



# Talentontwikkeling en professionalisering

## Een onderzoek naar nieuwe initiatieven in het Utrechtse theaterveld

---

*Masterthesis Theaterwetenschap, Universiteit Utrecht*

*Danique Derksen  
3482987*

*Begeleidend docent: Dr. Sigrid Merx  
Tweede lezer: Dr. Liesbeth Wildschut*

*25 juli 2014*

# Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Voorwoord	3
1. Inleiding	4
1.1 Situatie	4
1.2 Problematiek	6
1.3 Onderzoeksvraag	9
1.4 Begrippen en definities	10
1.5 Methode	14
1.6 Belang van mijn onderzoek	16
1.7 Beperkingen van mijn onderzoek	17
1.8 Stelling vooraf - het belang van professionalisering van de jonge theatermaker	18
2. Talent en talentontwikkeling	23
2.1 Inleiding	23
2.2 Differentiated Model of Giftedness and Talent	23
2.3 Talent	26
2.4 Talentontwikkeling	27
2.5 Voorwaarden voor talentontwikkeling	29
2.6 Conclusie	31
3. Productiehuizen	33
3.1 Inleiding	33
3.2 Productiehuizen	33
3.3 Taken van productiehuizen	36
3.4 Productiehuizen en het DMGT	39
3.5 Productiehuizen en kapitaal	40
3.6 Conclusie	42
4. Initiatieven in Utrecht	43
4.1 Inleiding	43
4.2 Het Huis Utrecht	45
4.3 Café Theater Festival	49
4.4 De Utrechtse Spelen	53
4.5 Theater Kikker	57
4.6 Conclusie	61
5. Conclusie	64
5.1 Conclusie	64
5.2 Suggesties voor vervolgonderzoek	69
6. Literatuurlijst	71
Bijlagen	
1. <i>Tien kwaliteiten Opleidingsprofiel Theater</i>	76
2. <i>Interview Cobie de Vos</i>	77
3. <i>Interview Alinde Hoeksma</i>	86
4. <i>Interview Thibaud Delpeut</i>	95
5. <i>Interview Jolie Vreeburg</i>	103

## Voorwoord

Eindelijk, het is zover, mijn masterthesis is af! Na mijn bachelor Theater-, Film- en Televisiewetenschap besloot ik de master Theaterwetenschap te gaan doen. Wat een andere wereld dan de bachelor: met een kleine groep studenten gingen we intensief aan de slag (in het Engels!) en werd alles toch ineens veel serieuzer. Toen we aan de tweede helft van het jaar begonnen, scripties gingen schrijven en stages gingen lopen, ging iedereen zijn eigen weg. Vorig jaar werd mijn masterthesis me even teveel: ik stond haast op het punt van opgeven en ben toen een tweede stage gaan lopen bij de Nederlandse Dansdagen. Daarna ben ik een maand gaan reizen in Nepal en toen ik terug kwam ben ik vol moed opnieuw begonnen aan mijn thesis. Ik ben nu ontzettend blij dat ik het weer heb opgepakt. Ik ben heel benieuwd hoe de talentontwikkeling van jonge theatermakers zich nu verder zal gaan ontwikkelen, aangezien mijn thesis een allereerste inventarisatie is. Daarnaast vraag ik me natuurlijk ook af hoe mijn eigen ontwikkeling verder zal verlopen. Het is ontzettend spannend om echt afgestudeerd te zijn. De wereld ligt voor me open!

Zonder de hulp, steun en bemoedigende woorden van *mijn moeder* had ik deze thesis nooit en te nimmer kunnen schrijven. Dankjewel voor alles, zonder jou was ik er nooit gekomen!

Daarnaast wil ik *Sigrid* bedanken voor al de interessante en vooral ook inspirerende colleges, gesprekken en begeleiding. Ik ben ontzettend blij dat je in me bleef geloven, ook al duurde het even voordat ik mijn eigen zelfvertrouwen vond.

Ik wil graag *Fabian* en *Elisabeth* bedanken voor de grappen, Whatsapp-gesprekken, theaterbezoeken en biertjes als afleiding tijdens onze master. Wat hadden we het zwaar! Zonder jullie had ik de master nooit overleefd. Ik kan niet wachten tot onze eigen voorstelling ooit op het toneel staat.

*Maarten, Maartje* en *Josephine*, tijdens de laatste (en misschien wel belangrijkste) loodjes van mijn thesis waren jullie er voor me. Op wonderbaarlijke wijze hebben jullie ervoor gezorgd dat ik door wilde blijven gaan. Zonder jullie commentaar en kopjes koffie had ik er drie keer zo lang over gedaan.

Ik zou het liefst al mijn lieve vrienden en vriendinnen die ik de afgelopen tijd heb verwaarloosd en verveeld met de smoes 'thesis!' willen bedanken voor hun geduld, maar speciale bedankjes gaan naar *Daphne*, bedankt voor de sportieve ontspanning, mentale steun, Penza kijken en het nakijken van mijn hele aller-allerlaatste versie (!). Ook wil ik *Sonja* bedanken voor de Licor 43, GG, een heerlijke vakantie en de boeken over Bourdieu. Daarnaast bedank ik mijn huisgenootje en vriendin *Ninelotte*. Over drie maanden ben ik er voor jou met ijs en verplichte rustmomentjes. Sorry voor de immense rotzooi die ik in huis heb gemaakt.

Heel veel dank aan *Cobie de Vos* van Het Huis Utrecht, *Alinde Hoeksma* van het Café Theater Festival, *Thibaud Delpout* van De Utrechtse Spelen en *Jolie Vreeburg* van Theater Kikker voor jullie tijd en informatie.

Utrecht, juli 2014  
Danique Derksen

# 1. Inleiding

*Talent laat zich welbeschouwd toch kenmerken door symbolisch  
in plaats van letterlijk kapitaal.*

*– Theatermakers in een brief naar minister Bussemaker<sup>1</sup>*

## 1.1 Situatie

Afgelopen 20 mei (2014) stuurden jonge theatermakers een open brief naar minister Bussemaker (Onderwijs, Cultuur en Wetenschap), de Raad voor Cultuur en de Tweede Kamer. In deze brief uiten jonge makers, waarvan een aantal zich in de beginfase van hun professionele ontwikkeling bevinden en anderen al langere tijd succesvol werkzaam zijn in het theater, hun zorgen over het beleid van Bussemaker. De jonge makers vragen Bussemaker open te staan voor een gesprek met de theatermakers zelf, de mensen om wiens talent het gaat.<sup>2</sup>

In de brief worden zorgen omtrent de diversiteit van het Nederlandse theater geuit, die volgens de jonge makers verloren gaat door de bezuinigingen op productiehuisen. Volgens de makers heeft de jonge podiumkunstenaar continuïteit en vertrouwen nodig, een periode waarin ‘mislukken’ en ‘experimenteren’ mag, waarbij de artistieke groei prioriteit heeft in plaats van de output. Jonge makers hebben persoonlijke begeleiding nodig, een huis, een theaterzaal, repetitieruimtes, technische voorzieningen en een publiek. Op dit moment richt de markt zich noodgedwongen op de gevorderde talenten. Het allerjongste talent dat zichzelf nog niet heeft bewezen, dreigt, volgens de makers, buiten de boot te vallen. De ervaring leert dat professionele ondersteuning een vereiste is voor jonge makers die zich professioneel willen ontwikkelen.<sup>3</sup>

De brief van jonge makers aan Bussemaker is een recente reactie op de bezuinigingen op cultuur. Uit de brief *Meer dan kwaliteit: een nieuwe visie op cultuurbeleid* die staatssecretaris Halbe Zijlstra in 2011 naar de voorzitter van de Tweede Kamer stuurde, blijkt dat er in de nieuwe basisinfrastructuur geen ruimte meer is voor postacademische

---

<sup>1</sup> Jonge theatermakers in de open brief naar minister Bussemaker, de Raad voor Cultuur en de Tweede Kamer, 20 mei 2014

<sup>2</sup> Ibidem

<sup>3</sup> Ibidem

instellingen en productiehuizen.<sup>4</sup> Dit in tegenstelling tot de termijn 2009-2012, waarin er binnen de basisinfrastructuur plaats was voor dertien productiehuizen voor theater.<sup>5</sup> Het kabinet wil de verantwoordelijkheid voor talentontwikkeling van jong en bewezen talent neerleggen bij het kunstvakonderwijs, podiumkunstinstanties, het Fonds Podiumkunsten en Cultuurparticipatie en de markt.<sup>6</sup> Grote podiumkunstinstanties moeten zorgen voor een doorstroom van jong talent naar de grote zaal. Voor deze instellingen wordt talentontwikkeling een voorwaarde voor rijksfinanciering. De Fondsen zullen op een andere manier stimuleren, namelijk door activiteitensubsidies beschikbaar te stellen voor het maken van producties, waarbij de eigen verantwoordelijkheid van de makers voorop komt te staan.<sup>7</sup>

Op 15 februari 2012 deed Zijlstra een adviesaanvraag bij de Raad voor Cultuur voor de culturele basisinfrastructuur 2013-2016 naar aanleiding van de bezuinigingen vanuit het kabinet. In mei verscheen daaropvolgend *Slagen in Cultuur*, een advies over de toekenning van vierjaarlijkse cultuursubsidies in de culturele basisinfrastructuur 2013-2016 van de Raad voor Cultuur.<sup>8</sup> De Raad constateert dat de broedplaatsen van kwalitatief hoogwaardige, vernieuwende producties in verschillende sectoren onder druk komen te staan. Ook ziet de Raad dat grote instellingen talenten in enige mate onder hun hoede nemen, maar dat de essentie van het productiehuis vervalst.<sup>9</sup> De Raad constateert nog een probleem bij de grote instellingen, omdat zij vooral talenten oppikken die al enige tijd meelopen. De ruimte voor experiment die inherent was aan de opzet van een productiehuis is niet aan de orde.<sup>10</sup>

De vraag is hoe de theaterpraktijk hierop reageert. Het Fonds voor de Podiumkunsten merkt in haar beleidsplan 2013-2016 op dat gezelschappen en ensembles sinds de vorige beleidsperiode steeds meer zelf de verantwoordelijkheid voor experiment en talentontwikkeling nemen.<sup>11</sup> Denk hierbij bijvoorbeeld aan TA-2, het platform van Toneelgroep Amsterdam in samenwerking met Toneelschuur Producties en Frascati Producties voor de ontwikkeling van (regie)talent.<sup>12</sup> Het Fonds voor de Podiumkunsten biedt jonge makers een projectenregeling. Producerende instellingen en individuele makers in alliantie met een instelling mogen de subsidie aanvragen.<sup>13</sup> Een aantal productiehuizen blijft

---

<sup>4</sup> Halbe Zijlstra. *Meer dan kwaliteit: een nieuw visie op cultuurbeleid*, 2011, 15

<sup>5</sup> Raad voor Cultuur, *Noodgedwongen keuzen*, 2011, 470

<sup>6</sup> Ibidem

<sup>7</sup> Halbe Zijlstra. *Adviesaanvraag culturele basisinfrastructuur 2013-2016*. 2012.

<sup>8</sup> Raad voor Cultuur. *Slagen in cultuur*, 2012, II

<sup>9</sup> Ibidem, 7

<sup>10</sup> Ibidem, 19

<sup>11</sup> Fonds Podiumkunsten. *Naar een nieuw evenwicht, beleidsplan 2013-2016*. 2012, 12

<sup>12</sup> <http://www.tga.nl/over-ta>

<sup>13</sup> Fonds Podiumkunsten, 17

dapper doorgaan, bijvoorbeeld in samenwerking met andere instellingen. Een voorbeeld hiervan zijn De Coproducers, waarbij de Rotterdamse Schouwburg, Frascati, Theater aan het Spui, De Verkadefabriek, Grand Theatre, de Toneelschuur en Theater Kikker gezamenlijk coproducent zijn van theater- en dansmakers die geen subsidie hebben gekregen. Ze coproduceren minimaal twee voorstellingen per jaar, waarbij er een startkapitaal beschikbaar wordt gesteld en er een garantie van ca. 20 speelbeurten is. Daarnaast is er een overkoepelende marketingaanpak.<sup>14</sup> Andere voormalige productiehuisen, zoals Het Huis Utrecht (het voormalige Huis aan de Werf), gaan met behulp van subsidie van de gemeente op andere voet verder, maar proberen jonge theatermakers toch nog te ondersteunen. Op de situatie bij Het Huis Utrecht zal ik later verder ingaan.

Zoals uit bovenstaande blijkt, worden er nieuwe initiatieven genomen om toch tot talentontwikkeling van jonge makers te kunnen komen. Vraag is nu of deze initiatieven over voldoende mogelijkheden en middelen beschikken om ook daadwerkelijk de talentontwikkeling, zoals die bij productiehuisen plaatsvond, op te pakken en voort te zetten. In de volgende paragraaf zal ik verder ingaan op de noodzaak van talentontwikkeling voor jonge theatermakers. Ook richt ik me op de problematiek die is ontstaan na de bezuinigingen en de twijfels die er in het theaterveld heersen omtrent de oplossingen die de overheid aandraagt om zonder de productiehuisen nog steeds aan talentontwikkeling te kunnen doen.

## 1.2 Problematiek

Door de bezuinigingen is het voor jonge theatermakers minder makkelijk geworden hun talent te ontwikkelen bij productiehuisen: de plekken zijn nog schaarser geworden en er is weinig geld beschikbaar voor experiment. Het is de bedoeling van de overheid dat talentontwikkeling wordt opgepakt door het kunstvakonderwijs, podiumkunstinstituten, de Fondsen en de markt.<sup>15</sup> De vraag is of dat eigenlijk wel kan. Robbert van Heuven, cultuur- en theaterjournalist en dramaturg, benoemt in Theatermaker van december 2013/januari 2014 de problematiek van de huidige situatie: 'Je zou kunnen stellen dat het veld klem zit tussen een oude productiehuisenstructuur die niet helemaal is omgevallen, maar te instabiel is om echt te voldoen aan de vraag naar kwalitatieve en duurzame talentontwikkeling. (...) De huidige situatie toont het slechtste van twee werelden en daar worden zowel het

---

<sup>14</sup> <http://www.theaterkrant.nl/nieuws/zeven-theaters-starten-de-coproducers/>

<sup>15</sup> Raad voor Cultuur, *Noodgedwongen keuzen*, 2011, 470

(toekomstige) theaterveld als de jonge makers die nu afstuderen niet beter van.'<sup>16</sup>

Marcus Azzini, artistiek leider van Toneelgroep Oostpool, geeft in een interview met Van Heuven aan dat twintig productiehuizen wel wat veel zijn, maar dat dit weer het andere uiterste is. 'De productiehuizen zijn een noodzakelijke schakel tussen school en gezelschap. Op school maak je in je laatste jaar misschien twee avondvullende voorstellingen. Dat is te weinig om als afgestudeerde theatermaker meteen aan de slag te kunnen bij een gezelschap.'<sup>17</sup> Het kunstvakonderwijs biedt eigenlijk te weinig tijd om een stap verder te gaan dan de talentontwikkeling die het zelf aanbiedt. Jonge makers werken binnen de kunstvakopleidingen in een veilige omgeving die erg weinig op de echte theaterberoepspraktijk lijkt. Er is te weinig ruimte voor eigen onderzoek.

Boukje Schweigman, gerenommeerd theatermaker, vertelt tijdens een interview met Van Heuven dat productiehuizen voor jonge makers enorm belangrijk zijn. 'Ik heb geen idee hoe ik mijn carrière had moeten beginnen als er geen productiehuizen waren geweest.'<sup>18</sup> Het onderbrengen van talentontwikkeling bij de acht grote gezelschappen die nog wel worden gesubsidieerd binnen de basisinfrastructuur biedt volgens Schweigman geen oplossing: 'Bij een gezelschap is het bijna onmogelijk om als jonge maker echt te experimenteren, omdat je je moet verhouden tot wat er daar al is. De belangen van het gezelschap – zoals publiekssucces en kaartverkoop – krijgen voorrang op de belangen van de jonge regisseur. (...) Productiehuizen hebben geen andere belangen dan die van de jonge maker.'<sup>19</sup> Talentontwikkeling binnen de BISgezelschappen kan ten koste gaan van het artistieke niveau, omdat de belangen van het gezelschap voorop staan. Daarnaast nemen BISgezelschappen vaak makers in de arm die al naam hebben gemaakt en die het gezelschap daardoor verzekeren van publiek.

