

Talentontwikkeling voor theatermakers

Onderzoek naar hiaten in het rijksoverheidsbeleid

Masterscriptie

Kunstbeleid en -management

Universiteit Utrecht

Gabriëlle van Lakwijk

Studentnummer: 3930408

Begeleiding: Philomeen Lelieveldt

Tweede lezer: Kees Vuyk

Derde lezer: Folkers Haanstra

22 juni 2014

Voorwoord

Hier is het dan, het onderzoek naar talentontwikkeling van theatermakers. Aan het begin van dit onderzoek, had ik me niet kunnen voorstellen dat het zo lang zou duren. De lange duur van dit onderzoek heeft niet alleen te maken met het initiële gebrek aan kennis over het onderwerp, maar ook met persoonlijke omstandigheden.

Gelukkig geldt het spreekwoord “beter laat dan nooit”. Toen ik bijna tien jaar geleden met mijn vmbo diploma op zak klaar was voor de kappersschool, besloot ik toch maar naar de havo te gaan. Na veel getreuzel en het cliché jaar achter de bar in Australië heb ik de studie Media Marketing met een specialisatie van marketing van de culturele sector simultaan met een bachelor Wijsbegeerte afgerond.

Mijn kunnen of –in de strekking van deze scriptie– talent, is in deze zin dan ook erg gegroeid. Ondanks de voorbereiding van mijn master Kunstbeleid en –management had ik erg summiere kennis over het onderwerp *talentontwikkeling*. Dit heeft ervoor gezorgd dat ik me vooral door de eerste interviews zenuwachtig heen heb gestunteld.

Graag wil ik bedanken voor medewerking aan dit onderzoek: Eric Japenga van Het Zuidelijk Toneel, Johan van Aalst van MC Theater, Sarah Moeremans, Maria Uitdenhaag van het Nationale Toneel, Saskia Heerkens van het RO Theater, René de Haan van het Noord Nederlands Toneel, Siard Smit van Tryater, Wouter van Ransbeek van Toneelgroep Amsterdam, Laurien Saraber en Niek vom Bruch van het Fonds Podiumkunsten en Pieter Bots van de Raad voor Cultuur. Voor de begeleiding en vooral geduld wil ik Marianne Versteegh en Heleen Alberdingk Thijm van Kunsten'92 en Philomeen Lelieveldt van de Universiteit Utrecht bedanken.

Gabriëlle van Lakwijk
29 april 2014

Inhoud

Voorwoord 3

Inleiding 7

Doel van het onderzoek	9
Hoofdvraag en deelvragen	10
Onderzoeksmethode en verantwoording:	10
Interviews	11
Literatuurverantwoording	11
Onderzoekskader	14
Leeswijzer	14

1 Talentontwikkeling, een begripsafbakening 17

1.1 Geschiedenis van het woord talentontwikkeling	17
1.1.1 Talentontwikkeling in het theater	17
1.1.2 Talentontwikkeling in het beleid	19
1.2 Wat is talent en hoe kan het ontwikkeld worden?	21
1.3 Gebruik van talentontwikkeling	23

2 Talentontwikkelingsbeleid ten tijde van de Landelijke Culturele Basisinfrastructuur 24

2.1 Kunst van het leven, periode 2009-2012	24
2.1.1 d'Ancona, Van Hove en de Raad voor Cultuur	25
2.2 Het productiehuis	28
2.2.1 De geschiedenis en kenmerken van het productiehuis	28
2.2.2 Verschil en uitstroom	31
2.3 Meer dan Kwaliteit 2013-2016	35
2.3.1 De bezuiniging	36
2.3.2 Noodgedwongen keuzen	36
2.3.3 Scherpe keuzes	38
2.3.4 Gewogen, maar niet overal overgenomen	40
2.3.5 Talentontwikkeling in het cultuurbeleid 2013-2016	42
2.4 Reactie en vernieuwing	43
2.4.1 Bussemaker en analyse	46

3 Het aanvoerkanal van talent 48

3.1 Hbo kunstvakopleiding	48
3.2 Mbo Artiest	51
3.3 Autodidacten en urban art	52
3.4 Knelpunt of aandachtspunt	53

4 Fonds Podiumkunsten 55

4.1 Identiteit	55
4.2 Beleid	56

4.3	Subsidie nieuwe makers	58
4.4	Invulling van de vraag	60
5	Talentontwikkeling bij de gezelschappen	61
5.1	Algemeen functioneren	61
5.2	De gezelschappen	62
5.2.1	Het Nationale Toneel	62
5.2.2	Toneelgroep Amsterdam	63
5.2.3	Het Zuidelijk Toneel	64
5.2.4	Noord Nederlands Toneel	65
5.2.5	Ro Theater	65
5.2.6	Toneelgroep Maastricht	66
5.2.7	Toneelgroep Oostpool	67
5.2.8	Tryater	67
5.2.9	De Utrechtse Spelen	68
5.3	Samenwerkingen en opmerkingen	68
5.3.1	Aangewezen knelpunten	69
6	De loopbaan van toptalent	70
6.1	De arbeidsmarkt	71
6.1.1	Winner-Take-All	71
6.1.2	Kunstenaar of advocaat	72
6.2	De loopbaan en patronen van theatertalent	74
7	Conclusie	77
7.1	Reflectie, opmerkingen en verder onderzoek	80
8	Bronnen	83
9	Bijlagen	95
9.1	Bijlage I Subsidie overzicht Fonds Podiumkunsten 2009-2016	95
9.2	Bijlage II Toekenningen subsidie nieuwe maker 2013	96
9.3	Bijlage III Loopbaan nieuwe makers	96
9.4	Bijlage IV Topiclijsten	102

Inleiding

In de cultuurnota 2009-2012 zijn 22 productiehuizen aan de basisinfrastructuur toegevoegd. Zeventien hiervan waren theaterproductiehuizen. Een productiehuis biedt een podium en produceert voorstellingen. Deze productiehuizen hadden de verantwoordelijkheid om voorstellingen te maken met theatermakers. De functie van deze productiehuizen was er een van ontwikkeling. Enerzijds het ontwikkelen van producties, anderzijds om makers te ontwikkelen. De ontwikkeling van makers had een artistieke en een zakelijke kant. Om de artistieke kant te ontwikkelen gaf het productiehuis makers de mogelijkheid om te experimenteren en hun signatuur (verder) te vormen. De zakelijke kant hield in dat een maker werkte met een budget, planning en marketing. Van het budget moest de maker namelijk acteurs inhuren, zichzelf betalen en zorgen dat decors en kostuums gemaakt konden worden. Een maker werd begeleid in de planning en het eventueel uitzetten van de een tour. Hierdoor leert een theatermaker te werken in een professionele omgeving. Middels marketing leerde de maker een antwoord te geven op de vragen; wat is het product en voor wie is de doelgroep? Aan de hand hiervan worden niet alleen promotionele middelen ingezet, maar kan ook het decor, de inhoud of de vorm van het stuk worden gemaakt.

Dat de productiehuizen in die periode toetraden tot de basisinfrastructuur was geheel in lijn met het credo van de hoofdlijnen cultuurbeleid 2009-2012. Deze luidde: '*Geen hoge top zonder brede basis*'.¹ In die periode werd veel ruimte geboden aan de ontwikkeling van de verschillende sectoren. Deze ruimte was er voor zowel instellingen als talent. Er moest namelijk ruimte geboden worden aan jong talent om zich te ontwikkelen.² De productiehuizen boden het afgestudeerde talent deze ruimte.

Maar toen kwam Zijlstra. Halbe Zijlstra was staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap in kabinet-Rutte1 tussen oktober 2010 en november 2012. Zijlstra had het plan een bezuiniging van €200 miljoen in te voeren op het totale cultuursubsidiebudget van €900 miljoen. Na het horen van de definitieve bezuinigingsplannen en het in de wind slaan van adviezen, stapt de voorzitter van de Raad voor Cultuur Els Swaab op, evenals de gehele commissie podiumkunsten.³ De Raad voor Cultuur is het wettelijke adviesorgaan van de regering en het parlement op het terrein van kunst, cultuur en media. De Raad geeft onder andere advies uit op verzoek van de minister of staatssecretaris van cultuur en eens per vier jaar brengt de Raad advies uit over rijks gesubsidieerde culturele instellingen.⁴ Naast vele andere bezuinigingen koos Zijlstra ervoor om de rijkssubsidie aan alle 22 productiehuizen stop te zetten.

¹ *Plasterk, 2007.*

² *Laan, 2006.*

³ *3voor12, 2011.*

⁴ *Raad voor Cultuur, 2013.*

In het advies *Slagen in Cultuur: Advies over de culturele basisinfrastructuur 2013 – 2016* reageert de Raad voor Cultuur hierop. De Raad geeft aan zich zorgen te maken over de staat van talentontwikkeling door het wegvallen van de productiehuizen.⁵ Met talentontwikkeling wordt in dit geval het ontwikkelen van afgestudeerd talent bedoeld. Talentontwikkeling heeft op zichzelf een veel bredere betekenis. In kunstbeleidstaal wordt het woord talentontwikkeling gebruikt in zowel de brede als smalle zin. In brede zin heeft talentontwikkeling onder andere betrekking op de fase voor, na en tijdens het kunstvakonderwijs.

In de periode 2009-2012 lag de verantwoordelijkheid voor talentontwikkeling binnen de podiumkunsten grotendeels bij de productiehuizen. Voor de aankomende periode gaf Zijlstra aan dat de taak van talentontwikkeling bij het veld zelf gelegd moet worden. Hij had aan de grote instellingen de opdracht gegeven daar verantwoordelijkheid voor te nemen. In de theatersector houdt dat in dat de negen theatergezelschappen in de basisinfrastructuur verplicht aan talentontwikkeling moeten doen om subsidiabel te zijn. Letterlijk volgens Zijlstra: *'De grote instellingen hebben vooral een taak waar het gaat om doorstroming van talent naar de grote zaal.'*⁶ Hoe dit ingevuld moest worden werd niet gedefinieerd. Naast deze nieuwe taak kregen de gezelschappen ook een nieuwe inkomenseis van 21,5% eigen inkomsten in 2013. Dit percentage moet elk jaar met 1% groeien. Daarbij werd er €3,6 miljoen minder subsidie verstrekt aan de gezelschappen in vergelijking met 2012. De nieuwe taak, minder subsidie en een stijgende inkomenseis lijken niet het ideale recept om talentontwikkeling succesvol te implementeren.

De negen theatergezelschappen zijn niet alleen verantwoordelijk voor talentontwikkeling in het theater, ook Het Fonds Podiumkunsten heeft deze taak van Zijlstra gekregen. Het Fonds Podiumkunsten wordt door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap gefinancierd. Het is opgericht in 2007 door een fusie tussen het Fonds voor de Scheppende Toonkunst, het Fonds voor Podiumprogrammering en Marketing en het Fonds voor Amateurkunst en Podiumkunsten.⁷ Het Fonds Podiumkunsten ondersteunt de professionele podiumkunsten. Als antwoord op de opdracht van Zijlstra heeft het Fonds Podiumkunsten de regeling Nieuwe Makers ingesteld. Deze regeling heeft een budget van €1,5 miljoen. De subsidie kan alleen aangevraagd worden door een podiumkunsten producerende instelling voor een maker die maximaal drie jaar actief is binnen de podiumkunsten.⁸

Door het wegvallen van de productiehuizen en de verlegde verantwoordelijkheid van talentontwikkeling, stelde Kunsten'92 de vraag of er geen grote gaten vallen in het talentontwikkelingsbeleid. De negen gezelschappen lijken namelijk niet ervaren in het

⁵ Raad voor Cultuur, 2012.

⁶ Zijlstra, 2011.

⁷ Overheid, 2008.

⁸ Fonds Podiumkunsten, 2013a.

opleiden van talent en lijken niet de functie van een productiehuis op te kunnen vangen.⁹ Daarbij hebben de gezelschappen een beperkt aantal plaatsen en zijn ze alleen geschikt voor theatermakers die passen. Met dit passen wordt bedoeld dat het gaat om grote zaalproducties met het signatuur van het gezelschap. Wat gebeurt er dan met de maker die te experimenteel is, of geen theater wil maken voor de grote zaal? De regeling Nieuwe Makers zou dit kunnen opvangen. Echter, deze regeling is alleen bestemd voor makers die maximaal drie jaar actief zijn. Het “jonge” talent dat in het verleden werd opgepikt door productiehuisen was over het algemeen echter minstens drie jaar actief in het veld.¹⁰ Dit roept de vraag op wat er gebeurt met de groep die langer dan drie jaar actief is in de podiumkunsten. Daarbij lijkt het budget van €1,5 miljoen niet erg groot. Er lijkt een grote groep buiten de boot te vallen en er lijken grote gaten te vallen in het talentontwikkelingsbeleid van de rijksoverheid.

Doel van het onderzoek

Het doel van dit onderzoek is *Het inventariseren van het talentontwikkelingsbeleid voor theatermakers voor Kunsten'92*. Kunsten'92 is een belangenvereniging die opkomt voor 'de belangen van kunst cultuur en erfgoed'.¹¹ De vereniging is in 1992 opgericht naar aanleiding van het Kunstenplan 1993-1996. Er was namelijk veel kritiek op het Kunstenplan en bezuinigingen die gepresenteerd werden door toenmalig minister van Welzijn, Volksgezondheid en Cultuur Hedy d'Ancona. In het Concertgebouw Amsterdam verzamelden tachtig vertegenwoordigers van culturele instellingen zich om samen tegen het plan te protesteren. Deze instellingen hebben zich verbonden tot actiegroep Kunsten'92, wat leidde tot de oprichting van de Vereniging voor kunst, cultuur en erfgoed; Kunsten '92.¹²

⁹ Raad voor Cultuur, 2011.

¹⁰ Japenga, 2013.

¹¹ Kunsten '92, 2013a.

¹² Kunsten '92, 2013b.

Hoofdvraag en deelvragen

Aan de hand van de bezuinigingsproblematiek en verschoven verantwoordelijkheid is de volgende hoofdvraag geformuleerd: *‘Welke knelpunten zijn te signaleren in het rijks talentontwikkelingsbeleid voor theatermakers in de periode 2013-2016?’*

Deze hoofdvraag wordt beantwoord aan de hand van meerdere deelvragen. Deze zijn:

- Wat is talentontwikkeling?
 - Waar komt het woord vandaan?
 - Wat is de betekenis van talentontwikkeling in rijksbeleidsteksten?
 - Hoe wordt toptalent ontwikkeld?

- *Wat is het rijks talentontwikkelingsbeleid voor de periode 2013-2016?*
 - Hoe zag het rijks talentontwikkelingsbeleid er in de periode 2009-2012 uit?
 - Wat was de argumentatie achter dit beleid?
 - Hoe ziet het rijks talentontwikkelingsbeleid er in de periode 2013-2016 uit?
 - Wat was de argumentatie achter dit beleid?
 - Wat is het verschil in budget tussen de twee periodes?
 - Wat was de functie van de werkplaats/het productiehuis?
 - Wat was de argumentatie voor het afschaffen van het productiehuis?

- *Wat zijn de aanvoerkanalen voor talentontwikkeling?*
 - Welke knelpunten zijn er te signaleren in de aanvoer van talent?

- *Op welke wijze wordt de talentontwikkeling opdracht ingevuld door het Fonds Podiumkunsten?*
 - Hoe werd talentontwikkeling in de periode 2009-2012 ingevuld?
 - Hoe wordt dat in de periode 2013-2016 ingevuld?
 - Welke makers ontvangen de *subsidie nieuwe makers*?

- *Hoe vullen de verschillende basisinfrastructuur gezelschappen de talentontwikkeling opdracht in?*
 - Welke trajecten zetten de gezelschappen uit?
 - Welk talent trekken zij aan?
 - Welke samenwerkingsverbanden gaan de gezelschappen aan?
 - Waar zien de gezelschappen knelpunten in het beleid?

- *Welke patronen zijn er te ontdekken in de loopbaan van theatermakers?*
 - Welke route hebben de vers aangetrokken theatermakers doorlopen, voordat ze aan de talentontwikkelingstrajecten bij de basisinfrastructuur gezelschappen aan de slag gingen?
 - Zijn er patronen te vinden in deze routes?

Onderzoeksmethode en verantwoording:

In dit onderzoek zijn de onderzoeksmethodes literatuur- en veldonderzoek toegepast. Er is gekozen voor kwalitatief onderzoek, omdat het onderzoeksveld relatief klein is. Het kwalitatieve onderzoek is uitgevoerd middels literatuuronderzoek en interviews. Er is gekozen voor interviews, omdat –hoewel er in het verleden voldoende over talentontwikkeling is geschreven– de situatie vanaf 2013 nog relatief onbekend is. De interviews gaven inzicht in de nieuwe situatie. Ook over de talentontwikkelingsactiviteiten van de negen gezelschappen was op dat moment nog weinig gepubliceerd.

Interviews

In het selectieproces is vooral rekening gehouden met pragmatische criteria. Het eerste interview is afgenomen met Eric Japenga ter oriëntatie op het onderwerp. Eric Japenga is de huidige zakelijk leider van het Zuidelijk Toneel (Tilburg) en voormalig zakelijk leider bij productiehuis Brabant (1996-2012). Daarnaast was Japenga de voorzitter van het Productiehuizenoverleg en verantwoordelijk voor de begeleidende publicatie: *Productiehuizen in de basisinfrastructuur: een tussenstand* (2010). Deze actieve participatie in het productiehuizenoverleg en de nieuwe rol als zakelijk leider van een basisinfrastructuur-gezelschap maakt hem zeer geschikt als bron. Na Japenga is een interview afgenomen met Johan van Aalst, educatie medewerker van het MC Theater (Amsterdam). Dit om meer inzicht te krijgen in wat talentontwikkeling praktisch gezien inhield voor een productiehuis en in het bijzonder een die zicht richtte op urban arts. Aan het begin van het onderzoek was het de bedoeling om van elk basisinfrastructuur gezelschap een medewerker te interviewen. Dit is niet gelukt. Toneelgroep Maastricht gaf aan niet te willen medewerken omdat ze nog bezig waren met de talentontwikkelingsplannen. Met Toneelgroep Oostpool is ondanks meerdere pogingen geen contact gekregen en initieel met de Utrechtse Spelen ook niet. De zomerstop en een moeilijke periode voor de Utrechtse Spelen zijn daar mogelijk oorzaken voor. Daarentegen hebben de zakelijk leiders van Tryater en Het Zuidelijk Toneel, de artistiek medewerker van Toneelgroep Amsterdam, het hoofd artistiek bureau van het Nationale Toneel, een educatiemedewerker van het RO theater en een nieuwe makers van het Noord Nederlands Toneel wel meegewerkt. Naast interviews met medewerkers van de gezelschappen zijn ook de secretaris podiumkunsten van de Raad voor Cultuur en de beleidsmedewerker van het Fonds Podiumkunsten geïnterviewd. Dit om meer inzicht te krijgen in de gemaakte keuzes in het talentontwikkelingsbeleid. Bij het Fonds Podiumkunsten zijn Laurien Saraber en Niek vom Bruch geïnterviewd. Saraber is senior officer algemeen beleid en was tevens de secretaris van de commissie d'Ancona(2006). Niek vom Bruch is werkzaam als secretaris theater bij het Fonds Podiumkunsten en is auteur van het onderzoek *Ketens tussen opleiding en theaterveld: onderzoek naar het beleid rondom doorstroom van beginnende theatermakers vanuit theaterwerkplaatsen en productiehuizen tussen 1993 en 2002* (2007). Van de Raad voor Cultuur is Pieter Bots, secretaris podiumkunsten geïnterviewd. In bijlage IV. zijn topiclijsten van de afgenomen interviews te vinden. Aan de start van dit onderzoek was het nog niet volledig duidelijk wat het kader werd van dit onderzoek. De interviews hebben sturend gewerkt voor het kader, inzicht gegeven in en vooral grip gegeven op het onderwerp.

Literatuurverantwoording

In de literatuurlijst van dit onderzoek staan ongeveer 180 bronnen. Vanwege dit aantal worden deze niet allemaal besproken. Gekozen is voor een bespreking van de belangrijkste bronnen per hoofdstuk.

Dit onderzoek begint met de deelvraag: *Wat is talentontwikkeling?* Tijdens de aanloop naar dit onderzoek bleek dat er veel ambiguïteit over het begrip talentontwikkeling bestaat. Gaat het bij talentontwikkeling namelijk over hoe talent bij kleine kinderen wordt ontdekt of gaat het om het perfectioneren van een vaardigheid? Het is belangrijk te beginnen met duidelijkheid over het gebruik van dit begrip zodat verdere verwarring wordt voorkomen. Hoe talentontwikkeling in het rijkscultuurbeleid wordt behandeld, verschilt namelijk met hoe het in elders wordt gebruikt.

Omdat dit onderzoek over talentontwikkeling in het rijkscultuurbeleid gaat, wordt er uitgegaan van de betekenis die toenmalig minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, Ronald Plasterk, in de nota *Kunst van het leven; hoofdlijnen cultuurbeleid* (2007) aan het begrip geeft. Er is gekozen voor die nota, omdat de manier waarop begrip talentontwikkeling daar wordt gebruikt in 2014 nog steeds in het rijkscultuurbeleid wordt toegepast.

Voor een beschrijving van de geschiedenis van het begrip talentontwikkeling en het algemene gebruik van het woord in de culturele sector zijn de onderzoeken *Niet onder de Korenmaat* (2007) van Marjon Drenth en Peter van der Zant en *Talenten in beeld: Eindrapportage over een onderzoek naar talentontwikkeling bij een groep jonge talenten in kunst en cultuur* (2013) van Margreet Windhorst en Peter van der Zant gebruikt. Peter van der Zant, Marjon Drenth en Margreet Windhorst zijn onderzoekers, werkzaam voor Bureau ART.

Bureau ART heeft in 2006 een onderzoek naar talentontwikkelingsactiviteiten in de provincie Drenthe in opdracht van provincie Drenthe uitgevoerd. *Niet onder de Korenmaat* is daar de eindrapportage van. *Talenten in beeld: Eindrapportage over een onderzoek naar talentontwikkeling bij een groep jonge talenten in kunst en cultuur* is de eindrapportage van een onderzoek over de periode 2011-2013 naar talentontwikkeling in de kunsten, in opdracht van het Fonds voor Cultuurparticipatie, de provincie Drenthe en de gemeenten Almere, Den Haag, Enschede, Utrecht en Zaanstad. Er is gekozen voor deze rapportages samen met publicaties uit de bundel *De Brug is van Niemand; over de kwaliteit van talentontwikkeling* (2009) van Nelly van der Geest, programmaleider kunsteducatie in context en Carmelita Serkei, cultureel producent. Deze geven een duidelijk verhaal over de geschiedenis en de betekenis van het begrip *talentontwikkeling* in de kunsten.

Voor de theorie van het ontwikkelen van talent in de kunsten is er gebruik gemaakt van het essay *Oefening baart kunst* (2007) van Vittorio Busato uit Boekman 73. Busato was hoogleraar psychologie en was redacteur van het tijdschrift Talent. Busato verwees naar de tekst van *The Role of Deliberate Practice in the Acquisition of Expert Performance* (1993) van Anders Ericsson, Ralf Krampe en Clemens Tesch-Römer, waarna die tekst als primaire bron is gebruikt. Anders Ericsson wordt gezien als een van de meest vooraanstaande theoretici op het gebied van het onderzoek naar talentontwikkeling. Hij heeft bijvoorbeeld

ook het voorwoord van *The Cambridge Handbook of Expertise and Expert Performance* (2006) geschreven.

In Hoofdstuk twee is er gebruik gemaakt van beleidsteksten van ministers en staatssecretarissen van het ministerie Onderwijs, Cultuur en Wetenschap tussen 2004 en 2013. Er is gekozen voor beleidsteksten die over *talentontwikkeling* en de productiehuizen gaan. Het boek *Cultuur, koningen en democraten; Overheid & cultuur in Nederland* (2000) van Roel Pots is gebruikt om een algemeen beeld te verkrijgen over het theaterbeleid. Specifiek voor het onderwerp productiehuis is er gebruik gemaakt van het essay; *Van Ontwikkelen naar selecteren* (2007) en het onderzoek *Ketens tussen opleiding en theaterveld: onderzoek naar het beleid rondom doorstroom van beginnende theatermakers vanuit theaterwerkplaatsen en productiehuizen tussen 1993 en 2002* (2007) van Niek vom Bruch. Niek vom Bruch is secretaris podiumkunsten bij het Fonds Podiumkunsten. Zijn onderzoek naar de doorstroming van productiehuizen is de enige die is gevonden. De nota *Productiehuizen in de basisinfrastructuur: een tussenstand september 2010* (2010) van Eric Japenga [et al.] gaf zicht op de activiteiten en de plannen van de productiehuizen die gesubsidieerd werden vanuit de basisinfrastructuur. Middels gebruik van Lexis-Nexis zijn er verschillende reacties gevonden op de bezuinigingen.

In hoofdstuk drie is *Onderscheiden, verbinden, vernieuwen de toekomst van het kunstonderwijs; advies van de commissie-Dijkgraaf voor een sectorplan kunstonderwijs* (2010) gebruikt als leidraad voor het functioneren van het kunstvakonderwijs. Voor het overzicht van afstudeerders is er contact geweest met de Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten en de Hogeschool voor de Kunsten Utrecht. Over autodidacten in de kunst is het stuk *De kunst is zelf te leren: Het autodidactische als eindterm van het (beeldend) kunstvakonderwijs* (2007) van Willem Elias uit Boekman 73 gebruikt. Elias promoveerde als filosoof op het onderwerp educatie en moderne kunst, is voorzitter van het Hoger Instituut voor Schone Kunsten en zit in verschillende adviescommissies van de Vlaamse overheid.

Het hoofdstuk over het Fonds Podiumkunsten is opgebouwd uit beleidsteksten van het Fonds zelf en het onderzoek *Eruit halen wat erin zit: Onderzoek Talentdoorstroming en culturele diversiteit in de podiumkunsten* (2010) van onderzoeker Lodewijk Reijs, dat is uitgevoerd in opdracht van het Fonds Podiumkunsten.

In hoofdstuk vijf is hoofdzakelijk gebruik gemaakt van de adviezen over talentontwikkeling in *Slagen in Cultuur; culturele basisinfrastructuur 2013-2016* (2012) van de Raad voor Cultuur. Voor het algemene beeld is er gebruik gemaakt van het onderzoek van Claudia de Graauw, Loes Hoogenboom en Letty Ranshuysen *Totaalanalyse aanvragen BIS op het gebied van cultuureducatie en talentontwikkeling; onderzoeksrapport* (2012). Voor inventarisatie van de talentontwikkelingsactiviteiten is er gebruik gemaakt van verschillende internetbronnen naast de al eerder genoemde interviews.

Over de arbeidspositie en loopbaan van kunstenaars is gebruik gemaakt van *Artists as Workers: Theoretical and methodological Challenges* (2001) uit Poetics 28 van Piere-Michel Menger, senior onderzoeker aan het Centre Nationale de la recherche scientifique en het proefschrift van Merijn Rengers: *Economic Lives of Artists; Studies into Careers and the Labour Market in the Cultural Sector* (2002). Er is gekozen voor deze sociologische en economische visie om meer inzicht te krijgen in de loopbaan van kunstenaars. Gegevens over het startsalaris van een advocaat in 1996 komen uit een correspondentie met de Orde van Advocaten. De theatermakers waarvan de loopbaan wordt geanalyseerd, zijn geselecteerd omdat zij jonge makers zijn die middels een talentontwikkelingstraject zijn verbonden aan een van de negen basisinfrastructuur gezelschappen. Dit is de gehele populatie zover bekend in juni 2013. Gegevens over de loopbaan van de theatermakers komen vanuit verschillende internet bronnen.

Onderzoekskader

In eerste instantie was het doel van dit onderzoek talentontwikkeling in de gehele kunstsector te onderzoeken. Dat bleek een te groot onderwerp, dus werd het kader versmald naar de podiumkunsten, later naar toneel. Talentontwikkeling in het theater is nog steeds een erg breed onderwerp. Zoals in hoofdstuk I zal blijken, kunnen daar veel verschillende activiteiten onder vallen. Om ambiguïteit van het onderwerp te voorkomen is ervoor gekozen om talentontwikkeling te interpreteren zoals het wordt gebruikt in het rijkscultuurbeleid.

In Nederland is het niet zo dat het Rijk alleen verantwoordelijk is voor de subsidiëring van de podiumkunsten. Er zijn verschillende gemeentes en private fondsen. Het was al snel duidelijk dat het onderzoeken van het talentontwikkelingsbeleid door zowel het Rijk en de gemeentes een te groot onderzoeksveld werd. De versmalling hiervan, door enkel de G9 in het onderzoek mee te nemen zou het onderzoek nog steeds te groot maken. Er is gekozen om de talentontwikkelingsactiviteiten van private fondsen er niet bij te betrekken omdat het erg lastig al deze activiteiten te inventariseren. Gekozen is er voor het gebruik van het woord talentontwikkeling, zoals het door het rijkscultuurbeleid wordt gebruikt. Het onderzoeksveld is dus uiteindelijk bepaald als de talentontwikkelingsactiviteiten van de negen theatergezelschappen die rechtstreeks gesubsidieerd worden door de Rijksoverheid en de talentontwikkelingsactiviteiten van het Fonds Podiumkunsten.

Leeswijzer

De deelvraag *Wat is talentontwikkeling?* wordt beantwoord in het eerste hoofdstuk genaamd *Talentontwikkeling, een begripsafbakening*. Omdat het begrip talentontwikkeling op verschillende manieren wordt gebruikt, zowel in de kunst en het kunstbeleid als daarbuiten, is ervoor gekozen om het gebruik duidelijk af te bakenen in het eerste hoofdstuk. Er wordt begonnen met de geschiedenis van het woord talentontwikkeling in paragraaf 1.1 en gaat specifiek over talentontwikkeling in het theater in paragraaf 1.1.1. Omdat het gebruik van het begrip afwijkt van het gebruikt in het rijksbeleid wordt het gebruik in het rijksbeleid

uiteengezet in paragraaf 1.1.2. In paragraaf 1.2 wordt ingegaan op de theorie van talentontwikkeling.

Nadat het gebruik en de betekenis van het begrip talentontwikkeling in hoofdstuk één duidelijk is geworden staat in hoofdstuk twee de deelvraag: *Wat is het verschil in het Rijksbeleid ten overstaan van talentontwikkeling in de periode 2009-2012 en 2013-2016?* centraal. Het hoofdstuk begint met paragraaf 2.1 *Kunst van het leven periode 2009-2012*. Er wordt ingezoomd op de rol van talentontwikkeling in het kunstbeleid in de periode 2009-2012. In paragraaf 2.1.1 *d'Ancona, van Hove en de Raad*, wordt gekeken naar wat de aanleiding was voor het talentontwikkelingsbeleid in de periode 2009-2012. Omdat het productiehuis een grote rol innam in het talentontwikkelingsbeleid van die periode, wordt in paragraaf 2.2 de functie van het productiehuis besproken. In paragraaf 2.2.1 wordt dit gedaan door naar de geschiedenis en opkomst van het productiehuis te kijken en in paragraaf 2.2.2 naar het functioneren en de kritiek op het productiehuis. In paragraaf 2.3 *Meer dan kwaliteit 2013-2016* wordt het huidige rijkstalentontwikkelingsbeleid geanalyseerd. Dit gebeurt door de dynamiek tussen de beleidsteksten over het onderwerp talentontwikkeling van de toenmalige minister en die van de Raad voor Cultuur tegenover elkaar te zetten. In de sub-paragrafen 2.3.1 tot 2.3.5 wordt dit per beleidstekst gedaan. Nadat het rijkstalentontwikkelingsbeleid en de argumentatie voor de periode 2013-2016 uiteen is gezet gaat slotparagraaf 2.4 in op de reactie van dat beleid. Onderdeel van die paragraaf is ook de reactie van Jet Bussemaker en de plannen voor talentontwikkeling in de toekomst.

In hoofdstuk drie *Het aanvoerkanaal van talent*, staat de fase voor het talentontwikkelingstraject centraal. Per paragraaf wordt in dat hoofdstuk een aanvoerkanaal besproken. In paragraaf 3.1 het hbo kunstvakonderwijs, in paragraaf 3.2 het mbo en in paragraaf 3.3 wordt ingegaan op de autodidacten in de kunst, met name in de theatersector. Het hoofdstuk sluit af met paragraaf 3.4 *Knelpunt of aandachtspunt* waarin mogelijke knelpunten in de aanvoer van talent wordt gesignaleerd.

In de hoofdstukken vier en vijf staat de praktische uitwerking van het talentontwikkelingsbeleid centraal. Hoofdstuk IV *Fonds Podiumkunsten* gaat over de wijze waarop het Fonds podiumkunsten talentontwikkeling invult. Paragraaf 4.1 gaat over de identiteit van het Fonds en paragraaf 4.2 over het beleid daarvan. In paragraaf 4.3 staat de subsidieregeling *nieuwe makers* centraal, aangezien deze subsidieregeling speciaal ontwikkeld is voor het bevorderen van talentontwikkeling. In die paragraaf wordt ook gekeken naar wie deze subsidie ontvangt in de eerste en tweede subsidieronde.

De theatergezelschappen in de basisinfrastructuur staan centraal in hoofdstuk vijf. De deelvraag *Hoe vullen de verschillende BIS gezelschappen de talentontwikkeling opdracht van het Rijk in?* wordt daar beantwoord. In paragraaf 5.1 wordt aan de hand van een onderzoek van De Graauw [et al.] een algemeen beeld gegeven over de invulling van de

talentontwikkeling opdracht. Daarna wordt per paragraaf ingegaan op de negen toneelgezelschappen en hoe zij de opdracht invullen. In paragraaf 5.3.1 wordt bij de gezelschappen die mee hebben gedaan aan dit onderzoek, ingegaan op wat zij van de talentontwikkeling opdracht vinden en welke knelpunten zij signaleren.

In hoofdstuk zes *De loopbaan van toptalent*, wordt een overzicht gegeven van de loopbanen van de talenten die zijn genoemd in paragraaf 5.2.1 tot 5.2.9. De deelvraag: *Welke route heeft het huidige theater toptalent doorlopen?* staat centraal. Paragraaf 6.1 behandelt de loopbaan en de arbeidsmarkt van de kunstenaar. In paragraaf 6.1.1 gaat het over de theorie *Winner-Take-All* van Robert Frank en Philip Cook en een onderzoek naar de loopbaan van kunstenaars die zes jaar zijn afgestudeerd van Merijn Rengers. In paragraaf 6.1.2 *Kunstenaar of advocaat* wordt de vergelijking gemaakt tussen de loopbaan en talentontwikkeling van de kunstenaar en die van een advocaat. Dit wordt in die paragraaf gedaan, omdat de enige argumentatie die gevonden is voor het huidige beleid voortvloeit uit een vergelijking tussen de advocatuur en de kunstsector. In de laatste paragraaf van het hoofdstuk worden de loopbanen van de twaalf theatermakers die een talentontwikkelingstraject hebben doorlopen bij een theatergezelschap in de basisinfrastructuur met elkaar vergeleken en geanalyseerd. Om, zo te zien of de door hun doorlopen trajecten nog bestaan.

Hoofdstuk zeven is de conclusie en beantwoordt de hoofdvraag van het onderzoek *Welke knelpunten zijn te signaleren in het talentontwikkelingsbeleid van het Rijk voor theatermakers in de periode 2013-2016?*

1 Talentontwikkeling, een begripsafbakening

In een onderzoek naar talentontwikkeling voor theatermakers is het nuttig te beginnen met het begrip talentontwikkeling. Het begrip talentontwikkeling wordt namelijk in brede zin gebruikt, terwijl het in dit onderzoek gaat om specifiek gebruik. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de geschiedenis, het gebruik en de betekenis van het begrip talentontwikkeling. Dit gebeurt eerst in brede zin, en daarna op de manier die relevant is in dit onderzoek. De deelvraag *Wat betekent talentontwikkeling?* wordt hiermee beantwoord.

1.1 Geschiedenis van het woord talentontwikkeling

Het begrip talentontwikkeling kent een relatief korte geschiedenis. Uit het onderzoek *Niet onder de korenmaat* (2007) van onderzoekers Marjon Drenth en Peter van der Zant blijkt dat het begrip sinds de jaren '80 gebruikt wordt in de *human resource* sector.¹³ In de jaren '90 ontstond in diezelfde sector de theorie dat het effectiever is om personeel aan te nemen voor een loopbaan, in plaats van voor een functie. Zo kan potentieel worden aangeboord, gemotiveerd, behouden en ontwikkeld.¹⁴ Drenth en van der Zant geven aan dat het in de sport de normale gang van zaken is. Atleten worden jong gescout om intern op te leiden.

