans, theater, literatuur en popmuziek. Er zijn subsidieaanvragen ingediend bij de provincies Overijssel en Gelderland en de vestigingssteden Nijmegen, Deventer en Arnhem. Het productiehuis gaat (blijft) intensief samenwerken met de Hogeschool voor de Kunsten ArtEZ en zal talentvolle afgestudeerden van deze opleiding begeleiden naar een zelfstandige beroepspraktijk (Oosterling, 2012; BeroepKunstenaar, z.j.).

7. Grand Theatre Groningen

Het Grand Theatre in Groningen heeft twee functies, namelijk dat van productiehuis en dat van podium. De instelling produceert en presenteert theater-, dans- en muziekvoorstellingen. De voorkeur gaat uit naar voorstellingen die de grenzen van de verschillende categorieën opzoeken en overschrijden. Zowel jonge als oudere makers kunnen bij het productiehuis terecht. Soms produceert de instelling een voorstelling helemaal zelf, maar vaker zijn het coproducties met andere organisaties. Het Grand Theatre is per seizoen betrokken bij ongeveer twintig producties. Dit zijn niet allemaal volwaardige voorstellingen; ook kleinschalige onderzoeksprojecten worden hiertoe gerekend. Het Grand Theatre heeft het project Station Noord geïnitieerd, waarin onder andere wordt samengewerkt met het Noord Nederlands Toneel, De Noorderlingen en PeerGrouP. Hiervoor worden elk seizoen twee pas afgestudeerde makers uitgenodigd. De makers kunnen daar dan een eigen project realiseren en speelervaring opdoen (Rapport productiehuizen, 2010, p. 18).

Door de subsidie van de gemeente Groningen kan het Grand Theatre beide functies voorlopig doorzetten. Het productiehuis biedt ondersteuning, faciliteiten en presentatiemogelijkheden aan, bij voorkeur, jonge kunstenaars. Op dansgebied werkt het Grand Theatre samen met Club Guy & Roni en Random Collision; gezamenlijk zullen zij producties maken en een jaarlijks dansfestival programmeren voor nieuw talent. Wat betreft de talentontwikkeling op theatergebied werkt het Grand Theatre samen met het Noord Nederlands Toneel. Ook wordt het project Station Noord voortgezet met alle bestaande partners (Hurkmans, 2012).

8. Het Lab

Het Lab in Utrecht bestaat sinds 1999 en bood als werkplaats/productiehuis ruimte aan jonge, professionele theatermakers om jeugdtheatervoorstellingen te maken. Er was plaats voor een aantal getalenteerde theatermakers om een meerjarig traject te doorlopen dat werd afgesloten met een volwaardige productie en dat er uiteindelijk toe moest leiden dat het talent als zelfstandig theatermaker of bij een bestaande theaterorganisatie aan de slag kon. Sinds 2009 bood Het Lab ook ruimte aan choreografen. Het Lab had de ambitie om in 2013 samen met theatergroep DOX een volwaardige voorziening op te richten voor jeugdtheater en -dans waar talentvolle amateurspelers/dansers en jonge professionele makers zich zouden kunnen ontwikkelen (Productiehuizenoverleg, 2010, p. 19). De nadruk zou hierbij komen te liggen op innovatie en internationalisering (Oosterling, 2012).
De gemeente Utrecht honoreert de subsidieaanvraag van Het Lab echter niet en Het Lab heeft aangegeven dat het de deuren als productiehuis sluit per 1 juli 2013. Er wordt nog gekeken of er in een andere vorm nog ondersteuning kan worden geboden aan jonge makers (Lonneke Peters, persoonlijke communicatie, 10 april 2013).

9. Het Veem theater

Het Veem theater is opgericht in de jaren tachtig en is een werkplaats, productiehuis, podium en laboratorium. In eerste instantie was Het Veem alleen gericht op mime, maar dat is uitgebreid naar de performing arts in bredere zin (dans, toneel en interdisciplinair werk). Voor Het Veem waren de activiteiten van de werkplaats, gericht op de ontwikkeling van jonge, beginnende kunstenaars, belangrijk. Het productiehuis was voor de meer ervaren makers die afhankelijk waren van de projectsubsidies van fondsen. Alle makers bij Het Veem kregen productionele ondersteuning en artistieke feedback. Voor iedere productie werd een team van makers, spelers, adviseurs, lichtontwerpers, productieleiders, theoretici en publiciteitsmedewerkers samengesteld (Productiehuizenoverleg, 2010, p. 20).

Het Veem moet behoorlijk bezuinigen en gaat niet door als productiehuis. Het noemt zichzelf nu een 'internationaal coproductieplatform' en er wordt meer gericht op internationale producties en talentontwikkeling (Oosterling, 2012; Het Veem, z.j.). Het Veem wil de komende jaren doorgaan met een vaste groep (van negen) makers, die afkomstig zijn van vier opleidingen van de Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten. Het Veem heeft het streven om jaarlijks zes producties te maken (Fonds Podiumkunsten, z.j.).

10. Huis aan de Werf Utrecht

Huis aan de Werf is een productiehuis in Utrecht, waar makers uitgenodigd werden om een voorstelling te komen maken, om onderzoek te doen of om deel te nemen aan een residentie. Het voormalige Festival aan de Werf was de presentatieplek van deze makers. In de projecten werden de grenzen van de disciplines opgezocht. Jaarlijks was er plek voor acht tot twaalf kunstenaars. Het was mogelijk voor de makers om een ontwikkelingstraject te doorlopen, met artistieke en zakelijke begeleiding, totdat ze zelfstandig aan de slag konden. Ook internationale makers kregen regelmatig een plek in de vorm van een residentie. Het Huis had het plan om de productiehuisfunctie nog verder uit te breiden, met nieuwe makers, meer internationale residenties en meer samenwerkingsverbanden (Productiehuizenoverleg, 2010, p. 21).

Door de bezuinigingen is dit echter niet mogelijk en Huis aan de Werf gaat door als een 'huis voor makers', zowel voor jonge makers als voor makers met meer ervaring. De productiekant verdwijnt, maar de faciliteiten voor makers blijven. Een taak waar het Huis zich veel op zal richten is de doorstroom van opleidingen naar podia (Oosterling, 2012). Om te kunnen doen wat de organisatie voor ogen heeft, moet driekwart van de begroting verdiend worden uit verhuur van kantoor- en repetitieruimtes en inzet van expertise (Huis aan de Werf, z.j.).

Boukje Schweigman, Dries Verhoeven, Edit Kaldor en Lotte van den Berg hebben zich sinds seizoen 2012-2013 in Huis aan de Werf gevestigd. Andere makers, zoals Floris van Delft en Keren Levi, zijn ook regelmatig aanwezig en er zijn makers, zoals Greg Notrott en De Warme Winkel, die meer op zoek zijn naar expertise voor en ondersteuning bij hun mogelijkheden in Utrecht. Verder heeft het Huis afspraken met bijvoorbeeld de Hogeschool voor de Kunsten Utrecht en het nieuwe festival SPRING. Het Huis wil jonge makers met kleine budgetten zo goed mogelijk blijven begeleiden en ondersteuning bij bijvoorbeeld een subsidieaanvraag of technisch advies zijn voor deze doelgroep in eerste instantie gratis (Huis aan de Werf, z.j.).

11. Huis van Bourgondië

Het Huis van Bourgondië in Maastricht was een productiehuis op het gebied van theater en performance. Beginnende, talentvolle theatermakers kregen hier de

kans om onderzoek te doen, voorstellingen te maken en zich te ontwikkelen naar het professionele veld. Het productiehuis vond het belangrijk om makers ook op zakelijk vlak te ontwikkelen en ze zo meer verantwoordelijkheid te geven voor hun eigen proces en product (Productiehuizenoverleg, 2010, p. 22). Per jaar werden er ongeveer tien producties gerealiseerd bij het Huis van Bourgondië (Huis van Bourgondië, z.j.).

In eerste instantie zou het Huis van Bourgondië (Maastricht) blijven bestaan, maar in een andere constructie (Oosterling, 2012). Hiervoor werd een nieuwe stichting opgericht en een plan ontwikkeld, gebaseerd op samenwerkingen met diverse culturele instellingen in Maastricht en Limburg. Het plan werd positief ontvangen, maar uiteindelijk lukte het niet om de doorstart te realiseren. Daarom werd het Huis van Bourgondië alsnog gesloten (Huis van Bourgondië, z.j.).