Vraag is waarom die talentontwikkeling dan precies nodig is. Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap Jet Bussemaker schreef in de *Staat van het Theater 2013*: 'Talent moet rijpen. Onder gunstige condities de kracht vinden om uit te vliegen en de wereld te bestormen. En de overheid móet dat blijven ondersteunen, je kunt het niet overlaten aan de markt. Sterker nog: het is een voorwaarde om later in alle vrijheid te functioneren en op eigen benen te kunnen staan'.<sup>20</sup> Veel eerder, in juni 2007, in *Kunst van leven*, wijst Plasterk (op dat moment

---

<sup>16</sup> Robbert van Heuven. *Talenten ontwikkelen tegen wil en dank* in *Theatermaker* dec. 2013/jan. 2014, 21.

<sup>17</sup> Ibidem

<sup>18</sup> <http://www.trouw.nl/tr/nl/5009/Archief/archief/article/detail/3335859/2012/10/23/Zonder-productiehuizen-wordt-het-eenheidsworst.dhtml>

<sup>19</sup> Ibidem

<sup>20</sup> Jet Bussemaker. *Staat van het theater 2013*, 2013

minister van OC&W) erop dat 'excellentie en vernieuwing' niet zelden juist ergens anders dan bij grote, gerenommeerde culturele instellingen plaatsvindt. Op plekken waar het dwarse, vernieuwende en talentvolle voor het eerst in de schijnwerpers komt te staan.<sup>21</sup> Met deze uitspraak ondersteunt hij de mening van Schweigman dat het experimenteren niet bij een gezelschap plaatsvindt, maar bij productiehuisen. Volgens Plasterk komen we tot meer excellentie door toptalent en topinstellingen beter te steunen in elke fase van de carrière, beginnend bij de eerste kunstbeoefening en gedurende de gehele artistieke ontwikkeling.<sup>22</sup> Ondanks dat Bussemaker in de *Staat van het Theater* zegt talentontwikkeling niet over te willen laten aan de markt, is dit wel het beleid dat zij voert. Hoewel Plasterk naar andere plekken dan de grote, gerenommeerde culturele instellingen verwees voor talentontwikkeling is een groot deel van deze plekken nu niet meer aanwezig en moeten er dus nieuwe initiatieven ontstaan.

Volgens Noël Fischer, dramaturg en regisseur, beschikken veel beginnende makers (nog) niet over de expertise en het productionele apparaat om aan alle voorwaarden te voldoen om een plan in te dienen bij een fonds. Bovendien hebben deze makers ruimte en tijd nodig om zichzelf artistiek te ontwikkelen. Eén van de mogelijkheden om toch plannen te realiseren en een voorstelling te presenteren is, volgens Fischer, via de route van de theaterwerkplaatsen en productiehuisen.<sup>23</sup> Nu deze zijn weggefallen, wordt het voor de jonge theatermaker nog ingewikkelder een plan in te dienen bij het fonds. De jonge makers geven dit zelf ook aan in het *Eindrapport visitatiecommissie*: ze zijn onvoldoende voorbereid op hun positie op de arbeidsmarkt, zowel mentaal als praktisch.<sup>24</sup> De nieuwe regeling voor jonge makers van het Fonds Podiumkunsten, waarbij een producerende instelling een aanvraag kan doen voor een maker of collectief van makers die niet langer dan drie jaar actief zijn, moet volgens het FPK en de overheid hier een oplossing voor bieden.<sup>25</sup>

Ik merk op dat er een belangrijke component uit het theaterveld verdwijnt: de productiehuisen. Uit bovenstaande komt naar voren dat er vanuit het theaterveld veelal vermoedens zijn dat jonge makers, zonder productiehuisen, niet langer op een gelijksoortige manier hun talent kunnen ontwikkelen, ook niet bij het kunstvakonderwijs en de BISgezelschappen. Zijn die vermoedens gegrond? Kunnen jonge makers op andere manieren,

---

<sup>21</sup> Ronald Plasterk. *Kunst van Leven*, 2007, 9

<sup>22</sup> Ibidem

<sup>23</sup> Noël Fischer. *Een reisgids voor de toekomstige theatermaker: theaterwerkplaatsen en productiehuisen in Nederland anno 2003*, in Kweekvijvers of Speeltuinen (Red. Peter Zonderland), 2003, 8.

<sup>24</sup> HBO Raad. *Eindrapport visitatiecommissie*, 2003, 11

<sup>25</sup> [http://www.fondspodiumkunsten.nl/nl/subsidies/subsidie\\_nieuwe\\_makers/](http://www.fondspodiumkunsten.nl/nl/subsidies/subsidie_nieuwe_makers/)



door middel van andere initiatieven, hun talent ontwikkelen nu de productiehuizen zijn wegbezuinigd? Deze vragen vormen de eerste aanleiding tot mijn onderzoek.

### 1.3 Onderzoeksvraag

Uit de vorige paragrafen blijkt dat het voor jonge theatermakers (nog) moeilijker is geworden om hun talenten te ontwikkelen, omdat de productiehuizen niet langer door de BIS worden gesubsidieerd. Hoe kan de talentontwikkeling van deze jonge makers dan wel gewaarborgd worden?

Vanuit deze vraag ben ik eerst tot een algemene onderzoeksvraag gekomen:

*Hoe kan, in het licht van de veranderde situatie in de theaterberoepspraktijk en de invloed daarvan op productiehuizen, worden voldaan aan de voorwaarden voor talentontwikkeling van jonge makers?*

Met dit onderzoek wil ik een eerste inventarisatie maken van de invloed van de veranderende situatie in het theaterbestel met betrekking tot productiehuizen op jonge makers. Dat deze situatie invloed heeft op jonge theatermakers is mijn hypothese. Ik toon aan waar jonge makers hun talent zouden kunnen ontwikkelen in Utrecht nu er bezuinigd is op de productiehuizen: wat is er veranderd en aan welke voorwaarden voor talentontwikkeling wordt nu niet langer voldaan, terwijl dat voor de bezuinigingen wel gebeurde? Ik kom tot de conclusie dat jonge theatermakers zich in Utrecht niet op dezelfde manier kunnen ontwikkelen zoals dat bij productiehuizen kon: met behulp van een langdurig, structureel traject. Ik beargumenteer dat de Utrechtse instellingen die ik heb onderzocht allemaal op verschillende manieren met talentontwikkeling bezig zijn, maar dat op dit moment geen van hen voldoet aan de takenlijst voor productiehuizen die ik in hoofdstuk 3 benoem. Er zijn veel plannen voor de toekomst, maar het is de vraag of die ook daadwerkelijk uitgevoerd zullen worden. Wellicht is dat een interessante invalshoek voor vervolgonderzoek.

Ik beperk mij in deze thesis tot een verkennend onderzoek binnen Utrecht en naar talentontwikkeling bij vier verschillende instellingen in Utrecht. Zo ben ik tot de volgende specifieke onderzoeksvraag gekomen:

*In hoeverre wordt er, in het licht van de veranderende situatie in de theaterberoepspraktijk en de invloed daarvan op productiehuizen, door vier instellingen in Utrecht, namelijk het Café Theater Festival, De Utrechtse Spelen, Het Huis Utrecht en Theater Kikker, voldaan aan de voorwaarden voor talentontwikkeling van jonge makers?*

Deelvragen hierbij zijn:

- 1. Wat is talent en wat is talentontwikkeling?*
- 2. Wat zijn voorwaarden voor talentontwikkeling (cf. Gagné)?*
- 3. Wat zijn productiehuizen en wat zijn taken van productiehuizen?*
- 4. Hoe verhouden deze taken zich tot de voorwaarden voor talentontwikkeling?*
- 5. Hoe komt talentontwikkeling onder druk te staan bij het verdwijnen van de productiehuizen?*
- 6. Hoe wordt de talentontwikkeling van jonge theatermakers in Utrecht vormgegeven bij het Café Theater Festival, Het Huis Utrecht, De Utrechtse Spelen en Theater Kikker?*

In de volgende paragraaf ga ik in op de belangrijkste begrippen en definities die ik gebruik om antwoord te geven op mijn onderzoeksvraag.

## **1.4 Begrippen en definities**

In deze thesis focus ik mij op jonge theatermakers in Nederland die zijn afgestudeerd aan een HBO theateropleiding. Ik ontleen mijn definitie van theatermaker aan Noël Fischer:

*Een theatermaker: deze term is in zwang geraakt toen de term regisseur niet meer toepasselijk bleek in de zich ontwikkelende theaterpraktijk van de afgelopen vijftien jaar. Een theatermaker kan een regisseur zijn, maar ook een choreograaf, een toneelschrijver of een uitvoerend kunstenaar zoals een acteur, danser, mimer enzovoort. Bepalend is dat degene in kwestie een creatief aandeel levert aan het maakproces en (mee)verantwoordelijk is voor het gemeenschappelijk ontwikkelde eindresultaat: de voorstelling.<sup>26</sup>*

In mijn thesis gaat het om jonge theatermakers die net zijn afgestudeerd aan een opleiding

---

<sup>26</sup> Peter Zonderland. *Kweekvijvers of speeltuinen? Theaterwerkplaatsen en productiehuizen anno 2003*. Amsterdam: Theater Instituut Nederland/Het Theaterfestival, 2003, 7

aan een van de toneelscholen in Nederland. Deze jonge makers bevinden zich in het overgangsgebied tussen de theaterschool en de theaterberoepspraktijk. Het is van belang voor mijn thesis dat de theatermakers als doel professionalisering hebben. Daarmee bedoel ik dat zij doorstromen naar en binnen de theaterberoepspraktijk. Volgens het Van Dale online woordenboek betekent professionaliseren 'tot beroep(s) maken'.<sup>27</sup> Als theatermaker betekent het dat je voorstellingen maakt en actief deelneemt in de theaterberoepspraktijk, met als doel een betaalde baan vinden die aansluit op je beroepsopleiding.

Het is belangrijk voor mijn thesis om onderscheid te maken tussen talentontwikkeling en professionalisering omdat ik beargumenteer dat talentontwikkeling niet per definitie tot professionalisering leidt. Het is mogelijk je talent te ontwikkelen zonder te professionaliseren: als iemand zijn diploma op de toneelschool behaald heeft, maar niet in de theatersector gaat werken, heeft hij zijn talent ontwikkeld zonder te professionaliseren. Talentontwikkeling en professionalisering hebben veel met elkaar te maken. Ik beargumenteer dat het zonder talentontwikkeling niet mogelijk is om te professionaliseren. In hoofdstuk 2 beargumenteer ik dat talentontwikkeling de ontwikkeling van aanleg naar talent is. Zonder ontwikkeling geen talent. En zonder talent is het vrijwel onmogelijk een (schaarse) plek in de theaterberoepspraktijk te vergaren. Maar dit wil niet zeggen dat talentontwikkeling altijd tot professionalisering leidt. Een opleiding aan de toneelschool geeft geen garantie op een werkplek in de theaterberoepspraktijk: het landelijk gemiddelde van studenten aan de toneelscholen in Nederland dat binnen anderhalf jaar na het afstuderen werk op niveau vindt, is 69%.<sup>28</sup>

Het valt mij op dat in *Slagen in Cultuur* van de Raad voor Cultuur *professionalisering* als term vrijwel niet voorkomt, waar *talentontwikkeling* wel vaak terugkomt en het zelfs een criterium is voor instellingen in de sector Podiumkunsten.<sup>29</sup> Er wordt door de overheid en door de Raad geen duidelijk onderscheid gemaakt tussen talentontwikkeling en professionalisering. Wat zij precies met talentontwikkeling bedoelen, blijft onduidelijk. Het is belangrijk dat jonge theatermakers niet alleen hun talent ontwikkelen, maar ook doorstromen naar de theaterberoepspraktijk omwille van de vernieuwing van het theaterveld. Daarom maak ik het onderscheid tussen talentontwikkeling en professionalisering in deze thesis wel. In de laatste paragraaf van dit hoofdstuk ga ik verder in op het belang van professionalisering

---

<sup>27</sup> Dikke Van Dale Onlinewoordenboeken, te raadplegen op

<http://surfdiensten2.vandale.nl.proxy.library.uu.nl/zoeken/zoeken.do>

<sup>28</sup> Studiekeuze 123, te raadplegen op [https://www.studiekeuze123.nl/opleidingen/899/Theater\\_HKU/](https://www.studiekeuze123.nl/opleidingen/899/Theater_HKU/)

<sup>29</sup> Raad voor Cultuur. *Slagen in cultuur*, 2012, 19

van jonge theatermakers.

In deze thesis ga ik uit van de theaterberoepspraktijk als een *veldbegrip*: een term ontleend aan de Franse cultuursocioloog Pierre Bourdieu. Volgens Bourdieu bestaat de maatschappij uit een reeks hiërarchisch georganiseerde velden (politiek, economisch, cultureel). Al deze velden definieert Bourdieu als gestructureerde ruimten met hun eigen wetten en veldspecifieke machtsverhoudingen. Ieder veld is autonoom, maar structureel homolog met de andere velden. Die structuur wordt bepaald door de verschillende posities van actoren die het veld bezetten.<sup>30</sup> Binnen de velden is er een machtsstrijd gaande om schaarse middelen binnen dat veld. De positie op de hiërarchische ladder wordt bepaald door de hoeveelheid (economisch, cultureel, sociaal en/of symbolisch) *kapitaal* die iemand kan vergaren.<sup>31</sup> Actoren in een veld ontwikkelen onbewust *habitus*: een duurzame manier van het internaliseren van het systeem. Op die manier kan een actor zich handhaven en verder ontwikkelen in een veld. Door het samenspel van de actoren ontstaan het veld en de veldspecifieke machtsverhoudingen.<sup>32</sup> In deze thesis benader ik de theaterberoepspraktijk als een veld waarin het voor verschillende actoren mogelijk is kapitaal te vergaren waardoor hun *habitus* wordt ontwikkeld en zij hun plek in het veld kunnen behouden en/of zich hierin kunnen ontwikkelen. Dit is belangrijk omdat ik onderzoek hoe het voor jonge theatermakers mogelijk wordt gemaakt de overstap van de theaterschool naar de theaterberoepspraktijk te maken in het licht van het veranderde theaterbestel en de invloed daarvan op productiehuizen. De jonge makers bevinden zich nog buiten de theaterberoepspraktijk, of staan er soms met één been in (denk aan stageplekken waarbij praktijkervaring is opgedaan). Hoe komen zij in het veld van de theaterberoepspraktijk terecht?

Een belangrijke manier voor jonge theatermakers om kapitaal te vergaren is, naar mijn inzicht, *talentontwikkeling*. Ik zet het Differentiated model of Giftedness and Talent (DMGT) van Francoys Gagné in om verder in te gaan op talent en talentontwikkeling. Gagné gaat uit van natuurlijke aanleg (*giftedness*) die door middel van een talentontwikkelingsproces kan worden ontwikkeld tot wat Gagné competenties noemt (*talent*). Op het talentontwikkelingsproces kunnen verschillende katalysatoren van invloed zijn. Ik gebruik het model om te kunnen laten zien hoe jonge theatermakers idealiter hun talent kunnen ontwikkelen. In deze thesis ga ik voornamelijk in op het talentontwikkelingsproces en de

---

<sup>30</sup> Pascal Gielen, *Kunst in netwerken: artistieke selecties in de hedendaagse dans en de beeldende kunst*. Leuven, LannooCampus, 2011, 25

<sup>31</sup> Ibidem, 27

<sup>32</sup> Ibidem, 25

katalysatoren die daar invloed op hebben, aangezien het mij om de talentontwikkeling van jonge theatermakers gaat. Ik maak gebruik van het DMGT omdat Gagné in het model uitgaat van talent als een ontwikkelbare eigenschap. Daarmee ondersteun ik mijn argument dat jonge makers zich moeten ontwikkelen om door te stromen naar de kern van de theaterberoepspraktijk. Ook geeft hij aan welke katalysatoren invloed kunnen hebben op dat ontwikkelingsproces. Ik pas het DMGT in mijn thesis toe op de talentontwikkeling van jonge theatermakers, waarbij ik specifiek kijk naar de rol die productiehuizen hebben in die talentontwikkeling. Wat gebeurt er met de talentontwikkeling van jonge makers wanneer de productiehuizen verdwijnen?