Het gebruik van het begrip talentontwikkeling in de culturele sector, komt voor het eerst voor in de jaren '90. Talentontwikkeling werd gebruikt als beleidsnaam voor een theaterstroming, die zich richtte op de ontwikkeling van jongeren met een cultureel diverse achtergrond.¹⁵ Dit paste erg in de participatiegedachte die centraal stond in het landelijk cultuurbeleid in de periode 1993-1996.¹⁶ Hoewel het begrip *talentontwikkeling* in de jaren '90 nieuw was voor de cultuursector, is de methode dat niet. Kunstenaars werden al eeuwenlang opgeleid in een meester-gezelrelatie.

1.1.1 Talentontwikkeling in het theater

Talentontwikkeling wordt in de culturele sector als containerbegrip behandeld. Veel verschillende activiteiten worden namelijk onder het kopje talentontwikkeling geplaatst. Dit varieert van cultuurparticipatie, educatie van basisschool tot vakopleiding, productiehuisen, tot coaching-trajecten en masterclasses. Zo kan zowel een kind van vier als wel een bejaarde van tachtig aan talentontwikkeling doen. Drenth en van der Zant wijzen naar de grote reikwijdte in leeftijd.¹⁷ Hoewel er bij talentontwikkeling vaak van jongeren wordt uitgegaan, zijn er ook volwassen kunstbeoefenaars die behoefte hebben tot verbreding en

¹³ Drenth & van der Zant, 2007: 12.

¹⁴ *Ibidem*.

¹⁵ Geest, 2009: 49.

¹⁶ *Bekend is dat de participatie gedachte ook centraal stond in het kunstenplan van 1976 en 1988, maar dat gaat te ver terug voor dit onderzoek.*

¹⁷ Drenth & van der Zant, 2007:15.

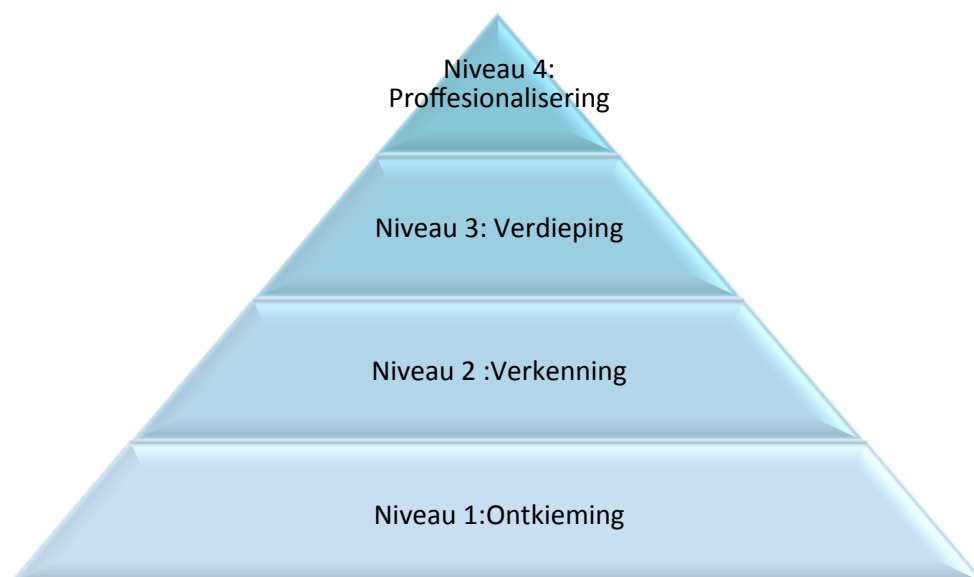
verdieping. Volgens Nelly van der Geest, directeur van het Centrum voor Interculturele Studies (Hogeschool Utrecht), stamt de gedachte dat talentontwikkeling voor elke leeftijdsgroep is uit de jaren '80. In de tekst *It Takes talent to make art* (2009) stelt ze dat het begrip *talent* tot de jaren '80 spaarzaam werd gebruikt. Als het woord werd gebruikt, dan was het in de context van jonge mensen en begaafdheid. Heden ten dage wordt talentontwikkeling volgens haar veel breder gebruikt. Het gaat namelijk niet perse over de ontwikkeling van jonge mensen die uitermate begaafd zijn, maar over ontwikkeling überhaupt. In de brede zin wordt talentontwikkeling dan ook gebruikt als het over de verbetering of verbreding van vaardigheden gaat.¹⁸

Om het karakter van talentontwikkeling meer te duiden, melden Drenth en van der Zant dat talentontwikkeling niet alleen draait om artistieke ontwikkeling, maar juist ook die van zakelijke ontwikkeling. Zakelijke ontwikkeling is volgens Drenth en van der Zant zelfs een voorwaarde om door te breken. Met zakelijke ontwikkeling worden bijvoorbeeld managementvaardigheden bedoeld. Uit de tekst van Drenth en van Zant en Van der Geest, blijkt dus dat talentontwikkeling in brede zin niet alleen draait om artistieke ontwikkeling en toepasbaar is op een grote leeftijdsgroep.

Carmelita Serkei, cultureel producent en beleidsadviseur, beeld talentontwikkeling in *Het vocabulaire van talentontwikkeling* (2009) uit in verschillende bruggen(schakels). De eerste brug is die van het ontkiemen. Het is de brug tussen onwetendheid en kennis. Als er van verkennen over wordt gegaan naar verdiepen wordt de tweede brug bewandeld. Deze noemt Serkei semi-professionalisering. De laatste brug is die van het beoefenen naar professionalisering.¹⁹ De indeling die Serkei heeft gegeven, wordt in grote lijnen ook gebruikt in *Talenten in beeld: Eindrapportage over een onderzoek naar talentontwikkeling bij een groep jonge talenten in kunst en cultuur* (2013) door cultureel onderzoekers Margreet Windhorst en Peter van der Zant. Waar Serkei spreekt van bruggen, hebben Windhorst en Van der Zant het over een talentontwikkelingspiramide en fases. In figuur 1. *Talentontwikkelingspiramide* is dit ter verduidelijking visueel gerealiseerd.

¹⁸ Geest, 2009: 53-54.

¹⁹ Serkei, 2009: 22.



Figuur 1. Talentontwikkelingspiramide

Bron: Windhorst & Van der Zant, 2013: 10.

In *Figuur 1* zijn de vier verschillende talentontwikkelingsniveaus weergegeven. Onder niveau 1. *Ontkieming*, vallen volgens Windhorst en Van der Zant cultuureducatie in het onderwijs, culturele activiteiten op school en culturele activiteiten in de wijken. Niveau 1 richt zich vooral op jongeren en dan vooral op leerlingen van het primair of voortgezet onderwijs of deelnemers aan culturele activiteiten en culturele activiteiten in de wijk. Als dit wordt toegepast op het theater, kun je denken aan de eindmusical van de basisschool, een bezoek aan het theater met de CJP pas en toneel les in het buurthuis. Bij niveau 2. *Verkenning*, gaat het om de amateurkunstenaars, leerlingen van kunstcentra en leerlingen van particuliere opleidingen. Deze groep bestaat volgens Windhorst en van der Zant voornamelijk uit jonge amateurkunstenaars en is actief in het beoefenen van kunst in haar vrije tijd of aan een opleiding. Niveau 3. *Verdiepen*, bestaat uit het toptalent met of zonder professionele ambitie. Van der Zant en Windhorst bedoelen met professioneel: “*full time beoefening en kunnen leven van de kunstbeoefening*” en met toptalent: “*volgens docent, coach, regisseur, artistiek leider over bijzondere talenten beschikken*”.²⁰ Niveau 4. *Professionalisering*, is het topniveau. Hier bevinden zich de toptalenten die de academie (gaan) volgen of hebben gevolgd, de ambitie hebben om professional te worden of dat al zijn of zelfs een internationale carrière (willen) starten.²¹

1.1.2 Talentontwikkeling in het beleid

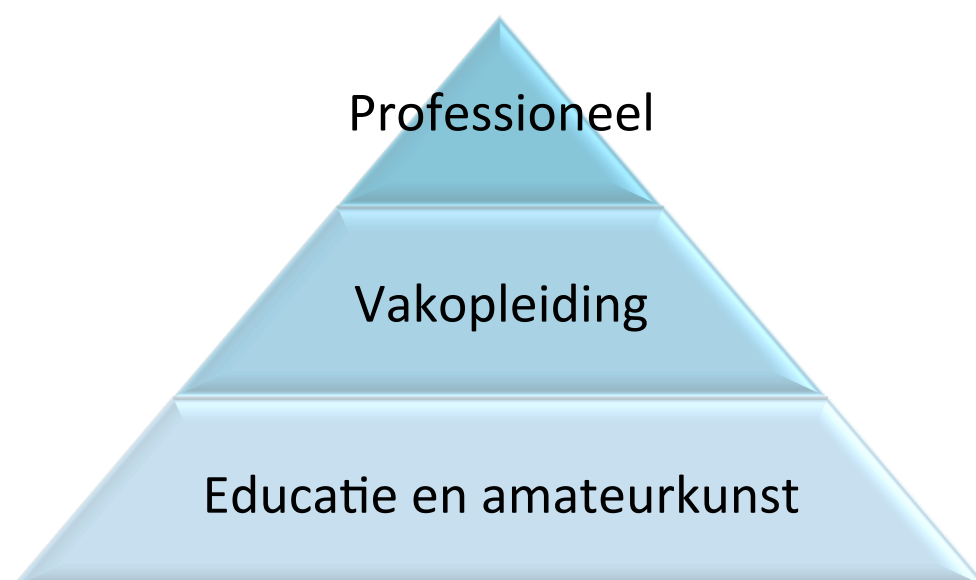
Talentontwikkeling als piramide zoals gebruikt door Windhorst en Van der Zant sluit aan bij wat voormalig Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap Ronald Plasterk in de *Hoofdlijnen Cultuurbeleid: Kunst van het leven* (2007) beschreef. Talentontwikkeling was

²⁰ Windhorst; Van der Zant, 2013: 10.

²¹ *Ibidem*.

een belangrijk onderwerp in die nota. Plasterk spreekt over elke fase in de carrière van de kunstenaar. Vanaf de eerste kunstbeoefening tot de ontplooiing van toptalent.²² De uitspraak “*Een hoge top, een brede basis*” als inleiding van de nota sluit dan ook aan bij de piramidefiguur.

Bij Windhorst en Van der Zant bevinden zich in de top van de piramide zowel aankomende studenten, als de professionele top. Hoewel de figuur van Windhorst en Van der Zant overeenkomt met de beleidsmatige piramide, is de invulling daarvan anders. Om dit visueel weer te geven in dit onderzoek is figuur 2. *Rijksbeleid talentontwikkelingspiramide* gemaakt. Dit geeft het beleidsmatige gebruik van het begrip talentontwikkeling weer.



Figuur 2. Rijksbeleid talentontwikkelingspiramide.

Hoewel de gehele piramide onder het beleidsterrein van het ministerie Onderwijs, Cultuur en Wetenschap valt, zijn de drie lagen in de piramide afzonderlijke beleidsterreinen.

In de voor dit rapport gemaakte piramidefiguur zijn educatie en amateurkunst de onderste en grootste laag. De meeste kunstbeoefenaars bevinden zich in die laag. Volgens Cultuurnetwerk doet maar liefst 44,7% van de Nederlandse bevolking in 2007 in zijn of haar vrije tijd aan een kunstdiscipline.²³ Met educatie in de onderste piramide laag, wordt in het cultuurbeleid de aandacht aan kunst en cultuur op de basis- en middelbare school bedoeld. In het geval van theater kan gedacht worden aan de eindmusical in groep 8 van de basisschool en theaterbezoek met het vak Cultureel Kunstzinnige Vorming. Onder amateurkunst valt alle kunstbeoefening door mensen die niet beroepsmatig met kunst bezig zijn. De tweede laag is die van de kunstvakopleiding aan het middelbaar of hoger

²² Plasterk, 2007: 9.

²³ Cultuurnetwerk, 2012a.

beroepsonderwijs. Specifiek voor theatermakers zijn er vier hbo scholen die behandeld worden in paragraaf 3.1 en elf mbo-scholen die een theateropleiding bieden die behandeld worden in paragraaf 3.2. Aan de top van de piramide staat de professionele kunstenaar die actief is in de beroepspraktijk. Bovenop de piramide zou er in principe nog een klein streepje of vlaggetje gezet kunnen worden. In beleidsteksten van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap wordt gesproken over toptalent. Dit is een select gezelschap dat aan de nationale top staat en vaak ook in het buitenland actief is.

Tussen de lagen van het talentontwikkelingsbeleid liggen verschillende bruggen, om in Serkei's taalgebruik te blijven. Een brug tussen de schakel *educatie* en die van het *vakonderwijs*, is bijvoorbeeld een vooropleiding.²⁴ Een vooropleiding als brug kan ook gelden tussen de schakel *amateurkunst* en die van de *vakopleiding*. Een brug tussen de *vakopleiding* en de *beroepspraktijk* kan bijvoorbeeld een traject bij een productiehuis zijn.

De brug van *vakopleiding* naar *beroepspraktijk* is wat in het rijkstalentontwikkelingsbeleid op het gebied van het theater met "talentontwikkeling" wordt bedoeld. In de theatersector is deze vooral gericht op theatermakers. Met theatermaker wordt in deze scriptie iemand bedoeld die een zelf voorstellingen samenstelt en/of regisseert en/of schrijft en eventueel ook acteert. In deze scriptie wordt deze manier van talentontwikkeling aangehouden.

1.2 Wat is talent en hoe kan het ontwikkeld worden?

In het essay *Oefening baart kunst* van psycholoog Vittorio Busato uit Boekman 73, staat de vraag centraal hoe iemand een expert of een uitbinker in zijn veld wordt. In deze paragraaf wordt uitbinker als synoniem gebruikt voor toptalent. Een toptalent in de kunst is volgens Busato iemand die niet alleen kan leven van zijn werk, maar ook door zijn *peers*, pers, publiek en critici als dusdanig wordt herkend.²⁵ Eén van de theorieën over de weg naar toptalent is de 'tienjarenregel' van Ericsson [et al.], die in Busato's essay wordt aangehaald. Deze regel komt uit de publicatie *The Role of Deliberate Practice in the Acquisition of Expert Performance* (1993). Ericsson [et al.] stellen in die publicatie, dat men minimaal tien jaar actief moet zijn om het topniveau te bereiken. Dit geldt niet alleen voor de kunstenaar, maar ook voor wiskundigen, wetenschappers en sporters – stellen de heren. Expert worden gebeurt niet zomaar en het gaat ook niet door 'zomaar bezig te zijn'. Actief zijn in een veld bestaat zijn volgens de auteurs uit *work*, *play* en *deliberate practice*. *Work* staat voor publiek optredens, wedstrijden, diensten verlenen voor geld en alle andere activiteiten die primair gericht zijn op het verwerven van externe beloningen. Deze activiteiten bestaan eruit dat iemand zijn beste werk van dat moment laat zien. *Play* staat voor alle activiteiten die geen direct doel hebben en plezierig zijn. *Deliberate practice* zijn de activiteiten die ondernomen worden om te stijgen in niveau. Dit verschilt met *work* dat primair gericht is op

²⁴ ArtEZ, 2013b.

²⁵ Busato, 2007: 19-20.

productiviteitsverbetering en niet op de verbetering van vaardigheden. Als het gaat om het tentoonspreiden van het 'beste werk', dan is het vanzelfsprekend dat er gebruik gemaakt wordt van technieken en methodes die men meester is. Nieuwe methodes of technieken zijn immers nog niet bewezen, of voldoende onder de knie en daarom is het risicovol om daar gebruik van te maken – vooral als er een tijdige prestatie gevraagd wordt.²⁶ Dat wil niet zeggen dat er tijdens *work* niet geleerd kan worden, maar aanzienlijk minder dan tijdens *deliberate practice*. Tijdens *work* betekent falen namelijk verlies. Ook tijdens *play* kan er geleerd worden, maar minder, want alles wat doelmatig of vervelend is wordt uit de weg gegaan. *Deliberate practice* is niet altijd leuk. Leren en verbetering doet soms pijn en is repetitief. *Deliberate practice* is er dan ook alleen op gericht om voortgang in niveau te boeken. Dit werkt het beste onder begeleiding van een trainer of coach die de voortgang bijhoudt en feedback geeft. Het gaat hier om oefenen, trainen en experimenteren met als doel vooruitgang in vaardigheid.²⁷

Deliberate practice is volgens Ericsson et al. dan ook de belangrijkste manier om de top te bereiken. Zij verwijzen daarvoor naar onderzoek naar de tijdsbesteding van violisten en pianisten. Het violistenonderzoek werd uitgevoerd in Berlijn met studenten van de Hochschule der Künste en zogenaamde "topprofessionals", de musici uit twee West-Berlijnse symfonieorkesten. De studenten werden verdeeld in drie groepen: "Topstudenten" met een internationale carrière in het vooruitzicht, "goede studenten" en "docenten", wat studenten van de docentenopleiding zijn. De gehele groep was gemiddeld op hun achtste begonnen met vioolspelen en heeft gemiddeld vier muziekdocenten gehad. Met de vier groepen van goede- en topstudenten, docenten en topprofessionals werd er gekeken naar de tijdsbesteding van de groepen en in het bijzonder naar hoeveel ze vioolspelen oefenden.²⁸ Het bleek dat de topstudenten en professionals veel meer oefenden dan de docentengroep en de goede groep. De topstudenten en professionals hadden ook van hun achtste tot achttiende levensjaar gemiddeld het dubbele aantal uren (veertien uur) per week geoefend ten opzichte van de docentengroep. Ook de goede groep had gemiddeld vijf zevende minder geoefend dan de topstudenten en topprofessionals. Herhaling van dit onderzoek met toppianisten en amateurs gaf vergelijkbare resultaten te zien.²⁹ De uitkomsten van de experimenten bevestigen de aloude stelling dat "oefening kunst baart." Topkunst komt volgens Ericsson e.a. tot stand door tien jaar lang dagelijks ten minste twee uur te oefenen met een coach of docent. Om van "goed" naar "top" te gaan is een zeer lange weg met dagelijkse doelmatige training nodig, zonder direct externe beloning en met een goede coach/docent.

²⁶ Ericsson, Krampe & Tesch-Römer, 1993: 368.

²⁷ *Idem*: 367.

²⁸ *Idem*: 374.

²⁹ *Idem*: 386.

1.3 Gebruik van talentontwikkeling

Het begrip talentontwikkeling komt voort uit de human resources theorie en heeft sinds de jaren '80 zijn weg gevonden in de kunstsector. Uit dit hoofdstuk is gebleken dat talentontwikkeling in zowel brede als smalle zin wordt gebruikt. In de brede zin van het woord kan het begrip worden gebruikt om educatie, amateurbeoefening of ontplooiingstrajecten te beschrijven. In het rijkscultuurbeleid wordt talentontwikkeling smaller gebruikt. Hoewel er wel wordt gesproken over educatie en vakopleidingen, gaat het bij het gebruik van het woord *talentontwikkeling* vooral om de brug tussen de vakopleiding en het beroepspraktijk. Omdat dit een onderzoek is naar eventuele gaten in het rijkstalentontwikkelingsbeleid, wordt het gebruik van talentontwikkeling als brug tussen vakopleiding en beroepspraktijk aangehouden.

Volgens de theorie van Ericsson [et al.] is het voor het ontwikkelen van talent nodig om veel te oefenen. Dit is geen gewoon oefenen, maar oefenen om het oefenen. De meeste vooruitgang wordt geboekt als er ruimte is om te experimenteren, zonder prestatiedruk en dus ruimte om te kunnen falen onder professionele begeleiding.

2 Talentontwikkelingsbeleid ten tijde van de Landelijke Culturele Basisinfrastructuur

Vanaf de periode 2009-2012 maken culturele instellingen die direct onder ministeriële verantwoordelijkheid vallen onderdeel uit van de Landelijke culturele basisinfrastructuur. Deze basisinfrastructuur heeft het doel om een landelijk gespreid en kwalitatief hoogwaardig cultureel aanbod aan te bieden. De culturele instellingen binnen de basisinfrastructuur vervullen volgens het ministerie van Onderwijs, cultuur en wetenschap '*specifieke en cruciale functies, die niet of onvoldoende door de markt worden ondersteund*'.³⁰ Deze functies zijn bijvoorbeeld; *Cultuurfondsen*, waar bijvoorbeeld het Fonds Podiumkunsten en het Filmfonds onder valt. *Instandhouding van landelijk gespreid aanbod en topkwaliteit* waar bijvoorbeeld negen toneelgezelschappen onder vallen en de functie die voor dit onderzoek het meest interessant is: *Ontwikkeling van talent, vernieuwing en experiment*. In 2009 waren er onder andere tien postacademische instellingen en 21 productiehuizen onderdeel van de basisinfrastructuur. In 2013 bestaat de functie *Ontwikkeling van talent, vernieuwing en experiment* niet meer en vallen er nog drie postacademische instellingen en nul productiehuizen in de basisinfrastructuur. De deelvraag die in dit hoofdstuk centraal staat: *Wat is het verschil in het Rijksbeleid ten overstaan van talentontwikkeling in de periode 2009-2012 en 2013-2016?* lijkt op het eerste gezicht dan ook makkelijk te beantwoorden. Dat het niet makkelijk is blijkt uit dit hoofdstuk. In dit hoofdstuk wordt het toneel talentontwikkelingsbeleid van het Rijk geanalyseerd van de periode 2009 -2012 en de periode 2013-2016. Voor de periodes wordt er gekeken hoe het beleid tot stand komt, naar de inhoud van het beleid en de reactie van de opvolgers.

2.1 Kunst van het leven, periode 2009-2012

Vanaf 2009 worden alleen nog de instellingen die in de basisinfrastructuur zitten direct gesubsidieerd door het ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap. '*De ministeriële verantwoordelijkheid blijft beperkt tot de subsidiëring van instellingen die een specifieke functie in het landelijke bestel vervullen of een kernfunctie innemen in de regionale en stedelijke basisinfrastructuur*'.³¹ Deze functies zijn of een instandhoudingsfunctie, of een ontwikkelingsfunctie. Instellingen werden voorheen puur vanwege inhoudelijke of artistieke overwegingen gesubsidieerd en onder verantwoordelijkheid gesteld van de cultuurfondsen.

Ten tijde van het kabinet Balkenende IV was Ronald Plasterk minister van Onderwijs Cultuur en Wetenschap. Met de nota *Kunst van het leven: hoofdlijnen cultuurbeleid* (juli 2007), onderstreepte de toenmalige Minister van cultuur dat, hoewel een economisch perspectief belangrijk is, kwaliteit het eerste oriëntatiepunt moet zijn als het om kunst gaat.

³⁰ OCW, 2013b.

³¹ Van der Hoeven, 2006: 3.

Ook legde hij de nadruk op het excelleren, een sterke (internationale) top en het stimuleren van innovatie. Plasterk geeft aan: *'Het cultuurbeleid zal de komende tijd meer ruimte bieden aan talent. Het kabinet wil ervoor zorgen dat Nederland op het gebied van de kunsten zijn koppositie in internationaal opzicht behoudt, versterkt, dan wel verkrijgt. Want hoewel Nederland talent en goede voorzieningen heeft die ook in internationaal opzicht goed scoren, komt uit verschillende publicaties het beeld naar voren dat dit onvoldoende wordt benut.'*³² Met publicaties wordt onder andere het *Advies agenda cultuurbeleid & culturele basisinfrastructuur, Innoveren Participeren!* (maart 2007) van de Raad voor cultuur bedoeld, de uitkomsten van de commissie d'Ancona (september 2006) en allicht ook de Staat van het Theater door Ivo van Hove (31 augustus 2006).³³

2.1.1 d'Ancona, Van Hove en de Raad voor Cultuur

De Staat van het Theater wordt jaarlijks tijdens de opening van het Theaterfestival uiteengezet door een prominent persoon. In de Staat van het Theater van 2006 vertelde van Hove dat begrippen als *vernieuwing* mummies zijn geworden, omdat het omhulsels zijn geworden met een levenloze inhoud. Hij gaf aan de doorstroming van vakopleiding naar het veld te zien verstoppert. Hij pleitte voor strengere eisen bij de opleidingen en strengere eisen bij de ontwikkelfase in de artistieke loopbaan. Met de ontwikkelfase bedoelde hij de fase na de vakopleiding. Van Hove vond dat er te veel potjes zijn, waardoor iemand vijftien jaar lang kan blijven doormodderen zonder doorslaggevend succes. Hij vond dat er strengere eisen moesten komen. 'Wie niet goed is, moet eruit. Wie goed is moet voluit kansen en een platform krijgen;'. Hij was er voor om niet meer het woord vernieuwing te gebruiken, maar juist te gaan voor continuïteit. Volgens van Hove leidt continuïteit juist tot artistieke ontwikkeling.³⁴

Van Hove's uitspraken over talentontwikkeling komen behoorlijk overeen met de uitkomsten van het onderzoek van commissie d'Ancona. De commissie d'Ancona bestond uit Hedy d'Ancona (voorzitter), Harry Kramer (lid), Jaap Mulders (lid), Laurien Saraber (lid en secretaris) en Paul Schnabel (lid). De commissie had van de Nederlandse brancheorganisaties de opdracht gekregen om te onderzoeken waarom de programmering van gesubsidieerde podiumkunsten bij de podia sterk was gedaald. Dit bleek verschillende oorzaken te hebben: Commercieel geproduceerde producties waren in meer populaire genres geschreven en dus winstgevender voor podia. Gesubsidieerd theater zou te veel op de incrowd gericht zijn.³⁵ Een andere oorzaak was de subsidiesystematiek, want deze zou versnippering in de hand werken. Er waren te veel verschillende beurzen en incidentele subsidies. Zo zouden 'draaideur artiesten' worden gecreëerd en er zou te weinig doorstroming zijn van nieuw talent.³⁶

³² *Plasterk, 2007: 5.*

³³ *Vom Bruch, 2007b: 21.*

³⁴ *Van Hove, 2007*

³⁵ *Pots, 2000: 364*

³⁶ *Commissie d'Ancona, 2006: 7.*

De slechte doorstroming van talent heeft volgens de commissie meerdere knelpunten. Eén van de knelpunten is dat er meer nieuwkomers bijkomen dan het bestel jaarlijks aankan. Saraber gaf tijdens een interview voor dit onderzoek aan dat het absorptievermogen van de gesubsidieerde sector maximaal 30 nieuwkomers aankan.³⁷³⁸ Een ander knelpunt is dat er een te grote afstand is tussen de oude garde bij de grote gezelschappen en de nieuwkomers die in de marges werken. Het experiment vindt dan ook voornamelijk plaats bij de ad hoc gesubsidieerden of de kleine gezelschappen. Jonge makers uit die hoek komen vaak niet aan de bak bij de grote gezelschappen, omdat daar te krappe budgetten zijn of omdat het niet past binnen het grote gezelschap. Als er wel een jonge maker wordt aangetrokken, dan is dat vaak niet voor lange duur. Naast de kloof tussen de oude garde en de nieuwkomers is er ook het knelpunt van de 'draaideur artiest'. 'Draaideur artiest' was de naam die gegeven werd aan de kunstenaar die van onderzoeksubsidie naar Wet Werk en Inkomen Kunstenaars, beurs, werkplaatsproject en projectsubsidie hopte, zonder noemenswaardige successen te boeken. Dit zorgt voor te veel middelmaat en neemt ruimte in van de werkelijk getalenteerde. De commissie vond dit niet de schuld van de middelmatige kunstenaar, maar van het systeem wat het veroorzaakt.³⁹ De commissie wijst erop dat experiment in de marges aangemoedigd moet worden omdat het de ontwikkeling van de podiumkunsten ten goede komt. Ook geeft de commissie aan dat artistieke rijping tijd vraagt, maar tegelijkertijd is ze voor strengere selectie voor de poort. Als advies geeft de commissie dat er een betere verhouding tussen kwantiteit en kwaliteit moet worden bewerkstelligd, meer continuïteit en een betere verbinding tussen oud en nieuw. Daarbij moet er een strengere selectie worden gehanteerd tijdens het werkplaatsproces – vormgegeven door exit-strategieën na de verkennende fase.⁴⁰ De commissie vond dat het productiehuis deze rol goed kan dragen. Niet alleen om te selecteren, maar ook om te monitoren of het talent zich voldoende ontwikkelt.⁴¹ Dat de commissie het productiehuis als middel ziet om talent te ontwikkelen en te laten doorstromen uit zich nogmaals in de aanbevelingen. Ze adviseert daarin het budget van het Fonds voor Amateurkunst en Podiumkunst (Nu Fonds Podiumkunsten) over te hevelen naar productiehuizen.

In *Advies agenda cultuurbeleid & culturele basisinfrastructuur, Innoveren, Participeren!* van de Raad voor Cultuur worden de adviezen van commissie d'Ancona wat betreft de productiehuizen overgenomen. Ook zijn de punten genoemd door van Hove hierin terug te lezen. Zoals de titel al doet vermoeden zijn de speerpunten uit *Innoveren, Participeren!* die van vernieuwing en activeren. Ontwikkeling in de ruime zin van het woord is dan ook een hot topic in dit advies. De Raad geeft aan dat het kunstvakonderwijs een goede basis is om kwaliteit te herkennen en te ontwikkelen. Naast deze eerste ontwikkeling van jong talent

³⁷ Saraber & Vom Bruch, 2013.

³⁸ *Dat de absorptiegraad 30 is, komt uit een intern onderzoek van het Fonds Podiumkunsten, bij navraag was er geen inzage mogelijk.*

³⁹ *Commissie d'Ancona, 2006: 22.*

⁴⁰ *Ibidem.*

⁴¹ *Commissie d'Ancona, 2006: 31.*

geeft de Raad het belang aan van ontplooiing en doorstroming van het door het kunstvakonderwijs (of op autodidactische wijze) gevormde talent. Hiervoor is plek in het productiehuis of de werkplaats, waar het talent zich verder kan ontwikkelen met ruimte voor experiment en bijzondere projecten. Naast individuele ontwikkeling heeft het productiehuis of de werkplaats het doel de discipline zelf verder te ontwikkelen. De Raad geeft aan dat dit zeer belangrijk is en daarom in de basisinfrastructuur past.⁴² Volgens de Raad nemen de grote gezelschappen *'nog steeds te weinig verantwoordelijkheid voor de doorstroming van de nieuwe generatie artistiek leiders en regisseurs van groot gemonteerde theaterproducties.'*⁴³ Dit bevestigt de uitspraak van de commissie d'Ancona, daarom was het van belang dat het productiehuis een rol kreeg in het bestel. Het productiehuis is namelijk de plek *'waar getalenteerde theatermakers na hun studie aan een theatervakopleiding terecht kunnen om ervaring op te doen, zich verder te ontwikkelen en productionele en financiële ondersteuning te krijgen.'*⁴⁴ Het productiehuis moest als springplank naar het autonome kunstenaarschap fungeren met de artistiek leiders van de productiehuizen als kwaliteitscontroleurs. De doorstroom zou verder geholpen worden, omdat de productiehuizen samenwerkingen moesten aangaan met de regiogezelschappen (gezelschappen in de basisinfrastructuur) en de opleidingen.

Het productiehuis zou in één keer veel van de doorstroomproblematiek kunnen oplossen; namelijk kwaliteitscontrole na de vakopleiding, ruimte voor experiment, begeleiding en een springplank voor het jonge talent. Het productiehuis werd zo gezien als een belangrijk instrument om meerdere problemen op te lossen.

Dit was niet nieuw. In de cultuurnota *Verschil maken; herijking cultuurnotasytematiek* (2005), legde Medy van der Laan, staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap ten tijde van kabinet Balkenende II, een groot belang bij de productiehuizen. Van der Laan legde er de nadruk op dat productiehuizen over een eigen budget moesten beschikken, zodat kunstenaars daar zonder eigen geld naar toe konden en zich niet bezig hoefden te houden met het aanschrijven van subsidies en fondsen. In een productiehuis ging het volgens van der Laan meer om artistieke ontwikkeling en minder om geld. Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap Maria van de Hoeven deed ook een duit in het zakje met *Herijking cultuurnotasytematiek; Agenda cultuurbeleid en culturele basisinfrastructuur* (2006), door te melden dat productiehuizen bovendien versnippering in de podiumkunsten tegengaan, omdat jonge makers zich bij een productiehuis kunnen aansluiten in plaats van zelf een gezelschap op te richten.

Dat Plasterk het productiehuis voor de periode 2009-2012 opnam in de landelijke basisinfrastructuur, is dan ook in lijn met de aanbevelingen en conclusies van de genoemde teksten in deze paragraaf. Het productiehuis zou de rol van ontwikkelingsfunctie op zich

⁴² Raad voor Cultuur, 2007: 30.

⁴³ Raad voor Cultuur, 2007: 166.

⁴⁴ Raad voor Cultuur, 2007: 169.

nemen.⁴⁵ Dat het productiehuis belangrijker werd, is ook terug te zien in de cijfers van Tabel 1. Verschil in theaterbudget 2005-2008 en 2009-2012.

	2005-2008	2009-2012	verschil
Gezelschap	€ 17.466.030	€ 20.572.911	18%
Theaterproductiehuis	€ 4.900.324	€ 8.325.501	70%
	€ 22.366.354	€ 28.898.412	29%

Tabel 1. Verschil in theater budget 2005-2008 en 2009-2012.

Bron: Raad voor Cultuur, 2008; Raad voor Cultuur 2012: 29.

Het budget voor de gezelschappen en voor de theaterproductiehuizen zijn beide gestegen in de tweede periode. Het budget van het productiehuis is zelfs aanzienlijk gestegen en bijna verdubbeld. Het belang van het productiehuis werd niet alleen in woorden, maar ook in cijfers uitgedrukt.

2.2 Het productiehuis

Het productiehuis heeft een stevige positie gekregen in de basisinfrastructuur tijdens de periode 2009-2012. Ook is besproken hoe het productiehuis deze positie heeft gekregen. In deze paragraaf wordt kort ingegaan op de geschiedenis van het productiehuis en er wordt besproken wat de activiteiten en eisen waren die aan het productiehuis werden gesteld. In paragraaf 2.2.2 worden de doorstromingscijfers besproken. Aangezien in paragraaf 2.1.1 duidelijk is geworden wat de verwachtingen zijn van het productiehuis, is het van belang om deze verwachtingen te staven aan de resultaten.

2.2.1 De geschiedenis en kenmerken van het productiehuis

In 1984 werden theaterwerkplaatsen opgericht op advies van commissie-De Boer. Deze werden opgericht om 'nieuwe artistieke opvattingen'⁴⁶ te ontwikkelen en ten behoeve van doorstroming vanuit het incidentele productiebudget naar het gezelschapsbudget. De theaterwerkplaats kreeg de functie van een 'broedplaats voor podiumkunstprojecten'.⁴⁷ Vanaf 1991 werd bij werkplaatsen de nadruk gelegd op zich nieuw aandienend talent. De Raad constateerde dat nieuw talent te lang blijft hangen; het talent stroomde niet voldoende door naar gezelschappen of meerjarige voorzieningen. De werkplaats zou dit in positieve zin kunnen bevorderen. In het advies voor het seizoen 1991/1992 werd ook voor het eerst gewezen op deze 'verstopping' bij de werkplaatsen. Om de doorstroming te bevorderen werd de beleidscategorie *Productiehuis* in 1993 ontwikkeld. De productiehuizen werden meerjarig gesubsidieerd met als hoofddoel de organisatorische professionaliteit in de ad-hoc sector te verbeteren en om de doorstroming van jong talent te bevorderen vanuit de

⁴⁵ Plasterk, 2007: 10.

⁴⁶ Vom Bruch, 2007b: 13

⁴⁷ *Ibidem*.

werkplaatsen. Bij de werkplaats stond nog steeds de ontwikkelfunctie voor het jonge talent centraal. De werkplaats werd vanaf 1993 vanuit het Fonds voor de Podiumkunsten (nu Fonds Podiumkunsten) gesubsidieerd en de productiehuizen werden vanuit het Rijk gesubsidieerd. Deze scheiding was er tot 2001.⁴⁸

In de periode 2001-2004 worden zowel de werkplaats als het productiehuis afzonderlijk van elkaar gesubsidieerd binnen de Cultuurnota. Volgens Noel Fischer in *Kweekvijvers of speeltuinen* (2003), is het verschil dat productiehuizen meer resultaatgericht selecteren op bewezen talent en dat theaterwerkplaatsen meer de nadruk leggen op de ontwikkeling van de beginnende theatermaker. Bij productiehuizen staat dan ook de productie centraal en bij de werkplaats het proces.⁴⁹ Dit strookt met het vooradvies van de Raad voor Cultuur voor de periode 2005-2008. Daar wordt nogmaals expliciet genoemd dat de werkplaats er voor de pas afgestudeerde maker is om praktijkonderzoek uit te voeren en te leren een productie te maken. In de werkplaats moest er dan ook sprake zijn van coaching en begeleiding.⁵⁰ Het productiehuis is daarentegen voor de zelfstandige theatermaker die geen eigen plek heeft en per productie een plek en productionele ondersteuning nodig heeft. Het was overwegend bedoeld voor jonge makers die een werkplaatstraject hebben doorlopen en mensen die al langer bezig waren.⁵¹ Vanaf 2009 werd de theaterwerkplaats en het productiehuis gelijkgesteld door toenmalig minister van Cultuur, Ronald Plasterk.^{52, 53} Het verschil werd opgeheven en de instellingen konden zich nu alleen inschrijven voor de functie van productiehuis. Binnen het cultuurbeleid van 2009-2012 had het productiehuis de ontwikkelingsfunctie te vervullen.