12. Korzo

Korzo is één van de grootste dansproductiehuizen van Nederland. Jonge en toonaangevende choreografen, die dans in Nederland een nieuwe impuls (willen) geven, krijgen hier de kans om zich te ontwikkelen (BeroepKunstenaar, z.j.). Naast productiehuis is Korzo ook een theater en organiseert het het CaDance festival voor moderne dans. Het maakproces en de presentatie van het werk aan publiek zijn aan elkaar gerelateerd bij Korzo. Voor Korzo betekent talentontwikkeling nadenken over en een traject uitzetten voor de toekomst. Bij talentontwikkeling zijn voor Korzo coaching, loopbaanbegeleiding, scouting en continuïteit belangrijk. Het productiehuis houdt zich bezig met de volgende activiteiten: choreografen de kans geven om een eigen identiteit te ontwikkelen, het produceren van kwalitatief goede voorstellingen en zichtbaarheid geven aan deze voorstellingen en nieuwe ontwikkelingen signaleren en starten (Productiehuisoverleg, 2010, p. 23).

Ook Korzo laat de naam productiehuis los. Qua functies en werkzaamheden zal er echter weinig veranderen. Korzo is, op verzoek van de gemeente, een samenwerking aangegaan met het Nederlands Dans Theater en het Holland Dance Festival (Oosterling, 2012). Het NDT en Korzo zetten zich, binnen deze Danskern, samen in voor talentontwikkeling. De voorgaande jaren begeleidde Korzo gemiddeld 25 choreografen per jaar. Er zijn bij Korzo verschillende nieuwe, zowel jonge als meer ervaren, makers toegetreden, zoals Joeri Dubbe, Alida Dors, Erik Kaiel en Melissa Ellberger (Korzo, z.j.).

Aangezien Korzo fors moet inleveren is er een nieuw plan opgesteld voor de periode 2013-2016. Ook de samenwerking met NDT behoort daartoe en door de verschillende samenwerkingen wordt geprobeerd de keten in Den Haag in stand gehouden. Korzo blijft talent scouten en begeleiden en laat dit talent voorstellingen produceren en presenteren. De instelling gaat door met het organiseren van tournees voor de eigen producties en met het initiëren van projecten, uitwisselingen en residenties voor talent. Korzo zal de talentprogramma’s van het Nederlands Dans Theater produceren en hiervoor het gebouw en personeel van Korzo inzetten. Ook krijgen de choreografen van Korzo de kans om te werken met de dansers van NDT en er wordt gekeken welke jonge choreografen met ambitie om zich te ontwikkelen naar de grote zaal in aanmerking komen voor deze talentprogramma’s of de reguliere programma’s van het NDT (Korzo, z.j.).

De commissie van het Fonds Podiumkunsten heeft er waardering voor dat Korzo de productiehuisfunctie op hetzelfde niveau wil blijven doorzetten, maar vindt het van weinig reflectie getuigen dat er nauwelijks van de bestaande werkwijze wordt afgeweken. De aanvraag wordt wel gedeeltelijk gehonoreerd (Fonds Podiumkunsten, z.j.). Naast de subsidie van het Fonds krijgt Korzo ook subsidie van de gemeente Den Haag.

13. M-Lab Amsterdam

M-Lab is een laboratorium voor muziek/musicaltheater in Amsterdam.
Makers en artiesten krijgen hier de ruimte om hun ideeën voor nieuw Nederlands muziektheater te ontwikkelen en op kleine schaal uit te proberen in samenwerking met schrijvers en componisten. De instelling biedt coaching, productionele ondersteuning en facilitaire middelen aan makers van muziektheater.
Nieuwe en/of jonge muziektheatermakers worden in contact gebracht met ervaren makers. M-Lab heeft drie pijlers: de ontwikkeling van nieuwe Nederlandse muziektheatervoorstellingen, dat tevens dient als educatietraject voor makers, de ontwikkeling van nieuwe Nederlandse ensceneringen van bestaande scripts uit het buitenland en proefvoorstellingen en try-outs van diverse groepen en artiesten op het gebied van muziektheater en muzikaal cabaret (Productiehuizenoverleg, 2010, p. 24). Er wordt bij M-Lab niet gewerkt met een vast ensemble of vaste regisseurs. Het creatieve team wisselt dus per productie. Om deze mensen aan te trekken en te selecteren worden er workshops en pitches georganiseerd. Jaarlijks worden er zes tot acht producties gerealiseerd (M-Lab, z.j.).

M-Lab wil op dezelfde weg doorgaan en geen grote veranderingen doorvoeren (Oosterling, 2012). Er is subsidie aangevraagd bij de gemeente Amsterdam en het Fonds Podiumkunsten, maar deze aanvragen zijn niet gehonoreerd. Door steun van de VandenEnde Foundation, sponsoren en Vrienden kan M-Lab toch voortbestaan (M-Lab, 2013).

14. MC Producties Amsterdam

MC was een (intercultureel) productiehuis, werkplaats en theater dat wilde zorgen dat nieuwe makers die vanuit een "bredere canon" willen werken de ruimte kregen en zichzelf konden ontwikkelen. De organisatie werkte met makers die uit vele bronnen inspiratie opdoen en daardoor qua vorm en inhoud andere voorstellingen presenteren dan doorgaans op de Nederlandse podia te zien zijn. Het MC had per seizoen een aantal 'artists in residence' die, onder de artistieke en productionele begeleiding van de organisatie, diverse projecten konden realiseren en hun eigen werk verder konden ontwikkelen. Het werk werd gepresenteerd in het MC theater. Verder werden er ieder seizoen performers, makers, acteurs en schrijvers aangetrokken om deel te nemen aan verschillende projecten zoals producties, presentaties, festivals, events en trainingstrajecten. Bij deze multidisciplinaire projecten en evenementen liet MC nieuwe talenten samenwerken met meer ervaren makers (Productiehuizenoverleg, 2010, p. 25).

MC gaat tevens niet door als productiehuis. De instelling gaat zich meer richten op het zelf uitbrengen van voorstellingen. MC wil het verschil overbruggen door het eigen podium meer te exploiteren. "Ook opteert het voormalig productiehuis voor een uitstapregeling bij de gemeente, waarbij een bedrag ineens kan worden ontvangen, maar waarna geen subsidie meer mag worden aangevraagd" (Oosterling, 2012).

MC krijgt geen subsidie van het Fonds Podiumkunsten, waar een bedrag van 270.000 euro was aangevraagd. Volgens het Fonds Podiumkunsten (z.j.) wordt MC de komende jaren "gedwongen om op een andere schaal te opereren". Van de gemeente Amsterdam ontvangt MC een uitstapsubsidie.

15. Muzieklab Brabant

Muzieklab Brabant is een muziekproductiehuis gevestigd in Tilburg. Muzieklab Brabant ontwikkelt talent en concepten in eigentijdse muziek en sluit hierbij geen enkele muziekstijl uit. Het voornaamste doel van het productiehuis is toptalenten artistiek, productioneel en op het gebied van ondernemerschap verder te ontwikkelen en daarmee de positie van dat talent te bewerkstelligen en te versterken. Ook hier worden meer gevestigde namen gekoppeld aan jonge musici. Per talent en productie wordt gekeken naar een specifieke aanpak. Tijdens de ontwikkeling van de productie wordt een aantal keer de voortgang in artistieke en zakelijke zin getoetst (Productiehuizenoverleg, 2010, p. 26).

Muzieklab Brabant wil door blijven gaan en dezelfde functie blijven vervullen. Om dit te realiseren zoekt Muzieklab Brabant mogelijkheden voor samenwerking, is een aanvraag gedaan bij de gemeente, worden sponsoren uit het bedrijfsleven gezocht en zijn aanvragen gedaan bij fondsen (Oosterling, 2012). De aanvraag bij het Fonds Podiumkunsten is gehonoreerd, maar volgens mijn informatie ontvangt Muzieklab Brabant geen structurele subsidie meer van de gemeente.

16. Oorkaan

Oorkaan ontstond in 2009 toen Productiehuis Jeugdconcerten en Werkplaats Oorproeven fuseerden. Oorkaan houdt zich bezig met de ontwikkeling van het genre jeugdmuziek en er wordt gewerkt aan het creëren van muziekvoorstellingen voor kinderen. Het productiehuis bestaat uit vier onderdelen:
1. Oorkaan Producties: hier worden musici en kunstenaars uit verschillende disciplines samengebracht om muziekvoorstellingen voor kinderen te ontwikkelen. Er worden per seizoen gemiddeld zeven producties gemaakt.
2. De werkplaats Oorproeven biedt de gelegenheid aan makers en spelers om te experimenteren met jeugdmuziek. De resultaten worden gepresenteerd aan publiek en veelbelovende experimenten kunnen doorstromen naar bijvoorbeeld Oorkaan Producties.
3. Educatieafdeling Oorsprong dient om kinderen die niet vanzelf naar de (concert)zaal komen in aanraking te brengen met live muziek.
4. Tenslotte is er Foorum, het platform waar overlegd en gediscussieerd kan worden over de ontwikkeling van het genre jeugdmuziek (Productiehuizenoverleg, 2010, p. 27).