Ik focus mij in mijn thesis op Utrecht, waar ik een klein, verkennend onderzoek uitvoer naar vier actuele voorbeelden van talentontwikkeling van jonge makers buiten de oude structuur van de productiehuizen om. Ik onderzoek hoe jonge theatermakers in Utrecht hun talenten kunnen ontwikkelen bij het Café Theater Festival (CTF), Het Huis Utrecht, De Utrechtse Spelen (DUS) en Theater Kikker. Ik geef kort aan waarom ik voor deze vier instellingen gekozen heb. Het CTF profileert zich als een springplank voor jonge theatermakers.<sup>33</sup> Het Huis Utrecht was vroeger productiehuis Huis aan de Werf, dat nog steeds met mate begeleiding geeft aan jonge makers. DUS is een van de acht BISgezelschappen dat de opdracht heeft gekregen talentontwikkeling onder haar hoede te nemen. Theater Kikker vormt een podium voor jonge makers met haar kleine zaal en organiseert avonden zoals *Monsteren!*, waarop jonge makers hun werk aan een publiek kunnen tonen en met hen een gesprek aan kunnen gaan.<sup>34</sup> Ik focus mij op Utrecht omdat ik zelf in de stad woon en al enkele connecties in het veld heb. Het is voor mij interessant om dit onderzoek binnen mijn eigen werkveld uit te voeren. Ik zal interviews houden met de artistiek leiders (CTF & DUS), directeur (Het Huis) en programmeur (Theater Kikker), omdat zij voornamelijk gaan over de talentontwikkeling binnen een instelling. Ook zijn zij de personen die de jonge makers scouten. Daarnaast hebben zij vaak een uitgebreide visie op het theaterveld, omdat zij een groot netwerk hebben en als artistiek leider op de hoogte moeten zijn van alle gebeurtenissen in het veld. Daarom kunnen zij mij veel vertellen over de bezuinigingen, hoe daar binnen de instelling op wordt gereageerd en of, en zo ja hoe, er binnen de instelling aan talentontwikkeling wordt gedaan.

Ik zal in de volgende paragraaf toelichten hoe mijn onderzoek is opgebouwd en van

---

<sup>33</sup> Café Theater Festival, *De theatrale kroegentocht, Cultuurnotaperiode 2013-2016*, 3

<sup>34</sup> Theater Kikker, *Beleidsplan 2013-2016*, 2012, 9

welke literatuur ik gebruik maak. Ik licht toe hoe de hoofdstukken zijn opgebouwd en hoe ik bovenstaande begrippen, het model van Gagné en de casestudies inzet om tot een antwoord op mijn onderzoeksvraag te komen.

## 1.5 Methode

Het onderzoek dat ik uitvoer is een kwalitatief onderzoek, waarbij ik op basis van literatuuronderzoek, interviews en casestudies tot een antwoord op mijn onderzoeksvraag kom. Om tot een definitie van talent en talentontwikkeling te komen maak ik onder andere gebruik van het *International Handbook on Giftedness*, geredigeerd door Larisa Shavinina en *De brug is van niemand* van Nellie van der Geest en Carmelita Sergei. Daarnaast zet ik het DMGT van Francoys Gagné in, omdat Gagné uitgaat van talent als ontwikkelbare eigenschap. Met behulp van het model definieer ik de voorwaarden voor talentontwikkeling. Op basis van onder andere *Ketens tussen opleiding en theaterveld* van Niek vom Bruch, adviezen van de Raad voor Cultuur en *Kweekvijvers of speeltuinen? Theaterwerkplaatsen en productiehuizen anno 2003* van Peter Zonderland kom ik tot een definitie van productiehuis. Ik definieer de taken van productiehuizen zoals ooit vastgelegd in overheidsbeleid. Vervolgens ga ik in op het verband dat ik opmerk tussen talentontwikkeling en het vergaren van kapitaal (cf. Bourdieu). Daarna zal ik met behulp van beleidsplannen en interviews die ik heb gehouden bij Het Huis Utrecht, De Utrechtse Spelen, Café Theater Festival en Theater Kikker een klein, verkennend onderzoek uitvoeren in Utrecht naar actuele voorbeelden van talentontwikkeling van jonge makers buiten de oude structuur van de productiehuizen om. Hierbij maak ik opnieuw gebruik van de taken voor productiehuizen zoals vastgelegd door de overheid, om een vergelijking te kunnen maken tussen talentontwikkeling bij productiehuizen en talentontwikkeling bij de vier instellingen in Utrecht die ik heb onderzocht.

Met behulp van het *Basisboek Kwalitatief Onderzoek* van Baarda et.al. heb ik besloten weinig structuur aan te brengen in de interviews.<sup>35</sup> Ik wilde dat de geïnterviewde zo vrij mogelijk was in zijn/haar antwoorden en mij eventueel ook nieuwe inzichten kon bieden waar ik op door zou kunnen vragen. Ik heb gekozen voor een open topicinterview, waarbij ik werkte met een topiclijst. In die topiclijst staan onderwerpen die ik wilde bespreken. Ik heb de topiclijst gevormd met behulp van de takenlijst van productiehuizen zoals ik die in hoofdstuk 3 heb opgesteld. Om antwoord op mijn vragen te kunnen geven, heb ik met behulp van de

---

<sup>35</sup> Ben Baarda et.al., *Basisboek Kwalitatief Onderzoek*, 2012, 143-172

topiclijst en voorkennis toch enigszins structuur aangebracht tijdens de interviews. Ik interviewde bij de instellingen altijd individuen: de artistiek leider, directeur of programmeur. Zij waren naar mijn inzicht en het inzicht van de instelling de meest interessante personen om te interviewen met betrekking tot mijn thesis. De interviews hadden een formeel karakter. Ik heb met de instellingen voornamelijk gepraat over hun visie op talentontwikkeling, de praktische middelen binnen de instellingen om aan talentontwikkeling te kunnen doen en samenwerkingsverbanden met andere instellingen. Naast de interviews maak ik ook gebruik van de beleidsplannen van de instellingen, informatie die zij op websites verspreiden of, in het geval van De Utrechtse Spelen, een speciale notitie over talentontwikkeling bij DUS.

Ik heb de interviews mondeling afgenomen en ben naar de instellingen toegegaan. De interviews heb ik op mijn telefoon opgenomen, na toestemming te hebben gevraagd. De meest belangrijke en/of opvallende informatie heb ik ook meegeschreven. Naderhand heb ik de interviews schriftelijk uitgewerkt. Deze zijn terug te vinden in de bijlagen (2-5).

De opbouw van mijn thesis ziet er als volgt uit:

In hoofdstuk 2 introduceer ik de termen *talent* en *aanleg*. Ik beargumenteer dat aanleg iets is wat iemand al heeft en dat het mogelijk is die aanleg te ontwikkelen naar talent. Doordat ik onderscheid maak tussen aanleg en talent ga ik er vanuit dat *talentontwikkeling* nodig is. Ik geef een definitie van talentontwikkeling. Ik zet de katalysatoren in het DMGT van Francoys Gagné in als voorwaarden voor talentontwikkeling omdat deze als stimulans voor het talentontwikkelingsproces kunnen gelden. Deze voorwaarden spelen een belangrijke rol in hoofdstuk 3 en 4.

In hoofdstuk 3 kom ik tot een definitie van *productiehuis*. Ik ga dieper in op het bestaan van productiehuizen in Nederland en benoem hun taken, zoals die door de overheid waren vastgesteld voordat er werd bezuinigd op de productiehuizen. Ik combineer deze taken met criteria van de Raad voor de Kunst uit 1991 tot een beknoptere lijst met taken die specifiek betrekking hebben op de talentontwikkeling van jonge theatermakers. Ik zet het DMGT in om de rol van productiehuizen in de talentontwikkeling van jonge makers toe te lichten. Omdat ik mij niet alleen op talentontwikkeling maar ook op de professionalisering van jonge makers richt, is het model van Gagné niet toereikend genoeg. Daarom zet ik opnieuw Bourdieu en zijn theorie rondom kapitaal in.

In hoofdstuk 4 ga ik in op het onderzoek dat ik heb gedaan bij vier instellingen in Utrecht: het Huis Utrecht, het Café Theater Festival, De Utrechtse Spelen en Theater Kikker. Ik ga, aan de hand van interviews en beleidsplannen, in op hun visie op talentontwikkeling,

talentontwikkeling binnen de instellingen en samenwerkingen met andere instellingen. Hierbij maak ik een terugkoppeling naar de takenlijst van productiehuizen zoals ik die in hoofdstuk 3 heb toegelicht. Ik kom tot de conclusie dat bij geen enkele instelling van een structureel persoonlijk talentontwikkelingstraject sprake is, zoals dat bij productiehuizen wel het geval was. Er vindt op dit moment talentontwikkeling plaats op kleine schaal, maar ik beargumenteer dat dit niet genoeg is voor de jonge makers om tot professionalisering te komen.

In hoofdstuk 5, de conclusie, geef ik antwoord op mijn onderzoeksvraag. Ik reflecteer op mijn onderzoek en ga dieper in op de conclusie die ik in hoofdstuk 4 trok. Ik plaats mijn bevindingen in context van de theaterberoepspraktijk en doe suggesties voor vervolgonderzoek.

## **1.6 Belang van mijn onderzoek**

Mijn persoonlijke interesse in jonge theatermakers en (nieuwe) initiatieven op het gebied van talentontwikkeling van jonge makers is niet de enige reden waarom ik deze thesis schrijf. Ik beargumenteer dat er, met het wegbezuinigen van de productiehuizen, belangrijke voorzieningen voor jonge makers verdwijnen. Het wordt voor jonge makers moeilijker om hun talent te ontwikkelen. Ook beargumenteer ik dat talentontwikkeling bij instellingen zoals productiehuizen belangrijk is voor de professionalisering van jonge makers. In mijn thesis geef ik een eerste inventarisatie van of en hoe Utrechtse instellingen het wegvallen van de productiehuizen oppakken en de professionalisering van jonge makers ondersteunen. Daarom kan mijn thesis belangrijk zijn voor jonge theatermakers die net zijn afgestudeerd: ze kunnen met behulp van mijn thesis onderzoeken waar zij hun eigen talent het beste kunnen ontwikkelen. Ook kan mijn thesis wellicht bijdragen aan het onderzoek dat binnen de instellingen wordt uitgevoerd naar de status van talentontwikkeling bij die instellingen. Omdat ik mij op vier instellingen in Utrecht focus wordt zichtbaar welke instellingen welke taken oppakken binnen Utrecht. Daarnaast hoop ik een eerste stap te zetten in het verkennend onderzoek naar talentontwikkeling van jonge theatermakers in Utrecht in het licht van de veranderende situatie in de theaterberoepspraktijk. Mijn thesis heeft een toegepast karakter, waarbij ik de theorie gebruik om de praktijk te belichten. Ik richt mij dus niet op het uitbouwen of aanvullen van een wetenschappelijke theorie maar leg de focus bij de praktijk. Ik hoop, tevens met mijn suggesties voor vervolgonderzoek, anderen te inspireren



talentontwikkeling binnen de theatersector te gaan onderzoeken en vervolgonderzoek te doen naar de impact van de bezuinigingen op de talentontwikkeling van jonge theatermakers. Ik geloof dat het mogelijk is op die manier niet alleen de jonge makers, maar de hele theatersector, en daarmee ook de overheid, meer inzicht te geven in talentontwikkeling van jonge makers in de theatersector en de invloed van de bezuinigingen daarop.

## 1.7 Beperkingen van mijn onderzoek

Mijn onderzoek kent haar beperkingen. Volgens Cobie de Vos, directeur van Het Huis Utrecht, ben ik er vroeg bij met mijn onderzoek. De bezuinigingen zijn volgens haar nog niet erg lang van kracht en het is nog niet zeker welke vroegere productiehuizen wel gesubsidieerd zullen worden door de gemeente en/of provincie en welke niet. Bovendien is het volgens De Vos nog te vroeg om echt te kunnen zeggen welke invloed de bezuinigingen hebben gehad. Ik ben het hier gedeeltelijk mee eens: omdat de instellingen die ik heb onderzocht nog weinig plannen geconcretiseerd hebben, is het inderdaad lastig om te kunnen zeggen in hoeverre er bij de instellingen plek is voor talentontwikkeling en/of professionalisering. Toch probeer ik een aantal observaties te doen met betrekking tot de invloed van de bezuinigingen op de talentontwikkeling van jonge theatermakers. Deze situatie is nu al twee jaar aan de gang, dus er zijn al veel artikelen geschreven en de instellingen hebben wel veel plannen. Het onderwerp blijft actueel, dus het is zeker mogelijk al eerste waarnemingen te doen. Omdat ik het wel interessant vind dat De Vos vindt dat ik er vroeg bij ben, terwijl deze stand van zaken al twee jaar het geval is, zal ik daar in de conclusie nog meer aandacht aan besteden.

Een ander probleem is dat het onmogelijk is alle factoren in het netwerk van de jonge theatermaker mee te nemen. Ik focus mij in deze thesis op de productiehuizen en op vier instellingen in Utrecht, maar, zoals ook uit het model van Gagné blijkt, zijn er veel meer factoren. Denk hierbij aan ouders en vrienden, maar ook aan andere wegen die naar de kern van het theaterveld leiden (bijvoorbeeld nieuwe collectieven of verder ontwikkelen in het buitenland). Ik ben mij er erg van bewust dat het onmogelijk is alle factoren mee te nemen, wegens de beperkte tijd voor het schrijven van een masterthesis. In mijn conclusie geef ik diverse suggesties voor vervolgonderzoek op basis van deze thesis.

Ook heb ik de jonge makers zelf niet gesproken. Dit was wel het oorspronkelijke plan van mijn thesis, maar het bleek in de korte tijd die ik heb om mijn thesis te schrijven niet mogelijk om genoeg makers te spreken. Ook is het lastig mijn argumenten kracht bij te zetten,

omdat ik dan slechts gebruik maak van interviews. Het is echter wel een beperking dat de mening van de jonge makers in mijn thesis niet tot zijn recht komt. Daarom zou ik een uitgebreid kwalitatief onderzoek naar de jonge makers zelf zeker aanbevelen voor vervolgonderzoek.

## 1.8 Stelling vooraf – het belang van professionalisering van de jonge theatermaker

Ik eindig deze inleiding met een stelling vooraf: de aanwezigheid van jonge theatermakers in het theaterveld is van belang voor vernieuwing van dat veld. De positie in het theaterveld kan men alleen verkrijgen door middel van het verwerven van kapitaal. Met behulp van een aantal belangrijke concepten van Bourdieu zal ik deze stelling verder toelichten.

Frans cultuursocioloog Pierre Bourdieu (1930 – 2002) heeft veel boeken geschreven over sociale structuren, onder andere over klassenstructuren in (toentertijd) hedendaags Frankrijk (*La distinction. Critique sociale du jugement*, 1979) en in 1972 verscheen *Esquisse d'une théorie de la pratique, précédé de trois études d'ethnologie kabyle*, waarin Bourdieu zich richt op zijn veldwerk in Algerije en de structuur van de Algerijnse cultuur.

Volgens Bourdieu bestaat de maatschappij uit een reeks hiërarchisch georganiseerde velden (politiek, economisch, cultureel). Al deze velden definieert Bourdieu als gestructureerde ruimten met hun eigen wetten en veldspecifieke machtsverhoudingen. Ieder veld is autonoom, maar structureel homolog met de andere velden. Die structuur wordt bepaald door de verschillende posities van actoren die het veld bezetten.<sup>36</sup> Bourdieu gaat in tegen theorieën die beschrijven dat kunst op zichzelf staat, en staat stil bij de sociologische en historische invloeden op kunst. Zijn theorie wordt ook wel *veldtheorie* genoemd. Ik benader in deze thesis de theaterberoepspraktijk als een specifiek veld, waar, zoals Bourdieu betoogt, verschillende actoren invloed op hebben. Ik denk hierbij onder andere aan de invloed van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, die subsidies bepaalt (en daarmee invloed heeft op bijvoorbeeld het bestaan van gezelschappen, toneelscholen en productiehuizen), het theaterpubliek dat voorstellingen wel of niet bezoekt (en daarmee invloed heeft op het succes van een voorstelling en van een theatermaker), en zo ook instellingen waar aan talentontwikkeling kan worden gedaan zoals productiehuizen (die invloed hebben op de theatermakers die in het professionele werkveld terecht komen en de ontwikkeling van deze

---

<sup>36</sup> Gielen, 25

makers).