De kenmerken van deze ontwikkelingsfunctie waren onder andere:

- De ontwikkeling garanderen van getalenteerde theatermakers met een afgeronde vakopleiding.
- Zorg dragen voor doorstroming van makers die grote producties willen ontwikkelen.
- Een bijdrage leveren aan het theaterbestel, van internationaal tot lokaal.
- De middelen aanbieden om kwalitatieve voorstellingen te maken in samenwerking met de zomerfestivals.
- Nieuwe ontwikkelingen in het vakgebied signaleren.⁵⁴

Niet alle kenmerken zijn genoemd, aangezien sommige kenmerken specifiek voor muziektheater etc. waren. Wat opvalt is dat de productiehuizen zich in deze periode

⁴⁸ Vom Bruch, 2007b: 19.

⁴⁹ Fisher, 2003: 10.

⁵⁰ Raad voor Cultuur, 2004:11.

⁵¹ Vom Bruch, 2007b: 18-19.

⁵² Vom Bruch stelt in 2007b blz. 21 dat van der Hoeven het onderscheid tussen productiehuis en werkplaats opheft en de term werkplaats uit het beleid haalt. Dit is een onterecht, gezien van der Hoeven in 2006 blz. 3 spreekt over 'cultuurwerkplaatsen en productiehuizen'.

⁵³ Wensink, 2011a.

⁵⁴ Raad voor Cultuur, 2007: 175.

specifiek moesten richten op theatermakers die waren afgestudeerd aan een vakopleiding. Ook opvallend zijn de open kenmerken. Want wat is een bijdrage leveren aan het theaterbestel of het signaleren van nieuwe ontwikkelingen? En hoe kan dat worden gemonitord?

Naast de kenmerken van productiehuisen, zijn ook de taken die zij dienen te vervullen benoemd. Deze waren voor de periode 2009-2012:

- De hoofdactiviteit is de ontwikkeling van theatermakers, presentatie van producties op eigen podium en op tournee.
- Het aanbieden van passende ontwikkelingstrajecten, variërend van werkplaats tot middenzaal producties.
- Een verbinding aangaan met de vakopleidingen voor de instroom en met de gezelschappen voor de uitstroom.
- Goede verbinding en communicatie aangaan met de andere productiehuisen om gezamenlijk te overleggen en afspraken te maken over talentontwikkelingstrajecten en de keuze van theatermakers.
- Het presenteren van producties van andere productiehuisen op eigen podium.⁵⁵

Hoewel het productiehuis bij de commissie d'Ancona vooral de taak zou krijgen om de doorstromingsproblematiek op te lossen met ruimte voor het experiment, lijkt het takenpakket van de Raad iets anders te suggereren. De nadruk lag hier op het produceren van voorstellingen en het ontwikkelen van theatermakers. De woorden doorstromen en instroom zijn belangrijk, maar de nadruk lijkt te liggen op produceren. Het woord experiment wordt helemaal niet genoemd in het takenpakket, want naast het ontwikkelen van de maker zou ook de ontwikkeling van het discipline centraal moeten staan. In het productiehuisenoverleg *Productiehuisen in de basisinfrastructuur: een tussenstand september 2010*, wordt het verschil duidelijk geformuleerd: het productiehuis richt zich op resultaat en selecteert beproefd talent, terwijl de werkplaats zich richt op het proces van de theatermaker. Het lijkt er daarom op alsof er een kleine discrepantie is tussen de oplossing van het probleem, zoals het is gesignaleerd door de commissie d'Ancona, en hoe de functie van het productiehuis wordt vormgegeven door de Raad voor Cultuur. Wat wel overeenkomt is dat het productiehuis de schakel moet zijn tussen instroom en uitstroom.

In totaal vervulden 21 productiehuisen de ontwikkelingsfunctie in de basisinfrastructuur, waarvan 11 gericht op theater (niet specifiek jeugd). Dit waren Frascati (Gasthuis/Nesttheaters), Grand theater Groningen, Huis aan de werf, MC (Made in da Shade/Cosmic theater), Productiehuis Brabant, Het Huis van Bourgondië (Productiehuis Limburg), Productiehuis Rotterdam, BonteHond (theaterproductie Almere), Theaterproductiehuis Zeelandia, Hetveem theater, Toneelschuur producties en Theaterwerkplaats Generale Oost.

In voorgaande periodes werden deze productiehuisen ook al direct vanuit het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap gesubsidieerd, maar waren de bedragen vaak lager. Dat

⁵⁵ Raad voor Cultuur, 2007: 176.

de bedragen die de productiehuizen in de periode 2009-2012 ontvingen aanzienlijk hoger waren, is compleet in lijn met het beleid. De precieze bedragen van periode 2005/2008 en periode 2009/2012 zijn te zien in Tabel 2. Productiehuizen 05/08-09/12.

Productiehuis	2005-2008	2009-2012
Frascati (Gasthuis/Nesttheaters)	€ 488.197	€ 1.097.028
Grand theater Groningen	€ 484.431	€ 719.208
Huis aan de werf	€ 458.513	€ 847.271
MC (Made in the shade/Cosmic theater)	€ 1.165.871	€ 1.248.710
Productiehuis Brabant	€ 271.216	€ 419.373
Het Huis van Bourgondië (Productiehuis Limburg)	€ 371.166	€ 618.695
Productiehuis Rotterdam	€ 219.233	€ 577.450
BonteHond (theaterproductie Almere)	€ 211.076	€ 375.165
Theaterproductiehuis Zeelandia	€ 285.690	€ 663.067
Hetveem theater	€ 250.671	€ 425.362
Toneelschuur producties	€ 431.269	€ 959.390
Theaterwerkplaats Generale Oost	€ 262.991	€ 374.782
Totaal:	€ 4.900.324	€ 8.325.501

Tabel 2. Theater productiehuizen 05/08-09/12

Bron: OCW, 2013a.

In totaal werd jaarlijks voor € 8.325.501 aan subsidie uitgegeven aan de productiehuizen. Veel Rijksbudgeten werden verdubbeld. Deze verdubbeling in budget laat niet alleen zien dat een groot belang aan talentontwikkeling werd gehecht, maar roept ook een verwachting op. Een groter budget staat namelijk vaak gelijk aan hogere verwachtingen. En wat is dan de uitkomst? Of misschien nog belangrijker; hoe worden de resultaten van het productiehuis gemeten? Want wanneer heeft het productiehuis zijn taak juist vervuld?

2.2.2 Verschil en uitstroom

Het aantal producties, bezoekersaantallen en eigen inkomsten van een productiehuis worden cijfermatig weergegeven als prestatiegegevens, maar hoe wordt iemands artistieke ontwikkeling weergegeven, toch niet in cijfers? Een andere vraag is wat de doorstroomgegevens zijn van het productiehuis. Volgens de commissie d'Ancona, de Raad

voor Cultuur en het Rijk, zorgt het productiehuis voor doorstroom van de opleiding naar de beroepspraktijk.

Hoewel dit een mooi idee lijkt, blijft het allicht enkel bij een idee. In 2007 heeft Niek vom Bruch een onderzoek gedaan naar de doorstroom van werkplaatsen en productiehuisen tussen 1993-2002 (podiumkunsten breed). In die periode namen in totaal 3286 personen deel aan één of meerdere werkplaats-of productiehuisproducties met in totaal 1126 producties en 5119 productiedeelnames. Van deze deelnemers was 21% actief als maker. Hoewel deze makers gemiddeld 1,6 keer deelnamen aan een werkplaats- of productiehuisproductie, maakten 188 makers vijf of meer voorstellingen, maakten 49 makers tien of meer voorstellingen en één maker heeft in die periode zelfs 32 voorstellingen gemaakt. Ook bleek dat slecht een klein percentage makers (regisseurs, choreografen, etc.) dat actief was in het productiehuis, een beginnend maker was.

Uit het onderzoek van Vom Bruch blijkt dat slechts 27,2% van de beginnende makers vanuit een werkplaats/productiehuis doorstroomt naar het professionele veld. Dit is over de gehele periode van 1993 tot 2002 berekend. Daarbij moet genoemd worden dat de uitstroom van 17,7% in 1997 in een stijgende lijn is gegroeid naar 36,7% in 2002. Dit kan te wijten zijn aan verbeterde trajecten, ambitie en talent, of aan het feit dat er bij een kortere onderzoeksperiode sprake kan zijn van doorstroom op korte termijn. Men kan meerdere seizoenen professioneel aan de slag gaan om het alsnog niet te halen op de lange termijn. Daarom heeft Vom Bruch ook gekeken naar de structurele doorstroom. Met structurele doorstroom wordt een loopbaan bedoeld waarbij er per seizoen meer dan twee productiedeelnames zijn. Vanuit dit perspectief stroomt slechts 9,9% van alle beginnende makers tussen 1993 en 2002 door.⁵⁶ Deze uitkomst komt overeen met een onderzoek uit 1991 in opdracht van het ministerie van Welzijn, Volksgezondheid en Cultuur, waarin een doorstroomresultaat van 9% naar voren komt.⁵⁷

Hoewel de resultaten redelijk gedateerd zijn (meer dan tien jaar oud), is dit onderzoek in juni 2007 gepubliceerd, net na de besluitvorming van de subsidieperiode 2009-2012. Interessante conclusies zijn dat er ten tijde van dit onderzoek een structurele doorstroom was van 8,8% en specifiek bij makers een doorstroom van 9,9%. Gemiddeld werd er 1,6 maal meegedaan aan productiehuis-/werkplaatsproducties door afgestudeerde makers. 1,6 maal doet niet denken aan productiehuis-hoppen of in het algemeen lang blijven hangen. Dat er gevallen waren van makers die meer dan 10 voorstellingen maakten voor productiehuisen of zelfs een maker die 31 voorstellingen maakte, is volgens het onderzoek van Vom Bruch een uitzondering en niet de regel.

⁵⁶ Vom Bruch, 2007b: 36-38.

⁵⁷ Vom Bruch, 2007a: 94.

De doorstroom van 9,9% klinkt niet erg hoog.⁵⁸ Dit kan verklaard worden door het feit dat een veelgebruikte werkwijze van productiehuisen was om breed te starten en daarna streng te selecteren. De gedachte hierbij is dat theatermakers meerdere jaren nodig hebben om het potentieel tot uiting te brengen en om te leren gaan met de praktische kant van het theater maken. Ook is er een tweede selectie wanneer besloten wordt een meerjarig traject te beginnen met een maker. Artistiek leider van Frascati, Mark Timmer, wil de uitkomsten verder nuanceren door te melden dat een productiehuis de plek is om een eigen artistiek handschrift te ontwikkelen. Dat kan het best beschut gedaan worden, met begeleiding binnen handbereik. Soms duurt het wel drie tot vier jaar tot blijkt of iemand het in zich heeft of niet.⁵⁹ Uit deze informatie kan geconcludeerd worden dat de structurele doorstroom laag is omdat; 1. Veel jonge makers toegelaten worden om een voorstelling in het productiehuis te maken, waarvan een groot gedeelte niet geselecteerd wordt om deel te nemen aan een meerjarig traject en 2. Na een aantal jaar kan blijken dat iemand het toch niet in zich heeft.

Om deze bevindingen nog eens terug te koppelen naar de ideeën van de commissie d'Ancona, De Raad voor Cultuur en van Hove: Van Hove was er voorstander van om het productiehuis als tweede kwaliteitscontroleur na de vakopleiding te benoemen en talent de ruimte te geven. De commissie d'Ancona wees het productiehuis aan om de doorstroomproblematiek op te kunnen lossen. Het productiehuis zou een toevoeging zijn voor kwaliteitscontrole na de vakopleiding, ruimte bieden voor experiment, talentbegeleiding geven en een springplank naar de gezelschappen bieden. De Raad wees er op dat het productiehuis het doel heeft om de discipline en het talent zelf verder te ontwikkelen.

Met de cijfers van Vom Bruch in de hand kan gesteld worden dat het productiehuis niet voor een enorme doorstroom zorgt (ongeveer 10% structurele doorstroming). Middels de cijfers kan er wel beargumenteerd worden dat het productiehuis functioneerde als tweede kwaliteitscontrole of zeef. Een groot gedeelte van de participanten deed gemiddeld 1,6 keer mee aan een productiehuis- of werkplaatsproductie en slechts een kleiner gedeelte van de participanten deed mee aan meer producties. Deze cijfers sluiten aan bij wat Timmer vertelde, dat de productiehuisen open staan voor veel en streng selecteren op langdurige trajecten – of zoals het in het productiehuisoverleg staat: *“Een productiehuis is in dit perspectief een fijne zeef, die minder talentrijke makers filtert. In eerste instantie vindt deze selectie plaats aan het eind van de opleidingsfase; een tweede belangrijk keuzemoment kan in de praktijk echter pas na enkele jaren van samenwerken worden gemaakt”*.⁶⁰

Bij het productiehuis is echter geen strenge controle aan de poort, maar juist als overgegaan wordt naar een langdurig traject.

⁵⁸ Dit zijn gemiddeld 19 makers per jaar.

⁵⁹ Wensink, 2011a.

⁶⁰ Japenga, 2010.

Al met al kan geconcludeerd worden dat talentontwikkeling – zoals het werd vormgegeven met de werkplaats en het productiehuis – volgens de theorie van Ericsson [et al.] een goede methode is om regietalent te ontwikkelen. Want pas na de educatie, waar nog druk aanwezig is, was er de mogelijkheid om in een beschutte omgeving te experimenteren zonder prestatiedruk en met begeleiding. Theoretisch gezien was dat de goede manier. Volgens Leo Swinkels, directeur van Toneelacademie Maastricht, werkt dat ook zo in de praktijk. Volgens Swinkels is het productiehuis essentieel, omdat regiestudenten grote-zaalproducties niet oefenen tijdens hun studie. De opleidingen hebben daar niet de capaciteit voor en daarom is een overbrugging nodig tussen de opleiding en het gezelschap. Waar een beeldend kunstenaar zelf in zijn atelier kan oefenen, is dat volgens Swinkels voor een regisseur lastiger. Een regisseur heeft namelijk meer faciliteiten en acteurs nodig.⁶¹

Doch, als er uit de praktijk blijkt dat slechts 8,8% structureel doorstroomt vanuit een werkplaats/productievoorziening, lijkt het er op het eerste gezicht op dat het in de praktijk niet werkt. Als de 9,9% in context wordt gezet geeft het een milder beeld:

- De totale doorstroom (makers & uitvoerenden) is 27,2% per jaar.⁶² De structurele doorstroom gaat over mensen die ten minste voorstellingen per seizoen maken.
- Er wordt een strengere selectie gemaakt tijdens de werkplaats/productiehuis fase, wat een grote uitval betekent.
- Uit het onderzoek van Vom Bruch blijkt dat een derde van de beginnende makers na een voorstelling stopt als maker.⁶³
- Tijdens de werkplaats/productiehuis fase kan blijken dat iemand het toch niet in zich heeft/het niet wil.
- Afgestudeerde podiumkunstdocenten die een voorstelling hebben gemaakt, maar daarna bijvoorbeeld zijn gaan lesgeven, zijn ook opgenomen in het onderzoek.

Daarbij is het de vraag hoe groot de absorptiegraad van de sector is. In totaal stroomden tussen 1993-2002 gemiddeld negentien makers/uitvoerenden per jaar door, met een uitschieter in 2000 voor 34 makers. 34 theatermakers per jaar is een hoog aantal theatermakers. Laurien Saraber van het Fonds Podiumkunsten gaf aan dat er volgens een intern onderzoek de totale absorptiegraad van de theatersector rondom de 30 was.^{64, 65} Dit gaat om een totaal van makers en uitvoerenden. Op deze manier is een doorstroom van 19 makers/uitvoerenden per jaar hoog te noemen.

Uit het productiehuisoverleg uit 2010 blijkt dat er over het algemeen een strengere selectie plaatsvindt. Productiehuisen richten zich namelijk op '*beproefd talent*' en zijn meer resultaatgericht, terwijl ze tegelijkertijd de verantwoordelijkheid hebben voor beginnend talent dat net is afgestudeerd.⁶⁶ Hier is een discrepantie te zien; gaat het om talent dat net van de opleiding af is, of gaat het om beproefd talent? In het productiehuisoverleg wordt

⁶¹ Zonderland, 2003: 56-57.

⁶² 19 podiumkunstmakers, niet alleen theater.

⁶³ Vom Bruch, 2007a: 94.

⁶⁴ Saraber & Vom Bruch, 2013.

⁶⁵ Het interne onderzoek van het Fonds Podiumkunsten, mocht niet ingekeken worden om te gebruiken voor dit onderzoek.

⁶⁶ Japenga, 2010: 3.

geschreven dat dit beide gebeurt. Ook staat hierin dat een prestatiecontract is afgesloten met het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. In dit prestatiecontract zijn eisen gesteld aan de publieksafname. Want hoewel talentontwikkeling, vernieuwing en experiment centraal staan, is presenteren een vereiste. Dit zou ten goede komen aan het draagvlak van de kunstenaar.⁶⁷

Al met al zijn het veel zaken waar het productiehuis verantwoordelijkheid voor moet nemen en het goed moet uitvoeren. Hieronder een opsomming van alle taken die het productiehuis op zicht moest nemen, als conclusie uit al het genoemde in de paragraaf 2.1 en 2.2:

- Het scouten van talent (bij voorstellingen, opleidingen).
- Het filteren van talent (stoppen of doorgaan met traject).
- Theaterproducties produceren.
- Talent moet op artistiek vlak worden ontwikkeld (signatuur verder ontwikkelen).
- Talent moet op zakelijk vlak worden ontwikkeld (management vaardigheden).
- Draagvlak creëren voor het talent (vinden van publiek voor de maker).
- Voldoende publieksafname creëren.
- Ruimte bieden aan experiment op persoonlijk vlak.
- Ruimte bieden aan experiment en vernieuwing van het theaterdiscipline zelf.
- Doorstroming van talent na het productiehustraject bevorderen.

Dit zijn veel taken en zaken waar het productiehuis verantwoordelijk voor is gemaakt. Sommige van deze verantwoordelijkheden lijken elkaar ook tegen te spreken. Want ruimte aan experiment bieden en tegelijkertijd voldoende publieksafname creëren lijkt elkaar niet direct te bevorderen. Ook zijn de cijfers uit het onderzoek van Vom Bruch zonder context niet veelbelovend.

Toch blijkt in 2013 uit de prestatiegegevens dat de productiehuisen het niet slecht hebben gedaan. De productiehuisen produceerden samen 55% meer producties dan ze hadden gepland, met 23% meer voorstellingen en 44% meer bezoekers.⁶⁸ Dit kwam echter als mosterd na de maaltijd.

2.3 Meer dan Kwaliteit 2013-2016

In deze paragraaf wordt de totstandkoming van het cultuurbeleid voor de periode 2013-2016 besproken aan de hand van nota's van voormalig staatsecretaris Zijlstra en van de Raad voor Cultuur. In deze paragraaf wordt niet het hele cultuurbeleid besproken, maar de zaken die het talentontwikkelingsbeleid raken. In deze paragraaf wordt de deelvraag; *Hoe ziet het rijkstalentontwikkelingsbeleid er in de periode 2013-2016 er uit?* beantwoord. Met de resultaten uit deze paragraaf en paragraaf 2.1 kan de deelvraag; *Wat is het verschil in het Rijksbeleid ten overstaande van talentontwikkeling in de periode 2009-2012 en 2013-2016?* worden beantwoord. In het beleid van de periode 2009-2012 is vooral ingegaan op de productiehuisen en hoe deze in de basisinfrastructuur zijn gekomen. Wat betreft de periode

⁶⁷ Japenga, 2010: 8.

⁶⁸ OCW, 2013a.

2013-2016 wordt het in deze paragraaf anders aangepakt en wordt meer ingezoomd op de beleidssystematiek. De vierjarige subsidiëring van de culturele instellingen worden per stap in deze paragraaf gevolgd. De eerste stap is de kamerbrief over de uitgangspunten van het cultuurbeleid van de staatsecretaris. Op basis van de uitgangspunten heeft de Raad voor Cultuur advies gegeven. Na dit advies heeft de staatsecretaris de definitieve visie op het cultuurbeleid uiteengezet in een kamerbrief, waarna er een ministeriele regeling ontstond met precieze criteria. Hierin staat op welke criteria aanvragen voor de basisinfrastructuur worden getoetst. Daarna mogen de instellingen hun aanvraag indienen, welke weer worden beoordeeld door De Raad voor Cultuur. In deze paragraaf worden de verschillende stappen stuk voor stuk behandeld en wordt per stap gekeken wat over talentontwikkeling wordt geschreven en hoe het toneelbeleid wordt vormgegeven. Ook wordt gekeken naar het verschil tussen de visie zoals geuit door de staatsecretaris en het advies van de Raad, omdat het inzicht geeft in de beleidssystematiek en duidelijkheid schept over de inhoud en vorm van 'talentontwikkeling' in de verschillende nota's. Zo kan er aan het eind van paragraaf 2.3 niet alleen een vergelijking worden gemaakt tussen de twee subsidieperiodes, maar ook de totstandkoming van het beleid worden geanalyseerd.

2.3.1 De bezuiniging

Tijdens het minderheidskabinet Rutte I werd Halbe Zijlstra in oktober 2010 aangewezen als staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en wetenschap. In december van dat jaar zette hij de uitgangspunten van het cultuurbeleid voor de periode vanaf 2014 uiteen in een kamerbrief. De twee belangrijkste punten waren de begrippen ondernemerschap en publieksbereik. Zijlstra vond dat de cultuursector te veel op de overheid hing en zich te weinig op het publiek richtte. Hoewel de overheid verantwoordelijk moest blijven voor de culturele basisinfrastructuur, was volgens Zijlstra 'een gezonde cultuursector (...) zo min mogelijk afhankelijk van de overheid.'⁶⁹ Ondernemerschap en mecenaat, dat moest belangrijk worden. Dit idee van zo min mogelijk overheidsbemoediging is een lijnrechte uitwerking van het conservatief liberale ideaal van de VVD. Toch werden er uitzonderingen genoemd in de brief, namelijk erfgoed en talentontwikkeling. Talent dat nog niet bekend is bij een groot publiek moest ondersteund worden volgens Zijlstra. Tegelijkertijd vond hij dat er te veel partijen betrokken waren bij talentontwikkeling. De grote instellingen, die moesten de kansen bieden aan talent. Verdere invulling werd niet gegeven. Wel dat zijn plan was om €200 miljoen te bezuinigen op de €900 miljoen (0,8% van de rijksbegroting) die jaarlijks aan cultuursubsidies worden uitgegeven. Zijlstra gaf zelf aan dat deze bezuiniging vroeg om scherpe keuzes. Om hem daarbij de helpen, had hij een adviesaanvraag gedaan bij de Raad voor Cultuur.

2.3.2 Noodgedwongen keuzen

In april 2011 werd het *Advies bezuiniging cultuur 2013-2016 Noodgedwongen keuzen* (2011) van de Raad voor Cultuur gepubliceerd. De Raad adviseerde in dat rapport €125

⁶⁹ Zijlstra, 2010: 1.

miljoen te bezuinigen, in plaats van de €200 miljoen van Zijlstra. De Raad gaf aan dat het culturele aanbod door doorvoering van de voorgestelde bezuinigingen enorm zou verschromelen. Er zouden duizenden werknemers en zelfstandigen zonder personeel hun baan of werk kwijt raken. Daarnaast zouden de kansen voor toptalent sterk verminderen en de mogelijkheden voor innovatie en het experiment teruglopen.⁷⁰ Ook adviseerde de Raad dat de bezuinigingen geleidelijk ingezet zouden worden, met een overgangstermijn tot 2015. Over de theatersector adviseerde de Raad dat acht theatervoorzieningen in geografisch gespreide kernpunten direct gesubsidieerd dienden te blijven. Het Friese gezelschap zou onder verantwoordelijkheid moeten vallen van het Fonds Podiumkunsten. Met theatervoorzieningen wordt meer bedoeld dan alleen de theatergezelschappen. Het gaat om lokale samenwerkingsverbanden tussen gezelschappen, vakopleidingen en instellingen op het gebied van talentontwikkeling. De Raad uitte in het advies het belang van de keten van talentontwikkeling. De ontwikkelplekken zoals productiehuizen zijn volgens de Raad de plek waar makers hun eigen signatuur kunnen ontwikkelen en ervaring kunnen opdoen. Deze ontwikkelplekken moeten daarentegen wel beter geïntegreerd worden in het podiumkunstenbestel en in aantal afnemen. Vandaar de lokale samenwerkingsverbanden in de vorm van theatervoorzieningen. De theatervoorzieningen krijgen als taak om zowel middelgrote als grote zaalproducties en jeugdtheater te produceren en ze krijgen de verantwoordelijkheid voor *'het begeleiden en faciliteren van makers en uitvoerenden ten behoeve van talentontwikkeling en R&D (ontwikkeling van de discipline).'*⁷¹ Naast talentontwikkeling door de theatervoorzieningen, wilde de Raad voor Cultuur dat één autonoom productiehuis in de basisinfrastructuur blijft. Dit productiehuis zou een samenwerking met een kunstvakopleiding moeten opzetten om zo samen een duale masteropleiding te ontwikkelen. Naast de samenwerking met het onderwijs, werd geadviseerd dat het productiehuis ook allianties aan diende te gaan met verschillende theatervoorzieningen.

De Raad adviseerde dat het productiehuis jaarlijks één miljoen euro aan subsidie zou moeten ontvangen en de acht theatervoorzieningen elk drie miljoen euro aan subsidie zouden moeten ontvangen. Van de drie miljoen per voorziening is er een half miljoen bedoeld voor talentontwikkeling/R&D en een half miljoen voor jeugdtheater. Daarnaast werd geadviseerd om een theatergezelschap, onder het mom van internationale excellentie, jaarlijks met een miljoen extra te supplementen.⁷² Een overzicht van het subsidieadvies van de Raad voor Cultuur voor de nieuwe periode en de toen huidige situatie is zichtbaar in Tabel 3. Verschil in toekenning en advies RVC.

⁷⁰ Raad voor Cultuur, 2011: 4.

⁷¹ Raad voor Cultuur, 2011: 39.

⁷² Raad voor Cultuur, 2011: 40.

	Toekenning 2012	Advies RvC
Talentontwikkeling	€ 8.325.501	€ 5.000.000
Jeugd	€ 7.685.240	€ 4.000.000
Gezelschappen	€ 20.572.911	€ 17.000.000
Totaal	€ 36.583.652	€ 26.000.000

Tabel 3. Verschil in toekenning en advies RVC⁷³

Bron: OCW, 2013a ; Raad voor Cultuur, 2011.

Het is opvallend om te zien dat de Raad bij zowel de gezelschappen, de jeugd en de productiehuisen ongeveer drie en een half miljoen euro wil schrappen. Bij deze methode vangt de categorie jeugd de meeste klappen, samen met de productiehuisen. In totaal adviseerde de Raad op een bezuiniging van tien miljoen euro op theater in de basisinfrastructuur.

2.3.3 Scherpe keuzes

Twee maanden na dit advies maakte Zijlstra zijn definitieve plannen in juni 2011 kenbaar. Dit deed hij in de kamerbrief *Meer dan kwaliteit: Een nieuwe visie op het cultuurbeleid* en diens bijlage. In de brief geeft hij aan de bezuinigingen niet geleidelijk te laten inzetten. Dit zou tot te hoge kosten leiden. Zijlstra vond dat er plaats was voor acht theatergezelschappen in de basisinfrastructuur, waarvan vier grote en vier middelgrote gezelschappen. Ook is Zijlstra van mening dat talentontwikkeling, vernieuwing en kleinschalige initiatieven niet thuishoren in de basisinfrastructuur, maar onder verantwoording van de fondsen moet vallen.⁷⁴ Zijlstra ging verder in op *talent en vernieuwing* in de bijbehorende paragraaf. Hier grijpt hij terug naar wat hij zei in de kamerbrief van oktober 2010, dat talentontwikkeling net als wetenschap is; het is niet direct winstgevend, het moet ondersteund worden. In 2011 benoemt hij dit concreter. Het gaat volgens Zijlstra om "*kansrijke initiatieven die nog niet bij een breed publiek bekend zijn, om een opstapje voor initiatieven die anders niet zouden bestaan.*"⁷⁵ De verantwoordelijkheid voor deze vorm van talentontwikkeling wordt door Zijlstra bij drie velden gelegd; die van het kunstvakonderwijs, de grote instellingen en bij de Fondsen. Het kunstvakonderwijs moet meer aandacht geven aan de brug tussen de opleiding en het arbeidsveld. Tegelijkertijd zegt Zijlstra dat dit alleen tijdens de opleiding gedaan moet worden, niet daarna. De sector moet verantwoording nemen voor praktijkverdieping of nascholing, niet het Rijk of de vakopleiding, daarom worden de grote instellingen verantwoordelijk gesteld voor

⁷³ In bovenstaand tabel zijn slechts de productiehuisen die zich richten op theater opgenomen.

⁷⁴ Zijlstra, 2011a: 3.

⁷⁵ Zijlstra, 2011a: 9.

talentontwikkeling, samen met de fondsen. Hier spreekt Zijlstra zichzelf eerder in de brief deels tegen. Hij zegt namelijk dat talentontwikkeling daar niet thuishoort. *“Het kabinet is van mening dat de basisinfrastructuur kleiner van omvang zou moeten zijn en dat talentontwikkeling, vernieuwing en kleinschalige initiatieven via de fondsen moeten worden geborgd.”*⁷⁶ Daarom is er geen ruimte meer voor de productiehuizen en komen er geen geormerkte budgetten voor talentontwikkeling voor de grote theaterinstellingen.⁷⁷ Als we die zin volgen, is het logisch dat Zijlstra stelt dat er geen ruimte meer is voor productiehuizen. Aparte instellingen voor talentontwikkeling gaan niet meer gefinancierd worden in de basisinfrastructuur. Dit betekent dat er geen ruimte meer is voor postacademische instellingen en productiehuizen. De fondsen krijgen een grote rol in de basisinfrastructuur, ze worden verantwoordelijk voor vernieuwing en kleinschalige initiatieven. Dit omdat Zijlstra vindt dat de flexibiliteit van het Fonds hier beter bij past dan de vierjarige subsidie via de basisinfrastructuur.⁷⁸ Over de afschaffing van de productiehuizen zegt hij dat *“de ontwikkeling van jong en bewezen talent de verantwoordelijkheid van kunstvakonderwijs, podiumkunstinstanties, het Fonds Podiumkunsten en Cultuurparticipatie en de markt”*⁷⁹ is, want zo wordt het ook in andere sectoren gedaan. Voor de theatergezelschappen betekent dit dat ze gedeeltelijk verantwoordelijk worden gemaakt voor talentontwikkeling. Zijlstra formuleert: *De grote instellingen hebben vooral een taak waar het gaat om doorstroming van talent naar de grote zaal.*⁸⁰ Deze extra verantwoordelijkheid of taak wordt verder niet gefinancierd, want er is geen ruimte meer in de basisinfrastructuur voor talentontwikkeling. Daarom is er geen geormerkte budget meer voor talentontwikkeling. Het voorgestelde budget van Zijlstra is €16,25 miljoen voor de theatergezelschappen ingaande 2013.

Het Fonds podiumkunsten krijgt in de brief van Zijlstra een grote rol als het gaat om talentontwikkeling. Het Fonds moet activiteitensubsidies beschikbaar stellen voor het maken van producties en geen inkomensvormende voorziening voor makers zijn. De vierjarige instandhoudingssubsidies of exploitatiesubsidies moeten dan ook worden afgeschaft. Tweejarige subsidies blijven wel bestaan als aanvulling op de basisinfrastructuur, het Fonds zal het talent op een andere manier moeten stimuleren dan voorheen. Zo staat in de nota dat jong talent niet meer ‘geadopteerd’ moet worden door een productiehuis, maar dat de maker zelf de diensten van het productiehuis inkoop. Waar het Fonds tot en met 2012 met 60 miljoen euro wordt gesubsidieerd, wordt geadviseerd dit te verminderen tot 45 miljoen euro.⁸¹

⁷⁶ Zijlstra, 2011a: 2.

⁷⁷ Zijlstra, 2011a: 18.

⁷⁸ Zijlstra, 2011a: 9.

⁷⁹ Zijlstra, 2011a: 15.

⁸⁰ Zijlstra, 2011a: 15.

⁸¹ Zijlstra, 2011a: 20.

2.3.4 Gewogen, maar niet overal overgenomen

Dat de plannen van Zijlstra niet overeenkomen met het advies van de Raad, lijkt een understatement. Zelf zei hij over verschil in advies en plannen: *'Ik heb hun advies gewogen en meegenomen, maar niet overal overgenomen. Ik behandel ze dus als elk ander adviesorgaan.'*⁸² In deze paragraaf worden de verschillen tussen het advies van de Raad voor Cultuur en de keuzes van de minister besproken.

Waar de Raad een overgangperiode wilde tot 2015, gaat Zijlstra voor 2013, ondanks dat hij het in de brief van oktober 2010 het over 2014 had. Zijlstra wilde niet de "kaasschaafmethode" van de Raad gebruiken, waarbij de bezuinigingen gefaseerd worden ingezet, maar harde keuzes maken.⁸³ Op de podiumkunsten is de visie om 31% te bezuinigen, waardoor er €157 miljoen overblijft – terwijl de Raad adviseert 26% te bezuinigen, waardoor het budget €167 miljoen zou worden.⁸⁴ Aangezien in totaal minder dan een kwart op cultuursubsidie gekort zou worden, was dit hoger dan gemiddeld.

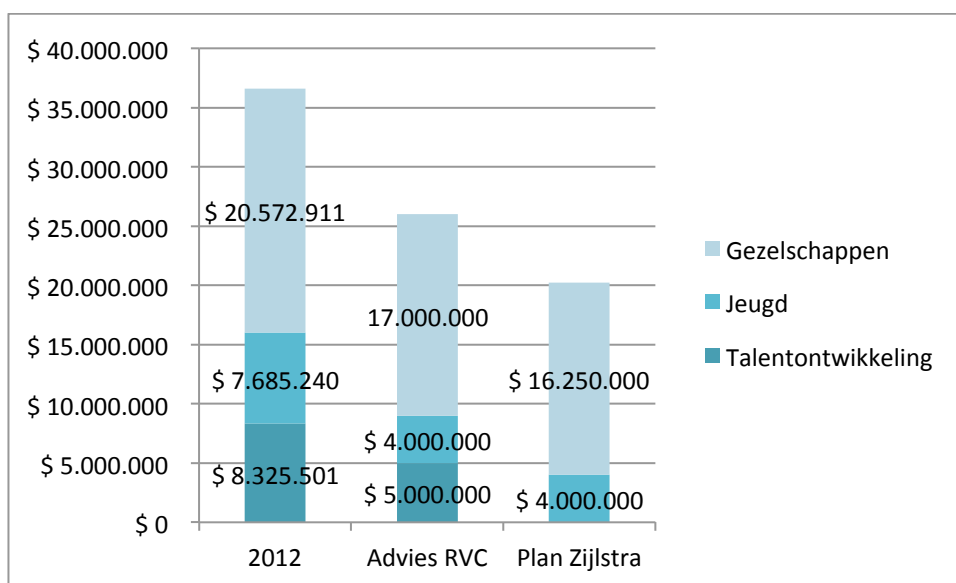
Binnen dit budget adviseerde de Raad om jaarlijks €54.070.000 aan het Fonds Podiumkunsten beschikbaar te stellen, maar in de visiebrief wordt €45.790.000 genoemd. Hoewel het lijkt alsof het Fonds de enige grote verliezer is, is dat niet waar. Uit de brief van de staatsecretaris blijkt dat €8 miljoen meer naar opera gaat dan geadviseerd en €6 miljoen minder naar toneel. In de periode 2009-2012 was het theaterbudget € 36.583.652⁸⁵. In de nota van Zijlstra bleef €20,25 miljoen over voor de (jeugd)theatergezelschappen. Dat is aanzienlijk minder. Het verschil tussen het advies van de Raad voor Cultuur, de visie van Zijlstra en het budget van 2012 is in Figuur 1 Verschil Raad voor Cultuur en Zijlstra. overzichtelijk gemaakt.

⁸² *Trouw, 2011.*

⁸³ *Ibidem.*

⁸⁴ *Raad voor Cultuur, 2011: 9.*

⁸⁵ *theatergezelschap, jeugdtheater en theaterproductiehuizen.*



Figuur 1. Verschil Raad voor Cultuur en Zijlstra⁸⁶

Bron: Raad voor Cultuur, 2008; Raad voor Cultuur 2011; Zijlstra, 2011.