In de werkplaats wordt tevens gewerkt aan de ontwikkeling van musici en makers door middel van training en coaching. In de voorgaande periode hebben veertien verschillende makers/ensembles een werkplaatstraject doorlopen. Sommige projecten uit het werkplaatstraject stromen door naar Oorkaan Producties, waar ze ontwikkeld worden tot een volwaardige muziekvoorstelling. Oorkaan wil doorgaan in de huidige vorm en daarbij nog meer samenwerken met vakopleidingen en ensembles en orkesten. De organisatie wil de komende periode per jaar minstens zes werkplaatstrajecten realiseren (Agnes Bolwiender, persoonlijke communicatie, 3 juni 2013).

De instelling deed als jeugdgezelschap een aanvraag voor de basisinfrastructuur van 481.500 euro, maar gezien de concurrentie van de Toneelmakerij werd er ook een aanvraag gedaan bij de gemeente Amsterdam en het Fonds Podiumkunsten (Oosterling, 2012). De aanvraag voor de basisinfrastructuur werd niet gehonoreerd, maar de aanvragen bij het Fonds en de gemeente wel. Oorkaan krijgt een bedrag van 471.600 euro per jaar, hetzelfde bedrag als aangevraagd, van het Fonds Podiumkunsten en 79.910 euro van de Gemeente Amsterdam. Bij elkaar is de structurele subsidie daarmee iets hoger dan in de periode 2009-2012.

17. Paradiso Melkweg Productiehuis

Paradiso Melkweg Productiehuis is in 2001 voortgekomen uit het Paradiso Produktiehuis, toen de twee poppodia Paradiso en Melkweg een samenwerking met elkaar zijn aangegaan. Paradiso Melkweg Producties (PMP) ontwikkelt multimediale en interdisciplinaire projecten speciaal voor poppodia, maar ook voor andere locaties en festivals. Hierbij probeert PMP de diversiteit, ontwikkeling en verdieping van de programmering van het pop- en festivalcircuit te bevorderen. Muziek is vaak de basis van de projecten van PMP, maar ook makers met een andere achtergrond (dans, film, nieuwe media, beeldende kunst) worden aan producties verbonden. In 2004 heeft PMP ook een werkplaats opgericht en is er tevens plek voor beginnende makers en veelbelovende talenten. Bij PMP krijgen de makers veel vrijheid om hun identiteit en plannen verder te ontwikkelen onder begeleiding van een producent. Ook worden jonge makers begeleid op zakelijk, productioneel, publicitair en administratief vlak. Alle activiteiten zijn erop gericht de zelfstandigheid van de maker te vergroten. Bij de meer ervaren makers ligt de nadruk op het ondersteunen en faciliteren van hun artistieke idee (Productiehuizenoverleg, 2010, p. 28).

Paradise Melkweg gaat door op dezelfde wijze, maar noemt zichzelf nu een producerende instelling. Voor 2013 ontving de instelling geen subsidie van de gemeente Amsterdam, maar aangezien de gemeente aangegeven heeft belang te hechten aan Paradiso Melkweg is een aanvraag ingediend en krijgt Paradiso Melkweg nu financiële ondersteuning van de gemeente. Hiernaast komt een groot deel van de financiering uit eigen inkomsten (Oosterling, 2012). Ook is er een meerjarige activiteitensubsidie aangevraagd bij het Fonds Podiumkunsten voor bepaalde taken. Deze is echter niet gehonoreerd.

18. Productiehuis Brabant

Productiehuis Brabant werkte vanuit Den Bosch en probeerde om talentvolle nieuwe makers op weg te helpen door regisseurs, choreografen en schrijvers de kans te geven zich te ontwikkelen en te presenteren. Het Productiehuis Brabant had twee lijnen: De Collectie en Het Atelier. Onder de naam De Collectie werden samenwerkingen aangegaan met meer gevorderde makers (regisseurs, choreografen en schrijvers) voor drie à vier seizoenen. Er werden elk seizoen minimaal twee grotere producties en twee kleinere producties gerealiseerd. Ook werd er budget beschikbaar gesteld voor randactiviteiten, zoals onderzoek, exposities en debatten. Het Atelier was er voor beginnende makers en zij konden hier een korte periode aan de slag met steun en coaching van het productiehuis. Zo'n periode werd afgesloten met een presentatie (Productiehuizenoverleg, 2010, p. 29).

Productiehuis Brabant heeft voor 2013-2016 een aantal subsidieaanvragen gedaan, waarvan een paar ook gehonoreerd zijn, maar dit is voor Productiehuis Brabant blijkbaar niet genoeg, want de instelling zag zich genoodzaakt te stoppen.
Een aantal makers zijn ondergebracht bij andere instellingen. Zo zijn er een aantal naar Het Zuidelijk Toneel gegaan en ook artistiek leider Pietjan Dusee treedt hier in dienst: als talentontwikkelaar. De voormalig zakelijk leider Eric Japenga gaat tevens aan de slag bij Het Zuidelijk Toneel en wel als zakelijk leider. Op dansgebied is er een samenwerking met het gezelschap Trash (Oosterling, 2012).

19. Productiehuis Oost-Nederland

Productiehuis Oost-Nederland heeft het doel om nieuw kwalitatief aanbod in de popsector te realiseren. Het productiehuis werkt grensoverschrijdend om op die manier nieuw en vernieuwend aanbod binnen de popcultuur mogelijk te maken. De projecten geven kunstenaars de kans om zich artistiek te ontwikkelen en te verbreden (Productiehuizenoverleg, 2010, p. 30).

Productiehuis Oost-Nederland fuseert met Generale Oost en De Wintertuin. Meer informatie over deze fusie staat bij Generale Oost.

20. Productiehuis Rotterdam

Productiehuis Rotterdam biedt ruimte voor zowel aankomende als meer gevorderde makers. Zij krijgen de mogelijkheid om hun grenzen en signatuur te verkennen en te verleggen. Het productiehuis heeft de voorkeur voor multidisciplinair theater. Sinds seizoen 2010-2011 is Productiehuis Rotterdam gefuseerd met de voormalige theaterwerkplaats van Lantaren/Venster. Het productiehuis had een drietal lijnen. In de eerste plaats was het een plek waar regisseurs of theatermakers die een kunstvakopleiding hebben afgerond zich een aantal jaar konden ontwikkelen. Hierbij was/is niet alleen de artistieke ontwikkeling van belang, maar ook de zakelijke kant. Ten tweede richtte het productiehuis zich ook specifiek op Rotterdams en cultureel divers talent dat vaak niet klassiek geschoold is en ten derde werden ook met internationale talenten residenties en coproducties aangegaan (Productiehuizenoverleg, 2010, p. 31).

Volgens Oosterling (2012) verandert Productiehuis Rotterdam de naam nu naar 'theaterhuis', maar behoudt het de functie van productiehuis. Volgens BeroepKunstenaar (z.j.) krijgt het productiehuis een kleinere vorm dan voorheen. De organisatie geeft zelf aan dat, ondanks het budgetverlies, geprobeerd wordt om de 'slagkracht en betekenis' te laten bestaan door middel van samenwerkingen. De instelling heeft de voorkeur voor langere samenwerkingen (zo'n twee à drie jaar) met makers. De makers krijgen begeleiding bij het gehele productieproces: van conceptontwikkeling tot productie en van financiën tot publiciteit (Productiehuis Rotterdam, z.j.). Er is een samenwerking aangegaan met Wunderbaum, het Ro Theater en de Rotterdamse Schouwburg in theatercoalitie Theater Rotterdam en samen nemen deze organisaties de verantwoordelijkheid voor talentontwikkeling in de regio. Het theaterhuis wordt gefinancierd door het Ro Theater, sponsoren en particuliere fondsen en er is een aanvraag ingediend bij de gemeente Rotterdam (Oosterling, 2012). Op het gebied van marketing en educatie wordt tussen de instellingen nauw samengewerkt. Ook worden de producties van het productiehuis als voorprogramma getoond bij de voorstellingen van Wunderbaum (Productiehuis Rotterdam, z.j.).