De veldtheorie is verbonden met de term *kapitaal*. Hoe meer kapitaal je bezit, hoe hoger je staat in het hiërarchische systeem.<sup>37</sup> Kapitaal bepaalt dus je positie in een veld. Het is, volgens Dick Pels, wat ervoor zorgt dat het maatschappelijke 'spel', het bepalen van je positie in een veld, iets anders maakt dan slechts een kansspel: kapitaal kan groeien en betekenis uitmaken.<sup>38</sup> Wanneer een actor kapitaal bezit, wordt het een lijflijke eigenschap, een *habitus*. Het gaat daarbij om persoonlijk kapitaal dat niet onmiddellijk kan worden overgedragen, zoals dat bij geld of schilderijen wel kan.<sup>39</sup> Cultureel kapitaal is daar een heel goed voorbeeld van: het kan niet onmiddellijk overgedragen worden en behoort toe aan een actor. De habitus is een internalisering van klassecondities uit de samenleving en de handhaving van die condities in een actor. Hierdoor worden de condities door de actor verder uitgedragen. De habitus wordt vanaf de geboorte gevormd door de sociale achtergrond en het kapitaal van een actor en blijft, wanneer het kapitaal groeit en/of de sociale achtergrond verandert, ook veranderen.<sup>40</sup>

Volgens Bourdieu bestaan er vier verschillende soorten kapitaal. Economisch kapitaal houdt de hoeveelheid geld in die iemand bezit (dit kunnen ook eigendommen zijn). Cultureel kapitaal betreft kapitaal dat tijdens opvoeding en opleiding is verzameld. Het kan in drie vormen optreden: in belichaamde staat (aanleg), in geobjectiveerde staat in de vorm van cultuurgoederen en in geïnstitutionaliseerde staat (zoals een diploma).<sup>41</sup> Dick Pels verwoordt heel mooi dat 'aanleg' of 'begaafdheid' ook het product is van een investering in tijd en in cultureel kapitaal.<sup>42</sup> Sociaal kapitaal is vervolgens het sociale netwerk van posities waarin iemand zich bevindt.<sup>43</sup> Ook wordt nog symbolisch kapitaal onderscheiden, waarbij het gaat om aura, prestige en erkenning.

---

<sup>37</sup> Pierre Bourdieu, *Distinction, A Social Critique of the Judgement of Taste*, Londen: Routledge, 2010, 109-110

<sup>38</sup> Dick Pels, *Economisch kapitaal, cultureel kapitaal, sociaal kapitaal*, Amsterdam: Van Genneep, 1989, 120-121

<sup>39</sup> Ibidem, 125

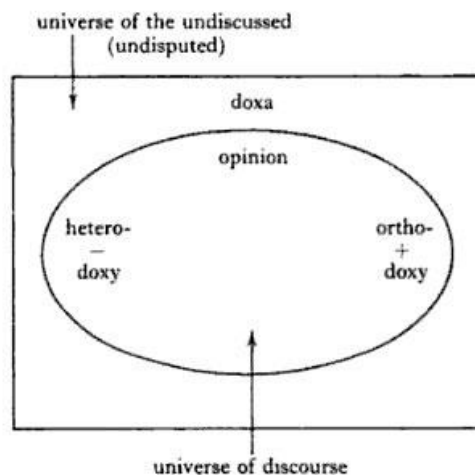
<sup>40</sup> Bourdieu, 2010, 95 & Pierre Bourdieu, *Outline of a theory of practice*, Cambridge: UP, 1977, 78-81

<sup>41</sup> Pels, 122 – 123

<sup>42</sup> Ibidem, 124

<sup>43</sup> Gielen, 27

Volgens Bourdieu bestaat er in een veld iets wat *doxa* heet.



Afbeelding 1, doxa, heterodox en orthodox volgens Bourdieu<sup>44</sup>

Doxa is de ervaring van een classificatiesysteem, dat bepaalde machtsrelaties reproduceert en hier ook een bijdrage aan levert.<sup>45</sup> Om het concept van doxa wat makkelijker uit te leggen: de doxa betreft een situatie waarin een spel wordt gespeeld, en waarin iedere speler de spelregels weet en naar zijn hand kan zetten. Doxa zijn niet de regels zelf, maar de situatie waarin iedereen zijn plek in het spel heeft en iedereen weet hoe het werkt. In een veld betekent dit dat elke actor zijn positie heeft en weet wat dat betekent, en daar ook op een bepaalde manier mee om kan gaan. Wat de doxa interessant maakt, zijn de reacties van de verschillende actoren op de doxa. Er bestaan orthodoxen, die dominant zijn. Deze dominante groep staat bovenaan de hiërarchie en heeft dus veel te verliezen (want: ze hebben veel kapitaal opgebouwd, en dat kan men kwijtraken). Daarom zullen ze vaak eerder volgens de spelregels spelen: ze hebben veel te verliezen en meestal is het ook onnodig om te 'bluffen', ze staan immers al aan de top. Heterodoxen daarentegen hebben nog niet veel kapitaal opgebouwd en proberen dominant te worden (anders zou er geen sprake van een spel, of dynamiek in het veld, zijn). Omdat ze minder te verliezen hebben en graag van plek willen veranderen, nemen zij meer risico's. Binnen de theatersector zou ik het culturele establishment dat aanwezig is, de actoren die zich langer in het veld van de

<sup>44</sup> Ibidem, 168

<sup>45</sup> Ibidem, 164

theaterberoepspraktijk bevinden, als orthodoxen willen definiëren. Jonge theatermakers zijn de heterodoxen, die vernieuwing aanbrengen en tegen de gevestigde orde ingaan. Dit alles wil natuurlijk niet zeggen dat heterodoxen en orthodoxen altijd hetzelfde reageren. Elke actor in het veld is uniek: misschien wil een jonge maker zich graag aansluiten bij een orthodoxe groep zonder vernieuwing te brengen en misschien heeft een meer ervaren maker een nieuw, onorthodox idee dat hij wil proberen, ook al loopt hij daarmee kans zijn plek in het veld te verliezen. De verdeling orthodox – heterodox is niet zo zwart – wit als hierboven lijkt, maar gaat wel vaak op.

Jonge theatermakers in het theaterveld zijn belangrijk omdat zij vernieuwing aanbrengen. Zonder het verschil tussen orthodox en heterodox zou het veld stil blijven staan en niet ontwikkelen. Het is voor jonge theatermakers dus mogelijk een plek in dit theaterveld te verwerven door hun kapitaal te laten groeien. Dit kan economisch, cultureel, sociaal of symbolisch kapitaal zijn. Aan het begin van mijn inleiding citeerde ik de volgende zin uit de brief die jonge theatermakers aan minister Bussemaker stuurden: *talent laat zich welbeschouwd toch kenmerken door symbolisch in plaats van letterlijk kapitaal*.<sup>46</sup> Jonge makers merken zelf op dat talent geen letterlijk kapitaal is, zoals geld (economisch kapitaal). Talent is symbolisch kapitaal, waarbij de jonge makers volgens mij niet op aura of prestige doelen, maar op onaantastbaar cultureel kapitaal, cultureel kapitaal in de belichaamde staat, zoals aanleg. De overheid wil talent, volgens de jonge makers, kapitaliseren, waardoor het onderhevig is aan de marktwerking. Ik vraag mij af of een cultureel goed zoals theater af mag hangen van ons kapitalistische systeem: moet theater niet onafhankelijk zijn van de markt, omdat het bijdraagt aan onze cultuur? Volgens Bussemaker zijn kunst en cultuur onlosmakelijk met het leven verbonden en moeten we (de sector, red.) iedereen de waarde van kunst en cultuur laten zien.<sup>47</sup> Dit betreft een veel grotere vraag binnen onze Nederlandse cultuur, waar ik in deze thesis niet meer aandacht aan besteed, maar waarnaar wellicht ook onderzoek plaats kan vinden. In de conclusie zal ik wel terugkomen op het citaat van de jonge makers en talent als kapitaal, aangezien ik in mijn thesis verder inga op talent als letterlijk kapitaal en daarmee het voorbeeld van de overheid volg. Ik beargumenteer vervolgens dat talent beter beschouwd kan worden als cultureel kapitaal, zoals de jonge makers doen, omdat talent onaantastbaar is en daarom niet onderhevig kan en mag zijn aan de marktwerking. Ik

---

<sup>46</sup> Jonge theatermakers in de open brief naar minister Bussemaker, de Raad voor Cultuur en de Tweede Kamer, 20 mei 2014

<sup>47</sup> Anouk Leeuwerink, 'Bussemaker benadrukt belang van kunst', op de website van Theatermaker, 4 december 2012. Te raadplegen op <http://www.theaterkrant.nl/nieuws/bussemaker-benadrukt-waarde-van-kunst/>

brenge in mijn thesis het verwerven van kapitaal wel in verband met talentontwikkeling: ik beargumenteer dat het mogelijk is om, als jonge theatermaker, tot professionalisering over te gaan (en een positie in het theaterveld te bemachtigen) door kapitaal te verwerven. In hoofdstuk 4 ga ik verder in op dit verband wanneer ik me richt op productiehuizen als voorziening voor talentontwikkeling.

## 2. Talent en talentontwikkeling

### 2.1 Inleiding

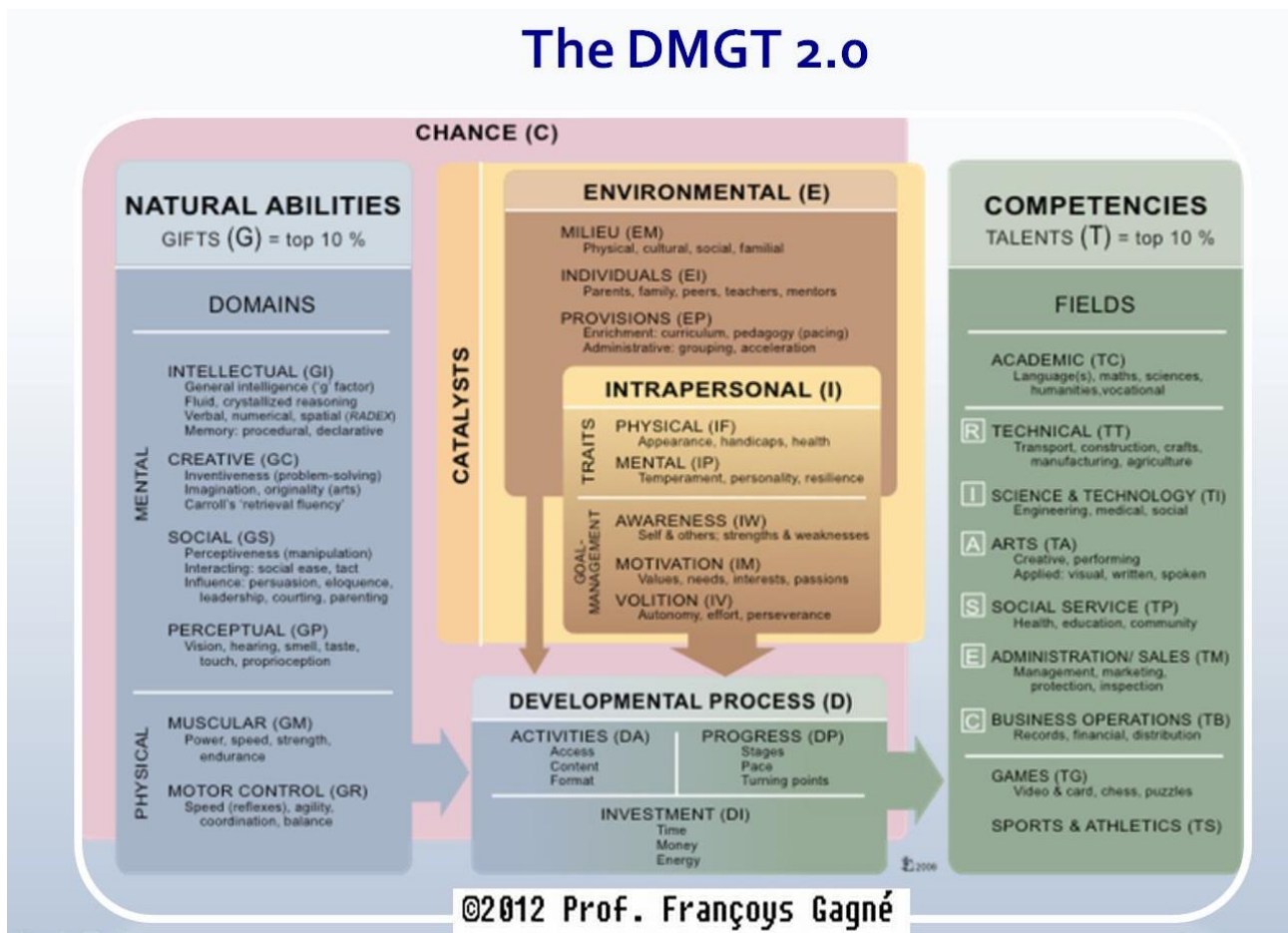
In dit hoofdstuk introduceer ik de termen *aanleg* en *talent* en beargumenteer dat er een verschil is tussen de twee, namelijk dat aanleg iets is wat iemand al heeft en dat het mogelijk is om zich te ontwikkelen naar talent. De discussie over de betekenis van talent en het enerzijds aangeboren en het anderzijds aangeleerd zijn van dit talent is een discussie die al sinds het eerste onderzoek naar talent gaande is. Hierdoor is er geen eenduidige definitie van talent, mede daarom is het belangrijk dat ik uitleg hoe de term in deze thesis wordt gebruikt. Ik toon aan dat het ontwikkelen van aanleg naar talent *talentontwikkeling* is. Volgens het Differentiated Model of Giftedness and Talent (DMGT) van Francoys Gagné hebben intrapersoonlijke en omgevingskatalysatoren invloed op dit talentontwikkelingsproces. Ik zet deze katalysatoren in als voorwaarden voor talentontwikkeling, omdat zij als stimulans voor talentontwikkeling kunnen gelden. Deze voorwaarden spelen een belangrijke rol in de volgende twee hoofdstukken, waarin ik bekijk hoe er voor de bezuinigingen en erna werd voldaan aan de voorwaarden voor talentontwikkeling.

Ik heb ervoor gekozen de termen die Gagné in zijn model gebruikt te vertalen. Wanneer de termen voor het eerst genoemd worden plaats ik er in het schuin en tussen haakjes de originele Engelse term achter.

### 2.2 Differentiated Model of Giftedness and Talent

Francoys Gagné is hoogleraar psychologie aan de universiteit van Québec. Hij ontwikkelde in 1985 het Differentiated Model of Giftedness and Talent (DMGT), waarin hij ingaat op verschillende factoren en fasen die kunnen leiden tot talent. Hij gaat enerzijds uit van natuurlijke aanleg (*natural abilities*), die is aangeboren, en anderzijds van competenties (*competencies*), die systematisch zijn ontwikkeld (het 'talent'). Via een talentontwikkelingsproces ontwikkelt een, zoals Gagné ze noemt, getalenteerde (*talentee*), van begaafd naar talent. Op dit talentontwikkelingsproces zijn drie factoren van invloed: toeval (*chance*), en twee soorten katalysatoren: intrapersoonlijke (*intrapersonal*) en

omgevingkatalysatoren (*environmental*).<sup>48</sup>



Afbeelding 2, DMGT 2.0, François Gagné

Het belangrijkste in mijn thesis zijn de katalysatoren en het talentontwikkelingsproces, daarom zal ik daar dieper op ingaan. Ik onderzoek namelijk de talentontwikkeling en niet de natuurlijke aanleg of de competenties die al zijn ontwikkeld.