Uit Figuur 1. Verschil Raad voor Cultuur en Zijlstra. is af te lezen dat het advies van de Raad voor Cultuur wat betreft de subsidies voor de gezelschappen en het jeugdtheater, is overgenomen. De geadviseerde suppletie internationaal excellent theater van één miljoen euro is in het plan aangepast in €250.000, wat het verschil van €750.000 duidt. Het grote verschil ligt in het budget voor talentontwikkeling. Waar de Raad vijf miljoen euro adviseert, wordt in het plan €0,- overgenomen. Hoewel talent moet worden ontwikkeld door de gezelschappen, is er geen plek voor de financiering van talentontwikkeling binnen de basisinfrastructuur. De staatsecretaris neemt hier het plan van de Raad over, maar niet het budget. Waar de Raad spreekt over acht theaterkernpunten die een samenwerking zijn tussen productiehuis, jeugdgezelschap en theatergezelschap, met drie miljoen euro subsidie, heeft de staatsecretaris het over acht theatergezelschappen met de verplichting om talent te ontwikkelen, zonder het extra budget. Ook wordt het advies om de vakopleidingen een duale masteropleiding te laten ontwikkelen samen met de theaterkernpunten, niet overgenomen; "*Voor nascholing of praktijkverdieping later in de loopbaan is de cultuursector zelf verantwoordelijk. Dat geldt al voor andere sectoren, zoals de advocatuur, de bouw en de techniek.*"⁸⁷ Met dat argument wordt ook de afschaffing van subsidie aan de productiehuizen onderbouwd. Waar de Raad adviseert dat elke theatervoorziening in de kernpunten een actieve bijdrage leverde aan talentontwikkeling door samenwerkingen aan te gaan, wordt dit advies in het plan omgevormd tot een eis voor de gezelschappen zonder de extra financiële middelen.

⁸⁶ In dit overzicht zijn de productiehuizen alleen de theaterproductiehuizen.

⁸⁷ Zijlstra, 2011a: 9.

Integendeel zelfs, de eigen inkomsteneis voor podiumkunsteninstellingen werd vanaf 2013 op 21,5% gezet. Daarna zal deze elk jaar moeten groeien met 1%, terwijl deze vanaf de jaren negentig 17,5% is.

Zijlstra was zich ervan bewust van dat hij het advies niet opvolgde. Zijn kritiek was dat de Raad niet overal even scherpe keuzes had gemaakt. De Raad is een adviesorgaan en de staatssecretaris geeft aan dat hij het advies heeft gewogen en meegenomen, maar niet overal heeft overgenomen.⁸⁸ Waar Zijlstra het zelf mild formuleerde, kopte het NOS: *Kabinet negeert Raad voor Cultuur*.⁸⁹ De gehele commissie podiumkunsten en de toenmalig voorzitter van de Raad voor Cultuur, Els Swaab, stapte een paar weken na de NOS kop op, in juli 2011. Swaab gaf aan geen leiding te willen geven aan het tot stand komen van subsidieadviezen die zijn gebaseerd op het kabinetsbeleid.

2.3.5 Talentontwikkeling in het cultuurbeleid 2013-2016

Op 25 augustus 2011 werd de definitieve subsidieregeling voor de culturele basisinfrastructuur gepresenteerd. Op een aantal moties na, zoals een Friestalig gezelschap in de basisinfrastructuur, is de visie zoals gepresenteerd in juni 2011.⁹⁰

De aanvragen van de instellingen worden vervolgens beoordeeld door de Raad voor Cultuur, op basis van de door de staatssecretaris geformuleerde criteria. Deze waren: Publiek, ondernemerschap, participatie en educatie, rijkscollectie of aanbod van internationale betekenis, focus op kernpunten en specifiek voor podiumkunsteninstellingen het criteria 'talentontwikkeling'.⁹¹ Dit criterium wordt verder geduid met de volgende tekst: *Grote instellingen hebben een verantwoordelijkheid voor talentontwikkeling. Zowel in de non-profit sector als in het bedrijfsleven ziet elke organisatie ontwikkeling en doorstroming van talent als een vanzelfsprekende opdracht, om zo vernieuwing en continuïteit te waarborgen. Ook de Raad heeft dit eerder aangegeven: grote instellingen moeten talent de ruimte bieden. Ik vraag u dan ook hier specifiek aandacht aan te besteden.*⁹² Nogmaals wordt het belang van talentontwikkeling genoemd en hoe vanzelfsprekend het is. Wat deze talentontwikkeling is of hoe dit moet worden vormgegeven, wordt niet geduid. In dit fragment doet het lijken alsof de Raad het hiermee eens is, terwijl dit niet waar is. Hoewel de Raad heeft geadviseerd dat de grote instellingen meer betrokken moeten worden bij talentontwikkeling en ruimte moeten geven aan doorstroming, heeft de Raad nooit eerder aangegeven dat het een 'vanzelfsprekende opdracht' is voor de grote instellingen, zoals eerder besproken in paragraaf 2.3.4. Hoewel de Raad voor een betere integratie van talentontwikkeling was, is bovenstaand citaat een voorbeeld van hoe het advies van de Raad op een vrije manier wordt geïnterpreteerd en gebruikt. Ook is het interessant om te noemen dat het begrip

⁸⁸ Trouw, 2011.

⁸⁹ NOS, 2011.

⁹⁰ Zijlstra, 2012c: 2.

⁹¹ Zijlstra: 2012c: 2.

⁹² Zijlstra: 2012c: 3.

'talentontwikkeling' in alle nota's vanuit de staatsecretaris leeg blijft. Wat er met het begrip bedoeld wordt is in geen enkele nota duidelijk gemaakt, behalve dat het doorstroming dient te bevorderen. De meest concrete definitie staat in de nota *Meer dan kwaliteit* uit 2011. Daarin staat dat de grote instellingen de taak hebben om talent door te laten stromen naar de grote zaal. Talentontwikkeling gaat hier dus niet om verbreding of experimenteren. Wat verwacht wordt van middelgrote instellingen (vijf van de negen gezelschappen in de basisinfrastructuur zijn middelgroot) op het gebied van talentontwikkeling, wordt nergens genoemd.

De nieuwe subsidieregeling trad in november 2011 in werking. Instellingen konden tussen 1 december 2011 en 1 februari 2012 een aanvraag indienen. Op basis van deze aanvragen bracht de Raad voor Cultuur in mei 2012 het advies *Slagen in cultuur, adviezen basisinfrastructuur 2013-2016* uit. In de inleiding van het advies geeft de Raad aan zich het meest zorgen te maken over talentontwikkeling en creatie & productie. Dit omdat volgens de Raad talentontwikkeling, samen met cultuureducatie en het kunstvakonderwijs, aan de basis staat van een cultuurbestel. Daarbij zal het gebrek aan talentontwikkeling leiden tot weinig pluriformiteit, omdat juist beginnende makers vernieuwende voorstellingen tot stand brengen.⁹³ Hoewel er plek is voor nieuw talent, is er weinig ruimte voor experiment en ontwikkeling, wat de theaterketen volgens de Raad schade toebrengt. Plekken voor nieuw talent worden geboden door de negen theatergezelschappen. Voor deze negen plekken hebben negen instellingen een aanvraag gedaan. Op Prinsjesdag 2012 werden de besluiten door toen demissionair staatsecretaris Zijlstra bekendgemaakt. Het advies *Slagen in cultuur* is in het geval van theater geheel overgenomen. Meer over het advies *Slagen in cultuur, adviezen basisinfrastructuur 2013-2016* volgt in hoofdstuk 5, als verder wordt ingegaan op hoe talentontwikkeling wordt ingevuld door de negen gezelschappen.

2.4 Reactie en vernieuwing

In dit hoofdstuk is er tot nu toe ingegaan op de totstandkoming van het talentontwikkelingsbeleid in de twee subsidieperiodes. Vooral bij de laatste periode is veel kritiek geleverd op het proces en de bezuinigingsbesluiten, waaronder het wegbezuinigen van de productiehuisen. Er zijn marsen gelopen en boze brieven geschreven. In deze paragraaf wordt gekeken naar de reactie op het talentontwikkelingsbeleid voor de periode 2013-2016. In paragraaf 2.5.1 wordt specifiek ingegaan op de reactie en de nieuwe plannen wat betreft talentontwikkeling van minister Jet Bussemaker.

Dat de productiehuisen niet erg gecharmeerd waren van de veranderingen is een understatement, maar ook op de nieuwe vorm van talentontwikkeling hadden de leiders van productiehuisen kritiek. Mark Timmer, artistiek leider van productiehuis Frascati gaf aan dat

⁹³ Raad voor Cultuur, 2012: 7.

de ontwikkeling van eigenzinnige mensen nooit bij een grootgezelschap kan gebeuren. Hij vertelt dat het een essentieel onderdeel is van de ontwikkeling van makers, dat het moet kunnen mislukken.⁹⁴ Leo Spreksel, artistiek directeur van Korzo onderschrijft dit als volgt: *'Bij een gezelschap staat altijd het belang van het gezelschap voorop, niet dat van een maker. Talent wordt zo een eenvormige structuur ingedruwd en vermangeld.'*⁹⁵ Daarnaast is het volgens Spreksel ook zo dat het verschil maakt of een beginnend maker kritiek krijgt van Ivo van Hove of van een productiedirecteur.

In de praktijk is ook gebleken dat het opleiden van jong talent niet altijd goed gaat bij een gezelschap. Frans Lommerse, directeur van de Toneelschuur, geeft aan dat het niet werkt om naast Gerdjan Rijnders of Matthijs Rumke een jong regietalent op te leiden. Dat gebeurde dan bij de Toneelschuur waar Toneelgroep Amsterdam een alliantie mee had. Bij Carina Mollier, Lidwien Roothaas en Olivier Provily is het namelijk mis gegaan als jonge maker bij een groot gezelschap.⁹⁶ Hiermee verwijst Lommers naar de geflopte voorstelling van Mollier⁹⁷, het vroegtijdig opstappen van Roothaas bij Toneelgroep Amsterdam⁹⁸ en een dramatisch uit de hand gelopen repetitieproces en ontslag voor Provily bij het Zuidelijk toneel.⁹⁹ De zakelijk leider van het Zuidelijk Toneel, Eric Japenga is het ook niet eens met de keuzes voor talentontwikkeling. Hij begrijpt dat er geen inhoudelijke, maar een financiële keuze is gemaakt. Volgens hem leidt het wegbezuinigen van de *research* en *development* - tak van de theatersector op korte termijn niet tot problemen. Op lange termijn wel, want zegt hij: *'Ik begrijp dat er geen inhoudelijke keuze is gemaakt, maar een financiële, op korte termijn leidt het wegbezuinigen van de research en development-tak van de theatersector namelijk niet tot problemen. Maar de productiehuizen zijn een filter, ze namen talentvolle makers en stoomden ze klaar voor de professionele sector. Die expertise kun je niet meteen van de gezelschappen verwachten. Productiehuizen moeten ook niet afgerekend worden op wat er uit komt rollen qua voorstelling, ze zorgen voor voeding'*. Zijn mening sluit erg aan bij wat er uit het productiehuizen overleg kwam, zoals besproken in paragraaf 2.2.2. Dit is niet vreemd, want hij is auteur van die publicatie. Japenga gaat verder met de uitspraak dat de term basisinfrastructuur niet meer gebruikt mag worden, want waar Plasterk stelt dat er in het geval van basisinfrastructuur een basis moet zijn waarboven je middelen mag gebruiken voor de top, zegt Japenga dat de basis er niet meer is, aangezien de basis meer is dan het maken van voorstellingen. Talentontwikkeling is namelijk ook onderdeel van die basis. Voor de jonge makers zelf sluit zijn mening aan bij die van Spreksel. Namelijk dat de maker niet centraal staat bij het gezelschap. Japenga stelt dat een maker binnen een gezelschap alleen iets kan maken dat past in de artistieke lijn van het gezelschap. Als een maker niet bij een van de negen gezelschappen past, komt de maker volgens Japenga niet meer aan de

⁹⁴ Wensink, 2011a.

⁹⁵ Embrechts, 2011.

⁹⁶ Embrechts, 2011.

⁹⁷ Embrechts, 2006.

⁹⁸ Janssen, 2003.

⁹⁹ Kouters, 2008.

bak. Zo geeft de artistieke ruimte van een gezelschap de maat, niet het talent. Pieter Bots, secretaris podiumkunsten bij de Raad voor Cultuur, schreef in 2003 het stuk *Jonge makers bij grote gezelschappen*. In die tekst geeft hij aan dat grote gezelschappen niet de functie van het productiehuis kunnen overnemen, maar wel kunnen aanvullen. De gezelschappen hebben volgens hem namelijk de faciliteiten in huis om (middel)grote producties te maken en hebben een uitgebreide publiciteitsafdeling.¹⁰⁰ In Bots' visie is het ideale talentontwikkelingstraject voor een theatermaker met ambitie om repertoiretoneel te maken: Experimenteren bij een werkplaats en de eerste volwaardige productie bij een of meerdere werkplaatsen maken, waarna de theatermaker zich bij een gezelschap verder kan ontwikkelen tot grote-zaalregisseur.¹⁰¹

Anderzijds is er ook kritiek geweest op de productiehuizen. Mark Timmer geeft aan dat er nogal veel productiehuizen waren en dat het overgereguleerd werd. De hoeveelheid productiehuizen bleek dan ook een breekbaar punt te zijn geworden.¹⁰² Volgens de Federatie Cultuur zijn de productiehuizen een tijdelijke opvang geworden tussen de opleiding en de arbeidsmarkt. Door de tijdelijke opvang zijn de opleidingen en de arbeidsmarkt slecht op elkaar afgestemd.¹⁰³ Verdere kritiek is dat jonge makers te lang bij een productiehuis blijven en dat productiehuizen schuldig zijn aan het overschot van theatermakers en de grote hoeveelheid te kleine voorstellingen.¹⁰⁴ Uit het onderzoek van Niek vom Bruch, dat besproken is in paragraaf 2.2.2, blijkt dat slechts 11% van de makers die beginnen bij een productiehuis, doorstromen om zelfstandig maker te worden. Timmer wil dit negatieve onderzoek nuanceren, door te stellen dat ontmoedigen ook een onderdeel is van de taak van het productiehuis. Het ontwikkelen van een artistieke signatuur kost tijd en kan het beste beschut gedaan worden met begeleiding binnen handbereik. Soms duurt het wel drie tot vier jaar tot blijkt of iemand het wel of niet in zich heeft.¹⁰⁵ Op die manier functioneert het productiehuis als een zeef. Timmers reactie op het onderzoek van Vom Bruch sluit erg aan bij de theorie van Ericsson[et al.]. Namelijk dat er voor talentontwikkeling tijd nodig is zonder prestatiedwang in een bepaalde tijd. Ook sluit zijn reactie aan op het idee dat talentontwikkeling ook selecteren is. Interessant te noemen is dat enerzijds de kritiek is dat productiehuizen niet voldoende als een zeef werken en anderzijds dat de doorstroming niet genoeg is. Net zoals er kritiek was op de productiehuizen, is er kritiek is op het wegbezuinigen ervan. In de volgende paragraaf wordt gekeken naar de reactie en actie van de nieuwe minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

¹⁰⁰ Bots, 2003: 53.

¹⁰¹ Bots, 2003: 54.

¹⁰² Wensink, 2011a.

¹⁰³ Wensink, 2011a.

¹⁰⁴ Embrechts, 2011.

¹⁰⁵ Wensink, 2011a.

2.4.1 Bussemaker en analyse

Op 5 november 2012 werd kabinet Rutte II beëindigd. In het nieuwe kabinet werd Jet Bussemaker van de Partij van de Arbeid minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en kreeg cultuur in haar portefeuille. In deze paragraaf wordt haar visiebrief *Cultuur beweegt: De betekenis van cultuur in een veranderende samenleving*, haar toespraak tijdens het Paradiso debat en haar *Staat van het Theater* op het gebied van talentontwikkeling behandeld.

Met de visiebrief *Cultuur beweegt: De betekenis van cultuur in een veranderende samenleving* presenteert Bussemaker haar visie op cultuur en het cultuurbeleid in juni 2013. Al vroeg in deze tekst wordt ingegaan op de legitimering van het cultuurbeleid. Het beleid en de visie van Bussemaker als PvdA minister, zijn socialer dan de liberale visie en het beleid van VVD'er Zijlstra. De legitimering van het cultuurbeleid ligt er volgens Bussemaker in dat de verschillende waarden van cultuur niet geheel tot uitdrukking komen in een vrijemarkteconomie. Een vrijemarkteconomie leidt volgens haar tot een moeilijke toegankelijkheid van cultuurproducten in financieel of geografische zin.¹⁰⁶ Dit zou vooral tot uiting komen bij talentontwikkeling. De overheid heeft dan ook vooral een rol bij het ondersteunen van innovatie experimenten en broedplaatsen voor jong talent. Zijlstra gaf dit ook aan in zijn nota *Meer dan kwaliteit*. Toch zijn er nuance verschillen: Waar Zijlstra innovatie en ontwikkeling een kans wil geven, zodat jong talent toptalent wordt, vindt Bussemaker ontwikkeling en innovatie an sich van belang.

Tijdens het Paradisodebat op 1 september 2013 gaf Bussemaker tijdens haar toespraak aan dat er veel vragen zijn omtrent talentontwikkeling. Ze gaf aan dat de theatersector zich zorgen maakt om het verdwijnen van de productiehuizen en dat ze dat zelf ook kwetsbaar vindt. De minister ziet het belang van talentontwikkeling in en wil dat de cultuurfondsen een programma oprichten dat jong talent kansen geeft in het buitenland.¹⁰⁷

Vier dagen later sprak Bussemaker de Staat van het Theater 2013 uit. Hierin geeft ze aan dat er naast hoge kwaliteit van gerenommeerde gezelschappen ook ruimte is voor experiment en nieuwe theatervormen. Bussemaker gaf aan dat talentontwikkeling haar aan het hart ligt. Volgens haar moet talent rijpen onder gunstige condities en moet de overheid dat blijven ondersteunen en het niet overlaten aan de markt. Weer benadrukt ze het besef dat bij het wegbezuinigen van de productiehuizen iets is weggevallen. Haar mening daarover komt niet naar voren, maar ze noemt dat het Fonds jong talent moet blijven ondersteunen en weer benadrukt ze het geplande internationale programma bij het fonds. Ook gaf Bussemaker aan dat de grote gezelschappen meer verantwoordelijkheid hebben

¹⁰⁶ Bussemaker, 2013a: 2.

¹⁰⁷ Bussemaker, 2013b.

gekregen om talent op te leiden, omdat Ivo van Hove én Pierre Audi dat hebben aangegeven tijdens hun Staat van het Theater.¹⁰⁸

Misschien bedoelde Bussemaker het niet zo, maar in de tekst staat letterlijk dat doordat de twee heren aangaven dat ze het opleiden van nieuwe makers naar zich toe willen trekken, de grote gezelschappen meer verantwoordelijkheid hebben gekregen op het gebied van talentontwikkeling. Er wordt echter aan voorbij gegaan dat het hier niet gaat om 'meer' verantwoordelijkheid, maar dat talentontwikkeling een criteria is voor alle gezelschappen in de basisinfrastructuur – dus ook de gezelschappen waar Van Hove niet de leider van is. Daarbij is het zo dat Van Hove in zijn Staat van het Theater, zoals ook besproken in 2.1.1, niet zozeer zegt dat grote gezelschappen alleen verantwoordelijkheid moeten krijgen. Hij pleit voor minder potjes en hardere selectie. Niet de afschaffing van productiehuisen, maar het afschaffen van het aanmodderen van middelmatig talent. Daarbij noemt hij het belang van continuïteit bij het ontwikkelen van talent. Die continuïteit wordt nu gewaarborgd door gezelschappen die jong talent vier jaar lang gaan ontwikkelen. Maar dat gaat regelrecht in tegen de tegelijk ingezette regelingen van het Fonds die van korte duur zijn. Bepaalde punten van Van Hove's Staat van het Theater zijn hier uit de context gehaald, om als argument te gebruiken. Daarbij is het zo dat Zijlstra bij het maken van de beslissingen het daar niet over heeft gehad. Zijlstra had geen kennis van de kunstsector en moest bezuinigen. Zijlstra zag hoe continuïteit en talentontwikkeling bij andere sectoren werd geïmplementeerd en bracht dat naar de culturele sector. Voorbijgaand aan de specifieke eigenschappen van de sector of de argumentatie voor het onderbrengen van de productiehuisen in de basisinfrastructuur de periode daarvoor.

Verder gaf Bussemaker aan dat ze een gesprek wil voeren over hoe de gezelschappen talentontwikkeling opvatten; of ze het goed oppakken, of het jonge talent ook buiten de schouwburg zijn vleugels kan uitslaan, of er plek is voor de dwarsligger en of er niet teveel op safe wordt gespeeld.¹⁰⁹ De beantwoording van deze vragen, binnen de context van het rijksbeleid wordt er in dit onderzoek behandeld. Echter, de vraag 'goed' kan niet beantwoord worden, want er is weinig bekend over de praktijk van 'goede' talentontwikkeling binnen het theater. Een andere vraag die Bussemaker stelt – die interessant is te noemen als afsluiter van dit hoofdstuk – is: *'Krijgen de experimentele, jonge makers en de moeilijke, prikkelende voorstellingen voldoende kans in de schouwburgen en op de podia?'*.

Was dat niet een van de beginpunten van dit hoofdstuk in paragraaf 2.1.1? Het onderzoek van de commissie d'Ancona uit 2006 werd namelijk uitgevoerd, omdat de podia te weinig gesubsidieerd theater zouden programmeren. Gesubsidieerd theater zou te veel op incrowd gericht zijn – te experimenteel, te moeilijk en te prikkelend om het te kunnen winnen van commercieel theater.

¹⁰⁸ Bussemaker, 2013c.

¹⁰⁹ Bussemaker, 2013c.

3 Het aanvoerkanal van talent

In het onderzoek naar eventuele knelpunten in het talentontwikkelingsbeleid zijn de vakopleidingen een interessant onderzoeksgebied. De vakopleidingen zijn namelijk het aanvoerkanal voor het onderwerp dat in dit onderzoek centraal staat. In dit aanvoerkanal kunnen namelijk ook knelpunten zitten. Dit hoofdstuk beantwoordt de deelvragen: *Wat zijn de aanvoerkanalen voor talentontwikkeling?* en *Welke knelpunten zijn er te signaleren in de aanvoer van talent?* In de beleidsteksten die in hoofdstuk twee zijn besproken wordt er vanuit gegaan dat de talenten die aan de ontwikkelingstrajecten meedoen een hbo kunstvakopleiding hebben afgerond. In paragraaf 3.1 wordt er daarom aandacht besteed aan de hbo theatervakopleidingen. Paragraaf 3.2 gaat over de opleiding mbo artiest. Deze studierichting leidt namelijk ook op tot acteur/maker/perfomer, maar dan op mbo niveau. In paragraaf 3.3 wordt ingegaan op autodidacten en urban art. In het veld zijn ook autodidacten actief en voor urban art is er geen specifieke vakopleiding.

3.1 Hbo kunstvakopleiding

In Nederland zijn vier kunstvakopleidingen die theateropleidingen geven, te noemen: ArtEZ Hogeschool van de kunsten Arnhem, Hogeschool voor de Kunsten Utrecht, Toneelacademie Maastricht en de Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten. Toneelacademie Maastricht en de Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten zijn de enige opleidingen met een speciale regisseursopleiding. Daarnaast biedt Toneelschool Maastricht een parttime Regie/docent opleiding – die los staat van de reguliere docentopleiding – en een fulltime opleiding Theatraal performer, die een combinatie is van regie en spel.¹¹⁰ Ook op de website van de Amsterdamse Toneelschool & Kleinkunstacademie staat vermeld dat men opgeleid kan worden tot podiumkunstenaar/maker van eigen werk tijdens de acteursopleiding.¹¹¹ Naast de twee regieopleidingen worden dus alternatieve opleidingen aangeboden die ook opleiden tot theatermaker. Op het eerste gezicht leidt de Hogeschool voor de Kunsten Utrecht alleen op tot acteur en theaterdocent. Doch, staat op de website van de Hogeschool van de Kunsten Utrecht te lezen dat de opleiding Docent Theater ook opleid tot theatermaker en dat de acteursopleiding een specialisatie biedt tot acteur-theatermaker.¹¹² Ook in Arnhem is er bij de acteursopleiding de mogelijkheid 'om ontlukende kwaliteiten als regisseur of schrijver te ontplooien.'¹¹³ en leidt de opleiding Docent Theater onder andere op tot maker (in het amateurtheater).

In Nederland valt het kunstvakonderwijs en het kunst- en cultuurbeleid samen onder verantwoordelijkheid van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Het zijn

¹¹⁰ Toneelacademie Maastricht, 2013a.

¹¹¹ Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten, 2013a.

¹¹² HKU, 2013.

¹¹³ ArtEZ, 2013a.

afzonderlijke beleidsterreinen met twee verschillende beleidsperiodes. Waar het kunstbeleid met periodes van vier jaar werkt, heeft het kunstvakonderwijs een beleidsperiode van vijf jaar. Het onderwijsbeleid werkt namelijk met beleidsperiodes van vijf jaar. In het Nederlandse hoger onderwijs is het kunstvakonderwijs de enige die zijn eigen instroom bepaalt en zelf zijn studenten selecteert.¹¹⁴

De toelating voor een kunstacademie lijkt heel streng, maar hoe zit dat eigenlijk? Willem Elias schrijft in *De kunst is zelf te leren; het autodidacte als eindterm van het hoger (beeldend) kunstvakonderwijs* (2007) in Boekman 73, dat het kunstvakonderwijs minder ingangsproeven moet hebben. Elias promoveerde als filosoof op het onderwerp educatie en moderne kunst, is voorzitter van het Hoger Instituut voor Schone Kunsten en zit in verschillende adviescommissies van de Vlaamse overheid.¹¹⁵ Elias vindt dat talent niet aan de “hemelpoorten” ontdekt wordt, maar zich moet ontwikkelen. Hoewel Elias’ stuk vooral gaat over het beeldend kunstvakonderwijs, kan zijn argument naar het theatervakonderwijs vertaald worden. Hij geeft namelijk aan dat een toelatingstest is gebaseerd op een klassiek model. Als iemand toelating doet met dermate andere/vernieuwende ideeën, stelt Elias dat er een mogelijkheid is dat de vernieuwers ook afgewezen worden. Elias is voor een minder strenge selectie bij de toelating, maar strenge eisen na de opleiding. Dus pas na het afstuderen – bij productiehuizen, werkplaatsen of postacademische instellingen – een harde selectie.¹¹⁶ Deze mening komt overeen met die van de productiehuizen zelf, zoals besproken in paragraaf 2.2.2. Dit wijkt deels af van Van Hove zijn mening zoals besproken in paragraaf 2.1.1. Hoewel Van Hove ook is voor een strengere selectie na de vakopleiding, is hij ook voor strengere eisen tijdens de opleiding.

Sarah Moeremans is theaterdocent aan ArtEZ en doet zelf mee aan het talentontwikkelingsprogramma van het Noord Nederlands Toneel. Moeremans is juist voor een strengere selectie aan de poort. Ze geeft aan dat er te veel kwaliteitsverschil ligt tussen de beste en de zwakste in een klas. Volgens haar geeft de zwakste van een groep het tempo aan en worden daardoor de sterkste leerlingen tegengehouden.¹¹⁷ Van Hove gaf in *Het begin; 9 punten voor een theater van de 21ste eeuw* (2006) aan dat er meer aandacht besteed moest worden aan de selectie-beoordelingscriteria en de kwaliteit van de opleidingen. Er is volgens hem een te grote uitstroom vanuit de scholen. Hij is het in zoverre eens met Elias dat talent een kiem is, die zich moet ontwikkelen. Bij de selectie zou deze kiem aanwezig moeten zijn en in het eerste jaar van de studie moeten ontspruiten. Omdat er in het Nederlandse kunstonderwijs een volgens hem “absurde” regel is, waarbij studenten die het eerste jaar halen het recht hebben af te studeren, is er een overschot aan jonge kunstenaars met middelmatig talent. In een artikel van Trouw uit 1999 formuleerde Van Hove het scherper: *‘De in- en uitstroom is veel te hoog en het lijkt wel of alle kritische brillen*

¹¹⁴ Dijkgraaf, 2010: 30.

¹¹⁵ Vrije Kunsten, 2011.

¹¹⁶ Elias, 2007: 45.

¹¹⁷ Moeremans, 2013.

*zijn afgezet en de leerlingen na het eerste jaar een vrijkaartje hebben gekregen om af te studeren.*¹¹⁸ Hij geeft aan dat de doorstroom verstopt omdat de onvoldoende getalenteerde studenten na de opleiding 'nog best zo'n tien tot twaalf jaar bezig kunnen zijn met ad hoc-projecten of in werkplaatsproducties'.¹¹⁹ Dit zorgt er volgens hem voor dat ze na die periode dermate op leeftijd zijn en gefrustreerd zijn door een gebrek aan werk. Dit strookt met Moeremans' observatie. Van Hove geeft aan dat mede door de groep afgestudeerde middelmatige kunstenaars het probleem van de doorstroming ontstaat.¹²⁰

Om een goed beeld te krijgen van de doorstroming, is het van belang te weten hoeveel theatermakers er jaarlijks afstuderen. In Tabel 4 Afgestudeerde regisseurs 2003-2013 is te zien hoeveel regisseurs in Amsterdam en Maastricht per jaar zijn afgestudeerd. Naast de regieopleidingen zijn ook de opleidingen regie/docent en performer van Maastricht meegerekend, gezien er volgens de omschrijving van die opleidingen opgeleid wordt tot regisseur/autonoom theatermaker.

	Amsterdam	Maastricht			Totaal:
	Regie	Regie	Regie/docent	Performer	
2013	4	5	10	6	25
2012	5	5	11	9	30
2011	2	6	6	8	22
2010	2	9	11	6	28
2009	5	7	9	7	28
2008	3	11	9	12	35
2007	3	8	6	4	21
2006	5	7	8	5	25
Totaal:	29	58	70	57	214

Tabel 4 Afgestudeerde regisseurs, 2003-2013¹²¹¹²²

Bron: Toneelacademie, 2013 & Plantinga, 2013.

Uit tabel 4 Afgestudeerde regisseurs 2003-2013 blijkt dat jaarlijks gemiddeld 27 regisseurs/theatermakers afstuderen, waarvan negen aan een regieopleiding. Daarnaast zijn er meer opleidingen zoals aan het begin van deze paragraaf al zijn genoemd die opleiden tot theatermaker. Het totale aantal theatermakers dat jaarlijks afstudeert is dan ook hoger dan dat uit tabel 4 blijkt.

¹¹⁸ Trouw, 1999.

¹¹⁹ Ibidem.

¹²⁰ Van Hove, 2006.

¹²¹ Toneelacademie Maastricht, 2013b.

¹²² Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten, 2013b.

3.2 Mbo Artiest

De opleiding mbo artiest bestaat sinds schooljaar 2004/2005.¹²³ De vraag naar een mbo artiestenopleiding is ontstaan door de groeiende commerciële creatieve industrie.¹²⁴ De opleiding is ontstaan rond het jaar 2000 onder andere door de nadruk die staatssecretaris van Cultuur en Media Rick van der Ploeg legde op de participatie van (allochtone) jongeren.¹²⁵ Dit liep simultaan met de groeiende interesse in de theorie van psycholoog Howard Gardner, professor aan de Harvard-universiteit. Gardner heeft in 1983 een meervoudige intelligentie theorie ontwikkeld, die in 1999 is opgefrist en opnieuw is uitgebracht. Deze theorie gaat er vanuit dat er zeven verschillende vormen van intelligentie zijn die zich autonoom ontwikkelen, in plaats van één soort intelligentie dat wordt gemeten met een IQ test. Deze vormen zijn:

- verbaal/linguïstische intelligentie
- logisch/mathematische intelligentie
- visueel/ruimtelijke intelligentie
- muzikaal/ritmische intelligentie
- lichamelijke/kinesthetische intelligentie
- interpersoonlijke intelligentie
- intra persoonlijke intelligentie
- natuurgerichte intelligentie

Hoewel er verschillende vormen van intelligentie zijn, worden kinderen op (de middelbare) school vooral beoordeeld op hun verbaal/linguïstische intelligentie en logisch/mathematische intelligentie. Hoge ontwikkeling hiervan leidt vaak tot een hoger schoolniveau. Om een havo diploma te behalen moet verbale en logische intelligentie op een bepaald niveau zijn, terwijl het bij kunstvakopleidingen niet specifiek om die vormen van intelligentie gaat. Met deze theorie in het achterhoofd zou een havo diploma geen must hoeven te zijn om een begenadigd kunstenaar te worden. Muzikale en visuele intelligentie lijken daar belangrijker voor. Volgens deze theorie is er misschien een groep hoog intelligente jongeren op het muzikale of visuele gebied die geen kunstvakonderwijs konden volgen door het gebrek aan een havo diploma.¹²⁶

Dit gat werd opgevuld door het mbo profiel Artiest.¹²⁷ Het profiel heeft vijf stromingen, waarvan één *drama* is. De Vereniging van Nederlandse Theatergezelschappen en -producenten (nu Nederlandse Associatie voor de Podium Kunsten) en enkele hbo-opleidingen vonden dat een slechte ontwikkeling. Volgens hen was al een te grote uitstroom hbo studenten, wat geen plek zou overlaten voor mbo gediplomeerden. In de expert meeting: Diversity of talent op 27 oktober 2008, werd er over het verschil van de mbo

¹²³ *Cultuurnetwerk*, 2010.

¹²⁴ *Film-, muziek- en theater industrie, telecomunicatie, commerciële omroepstations, uitgeverijen, toeristische attracties en evenementen, design, mode en dergelijke volgens Folkert Haanstra (2002).*

¹²⁵ *Cosquino de Bussy*, 2007: 27.

¹²⁶ *Ibidem*.

¹²⁷ *Van der Linden*, 2012.

studenten en de hbo'ers gesproken. Volgens die bijeenkomst is er een groot verschil tussen de mediawijze mbo'ers en de klassiek geschoolde hbo'ers. De conclusie uit de bijeenkomst is dat er meer verbinding gezocht moet worden tussen het mbo en het hbo. Tijdens de bijeenkomst ging Gitta Luiten, de toenmalig directeur van de Mondriaan stichting (Nu Mondriaan Fonds), zelfs zo ver om te zeggen dat mbo-kunstopleidingen niet mogen suggereren dat ze opleiden tot kunstenaar.

De stroming Drama van mbo Artiest kan in 2013 op 11 scholen worden gevolgd. In schooljaar 2009/2010 volgden 467 studenten de richting Artiest.¹²⁸ Uit onderzoeken van het *Grafisch Opleidingscentrum* (2010) en het Expertisecentrum Beroepsonderwijs (2011) naar de uitstroming van richting mbo Artiest, blijkt dat 52% van deze groep koos voor een vervolgopleiding, 53% aan het werk is en 5% werkloos is. De helft van die groep die doorstroomt naar het hbo haalt de propedeuse.¹²⁹ De personen die voor dit onderzoek zijn geïnterviewd gaven aan dat het niveau van mbo Artiest tot nu toe te laag was gebleken om aan de slag te gaan bij de basisinfrastructuur theatergezelschappen. De geïnterviewde gaven aan dat mbo studenten beter hun opleiding konden vervolgen op het hbo. Wel zijn er mbo artiest studenten die meedoen met workshops van de gezelschappen.¹³⁰ In het vooronderzoek van deze scriptie is een gesprek geweest met Johan van Aalst, hoofd educatie van *MC theater Amsterdam*. MC theater richt zich op urban arts en maakt veel gebruik van mbo studenten. De mbo opleidingen sluiten namelijk vaak beter aan dan de klassieke insteek van de hbo opleidingen. Het onderzoek *Eruit halen wat erin zit: Onderzoek talentdoorstroming en culturele diversiteit in de podiumkunsten* (2010) door Lodewijk Reijs in opdracht van het Fonds podiumkunsten, bevestigt de ervaring van Van Aalst. Daarin wordt gesteld dat er weinig ruimte is voor de ontwikkeling van urban arts, niet-westerse dans en cross-overs op de hbo vakopleidingen en bij de productiehuisen/werkplaatsen. Ook blijkt uit Reijs' onderzoek dat veel urban arts artiesten autodidact zijn.¹³¹

3.3 Autodidacten en urban art

Naast opgeleide theatermakers zijn autodidacten werkzaam binnen het theater. Met autodidacten wordt –in het geval van theater maken– iedereen bedoeld die professioneel werkzaam is als theatermaker, ofwel de ambitie en potentie heeft om werkzaam te zijn als artistiek autonoom theatermaker. Een autodidactisch regisseur is iemand die werkzaam is als regisseur maar bijvoorbeeld is opgeleid tot acteur. Het percentage autodidacten dat werkzaam is als kunstenaar (alle disciplines meegerekend) is 41%.¹³² Hierbij moet rekening gehouden worden met het feit dat er geen schrijversopleiding is¹³³ en dat schrijvers,

¹²⁸ *Cultuurnetwerk*, 2010.