Tevens heeft de Rotterdamse Schouwburg zich aangesloten bij 'de Coproducers'. Onder deze naam worden zeven theaters in Nederland gezamenlijk coproducent voor theater- en dansmakers en ze willen zo een impuls geven aan vernieuwend dans- en theateraanbod. Naast de Rotterdamse Schouwburg zijn dit: Frascati Amsterdam, Theater aan het Spui Den Haag, De Verkadefabriek Den Bosch, Grand Theatre in Groningen, de Toneelschuur in Haarlem en Theater Kikker in Utrecht. De Coproducers hebben het plan om jaarlijks minimaal twee voorstellingen te coproduceren. Ze stellen voor deze voorstellingen het startkapitaal beschikbaar, bieden een garantie van twintig speelbeurten en er is een overkoepelende marketingaanpak. Ze zijn in gesprek gegaan met verschillende fondsen voor verdere ondersteuning van het initiatief (BeroepKunstenaar, z.j.).

21. Theaterproducties Zeelandia

Bij Theaterproducties Zeelandia in Middelburg worden voorstellingen gemaakt die een Zeeuwse invalshoek hebben. Per jaar maakt Zeelandia minstens vijf producties, waarvan er twee op tournee gaan door Nederland en de andere drie zijn locatievoorstellingen voor het Zeeland Nazomerfestival dat sinds 2001 ieder jaar plaatsvindt in Middelburg. Zeelandia geeft jonge theatermakers uit Nederland en België de ruimte om hun talent te ontwikkelen. Hierbij krijgen ze intensieve begeleiding en ze werken vaak met meer ervaren collega's (Productiehuizenoverleg, 2010, p. 32).

Volgens Oosterling (2012) en het Fonds Podiumkunsten (z.j.) heeft Zeelandia heeft de intentie om in dezelfde vorm door te gaan. De instelling ontvangt subsidie van de gemeente, van de provincie en van het Fonds Podiumkunsten. Het Fonds (z.j.) geeft aan dat Zeelandia ruimte blijft bieden aan zowel nieuwe makers als gevestigde namen, maar is van mening dat de namen die als 'nieuwe makers' worden genoemd zich al redelijk ontwikkeld hebben en vindt dat Zeelandia daarin meer risico zou mogen nemen. Ook heeft het Fonds de indruk dat de makers vooral eerder ontwikkelde ideeën realiseren dan dat ze de vrijheid krijgen om hun eigen producties te ontwikkelen en het Fonds vindt het niet voldoende duidelijk hoe de makers begeleid worden en hoe lang de trajecten zijn.

22. Toneelschuur Producties

Bij Toneelschuur Producties staat de artistieke ontwikkeling en het cultureel ondernemerschap van theatermakers centraal. Jaarlijks biedt het productiehuis een selecte groep makers de mogelijkheid zich in een op maat gemaakt meerjarentraject verder te ontwikkelen. Er is bij Toneelschuur Producties speciale aandacht voor makers die voorstellingen voor de grote zaal willen maken en ze voeren dan ook een beleid met focus op talentontwikkeling van regietalent dat deze ambities heeft. Hierbij neemt Toneelschuur Producties tevens de verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van nieuwe spelers, scenografen, dramaturgen, toneelschrijvers en andere artistiek medewerkers. Aangezien Toneelschuur Producties vindt dat talentontwikkeling niet alleen bij de productiehuizen mag liggen werkt de instelling samen met opleidingen, gezelschappen en podia. Zo is er in 2007 samen met Toneelgroep Amsterdam TA-2 opgericht voor nieuwe regisseurs, zodat die ervaring kunnen opdoen in het werken met een groot gezelschap (Productiehuizenoverleg, 2010, p. 33).

Toneelschuur Producties noemt zichzelf nu ook geen productiehuis meer, maar een 'producerende instelling'. De instelling heeft een aanvraag ingediend bij het Fonds Podiumkunsten en ontvangt de komende jaren 457.500 euro per jaar van het Fonds (z.j.). Volgens Oosterling (2012) krijgt Toneelschuur Producties van de gemeente Haarlem voor de doorstart een bedrag van 200.000 euro. Volgens Tom Helmer van de Toneelschuur krijgt de instelling de komende jaren gemiddeld ongeveer 120.000 euro per jaar van de gemeente (persoonlijke communicatie, 6 juni 2013). De Toneelschuur blijft een plek waar makers hun voorstellingen kunnen produceren en hun talent kunnen ontwikkelen, maar er wordt meer zelfstandigheid gevraagd aangezien de instelling meer als gesprekspartner zal dienen dan als intensieve begeleider (Oosterling, 2012). De komende jaren zijn Erik Whien, Michiel de Regt, Paul Knieriem en Joost van Hezik als vaste regisseurs aan de Toneelschuur verbonden. Het beleid is gericht op talentvolle regisseurs en makers die tekst- en repertoiretoneel (willen) maken voor in eerste instantie de kleine en middenzaal, maar op den duur wellicht ook voor de grote zaal. Hierbij zijn talentontwikkeling en professionalisering erg belangrijk. Volgens het Fonds (z.j.) noemt de instelling zich daarom 'een huis voor talenten'. Het Fonds vindt dat Toneelschuur in het verleden succesvol is geweest in talentontwikkeling en zich ook

heeft bewezen als opstap naar de grote zaal/de grote gezelschappen, mede door het traject met Toneelgroep Amsterdam. Het Fonds snapt echter niet goed waarom er voor deze vier makers gekozen wordt, die eigenlijk al goed op weg zijn in het veld. Volgens het Fonds moet de Toneelschuur door de bezuinigingen inperken en wordt dat door de organisatie op verschillende manieren opgevangen, zo worden er bijvoorbeeld minder voorstellingen gespeeld.

Bijlage 3: Overzicht talentontwikkeling bij theater-,dans- en operagezelschappen in de basisinfrastructuur

Toneelgezelschappen:

1. Toneelgroep Amsterdam

Totaal structurele subsidies 2009-2012: 6.676.580
Totaal structurele subsidies 2013-2016: 6.173.276

Toneelgroep Amsterdam krijgt de komende jaren minder subsidie van het Rijk dan in 2009 en 2010 en ook minder van de gemeente Amsterdam; totaal krijgt het gezelschap ongeveer vijf ton minder. Toneelgroep Amsterdam is het grootste toneelgezelschap van Nederland en staat onder leiding van Ivo van Hove. Het gezelschap presenteert op eigentijdse wijze klassiek en modern repertoire. Voor de ontwikkeling van regietalent heeft Toneelgroep Amsterdam in 2007 samen met Frascati Producties en Toneelschuur Producties het platform TA-2 opgericht. Sindsdien zijn hier zeven producties gemaakt door verschillende talenten, waaronder Thibaud Delpeut en Eric de Vroedt (Toneelgroep Amsterdam, z.j.). Zij blijven de komende jaren ook aan Toneelgroep Amsterdam verbonden, maar zijn dan niet meer onderdeel van TA-2. Toneelgroep Amsterdam en Frascati Producties gaan de komende jaren door met TA-2 en talentontwikkeling. Julie van den Berghe is de eerstvolgende die een TA-2-traject gaat doorlopen.

De Raad voor Cultuur is van mening dat Toneelgroep Amsterdam, naast de artistiek leider, een aantal interessante regisseurs en jonge talenten aan zich heeft verbonden. De Raad vindt ook dat de jonge regisseurs die het gezelschap in het verleden heeft aangetrokken hun talent bewezen hebben en dat het beleid met betrekking tot talentontwikkeling succesvol is geweest, aangezien een aantal van die jonge makers doorgestroomd is naar de grote zaal. Toneelgroep Amsterdam maakt de komende jaren vier minder producties dan voorheen, waarvan twee TA-2-producties. De Raad vindt dit 'spijtig' en vindt dat het gezelschap zijn verantwoordelijkheid moet nemen (Raad voor Cultuur, 2012, p. 54). Wouter van Ransbeek van Toneelgroep Amsterdam geeft aan niet anders te kunnen als ze aan kwaliteit niet in willen boeten. Het heeft er tevens mee te maken dat de Toneelschuur niet de samenwerking niet door kan zetten en zij financieel ook bijdroegen aan het traject (persoonlijke communicatie, 29 mei 2013).

2. Nationale Toneel (Den Haag)

Totaal structurele subsidies 2009-2012: 5.677.485
Totaal structurele subsidies 2013-2016: 5.654.942

Het Nationale Toneel blijft ongeveer op hetzelfde subsidieniveau als voorheen. Het Nationale Toneel, gevestigd in Den Haag, is één van de grootste theatergezelschappen van Nederland en staat onder de artistieke leiding van Theu Boermans. Het gezelschap toont klassiek theaterrepertoire, nieuw geschreven toneelstukken en boekbewerkingen (Het Nationale Toneel, z.j.). Johan Doesburg en Casper Vandeputte zijn de vaste regisseurs van het gezelschap. Casper Vandeputte geldt als 'jong talent'. Hij zal de komende jaren twee producties per seizoen gaan maken. Door de Raad voor Cultuur wordt aangegeven dat Het Nationale Toneel de taken op het gebied van talentontwikkeling naar behoren vervult en ook goede resultaten geboekt heeft. Het gezelschap heeft langlopende trajecten voor makers om door te stromen naar de grote zaal, maar biedt daarnaast ook andere mogelijkheden voor jonge talenten om ervaring op te doen (Raad voor Cultuur, 2012, p. 45).