De intrapersonlijke en de omgevingskatalysator kunnen zowel positieve als negatieve invloed hebben op het talentontwikkelingsproces: denk aan een sterke motivatie bij de getalenteerde (intrapersonlijk), maar wanneer de artistiek leider van het productiehuis waar hij een talentontwikkelingstraject volgt ontslag neemt (omgeving), kan dit een negatieve invloed op zijn ontwikkeling hebben. De intrapersonlijke en omgevingskatalysatoren zijn als

<sup>48</sup> Gagné, *Building gifts into talents: brief overview of the DMGT 2.0*. 2008, 4



volgt opgedeeld:

	<b>Intrapersoonlijk</b>	<b>Omgeving</b>
<b>Eigenschappen</b>	<p>Fysiek (<i>physical</i>): uiterlijk, gender, handicaps, chronische ziekte</p> <p>Mentaal (<i>mental</i>): persoonlijkheid, temperament</p>	<p>Milieu (<i>milieu</i>): diversiteit aan invloeden vanuit omgeving, zowel fysiek, sociaal en cultureel als economisch</p> <p>Individueen (<i>individuals</i>): de invloed van significante personen in onmiddellijke omgeving van getalenteerde <small>(beperkt tot invloeden die daadwerkelijk het ontwikkelingsproces van getalenteerde beïnvloeden)</small></p> <p>Voorzieningen (<i>provisions</i>): alle vormen van talent- ontwikkelingsservices en programma's <i>educatief (enrichment)</i> <i>organisatorisch (administrative)</i></p>
<b>Doelgerichte processen</b>	<p>Bewustzijn (<i>awareness</i>): bewustzijn van sterke en zwakke punten</p> <p>Motivatie (<i>motivation</i>): drijfveren, identificatie met het doel, <i>wat</i> motiveert</p> <p>Wil (<i>volition</i>): hoe veel inspanning wil men investeren om het doel te bereiken, <i>hoe</i> gemotiveerd</p>	

Afbeelding 3 & 4, Zoom-in op DMGT, Intrapersoonlijke en omgevingskatalysator<sup>49</sup>

Deze twee katalysatoren hebben invloed op het talentontwikkelingsproces. Dat ziet er als volgt uit:

### Talentontwikkelingsproces

<b>Activiteiten (activities)</b> toegang, content, format	<b>Vooruitgang (progress)</b> fases, tempo, keerpunten
<b>Investering (investment)</b> tijd, geld, energie	

Afbeelding 5, Zoom-in op DMGT, Talentontwikkelingsproces,<sup>50</sup>

<sup>49</sup> Ibidem

<sup>50</sup> Ibidem

De term voorzieningen in de omgevingskatalysator is opgedeeld in twee andere categorieën: educatief en organisatorisch. Het gaat hierbij om twee verschillende componenten van voorzieningen: de inhoud (educatief) en de vorm (organisatorisch) ervan. Gagné beargumenteert dat deze twee termen parallel staan aan de sub-categorieën content en format binnen het talentontwikkelingsproces.<sup>51</sup> Content staat voor de specifieke content van het systematisch, talent-georiënteerde programma van activiteiten, het curriculum (sluit aan bij educatief). Deze content wordt aangeboden binnen een specifieke leeromgeving, het format (dat aansluit bij organisatorisch).<sup>52</sup> Verschil tussen deze termen is dat er binnen de katalysatoren (educatief en organisatorisch) breder wordt gekeken naar het aanbod. Het kan daarbinnen om alle vormen en soorten van talentontwikkeling gaan. Binnen het talentontwikkelingsproces gaat het om een specifiek aanbod vanuit het strikte perspectief van het aan de getalenteerde aangeboden talentontwikkelingsprogramma. Gagné verdeelt curricula in het algemeen dus bij de katalysatoren onder, terwijl hij een specifiek curriculum onder het talentontwikkelingsproces schaaft. Hij maakt een duidelijk onderscheid tussen het aanwezig zijn van curricula en het moment waarop een getalenteerde ook daadwerkelijk zo'n curriculum volgt.

## 2.3 Talent

Al sinds talent wordt onderzocht is er discussie gaande omtrent het aangeboren en/of aangeleerd zijn van talent, ook wel het nature-nurture debat genoemd. Het nature-nurture debat omhelst niet alleen talent, maar allerlei eigenschappen van een individu. Nature, ofwel het aangeboren zijn van eigenschappen, betekent dat eigenschappen zijn bepaald door aanleg, bijvoorbeeld door genetisch materiaal. Nurture, ofwel het aangeleerd zijn van eigenschappen, betekent dat de eigenschappen zijn bepaald door opvoeding en leefomgeving.<sup>53</sup> In *De brug is van niemand*, een boek over de kwaliteit van talentontwikkeling, schrijft Nelly van der Geest dat het hoger kunstonderwijs talent vaak ziet als individueel en aangeboren, terwijl talentontwikkelingsorganisaties talent zien als iets wat kan worden aangeleerd.<sup>54</sup> Dit zou te maken kunnen hebben met de selectie die theateropleidingen

---

<sup>51</sup> Ibidem, 4

<sup>52</sup> Ibidem, 2

<sup>53</sup> Larisa Shavinina, *International Handbook on Giftedness*. Dordrecht: Springer Netherlands, 2009. 50-57

<sup>54</sup> Nellie van der Geest en Carmelita Sergei, *De brug is van niemand: over de kwaliteit van talentontwikkeling*, Amsterdam/Utrecht: International Theatre & Film Books/HKU, 2009, 54

uitoefenen, terwijl leerlingen op de opleiding natuurlijk bijleren en hun talent verder ontwikkelen. Het is dus maar net wat je als talent bestempelt. Uit sociale studies blijkt dat het nodig is om talent dat je hebt ook te ontwikkelen. Er is een hogere plasticiteit aangetoond bij mensen met talent, maar ook de omgeving van het talent speelt een grote rol, dus zowel aanleg als ontwikkeling zijn belangrijk om een talent genoemd te kunnen worden.<sup>55</sup> Ook Gagné beargumenteert dit met zijn DMGT. In zijn model behoort iemand tot de top 10% van leeftijdsgenoten door zijn natuurlijke aanleg. Door middel van een ontwikkelingsproces is het mogelijk deze aanleg te ontwikkelen tot talent, zodat het individu tot de top 10% van leeftijdsgenoten die actief zijn in dat bepaalde veld behoort.<sup>56</sup> Hier is te zien dat Gagné aanleg als natuurlijk beschouwt, hij noemt het immers *natural abilities*, en dat om talent te bereiken, iemand eerst een (of meerdere) ontwikkelingsproces(sen) moet doorlopen. Zoals in *De brug is van niemand* wordt geschreven: alleen aanleg is niet genoeg om talent tot wasdom te brengen: er is oefening nodig.<sup>57</sup> Daarom noem ik vanaf nu aangeboren talent *aanleg* en ontwikkelde aanleg *talent*. Let wel: talent kan al heel ver ontwikkeld zijn, maar ook nog in de kinderschoenen staan. Wat talentontwikkeling precies inhoudt, licht ik in de volgende paragraaf toe.

## 2.4 Talentontwikkeling

Talentontwikkeling kan volgens Gagné simpel worden gedefinieerd als de progressieve transformatie van aanleg naar talent.<sup>58</sup> Ook Van der Geest schrijft dat er een groeigedachte aan het begrip talentontwikkeling ten grondslag ligt. Zij concretiseert dit in een fasering met behulp van een model dat zij samen met Jan Sprengers heeft ontwikkeld. Het model bestaat uit vier fasen. De eerste fase betreft *ontkieming*, waarbij het om kunsteducatie gaat. De tweede fase is *ontdekking*, vaak een cursus (zoals een acteercursus). De derde fase is *intensivering*, waarbij het gaat om selectieklassen zoals Theatergroep DOX. De laatste, vierde fase betreft *professionalisering*, dat via kunstopleidingen of rechtstreeks via het veld kan worden bereikt.<sup>59</sup>

Talentontwikkeling is in het DMGT te vinden in het hokje ontwikkelingsproces (*development process*) (zie afbeelding 2). Gagné geeft hierbij een uitgebreidere definitie van talentontwikkeling:

---

<sup>55</sup> Shavinina, 376

<sup>56</sup> Gagné, 1

<sup>57</sup> Van der Geest & Sergei, 54

<sup>58</sup> Gagné, 1

<sup>59</sup> Van der Geest & Sergei, 54-55

*The systematic pursuit by talentees, over a significant period of time, of a structured program of activities leading to a specific excellence goal.<sup>60</sup>*

Het ontwikkelingsproces in het DMGT bestaat uit drie subcomponenten:

- *activiteiten* (activities), bestaande uit *toegang*, *content* en *format*
- *investering* (investment), bestaande uit *tijd*, *geld* en *energie*
- *voortuitgang* (progress), bestaande uit *fases*, *tempo* en *keerpunten*

Volgens Gagné begint talentontwikkeling met het toegelaten worden voor een systematisch, talent-georiënteerd programma van activiteiten. Er behoort bepaalde content tot deze activiteiten, het curriculum, dat wordt aangeboden binnen een specifieke leeromgeving. Dit kan zowel een ongestructureerde (bijv. autodidact leren) als een gestructureerde leeromgeving (bijv. een school) zijn. Het kan hier bijvoorbeeld gaan om een theateropleiding, maar ook om de toelating tot een productiehuis.

De subcomponent investering gaat conform Gagné over de intensiteit van het talentontwikkelingsproces in de termen van tijd, geld en energie. Dit kan belangrijke verschillen opleveren tussen verschillende getalenteerden, ik denk bijvoorbeeld aan een student op de toneelschool die zijn collegegeld niet kan betalen. Doordat hij een baan zal moeten zoeken om zijn opleiding te financieren zal hij minder tijd overhouden om aan zijn studie te werken en zal hij zich ook sneller moe voelen. Een student wiens ouders de opleiding betalen zal dit probleem niet hebben. Dit alles staat in relatie tot de voortuitgang van het ontwikkelingsproces.

De voortuitgang van getalenteerden kan worden onderverdeeld in verschillende fases, bijvoorbeeld beginnend, gevorderd, en expert. Dit geeft het verschil tussen talentontwikkeling op de scholen en talentontwikkeling in de theaterberoepspraktijk goed weer: wanneer de getalenteerden van school komen zijn ze beginnend theatermakers, en om nog professioneler te worden (wat zij voor ogen hebben, zie inleiding) kunnen zij zich in het veld van de theaterberoepspraktijk nog verder ontwikkelen tot gevorderde en zelfs expert. Het leren houdt dus niet snel op maar blijft eigenlijk altijd mogelijk. Hoe snel dit gaat (ten opzichte van studiegenoten) wordt weergegeven door de component tempo. Het ontwikkelingsproces van een getalenteerde wordt gemarkeerd door verschillende keerpunten, denk aan gescout worden door een gezelschap. De fasen in het model van Gagné lijken op de fasen zoals Van der

---

<sup>60</sup> Gagné, 2

Geest en Sprengers die hebben geformuleerd. De fasen geven in beide gevallen de mate van vordering van de getalenteerde aan. Men kan talentontwikkeling bij een productiehuis zien als een fase in het model van Gagné, waarbij het talent waarschijnlijk al gevorderd is (omdat het al eerder een ontwikkeltraject heeft doorlopen, namelijk de opleiding), maar nog lang niet expert.

## 2.5 Voorwaarden voor talentontwikkeling

Talentontwikkeling wordt volgens het model van Gagné gestimuleerd door twee verschillende katalysatoren: *omgevingskatalysatoren* en *intrapersoonlijke katalysatoren*. Ik zie deze katalysatoren als de voorwaarden voor talentontwikkeling, omdat zij talentontwikkeling kunnen stimuleren. Stimulans betekent dat ze niet perse nodig zijn om talent te kunnen ontwikkelen, maar wel veel invloed kunnen hebben op de talentontwikkeling. Zoals Gagné zegt: 'The loftier the goal, the more efforts talentees will need to reach it'.<sup>61</sup>

Ik verbind deze katalysatoren direct met voorbeelden die van toepassing zijn op jonge theatermakers, om duidelijk te kunnen uitleggen hoe jonge theatermakers hun talenten (beter) kunnen ontwikkelen. Bij voorbeelden van mentale eigenschappen heb ik gebruikgemaakt van het *Opleidingsprofiel Theater*, in 2002 opgesteld door een werkgroep. In het *Opleidingsprofiel Theater* zijn collectieve afspraken gemaakt tussen verschillende theateropleidingen over de kwalificaties waaraan elke afgestudeerde theaterkunstenaar moet voldoen.<sup>62</sup> Tijdens hun studie zouden jonge makers die kwaliteiten (verder) ontwikkeld moeten hebben: dit betekent dat zij deze kwaliteiten later nog verder (zouden) kunnen ontwikkelen. In bijlage 1 staan deze tien kwaliteiten op een rij. Deze kwalificaties hebben allemaal met eigenschappen van de getalenteerde te maken (intrapersoonlijk), maar zijn ook ontwikkelbaar door middel van de omgevingskatalysator.

Intrapersoonlijke katalysator:

- Eigenschappen/Trekken (Traits)

- *Fysiek* (physical, bijvoorbeeld iemands uiterlijk, gender, handicaps, chronische ziekte)

Voorbeeld: iemand moet fysiek in staat zijn theater te maken/te spelen.

---

<sup>61</sup> Gagné, 4

<sup>62</sup> Werkgroep Opleidingsprofiel Theater, *Opleidingsprofiel Theater*, 2002, 2

- *Mentaal* (mental, bijvoorbeeld persoonlijkheid en temperament. Het gaat hier om een lange lijst kwaliteiten)

Voorbeeld: de kwalificaties waaraan een afgestudeerd theatermaker moet voldoen: creërend vermogen, visie, vermogen tot samenwerking, communicatief vermogen, ambachtelijk vermogen, ondernemerschap, omgevingsgerichtheid, lerend vermogen, reflectief vermogen, innovatief vermogen.<sup>63</sup>

- *Doelgerichte processen* (Goal-oriented processes)

- *Bewustzijn* (awareness, zich bewustzijn van sterke en zwakke punten)

Voorbeeld: reflectief vermogen: het vermogen om te reflecteren op het eigen handelen om tot betere prestaties te komen.

- *Motivatie* (motivation, drijfveren, identificatie met het doel, *wat* motiveert)

Voorbeeld: NBprojects: 'Wat de discipline ook moge zijn, de belangrijkste motivatie ligt in het verlangen om uitgesproken te denken, om de instabiliteit van de rede ter discussie te stellen. Het is sterk gemotiveerd door het verlangen om tegen ideologieën te werken en door het verlangen om ruimte en voorwaarden te creëren voor ontmoetingen.'<sup>64</sup>

- *Wil* (volition, hoe veel inspanning men wil investeren om het doel te bereiken, *hoe* gemotiveerd)<sup>65</sup>

Voorbeeld: wanneer een maker erg toegewijd is en iedere dag zichzelf er toe kan zetten te oefenen en theater te maken zonder op te geven wanneer het saai wordt of mislukt.

## Omgevingskatalysator:

- *Milieu* (een diversiteit aan invloeden vanuit de omgeving, zowel fysiek, sociaal en cultureel als economisch)

Voorbeeld: iemand moet in de omgeving wonen waar het mogelijk is om theater te maken en te tonen, ook is het belangrijk dat de maker voldoende geld bezit om theater te maken.

- *Individuen* (individuals, de invloed van significante personen in de onmiddellijke omgeving van de getalenteerde, beperkt tot de invloeden die daadwerkelijk het ontwikkelingsproces van de getalenteerde beïnvloeden)

Voorbeeld: getalenteerde wordt gesteund door ouders, doordat zij komen

---

<sup>63</sup> Ibidem

<sup>64</sup> [http://www.nbprojects.nl/nl/wie\\_we\\_zijn](http://www.nbprojects.nl/nl/wie_we_zijn)

<sup>65</sup> Gagné, 4

kijken naar voorstellingen (wat ook motivatie beïnvloedt) en bijv. financiële steun)

- *Voorzieningen* (provisions, alle vormen van talentontwikkelingservices en programma's)

Voorbeeld: toneelschool, productiehuisen, festivals (Café Theater Festival)

- *Educatief* (enrichment, specifieke curricula of pedagogische strategieën)

Voorbeeld: Toneelacademie Maastricht Regisseur opleiding, of Performer opleiding

- *Organisatorisch* (administrative, part-time of full-time gegroepeerd, of versnelde verrijking (bijv. het overslaan van klassen))

Voorbeeld: extra honoursprogramma<sup>66</sup>

De intrapersonlijke katalysatoren zijn voorwaarden waar de jonge theatermakers zelf invloed op hebben (en deels ook hun aanleg, want fysieke en mentale eigenschappen zijn deels aangeboren). De omgevingskatalysator betreft voorwaarden waar de jonge theatermakers zelf weinig aan kunnen doen. Zoals in het DMGT te zien is (afbeelding 2), bevinden de omgevingskatalysatoren zich boven en achter de intrapersonlijke katalysatoren. Dit heeft te maken met het filteren dat volgens Gagné plaatsvindt door de intrapersonlijke component. De invloed van de omgevingskatalysatoren op het talentontwikkelingsproces is dus gelimiteerd, want deze passeren eerst het individu: hij maakt keuzes, heeft bepaalde behoeften en interesses.<sup>67</sup> Een voorbeeld: de ouders van een getalenteerde kunnen ervoor kiezen niet financieel bij te dragen aan de theateropleiding van hun kind, en daardoor invloed uitoefenen op de mogelijkheden van de getalenteerde. Deze maakt echter zelf uit hoe groot die invloed is. Hij zou bijvoorbeeld een bijbaan kunnen zoeken, waardoor hij zelf voor de financiën kan zorgen. Dit wil niet zeggen dat de omgevingskatalysatoren niet belangrijk zijn voor getalenteerden. De kwalificaties waaraan een afgestudeerde maker moet voldoen behoren bijvoorbeeld tot de intrapersonlijke katalysator, maar ze kunnen verder worden ontwikkeld met behulp van een omgevingskatalysator (zoals een productiehuis).