¹²⁹ *Van der Linden*, 2012.

¹³⁰ *Van Ransbeek*, 2013.

¹³¹ *Reijs*, 2010: 3

¹³² *CBS*, 2011.

¹³³ *Opleiding journalistiek, Writing for Performance leiden op tot journalist of dramaschrijver*.

vertalers en auteurs maar liefst 29% van de totale groep werkende kunstenaars uitmaken.¹³⁴ Exacte gegevens over het aantal professionele autodidactische theaterregisseurs zijn niet gevonden. Om een beeld te scheppen is er gekeken naar de regisseurs die artistieke leiding geven aan de negen gezelschappen in de basisinfrastructuur. Van deze negen hebben er zes een theateropleiding gevolgd, waarvan slechts drie een regieopleiding volgden.¹³⁵

Volgens Laurien Saraber en Niek Vom Bruch van het Fonds Podiumkunsten zijn er vooral veel autodidacten in de 'urban-scene', het jeugdtheater, het poppentheater en in community arts, omdat daar geen opleidingen voor zijn.¹³⁶ Dit strookt met het onderzoek van Reijs over de talentdoorstroming en culturele diversiteit in de podiumkunsten. Daaruit blijkt dat makers in de urban arts vaak een alternatief opleidingstraject hebben gevolgd. Veel van hen zijn begonnen als uitvoerder en hebben na meerdere jaren als uitvoerder makers ambities gekregen. Deze groep mist volgens het onderzoek van Reijs bepaalde basiscompetenties, die pas afgestudeerde makers wel bezitten. Daarentegen hebben deze autodidacten wel al een ontwikkelde visie, die bij pas afgestudeerde makers nog moet rijpen.¹³⁷ Gezien geen van de gezelschappen in de basisinfrastructuur zich richt op urban arts, lijkt het erop dat er momenteel geen plek is voor zulk talent binnen de basisinfrastructuur.

3.4 Knelpunt of aandachtspunt

Wat zijn de aanvoerkanalen voor talentontwikkeling? was de vraag die centraal stond in dit hoofdstuk. Uit dit hoofdstuk blijkt dat een groot gedeelte van alle werkzame kunstenaars autodidact is, wat overeenkomt met het hoge aantal autodidacten dat artistiek leider is van een theatergezelschap in de basisinfrastructuur. Ook is gebleken dat bijna alle hbo theateropleidingen tot theatermaker opleiden. Jaarlijks studeren 27 studenten af aan een makers/regie opleiding en daarnaast is er een groep studenten die afstudeert aan een andere theateropleiding, die pretendeert ook op te leiden tot theatermaker. Daarbij is er nog de grote groep studenten die de opleiding mbo Artiest volgt.

Vanuit de geïnterviewde gezelschappen werd aangegeven dat er weinig wordt gewerkt met afgestudeerden van de opleiding mbo Artiest. Er werd bijvoorbeeld aangegeven dat het niveau van de mbo studenten niet op kan tegen die van hbo afgestudeerden. De makers die in 2013 meedoen aan een talentontwikkelingstraject bij de negen basisinfrastructuur gezelschappen of die een subsidie ontvangen van het Fonds Podiumkunsten, hebben allen

¹³⁴ *In Utrecht is er wel de opleiding Writing for Performance en in Amsterdam de opleiding (film)scenarioschrijver.*

¹³⁵ *Theu Boermans acteursopleiding Maastricht, Ola Mafaalani verschillende wetenschappelijke studies, Marcus Azzini, acteursopleiding Amsterdam, Alize Zandwijk naar de Academie voor Expressie door Woord en Gebaar Matthijs Rümke geen opleiding en over Arie de Mol geen info. Ivo van Hove Regieopleiding Brussel Ira Judkovskaja en Thibaud Delpout regie Amsterdam.*

¹³⁶ *Saraber & Vom Bruch, 2013.*

¹³⁷ *Reijs, 2010: 12*

een hbo opleiding gevolgd.¹³⁸ Dit strookt met de conclusie van de *Nederlandse Associatie voor de Podium Kunsten*, dat er geen plek lijkt te zijn voor mbo afgestudeerden in de door het Rijk gesubsidieerde theatersector.

Dat er weinig plek is voor mbo'ers lijkt hoofdzakelijk door de grote aanvoer van afgestudeerde hbo'ers. Jaarlijks studeren er 27 theatermakers af en daarnaast studeert er nog een groep theaterdocenten en acteurs af die gedeeltelijk zijn opgeleid tot theatermaker. Het redelijk grote aantal van 27 theatermakers, doet afvragen wat de sector kan absorberen. Volgens Laurien Saraber is uit onderzoek van het Fonds Podiumkunsten gebleken dat de theatersector jaarlijks 30 nieuwe theaterprofessionals kan absorberen.¹³⁹ Als er in totaal plek is voor 30, lijkt 27 theatermakers wat veel – er moet immers ook plek zijn voor bijvoorbeeld acteurs, schrijvers en autodidacten. Als de uitkomst van het onderzoek van het Fonds Podiumkunsten wordt aangehouden, lijkt het dat er een overaanbod is van afstuderende theatermakers. Overaanbod vanuit de aanvoer is dan een mogelijk knelpunt.

¹³⁸ Zie paragraaf 4.3 en hoofdstuk 6.

¹³⁹ Dit onderzoek was bij navraag niet toegankelijk voor inzage.

4 Fonds Podiumkunsten

Staatssecretaris Halbe Zijlstra legde de opdracht om zorg te dragen voor talentontwikkeling neer bij de basisinfrastructuur gezelschappen en bij het Fonds Podiumkunsten. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de invulling hiervan door het Fonds Podiumkunsten. Dit is relevant voor de beantwoording van de vraag *waar de gaten vallen in het Rijkstalentontwikkelingsbeleid voor theatermakers in de periode 2013-2016*, omdat er duidelijkheid geschept moet worden over wat er middels Rijksfinanciering wordt gedaan op het gebied van talentontwikkeling in de theatersector. De deelvraag die beantwoord wordt in dit hoofdstuk is: *'Op welke wijze wordt de talentontwikkeling opdracht ingevuld door het Fonds Podiumkunsten?'*. Dit hoofdstuk is verdeeld in drie paragrafen: In de eerste paragraaf wordt de geschiedenis en het doel van het Fonds Podiumkunsten kort behandeld en in paragraaf 4.2 wordt het verschil tussen de subsidieregelingen uit de periodes 2009-2012 en 2013-2016 behandeld om duidelijkheid te verschaffen over het verschil tussen die twee periodes. Vervolgens wordt in paragraaf 4.3 ingegaan op subsidieregelingen die zich specifiek richten op talentontwikkeling.

4.1 Identiteit

In 2013 telt Nederland zes Rijkscultuurfondsen. Deze fondsen verstrekken subsidies vanuit de rijksbegroting aan culturele instellingen die niet in de basisinfrastructuur zijn opgenomen. Voor podiumkunsten is er het Fonds Podiumkunsten, welke in 2007 is opgericht en tot 2010 bekend stond als het Fonds voor Podiumkunsten. Het Fonds Podiumkunsten is ontstaan uit een fusie tussen het Fonds voor de Scheppende Toonkunst, het Fonds voor Podiumprogrammering en Marketing en het Fonds voor Amateurkunst en Podiumkunsten.¹⁴⁰

Het Fonds Podiumkunsten is onderdeel van de basisinfrastructuur en is mede verantwoordelijk voor het landelijke gesubsidieerde podiumkunstenlandschap. Het beleid van het Fonds wordt gevormd naar subsidiebeslissingen van de basisinfrastructuur, maar opereert autonoom. Zoals de minister de uiteindelijke beslissing heeft over de instellingen in de basisinfrastructuur, zo heeft het Fonds dat over zijn subsidieaanvragers.¹⁴¹

In 2008 werd het eerste beleidsplan van het Fonds voor de periode 2009-2012 gepubliceerd. Het beleidsplan had als doel om de gesignaleerde problemen uit *Verschild maken (2006)* van Medy van der Laan en *Uit! Naar gesubsidieerde podiumkunsten met een nieuw elan (2006)* van de commissie d'Ancona te ondervangen. Zoals in paragraaf 2.1.1 is besproken, waren de geconstateerde problemen onder andere die van het verschil van aanbod en afname, versnippering van middelen, gebrek aan verbinding met

¹⁴⁰ Overheid, 2008.

¹⁴¹ Fonds Podiumkunsten, 2009: 5.

maatschappelijke verandering en internationale ontwikkelingen, druk op programmeringsbudgeten en het gebrek van doorstroming van makers in het bestel.¹⁴²

4.2 Beleid

De missie van het Fonds klonk voor de periode 2009-2012: *“De kwaliteit, diversiteit en maatschappelijke betekenis van de podiumkunsten in Nederland versterken en in stand houden en de aansluiting van de podiumkunsten in Nederland bij de internationale kunstpraktijk bevorderen.”*¹⁴³ Dit klinkt als een goede poging om de problemen die door de commissie d’Ancona waren geconstateerd op te lossen. Met het *versterken van kwaliteit van podiumkunsten* uit de missie van het Fonds wordt onder andere de *‘kwalitatieve ontwikkeling van schepers en uitvoerenden’*¹⁴⁴ bedoeld. Talentontwikkeling valt op die manier ook onder de missie van het Fonds. Over het belang van talentontwikkeling sluit het Fonds zich verder aan bij de commissie d’Ancona. Zo wordt aangegeven dat talentontwikkeling essentieel is voor een goed podiumkunstenaanbod en dat de rol van talentontwikkeling voor pas afgestudeerden in de basisinfrastructuur bij de productiehuisen en werkplaatsen ligt. Het Fonds geeft aan zichzelf vooral te richten op kunstenaars die zonder begeleiding werken en de productiehuis/werkplaats fase al uit zijn. Daarbij vindt het Fonds dat gezelschappen zelf ook een *‘substantiële rol in artistieke ontwikkeling’* van talent verzorgen en wil het Fonds zich vooral richten op de ontwikkeling van kunstenaars die niet passen in en zich onderscheiden van de basisinfrastructuur gezelschappen.¹⁴⁵ Zo valt te zeggen dat het Fonds talentontwikkeling wil ondersteunen, maar dat het ondersteunen zich vooral richt op kunstenaars die de productiehuis/werkplaatsfase uit zijn en produceren buiten de basisinfrastructuur. De enige activiteit van het Fonds die zich rechtstreeks richtte op jonge makers die zich nog in het productiehuis/werkplaats traject bevinden, viel in die periode onder internationalisering.

De praktische uitwerking van het beleid uit zich in de subsidieregelingen van het Fonds Podiumkunsten. Door de fusering van de verschillende fondsen in het Fonds Podiumkunsten is de periode 2009-2012 door het Fonds opgedeeld in 2009-2010 en 2011-2012, zodat de periode 2009-2010 als transitieperiode kon werken. De subsidies van de drie fondsen waaruit het nieuwe Fonds Podiumkunsten was opgebouwd liepen namelijk nog door tot en met 2008. Dit resulteerde er in dat de transitieperiode dertien subsidieregelingen telde, en er in de periode 2011-2012 nog maar zeven subsidieregelingen waren. De verschillende subsidieregelingen zijn opgenomen in *bijlage 9.1 Subsidieoverzicht Fonds Podiumkunsten*. Het subsidiebudget voor de periode 2009-2012 was gemiddeld €57.950.000.

¹⁴² Fonds Podiumkunsten, 2009: 3.

¹⁴³ Fonds Podiumkunsten, 2009: 5.

¹⁴⁴ Fonds Podiumkunsten, 2009: 5.

¹⁴⁵ Fonds Podiumkunsten, 2009: 8.

Uit de beleidstekst blijkt dat de subsidies uit de periode 2009-2012 zich niet direct richten op talentontwikkeling in de smalle zin. Groepen konden wel een innovatietoeslag krijgen bovenop hun meerjarige activiteitensubsidie, die gebruikt kon worden voor talentontwikkeling. Daarnaast is er onder het programma *Culturele Diversiteit* een talentontwikkelingstraject gestart waarbij verschillende makers bij productiehuisen aan de slag zijn gegaan. Dat project is gefinancierd door een combinatie van het Fonds, de productiehuisen en gemeentes. Het project heeft als doel om nieuwe makers in staat te stellen een brug te slaan naar de professionele praktijk en een grotere, volwaardige voorstelling te maken.¹⁴⁶ In het jaarverslag van het Fonds Podiumkunsten 2010 wordt het project aangeduid als pilotprogramma; *Toptalent: van belofte naar prof.* Hierin staat dat het programma is opgezet om vijf talentvolle makers 'vlieguren' te laten maken bij productiehuisen of gezelschappen.¹⁴⁷ Uit het onderzoek *Eruit halen wat erin zit: Onderzoek talentdoorstroming en culturele diversiteit in de podiumkunsten* (2010) – tevens besproken in paragraaf 3.2 – bleek dat 'vlieguren' maken de wens was van de ondervraagde talenten.¹⁴⁸ Het project stopte in 2012. Van de vijf makers die hier aan hebben meegedaan, waren er twee theatermakers: Tjon Rockon (1971) en Shertise Solano (1982). Beide zijn tot op heden werkzaam bij Productiehuis Rotterdamse schouwburg.¹⁴⁹ Rockon was hiphopper en een van de zij-instromers van de opleiding *Theater and Education*, zoals besproken in paragraaf 3.3, aan de Hogeschool voor de kunsten Utrecht. Hij won bij zijn afstuderen de HKU award, die jaarlijks wordt uitgereikt aan de meest ondernemende en vernieuwende afstudeerder.¹⁵⁰ Bij Productiehuis Rotterdamse schouwburg maakte hij drie voorstellingen. Solano heeft in 2005 haar theaterdiploma behaald aan de Hogeschool voor de kunsten Utrecht en volgde in Rotterdam een ontwikkelingstraject tot theatermaker bij Productiehuis Rotterdamse schouwburg.

Voor de periode 2013-2016 zijn de subsidieregelingen van het Fonds Podiumkunsten aangepast. In bijlage 9.1 is het totaaloverzicht en de veranderingen tussen 2009-2016 zichtbaar. Het subsidiebudget van het Fonds Podiumkunsten is in de periode 2013-2016 ongeveer €39.840.000 per jaar, in tegenstelling tot de bijna 58 miljoen euro waar het voorheen beschikking tot had. Het Fonds heeft voor de nieuwe periode verschillende speerpunten. Deze zijn onder andere; een betere aansluiting van vraag en aanbod, pluriformiteit en innovatie. Onder innovatie valt de begeleiding van een nieuwe generatie makers. Het Fonds zegt zelf altijd al gedeeltelijk verantwoordelijk te zijn geweest voor de *research & development* van de podiumkunsten in Nederland, maar er vanaf 2013 meer aandacht aan te besteden. Dit onder andere doordat het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap stopt met het subsidiëren van de productiehuisen. De subsidieregeling

¹⁴⁶ Saraber & Vom Bruch, 2013.

¹⁴⁷ Fonds Podiumkunsten, 2011: 1.

¹⁴⁸ Reijs, 2010: 11.

¹⁴⁹ LinkedIn, 2014.

¹⁵⁰ HKU Kunsteducatie, 2010.

Nieuwe makers is dan ook mede opgezet, zodat er voldoende middelen zijn ter bevordering van innovatie.

4.3 Subsidie nieuwe makers

Vanaf 2013 is de subsidieregeling *Nieuwe makers* actief geworden. Deze regeling is opgezet zodat het Fonds kan bijdragen aan de ontwikkeling van beginnende podiumkunstmakers.¹⁵¹ Deze subsidieregeling richt zich op de talentontwikkeling van nieuwe podiumkunstmakers. Het is specifiek voor nieuwe makers, omdat de aanvrager maximaal drie jaar actief mag zijn op het moment dat de subsidieaanvraag wordt gedaan. De subsidie wordt daarom niet in naam van het individu gedaan, maar namens een organisatie die actief is in de professionele podiumkunsten – bijvoorbeeld een gezelschap, festival, podium of productiehuis. Ook als deze instellingen al een subsidie hebben ontvangen van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap of het Fonds Podiumkunsten, komen ze hiervoor in aanmerking.

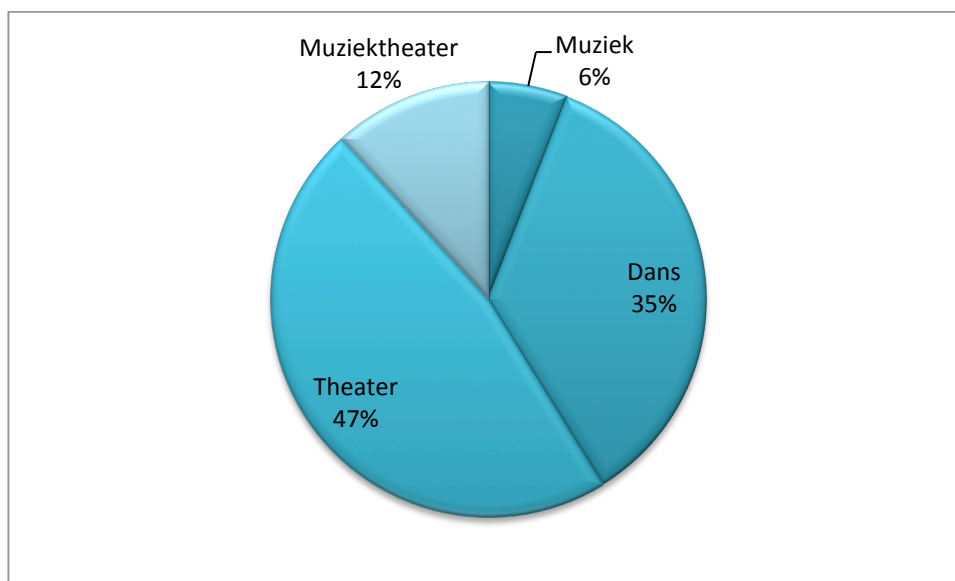
De subsidie die kan worden aangevraagd is bedoeld voor een ontwikkelingstraject dat zich richt op één maker of een collectief jonge makers. Het ontwikkelingstraject waar de aanvraag voor wordt gedaan mag maximaal twee jaar duren. In die twee jaar moet het traject de maker begeleiden, zowel artistiek als zakelijk, en moeten er meerdere voorstellingen plaatsvinden. De artistieke verantwoordelijkheid van die voorstellingen moet bij de maker liggen.¹⁵²

Zoals eerder benoemd, is het doel van de regeling de ontwikkeling van de maker. Hoe dit gebeurt (op begeleiding en productie na) wordt open gelaten. Niek vom Bruch en Larien Saraber van het Fonds Podiumkunsten vertellen dat er op de basisvoorwaarden na erg veel vrijheid is bij de invulling van de regeling; er kan zelf bepaald worden wat de inhoud en het doel is. Saraber en vom Bruch maakten het onderscheid tussen drie leerdoelen in een talentontwikkelingstraject; artistieke, persoonlijke en zakelijke ontwikkeling.

Jaarlijks zijn er twee aanvraagrondes voor de subsidieregeling. Deze zijn in april en in augustus. In 2013 zijn er in totaal zeventien aanvragen gehonoreerd met een totaalbedrag van €1.385.313. In *Figuur 2. Overzicht nieuwe makers* is zichtbaar hoe de verdeling is tussen de disciplines in de toegekende subsidies.

¹⁵¹ *Fonds Podiumkunsten, 2013a.*

¹⁵² *Fonds Podiumkunsten, 2013a.*



Figuur 2. overzicht nieuwe makers.

Bron: Fonds Podiumkunsten, 2013b

Uit bovenstaande afbeelding is duidelijk te zien dat het overgrote gedeelte van de gehonoreerde aanvragen komt van theatermakers. In totaal is er in 2013 €1.485.313,- aan subsidie toegezegd aan de makers, waarvan €679.849,- aan acht theatermakers is toegezegd. In *Tabel 5. Overzicht nieuwe makers* is te zien welke aanvragen van theatermakers zijn gehonoreerd.

Ronde	Begeleiding	Subsidie	Naam	
1e	Frascati	71.500	Davy Pieters	1988
	Zeelandia	112.549	Ilmer Rozendaal	1987
	Brakke grond	22.000	Stefan Jakiela	1987
	Productiehuis Rotterdam	112.500	Urland	1987
2e	Frascati	115.000	Maren Bjorseth	1984
	Theater aan het Spui	76.000	Sytze Schalk	1988
	Bellevue	92.200	De Hollanders	1989
	Toneelschuur	106.365	Olivier Diepenhorst	1984

Tabel 5. Overzicht nieuwe makers

Bron: Fonds Podiumkunsten, 2013b¹⁵³

In totaal ontvangen de theatermakers €708.114,- aan subsidie in 2013. Gemiddeld is de maker in 2012 afgestudeerd en in 1986 geboren. Twee gezelschappen ontvangen de subsidie, namelijk *Urland* en *De Hollanders*. Vier van de acht ontvangers heeft aan de Toneelacademie Maastricht gestudeerd, drie in Amsterdam en één in Utrecht. Sytze Schalk

¹⁵³ Bij de gezelschappen is het gemiddelde genomen van het geboorte- en afstudeerjaar.

heeft aan de Hogeschool van Utrecht haar diploma Writing for Performance behaald en voor haar afstuderen de It's Playwriting Award 2011 gewonnen. Schalk is niet de enige winnaar. Ilmer Rozendaal, Maren Bjorseth en Olivier Diepenhorst hebben opeenvolgend van 2011 tot 2013 de Ton Lutz regie award gewonnen en Stefan Jakiela's voorstelling was verkozen tot Best of ITs On Tour.¹⁵⁴

De Ton Lutz en It's Playwriting award worden tijdens het International Theater Festival uitgereikt. Op het festival worden alle klassikale afstudeervoorstellingen van de Nederlandse toneelopleidingen gepresenteerd. Dit betekent dat ook de afstudeervoorstellingen van de regiestudenten uit Maastricht en Amsterdam worden getoond. Het International Theater School Festival presenteert zichzelf als een showcase voor afstuderend en pas afgestudeerd dans en theater talent, dat een brug vormt tussen academie en beroepspraktijk.¹⁵⁵ Zowel productiehuisen als theatergezelschappen beamen deze functie van het festival.¹⁵⁶

Davy Pieters heeft geen Ton Lutz award gewonnen, maar de Henriette Hustinxprijs. Deze prijs wordt jaarlijks aan de beste geslaagde van de Hogeschool Zuyd gegeven. Zo hebben alle individuele ontvangers van deze subsidie een prijs gewonnen, op Jakiela na. Het gezelschap *De Hollanders* heeft zichzelf tijdens het It's festival in de kijker gespeeld, door Arnon Grunberg de opdracht te geven hun afstudeervoorstelling te schrijven. Voor de huidige periode gaan Arthur Japin en Ramsey Nasr stukken voor het gezelschap schrijven.¹⁵⁷

4.4 Invulling van de vraag

Talentontwikkeling wordt door het Fonds podiumkunsten in de periode 2013-2016 ingevuld met een subsidieregeling, specifiek voor beginnende podiumkunstmakers. Waar in de beleidsperiode 2009-2012 de nadruk lag op autodidacten en de ontwikkeling van actieve podiumkunstenaren, is in de huidige periode gekozen voor de beginnende maker. Het merendeel van de nieuwe subsidiënten zijn theatermakers uit 1986 die gaan produceren onder de vleugels van een productiehuis.

¹⁵⁴ *ITs Festival Amsterdam, 2013a.*

¹⁵⁵ *ITs Festival Amsterdam, 2013b.*

¹⁵⁶ *Japenga, 2013; Ransbeek, 2013; Smit 2013; Uitdenhaag, 2013,*

¹⁵⁷ *Theater Bellevue, 2012a.*

5 Talentontwikkeling bij de gezelschappen

De negen theatergezelschappen in de basisinfrastructuur zijn samen met het Fonds Podiumkunsten, verantwoordelijk voor de uitvoering van het rijkstalentontwikkelingsbeleid. Van de negen gezelschappen gelden er vier als grote instelling; het Nationale Toneel, Toneelgroep Amsterdam, Toneelgroep Oostpool en het Noord Nederlands Toneel. Vier gezelschappen gelden als middelgrote instelling: Het Ro theater, het Zuidelijk toneel, De Utrechtse spelen en Toneelgroep Maastricht. Daarbij vervult één gezelschap de functie van Friestalig gezelschap; Tryater. Het verschil tussen een grote en een middelgrote instelling is dat een grote instelling jaarlijks ten minste drie voorstellingen voor de grote zaal (400+ zitplaatsen) maakt en een middelgrote instelling maakt ten minste één. Een grootgezelschap ontvangt jaarlijks €2.654.942 en een middelgroot gezelschap €1.592.766 van het Rijk. Om vierjaarlijkse instellingssubsidie te ontvangen moet de theaterinstelling beschikken over een podium met tenminste 400 zitplaatsen, activiteiten over het jaar verspreiden, voor artistieke continuïteit niet afhankelijk zijn van één maker of één groep makers en een beleid voeren dat *'bij voorkeur in samenwerking met derden, talentontwikkeling bevordert'*.¹⁵⁸ Talentontwikkeling is dus een verplichting voor theatergezelschappen in de basisinfrastructuur. In *Meer dan kwaliteit; een nieuwe visie op cultuurbeleid (2011)* werd de precieze talentontwikkeling opdracht geformuleerd: *'De grote instellingen hebben vooral een taak waar het gaat om doorstroming van talent naar de grote zaal.'*¹⁵⁹ Hoe middelgrote gezelschappen talentontwikkeling moeten vormgeven wordt niet duidelijk uit de rijksbeleidsnota's. In de subsidieaanvraag zijn gezelschappen verplicht aan te geven hoe ze talentontwikkeling vormgeven. In dit hoofdstuk wordt een overzicht gegeven van de individuele talentontwikkelingsactiviteiten van de negen basisinfrastructuur theatergezelschappen. De deelvraag die in dit hoofdstuk beantwoord wordt is: *Hoe vullen de verschillende basisinfrastructuur gezelschappen de talentontwikkeling opdracht van het Rijk in?* De activiteiten van het Fonds Podiumkunsten op het gebied van talentontwikkeling zijn samen met die van de basisinfrastructuur theatergezelschappen de uitwerking van het talentontwikkelingsbeleid van het Rijk. In dit hoofdstuk wordt er beschreven wat de talentontwikkelingsactiviteiten van de gezelschappen zijn en of eventuele samenwerkingspartners bekend zijn.

5.1 Algemeen functioneren

Aan de hand van het onderzoeksrapport *Totaalanalyse aanvragen BIS op het gebied van cultuureducatie en talentontwikkeling (2012)* van Claudia de Graauw, Loes Hoogenboom en Letty Ranshuysen wordt in deze paragraaf het talentontwikkelingsbeleid van de gezelschappen besproken. De Graauw et al, maakte een analyse in opdracht van de Raad voor Cultuur over de invulling van de criteria cultuureducatie en talentontwikkeling bij

¹⁵⁸ Overheid, 2014.

¹⁵⁹ Zijlstra, 2011a: 15.

gesubsidieerde instellingen in de basisinfrastructuur voor de periode 2013-2016. Het onderzoek is in zijn geheel gebaseerd op de subsidieaanvragen voor de periode 2013-2016. Hoewel het gedeelte over *talentontwikkeling* in het rapport redelijk algemeen is en op de oppervlakte blijft, wordt er aandacht besteed aan het verdwijnen van de productiehuisen en de doorstroom naar de grote zaal. In het rapport wordt talentontwikkeling beschreven als: De groei van talent, de mogelijkheid talent op een '*grootse manier te presenteren*' en de extra ondersteuning die de gezelschappen bieden in zaken die daarbij komen kijken. Wat De Graauw [et al.] hiermee bedoelt, wordt niet verder uitgelegd. Uit het onderzoek blijkt dat de talentontwikkelingstrajecten van de gezelschappen zich richten op afgestudeerde studenten van het kunstvakonderwijs, maar dat er relatief weinig wordt samengewerkt met het kunstvakonderwijs zelf.¹⁶⁰ De Graauw [et al.] legt bij talentontwikkeling de aandacht op het presenteren van talent en hoe de gezelschappen de functie van het opgeheven productiehuis opgevangen. Hoewel alle gezelschappen volgens De Graauw [et. al] aan talentontwikkeling doen, nemen zes van de negen gezelschappen de productiehuisfunctie over. Welke dit zijn, is niet op te maken. Uit het onderzoek blijkt dat de gezelschappen vooral talent oppikken dat al enige tijd meeloopt en dat de gezelschappen niet alle taken van het productiehuis overnemen. Er is bijvoorbeeld weinig ruimte voor het experiment.¹⁶¹ Dat er bij de gezelschappen geen ruimte zal zijn voor het experiment werd ook genoemd in het Productiehuisen overleg dat in paragraaf 2.2 is besproken.¹⁶² Opvallend aan het onderzoek van De Grauw [et al.] is dat talentontwikkeling draait om het vinden van publiek en dat talentontwikkeling niet lijkt te gaan over artistieke groei.

5.2 De gezelschappen

In het onderzoek van De Graauw [et al.] werd er algemeen over de talentontwikkelingsactiviteiten van de gezelschappen gesproken. In deze paragraaf worden de activiteiten van de gezelschappen individueel besproken.

5.2.1 Het Nationale Toneel

Het Nationale Toneel is de vaste bespeler van de Koninklijke schouwburg in Den Haag. Het gezelschap staat onder artistieke leiding van regisseur Theu Boermans en bestaat in huidige vorm sinds 1988. Het Nationale Toneel vervult de functie van groottheatergezelschap in de basisinfrastructuur, daarom heeft het voor de periode 2013-2016 de opdracht om ten minste één nieuw talent een voorstelling te laten maken voor de grote zaal. In de periode 2009-2012 heeft het Nationale toneel de meeste bezoekers getrokken in Nederland van alle basisinfrastructuur theatergezelschappen.¹⁶³

¹⁶⁰ Graauw [et. al], 2012: 46.

¹⁶¹ Raad voor Cultuur, 2012: 492.

¹⁶² Japenga, 2010.

¹⁶³ OCW, 2013a.

Volgens het advies *Slagen in Cultuur* (2012) investeert het Nationale Toneel meer in de diepte dan in de breedte wat betreft talentontwikkeling. Dit is te lezen in het beleidsplan van het Nationale Toneel. Daarin staat dat het gezelschap meerdere langlopende trajecten aan jonge makers biedt. In deze trajecten kunnen jonge makers ervaring opdoen en doorstromen naar de grote zaal.¹⁶⁴ Dit traject heet Jonge Regisseur I & II. In het beleidsplan van het Nationale Toneel 2013-2016 (2012) staat dit uitgewerkt. Voor de beleidsperiode 2009-2012 was Susanne Kennedy (1977) Jonge Regisseur I. Kennedy heeft acht producties bij het Nationale Toneel geproduceerd. Vanaf 2013 is Kennedy als regisseur aan Toneelgroep Amsterdam verbonden en haar eerste productie gaat maart 2014 in première. Daarnaast zal ze voorstellingen regisseren bij NT Gent en de Münchner Kammerspiele.¹⁶⁵ Voor de periode 2013-2016 zal Casper Vandeputte de rol van Jonge Regisseur I vertolken. Meer over Vandeputte in hoofdstuk zes en bijlage III.

5.2.2 Toneelgroep Amsterdam

Toneelgroep Amsterdam vervult net als het Nationale Toneel de rol van groot gezelschap in de basisinfrastructuur. Toneelgroep Amsterdam is in 1987 ontstaan en staat onder leiding van regisseur Ivo van Hove. Het gezelschap is de vaste bespeler van de Stadsschouwburg Amsterdam. Toneelgroep Amsterdam heeft in 2012 het hoogste aantal bezoekers behaald in van alle gesubsidieerde gezelschappen.¹⁶⁶ Toneelgroep Amsterdam ontvangt in 2013 het basisbedrag voor een grootgezelschap met daarbovenop een bonus van € 265.294,- voor een gezelschap van internationale statuur.¹⁶⁷

De Raad voor Cultuur prijst in *Slagen in Cultuur* Toneelgroep Amsterdam op zijn talentontwikkelingsprogramma. Er zijn een aantal jonge regisseurs bij het gezelschap artistiek ontwikkeld en doorgestroomd naar de grote zaal. Ondanks dit succes heeft Toneelgroep Amsterdam besloten minder producties op het gebied van talentontwikkeling uit te voeren. Dit komt door afgenomen subsidie.¹⁶⁸ Uit het advies van de Amsterdamse Kunst Raad valt te lezen dat Toneelgroep Amsterdam voor de periode 2013-2016 drie jonge regisseurs de kans geeft om een voorstelling voor de grote zaal te maken. Dit zijn: Eric de Vroedt, Thibaud Delpout en Susanne Kennedy. Daarnaast wordt er een nieuw TA-2 traject opgezet. TA-2 is het talentontwikkelingsplatform met Frascati Producties en Toneelschuur producties voor (regie) talent. Sinds 2007 zijn er zeven producties uitgebracht, waarvan drie van Thibaud Delpout, twee van Eric de Vroedt, één van Joachim Robbrecht en één van Jacob Derwig. Twee voorstellingen van Thibaud Delpout en één van Eric de Vroedt zijn doorgestroomd naar de grote zaal.¹⁶⁹ Middels een dubbelinterview met Ivo van Hoven en Thibaud Delpout in het Stadsschouwburg Journaal wordt het duidelijk hoe talentontwikkeling

¹⁶⁴ Raad voor Cultuur, 2012: 45.

¹⁶⁵ Jansen, 2012.

¹⁶⁶ OCW, 2013: 7.

¹⁶⁷ Raad voor Cultuur, 2012: 52.

¹⁶⁸ Raad voor Cultuur, 2012.

¹⁶⁹ Toneelgroep Amsterdam, 2013.

wordt vormgegeven binnen Toneelgroep Amsterdam. Hieruit blijkt dat Delpout enerzijds als regieassistent mee liep met Van Hove van repetitie tot lunch en anderzijds begeleid werd om zelf voorstellingen te maken.¹⁷⁰ Delpout is vanaf 2013 aangesteld als artistiek leider van De Utrechtse spelen. Julie van den Berghe gaat onder het mom van talentontwikkeling aan de slag gaat bij Toneelgroep Amsterdam voor de periode 2013-2016 en het traject van Jacob Derwig gaat niet door, omdat hij freelance gaat werken voor Toneelgroep Amsterdam.¹⁷¹ Julie van de Berghe is de enige theatermaker (voor zover bekend in juni 2013) die onder het mom van talentontwikkeling aan de slag gaat bij Toneelgroep Amsterdam. Meer over Van den Berghe in hoofdstuk zes en bijlage III.

5.2.3 Het Zuidelijk Toneel

Het Zuidelijk Toneel staat onder artistiek leiding van regisseur Matthijs Rümke. Het huidige Zuidelijk Toneel bestaat sinds 2005 en heeft als standplaats Tilburg met satellieten in 's-Hertogenbosch en Eindhoven.¹⁷²¹⁷³ Het Zuidelijk toneel vervult de functie van een middelgroot gezelschap en ontvangt jaarlijks meer dan een miljoen minder dan tijdens de periode 2009-2012.¹⁷⁴

Het Zuidelijk Toneel wordt in de inleiding van *Slagen in Cultuur* geroemd om de aandacht die het geeft aan talentontwikkeling.¹⁷⁵ Het Zuidelijk Toneel verbindt volgend *Slagen in Cultuur* vier jonge makers aan zich onder het mom van *artist in residence*. De Raad voor Cultuur prijst het plan van Het Zuidelijk Toneel voor het feit dat ze de productiehuisfunctie goed overneemt.¹⁷⁶ Dit kan mede liggen aan het feit dat de oud zakelijk leider van productiehuis Brabant, Eric Japenga, nu zakelijk leider is van Het Zuidelijk Toneel. In de subsidieaanvraag had het gezelschap een aanvraag gedaan voor een groot gezelschap, maar door de Raad voor Cultuur is geadviseerd om het gezelschap als middelgroot te categoriseren. Dit betekent één miljoen euro minder in subsidie dan is aangevraagd. Mede daarom is ervoor gekozen om voor drie jonge makers te kiezen, in plaats van vier. Deze zijn: Leen Braspenning, Marcel Osterop en Lucas De Man. Zij gaan zich als *artists in residence* in respectievelijk Tilburg, Eindhoven en 's-Hertogenbosch vestigen en zich ontwikkelen gedurende de vier jaar. De jonge makers worden gestimuleerd om zich met één stad te verbinden en daar lokale samenwerkingen aan te gaan.¹⁷⁷ Meer over deze makers in bijlage III en hoofdstuk zes. Naast het *artist in residence* traject worden de drie makers gevraagd om te werken in de Studio's van Het Zuidelijk Toneel. De Studio's

¹⁷⁰ *Stadsschouwburg Amsterdam, 2011.*

¹⁷¹ *Van Ransbeek, 2013*

¹⁷² *Sinds 1954 onder de naam Stichting Het Brabants Toneel.*

¹⁷³ *Het Zuidelijk Toneel, 2012.*

¹⁷⁴ *Kunsten'92, 2012c.*

¹⁷⁵ *Raad voor Cultuur, 2012: 69.*

¹⁷⁶ *Ibidem*

¹⁷⁷ *Het Zuidelijk Toneel, 2012: 69.*

zijn ontstaan doordat een deel van de functie die Productiehuis Brabant vervulde wordt overgenomen door het Zuidelijk Toneel.¹⁷⁸

5.2.4 Noord Nederlands Toneel

Het Noord Nederlands Toneel vervult de functie van een groot gezelschap. Het gezelschap heeft zijn eigen theater *De Machinefabriek* in de stad Groningen en staat onder leiding van Ola Mafaalani.