3. Ro Theater (Rotterdam)

Totaal structurele subsidies 2009-2012: 4.899.053
Totaal structurele subsidies 2013-2016: 3.992.776

Het Ro Theater in Rotterdam krijgt de komende jaren fors minder dan de voorgaande jaren, aangezien het als 'middelgroot gezelschap' wordt gesubsidieerd door het Rijk. Onder de artistieke leiding van Alize Zandwijk presenteert het gezelschap een 'eigenzinnig en divers' aanbod met zowel bekende klassiekers als nieuw geschreven stukken rondom actuele thema's. Naast Zandwijk zijn ook Pieter Kramer, Jetse Batelaan en Marjolijn van Heemstra als regisseur aan het gezelschap verbonden (Ro Theater, z.j.). Marjolijn van Heemstra is aangetrokken als jong talent en zal vooral producties voor de kleine zaal maken de komende jaren. Aangezien ze vaak zelf op het toneel staat, heeft ze geen ervaring met het regisseren van groepen acteurs. Dat is ook de reden dat ze in eerste instantie geen productie voor de grote zaal maakt; ze gaat wel meelopen met Alize Zandwijk om te zien hoe dat in zijn werk gaat (Wensink, 2013). De Raad voor Cultuur is van mening dat het traject voor talentontwikkeling bij het Ro niet voldoende ontwikkeld en uitgewerkt is, ook de mate waarin het traject bijdraagt aan de ontwikkeling naar de grote zaal niet (2012, p. 51).

4. Noord Nederlands Toneel (Groningen)

Totaal structurele subsidies 2009-2012: 2.738.935
Totaal structurele subsidies 2013-2016: 2.854.942

Het Noord Nederlands Toneel krijgt ongeveer een ton minder subsidie van het Rijk dan voorheen, maar ontvangt voor het eerst structurele subsidie van de gemeente en komt daardoor op een hoger totaalbedrag dan in de voorgaande jaren. Het Groningse gezelschap staat onder leiding van Ola Mafaalani. Het Noord Nederlands Toneel heeft een aantal gastregisseurs/theatermakers, waaronder Tom de Ket, Laura van Dolron en Sarah Moeremans (Noord Nederland Toneel, z.j.). Moeremans valt onder de noemer talentontwikkeling en zal de komende vier jaar minstens één productie per seizoen realiseren bij het Noord Nederlands Toneel (overzicht regisseurs bij gezelschappen). De Raad voor Cultuur vindt dat het gezelschap op het gebied van talentontwikkeling veelbelovende en aansprekende theatermakers aan zich heeft gebonden. Hierbij vraagt de Raad zich wel af in hoeverre de makers ook daadwerkelijk doorstromen naar de grote zaal. Tenslotte vindt de Raad het een pluspunt dat er ook schrijvers en vormgevers gecoacht worden (2012, p. 48).

5. Oostpool (Arnhem)

Totaal structurele subsidies 2009-2012: 2.815.758
Totaal structurele subsidies 2013-2016: 3.047.787

Het Arnhemse toneelgezelschap Oostpool gaat er qua structurele subsidies iets op vooruit, ongeveer twee ton. Oostpool krijgt de komende jaren een hoger bedrag van het Rijk dan voorheen. Het gezelschap bestaat dit jaar zestig jaar. Toneelgroep Oostpool heeft de missie om een breed publiek en vooral ook jonge mensen te interesseren voor theater. Marcus Azzini heeft sinds augustus 2012 de artistieke leiding over het gezelschap. Suzan Boogaerdt, Bianca van der Schoot, Rob Klinkenberg en Timothy de Gilde vormen het artistieke team en dit jaar is ook Joeri Vos daarin toegetreden (Oostpool, z.j.). Vos kan zich bij Oostpool verder ontwikkelen en zal per jaar twee producties regisseren, zowel voor de kleine als de grote zaal. Hiernaast zal hij ook nieuwe stukken schrijven (Wensink, 2013).
De Raad voor Cultuur is van mening dat Oostpool talentontwikkeling 'als een wezenlijk onderdeel beschouwt' en dat het gezelschap een aantal interessante

nieuwe makers aan zich heeft verbonden, die zich overigens nog wel in de grote zaal moeten bewijzen. Aan de andere kant constateert de Raad dat Oostpool jong talent met minder ervaring geen kans geeft en daarmee het gat van de productiehuizen niet opvult. Ook wordt de samenwerking met productiehuis De Nieuwe Oost niet uitgewerkt (2012, p. 59-60).

6. De Utrechtse Spelen (Utrecht)

Totaal structurele subsidies 2009-2012: 2.474.754
Totaal structurele subsidies 2013-2016: 1.996.663

De Utrechtse Spelen blijven bij het Rijk ongeveer op hetzelfde niveau qua subsidie, maar het gezelschap ontvangt de komende jaren geen structurele subsidie meer van de provincie Utrecht en daardoor heeft het gezelschap ongeveer vijf ton minder dan voorheen. Het gezelschap heeft de afgelopen jaren grootschalige en laagdrempelige voorstellingen gecreëerd voor een groot publiek (Raad voor Cultuur, 2012, p. 65). Door een aantal financiële missers is het gezelschap bijna failliet gegaan en daardoor zit De Utrechtse Spelen nu in een 'overgangsperiode'. Het gezelschap had een aantal jonge makers aangetrokken voor projecten, namelijk Greg Nottrott en Miek Uittenhout, maar deze projecten zijn vanwege de financiën eerst stopgezet (Wensink, 2013). De Raad voor Cultuur was sowieso al van mening dat het talentontwikkelingsbeleid geen heldere visie bevatte en een 'ad-hoc indruk' maakte. Ook ontbrak de precieze opbouw en inhoud van de trajecten en hoe de makers begeleid zouden worden (2012, p. 66). Het plan van De Utrechtse Spelen is dat de nieuwe raad van toezicht gaat kijken hoe talentontwikkeling opgenomen gaat worden bij het gezelschap. Het afgelopen halfjaar heeft De Utrechtse Spelen één traject gedaan wat voor het gezelschap onder talentontwikkeling valt, namelijk de voorstelling *Mogadishu* van regisseur Matthias Mooij (Wensink, 2013).

7. Het Zuidelijk Toneel (Tilburg)

Totaal structurele subsidies 2009-2012: 3.159.182
Totaal structurele subsidies 2013-2016: 1.985.756

Het Zuidelijk Toneel krijgt fors minder structurele subsidie dan de voorgaande jaren, meer dan één miljoen euro. Dit zit met name in de afgenomen subsidie van het Rijk. Het Zuidelijk Toneel ziet zich daardoor genoodzaakt het beleid aan te passen. Per seizoen wil het gezelschap nu twee repertoireproducties voor de grote zaal maken, één van artistiek leider/regisseur Matthijs Rümke en één van regisseur Erik Whien. Whien zal hiernaast ook werkzaam blijven voor Toneelschuur Producties in Haarlem. Verder zullen, naast Whien, nog drie jonge talentvolle theatermakers zich aan Het Zuidelijk Toneel verbinden: Leen Braspenning, Marcel Osterop en Lucas de Man. Het plan is dat zij artists in residence worden in studio's van het Zuidelijk Toneel in respectievelijk Tilburg, Eindhoven en Den Bosch en daar tenminste één groot project en meerdere kleine projecten per seizoen gaan ontwikkelen. Dit zullen zowel grote- en kleine zaal producties worden. De studio's zijn afkomstig van Productiehuis Brabant en hiermee neemt Het Zuidelijk Toneel ook een deel van de functie van die instelling over. Eric Japenga, voormalig zakelijk leider van Productiehuis Brabant, wordt zakelijk leider van het gezelschap (Het Zuidelijk Toneel, z.j.). De Raad voor Cultuur waardeert de plannen van Het Zuidelijk Toneel op het gebied van talentontwikkeling dat hiermee ook de rol van het verdwenen productiehuis op zich neemt, maar vraagt zich wel af in hoeverre deze opzet realistisch is, mede gezien de financiële situatie van het gezelschap (2012, p. 69).