## 2.6 Conclusie

Ik kom tot de conclusie dat, om van aanleg naar talent te kunnen ontwikkelen, talentontwikkeling nodig is. De voorwaarden voor talentontwikkeling zoals ik die in dit

---

<sup>66</sup> Ibidem

<sup>67</sup> Ibidem, 4

hoofdstuk heb gesteld aan de hand van de katalysatoren in het DMGT van Gagné spelen een belangrijke rol in de volgende hoofdstukken, omdat ik daarin onderzoek hoe er voor de bezuinigingen en erna werd voldaan aan deze voorwaarden.

In mijn thesis focus ik me op productiehuizen en het verdwijnen daarvan. Productiehuizen kunnen, in het model van Gagné, binnen de voorzieningen vallen (omgevingskatalysator). Door de bezuinigingen verdwijnen er een aantal productiehuizen, en daarmee ook voorzieningen voor jonge theatermakers. Ik vraag me af hoe talentontwikkeling binnen productiehuizen plaatsvond, want ik onderzoek in mijn thesis wat er gebeurt als ze verdwijnen en welke andere voorzieningen in Utrecht de taken van productiehuizen, zoals gesteld door de overheid, oppakken. In het volgende hoofdstuk ga ik daarom verder in op productiehuizen en hun taken zoals die door de overheid waren vastgesteld.

Dat Gagné met zijn model beargumenteert dat er door de intrapersonlijke katalysator een filteren plaatsvindt van de omgevingskatalysator heeft naar mijn inzicht te maken met het feit dat het ook voor jonge theatermakers mogelijk is om zonder een traject bij een productiehuis zijn talent te ontwikkelen. De vraag is echter of het ook mogelijk is om tot professionalisering over te gaan zonder voorzieningen zoals een productiehuis. In het volgende hoofdstuk onderzoek ik daarom welke rol productiehuizen speelden in de talentontwikkeling van jonge theatermaker. Het model van Gagné toont wel verschillende fasen in het talentontwikkelingsproces, maar biedt naar mijn inzicht te weinig aanknopingspunten om het belang van de doorstroming van jonge makers zichtbaar te maken, aangezien het zich alleen op talentontwikkeling richt. Ik beargumenteer daarbij dat productiehuizen de jonge makers meer boden dan alleen talentontwikkeling. Hierbij zal ik opnieuw ingaan op kapitaal cf. Bourdieu.



## 3. Productiehuizen

### 3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk kom ik met behulp van literatuuronderzoek tot een definitie van *productiehuis*: een instelling waar (beginnende) theatermakers zich artistiek kunnen ontwikkelen en praktijkonderzoek kunnen doen, waarbij ze ook hun resultaten tonen. Bij een productiehuis is het voor een maker mogelijk zijn talent verder te ontwikkelen, maar het blijft niet alleen bij het vergroten van het cultureel kapitaal: een productiehuis biedt een maker allerlei faciliteiten om cultureel, sociaal en symbolisch kapitaal te vergroten, waardoor zijn habitus verandert en zijn positie in het veld kan veranderen. Hierdoor kan een maker zich verder professionaliseren. In dit hoofdstuk geef ik een beknopte lijst met taken van productiehuizen weer die specifieke betrekking hebben op de talentontwikkeling van jonge theatermakers. Nu de overheid heeft besloten te bezuinigen op de productiehuizen vallen er belangrijke voorzieningen voor jonge makers weg (cf. Gagné). De jonge maker zal, om toch tot professionalisering te komen, zich tot andere talentontwikkelingsprogramma's en curricula moeten richten.

Ik zet in dit hoofdstuk het DMGT in om de rol van productiehuizen in de talentontwikkeling van jonge makers toe te lichten. Omdat ik mij niet alleen op talentontwikkeling maar ook op de professionalisering van jonge makers richt, is het model van Gagné niet toereikend genoeg. Om in te gaan op productiehuizen en de talentontwikkeling van jonge makers zet ik in dit hoofdstuk opnieuw Bourdieu en zijn theorie rondom kapitaal in.

### 3.2 Productiehuizen

In mei 1984 worden de eerste theaterwerkplaatsen opgericht naar advies van de commissie De Boer, omdat er door de Raad van de Kunst een 'luwte op artistiek gebied' en 'artistieke teruggang' is gesignaleerd.<sup>68</sup> In datzelfde jaar verschijnt het advies *Werkplaatsen* van de Raad voor de Kunst. In dit advies worden vijf criteria voor subsidiëring geformuleerd. In 1991 worden de criteria aangepast en wordt er voor het eerst expliciet gewezen op jonge makers.<sup>69</sup>

---

<sup>68</sup> Niek vom Bruch. *Ketens tussen opleiding en theaterveld. Rapportage ten behoeve van het Fonds voor Amateurkunst en Podiumkunsten*. 2007, 13-14

<sup>69</sup> Ibidem

Ik benoem hieronder enkel de criteria die relevant zijn in deze thesis:

1. Er dient voldoende inhoudelijke begeleiding te worden geboden, met andere woorden: er moet sprake zijn van artistiek ondernemerschap.

2. Het organisatorisch karakter moet adequaat zijn, met andere woorden: er dienen voldoende faciliteiten aanwezig te zijn om producties ook technisch en/of organisatorisch te begeleiden.

3. De instelling moet een duidelijke functie hebben voor plotseling opkomende initiatieven; daarbij legt de werkgroep het accent bij de functie voor zich nieuw aandienend talent.

4. De initiatieven kunnen stammen uit een of meerdere (podium-) kunstdisciplines; afhankelijk van de plaatselijke situatie kan het van belang zijn dat binnen een werkplaats slechts een discipline aan bod komt.<sup>70</sup>

Wanneer in 1993 het Fonds voor de Podiumkunsten wordt opgericht, ontstaat er voor het eerst een scheiding tussen werkplaatsen, die incidenteel worden gesubsidieerd door het Fonds, en productiehuizen, die meerjarig worden gesubsidieerd door het ministerie. Hierdoor is het bij werkplaatsen mogelijk zich als studio open te stellen en minder productiegericht bezig te zijn dan een productiehuis.<sup>71</sup>

Pas in het Vooradvies 2005-2008 wordt er voor het eerst gesproken over een belang om de functie van werkplaatsen en productiehuizen duidelijk te onderscheiden:

*De werkplaatsen [zijn] er vooral om beginnende theatermakers, die gewoonlijk net aan een van de opleidingen zijn afgestudeerd, de mogelijkheid tot praktijkonderzoek te bieden. (...) Van de leiding van een werkplaats mag worden verwacht dat (...) deze makers bovendien op weg worden geholpen naar zelfstandigheid: in de werkplaats kunnen ze leren wat het is om een productie op te zetten. Idealiter zijn de jonge theatermakers na enkele werkplaatsproducties voldoende ervaren om hun eigen praktijk verder zelfstandig te ontwikkelen*

---

<sup>70</sup> Ibidem, 31

<sup>71</sup> Ibidem

*Productiehuizen staan vooral ten dienste van zelfstandige theatermakers die om welke reden ook niet werken binnen een eigen, vaste structuur en die dus per productie een plek nodig hebben om te werken en op te treden alsmede aan productionele ondersteuning. Het kan daarbij gaan om jonge makers – waaronder diegenen die hun eerste stappen binnen de werkplaatsen hebben gezet – maar ook om mensen die al lang bezig zijn<sup>72</sup>*

Interessant is dat de term 'theaterwerkplaats' in de aanvraag over de periode 2005-2008 niet meer wordt gebruikt, net nadat de termen duidelijk zijn gemaakt. Het advies *Innoveren, Participeren!* van 2007, over cultuurbeleid en de basisinfrastructuursubsidie, sluit aan bij het opheffen van het onderscheid tussen werkplaats en productiehuis. Productiehuizen vervullen nu de ontwikkelfunctie en de werkplaatsfunctie is de eerste fase van een traject dat een maker af kan leggen bij een productiehuis.<sup>73</sup>

In *Kunst van leven*, waarin de hoofdlijnen van het nieuwe cultuurbeleid 2009-2012 door toenmalig minister Plasterk worden uiteengezet, krijgt talentontwikkeling een belangrijkere rol.<sup>74</sup> Plasterk volgt het advies van de Raad voor Cultuur uit *Innoveren, Participeren!*<sup>75</sup> op en neemt de productiehuizen op in de basisinfrastructuur.<sup>76</sup> Vanaf dat moment behoren er 22 productiehuizen, gericht op verschillende disciplines, tot de basisinfrastructuur.

Om tot een definitie van productiehuis te komen, maak ik, naast het Vooradvies 2005-2008, ook gebruik van *Kweekvijvers of Speeltuinen?* van Peter Zonderland. Het verscheen in 2003, waardoor er in het boek door Noël Fischer ook een onderscheid tussen werkplaats en productiehuis wordt gemaakt:

*Theaterwerkplaats: een plek waar beginnende theatermakers zich artistiek kunnen ontwikkelen en hun eerste voorstellingen kunnen maken onder artistieke begeleiding in een professionele productionele setting. Het resultaat wordt beperkt getoond in de vorm van een presentatie of een kleine voorstelling.*

*Productiehuis: een plek waar theatermakers zich artistiek verder kunnen ontwikkelen en*

---

<sup>72</sup> Raad voor Cultuur. *Cultuur, meer dan ooit. Vooradvies 2005-2008*. 2003, 17

<sup>73</sup> Ibidem, 22.

<sup>74</sup> Plasterk, 9

<sup>75</sup> Raad voor Cultuur, *Innoveren, Participeren*, 2007

<sup>76</sup> Plasterk, 10

*producties kunnen maken binnen een professionele, productionele setting met deskundige, artistieke adviezen naar wens. De geproduceerde voorstelling wordt vaak een langere periode (ook op tournee) gespeeld.*

Ik zou hiernavolgend een *productiehuis* willen definiëren als:

Een instelling waar (beginnende) theatermakers zich artistiek kunnen ontwikkelen en praktijkonderzoek kunnen doen, waarbij de makers op weg worden geholpen naar zelfstandigheid onder artistieke begeleiding in een professionele productionele setting, vaak in de vorm van een (langdurig) traject. Het resultaat wordt getoond in de vorm van een presentatie of voorstelling. Het niveau van de makers kan daarin erg verschillen: zowel net afgestudeerden als ook zelfstandige theatermakers die productionele steun nodig hebben kunnen bij een productiehuis terecht. Er wordt echter wel gescout naar talent: niet iedereen kan een traject volgen bij een productiehuis.

Voor de bezuinigingen was er dus een grote structuur van voorzieningen voor jonge theatermakers aanwezig, die vanuit de overheid werd gesubsidieerd. Ik onderzoek hoe jonge theatermakers, nu de productiehuizen niet meer vanuit BIS worden gesubsidieerd, toch tot talentontwikkeling kunnen komen met behulp van andere voorzieningen in Utrecht. Daarom zal ik in de volgende paragraaf ingaan op de taken zoals de overheid die had gesteld voor productiehuizen.

### **3.3 Taken van productiehuizen**

In *Kunst van Leven* geeft minister Plasterk aan dat de productiehuizen voornamelijk een ontwikkelfunctie hebben. Zij signaleren talent en dagen het uit om eigenzinnige, spraakmakende voorstellingen tot stand te brengen. Plasterk ziet de productiehuizen ook als plaatsen voor experiment en vernieuwing. Vervolgens verwijst Plasterk naar het advies van de Raad voor Cultuur.<sup>77</sup> In dit advies staat een lijst met kenmerken en taken die gelden voor instellingen met een ontwikkelfunctie in de theatersector.<sup>78</sup> Alle instellingen met een ontwikkelfunctie in de Nederlandse theatersector moeten samen aan de volgende kenmerken

---

<sup>77</sup> Plasterk, 7

<sup>78</sup> Raad voor Cultuur, 2007, 175

en taken voldoen:

### *Kenmerken*

- Landelijk gespreid geheel van productiehuizen
- Ontwikkeling van getalenteerde theatermakers die een theatervakopleiding hebben voltooid
- Ontwikkeling van makers die gespecialiseerd zijn of zich willen specialiseren in het jeugdtheater, mime, poppen- en objecttheater en intercultureel theater (elk in specifieke productiehuizen)
- Ruimte bieden aan een voortgezette kunstvakopleiding die functioneert als internationaal georiënteerd productiehuis
- Ontwikkeling van makers die gespecialiseerd zijn of zich willen specialiseren in muziektheater en in interdisciplinair en multimediaal theater
- Doorstroming van makers die groot gemonteerde producties willen ontwikkelen
- Significante bijdrage leveren aan het theaterbestel op stedelijk, regionaal, nationaal en internationaal niveau
- Expertise bieden en middelen inzetten om kwalitatief hoogwaardig aanbod te realiseren in samenwerking met zomerfestivals
- Nieuwe ontwikkelingen in het vakgebied signaleren

### *Taken*

- Hoofdactiviteit is de ontwikkeling van theatermakers, de presentatie van hun producties op eigen podium en de organisatie van (kleine) tournees van hun producties
- Een passend ontwikkelingstraject bieden met een reservoir aan experts voor nieuwe theatermakers dat loopt van werkplaats- en studioprojecten naar volwaardige kleinezaal- en middelzaalproducties
- Verantwoordelijkheid nemen voor de tussentijdse uitstroom van makers binnen een ontwikkelingstraject
- Een sterke binding aangaan met theateropleidingen ten behoeve van de scouting van geschikte theatermakers
- Een sterke binding aangaan met de stads- en regiogezelschappen om theatermakers te laten doorstromen als zij die ambitie en kwaliteiten hebben
- Een sterke binding aangaan met de andere theaterinstellingen binnen de ontwikkelfunctie en gezamenlijk afspraken maken over de keuze voor theatermakers en de ontwikkeltrajecten

- Producties presenteren van andere productiehuizen op hun eigen podium

Naar aanleiding van het bovenstaande blijkt dat talentontwikkeling van theatermakers de belangrijkste taak van een productiehuis is. De invulling daarvan verschilt per productiehuis, maar zij moeten wel publieke presentaties kunnen geven en er moet veel ruimte zijn voor onderzoek en ontwikkeling. De productiehuizen spelen hierbij een rol in het gehele theaterveld: het is belangrijk dat er contact is met diverse theaterscholen, theaterinstellingen en andere productiehuizen. Ze moeten makers de juiste faciliteiten kunnen bieden om te experimenteren en om een voorstelling te maken. Opvallend aan bovenstaande kenmerken en taken is dat er in het advies *Innoveren, Participeren* geen eenduidige definitie van talentontwikkeling wordt gegeven. Het is de bedoeling dat jonge makers met behulp van het productiehuis steeds grotere voorstellingen gaan maken en een bijdrage leveren aan het theaterveld, maar wat 'ontwikkeling' precies inhoudt blijft onduidelijk.

Ik heb de lijsten met kenmerken en taken van de productiehuizen uit het advies *Kunst van Leven* en de criteria van het advies van de Raad voor de Kunst uit 1991 samengevoegd tot een beknoptere lijst. Deze lijst met taken hebben specifieke betrekking op de talentontwikkeling van jonge theatermakers, waarbij ik niet verder inga op de bedrijfsmatigheden van de instelling zelf.