Het Noord Nederlands Toneel heeft voor meerdere theatermakers een langjarig traject opgezet. Naast jonge makers worden er ook jonge schrijvers en vormgevers gecoacht in hun ontwikkeling.¹⁷⁹ Sarah Moeremans is tijdens de beleidsperiode 2013-2016 verbonden aan het gezelschap onder het mom van talentontwikkeling. Meer over Moeremans in bijlage III en hoofdstuk zes. Naast het begeleiden van Moeremans naar een grote zaalproductie, cast het Noord Nederlands Toneel twee pas afgestudeerde theatermakers die een jaarcontract krijgen. Deze theatermakers zijn Lotte van den Berg en Laura van Dolron. Van den Berg zal grote gemonteerde (locatie) voorstellingen maken en is vanaf 2012 verbonden aan het gezelschap. Daarnaast zal Jef van Gestel door het gezelschap worden geholpen om een theaterstijl te ontwikkelen voor de grote zaal. Het gezelschap geeft aan dat als de voorstelling van Van Gestel een succes blijkt, de productie overgezet kan worden naar de grote zaal middels het reprisesysteem. Volgens het Noord Nederlands Toneel is dat *'ideaal voor regietalent om zonder druk de mogelijkheden van de grote zaal te ontdekken. Ook biedt dit systeem de mogelijkheid om de kwaliteit van voorstellingen vooraf te toetsen'*.¹⁸⁰ Naast de langlopende trajecten heeft het gezelschap Speedprojecten. Dit zijn projecten waarbij jonge regisseurs kleine voorstellingen maken voor theater de Machinefabriek of festivals waarbij de regisseurs verzekerd zijn van speelbeurten, publiek en inkomsten. Ilmer Rozendaal, die in paragraaf 4.3 voorbijkwam als ontvanger van de subsidie *nieuwe makers*, heeft bijvoorbeeld in 2011 een Speedproject voltooid.¹⁸¹

5.2.5 Ro Theater

Het Ro Theater is in 1977 opgericht als stadsgezelschap van Rotterdam. Het gezelschap staat onder artistieke leiding van Alize Zandwijk en heeft een eigen theater. Hoewel het gezelschap meer bezoekers in totaal en per voorstelling trekt dan toneelgroep Oostpool en het Noord Nederlands Toneel samen, vervult het Ro Theater de functie van een middelgroot gezelschap. Dit terwijl ze een aanvraag hebben gedaan als groot gezelschap. Omdat er slechts plek is voor twee grote theatergezelschappen in de grote steden, vervult het de functie van een middelgroot gezelschap.

¹⁷⁸ Japenga, 2013.

¹⁷⁹ Raad voor Cultuur, 2012: 47.

¹⁸⁰ Noord Nederlands Toneel, 2012.

¹⁸¹ Ilmer Rozendaal, 2014.

De Raad voor Cultuur geeft aan dat de manier waarop het Ro bezig is met talentontwikkeling nog niet duidelijk is, op het feit dat ze een jonge maker hebben aangetrokken na.¹⁸² Marjolein van Heemstra is de jonge maker van het Ro. Heemstra is schrijver, dichter en autodidactisch theatermaker. Ze gaat als vaste freelancer vier seizoenen lang theater maken voor het Ro Theater. Dit zal één voorstelling per jaar voor de kleine zaal zijn. Heemstra heeft nog geen ervaring met het werken met acteurs en zal meelopen met artistiek leider/regisseur Alize Zandwijk om hier meer vaardigheid mee op te doen.¹⁸³ Meer over Heemstra in bijlage III en hoofdstuk 6. Naast de begeleiding van Heemstra naar de grote zaal gaat het Ro een coalitie aan met Theater Rotterdam, de Rotterdamse Schouwburg en productiehuis Wunderbaum. Deze coalitie wilt meer samenwerken in producties, een gezamenlijke backoffice en het Rotterdamse publiek meer aan zich binden. Dit moet een artistieke samenwerking teweeg brengen tussen acteurs en regisseur en het plan is er om binnen de coalitie gezamenlijk aan talentontwikkeling te doen.¹⁸⁴

5.2.6 Toneelgroep Maastricht

Toneelgroep Maastricht staat vanaf het bestaan in huidige vorm (2009) onder artistieke leiding van Arie de Mol. Toneelgroep Maastricht heeft een eigen theater genaamd de Bordenhal in Maastricht. Toneelgroep Maastricht vervult de functie van een middelgroot gezelschap. Het gezelschap had in de periode 2009-2012 de laagste eigen inkomsten (€ 387.808) van alle toneelgezelschappen in de basisinfrastructuur.¹⁸⁵

Toneelgroep Maastricht is een van de weinige gezelschappen wiens talentontwikkelingsprogramma lijkt op de oude functie van het productiehuis volgens de Raad voor Cultuur. In het advies *Slagen in Cultuur* (2012) is te lezen dat Toneelgroep Maastricht talentontwikkeling tot één van haar speerpunten heeft gemaakt. Dit door meerdere korte trajecten (ten minste één jaar) aan jong (net afgestudeerd) talent gaat aanbieden. De instelling richt zich expliciet op de breedte door meerdere korte projecten aan te bieden. De Raad voor Cultuur twijfelt daardoor aan de diepgang van de trajecten.¹⁸⁶ Toneelgroep Maastricht heeft samen met acht andere podiumkunsteninstellingen¹⁸⁷ en Toneelacademie Maastricht een platform opgericht voor talentontwikkeling in samenwerking met de gemeente Maastricht en de provincie Limburg. Voor dit platform komt een nieuwe kernorganisatie die nieuw talent scout, selecteert en een podium biedt.¹⁸⁸ Daarnaast heeft Toneelgroep Maastricht *Jonge Wilden* opgericht. *Jonge Wilden* is een programma waarbij jong talent productioneel wordt ondersteund en op verschillende manieren aan het publiek

¹⁸² Raad voor Cultuur, 2012: 51.

¹⁸³ Wensink, 2013.

¹⁸⁴ Heerkens, 2013.

¹⁸⁵ OCW, 2013b.

¹⁸⁶ Raad voor Cultuur, 2012: 57.

¹⁸⁷ Deze instellingen zijn Het Laagland, Cultura Nova, Theater a/h Vrijthof, Limburg Festival, Festival Cement, Gostra/Joost Vrouwenraets en de Nederlandse Dansdagen.

¹⁸⁸ Toneelgroep Maastricht, 2013b.

wordt gepresenteerd. Deze ondersteuning kan zijn in de vorm van assistentschap, een stage of een productie. Vanaf seizoen 2012-2013 zullen er drie a vier kleinere voorstellingen worden gemaakt in samenwerking met dat nieuwe regionale platform voor talentontwikkeling. Deze kleinere voorstellingen worden opgevoerd in het theater van Toneelgroep Maastricht. Deze voorstellingen worden voor de periode 2012-2013 gemaakt door Bram Jansen, Suze Milnius en Annechien de Vocht. Meer over deze makers is te lezen in bijlage III en hoofdstuk 6.

5.2.7 Toneelgroep Oostpool

Toneelgroep Oostpool staat onder artistiek leiding van regisseur Marcus Azzini. Het gezelschap komt uit Arnhem en bestaat 61 jaar in 2014. Het gezelschap vervult de functie van een groot gezelschap buiten de drie grote steden. Opvallend is dat het Ro theater tussen 2009 en 2012 jaarlijks het dubbele aantal bezoekers trekt dan Toneelgroep Oostpool. Maar omdat het Ro in een van de drie grote steden gevestigd is, het voor de periode 2013/2013 de functie van middelgrootgezelschap vervult.¹⁸⁹ De talentontwikkelingsactiviteiten van Oostpool bestaan eruit dat ze nieuwe theatermakers naar de grote zaal brengen. Joeri Vos is een van deze nieuwe makers, waarover meer staat in bijlage III en hoofdstuk 6. In het advies *Slagen in Cultuur* (2012) meldt de Raad voor cultuur dat Oostpool te weinig kansen geeft aan 'pril' talent en de productiehuisfunctie niet overneemt. Wel werkt Oostpool samen met ArtEZ. Deze samenwerking houdt in dat Oostpool een productie maakt met derdejaars studenten, waarbij een Oostpool theatermaker regisseert en studenten acteren.¹⁹⁰

5.2.8 Tryater

Tryater vervult officieel de functie van *Friestalig gezelschap* en niet dat van een groot of middelgroot theatergezelschap in de basisinfrastructuur. In eerste instantie zoals ook te lezen is in paragraaf 2.3.5, zou het gezelschap helemaal geen structurele rijkssubsidie meer ontvangen. Het gezelschap is gevestigd in Leeuwarden en staat onder artistieke leiding van Ira Judkovskaja sinds 2007. Vanaf 2013 is Tatiana Pratley verbonden aan Tryater als nieuwe maker, meer over Pratley in bijlage III en hoofdstuk 6. Pratley gaat een langdurig talentontwikkelingstraject aan bij Tryater, waarbij er drie voorstellingen vast staan en ze als regieassistente gaat werken bij Ira Judkovskaja. Voor Pratley is ook de subsidie nieuwe makers bij het Fonds Podiumkunsten aangevraagd, maar deze is niet gehonoreerd.¹⁹¹ Tryater biedt een interne acteursopleiding aan. Deze studie duurt een jaar met mogelijkheid tot een vervolgjaar. De studenten krijgen twee a drie keer per week les van Tryater medewerkers en docenten van landelijke professionele theateropleidingen.¹⁹² Volgens Tryater is er een gebrek aan professionele acteursopleidingen in Friesland en daarom wordt

¹⁸⁹ OCW, 2013a.

¹⁹⁰ Raad voor Cultuur, 2012: 60.

¹⁹¹ Smit, 2013.

¹⁹² oa: *Docent Theater van de NHL, de opleiding MBO Artiest van het Friesland College en de opleiding Sociaal Cultureel Werk van de Friese Poort.*

de opleiding aangeboden. In *Slagen in Cultuur* (2012) is te lezen dat de Raad voor Cultuur vindt dat de interne opleiding van Tryater te weinig verbinding heeft met het reguliere kunstvakonderwijs, wat het een 'geïsoleerde indruk' geeft.¹⁹³ Tryater geeft zelf aan bij voorkeur samen te werken met theatermakers met een Friese achtergrond. Immers is beheersing van de Friese taal erg handig bij het maken van Friestalig theater.¹⁹⁴

5.2.9 De Utrechtse Spelen

Na een chaotische tijd heeft de Utrechtse Spelen in 2013 bekend gemaakt dat Thibaud Delpout de nieuwe artistiek leider is van het gezelschap. Delpout heeft zelf een talentontwikkelingstraject doorlopen bij Toneelgroep Amsterdam. De Utrechtse spelen (toen nog als Paardenkathedraal) is van een jaarlijkse subsidie in 2005-2008 van € 659.620¹⁹⁵ naar jaarlijks € 1.507.143¹⁹⁶ gegroeid in de periode 2009-2012. De grote groei in rijkssubsidie komt door de invoering van de basisinfrastructuur ,waar gewerkt wordt met gestandaardiseerde budgetten. In de periode 2009-2013 waren er 67 voorstellingen in 2010, en 150 voorstellingen in 2011. De eigen inkomsten waren in 2010, €174.001 en in 2011 €3.853.585.¹⁹⁷ In de boekhouding is er in die subsidie periode iets misgegaan met een Excel sheet waar een komma verkeerd stond en vielen de bezoekerscijfers tegen bij een grote productie. Dit zorgde ervoor dat het gezelschap in 2012 een tekort had van €2,1 miljoen.¹⁹⁸ Na noodhulp van de gemeente Utrecht is het gezelschap gered en heeft het een doorstart gemaakt met een nieuwe directie. Volgens *Slagen in Cultuur* (2012) heeft de Utrechtse spelen een aantal jonge regisseurs aangetrokken die gaan functioneren als coregisseurs voor de komende jaren. De Raad voor Cultuur merkt op dat De Utrechtse Spelen nog een heldere visie op talentontwikkeling mist.¹⁹⁹ Per 2014 is bekend dat De Utrechtse Spelen samen met Het Zuidelijk Toneel het onderwerp talentontwikkeling zal voorbereiden tijdens het basisinfrastructuur gezelschappen overleg. De Utrechtse Spelen is in 2014 ook bezig met het formuleren van haar talentontwikkelingsbeleid.²⁰⁰

5.3 Samenwerkingen en opmerkingen

Uit het rapport van De Graauw [et al.] blijkt dat vijf gezelschappen samenwerken met het kunstvakonderwijs. Het Nationale Toneel werkt samen met de regieopleidingen van Amsterdam en Maastricht. Daarnaast worden er bij elke productie stageplaatsen aangeboden en met het project Halfweg worden studenten van de Amsterdamse

¹⁹³ Raad voor Cultuur, 2012: 63.

¹⁹⁴ Smit, 2013.

¹⁹⁵ Spiegel van de Cultuur, advies cultuurnota 2005-2008 Raad voor Cultuur (2004)

¹⁹⁶ OCW, 2013a.

¹⁹⁷ Ibidem.

¹⁹⁸ Van Heuven, 2013.

¹⁹⁹ Raad voor Cultuur, 2012.

²⁰⁰ Het talentontwikkelingsbeleid stuk van de Utrechtse Spelen was geformuleerd tijdens het afronden van dit onderzoek en kon niet meer meegenomen worden.

Theaterschool uitgenodigd om zich drie keer per jaar te presenteren in het gebouw van het Nationale Toneel. Het Nationale Toneel werkt verder samen met ArtEZ voor stagiaires. Daarbij is de artistiek regisseur van het Nationale Toneel de directeur van het International Theater Festival. Er is een samenwerking met het Theater aan het Spui Den Haag en met de Koninklijke Schouwburg Den Haag om een introductie met een gedifferentieerd publiek te bieden en te investeren in het ensemble.²⁰¹ Toneelgroep Amsterdam werkt vooral samen met de Amsterdamse Theaterschool. Deze samenwerking bestaat onder ander uit workshops, lezingen en presentaties. Het Zuidelijke Toneel wil samenwerken met Artemis om een doorlopende leerlijn aan te bieden. Daarnaast werkt Het Zuidelijk Toneel samen met de Kunstbalie en verschillende kunstencentra in Noord-Brabant. Het Noord Nederlands Toneel geeft aan samen te werken met de Amsterdamse Theaterschool, Toneelacademie Maastricht en de Hogeschool voor de Kunsten Utrecht. Verder heeft het verschillende allianties en samenwerkingen met podia en productiekernen in het noorden van Nederland, zo ook met Tryater.

5.3.1 Aangewezen knelpunten

Een probleem dat de gezelschappen signaleren, is dat hoewel een gezelschap de rol van talentontwikkelaar kan vervullen, daar wel geld voor nodig is. Door beleidsmakers wordt de noodzaak en het belang van talentontwikkeling genoemd, maar er wordt geen geld voor vrijgemaakt. Talentontwikkeling kost geld en levert dat over het algemeen niet op. Volgens de ondervraagden was het ontbreken van een budget voor talentontwikkeling het grootste probleem. Waar een productiehuis jaarlijks zes voorstellingen met nieuwe makers kon maken, is er bij de meeste gezelschappen slechts plek voor één nieuwe maker. Een ander probleem is dat kleine zaalproducties en het experiment slachtoffer kunnen worden van het rijkstalentontwikkelingsbeleid. De gezelschappen moeten publiek trekken en daar is het experiment minder geschikt voor. Vanuit de ondervraagden is er ook angst voor te weinig diversiteit in grote zaalproducties.²⁰² Samenwerkingen met productiehuizen die de verschillende gezelschappen hadden worden ook verminderd of gestopt, doordat de kosten van talentontwikkelingstrajecten niet meer gedeeld kunnen worden.²⁰³ Het gat tussen de vakopleiding en het gezelschap wordt ook als groot gezien. Een ander probleem dat wordt ondervonden, is dat er te veel mensen afstuderen en er te weinig plaatsen zijn voor deze beginnende makers. Deze observatie bevestigt wat er in hoofdstuk drie is geconcludeerd. Hoewel het aantal afstuderende theatermakers hoog is, is de kwaliteit niet altijd hoog genoeg volgens de ondervraagden.²⁰⁴

²⁰¹ *UitdeHaag, 2013.*

²⁰² *Heerkens, 2013.*

²⁰³ *Van Ransbeek, 2013.*

²⁰⁴ *UitdeHaag, 2013.*

6 De loopbaan van toptalent

'Wie meer van begaafdheid en creativiteit wil begrijpen, zal (...) reële prestaties als uitgangspunt moeten nemen en die vervolgens moeten analyseren en beoordelen.'

is het devies van Vittorio Busato in het essay *Oefening baart Kunst*.²⁰⁵ Dat is ook wat er in dit hoofdstuk gaat gebeuren. In de voorgaande hoofdstukken is de theorie, de aanvoer, het beleid en de uitwerking omtrent talentontwikkeling onderzocht. In dit hoofdstuk staan de talenten zelf centraal. Uit hoofdstuk vijf is gebleken dat de besproken theatergezelschappen alle ervoor hebben gekozen om ten minste één talent onder de vleugels te nemen. Omdat dit onderzoek gaat over mogelijke hiaten in het talentontwikkelingsbeleid, is het een reële vraag of die vorm van talentontwikkeling voldoende is. Komen die aangetrokken talenten bijvoorbeeld net van school of zijn ze al jaren actief als theatermaker? In dit hoofdstuk staat de deelvraag: *Welke patronen zijn er te ontdekken in de loopbaan het aangetrokken talent?* centraal. Zoals parallellen in leeftijd, opleiding, prijzen en het gebruik van een productiehuis. De beantwoording van deze vraag is interessant, want als blijkt dat essentiële stappen in het talentontwikkelingsbeleid zijn wegbezuinigd, blijkt dat een lacune. Het aangetrokken talent waarvan de loopbanen worden geanalyseerd, zijn de regisseurs die door een theatergezelschap in de basisinfrastructuur zijn aangetrokken.²⁰⁶

Naast het analyseren van loopbanen wordt er in dit hoofdstuk aandacht gegeven aan de carrière van theatermakers en kunstenaar in het algemeen. In de nota *Meer dan kwaliteit; een nieuwe visie op cultuurbeleid (2011)* die in paragraaf 2.3.4 is besproken schreef Zijlstra: *'Voor nascholing of praktijkverdieping later in de loopbaan is de cultuursector zelf verantwoordelijk. Dat geldt al voor andere sectoren, zoals de advocatuur, de bouw en de techniek'*.²⁰⁷ Die uitspraak is het enige argument dat is gegeven voor het huidige talentontwikkelingsbeleid. Wat aanleiding gaf tot het stopzetten van subsidie aan productiehuisen en de gezelschappen zelf verantwoordelijk te maken voor talentontwikkeling. Zijlstra's uitspraak geeft voeding aan de vraag of de cultuursector wel te vergelijken is met de advocatuur en techniek. In dit hoofdstuk wordt er een theoretische blik geworpen op de arbeidsmarkt van de culturele sector, zodat deze vergeleken kan worden met de advocatuur sector. De tweede deelvraag die centraal staat in dit hoofdstuk is *Welke aspecten differentiëren de arbeidsmarkt en loopbaan van de kunstenaar van andere sectoren?* Met deze vraag begint dit hoofdstuk.

²⁰⁵ Busato, 2007: 19.

²⁰⁶ Dit zijn alle theatermakers die onder het mom van talentontwikkeling aan de slag gaan bij een BIS gezelschap zo ver bekend in 2013.

²⁰⁷ Zijlstra, 2011a: 9.

6.1 De arbeidsmarkt

In *Artists as workers: Theoretical and methodological challenges* (2001) geeft onderzoeker Pierre-Michel Menger een samenvatting van de verschillende studies over de arbeidsmarkt van de culturele sector. Uit zijn stuk blijkt het volgende: Kunstenaars zijn over het algemeen jonger en beter opgeleid dan werknemers in andere beroepsgroepen. Ze werken over het algemeen in grote steden, met een hoger percentage zelfstandige ondernemers en werklozen dan in andere beroepsgroepen. Ook hebben kunstenaars vaak meerdere banen tegelijk en verdienen ze minder dan werknemers in andere sectoren.²⁰⁸

Uit het proefschrift *Economic Lives of Artists; Studies into Careers and the Labour Market in the Cultural Sector* (2002) van Merijn Rengers, blijken nog meer verschillen.

Waar de kosten van bijvoorbeeld een rechten- of technische studie er naar waarschijnlijkheid uit worden gehaald, is dat in de kunstsector minder vanzelfsprekend. Uit Rengers' onderzoek blijkt er namelijk dat er geen verschil is tussen het salaris van een afgestudeerde of autodidactische kunstenaar.²⁰⁹ Rengers' bevinding komt overeen met de bevindingen uit paragraaf 3.3 en het grote aantal autodidacten dat werkzaam is in de kunstsector. Wat de kunstsector wel gemeen heeft met bijvoorbeeld de advocatuur, is dat er een groot verschil zit tussen het gemiddelde salaris en het topsalaris in de beroepsgroep. Echter is dat gemiddelde salaris in de advocatuur nog steeds modaal, in de kunstsector is dat niet zo. De kunstsector is namelijk een *Winner-Take-All* markt.

6.1.1 Winner-Take-All

Winner-Take-All is ook een theorie over arbeidsmarkten met een ongelijke salarisverdeling. In deze arbeidsmarkten worden mensen beoordeeld op hun kwaliteiten ter vergelijking met anderen. De topproducten van deze markten leveren buitenproportioneel veel geld op en de rest buitenproportioneel weinig.²¹⁰ Ter verklaring van dit fenomeen zijn er verschillende redenen gegeven. In het proefschrift van Rengers beschrijft hij hoe economen tegen de arbeidsmarkt van kunstenaars hebben aangekeken.

Adam Smith, filosoof en pionier op het gebied van politieke economie, schrijft in *The Wealth of Nations* (1776) dat de buitenproportionele betaling aan kunstenaars enerzijds komt doordat uitzonderlijk talent zeldzaam is en anderzijds omdat er minachtend op podiumkunstenaars werd neergekeken. Net als het algemene idee dat liefde iets moois is, tot er voor betaald wordt. Zo werd ook naar podiumkunsten gekeken. In zekere mate komt deze gedachte terug in het werk van de Franse socioloog/filosoof Pierre Bourdieu's. In *The Field of Cultural Production. Essays on Art and Literature*. (1993). Bourdieu schetst de relatie tussen de artistieke waardering en reputatie van een artiest en het commerciële succes van de artiest. Bourdieu stelt dat als het commerciële succes van een artiest groeit, zijn artistieke waardering en reputatie daalt. Een andere relevante theorie van Smith over

²⁰⁸ Menger, 2001: 241-242.

²⁰⁹ Rengers, 2002: 6.

²¹⁰ Rengers, 2002: 2.

het inkomen is, dat hoe prettiger het beroep, hoe minder het betaalt. Dit omdat meer mensen het beroep willen uitvoeren dan ervan kunnen leven.²¹¹ Hoewel Smith in zijn tijd doelde op het beroep van jager, komt het in deze tijd meer overeen met het beroep kunstenaar. Uit het onderzoek van Menger *Artists as workers: Theoretical and methodological challenges* (2001) naar de arbeidspositie van Franse podiumkunstenaars, blijkt dat hoe meer kunstenaars op de arbeidsmarkt komen, hoe lager het salaris van de kunstenaars over het algemeen wordt. Ook zorgt het voor meer ongelijkheid in het verkrijgen van werk. Hoe meer kunstenaars de arbeidsmarkt betreden, hoe minder kunstenaars een baan hebben.²¹² Mengers bevinding verklaart waarom er overwegend negatief over de opleiding mbo artiest wordt gedaan en het lage percentage dat daarvan doorstroomt naar het kunstenaarschap.

De arbeidspositie van de kunstenaar is onderworpen aan vraag en aanbod. Alfred Marshall is de econoom die de theorie over vraag en aanbod opnam in zijn boek *Principles of Economics* (1890). In dat boek gaat hij in op de verschillen tussen beroepen. Eén van Marshalls bevindingen is dat er in het kunstenaarschap grote verschillen zijn in inkomen. De top verdient veel en de massa weinig.²¹³ Marshalls theorie is de fundering van de *Winner-Take-All* theorie. De term *Winner-Take-All* komt van Robert Frank en Philip Cook uit het boek: *The Winner-Take-All Society: Why the Few at the Top Get So Much More Than the Rest of Us* (1996). In het boek van Frank en Cook wordt ingegaan op de ongelijkheid van verschillende markten in Amerika. In het proefschrift *Economic Lives of Artists; Studies into Careers and the Labour Market in the Cultural Sector* (2003) van Merijn Rengers, wordt de *Winner-Take-All* theorie besproken en gebruikt om aspecten van de culturele arbeidsmarkt te verklaren. Zo kunnen in een *Winner-Take-All* markt kleine verschillen in talent of moeite een enorme verschil in inkomen verklaren. Rengers heeft voor zijn proefschrift onderzoek gedaan naar de eerste zes jaar van de loopbaan van afgestudeerden aan kunstacademies in Nederland. Uit zijn onderzoek blijkt dat het *Winner-Take-All* model vooral voorspellend werkt voor het artistieke succes van de kunstenaar. Uit zijn onderzoek blijkt dat gesubsidieerde kunstenaars en kunstenaars die in het buitenland werken succesvoller zijn dan anderen.²¹⁴

6.1.2 Kunstenaar of advocaat

In deze paragraaf wordt de vergelijking tussen de arbeidspositie van de beginnende kunstenaar en van de beginnende advocaat gemaakt, om zo de argumentatie voor de bezuiniging te valideren. Dit wordt gedaan aan de hand van Rengers' onderzoek. Het onderzoek van Rengers is uitgevoerd over 542 afgestudeerden van verschillende kunstvakopleidingen en disciplines tussen 1993-1995. Daaruit blijkt dat de gemiddelde afstudeerleeftijd 28,5 jaar is, wat anderhalf jaar ouder is dan de gemiddelde

²¹¹ Rengers, 2002: 4-5.

²¹² Menger, 2001: 243-245.

²¹³ Rengers, 2002: 9.

²¹⁴ Rengers, 2002: 73.

afstudeerleeftijd. Ongeveer de helft heeft voor het behalen van het kunstvakdiploma een ander diploma behaald op minimaal hbo niveau. Na anderhalf jaar blijkt 30% van de afgestudeerden werkloos te zijn en 50% in de culturele sector te werken, 12% het werken in de culturele sector combineert met werk buiten de culturele sector en 8% geheel buiten de culturele sector werkt. Gemiddeld verdienen beginnende kunstenaars bruto €180 minder dan de gemiddelde hbo'er²¹⁵ en zijn ze vaker werkloos. Zes jaar na het afstuderen, in het jaar 2000, is 11% werkloos. Ter vergelijking, in totaal was 2,6% van de beroepsbevolking op dat moment werkloos.²¹⁶

Uit de *Hbo monitor 2012* (2013) blijkt dat 7,9% van alle hbo'ers anderhalf jaar na het afstuderen werkloos was.²¹⁷ Het percentage werklozen met een kunstopleiding was in 2012 11% en het totaal gemiddelde aantal werklozen was 6,5%.²¹⁸ Uit het CBS onderzoek *Kunstenaars in breder perspectief* (2011) blijkt dat kunstenaars over het algemeen als zelfstandige werken. Waar 10% van de afgestudeerde hbo'ers zelfstandig werken, zijn 56% van de kunstenaars werkzaam als zelfstandige.²¹⁹ Kunstenaars hebben ook dubbel zo vaak meerdere werkkringen in een week. Hiermee wordt de combinatie van een baan bij verschillende werkgevers of de combinatie van werkgever en eigen bedrijf bedoeld.²²⁰ Het salaris van een beginnende kunstenaar is ook aanzienlijk minder dan die van een andere hbo beroepsopleiding. Gemiddeld is het salaris anderhalf jaar na het afstuderen van het hbo bruto €2.167. Voor afgestudeerden aan een kunstvakopleiding is dat gemiddeld bruto €1.418.²²¹

De gegevens van de arbeidspositie van de kunstenaar worden meer in perspectief gezet als deze worden vergeleken met die van de advocatuur. Een aspirant advocaat wordt na het behalen van zijn civiel effect beëdigd aan de rechtbank. Voordat de beëdigde advocaat zelfstandig aan de slag mag gaan, moet deze drie jaar als advocaat-stagiaire onder leiding van een patroon (ervaren advocaat) ervaring opdoen en is deze verplicht de beroepsopleiding en verschillende cursussen te voltooien.²²² Een aspirant advocaat moet na het behalen van zijn master nog een traject in, waarbij theorie en praktijk onder begeleiding worden gecombineerd. Dit traject hoeft de advocaat-stagiaire niet te betalen, de stagiaire krijgt een salaris. In 2013 verdient de advocaat-stagiaire in het eerste jaar exclusief vakantiebijslag, onkostenvergoeding en dergelijke minimaal bruto €2.207. Dit salaris groeit naar een minimum salaris van bruto €2.795 in het derde jaar.²²³

²¹⁵ Rengers, 2002: 158.

²¹⁶ CBS, 2002.

²¹⁷ Vereniging Hogescholen, 2013: 3.

²¹⁸ CBS, 2012.

²¹⁹ CBS, 2011: 6.

²²⁰ CBS: 2011: 17

²²¹ Vereniging Hogescholen, 2013: 4.

²²² Nederlandse Orde van Advocaten, 2014a.

²²³ Nederlandse Orde van Advocaten, 2014b

Dat er verwezen wordt naar de advocatuur als een succesvolle vorm van praktijkverdieping of nascholing is met deze informatie ook niet gek. Er is een hoog startsalaris, er wordt een combinatie tussen theorie, praktijk en begeleiding gegeven en er zijn hoge ingangseisen (minimaal een masterdiploma). Het klinkt als een erg goed talentontwikkelingsprogramma. Doch, als het wordt gebruikt als argument om de verantwoordelijkheid van talentontwikkeling bij de sector neer te leggen zijn de verschillen te groot. Om advocaat te worden zijn er strenge ingangseisen; minimaal een master en een verplichte beroepsopleiding van drie jaar. Om kunstenaar te worden zijn er geen ingangseisen en is er überhaupt geen universitair bachelor- of masteronderwijs.²²⁴ Daarbij zijn er veel meer kunstenaars (130.000 in 2007-2009)²²⁵ dan advocaten (17.068 in 2012)²²⁶. Ook is het zo dat een advocaat-stagiaire niet alleen leert, maar tegelijkertijd werkt en geld verdient voor het kantoor. Daarentegen brengt een beginnend theatermaker minder kassa-inkomsten mee, omdat er minder publiek op af komt dan bij de "winners". Daarbij is het zo dat een advocaat-stagiaire na zijn stageperiode gecontracteerd wordt door het kantoor om er een X aantal jaar te blijven werken. Uit het onderzoek van Rengers valt op te maken dat kunstenaars bij uitstek vaker wisselen van werkgever en meerdere opdrachtgevers hebben. Als een theatergezelschap een investering doet in een talentontwikkelingsprogramma, is er dus een grote kans dat het gezelschap daar zelf niet de vruchten van plukt. Hoewel erg altruïstisch, ligt dit niet in lijn met de harde eisen die aan het Rijk op de bedrijfsvoering van culturele instellingen zijn gesteld. Dit maakt het een onlogisch beleid dat zichzelf tegenspreekt.

6.2 De loopbaan en patronen van theatertalent

In deze paragraaf staat de deelvraag: *Welke patronen zijn er te ontdekken in de loopbaan van het aangetrokken talent?* centraal. In bijlage III staan biografieën en loopbanen van elf theatermakers uitgeschreven. Dit zijn alle theatermakers die vanaf 2013 onder de noemer talentontwikkeling aan de slag gaan bij een basisinfrastructuur theatergezelschap.²²⁷ Het doel van dit hoofdstuk is om de route die doorlopen is van de vakopleiding naar het gezelschap zichtbaar te maken. Zo wordt het duidelijk of er patronen te herkennen zijn, of de doorlopen trajecten nog intact zijn en hoelang de talenten al klaar zijn met hun opleiding.

De elf theatermakers zijn gemiddeld vijf (4,7) jaar klaar met hun opleiding voordat ze beginnen aan het talentontwikkelingstraject bij het basisinfrastructuur gezelschap.²²⁸ Met als uitschieters de drie makers die direct na de opleiding beginnen bij het gezelschap en Sarah Moeremans die al acht jaar afgestudeerd is. Zonder de drie directe doorstromers, is het

²²⁴ *De Koninklijke Academie van Beeldende Kunsten Den Haag, bied in samenwerking met de Universiteit Leiden sinds 2008 een promotietraject aan.*

²²⁵ CBS, 2011:5.

²²⁶ *Nederlandse orde van Advocaten, 2012.*

²²⁷ *Peildatum juni 2013*

²²⁸ *Bij autodidacten is er gerekend vanaf de eerste regie.*

gemiddelde zes jaar. Het gemiddelde geboortjaar van de groep is 1982. De uitschieters qua leeftijd in deze groep zijn Moeremans en Marcel Oosterop, beiden uit 1979 en Bram Jansen uit 1988. Zakelijk directeur van Het Zuidelijk Toneel Eric Japenga, heeft ook aangegeven dat de talentontwikkelingsprojecten zich over het algemeen niet richten op makers die vers van de academie komen. Talentontwikkelingstrajecten richten zich volgens hem op talent dat zich al heeft laten zien. Talent dat nog niets heeft gedaan is namelijk nog niet te beoordelen. Japenga vindt de term 'jong talent' of 'pas afgestudeerd' dan ook niet passend als er over de doelgroep van talentontwikkelingstrajecten wordt gesproken. Japenga geeft aan dat de makers die in een traject zaten bij Productiehuis Brabant ook meestal langer dan vijf jaar afgestudeerd waren.

Op de drie makers na die direct na de opleiding zijn begonnen bij een basisinfrastructuur gezelschap, hebben alle talenten in dit hoofdstuk producties gemaakt bij ten minste één productiehuis. Gemiddeld hebben de makers voorstellingen gemaakt bij twee (2,1) productiehuizen. Als de drie talenten die direct zijn doorgestroomd naar het basisinfrastructuur gezelschap niet mee worden gerekend zijn dat er gemiddeld bijna drie (2,6). De uitschieter is hier Sarah Moeremans met producties bij zeven verschillende productiehuizen. De meeste talenten maakten meerdere voorstellingen bij één productiehuis zoals Marjolein Heemstra, die zeven producties maakte bij productiehuis Frascati. Naast de voorstellingen die de makers bij de productiehuizen maakten, hebben vier een eigen gezelschap opgericht. Dat is bijna de helft, als de drie directe doorstromers niet worden meegerekend.

Door de elf theatermakers zijn er negen prijzen gewonnen. Waaronder twee Ton Lutz Prijzen en twee BNG Nieuwe theatermakers prijzen. De Ton Lutz prijs en het IT's festival lijken belangrijk te zijn voor zichtbaarheid. Leaders van gezelschappen bezoeken het festival en raken zo mogelijk voor het eerst bekend met het nieuwe talent.

Dat een talent opvalt bij een gezelschap, lijkt het allerbelangrijkste te zijn om opgepikt te worden door het gezelschap. Dit kan doordat een artistiek leider les geeft op de academie aan het talent, zoals bij Tatiana Pratley, Bram Jansen en Suze Milius. Dit kan ook doordat het talent actief is voor een productiehuis in de regio van het basisinfrastructuur gezelschap, zoals bij Leen Braspenning, Lucas De Man, Joeri Vos, Sarah Moeremans, Casper Vandeputte, Julie Van den Berghe en Marcel Oosterop. Verder hebben Moeremans, Van den Berghe, Braspenning en Van Heemsstra één of meerdere grote prijzen gewonnen (of zijn er voor genomineerd), waardoor ze zichzelf extra in de kijker speelden. Nog een opvallend feit is dat er vier Belgen in deze groep voorkomen, wat meer dan een derde van het totaal is.

Nu naar de laatste deelvraag die beantwoord is in dit hoofdstuk: *Zijn de doorlopen trajecten nog intact*. Uit dit hoofdstuk blijkt dat op de drie directe doorstromers na, alle besproken makers ten minste één voorstelling maakte bij een productiehuis voordat ze bij een basisinfrastructuur gezelschap terecht kwamen. Vanuit het Rijk worden deze

productiehuizen niet meer gesubsidieerd, terwijl er uit dit hoofdstuk blijkt dat ze een stap waren om in te stromen bij een basisinfrastructuur gezelschap. De door de theatermakers doorlopen trajecten zijn in het rijksbeleid niet meer intact. Nu is het zo dat productiehuizen niet meer direct door het Rijk worden gefinancierd, maar nog wel subsidie kunnen aanvragen bij het Fonds Podiumkunsten zoals besproken in hoofdstuk 4.