8. Toneelgroep Maastricht

Totaal structurele subsidies 2009-2012: 2.322.088
Totaal structurele subsidies 2013-2016: 1.828.776

Toneelgroep Maastricht krijgt op structureel niveau totaal ongeveer 500.000 euro minder dan in de periode 2009-2010. Dit zit met name in de bijdragen van het Rijk en de provincie. Eerder had het gezelschap ook al aandacht voor talentontwikkeling, bijvoorbeeld door middel van spelstages en regie-assistentschappen of door jonge makers de kans geven om producties te ontwikkelen, maar dit gaat nu anders ingevuld worden (Toneelgroep Maastricht, z.j.). Volgens Herien Wensink (2013) komt Toneelgroep Maastricht dichtbij het oude productiehuismodel, aangezien het gezelschap gaat werken met pas afgestudeerde regisseurs en zij begeleiding en ondersteuning krijgen bij hun producties. Ook werkt het gezelschap samen met andere instellingen in Limburg om het gat op te vullen dat ontstaan is nu het Huis van Bourgondië niet meer bestaat. De talenten krijgen bij Toneelgroep Maastricht niet de kans om een productie voor de grote zaal te maken. Alleen artistiek leider Arie Mol zal per seizoen één grote zaal voorstelling maken (p. 10). Daarbij zal er per seizoen gewisseld worden in regisseurs, dus er lijkt niet zozeer sprake van een langdurig traject. De Raad voor Cultuur (2012) geeft dit ook aan: "De instelling kiest hierbij bewust voor een beleid dat zich richt op de breedte. Dit heeft echter als nadeel dat de trajecten die jonge makers afleggen kort zijn en weinig diepgaand" (p. 57). Mol geeft wel aan dat een samenwerking eventueel verlengd kan worden (in Wensink, 2013, p. 11). Verder vindt de Raad voor Cultuur dat Toneelgroep Maastricht overtuigend aantoont dat de ontwikkeling van jong talent belangrijk gevonden wordt en dat het gezelschap de verantwoordelijkheid neemt na het wegvallen van productiehuizen (2012, p. 57).

9. Tryater

Totaal structurele subsidies 2009-2012: 2.195.042
Totaal structurele subsidies 2013-2016: 1.853.245

Het Friese Tryater krijgt bijna 350.000 euro minder aan structurele subsidies dan in de vorige periode. Ook van Tryater geeft Wensink (2013) aan dat het gezelschap dichtbij het oude productiehuismodel komt. Regisseur Tatiana Pratley mag zich de komende jaren bij Tryater gaan ontwikkelen in een langdurig traject. Volgens Wensink staan er al drie (kleine zaal) producties gepland en zal Pratley daarnaast ook regieassistent zijn bij voorstellingen van artistiek leider Ira Judkovskaja (p. 10-11). De Raad voor Cultuur vindt de plannen van Tryater met betrekking tot talentontwikkeling onvoldoende uitgewerkt en niet diepgaand. De Raad geeft ook aan dat er de afgelopen periode meerdere talentvolle makers zijn uitgenodigd voor het gezelschap, maar dat er nu maar één naam genoemd wordt (Pratley) en dat niet duidelijk is wat voor begeleiding zij gaat krijgen (2012, p. 62-63).

Dansgezelschappen

1. Het Nationale Ballet (Amsterdam)

Totaal structurele subsidies 2009-2012: 11.772.719
Totaal structurele subsidies 2013-2016: 11.187.550

Het Nationale Ballet, het grootste dansgezelschap van Nederland, ontvangt bijna zes ton minder dan in de voorgaande jaren. Het gezelschap lijkt meer aandacht te besteden aan de ontwikkeling van jonge dansers dan aan de ontwikkeling van jonge, talentvolle choreografen. Voor dansers is er bijvoorbeeld de samenwerking met de Nationale Balletacademie en het gezelschap heeft een juniorgroep opgericht. De enige activiteit die op dit moment lijkt te worden gedaan voor jonge choreografen is het organiseren van workshops in samenwerking met ICKamsterdam. Zakelijk leider van Het Nationale Ballet Janine Dijkmeijer geeft echter wel aan dat het gezelschap "een platform wil bieden aan jonge choreografen die nieuw werk willen maken gebaseerd op de klassieke ballettechniek" en dat deze workshops een goede opstap zijn voor de dansers van Het Nationale Ballet om zich verder te ontwikkelen in choreograferen (Dans Magazine, 2013).

2. Nederlands Dans Theater (Den Haag)

Totaal structurele subsidies 2009-2012: 8.557.627
Totaal structurele subsidies 2013-2016: 8.412.049

Het subsidieniveau van het Nederlands Dans Theater gaat iets omlaag, maar blijft redelijk gelijk in vergelijking met andere gezelschappen. Het gezelschap heeft in samenwerking met Korzo diverse activiteiten in oplopende stappen voor jonge choreografen en dansers die zich willen ontwikkelen in choreograferen, waarin het eventueel mogelijk is om door te stromen. De laatste stap in het traject is dan het maken van een choreografie voor een regulier programma van NDT2 (Chantal Storchi, persoonlijke communicatie, 2 mei 2013). Er is echter niet zozeer sprake van het voorafgaand ontwikkeld traject per jonge choreograaf. Er wordt op het moment zelf gekeken wie er uitgenodigd worden voor de betreffende activiteiten. De Raad voor Cultuur waardeert dat de talentontwikkeling van dansers en choreografen bij NDT2 meer gelijk gaat lopen en vindt ook dat de samenwerking met Korzo belangrijk is voor de ontwikkeling van jong talent. Volgens de Raad besteedt het gezelschap twintig procent van het subsidiebedrag van de gemeente Den Haag aan talentontwikkeling, ongeveer vier ton, maar daarvan gaat ook een groot deel naar Korzo. De Raad waarschuwt dat de activiteiten nog geen garantie geven voor een goede doorstroom van choreografietalent naar de beroepspraktijk (2012, p. 123).

3. Introdans (Arnhem)

Totaal structurele subsidies 2009-2012: 3.560.778
Totaal structurele subsidies 2013-2016: 3.281.135

Het Arnhemse dansgezelschap Introdans krijgt een kleine drie ton minder aan structurele subsidies. Dit verschil zit met name in het bedrag van het Rijk. Het gezelschap heeft de missie om dans van hoog niveau te presenteren aan een breed publiek. Het gezelschap heeft twee ensembles: Introdans en Introdans Ensemble voor de Jeugd, die allebei beschikken over een divers en modern balletrepertoire . Introdans heeft drie thema's, *Oude meesters*, *Eigentijdse partners* en *Nieuw talent*, waarbinnen het voorstellingen presenteert (Introdans, z.j.). Ook bij Introdans lijkt het dat er vooral aandacht wordt besteed aan de talentontwikkeling van jonge, talentvolle dansers, al geeft de Raad voor Cultuur wel aan dat er binnen het

programma structureel plek is voor het werk van jonge choreografen en dat zij bij Introdans goede mogelijkheden krijgen om zich te ontwikkelen. De Raad is ook van mening dat het werk van nieuwe choreografietalenten dat bij Introdans getoond/gemaakt wordt een goede aanvulling is op het aanbod, maar vindt de keuzes wat behoudend en vindt dat Introdans meer verantwoordelijkheid zou moeten nemen voor de danssector (2012, p. 119-120). Als ik op de website van Introdans kijk, heb ik het idee dat de jonge choreografen die bij Introdans de kans krijgen om voorstellingen te maken veelal choreografen zijn die zich al enigszins bewezen hebben. Daarnaast wordt er wel één keer in de twee jaar het project *DANSERSMAKEN* georganiseerd, waar dansers van Introdans de kans krijgen om te choreografen. Mocht daaruit een choreografisch talent naar voren komen dan is de kans aanwezig dat diegene ook de kans krijgt om choreografieën te maken voor andere voorstellingen, zoals danser Laurent Drousie. Drousie gaf in het interview aan dat er volgens hem naast *DANSERSMAKEN* geen specifieke activiteiten zijn bij Introdans waar de dansers zich kunnen ontwikkelen tot choreograaf (mondelinge communicatie, 24 mei 2013).

4. Scapino Ballet Rotterdam

Totaal structurele subsidies 2009-2012: 3.738.225
Totaal structurele subsidies 2013-2016: 2.755.766

Het Scapino Ballet Rotterdam brengt moderne dans met gevoel voor entertainment (Scapino Ballet, z.j.). Volgens de Raad voor Cultuur voert het Scapino Ballet een goed educatie- en talentontwikkelingsbeleid met op maat gemaakte trajecten. De Raad vindt het jaarlijkse programma TWOOLS een succesvol programma voor choreografietalent en waardeert ook de samenwerking met Codarts voor de nieuwe master choreografie (2012, p. 132). Op de website zijn naast TWOOLS echter weinig activiteiten te vinden voor jong choreografietalent.