- Inhoudelijk (artistiek) begeleiden en ontwikkelen van (jonge) makers
- Een passend ontwikkelingstraject bieden met een reservoir aan experts
- Over voldoende faciliteiten beschikken om producties technisch en organisatorisch te begeleiden
- Mogelijkheden tot specialisaties van makers (bijv. in jeugdtheater) bieden
- Het werk van makers presenteren op eigen podium en eventueel tournees organiseren
- Producties van andere productiehuizen presenteren op een podium
- Doorstroom van jonge makers naar het professionele veld garanderen
- Significante bijdrage leveren aan het theaterbestel op stedelijk, regionaal, nationaal en internationaal niveau
- Nieuwe ontwikkelingen en zich nieuw aandienend talent in het vakgebied signaleren
- Een sterke binding aangaan met theateropleidingen, stads- en regiogezelschappen en andere theaterinstellingen

Een heel belangrijke taak met betrekking tot mijn thesis is de *doorstroom van jonge makers naar het professionele veld garanderen*. Ik beargumenteer dat het voor jonge makers, zonder talentontwikkelingsvoorzieningen zoals een productiehuis, veel moeilijker is tot professionalisering over te gaan en door te stromen naar het theaterveld, omdat professionalisering een taak was van productiehuizen. Welke voorzieningen in Utrecht waarborgen nu de doorstroom van jonge theatermakers? In de volgende paragraaf ga ik in op het DMGT, dat zich voornamelijk richt op talentontwikkeling. Ik kan met behulp van het model aantonen waarom de bezuinigingen op de productiehuizen geen directe, grote problemen op zouden hoeven leveren voor het theaterveld. Ook geef ik aan waarom het DMGT niet voldoende toereikend is voor mijn onderzoek.

### 3.4 Productiehuizen en het DMGT

Binnen het DMGT van Gagné plaats ik productiehuizen onder de noemer omgevingskatalysator. Productiehuizen kunnen namelijk invloed hebben op het ontwikkelingsproces (developmental process) van jonge theatermakers, en ze behoren tot de omgevingskatalysator omdat ze zich in de omgeving van de jonge maker bevinden. Binnen de omgevingskatalysator behoren productiehuizen tot de voorzieningen. Een productiehuis is namelijk een vorm van een talentontwikkelingsprogramma.

Wanneer de jonge maker daadwerkelijk een traject bij een productiehuis gaat volgen, valt het productiehuis in het model van Gagné ook binnen het ontwikkelingsproces, namelijk onder activiteiten, content. Hiervoor zal de jonge maker eerst toegelaten moeten worden en moeten voldoen aan de eisen die het productiehuis stelt (toegang). Plekken bij een productiehuis zijn schaars: om intensief met makers te kunnen werken worden er niet veel toegelaten. Hoewel er veel jonge makers bij een productiehuis aan de slag proberen te gaan, worden alleen de beste jonge makers toegelaten.

Zoals ik al eerder heb beargumenteerd, kan het traject dat een jonge maker bij een productiehuis volgt ook als een fase in het ontwikkelingsproces worden gezien. Het DMGT gaat echter alleen om talentontwikkeling, niet om professionalisering. Professionalisering behelst naar mijn inzicht meer dan alleen talentontwikkeling. Zoals ik al eerder in de inleiding heb geschreven, kan talentontwikkeling ook zonder productiehuis plaatsvinden. Maar een taak van productiehuizen is het garanderen van de doorstroom naar het professionele veld.

Professionalisering vindt dus wel plaats bij een productiehuis, en het is de vraag of een getalenteerde deze professionalisering ook zonder voorzieningen zoals productiehuizen kan bewerkstelligen. Professionalisering vereist naar mijn inzicht specifieke vormen van kapitaal. Productiehuizen moeten jonge theatermakers kunnen helpen deze vormen van kapitaal te verwerven, aangezien zij dit als taak van de overheid hebben gekregen. Productiehuizen zijn dan toch belangrijker dan het model van Gagné doet vermoeden: ze kunnen niet zomaar worden vervangen door andere voorzieningen. Ik ga in deze thesis niet in op in hoeverre de productiehuizen ook daadwerkelijk tot doorstroom van jonge makers naar het theaterveld leiden, maar ik onderzoek hoe vier Utrechtse instellingen de taken zoals die door de overheid werden gesteld voor productiehuizen nu op zich nemen. In de volgende paragraaf zal ik verder ingaan op het verwerven van kapitaal in een productiehuis.

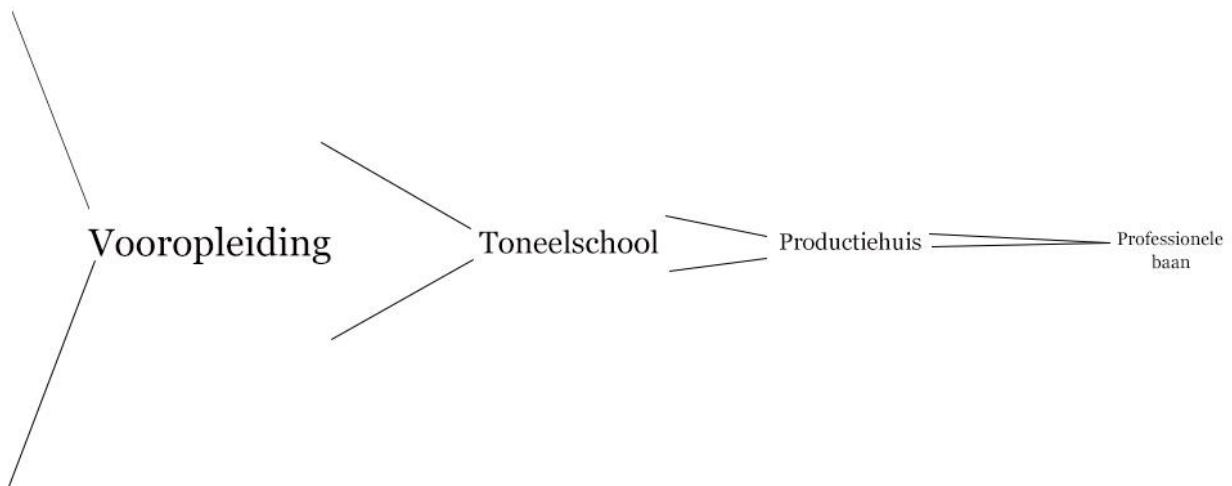
### 3.5 Productiehuizen en kapitaal

Zoals in de inleiding beschreven woedt er binnen een veld een machtsstrijd om schaarse middelen in dat veld, cf. Bourdieu.<sup>79</sup> In het veld van de theaterberoepspraktijk is een plek als professional erg schaars. Er zijn niet veel (goed)betaalde professionele banen in de theatersector en er wordt vaak gesproken van een overschot aan acteurs en regisseurs. Maar al op eerdere niveaus vinden selecties plaats (en selectie betekent: schaarse plekken, anders zou iedereen kunnen worden toegelaten). De selecties en het creëren van deze schaarse plekken gebeurt om op die manier kwaliteit te waarborgen. In onderstaande afbeelding probeer ik deze verschillende niveaus van selectie grofweg te illustreren. Voor ieder niveau vindt er een selectie plaats. Zoals te zien is komen de lijnen steeds dichterbij elkaar te liggen en worden er dus steeds minder mensen geselecteerd, omdat er steeds minder plekken beschikbaar zijn omdat het niveau steeds hoger ligt. Dit wil niet zeggen dat het enkel op deze wijze (dus via vooropleiding naar toneelschool naar productiehuis naar professioneel baan) mogelijk is om door te stromen naar een professionele baan. Ik heb er voor gekozen mij vooral op onderstaand pad te focussen in deze thesis, waarbij de vooropleiding er helemaal niet en de toneelschool er maar deels bij betrokken wordt. Het gaat mij in deze thesis namelijk om jonge makers die van de toneelschool komen en die hun talent verder willen ontwikkelen om zich verder te professionaliseren.

---

<sup>79</sup> Gielen, 27





*Afbeelding 6, niveaus van selectie theatermakers*

Om je positie in het veld te veranderen, moet een individu zijn kapitaal veranderen, cf. Bourdieu.<sup>80</sup> Ook om het productiehuis binnen te komen moet de getalenteerde eerst toegang krijgen door middel van pré-selectie, waarmee een minimaal niveau en ‘ontwikkelbaarheid’ van de maker worden gewaarborgd.<sup>81</sup> Het is niet gemakkelijk een plekje te bemachtigen bij een productiehuis: een intensieve en gelijkwaardige samenwerking is erg belangrijk, dus er moet een klik tussen maker en productiehuis zijn. Ook een serieus voorstel van de jonge maker is van groot belang. Bovendien moet de jonge maker door het productiehuis als talent worden beschouwd, dat zich nog verder kan ontwikkelen. Al voordat een jonge maker bij een productiehuis terecht komt zal hij zich dus moeten onderscheiden door kapitaal te vergaren. Dit betreft vaak voornamelijk cultureel kapitaal, maar ook sociaal kapitaal kan een rol spelen (de juiste personen kennen om een streepje voor te hebben, bijvoorbeeld). De plek bij een productiehuis geeft de jonge maker veel kansen tot het vergaren van nog meer cultureel kapitaal, voornamelijk in de belichaamde staat, door het bieden van faciliteiten, zoals een ruimte, speelplek en een (artistiek) team, zodat de maker zich kan ontwikkelen. De ontwikkeling van aanleg (dus, cf. Gagné, talentontwikkeling) is een investering in het cultureel kapitaal.<sup>82</sup> Ook kan de jonge maker bij een productiehuis zijn netwerk uitbreiden, gezien worden door professionals en met publiek in contact komen. Dit heeft te maken met zowel sociaal als symbolisch kapitaal: het sociale netwerk van posities breidt zich uit en de maker kan aura, prestige en erkenning verdienen. De habitus (zie § 1.8, p. 18) van de jonge maker ontwikkelt zich verder door het vergaren van meer kapitaal, en de positie van de jonge maker

<sup>80</sup> Gielen, 25

<sup>81</sup> HBO Raad, 31

<sup>82</sup> Pels, 124

binnen de hiërarchie van het veld stijgt, waardoor machtsverhoudingen binnen het veld kunnen veranderen (de jonge maker wordt bijvoorbeeld gewild bij een gezelschap of instelling). De jonge maker kan zich op deze manier ontwikkelen als professional binnen de theaterberoepspraktijk. Let wel: bovenstaande betekent niet dat het altijd zo gaat. Productiehuizen zijn geen garantie tot het veranderen van machtsverhoudingen en tot een stijging van positie in de hiërarchie.

### 3.6 Conclusie

In dit hoofdstuk heb ik een lijst opgesteld met taken zoals productiehuizen die hadden met betrekking tot de talentontwikkeling van jonge theatermakers, waardoor het kapitaal van de jonge maker kan groeien. Waar de jonge maker eerder bij productiehuizen terecht kon om tot professionalisering te komen zal hij zich nu tot andere talentontwikkelingsprogramma's en curricula moeten wenden. In het volgende hoofdstuk onderzoek ik in hoeverre vier Utrechtse instellingen de taken zoals de productiehuizen die hadden oppakken. Ik vraag me hierbij af of alle taken wel worden opgepakt, of er nog taken worden gemist en geef een eerste prospectie van mogelijkheden tot talentontwikkeling in de Utrechtse theatersector. Ook onderzoek ik of het voor jonge theatermakers in het Utrechtse theaterveld mogelijk is om zich verder te professionaliseren.

## 4. Initiatieven in Utrecht

### 4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk behandel ik mijn casestudies. Ik heb voor mijn onderzoek bij vier verschillende instellingen/organisaties in Utrecht een gesprek gehad. Deze instellingen en organisaties moeten taken rondom talentontwikkeling overnemen (BISgezelschap DUS) of willen dit tot op zekere hoogte proberen (voormalig productiehuis Het Huis Utrecht, Café Theater Festival en Theater Kikker). Tijdens de gesprekken heb ik de focus voornamelijk op de visie op talentontwikkeling en de initiatieven van de instelling gelegd. Ik heb de lijst met taken van productiehuizen tijdens de gesprekken gebruikt om te inventariseren in hoeverre de instelling aan die taken voldoet / wil gaan voldoen. Ondanks dat de instellingen nog zoekende zijn naar hoe zij nu verder zullen gaan kan ik, met behulp van beleidsplannen van de instellingen en de gesprekken die ik bij instellingen heb gevoerd, een eerste inventarisatie maken van de situatie zoals die nu in Utrecht is, wat betreft de talentontwikkeling en professionalisering van jonge theatermakers.

Ik behandel in de volgende paragrafen telkens één van de Utrechtse instellingen waar ik onderzoek heb gedaan. Om structuur aan te brengen, zodat ik de instellingen in de conclusie met elkaar kan vergelijken, heb ik vijf verschillende subparagrafen gemaakt. Eerst behandel ik de achtergrond van de instelling en leg ik uit wat de instelling doet. Daaropvolgend zijn er vier subparagrafen die ingaan op de lijst met taken van productiehuizen zoals ik die in het vorige hoofdstuk heb opgesteld. Ik geef hieronder weer wat de kopjes zijn en welke taken ik onder die kopjes schaar:

#### 1. De instelling & visie

*Achtergrond van de instelling. Wat doet de instelling? Wat is de visie?*

#### 2. Inhoudelijke begeleiding en traject

- *Inhoudelijk (artistiek) begeleiden en ontwikkelen van (jonge) makers*
- *Een passend ontwikkelingstraject bieden met een reservoir aan experts*
- *Mogelijkheden tot specialisaties van makers (bijv. in jeugdtheater) bieden*

### 3. Faciliteiten, waaronder het bieden van een podium<sup>83</sup>

- *Over voldoende faciliteiten beschikken om producties technisch en organisatorisch te begeleiden*
- *Het werk van makers presenteren op eigen podium en eventueel tournees organiseren*
- *Producties van andere productiehuizen presenteren op een podium*

### 4. Binding met het theaterveld

- *Een sterke binding aangaan met theateropleidingen, stads- en regiogezelschappen en andere theaterinstellingen*
- *Significante bijdrage leveren aan het theaterbestel op stedelijk, regionaal, nationaal en internationaal niveau*

### 5. Garantie van doorstroom van jonge makers

- *Nieuwe ontwikkelingen en zich nieuw aandienend talent in het vakgebied signaleren*
- *Doorstroom van jonge makers naar het professionele veld garanderen*

Nu er wordt bezuinigd op de productiehuizen is de angst groot dat de taken niet, of niet geheel, elders zullen worden opgepakt. Dat zal betekenen dat jonge makers zich niet meer artistiek kunnen ontwikkelen, omdat er niet langer voldoende faciliteiten beschikbaar zijn. Er is dan geen mogelijkheid tot een gespecialiseerd en passend traject. Er is ook geen ruimte voor langere trajecten waarbij echt sprake is van talentontwikkeling. Jaap-Jan Bakker omschrijft in zijn masterthesis, waarin hij onderzoek doet naar de invloed van subsidieverstrekking op talentontwikkeling, het verschil tussen het aantrekken en ontwikkelen van talent. Bij het aantrekken van talent gaat om een incidentele samenwerking van een professioneel gezelschap met nieuw talent. Bij het ontwikkelen van talent is sprake van een structurele plek binnen een gezelschap.<sup>84</sup> Het lijkt erop dat er, door de bezuinigingen, nu minder ruimte is voor het daadwerkelijk ontwikkelen van talent. Wanneer jonge makers bij een gezelschap aan de slag gaan, gaat het meestal om het aantrekken van talent, waarbij sprake is van een korte samenwerking. Verder is het voor jonge makers niet langer mogelijk zich te specialiseren in een bepaalde vorm van theater, bijvoorbeeld muziektheater of

---

<sup>83</sup> NB: de faciliteiten vallen vaak samen met de inhoudelijke begeleiding en het traject (2). Om herhaling te voorkomen zijn sommige kopjes erg kort

<sup>84</sup> Jan-Jaap Bakker, *Subsidieverstrekking & talentontwikkeling*, Masterthesis Universiteit Utrecht, 2009, 13

jeugdtheater. Dit zal op den duur ten koste gaan van de variëteit in het theaterveld. Ook is het niet langer mogelijk werk te laten zien op (verschillende) podia: er zijn te weinig podia om te spelen en er is te weinig geld om jonge makers te laten spelen. De doorstroom van jonge makers naar het veld wordt heel klein. Bovendien wordt het voor instellingen ingewikkelder om nieuw talent te ontdekken: selecteerden productiehuizen jonge talenten eerst nog voordat zij bij instellingen terecht kwamen, nu stromen de makers direct door naar de instellingen. Er mist een schakel in het selectieproces.