7 Conclusie

Concluderend na zes hoofdstukken wordt de hoofdvraag van dit onderzoek: *Welke knelpunten zijn te signaleren in het talentontwikkelingsbeleid van het Rijk voor theatermakers in de periode 2013-2016?* beantwoord. Voorafgaand aan de beantwoording van de hoofdvraag wordt dit onderzoek samengevat door alle deelvragen individueel te beantwoorden.

Wat is talentontwikkeling? Is de deelvraag die in hoofdstuk één is beantwoord. Uit dit hoofdstuk blijkt dat het woord talentontwikkeling nog niet lang wordt gebruikt en er veel ambiguïteit bestaat over de inhoud van het begrip. Zo ook in de kunsten: Het woord talentontwikkeling wordt daar gebruikt als er wordt gesproken over educatie, vakopleidingen, cursussen in buurthuizen en productiehustrajecten. Deze ambiguïteit over het gebruik zorgt voor verwarring. In de rijksbeleidsteksten is het gebruik daarentegen eenduidiger. In de nota *Hoofdlijnen Cultuurbeleid: Kunst van het Leven* (2007) van toenmalig minister Ronald Plasterk werd het gebruik voor het theater omschreven. In de tekst wordt aangegeven dat het bij talentontwikkeling gaat om het bieden van een podium en publiek aan “jonge” theatermakers. Hoe dit moet worden vormgegeven of wat de precieze doelgroep is voor talentontwikkelingstrajecten wordt niet geëxpliciteerd. Opheldering over de doelgroep geeft de criteria *talentontwikkeling* uit de nota *Adviesaanvraag culturele basisinfrastructuur 2013-2016* (2012) van toenmalig staatssecretaris Halbe Zijlstra. In die nota staat dat de grote theatergezelschappen jonge makers moeten begeleiden naar een grote zaal productie. Hoewel er maar vier theatergezelschappen de functie van groot gezelschap vervullen, hebben alle theatergezelschappen de opdracht gekregen om talent naar de grote zaal te brengen. Hoe theatergezelschappen die niet de functie van groot gezelschap hebben, talentontwikkeling moeten vormgeven, is nergens gevonden. Op dat punt is het rijksbeleid over talentontwikkeling onduidelijk. Daarbij is het zo dat uit Ericssons [et al.] theorie over de ontwikkeling van talent is gebleken dat talent zich het best ontwikkelt zonder prestatiedruk. Want als prestatiedruk aanwezig is, wordt over het algemeen overgegaan op het laten zien van wat men het best beheerst, in plaats van te experimenteren. Volgens de theorie van Ericsson [et al.] gaat experimenteren het best in een ruimte waar iets mis mag gaan, net als in het laboratorium.

De tweede deelvraag is: *Wat is het rijks talentontwikkelingsbeleid voor de periode 2013-2016?* Uit de beleidsteksten die zijn geanalyseerd in hoofdstuk twee blijkt dat talentontwikkeling zeer belangrijk is in het rijksoverheidsbeleid. Daarentegen, als het budget uit het rijksoverheidsbeleid voor de periode 2013-2016 wordt geanalyseerd zoals in paragraaf 2.3.4, blijkt dat er geen budget voor talentontwikkeling wordt vrijgemaakt. De opdracht die aan de gezelschappen is gegeven, is dat ze een beginnend theatermaker moeten begeleiden naar een grote zaal productie.

De derde deelvraag; *Wat zijn de aanvoerkanalen voor talentontwikkeling?*, is beantwoord in hoofdstuk drie, waar is ingegaan op de opleidingsmogelijkheden voor theatermakers. Theatermakers komen van kunstvakopleidingen of zijn autodidactisch. Ook is in dit hoofdstuk gebleken dat de opleiding mbo artiest theoretisch gezien opleidt tot theatermaker. Uit paragraaf 4.4 en 6.2 is gebleken dat theatermakers die in 2013 aan talentontwikkelingstrajecten doen bij een basisinfrastructuur theatergezelschap of dankzij het Fonds Podiumkunsten, bijna allemaal een regieopleiding hebben afgerond in Maastricht of Amsterdam. Hoewel de regieopleidingen in Amsterdam en Maastricht favoriet lijken te zijn, blijkt uit paragraaf 3.1 dat bijna elke opleiding pretendeert op te leiden tot theatermaker.

Op welke wijze wordt de talentontwikkeling opdracht ingevuld door het Fonds Podiumkunsten? is de deelvraag die in hoofdstuk vier is beantwoord. Waar in het verleden afgestudeerde theatermakers zich aansloten bij een productiehuis, is er nu minder Rijksgefinancierde keus. Het Fonds Podiumkunsten heeft in 2013 de subsidieregeling *nieuwe makers* opgezet om dat gat te dichten. Dit is een subsidieregeling van het Fonds Podiumkunsten dat zich richt op beginnende podiumkunstenaren. Uit paragraaf 4.4 blijkt dat het merendeel van de ontvangers van die subsidie theatermakers zijn, geboren in 1986 en een regieopleiding hebben afgerond in Amsterdam of Maastricht.

De deelvraag *Hoe vullen de verschillende basisinfrastructuur gezelschappen de talentontwikkeling opdracht van het Rijk in?* is beantwoord in hoofdstuk vijf, voor zover dat mogelijk is. De meeste theatergezelschappen hebben ervoor gekozen één theatermaker aan te trekken voor een langdurig traject, met als doel een grote zaal productie. De meest afwijkende invulling komt van Toneelgroep Maastricht en Het Zuidelijk Toneel. Deze gezelschappen kiezen ervoor om meerdere theatermakers aan te trekken, waarbij Maastricht zich vooral richt op pas afgestudeerden.

De laatste deelvraag is: *Welke patronen zijn er te ontdekken in de loopbaan van theatermakers?* Deze deelvraag is beantwoord in hoofdstuk 6 en specifiek in paragraaf 6.2. Over het algemeen zijn er parallellen te vinden in de loopbanen van theatermakers die voor dit onderzoek zijn geanalyseerd. De meeste theatermakers zijn vijf jaar afgestudeerd voordat ze bij een basisinfrastructuur gezelschap aan de slag gaan. De theatermakers hebben gemiddeld bij meerdere productiehuisen verschillende theaterproducties gemaakt. Uit paragraaf 6.1 is op te maken dat kunstenaars gemiddeld minder verdienen dan andere hbo afgestudeerden en dat het merendeel geen vaste werkgever heeft.

Nu de deelvragen zijn beantwoord kan de hoofdvraag; *Welke knelpunten zijn te signaleren in het talentontwikkelingsbeleid van het Rijk voor theatermakers in de periode 2013-2016?* worden beantwoord.

De meerduidigheid van het begrip talentontwikkeling en de onduidelijke talentontwikkeling opdracht aan de theatergezelschappen is een mogelijk knelpunt. Het kan voor onnodige

verwarring zorgen in de uitvoering van de opdracht. Hoewel de gezelschappen aangeven de ambiguïteit van de opdracht zelf als prettig te ervaren, is het onduidelijk hoe de activiteiten worden beoordeeld. De ambiguïteit is voor de gezelschappen prettig, omdat het ruimte geeft aan eigen interpretatie, zodat deze passend kan worden geïmplementeerd binnen de organisatie. Daarentegen zou het voor verheldering zorgen als het woord 'talentontwikkeling' in het rijksbeleid wordt vervangen voor een duidelijker begrip als het verwijst naar de ontwikkeling van beginnende theatermakers. Een suggestie is om het 'nieuwe makers' te noemen. Dit omdat het duidelijk aanwijst om welke doelgroep het gaat, een gelijke term wordt gebruikt bij het Fonds Podiumkunsten en het zegt wat het doet; nieuwe makers onder de vleugel nemen en introduceren. Op die manier wekt het niet de pretentie dat het doel is om talent te ontwikkelen, als bij een productiehuis of in een werkplaats, maar dat het doel is om met nieuwe theatermakers te werken. Het is aan te raden het woord talentontwikkeling te blijven gebruiken als genus voor alle activiteiten die daar onder vallen, van de artistieke ontwikkeling van peuters tot masterclasses voor professionals.

Een ander mogelijk knelpunt is dat het talentontwikkelingsbeleid van het Rijk zich minder richt op het ontwikkelen van talent en meer op het introduceren van nieuwe makers tijdens grote zaal producties. Uit dit onderzoek is gebleken dat zichtbaarheid – een podium en publiek – belangrijk zijn om als theatermaker aan de top te komen. Dit verklaart ook het hoge aantal Ton Lutz winnaars in talentontwikkelingstrajecten. Doch, volgens de theorie over talentontwikkeling van Ericsson [et al.] is er voor het ontwikkelen van talent iets anders nodig, namelijk ruimte voor het experiment en ruimte om te falen. Dat een beginnend theatermaker op scherp wordt gesteld als het aan de slag gaat bij een groot gezelschap kan een positief effect hebben, maar dat maakt het volgens de theorie van Ericsson [et al.] ook lastiger om risico te nemen. Volgens die theorie, een aantal (oud) productiehuisleiders en medewerkers van theatergezelschappen is dat niet het geval als talentontwikkeling in zijn geheel afhankelijk is van theatergezelschappen in de basisinfrastructuur. De theatergezelschappen hebben namelijk de verplichting één of meerdere grote zaal producties te maken met de daarbij behorende bezoekersaantallen. Bij het oude productiehuis en de werkplaats zou er wel ruimte gegeven worden aan het experiment en om te falen. Die gedachte sluit ook aan bij het lage doorstroompercentage van theatermakers. Slechts 8,8% van de theatermakers uit productiehuistrajecten stroomt structureel door volgens onderzoek van Niek vom Bruch. Dit lage percentage had Halbe Zijlstra kunnen gebruiken als argument om de productiehuisen niet meer op te nemen in de Basis Infrastructuur. Maar dat heeft hij niet gedaan, misschien heeft hij dat onderzoek niet gelezen. Het enige gevonden argument om de directe subsidie voor de productiehuisen stop te zetten dat is gevonden, is het argument dat de kunstsector net als andere sectoren verantwoordelijkheid moet nemen voor de ontwikkeling van zijn talent. Zijlstra noemt bijvoorbeeld de advocatuur als goed voorbeeld. Hoewel de advocatuur een goed ontwikkelingsprogramma heeft, is die sector niet te vergelijken met de kunstsector. Waar een beginnend advocaat geld oplevert, kost het ontwikkelen van een beginnende

theatermaker geld. Als daarbij de karakteristieken van de loopbaan van een kunstenaar worden genomen, wordt het nog minder logisch. Slechts een laag percentage heeft een vaste werkgever, de rest werkt vooral freelance. Het is dan ook niet vreemd dat theatermakers wisselen van gezelschap. De investering die een gezelschap doet in een talent, is misschien wel goed voor de sector, maar directe baten voor het gezelschap zijn er niet. Het traject kost immers geld en er is een grote kans dat de theatermaker na het talentontwikkelingstraject naar een ander gezelschap gaat. Dat alles maakt de argumentatie achter het bezuinigingsbesluit niet sterk. Door de keus de theaterproductiehuizen niet langer te subsidiëren, wordt jaarlijks meer dan acht miljoen euro bezuinigd door het Rijk. Dit wordt financieel gezien niet opgevangen. Er is namelijk geen speciaal “talentontwikkelingsbudget”, terwijl de theatergezelschappen wel een extra opdracht krijgen. Talentontwikkeling levert over het algemeen geen geld op, immers, volgens de theorie van Robert Frank en Philip Cook geldt in de kunstwereld het principe *Winner-Take-All*. Een middelgroot theatergezelschap moet jaarlijks één voorstelling voor de grote zaal produceren. Het gezelschap neemt dan een groot risico als ze die – conform de opdracht – laten maken door een beginnend theatermaker.

Nog een knelpunt dat heeft te maken met het productiehuis, is de doorstroom. Want hoewel er sprake was van een lage doorstroom bij de productiehuistrajecten, fungeerden deze productiehuizen als zeef. Bijna alle theatermakers die een talentontwikkelingstraject volgen bij een theatergezelschap, hebben daaraan voorafgaand een productiehuistraject doorlopen. Uit dit onderzoek is gebleken dat meer mensen afstuderen en/of beginnend theatermaker zijn, dan dat er plekken of trajecten zijn. Vanuit meerdere kanten wordt gezegd dat er teveel instroom is en te weinig plek. Jaarlijks studeren alleen al in Maastricht en Amsterdam ongeveer dertig studenten af als theatermaker. Daarbij is er nog een grote groep autodidacten (acteurs, theaterdocenten of met een geheel andere achtergrond) en mbo'ers die jaarlijks de arbeidsmarkt betreden. Volgens een intern onderzoek van het Fonds Podiumkunsten zijn dat er te veel, want volgens dat onderzoek heeft de totale gesubsidieerde theatersector een absorptiegraad van jaarlijks 30 personen. Volgens de sector zelf is er een groot niveauverschil en is er vraag naar een harde selectie voor of na de poort. Al met al zijn er nogal wat knelpunten te signaleren. Echter, dit onderzoek geeft een gelimiteerd beeld over talentontwikkeling van theatermakers. Het rijksgesubsidieerde theateraanbod is slechts een onderdeel van het totale theateraanbod en de echte knelpunten van het huidige beleid zullen pas in de toekomst zichtbaar worden.

7.1 Reflectie, opmerkingen en verder onderzoek

Afsluitend aan dit onderzoek is er ruimte voor reflectie, opmerkingen en aanbevelingen voor verder onderzoek. Terugkijkend op dit onderzoek ben ik erg blij dat het een aantal mooie conclusies heeft opgeleverd. Het onderzoek heeft door persoonlijke omstandigheden en doordat ik te weinig van het onderwerp afwist voordat ik begon, langer geduurd dan gepland. Een filosofie- en marketingachtergrond kan nuttig zijn bij een kunstbeleidskwestie,

maar jammer genoeg heb ik daar bij dit onderwerp weinig gebruik van kunnen maken. Het initiële gebrek aan kennis over talentontwikkeling in het theater heeft ervoor gezorgd dat ik niet altijd wist waar ik de kennis vandaan moest halen en mijn interviews gingen dan ook niet altijd even vlekkeloos. Daarnaast ondervond ik moeilijkheden omdat niet alle theatergezelschappen wilden meewerken aan dit onderzoek. Met sommige gezelschappen is geen contact verkregen en andere gezelschappen waren nog bezig met het vormgeven van hun beleid, waardoor mijn onderzoek nu bijna een evaluatie is te noemen van een periode die nu gaande is. Omdat processen nog aan de gang zijn, is het lastig valkuilen aan te wijzen – deze zijn naderhand makkelijker aan te wijzen. Dat naderhand aanwijzen gaat goed als zaken gedocumenteerd worden, maar naar mijn bevindingen gebeurt dit niet altijd even goed. Ik heb erg weinig (geen) informatie kunnen vinden over de participanten bij productiehustrajecten. Ik verwachtte dat openbare documentatie hierover te vinden zou zijn, met informatie over het aantal makers dat in de subsidieperiode 2009-2012 een theaterproductie heeft gemaakt bij een productiehuis.

Iets anders dat opviel in mijn onderzoek is de neerbuigende houding richting de mbo artiest opleiding. In dit onderzoek is niet uitgezocht wat de kwaliteit van die opleiding is. Uitgaande van de interviews met de gezelschappen en de geraadpleegde bronnen is de kwaliteit niet zo hoog. Ik zou het zelf erg interessant vinden om meer te weten te komen over afgestudeerden van de opleiding mbo artiest en welke competenties studenten opdoen tijdens die opleiding. Naast dat er geen plek lijkt te zijn voor mbo artiest theatermakers, mis ik ook urban arts. Binnen de basisinfrastructuur lijkt er momenteel geen plek voor urban arts te zijn, terwijl mijn generatie en jonger daar wel mee is opgegroeid. Ook zag ik weinig diversiteit bij nieuwe makers die aan de slag gaan bij de theatergezelschappen in de basisinfrastructuur. Hoewel de man-vrouw verdeling goed is, zijn ze zover bekend allen van westerse komaf. Dit hoeft niets te zeggen, maar het is wel interessant aangezien het begrip talentontwikkeling in de theatersector initieel als naam werd gebruikt voor voorstellingen die de culturele diversiteit bevorderden.

Wat ook mijn aandacht trok was de verdeling van functies binnen de basisinfrastructuur. Volgens de subsidieregeling is er in Nederland plek voor vier grote theatergezelschappen: Twee in de grote steden en twee daarbuiten. Nadat ik naar de cijfers had gekeken voor hoofdstuk vijf, riep dit een vraag bij me op. Voor de functie van grootgezelschap in de drie grote steden hebben Toneelgroep Amsterdam, Nationale Toneel en het Ro Theater zich ingeschreven. Toneelgroep Amsterdam en het Nationale Toneel vervullen de functie van grootgezelschap in de grote steden en Oostpool en het Noord Nederlands Toneel vervullen de functie buiten de grote steden. Het Ro Theater en Het Zuidelijk Toneel hebben ook een aanvraag gedaan als groot gezelschap, maar deze werd afgewezen. Wat hier interessant aan is, is dat het Ro Theater over de periode 2009-2012 gemiddeld meer bezoekers trok dan Oostpool en het Noord Nederlands Toneel samen. Ik vind dat opvallend en ben benieuwd waarom er gekozen is voor gestandaardiseerde bedragen.

Afsluitend wil ik eindigen met een aantal ideeën voor een vervolgonderzoek. Het onderzoek van Merijn Renger vind ik erg interessant, maar voor mijn toepassing iets te globaal. Ik zou bijvoorbeeld graag willen weten hoeveel afgestudeerde theatermakers een baan kunnen vinden na één jaar of na vijf jaar. Zo kan ik me voorstellen dat een ander graag wil weten hoeveel afgestudeerde ballerina's er na één of vijf jaar werk hebben. Een meerjarig gespecificeerd onderzoek naar de loopbanen van afgestudeerde kunstenaars zou ik dan ook een erg interessant onderzoek vinden. Het onderzoek zou ook andersom gedaan kunnen worden, dus dat er wordt onderzocht welke loopbaan gevestigde theatermakers hebben doorlopen. Een ander onderzoek dat hier dichtbij ligt, is een onderzoek naar de absorptiegraad van de theatersector en andere kunstsectoren. Dus hoeveel nieuwe of herintredende professionals een sector aan kan.

Afsluitend wil ik opmerken dat ik het schrijnend vind dat ik nergens een onderzoek of in ieder geval een weldoordacht argument heb kunnen vinden, waarin omschreven staat waarom de productiehuizen uit de basisinfrastructuur zijn gesneden.

8 Bronnen

3voor12 (2011) *Voorzitter Raad voor Cultuur stapt op*. Geraadpleegd op 2 maart 2013. Van: <http://3voor12.vpro.nl/nieuws/2011/juli/voorzitter-raad-voor-cultuur-stapt-op.html>.

ArtEZ (2013a) *Toneelschool*. Geraadpleegd op 6 september 2013. Van: <http://www.ArtEZ.nl/Theater/Toneelschool>.

ArtEZ (2013b) *Vooropleiding*. Geraadpleegd op 10 november 2013. Van: <http://www.ArtEZ.nl/Theater/Vooropleiding>.

Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten (2013a) *Amsterdamse Toneelschool en Kleinkunstacademie*. Geraadpleegd op 16 september 2013. Van: <http://www.ahk.nl/theaterschool/opleidingen-theater/toneel-en-kleinkunst>.

Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten (2013b) *Lichting*. Geraadpleegd op 10 oktober 2013. Van: <http://www.ahk.nl/theaterschool/lichting>.

Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten (2013c) *Tatiana Pratley*. Geraadpleegd op 7 augustus 2013. Van: <http://www.ahk.nl/theaterschool/lichting/2012/profiel/student/tatiana-pratley>.

Berjaarden en Begeerte (2013) *Kocken & De Man*. Geraadpleegd op 20 september 2013. Van: http://www.berjaarden-en-begeerte.nl/?page_id=294.

Bruch, N. vom (2007a) *Van ontwikkelen naar selecteren. Theaterwerkplaatsen in Beweging*, Boekman, nr. 71, pp: 92-99.

Bruch, N. vom. (2007b) *Ketens tussen opleiding en theaterveld: onderzoek naar het beleid rondom doorstroom van beginnende theatermakers vanuit theaterwerkplaatsen en productiehuizen tussen 1993 en 2002*. Amsterdam: Fonds Podiumkunsten.

Busato, V. (2007) *Oefening baart kunst*, Boekman, nr. 73, pp: 19-25.

Bussemaker, J. (2012) *Lijst van vragen en antwoorden over de brief besluiten culturele basisinfrastructuur 2013-2016; Kamerstuk 32 820, nr. 65*. Den Haag: Miniserie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Bussemaker, J. (2013a) *Cultuur beweegt: De betekenis van cultuur in een veranderende samenleving*.

Bussemaker, J. (2013b) *Paradisodebat 'samenleving in transitie'*. Geraadpleegd op 14 september 2013. Van: <http://www.rijksoverheid.nl/regering/bewindspersonen/jet-bussemaker/toespraken/2013/09/03/toespraak-bij-paradisodebat-samenleving-in-transitie.html>.

Bussemaker, J. (2013c) *Staat van het Theater 2013*. Geraadpleegd op 14 september 2013. Van: <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/toespraken/2013/09/09/staat-van-het-theater-2013.html>.

Bokma, H. (2011) *Voorzitter Raad van Cultuur vertrekt, commissie Podiumkunsten stapt op*, Volkskrant. 1 juli.

Bots, P. (2003) *Jonge makers bij grote gezelschappen* in: Zonderland, P. en Beeker, V. (2003) *Kweekvijvers of speeltuinen; Theaterwerkplaatsen en productiehuizen anno 2003*, Amsterdam: Theater Instituut Nederland pp: 48-55.

Bovag Nieuws (1996) *Minimumloon per 1 juli 1996*, geraadpleegd op 4 maart 2014. Van: <http://www.bovagkrant.nl/video/item/14684-bovag-nieuws--minimumloon-per-1-juli-1996>

CBS (2002) *Werkloosheid stabiel op laag niveau*. Geraadpleegd op 4 maart 2014. Van: <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/7EB0A81B-EBD2-43A5-AA78-A5E793901ABC/0/pb02n012.pdf>

CBS (2011) *Kunstenaars in breder perspectief; Kunstenaars, kunstopleiding en arbeidsmarkt*. Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.

Commissie d'Ancona (2006) *Uit! Naar gesubsidieerde podiumkunsten met een nieuw elan*. Den Haag: Fonds voor Amateurkunst en Podiumkunsten.

Cosquino de Bussy, A. le (2007) *Een volwaardig Alternatief; De mbo-kunstopleiding Artiest*, Boekman, nr. 73, pp: 26-30.

Cultuurnetwerk (2010) *Creatieve mbo-opleidingen tussen talentontwikkeling en arbeidsmarkt*. Utrecht: Cultuurnetwerk.

Cultuurnetwerk (2012a) *Begripsbepaling: Cultuurbeoefenaars*. Geraadpleegd op 10 november 2013. Van: <http://www.cultuurnetwerk.nl/cultuureducatie/amateurkunst/cultuurbeoefenaars.html>.

Cultuurnetwerk (2012b) *Begripsbepaling: Talentontwikkeling*. Geraadpleegd op: 8 april 2013. Van: <http://www.cultuurnetwerk.nl/cultuureducatie/talentontwikkeling/begripsbepaling.html>.

Dichtbij (2010) *Casper Vandeputte wint visser-neerlandiaprijs drama*. Geraadpleegd op 28 februari 2013. Van: <http://www.dichtbij.nl/amsterdam-centrum/uitgaan-en-vrijetijd/artikel/1830881/casper-vandeputte-wint-visser-neerlandiaprijs-drama.aspx>

Dijkgraaf, R. (2010) *Onderscheiden, verbinden, vernieuwen de toekomst van het kunstonderwijs; Advies van de commissie-Dijkgraaf voor een sectorplan kunstonderwijs*. Den Haag: Koninklijke De Swart.

Drenth, M. en 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 Advies Research Training voor non-profit en overheid.

Elias, W. (2007) *De kunst is zelf te leren; Het autodidactische als eindterm van het (beeldend) kunstvakonderwijs*, Boekman, nr. 73, pp: 42-46.

Embrechts, A. (2006) *Papieren discussies zonder eigen visie van Carina Molier*. Volkskrant. 15 maart.

Embrechts, A. (2011) *Tabee oude werkplaats; analyse productiehuizen*. Volkskrant. 13 mei.

Ericsson, A.; Krampe, K. & Tesch-Römer, C. (1993) *The Role of Deliberate Practice in the Acquisition of Expert Performance*, Psychological Review, jrg. 100, nr. 3, pp: 363-406.

Festival Cement (2007) *Marcel Osterop*. Geraadpleegd op 28 september 2013. Van: http://www.festivalcement.nl/2007/makers.php?artist_id=36.

Festival Cement (2008a) *Leen Braspenning wint de Dioraphte stimuleringsprijs van festival cement 2008*. Geraadpleegd op 20 september 2013. Van: <http://www.festivalcement.nl/2008/cat=2/qpage=1/leen-braspenning-wint-de-dioraphte-stimuleringsprijs-van-festival-cement-2008>

Festival Cement (2008b) *Marcel Osterop: Het Zuidelijk Toneel*. Geraadpleegd op 28 september 2013. Van: <http://www.festivalcement.nl/2008/marcel-osterop-het-zuidelijk-toneel>.

Fisher, N. (2003) "Een reisgids voor de toekomstige theatermaker: Theaterwerkplaatsen en productiehuizen in Nederland anno 2003" in: Zonderland, P. en Beeker, V. (2003) *Kweekvijvers of speeltuinen; Theaterwerkplaatsen en productiehuizen anno 2003*, Amsterdam: Theater Instituut Nederland pp:7-47.

Fonds Podiumkunsten (2009) *Beleidsuitgangspunten fonds podiumkunsten 2009-2012*. Den Haag: Fonds Podiumkunsten.

Fonds Podiumkunsten (2011) *Jaarverslag 2010*. Den Haag: Fonds Podiumkunsten.

Fonds Podiumkunsten (2012) *Beleidsplan 2013-2016: Naar een nieuw evenwicht*. Den Haag: Fonds Podiumkunsten.

Fonds Podiumkunsten (2013a) *Subsidie Nieuwe Makers*. Geraadpleegd op: 29 maart 2013.
Van: http://www.fondspodiumkunsten.nl/subsidies/subsidie_nieuwe_makers/

Fonds Podiumkunsten (2013b) *Toekenningen subsidie nieuwe makers*. Geraadpleegd op: 3 januari 2014. Van:
http://www.fondspodiumkunsten.nl/nl/toekenningen/subsidie_nieuwe_makers/2e_aanvraagronde_2013

Geest, N. (2009) *It Takes talent to make art*. in Geest, N. Van der en Serkei, C. (2009) *De brug is van niemand; over de kwaliteit van talentontwikkeling*. Utrecht: Hogeschool voor de Kunsten pp: 49-63

Gemiddeld-Inkomen (2014) *Modale inkomens van 1970 tot nu*. Geraadpleegd op 4 maart 2014. Van: <http://www.gemiddeld-inkomen.nl/inkomens-vanaf-1970>

Graauw, C. de; Hoogenboom, L. en Ranshuysen, L. (2012) *Totaalanalyse aanvragen BIS op het gebied van cultuureducatie en talentontwikkeling; onderzoeksrapport*. Rijen: Claudia De Graauw onderzoek en advies.

Heuven, R. van (2013) *Reconstructie De Utrechtse Spelen – De TM-versie*. Geraadpleegd op 25 september 2013. Van: <http://www.robbertvanheuven.nl/?p=988>

Het Nationale Toneel (2012a) *Beleidsplan 2013-2016*. Den Haag: Het Nationale Toneel.

Het Nationale Toneel (2012b) *Persbericht Het Nationale Toneel: verhalen van onze tijd, voor mensen in onze tijd*. Geraadpleegd op 27 februari 2013. Van:
<http://www.nationaletoneel.nl/pers/persbericht-het-nationale-toneel-verhalen-van-onze-tijd-voor-mensen-in-onze-tijd>

Het Nationale Toneel (2013) *Profile Vandeputte*. Geraadpleegd op 28 februari 2013. Van:
<http://www.nationaletoneel.nl/voorstellingen/profile-details-85>

Het Zuidelijk Toneel (2012) *Het Zuidelijk Toneel past beleid aan*. Geraadpleegd op 27 februari 2013. Van: <http://www.hzt.nl/default.asp?path=phe1k0is>

Het Zuidelijk Toneel (2013) *Bloedjeuk (reprise)*. Geraadpleegd op 28 september 2013. Van: <http://www.hzt.nl/default.asp?path=bbjsmgb>

HKU (2013) *Acting*. Geraadpleegd op 16 september 2013. Van: <http://www.hku.nl/web/Opleidingen/Theater/Acting.htm>.

HKU Kunsteducatie (2010) *HKU Award voor Tjon Rockon*. Geraadpleegd op 20 februari 2014. Van: <http://kunsteducatiehku.blogspot.nl/2010/12/hku-award-voor-tjon-rockon.html>

Hoeven, M. van der (2006) *Herijking Cultuurnotatiesystematiek; Agenda cultuurbeleid en culturele basisinfrastructuur*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap.

Hove, I. van (2006) *De Staat van het Theater 2006*. Amsterdam: Toneelgroep Amsterdam.

Huis van Bourgondië (2013) *Woyzek – Your favourite working class hero*. Geraadpleegd op 28 februari 2013. Van: http://www.huisvanbourgondie.nl/nl/producties/woyzeck_-_your_favourite_working_class_hero.html

Ilmer Rozendaal (2014) Ilmer Rozendaal. Geraadpleegd op: 31 mei 2014. Van: <http://www.ilmerrozendaal.nl/ilmer-rozendaal/>

ITs Festival Amsterdam (2013a) *Regisseur Olivier Diepenhorst wint ITs Ton Lutz Award 2013*. Geraadpleegd op 20 februari 2014. Van: <http://www.itsfestivalamsterdam.com/about-its/news/regisseur-olivier-diepenhorst-wint-its-ton-lutz-award-2013>.

ITs Festival Amsterdam (2013a) *Mission & Facts*. Geraadpleegd op 20 februari 2014. Van: <http://itsfestivalamsterdam.com/about-its/mission-&-facts>.

Janssen, H. (2003) *Geen familiegevoel*. Volkskrant. 30 oktober.

Janssen, H. (2012) *Susanne Kennedy naar TA*. Volkskrant 19 januari 2012.

Japenga, E. (2010) *Productiehuizen in de basisinfrastructuur: een tussenstand september 2010*. Rotterdam: Productiehuizenoverleg (de gezamenlijke productiehuizen).

Kunsten '92 (2012a) *Brief aan de Tweede Kamer; 10 december 2012*. Amsterdam: Kunsten '92.

Kunsten '92 (2012b) *Het beeld van de sector*. Amsterdam: Kunsten '92.

Kunsten'92 (2012c) *Adviezen BIS en gemeente-juni 2012*. Van: www.kunsten92.nl/wp.../06/Adviezen-BIS-en-gemeenten-juni2012.xls

Kunsten'92 (2013a) *Over Kunsten '92*. Geraadpleegd op 29 maart 2013. Van: <http://www.kunsten92.nl/over/>

Kunsten'92 (2013b) *Over Kunsten '92*. Geraadpleegd op 29 maart 2013. Van: <http://www.kunsten92.nl/over/geschiedenis/>

Kouters, V. (2008) *Opnieuw beginnen na het Zuidelijk Toneel: Olivier Provily*. Geraadpleegd op 2 augustus 2013. Van: <http://www.vincentkouters.nl/opnieuw-beginnen-na-het-zuidelijk-toneel-olivier-provily/>

Laan, M. C. van der (2006) *Verskil maken: Herijking cultuurnotasystematiek*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Leen Braspenning (2009) *Curriculum Vitae*. Geraadpleegd op 19 september 2013. Van: <http://users.telenet.be/leenbraspenning/Docs/CV.pdf>

Laarakker, K. (2007) *Zicht op... Talentontwikkeling en Cultuureducatie; Achtergronden, literatuur en websites*. Utrecht: Cultuurnetwerk.

Linden, P. van der (2012) *'Opleiding artiest is geen pretopleiding'*. Volkskrant. 6 april.

Linkedin (2014) *Tjon Rockon*. Geraadpleegd op 20 februari 2014. Van: <http://www.linkedin.com/pub/tjon-rockon/23/6a4/749>

Maanen, H. van (1997) *Het Nederlandse toneelbestel van 1945 tot 1995*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

Nederlandse Orde van Advocaten, 2014b (2013) *Salaris advocaat stagiaire*. Geraadpleegd op: 25 mei 2014. Van: <https://www.advocatenorde.nl/1719/studenten/veelgestelde%20vragen/hoeveel-verdien-je-als-advocaat-stagiaire.html>

Münchner Kammerspiele (2013) *Agatha*. Geraadpleegd op 4 augustus 2013. Van: <http://www.muenchner-kammerspiele.de/programm/agatha>.

Menger, P (2001) *Artists as Workers: Theoretical and methodological Challenges* uit: Poetics 28, volume 28, issue 4. Elsevier.

Nederlands Theater Festival (2013) *Juryrapport*. Geraadpleegd op 20 september 2013.

Nederlandse Orde van Advocaten (2012) *60 Jaar Nederlandse orde van Advocaten*.

Geraadpleegd op 4 maart 2014. Van: <http://www.jaarverslagadvocatenorde.nl>.

Nederlandse Orde van Advocaten (2014a) *Advocaat-stagiaire*. Geraadpleegd op 4 maart

2014. Van: <https://www.advocatenorde.nl/265/advocaat-stagiaire>.

Nederlandse Orde van Advocaten (2014b) *Hoeveel verdien je als Advocaat-stagiaire*.

Geraadpleegd op 4 maart 2014. Van:

<https://www.advocatenorde.nl/1719/studenten/veelgestelde%20vragen/hoeveel-verdien-je-als-advocaat-stagiaire>.

Noord Nederlands Toneel (2012) *Beleidsplan Noord Nederlands Toneel. Hoofdstuk 2.6:*

Talentontwikkeling. Groningen: Noord Nederlands Toneel.

NOS (2011) *Kabinet negeert Raad voor Cultuur*. Geraadpleegd op 10 april 2013. Van:

<http://nos.nl/artikel/247154-kabinet-negeert-Raad-voor-cultuur.html>.

NTGent (2013) *Julie van den Berghe*. Geraadpleegd op 4 augustus 2013. Van:

<http://www.ntgent.be/persoon/julie-van-den-berghe>.

OCW (2009) *Subsidieplan 2009-2012 toekenningen na Motie Hamer; 12 november 2009*.

Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

OCW (2011) *Subsidieregeling culturele basisinfrastructuur 2013-2016*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

OCW (2013a) *Cultuur in cijfers 2013*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

OCW (2013b) *Landelijke Culturele Basisinfrastructuur (BIS)*. Geraadpleegd op 11 november

2013. Van: http://www.trendsinebeeld.minocw.nl/grafieken/2_2_2.php

Overheid (2008) *Instellingsbesluit Stuurgroep Fonds in Fusie*. Geraadpleegd op 12

november 2013. Van: http://wetten.overheid.nl/BWBR0022359/geldigheidsdatum_31-03-2008.

Overheid (2014) *Artikel 3.9. Algemeen theater*. Geraadpleegd op 30 maart 2014. Van:

http://wetten.overheid.nl/BWBR0027597/Hoofdstuk3/Afdeling32/321/Artikel39/geldigheidsdatum_19-02-2014.

Plantinga, M. (2014) *Alumni vanaf 2006*. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam.

Plasterk, R.H.A (2007) *Kunst van het leven; Hoofdlijnen cultuurbeleid*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap.

Pots, R. (2000) *Cultuur, koningen en democraten; Overheid & cultuur in Nederland*. Amsterdam: Boom

Productiehuis (2013) *Leen Braspenning*. Geraadpleegd op 20 september 2013. Van: <http://www.productiehuis.nl/leen-braspenning-0>.

Promotie Podiumkunsten (2013) *De promotie van podiumkunsten wordt anders georganiseerd*. Geraadpleegd op 14 augustus 2013. Van: <http://www.promotiepodiumkunsten.nl/media/files/brief-dd-02082013.pdf>.

Ragsdale, D. (2011) *Rethinking Cultural Philanthropy; Towards a More Sustainable Arts and Culture Sector*. London, Engeland: Art Council England.

Raad voor Cultuur (2000) *Jaarverslag*. Den Haag: Raad voor Cultuur.

Raad voor Cultuur (2004) *Spiegel van de Cultuur: Advies Cultuurnota 2005-2008; theater*. Den Haag: Raad voor Cultuur.