5. Danshuis Station Zuid

Totaal structurele subsidies 2009-2012: 1.325.341
Totaal structurele subsidies 2013-2016: x

Station Zuid heeft, nadat het te horen had gekregen in de periode 2013-2016 geen subsidie meer te ontvangen van het Rijk, besloten om de deuren te sluiten. "De onder het vorige kabinet ingevoerde bezuinigingen zorgen ervoor dat het Danshuis niet meer de activiteiten kan vervullen die voortkomen uit de missie" (Station Zuid, 2012). Dat is jammer, want de Raad geeft aan dat Station Zuid verschillende choreografen de kans wilde geven om zich te ontwikkelen en dat de instelling in het verleden ook heeft bijgedragen aan het succes van een aantal choreografen. De plannen waren echter niet voldoende uitgewerkt, dus wat de trajecten precies zouden inhouden is niet duidelijk (2012, p. 111).

6. Club Guy & Roni

Totaal structurele subsidies 2009-2012: 466.179
Totaal structurele subsidies 2013-2016: 635.500

Het Groningse gezelschap Club Guy & Roni kreeg in de voorgaande periode geen geld binnen de basisinfrastructuur en krijgt dat ook de komende jaren niet. Het gezelschap krijgt de komende jaren echter wel bijna 80.000 euro meer van het Fonds Podiumkunsten en ontvangt ook bijna 70.000 euro meer van de gemeente. Daarnaast krijgt het gezelschap voor het eerst ook een bijdrage van de provincie Groningen. Het gezelschap van Guy Weizman en Roni Haver is opgericht in 2002 en werkt voor de voorstellingen vaak samen met kunstenaars uit andere disciplines

(Club Guy & Roni, z.j.). De Raad voor Cultuur geeft aan dat Club Guy & Roni vooral optreedt als facilitator van jong talent, waarbij de jonge maker zich kan ontwikkelen onder de coachende begeleiding van de artistiek leider. De Raad vindt echter dat de trajecten erg onderzoekgericht blijven en dat er weinig sprake lijkt te zijn van 'diepgaande investering' in het talent (2012, p. 114). Ook het Fonds Podiumkunsten vindt het plan van Club Guy & Roni voor talentontwikkeling van nieuwe makers niet overtuigend en het Fonds mist een visie op de samenwerking met Random Collision, een organisatie die zich tevens richt op de ontwikkeling van jong choreografietalent. Het Fonds kent daarom de toeslag voor talentontwikkeling en innovatie niet toe aan het Groningse gezelschap (Fonds Podiumkunsten, z.j.).

7. Internationaal Danstheater

Totaal structurele subsidies 2009-2012: 3.080.801
Totaal structurele subsidies 2013-2016: 0

Het Internationaal Danstheater ontvangt de komende jaren wederom geen subsidie van het Rijk. Ook ontvangt de instelling de komende jaren geen structurele subsidie van het Fonds Podiumkunsten, waar het voorheen 3.080.801 euro kreeg, en moet het dus zonder structurele subsidie door. Het Internationaal Danstheater presenteert muziek en dans van verschillende culturen op een hedendaagse manier. Volgens het Internationaal Danstheater krijgen (jonge) Nederlandse choreografen bij het gezelschap de gelegenheid om hun visie op deze tradities, rituelen en culturen te onderzoeken in de vorm van het creëren van voorstellingen (Internationaal Danstheater, z.j.). De Raad voor Cultuur is echter van mening dat de mogelijkheden voor jonge makers bij het gezelschap beperkt zijn en dat de plannen niet voldoende zijn uitgewerkt (2012, p. 117). Maar nu het gezelschap niet opgenomen is in de basisinfrastructuur heeft het ook niet meer de verplichting om aan talentontwikkeling te doen.

8. Noord Nederlandse Dans (Groningen)

Totaal structurele subsidies 2009-2012: 1.377.199
Totaal structurele subsidies 2013-2016: x

Waar het gezelschap in 2009-2010 nog bijna 1,4 miljoen euro van het Rijk ontving, krijgt het gezelschap de komende vier jaar geen subsidie van het Rijk. Het gezelschap heeft daarom besloten te stoppen. De Raad voor Cultuur (2012) geeft aan dat het gezelschap op het gebied van educatie en talentontwikkeling een degelijk beleid had met goede resultaten, ondanks dat de activiteiten slechts een aanvulling waren op de overige taken van het gezelschap (p. 124). Het gezelschap had met de StudioGroup een aparte plek voor talentontwikkeling en bood onder andere jonge choreografen de kans om zich te ontwikkelen. Dit traject gaf goede resultaten en er was een goede doorstroming naar de beroepspraktijk (p. 126).

Operagezelschappen

1. Nationale Reisopera (Enschede)

Totaal structurele subsidies 2009-2012: 9.000.152
Totaal structurele subsidies 2013-2016: 3.774.241

De Nationale Reisopera krijgt meer dan vijf miljoen euro subsidie minder dan in de voorgaande periode. De organisatie geeft aan daarom te zijn "afgeslankt naar de omvang van een productiekern". Het gezelschap presenteert per seizoen een aantal kleine en grote operaproducties van zowel bekende opera's als minder bekende werken in theaters in Nederland. Op de website wordt geschreven dat er een Resident Artists Programma is ontwikkeld voor jong talent, onder andere voor zangers, repetitoren, dirigenten en decorontwerpers. Binnen dit programma vinden diverse activiteiten plaats, zoals stageprogramma's met showcases, maar ook het creëren van kleinschalige operaproducties. Volgens de organisatie zijn er de afgelopen vijf jaar interessante talenten uit voortgekomen (Nationale Reisopera, z.j.). De Raad voor Cultuur heeft het idee dat talentontwikkeling bij de Nationale Reisopera meer ruimte gaat krijgen nu jong talentproducties vaste onderdelen zijn van de programmering. De Raad vindt het talentontwikkelingsprogramma met de Nederlandse Opera en Opera Zuid nog niet voldoende uitgewerkt (2012, p. 144).

2. De Nederlandse Opera (Amsterdam)

Totaal structurele subsidies 2009-2012: 25.522.500
Totaal structurele subsidies 2013-2016: 24.452.934

De Nederlandse Opera krijgt de komende jaren ongeveer een miljoen minder subsidie van het Rijk, maar gezien het hoge bedrag dat het gezelschap ontvangt is dat percentsgewijs niet veel. De Nederlandse Opera presenteert beroemde opera's van componisten als Verdi, Strauss en Wagner. De organisatie geeft op de website aan 'een leidende en coördinerende rol' te vervullen op het gebied van talentontwikkeling binnen de Nederlandse operasector. Hiervoor wordt samengewerkt met andere organisaties, zoals kunstvakopleidingen en operagezelschappen. "DNO organiseert activiteiten die aanvullend en onderscheidend zijn ten opzichte van de samenwerkingspartners en DNO zal waar mogelijk nieuwe initiatieven ondersteunen" (De Nederlandse Opera, z.j.). De Raad voor Cultuur (2012) geeft aan dat De Nederlandse Opera ruimte biedt aan jong talent, maar vindt het beleid hiervoor nog onvoldoende uitgewerkt. De Raad wil daarom een aanvulling zien met een uitgewerkt plan voor talentontwikkeling bij de instelling zelf en voor de coördinatie van talentontwikkeling door het land. Hierin verwacht de Raad tevens een intern opleidingstraject voor jong talent, aangezien de Raad dat noodzakelijk vindt nu de productiehuizen wegvallen (p. 147).

3. Opera Zuid (Maastricht)

Totaal structurele subsidies 2009-2012: 1.840.331
Totaal structurele subsidies 2013-2016: 1.492.927

Opera Zuid ontvangt de komende jaren ongeveer 350.000 euro minder aan structurele subsidies. Het gezelschap wil kansen bieden aan jong operatalent, zowel zangers als regisseurs, ontwerpers, dirigenten en theatermakers, en doet dat door middel van een huisensemble (Opera Zuid, z.j.). De missie van Opera Zuid is dan ook om "(..) jonge talentvolle operazangers, regisseurs, theatermakers, dirigenten en artiesten de gelegenheid te bieden zich bij een professioneel operagezelschap te ontplooien op weg naar de grote (inter)nationale operapodia" (Raad voor Cultuur, 2012, p. 148). De Raad voor Cultuur (2012) geeft aan dat het gezelschap zich met

overtuiging voor talentontwikkeling inzet en wat betreft talentontwikkeling een voorbeeldfunctie vervult binnen de podiumkunsten. Ook hier geeft de Raad aan het plan met de Nederlandse Opera en de Nationale Reisopera te weinig uitgewerkt te vinden.