Raad voor Cultuur (2007) *Advies agenda cultuurbeleid & culturele basisinfrastructuur; Innoveren en participeren*. Den Haag: Raad voor Cultuur.

Raad voor Cultuur (2008) *Basisinfrastructuur 1.0; Advies vierjaarlijkse cultuursubsidies voor instellingen, sectorinstituten en fondsen in de basisinfrastructuur*. Den Haag: Raad voor Cultuur.

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

Raad voor Cultuur (2012) *Slagen in Cultuur; culturele basisinfrastructuur 2013-2016*. Den Haag: Raad voor Cultuur.

Raad voor Cultuur (2013) *Introductie*. Geraadpleegd op 2 maart 2013. Van: <http://www.cultuur.nl/81/0/introductie.aspx>.

Raad voor de Kunst (1995) *Kunst op de Groei; advies*. Den Haag: Raad voor de Kunst.

Reijs, L. (2010) *Eruit halen wat erin zit: Onderzoek Talentdoorstroming en culturele diversiteit in de podiumkunsten*. Den Haag: Fonds Podiumkunsten.

Rengers, M. (2002) *Economic Lives of Artists; Studies into Careers and the Labour Market in the Cultural Sector*. Amsterdam: Boekmanstichting.

Schrijverspodium (2013) *Marcel Ostrerop*. Geraadpleegd op 28 september 2013. Van: <http://www.schrijverspodium.be/auteurs/p/detail/marcel-osterop>.

Serkei, C. (2009) *Het vocabulaire van talentontwikkeling*. in Geest, N. Van der en Serkei, C. (2009) *De brug is van niemand; over de kwaliteit van talentontwikkeling*. Utrecht: Hogeschool voor de Kunsten pp:19-28

Stadsschouwburg Amsterdam (2011) *Ivo van Hove en Thibaud Delpeut*. Geraadpleegd op: 4 maart 2013. Van: <http://www.ssba.nl/contentfiles/interview-vanhove-delpeut1.pdf>.

Staatscourant (2011) *Regeling van de Staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van 14 oktober 2011, nr. WJZ/299782 (8314), houdende wijziging van de Regeling op het specifiek cultuurbeleid in verband met het vaststellen van de criteria voor vierjaarlijkse subsidiëring in de periode 2013–2016 (Subsidieregeling culturele basisinfrastructuur 2013–2016)*. Staatscourant, nr. 19431.

Stichting Nieuwe Helden (2013) *Over Stichting Nieuwe Helden*. Geraadpleegd op 20 september 2013. Van: <http://stichtingnieuwehelden.nl/over-stichting-nieuwe-helden>.

Theater Bellevue (2012a) *De Hollanders*. Geraadpleegd op 20 februari 2014. Van: <http://www.theaterbellevue.nl/page.ocf?pageid=39&ev=9129>

Theater Bellevue (2012b) *Alpha Centauri*. Geraadpleegd op 26 februari 2013. Van: <http://www.theaterbellevue.nl/page.ocf?pageid=39&ev=9221>

Theater Bellevue (2012c) *Hello Maria*. Geraadpleegd op 26 februari 2013. Van: <http://www.theaterbellevue.nl/page.ocf?pageid=46&menuID=4&id=118>

Theater Instituut Nederland (2011) *Bezuinigingsplannen Zijlstra bekend*. Geraadpleegd op 20 februari 2013. Van: <http://www.theaterinstituut.nl/Theater-Instituut-Nederland/Sector/Toekomst-theaterbestel/Beleid/Bezuinigingsplannen-Zijlstra-bekend>.

Theaterkrant (2012) *De toekomst van de productiehuizen*. Geraadpleegd op 28 februari 2013. Van: <http://www.theaterkrant.nl/nieuws/de-toekomst-van-de-productiehuizen>.

Theaterkrant (2014) *BNG Nieuwe Theatermakersprijs gaat door*. Geraadpleegd op 8 januari 2014. Van: <http://www.theaterkrant.nl/nieuws/bng-nieuwe-theatermakersprijs-gaat-door>.

Toneelacademie Maastricht (2013a) *Theatraal Performer*. Geraadpleegd op 16 september 2013. Van: <http://www.toneelacademie.nl/NL/opleidingen/performer>.

Toneelacademie Maastricht (2013b) *Alumni*. Geraadpleegd op: 15 december 2013 van: <http://www.toneelacademie.nl/NL/alumni>.

Toneelgroep Amsterdam (2013) *Over TA; TA 2*. Geraadpleegd op 4 maart 2013. Van: <http://www.tga.nl/over-ta/ta-2>.

Toneelgroep Maastricht (2013a) *Café Zuid*. Geraadpleegd op 28 september 2013. Van: <http://www.toneelgroepmaastricht.nl/p/268.html?m=518>

Toneelgroep Maastricht (2013b) *Jonge Wilde: Talentontwikkeling*. Geraadpleegd op 2 april 2013. Van: <http://www.toneelgroepmaastricht.nl/p/259.html?m=509>.

Toneelschuur (2012) *Casper Vandeputte "Minder chaos leidt tot meer creativiteit"*. Geraadpleegd op 28 februari 2013. Van: <http://www.toneelschuur.nl/global/bestanden/InterviewCasperVandeputte-RemcovanRijn.pdf>

Toneelschuur (2013a) *Makers*. Geraadpleegd op 28 februari 2013. Van: <http://www.toneelschuur.nl/toneelschuur-producties/makers.dot>

Toneelschuur (2013b) *De baai van Nice*. Geraadpleegd op 28 februari 2013. Van: <http://www.toneelschuur.nl/toneelschuur-producties/voorstelling.dot?inode=eb6b4b89-1bfe-4b31-a0ce-7f1cdd9b1bdc>

Trouw (1999) *Ivo van Hove en het festival als kameleon*. Trouw. 5 juni.

Trouw (2011) *Zijlstra noemt cultuurbezuiniging 'niet makkelijk', maar 'wel logisch'*. Trouw. 10 juni.

Urban Myth (2013) *Urban Myth*. Geraadpleegd op 2 april 2013. Van: <http://www.urbanmyth.nl/urbanmyth/Archief.html>

Vereniging Hogescholen (2013) *Feiten en Cijfers; Hbo monitor 2012: de arbeidsmarktpositie van afgestudeerde van het hbo*. Den Haag: Vereniging hogescholen.

Vrije Kunsten (2011) *Lezing WILLEM ELIAS Kunstcriticus en voorzitter HISK Hoger Instituut voor Schone Kunsten Vlaanderen*. Geraadpleegd op 13 januari 2014. Van: http://www.vrijekunsten.phl.be/index.php/kalender-menu?task=view_event&event_id=1

Weekblad Actief (2013) *Tryater speelt stuk in eigen gebouw en op Oerol*

Heimwee naar Hurdegaryp met Tatiana Pratley. Weekblad Actief, 22 mei 2013, pp. 31.

Wensink, H. (2011a) Jonge regisseurs moeten kunnen falen, 'Productiehuizen' stomen theatermakers klaar voor de praktijk. De helft raakt subsidie kwijt. *NRC Handelsblad*. 2 mei.

Wensink, H. (2011b) *Nu worden wij opgeleid voor een soort leegte*. *NRC Handelsblad*. 16 juni.

Wensink, H. (2013) *Elf jonge regisseurs treden aan*. *NRC Handelsblad*. 12 februari.

Wereldkampioenschap in Brazilië (2014) *Prijzen WK 2014 kaarten*. Geraadpleegd op 20 februari 2014. Van: <http://wereldkampioenschapbrazilie.nl/wk-2014-kaarten/prijs-wk-2014-kaarten>.

Windhorst, M. en Zant, P. van der (2010) *Woekeren met talenten of woekeren met projecten?; rapportage over de eerste fase van een evaluatieonderzoek naar talentontwikkelingsprojecten in de kunst- en cultuursector*. Gouda: Bureau Advies Research Training voor non-profit en overheid.

Windhorst, M. en Zant, P. van der (2013) *Talenten in beeld; Eindrapportage over een onderzoek naar talentontwikkeling bij een groep jonge talenten in kunst en cultuur*. Gouda: Bureau Advies Research Training voor non-profit en overheid.

Zijlstra, H. (2010) *Uitgangspunten cultuurbeleid*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap.

Zijlstra, H. (2011a) *Meer dan kwaliteit; een nieuwe visie op cultuurbeleid*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap.

Zijlstra, H. (2011b) *Cultuur in beeld*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap.

Zijlstra, H. (2012a) *Bijlage bij de brief Besluiten culturele basisinfrastructuur 2013-2016; Bijlage 1: toekenningen culturele basisinfrastructuur 2013-2016*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Zijlstra, H. (2012b) *Cultuur in beeld*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Zijlstra, H. (2012c) *Adviesaanvraag culturele basisinfrastructuur 2013-2016*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Zonderland, P. (2003) *Directeur Toneelacademie Maastricht over theaterwerkplaatsen en productiehuizen*. in: Zonderland, P. en Beeker, V. (2003) *Kweekvijvers of speeltuinen; Theaterwerkplaatsen en productiehuizen anno 2003*, Amsterdam: Theater Instituut Nederland pp:56-60.

Zürcher Theater Spektakel (2013) *Zürcher Kantonalbank Patronage prize 2013*. Geraadpleegd op 10 januari 2014. Van: <http://www.theaterspektakel.ch/index.php?id=20&L=1>.

8.1 Interviews

Heerkens, S. (2013) *Telefonisch Interview over talentontwikkeling Ro Theater*. Afgenomen op 8 april 2013.

Japenga, E. (2013) *Interview over talentontwikkeling bij het Zuidelijk Toneel*. Afgenomen op 28 februari 2013.

Moeremans, S. (2013) *Interview over talentontwikkeling bij het Noord Nederlands Toneel*. Afgenomen op 26 augustus 2013.

Ransbeek, R. van (2013) *Interview over talentontwikkeling bij Toneelgroep Amsterdam*. Afgenomen op 11 juni 2013.

Saraber, L. en Bruch, N. vom (2013) *Interview met het Fonds Podiumkunsten over talentontwikkeling*. Afgenomen op 18 juli 2013

Smit, S. (2013) *Interview over talentontwikkeling bij Tryater*. Afgenomen op 23 april 2013.

Uitdehaag, M. (2013) *Interview over talentontwikkeling bij het Nationale Toneel*. Afgenomen op 13 september 2013.

9 Bijlagen

9.1 Bijlage I Subsidie overzicht Fonds Podiumkunsten 2009-2016

2009-2010	2011-2012	2013-2016
Vierjarige (instellings-) subsidies	Vierjarige (instellings-) subsidies	Meerjarige activiteitensubsidies
Tweejarige projectsubsidies	Tweejarige projectsubsidies	Projectsubsidies (producties, reprises & nieuwe makers)
Enkelvoudige projectsubsidies	Projectsubsidies (ex tweejarigen)	
Residenties componisten		
Individuele subsidies (werken reisbeurzen)	Individuele subsidies	Werkbeurzen & opdrachten (compositie & theaterteksten)
Beurzen en stipendia componisten		
Werkbeurzen wereld/popmuziek		
Nederlands popmuziekplan	Programmeringsregeling voor podia en festivals	Programmeringsregeling voor podia en festivals
Regeling kleinschalige podia		
Projectsubsidies voor podia en festivals		
Premies voor muziekpodia en ensembles		
Internationalisering (HGIS)	Internationalisering (HGIS)	Regeling internationalisering (presentatie, promotie, samenwerking)

Fonds Podiumkunsten, 2012 blz. 4

9.2 Bijlage II Toekenningen subsidie nieuwe maker 2013

Aanvrager	Bedrag	Discipline	Maker	Geboortejaar
2+	86.747	Dans	Anne-Beth Schuurmans	?
Dutch dont dance	72.500	Dans	Dutch Junior Dance Division	jeugd?
Frascati	71.500	Theater	Davy Pieters	1988
ICK producties	100.000	Dans	Jan Martens	1983
Korzo	95.517	Dans	Jasper van Luijk	1987
Productiehuis Rotterdam	112.500	Performance	Urland	1987
Spinoff	62.000	Dans	Shailesh Bahoran	1983
Zeelandia	112.549	Theater	Ilmer Rozendaal	1987
Brakke grond	22.000	Theater	Stefan Jakiela	1987
Frascati	115.000	Theater	Maren Bjorseth	1984
Grand Theater	91.300	Muziektheater	Dunja Jovic	?
Productiehuis Oost Nederland	97.000	Muziek	Martijn Holtslag	1992
soAP	87.900	Muziektheater	Cie. Covar	NVT
Spring	84.235	Theater	Julian Hetzel	1981
Theater aan het Spui	76.000	Theater	Sytze Schalk	1988
Theater Bellevue	92.200	Theater	De Hollanders (gezelschap)	1989
Toneelschuur	106.365	Theater	Olivier Diepenhorst	1984

9.3 Bijlage III Loopbaan nieuwe makers

Sarah Moeremans

Moeremans (1979) studeert af aan de Amsterdamse Theaterschool in 2005, net als Kennedy. Voordat ze aan de regie opleiding begon deed ze een opleiding toegepaste beeldende kunsten in kostuum, mode en textielontwerp in Brussel en de acteursopleiding aan de Hogeschool voor de Kunsten in Antwerpen.

In 2005 won Moeremans de Ton Lutz Prijs tijdens het International Theater School Festival Amsterdam. Op het festival worden alle klassikale afstudeervoorstellingen van de Nederlandse toneelopleidingen gepresenteerd. Dit betekent dat ook de afstudeervoorstellingen van de regiestudenten uit Maastricht en Amsterdam worden getoond. Het International Theater School Festival presenteert zichzelf als een showcase voor afstuderend en pas afgestudeerd dans en theater talent, dat een brug vormt tussen academie en beroepspraktijk.²²⁹ Smit, Van Ransbeek en Japenga beamen deze functie van

²²⁹ *ITs Festival Amsterdam, 2013a.*

het festival.²³⁰ De heren geven allen aan dat ze jaarlijks het festival bezoeken om te scouten.

Moeremans heeft bij zeven verschillende productiehuisen verschillende producties gemaakt tussen 2005 en 2012. In 2012 richtte ze haar eigen gezelschap op, genaamd Moeremans & Sons waar ze tot nu toe een voorstelling voor heeft geschreven en geregisseerd.

Tatiana Pratley

Tatiana Pratley (1985) uit Hurdegaryp (Friesland) studeerde Kunst, Cultuur en Media in Groningen voordat ze aan de regie opleiding van de Amsterdamse Theaterschool begon waar ze in 2012 afstudeerde.²³¹ Tijdens deze opleiding heeft ze stage gelopen bij Toneelgroep Amsterdam in het stuk *Husbands* van Ivo van Hove en bij de Münchner Kammerspiele tijdens een regie van Johan Simons.²³² Na Pratley haar afstuderen is ze direct begonnen bij Tryater. Naar aanleiding van Pratley's toneelschool voorstelling was ze namelijk door Tryater's artistiek leider gevraagd naar Friesland te komen. Pratley werkt nu aan de voorstelling *Heimwee naar Hurdegaryp* en als regieassistent voor Tryater.

In Pratley haar geval is ze direct doorgestroomd van de vakopleiding naar de BIS instelling. Zoals Siart Smit al aangaf in paragraaf 5.2.8 houdt Tryater studenten met een Friese achtergrond op de vier grote theaterscholen goed in de gaten en geeft deze ook mogelijkheden om zich bij Tryater verder te ontwikkelen.

Julie van den Berghe

In 2010 studeert Julie van den Berghe (1981) aan de regieopleiding aan de Amsterdamse Theaterschool. Van den Berghe is net als Sarah Moeremans Belgisch. Voor haar afstudeervoorstelling wint ze tijdens het IT's festival de Ton Lutz prijs, net als Moeremans vijf jaar eerder deed. Zowel tijdens als na haar studies maakte Van den Berghe voorstellingen voor Frascati producties. Tijdens haar studie is ze tevens regieassistent geweest van Theu Boermans tijdens een productie van het Compagnie theater.²³³ Vanaf 2010 is van den Berghe werkzaam als huisregisseur bij Nationale Toneel Gent, waar ze in 2012 ook haar eerste grote zaalproductie maakte. Daarnaast is ze gastregisseur bij de Münchner Kammerspiele, waar ze in 2011 haar eerste voorstelling maakte.²³⁴ Vanaf 2013 is van den Berghe regisseur bij Toneelgroep Amsterdam in het kader van TA-2 zoals in paragraaf 4.2 is besproken.

Van den Berghe heeft binnen twee jaar na afronden van haar opleiding haar eerste grote zaalproductie gemaakt voor Nationale Toneel Gent. In het advies van de Raad voor Cultuur

²³⁰ *Bijlagen 11.3, 11.4, 11.5.*

²³¹ *Weekblad Actief, 2013.*

²³² *Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten, 2013c.*

²³³ *NTGent, 2013.*

²³⁴ *Münchner Kammerspiele, 2013.*

was te lezen, zoals behandeld is in 4.2, dat Toneelgroep Amsterdam drie jonge regisseurs een platform wil bieden om een grote zaal productie te maken. Van den Berghe heeft dit al eerder gepresteerd bij het Nationale Toneel Gent

Casper Vandeputte

Casper Vandeputte (1985) begon als acteur aan de Toneelacademie Maastricht, veranderde van richting en studeerde in 2008 af als regisseur. Tijdens en na zijn studie heeft hij in totaal vijf verschillende voorstellingen gemaakt bij productiehuis Huis van Bourgondië te Maastricht.²³⁵ Ook heeft hij ervaring opgedaan als regieassistent bij Toneelgroep Amsterdam met Grzegorz Jarzyna, Luk Perceval en met Erik Whien bij Toneelgroep Oostpool. In seizoen 2009/2010 maakte hij bij productiehuis Toneelschuurproducties te Haarlem de voorstelling *Starring #13: Stratosfeer* die de Visser-Neerlandiaprijs drama wint in 2010.²³⁶ Deze prijs is uitgereikt op basis van het scenario van de voorstelling. Na deze prijswinnende productie maakte hij nog drie voorstellingen met Toneelschuurproducties en heeft hij gewerkt als regieassistent van Eric de Vroedt.²³⁷ Vandeputte's laatste Toneelschuurproductie in 2013, was een coproductie met het Nationale Toneel. Daarna is Vandeputte door het Nationale Toneel aangetrokken voor het vierjarige coaching traject voor talentvolle theatermakers.²³⁸ Vóór hem bezette Susanne Kennedy deze positie, die nu actief is bij Toneelgroep Amsterdam.

In een interview met Remco van Rijn²³⁹ vertelt Vandeputte over wat zijn ervaringen bij de productiehuisen zijn en over het traject dat hij instapt bij het Nationale Toneel. Zo vertelt hij dat de voorstelling *Woyzeck* (Huis van Bourgondië) in twee en een halve week is gemaakt. Hij geeft aan dat de vraag "wie ben je als maker en hoe laat je dat zien?" en het experiment centraal staat bij kleine productiehuisen. Bij Toneelschuurproducties wilde Vandeputte zichzelf professionaliseren en grotere producties gaan maken (*Woyzeck* stond elf dagen op de planken). Met deze professionalisering heeft Vandeputte het over zaken als planning, financiën en doelgroep keuze. Hij zegt hierover dat hij hierdoor niet meer de eerste repetitiedag begint met het 'maak' proces, maar dat dit al een maand voor de eerste lezing start. Deze werkwijze zorgt voor een meer afgebakend veld, waardoor hij gericht kan werken en dat vindt hij prettiger. Bij het Nationale Toneel zal deze professionalisering verder voortgezet worden en dat vindt Vandeputte heel belangrijk, dat een maker meedenkt over marketing en educatie. Tijdens het Gala van het theater heeft Stefan de Walle in 2013 de prijs voor beste bijdragende mannelijke rol gewonnen in een stuk van Vandeputte en Tamar van den Dop was genomineerd voor de vrouwelijke equivalent daarvan.²⁴⁰

²³⁵ *Huis van Bourgondië, 2013.*

²³⁶ *Dichtbij, 2010.*

²³⁷ *Toneelschuur, 2013a.*

²³⁸ *Het Nationale Toneel, 2013.*

²³⁹ *Toneelschuur, 2012.*

²⁴⁰ *Nederlands Theater Festival, 2013.*

VandePutte is binnen vijf jaar van afstuderen naar een van de belangrijkste gezelschappen in Nederland gegroeid. Hij is hierin een goed voorbeeld hoe een maker van kleine voorstellingen waarbij het experiment centraal staat, naar grote voorstellingen waarbij professionalisering centraal staat.

Joeri Vos

In 2006 studeert Joeri Vos (1981) af aan ArtEZ toneelschool als acteur en is de eerste autodidact in deze groep talenten. De afstudeervoorstelling die Vos heeft geschreven en waar hij tevens in speelt, wint op het International Theater Festival Amsterdam de publieksprijs in 2006.²⁴¹

In december 2006 wordt Vos' zelf geschreven en geregisseerde stuk na zijn afstuderen gemaakt in samenwerking met Bellevue Lunchtheater Amsterdam.²⁴² Bellevue Lunchtheater produceert zes á zeven voorstellingen per jaar en biedt een podium en ondersteuning aan jonge makers. Met een groep waarmee hij vaker heeft samengewerkt richt hij in 2008 Theatergroep 42 op. Met deze groep worden er meerdere producties gemaakt waarvoor Vos schrijft en regisseert. Vier voorstellingen van Theatergroep 42 zijn tot stand gekomen in samenwerking met productiehuis Generale Oost te Arnhem. In 2010 schrijft Vos *MightySociety 8* en speelt hij mee in deze productie van Eric de Vroedt. In 2007 heeft Vos al eerder samengewerkt met De Vroedt voor een Theaterfestival De Parade voorstelling in 2007. *MightySociety 8* was voor het Nederlands Theaterfestival geselecteerd. Voor Toneelschuurproducties regisseert hij in 2012 en in 2011 in samenwerking met Theaterzaken Via Rudolphi twee stukken.²⁴³ Sinds 2013 is hij onderdeel van het vaste artistieke team van Theatergroep Oostpool.

Vos is zeer actief geweest na zijn afstuderen. Binnen een half jaar had hij een stuk geregisseerd voor Bellevue Lunchtheater, waarna hij veel theaterteksten schreef en bewerkte. Ook is duidelijk de binding met Arnhem te merken. Theatergroep 42 is daar opgericht en hij heeft samengewerkt met Generale Oost. Eric de Vroedt is ook afgestudeerd aan ArtEZ en was betrokken bij Toneelschuur producties. Dat Vos terecht komt bij Oostpool is dan ook niet verrassend, maar passend te noemen.

Marjolein van Heemstra

Marjolein van Heemstra (1981) is net als Joeri Vos een autodidact. Heemstra heeft Godsdienstwetenschappen gestudeerd in Amsterdam. Van Heemstra was vanaf seizoen 2004/2005 betrokken bij theaterproductiehuis Urban Myth. Daar trad ze op als Spoken Word performer, spreker en schreef ze stukken tussen 2007 en 2010.²⁴⁴ Van Heemstra schreef daarnaast voor kranten als Trouw en NRC. Vanaf 2005 heeft ze zeven voorstellingen bij

²⁴¹ *Theater Bellevue, 2012b.*

²⁴² *Theater Bellevue, 2012c.*

²⁴³ *Toneelschuur, 2013b.*

²⁴⁴ *Urban Myth, 2013.*

Frascati Producties Amsterdam gemaakt waarin ze zelf acteert.²⁴⁵ In 2011 begon Van Heemstra met een drieluik bij Frascatie Producties. *Family '81*, het eerste deel van deze trilogie werd genomineerd voor de BNG Nieuwe Theatermakers prijs 2012. Van Heemstra won de publieksprijs.

De BNG Nieuwe theatermakers prijs heeft als doel om nieuwe activiteiten op het gebied van kunst en cultuur te stimuleren en is een geldprijs van €45.000,- voor het produceren van een voorstelling. Het wordt gesponsord door Cultuurfonds Bank Nederlandse Gemeenten (BNG) en was in het verleden een samenwerking met het Theaterinstituut Nederland. Toen het bekend werd dat het Theaterinstituut Nederland opgeheven zou worden is dit per oktober 2012 overgenomen door het Bureau Promotie Podiumkunsten, dat op zijn beurt wordt opgeheven per 1 oktober 2013.²⁴⁶ In januari 2014 wordt er bekend gemaakt dat het Nederlands Theater Festival deze rol overneemt. De prijs is vanaf 2014 bedoeld voor jong talent tot 35 jaar.²⁴⁷

Het tweede deel van Van Heemstra's trilogie *Mahabharata* (2012) werd genomineerd voor de Zürcher Kantonalbank Förderpreis 2013. Dat is een Zwitserse prijs die op 31 augustus tijdens het Zürcher Theaterspektakel wordt uitgereikt en een geldbedrag van €24.000,- bedraagt.²⁴⁸ *Garry Davis* (2013) is het laatste deel van Van Heemstra's trilogie is een coproductie geworden met het Ro Theater waar ze vanaf 2013 actief is als jong regietalent.

Van Heemstra heeft als autodidact de weg van schrijfster bij een theaterproductie naar theatermaker bij een ander productiehuis doorlopen. De eerste tweedelen van Van Heemstra's trilogie werden genomineerd voor prijzen en gelauwerd door recensenten. Door de producties die Van Heemstra heeft gemaakt, heeft ze zichzelf succesvol in de kijker kunnen spelen. Wat haar verder uniek maakt binnen de besproken groep van talenten in dit hoofdstuk, is dat ze vanaf 2005 theater maakt, maar nog nooit met acteurs heeft gewerkt.

Lucas de Man, Leen Braspenning en Marcel Osterop

Het Zuidelijk Toneel heeft ervoor gekozen drie talentvolle theatermakers aan drie steden in Noord Brabant te verbinden. Dit wordt gedaan onder de noemer HZT studio's. Omdat een gezelschap drie nieuwe makers aan zich bindt, worden deze drie in een paragraaf besproken.

Leen Braspenning

Leen Braspenning(1980) is de derde Belgische vrouw in deze lijst met talenten. In 2003 heeft Braspenning haar opleiding in de Beeldende Kunsten in Gent en Aggregaat behaald (Lesbevoegdheid). Daarna begon ze aan de Fontys Hogeschool voor de Kunsten, waar ze

²⁴⁵ *Marjolijn van Heemstra, 2013.*

²⁴⁶ *Promotie Podiumkunsten, 2013.*

²⁴⁷ *Theaterkrant, 2014.*

²⁴⁸ *Zürcher Theater Spektakel, 2013.*

in 2007 haar diploma voor Theaterdocent behaalde. Na haar afstuderen heeft ze voor Opendoek Antwerpen twee voorstellingen geregisseerd.²⁴⁹ Met de voorstelling *Discopigs* wint Braspenning in 2008 de Dioraphte Stimuleringsprijs van Festival Cement. De Dioraphte Stimuleringsprijs wordt tijdens het theater- en podiumkunsten festival Cement uitgereikt en bedraagt €7,500,-. Casper Vandeputte die in 5.5 is behandeld was ook een van de medegenomineerde.²⁵⁰ Met *Discopigs* won ze in 2009 ook de BNG Nieuwe theatermakers prijs waar in paragraaf 5.7 over is uitgeweid. Met de €45.000,- aan prijzengeld heeft Braspenning een voorstelling gemaakt met Productiehuis Brabant (Den Bosch) die in juni 2010 in première ging en toerde tot februari 2011. In 2012 heeft Braspenning nog een voorstelling gemaakt met Productiehuis Brabant.²⁵¹ Hoewel Productiehuis Brabant per 1 januari 2013 is opgeheven heeft Het Zuidelijk een deel van de activiteiten overgenomen. Op deze manier is Leen Braspenning ook onderdeel geworden van het project HZT studio's met standplaats Tilburg. Braspenning heeft binding met Tilburg, omdat ze daar haar opleiding heeft gevolgd.

Lucas de Man

De eerste Belgische man in deze lijst is Lucas de Man (1982). In 2004 studeert hij af in Germaanse Talen aan de Koninklijke Universiteit Leuven, waarna hij begint aan de Regieopleiding aan de Amsterdamse Hogeschool van de Kunsten, die hij in 2008 afrond. Tijdens zijn studie loopt hij stage bij Guy Cassiers van het Toneelhuis te Antwerpen en Matthijs Rümke van Het Zuidelijk Toneel.²⁵² Zijn afstudeervoorstelling is gemaakt in samenwerking met Het Zuidelijk Toneel, waar hij nog twee voorstellingen maakte. In 2008 richtte hij samen met Wouter Goedheer de Stichting Nieuwe Helden op. Deze stichting richt kunstprojecten op voor in de publieke ruimte, waar De Man werkt als regisseur en conceptontwikkelaar.²⁵³ Sinds 2009 regisseert De Man die voorstellingen bij Frascati Producties, waarvan de laatste in 2012. Voor Het Lab Utrecht maakt hij twee voorstellingen. Alle bovengenoemde voorstellingen zijn coproducties met zijn eigen Stichting nieuwe helden. Per 2013 zou De Man zich binden aan Productiehuis Brabant voor het project De Studio's. Zoals in paragraaf 5.8.1 al is genoemd is dit project overgenomen door Het Zuidelijk Toneel.

Marcel Osterop

Marcel Osterop (1979) studeert in 2004 af aan de Toneelschool Amsterdam als acteur.²⁵⁴ Na zijn afstuderen speelt hij in 2004 voor Toneelgroep Amsterdam en in 2005 voor Toneelschuur Producties. Voor het Zuidelijk Toneel speelde Osterop in 2006 in drie

²⁴⁹ *Leen Braspenning, 2009.*

²⁵⁰ *Festival Cement, 2008a.*

²⁵¹ *Productiehuis, 2013.*

²⁵² *Bejaarden en Begeerte, 2013.*

²⁵³ *Stichting Nieuwe Helden, 2013.*

²⁵⁴ *Schrijverspodium, 2013.*

stukken.²⁵⁵ Zijn eerste zelfgeschreven stuk gaat ook in 2006 in productie en hiermee staat hij onder andere op het Cement festival. Naar aanleiding van dat stuk wordt hij door Festival Verse Waar in Breda gevraagd om een stuk te schrijven voor het festival, welke hij ook zelf is gaan regisseren.²⁵⁶ In 2009 richt hij samen met Constance Kruis Toneelgroep Cargo op. Met Kruis heeft hij eerder de drie voorstellingen bij Het Zuidelijk Toneel gemaakt. Cargo wordt zakelijk en artistiek ondersteund door Het Zuidelijk Toneel.²⁵⁷ Doordat hij inmiddels zijn eigen gezelschap had en zelf stukken schreef kon Osterop zich bekwamen in het regisseren van zijn eigen stukken.²⁵⁸ Osterop gaat in de periode erna door met schrijven en schrijft onder andere voor Villa Achterwerk van de VPRO, Toneelgroep Oostpool (2012) en het Nieuw Utrechts toneel (2012). In 2013 is hij net als De Man, en Braspenning voor vier jaar verbonden met Het Zuidelijk toneel. Hij is voor HZT studio's verbonden aan de stad Eindhoven, waar hij ook is geboren.

Bij de drie bovengenoemde theatermakers is een duidelijke lijn te zien dat de drie theatermakers in hun carrière al eerder verbonden zijn geweest met Het Zuidelijk Toneel of Productiehuis Brabant. De drie makers hebben allen producties gemaakt bij productiehuisen en de twee mannen hebben zelf een gezelschap/stichting opgericht. Braspenning heeft met een voorstellig twee prijzen gewonnen, waardoor ze zichzelf verbond met productiehuis Brabant. Hoewel Braspenning en Osterop geen regieopleiding hebben gevolgd, hebben ze dit door eigen producties te maken geleerd in de praktijk. Ook hebben de drie makers een duidelijke binding met de provincie Brabant. Dit door opleiding, geboorte of werk.

Bram Jansen, Suze Milius

Net als in de vorige paragraaf zijn deze makers gecombineerd omdat ze bij hetzelfde basisinfrastructuur gezelschap zijn aangetrokken. Suze Milius (1986) en Bram Jansen (1988) zijn in 2012 afgestudeerd in de richting regie aan de Toneelacademie Maastricht.²⁵⁹ Milius werd met haar afstudeervoorstelling genomineerd voor de Ton Lutz Award in 2012. Na het afstuderen zijn ze direct aangetrokken door Toneelgroep Maastricht om ieder een productie te maken in een seizoen. Arie de Mol is de artistiek leider van Toneelgroep Maastricht en geeft les aan de regiestudenten op de Toneelacademie Maastricht. De Mol geeft dan ook aan de jonge regisseurs zelf te hebben uitgekozen.²⁶⁰

9.4 Bijlage IV Topiclijsten

Topiclijst Zuidelijk Toneel

²⁵⁵ *Festival Cement, 2007.*

²⁵⁶ *Festival Cement, 2008b.*

²⁵⁷ *Het Zuidelijk Toneel, 2013.*

²⁵⁸ *Schrijverspodium, 2013.*

²⁵⁹ *Toneelgroep Maastricht, 2013a.*

²⁶⁰ *Wensink, 2013.*

Eric Japenga, Zakelijk directeur

28 februari 2013

Topiclijst

- Het productiehuis
- Definitie talentontwikkeling
- Activiteiten Het Zuidelijk Toneel
- Talentontwikkeling binnen Het Zuidelijk Toneel
- *Artist in residence*
- Hoe worden de talenten begeleid
- Jonge maker
- Valkuilen rijksbeleid talentontwikkeling
- Talentontwikkeling als maatwerk

Topiclijst RO Theater

Saskia Heerkens

april 2013

Topiclijst:

- Het productiehuis
- Interpretatie van talentontwikkeling opdracht
- Coalitie Rotterdam
- Talentontwikkeling binnen RO theater
- Mogelijke valkuilen rijkstalentontwikkelingsbeleid

Topiclijst Tryater

Siart Smit, zakelijk directeur

23 april 2013

Topiclijst

- Talentontwikkelingsactiviteiten Tryater
- Vakopleidingen
- Interne opleiding
- Definitie talentontwikkeling
- Regeling nieuwe maker
- Verschil in talentontwikkelingsbeleid periode 09/12-13/16
- Interpretatie talentontwikkeling opdracht
- Valkuilen rijksbeleid talentontwikkeling
- Scouten
- Partners en samenwerkingen
- Station Noord
- Stages

Topiclijst Raad voor Cultuur

Pieter Bots, secretaris podiumkunsten

9 juni 2013

Topiclijst:

- Definitie talentontwikkeling
- Talentontwikkeling voor middelgrote gezelschappen

- Mbo opleidingen
- Zakelijke ontwikkeling vs. artistieke ontwikkeling
- Toptalent
- Doorstroming
- Onderzoek de Graauw [et al.]
- Budget voor talentontwikkeling
- Talentontwikkelingsbeleid BIS gezelschappen
- Poppentheater
- Culturele diversiteit
- Talentontwikkeling gecentraliseerd

Topiclijst Toneelgroep Amsterdam

Wouter van Ransbeek, creatief producent internationaal en talentontwikkeling

11 juni 2013

- Definitie talentontwikkeling
- Toptalent
- Samenwerkingen
- Vakopleidingen
- Problemen in beleid
- Talentontwikkelingstraject Toneelgroep Amsterdam
- Scouten van talent
- Autodidacten
- Zakelijke ontwikkeling vs. artistieke ontwikkeling
- MBO
- Te veel afstudeerders/ meer kunstenaars dan banen
- Stijl ontwikkeling
- Stagiaires
- TA-2
- Harde selectie

Topiclijst Fonds Podiumkunsten

Laurien Saraber, algemeen beleid

Niek vom Bruch, secretaris Theater

18 juli 2013

Topiclijst:

- Definitie talentontwikkeling
- Zakelijke ontwikkeling vs artistieke ontwikkeling
- Beleid van Zijlstra
- Talentontwikkeling bij de theatergezelschappen
- Talentontwikkeling binnen het Fonds Podiumkunsten
- Subsidie nieuwe makers
- Gat in talentontwikkelingsbeleid
- Autodidactische theatermakers

Topiclijst Sarah Moeremans

Sarah Moeremans, regisseur Noord Nederlands Toneel en docent ArtEZ

26 augustus 2013

Topiclijst:

- Definitie talentontwikkeling
- Zakelijke ontwikkeling vs. artistieke ontwikkeling

- Verloop carrière
- Problemen in beleid
- Vakopleidingen
- Het belang van prijzen en wedstrijden
- Het experiment

Interview Nationale Toneel

Maria Uitdehaag, artistiek coördinator

13 september 2013

Topiclijst:

- Samenwerkingsverbanden vakopleidingen
- Implementatie talentontwikkeling
- Jonge regisseur I&II
- Susanne Kennedy
- Zakelijke ontwikkeling vs. artistieke ontwikkeling
- Definitie talentontwikkeling
- VandePutte
- ITS theaterfestival
- Stand van talentontwikkeling
- Gat in talentontwikkelingsbeleid
- Het experiment
- Autodidacten
- Mbo opleiding