Bijlage 4: Financiële overzichten

De onderstaande overzichten heb ik gemaakt op basis van cultuurnota's en subsidieoverzichten van het Rijk en de betreffende provincies en gemeenten. Ook de beleidsplannen van de productiehuizen waren in een aantal gevallen bruikbaar. Ik heb de overzichten met zorgvuldigheid gemaakt, maar vond regelmatig afwijkende bedragen. Ook waren niet alle bedragen even makkelijk te vinden. Daarom heb ik soms nog contact opgenomen met gemeenten, provincies of instellingen. Het kan zijn dat niet alle bedragen helemaal juist zijn, maar globaal zou de informatie moeten kloppen.

Productiehuizen

Productiehuis	2009/2012	aangevraagd 2013	2013	2009/2012	2013	2009/2012	aangevraagd 2013	2013	2009/2012	2013
BonteHond	363.439	333.000	333.000	130.957	110.000	157.700		220.000	652.096	663.000
Dansateliers Rotterdam	395.591	0	0	0	0	306.500	313.000	306.500	723.495	306.500
Dansmakers Amsterdam	477.111	0	0	0	0	251.310	990.000	399.570	728.421	399.570
Feikes Huis	200.000	232.500	232.500	0	0	0	0	0	200.000	232.500
Frascati	777.933	0	0	0	0	1.886.040	2.265.000	1.915.920	2.663.973	1.915.920
Generale Oost *	375.046	0	0	233.489	832.901	90.000	127.000	91.000	699.535	*
Grand Theatre	698.108	0	0	27.500	27.500	501.000	894.000	704.000	1.226.608	731.500
Het Lab	488.092	0	0	138.000	0	274.744	300.000	0	900.836	0
Het Veem	437.196	90.000	75.000	0	0	160.940	200.000	179.800	598.136	254.800
Huis aan de Werf	816.597	0	0	164.000	0	105.000	105.000	105.000	1.085.597	105.000
Huis van Bourgondië	596.801	0	0	145.730	0	39.000		38.000	781.531	0
Korzo	1.121.621	207.900	173.250	0	0	1.235.818	1.500.000	1.400.000	2.357.439	1.573.250
MC **	1.209.678	270.000	0	0	0	746.470	840.000	629.320	1.956.148	629.320
M-Lab	197.946	378.000	0	0	0	0	150.000	0	197.946	0
Muzieklab Brabant	226.036	0	0	147.963	150.000	10.800		0	384.799	150.000
Oorkaan	403.478	471.600	471.600	0	0	0	100.000	79.910	403.478	551.510
Paradiso Melkweg	220.334	252.000	0	0	0	0	100.000	84.910	220.334	84.910
Productiehuis Brabant	406.264	129.750	0	339.037	200.000	50.160	300.000	0	795.461	0
Productiehuis Oost-Nederland *	157.040	0	0	221.438	832.901	45.000	40.000	45.000	423.478	*
Productiehuis Rotterdam	572.636	0	0	0	0	433.000	***	***	1.005.636	***
Toneelschuur Producties	924.940	528.750	457.500	0	0	0		120.000	924.940	577.500
Zeelandia Producties	660.777	737.100	614.250	501.200	501.200	68.000	68.000	54.841	1.229.977	1.170.291

* Generale Oost, Productiehuis Oost-Nederland en de Wintertuin krijgen samen 450.000 euro van de provincie Overijssel. Van de provincie Gelderland krijgen ze gezamenlijk 382.901. Door de fusie vallen de periodes 2009-2012 en 2013-2016 voor Generale Oost en Productiehuis Oost-Nederland niet te vergelijken. Wel heeft Eve Hopkins van Generale Oost aangegeven dat ze fors moeten inleveren (persoonlijke communicatie, 23 mei 2013).
** Het bedrag van MC van de gemeente is een uitstapsubsidie.
*** Productiehuis Rotterdam krijgt gezamenlijk met het Ro Theater, de Rotterdamse Schouwburg, Wunderbaum en De Keuze een bedrag van 8.550.000 van de gemeente. Wat daarvan naar welke partij gaat is niet duidelijk. Bij elkaar opgeteld ontvingen de instellinen in 2012 een bedrag van 12.368.901 euro en nu gezamenlijk 10.536.000, dus bijna twee miljoen minder.

Theatergezelschappen

	Basisinfrastructuur		Gemeente		Provincie		Totaal	
Theatergezelschap	**2009/2010**	**2013**	**2009/2012**	**2013**	**2009/2012**	**2013**	**2009/2012**	**2013**
Nationale Toneel	2.481.373	2.654.942	3.196.112	3.000.000	0	0	5.677.485	5.654.942
Toneelgroep Amsterdam	3.142.158	2.920.236	3.534.422	3.253.040	0	0	6.676.580	6.173.276
Ro Theater *	2.162.053	1.592.776	2.737.000	2.400.000	0	0	4.899.053	3.992.776
Noord Nederlands Toneel	2.738.935	2.654.942	0	200.000	0	0	2.738.935	2.854.942
Oostpool **	2.417.758	2.654.942	60.000	60.000	338.000	332.845	2.815.758	3.047.787
De Utrechtse Spelen	1.531.754	1.500.000	434.000	496.663	509.000	0	2.474.754	1.996.663
Het Zuidelijk Toneel	2.647.417	1.592.776	192.980	192.980	318.785	200.000	3.159.182	1.985.756
Toneelgroep Maastricht	1.876.358	1.592.776	100.000	101.000	345.730	135.000	2.322.088	1.828.776
Tryater	1.871.042	1.592.776	0	0	324.000	260.469	2.195.042	1.853.245

* Het Ro Theater krijgt gezamenlijk met Productiehuis Rotterdam, de Rotterdamse Schouwburg, Wunderbaum en De Keuze een bedrag van 8.550.000 euro van de gemeente Rotterdam. Wat daarvan naar welke partij gaat is niet duidelijk.
Bij elkaar opgeteld ontvingen ze in 2012 12.368.901 euro en nu gezamenlijk 10.536.000 euro, dus dat is bijna twee miljoen minder. Volgens een overzicht van Kunsten '92 ontvangt het Ro Theater een bedrag van 2.400.000 euro van de gemeente, dus dat heb ik in dit schema aangehouden.
** Bedrag provincie bevat zowel de subsidie van de provincie Gelderland als de provincie Overijssel.

Dansgezelschappen

	Basisinfrastructuur			Gemeente		Provincie		Fonds Podiumkunsten			Totaal	
Dansgezelschap	**2009/2012**	**aangevraagd**	**2013/2016**	**2009/2012**	**2013/2016**	**2009/2012**	**2013/2016**	**2009/2010**	**aangevraagd 13/16**	**toegekend 13/16**	**2009/2012**	**2013/2016**
Het Nationale Ballet	7.063.500	6.330.000	6.900.550	4.709.219	4.287.000	0	0	0	0	0	11.772.719	11.187.550
Nederlands Dans Theater	6.622.246	5.920.000	6.476.668	1.935.381	1.935.381	0	0	0	0	0	8.557.627	8.412.049
Introdans *	2.990.305	2.500.000	2.734.942	103.000	104.000	467.473	442.193	0	0	0	3.560.778	3.281.135
Scapino Ballet	2.730.225	1.500.000	1.640.766	1.008.000	1.115.000	0	0	0	0	0	3.738.225	2.755.766
Station Zuid	1.039.719	1.500.000	0	25.331	0	260.291	0	0	0	0	1.325.341	0
Club Guy & Roni	0	1.500.000	0	56.000	124.000	0	18.000	410.179	592.200	493.500	466.179	635.500
Internationaal Danstheater	0	1.500.000	0	0	0	0	0	3.080.801	792.000	0	3.080.801	0
Noord Nederlandse Dans	1.342.199	1.500.000	0	0	0	35.000	0	0	0	0	1.377.199	0

* Bedrag provincie bevat zowel de subsidie van de provincie Gelderland als de provincie Overijssel.

Operagezelschappen

	Bis		Gemeente		Provincie		Totaal	
Operagezelschap	**2009/2012**	**2013**	**2009/2012**	**2013**	**2009/2012**	**2013**	**2009/2012**	**2013**
De Nederlandse Opera	25.522.500	24.452.934	0	0	0	0	25.522.500	24.452.934
Nationale Reisopera	8.650.891	3.546.197	224.261	228.044	125.000	0	9.000.152	3.774.241
Opera Zuid	1.409.103	1.017.177	75.000	75.750	356.228	400.000	1.840.331	1.492.927