Voorgaande lijken doemgedachten: mijn vraag is in hoeverre het theaterveld het verdwijnen van veel productiehuizen daadwerkelijk op kan pakken. Zijn er taken waaraan niet langer wordt beantwoord? Of lijken, zoals de overheid suggereert, andere voorzieningen en instellingen de ontwikkeling van jonge makers op te kunnen pakken?

## 4.2 Het Huis Utrecht

### 4.2.1 De instelling & visie

Het Huis Utrecht is ontstaan uit het Huis aan de Werf in Utrecht. Het wordt gesubsidieerd door de Gemeente Utrecht voor de exploitatie van het gebouw, daarnaast halen ze inkomsten uit het verhuren van ruimte en de expertise van medewerkers. Huis aan de Werf was tot eind 2012 een productiehuis voor de podiumkunsten. De organisatie heeft een grote en jarenlange expertise op het gebied van artistieke en productionele begeleiding van (podium)kunstenaars, het produceren van complexe, maar ook kleine voorstellingen en een groot (inter)nationaal netwerk. Het pand aan de Boorstraat is ingericht met kantoren, studio's en theaterzalen om makers te ontvangen en te begeleiden.<sup>85</sup> In het bedrijfsplan dat in februari 2012 verscheen draagt Huis aan de Werf nog niet haar nieuwe naam: Het Huis Utrecht. Volgens het bedrijfsplan vormt Het Huis een onmisbare schakel in de keten van de podiumkunsten, omdat zij theatermakers en kunstenaars een plek biedt en begeleidt, waarbij verbinding wordt gemaakt met andere podia in de stad en daarbuiten. Ook worden relaties aangegaan met de creatieve industrie en het bedrijfsleven, waarmee Het Huis bijdraagt aan verdere professionalisering en vernieuwing van de podiumkunsten.<sup>86</sup>

Sinds de bezuinigingen heeft Het Huis zich volgens het bedrijfsplan opengesteld voor een bredere doelgroep: ook andere organisaties, opleidingen en zelfstandige professionals

---

<sup>85</sup> Huis aan de Werf, *Bedrijfsplan Huis aan de Werf 2013-2016*, 7

<sup>86</sup> *Ibidem*, 9

zijn, naast de kunstenaars, welkom. Het Huis is vanaf seizoen 2012-2013 de basis van verschillende makers, waaronder Boukje Schweigman, Dries Verhoeven, Edit Kaldor en Lotte van den Berg.<sup>87</sup> Dit zijn geen jonge makers, maar makers die zich al hebben gevestigd in de theatercultuur. Daarnaast exploiteert Het Huis haar gebouw aan de Boorstraat en de daar aanwezige middelen aan podiumkunstinstanties, makers, zelfstandige professionals en andere instellingen en bedrijven.<sup>88</sup> Een deel van het vaste personeel van Het Huis is inzetbaar voor derden, waarmee ze expertise bieden op het gebied van zakelijk beleid, financiën, productie en marketing. Het Huis gaat acquisitie plegen om huurders aan zich te binden. Ze ziet het aantrekken van nieuwe huurders, 'bewoners' en bezoekers als haar taak om Het Huis levend te houden en het gesprek tussen de bewoners te stimuleren. Het moet een inspirerende, motiverende plek zijn voor makers, creatieve partners en het publiek. Daarom organiseert Het Huis lezingen, debatten, proeven van makers en samenwerkingen met onder andere Cultdealer (bijzondere ontmoetingen van en voor creatieve geesten).<sup>89</sup>

Op 8 april 2014 sprak ik de directeur van Het Huis, Cobie de Vos, in het pand aan de Boorstraat. Volgens haar vormt de talentontwikkeling van makers die net van school komen het grootste probleem. Cobie de Vos: 'Makers komen van school en moeten dan een stap maken naar hier (handgebaar omhoog, red.), terwijl er eigenlijk nog twee stappen tussen zitten, en die twee stappen worden niet gemaakt.' Bij grote gezelschappen worden volgens De Vos veelal makers aangenomen die al bekender zijn in het theaterveld. Dat heeft volgens haar te maken met de werkdruk van de grote gezelschappen: 'Er ligt een enorme druk op de schouders van al die (BIS, red.)gezelschappen om alles waar te maken wat ze moeten waarmaken. Wat ze dan doen, is makers binnenhalen die dat al bewezen hebben. Het is eigenlijk allemaal heel logisch..', aldus De Vos. Dit leidt volgens haar tot verlies van artistieke en signatuur. De grote gezelschappen krijgen van de overheid allemaal dezelfde opdracht van het ministerie, waarbij ze vaker moeten spelen en meer bezoekers moeten aantrekken. Hierdoor is er geen ruimte voor bijvoorbeeld scenografen zoals Dries Verhoeven. Ook de nieuwe makersregeling van het Fonds Podiumkunsten biedt volgens De Vos geen oplossing. Ze geeft een voorbeeld van De Hollanders: 'De Hollanders is een groep die door het Fonds Podiumkunsten is gehonoreerd met een tweejareraanvraag, als jonge maker, samen met Theater Bellevue. Maar Theater Bellevue kan hen helemaal niet begeleiden!' Het geld wordt volgens De Vos vooral in speelplekken en signatuur gestoken in plaats van in echte

---

<sup>87</sup> Ibidem

<sup>88</sup> Ibidem, 9-10

<sup>89</sup> Ibidem, 11

talentontwikkeling. Volgens De Vos wordt er nu namelijk niet getoetst wat instellingen voor de jonge makers kunnen betekenen: ze krijgen geld van het FPK (als ze worden geselecteerd) en moeten het vervolgens zelf uitzoeken. 'Dat heeft niks met ontwikkeling te maken, want als je jonge makers geld geeft, dan gaan ze het echt niet in hun eigen ontwikkeling stoppen, maar dan stoppen ze het gewoon in producties.', aldus De Vos. Zij vraagt zich nu af wat de toneelscholen gaan doen om het gat tussen opleiding en praktijk te verkleinen. Er is sprake van opleidingen die masters gaan aanbieden, maar hoe dit precies in zijn werk zal gaan, weet niemand. De Vos is bang dat het verschil tussen school en praktijk zo groot is dat scholen misschien niet de juiste instellingen zijn om de taak van het verkleinen van die afstand op zich te nemen.

'En hoe het verder moet, ik denk dat vooral de gemeente Utrecht moet nadenken wat zij met talentontwikkeling in de podiumkunsten moeten. Ik leg de bal gewoon fijn bij de gemeente, en niet meer bij mezelf.' Als de overheid de gemeente talentontwikkeling niet belangrijk genoeg acht om dit te subsidiëren, vindt ze dat zij bij Het Huis die behoefte ook niet moet gaan creëren. De sector zal, volgens De Vos, verantwoordelijkheid moeten nemen omdat het risico nu bij de jonge makers ligt, die zelf erg weinig kunnen doen. De Vos kent dus meer waarde toe aan het belang van voorzieningen voor de talentontwikkeling van jonge makers dan in het DMGT wordt gedaan, waarin Gagné een grotere rol aan de intrapersonlijke katalysator toeschrijft.

#### *4.2.2 Inhoudelijke begeleiding en traject*

Opmerkelijk aan mijn gesprek met Cobie de Vos vond ik haar realisatie van de problematiek van de bezuinigingen. De Vos accepteert dat er is bezuinigd en dat het daardoor voor Het Huis erg lastig is om aan talentontwikkeling van jonge makers te doen. De wil om jonge makers bij te staan is zeker aanwezig: Het Huis biedt een luisterend oor, een ruimte en een netwerk. Maar er is geen tijd en ook geen geld. Het Huis moet geld verdienen om als culturele onderneming te kunnen blijven bestaan. Hierdoor kan Het Huis volgens De Vos niet langer als productiehuis functioneren. De Vos: 'Het voelt ook wel heel erg als een hobby, omdat er eigenlijk geen tijd voor is. Want we moeten gewoon een bedrijf runnen hier.' Daadwerkelijke inhoudelijke begeleiding in de vorm van een traject kan Het Huis jonge makers niet bieden.

#### *4.2.3 Faciliteiten, waaronder het bieden van een podium*

In het bedrijfsplan van Het Huis is te vinden dat jong talent, met een subsidiebijdrage vanuit

de gemeente en/of FPK, bij Het Huis terecht kan voor ruimte (waaronder ook een eigen podium) en ondersteuning op productioneel en zakelijk gebied. Primaire diensten zoals ondersteuning bij een subsidieaanvraag, productioneel en technisch advies zijn in de eerste instantie gratis diensten die Het Huis aanbiedt. Het Huis wil hiermee talentontwikkeling blijven ondersteunen en jonge makers met kleine ad hoc budgetten zo goed mogelijk begeleiden. Ook wordt er binnen het netwerk van Het Huis gekeken naar mogelijke hulp, waarbij Het Huis fungeert als doorgeefluik.<sup>90</sup>

De Vos vertelde dat er plannen zijn met andere voormalige productiehuizen om elkaars makers op elkaars podia te laten zien en de makers aan elkaar voor te stellen. Of het hierbij ook om jonge makers gaat, is niet helemaal duidelijk. In het bedrijfsplan staat: 'Er worden ruimtes en faciliteiten geboden, kennis en service, ontmoeting en verbinding en makers krijgen een presentatieplek, voor zover dat mogelijk is.'<sup>91</sup> Het is nog onduidelijk hoe die plannen geconcretiseerd zullen worden.

#### *4.2.4 Binding met het theaterveld*

De Vos is uitvoerig in gesprek met andere instellingen, zowel Utrechtse instellingen als ook voormalige productiehuizen in Nederland. Er zijn veel plannen, zoals ontmoetingen tussen makers zoals in de paragraaf hierboven genoemd. De gesprekken die met instellingen worden gevoerd zijn positief, maar de concrete mogelijkheden moeten nog worden onderzocht volgens De Vos: 'We zijn eigenlijk al best wel lang aan het praten, maar er staat nog heel weinig op papier. Dat geeft ook wel aan dat de werkdruk en de tijd die vrij moeten maken... Ja, de deadline is alweer gepasseerd, zeg maar, voor het eerste stuk dat er moest liggen.' Of de samenwerkingen daadwerkelijk van de grond zullen komen en in hoeverre jonge theatermakers daarmee worden geholpen, is nog maar de vraag. Ook De Vos merkt dit zelf op. Er vindt volgens haar geen echte talentontwikkeling plaats, want er zijn niet voldoende faciliteiten: '(...) als podiumkunstenaar heb je toch een ruimte nodig (...) en hij heeft eigenlijk altijd andere mensen nodig. Een performer of een dramaturg of een regisseur of, ja, wat dan ook.' Bovendien is het belangrijk dat er op lange termijn wordt ontwikkeld, en niet alleen voor een kort traject met als direct doel het maken van een productie. Wat dat betreft lijkt De Vos het eens te zijn met Bakker: talentontwikkeling werkt in lange lijnen, anders is er slechts sprake van het aantrekken van talent.<sup>92</sup>

---

<sup>90</sup> Ibidem, 14

<sup>91</sup> Ibidem, 12

<sup>92</sup> Bakker, 13



#### *4.2.5 Garantie van doorstroom van jonge makers*

Het Huis heeft sinds de bezuinigingen een hele brede doelgroep, waarvan jonge makers nog maar een klein onderdeel vormen. Bovendien, zoals in het bedrijfsplan van Het Huis staat, kan jong talent alleen met een subsidiebijdrage vanuit de gemeente en/of FPK bij Het Huis terecht.<sup>93</sup> Er zijn plannen voor samenwerkingen met andere instellingen, maar die komen nog weinig van de grond omdat de instellingen zich bezig moeten houden met bedrijfsmatigheden en, behalve de BISinstellingen, zij niet langer talentontwikkeling als taak hebben. Daardoor verdwijnt het naar de achtergrond. De Vos ziet dit als problematisch, maar realiseert zich ook dat zij niet degene is die hier veel aan kan veranderen. Ze vindt dat de oplossing bij de overheid en de gemeenten ligt: zij moeten (geld) investeren in talentontwikkeling. Zolang dat niet gebeurt, blijft het moeilijk om talent écht te ontwikkelen. De Vos vindt het verder nog erg lastig om uitspraken te doen over de daadwerkelijke consequenties van de bezuinigingen op talentontwikkeling en professionalisering van jonge makers: 'Jij zegt nu: ik inventariseer of er dingen misgaan of niet, daar is het eigenlijk nog allemaal veel te vroeg voor, we zijn in een enorme transitie op dit moment en ik vind het dus ook heel moeilijk om te zeggen.', aldus De Vos. Ik kan in ieder geval nu al zeggen dat er voor jonge theatermakers minder ruimte is bij Het Huis. Het Huis doet wat ze kan voor jonge makers en biedt daarbij zoveel mogelijk hulp zoals een productiehuis dat deed: er worden ruimtes en faciliteiten geboden, kennis en service, ontmoeting en verbinding en makers krijgen een presentatieplek, voor zover dat mogelijk is.<sup>94</sup> Helaas is er bij Het Huis geen ruimte voor echte talentontwikkeling, zoals De Vos ook aangeeft: er is geen geld voor langlopende trajecten waarbij een maker voluit kan worden begeleid, zoals dat bij een productiehuis wel kon. Daarom is het voor Het Huis niet mogelijk jonge makers doorstroom te garanderen naar de theaterberoepspraktijk.

### **4.3 Café Theater Festival**

#### *4.3.1 De instelling & visie*

Het Café Theater Festival (CTF) is in 2004 opgericht en vindt jaarlijks in het eerste weekend van maart plaats in, nu 26, Utrechtse cafés. Hoofddoelstelling van het CTF is de toegankelijkheid van theater voor iedereen hand in hand te laten gaan met talentontwikkeling

---

<sup>93</sup> Ibidem, 14

<sup>94</sup> Ibidem, 12

van (jonge) theatermakers. De doelstelling luidt, volgens het beleidsplan van CTF:

*Op een toegankelijke manier divers theater aanbieden in horecagelegenheden in de Utrechtse binnenstad. Daarmee theatrale en verrijkende ontmoetingen aanbieden aan een breed publiek. En daarbij functioneren als podium en springplank voor talentvolle theatermakers die de ambitie hebben om (verder) het theaterveld in te gaan.*<sup>95</sup>

Sinds 2009 houdt het festival zich bezig met de springplankfunctie voor theatermakers. Daarmee bedoelen ze, volgens hun subsidieaanvraag bij de provincie Utrecht, dat er kansen voor jonge makers zijn om gezien te worden: door publiek en professionals.<sup>96</sup> Sindsdien is er veel interesse van programmeurs van theaters en andere festivals (bijvoorbeeld het Fringe Festival). Een aantal voorstellingen worden dan ook op andere plaatsen geprogrammeerd. Dit jaar (2014) staat bijvoorbeeld Club Gewalt (gedeelde 1<sup>e</sup> juryprijswinnaar 2013) met hun voorstelling *Carnavalskinderen* op Theaterfestival de Parade. De organisatie van het festival is in handen van jonge professionals, die zich (voornamelijk) vrijwillig inzetten om theater naar de mensen te brengen.<sup>97</sup>

Ik sprak artistiek leider Alinde Hoeksma op 14 april 2014 in café de Voortuin, één van de 26 cafés die deelnemen aan het CTF. Een interessant punt is dat de bezuinigingen voor het CTF als festival positief zijn, volgens Hoeksma: 'Je merkt gewoon dat het animo heel groot is, wij hadden afgelopen jaar 110 aanmeldingen. We hebben 26 plekken.' Volgens Hoeksma is het aantal aanmeldingen enorm gestegen, maar hoeveel aanmeldingen er eerder binnenkwamen is niet besproken. Hoeksma vertelt dat er nu steeds vaker aanmeldingen zijn van makers die al zijn afgestudeerd en al iets verder in hun carrière zijn, waar ze voorheen veelal aanmeldingen kregen van nog studerende makers of makers zonder opleiding. Omdat er bijna geen speelplekken voor deze makers zijn, kloppen ze bij het CTF aan. De keuzemogelijkheden voor de organisatie van het CTF worden groter, waardoor de kwaliteit van voorstellingen groeit. Het CTF krijgt volgens Hoeksma hierdoor steeds meer naam als serieus festival: 'We zijn afgelopen jaar inderdaad heel erg geprofessionaliseerd. (...) we zijn interessanter voor het hele veld, maar ook omdat de makers ons weten te vinden, worden wij interessanter voor andere partijen. Ik merk bijvoorbeeld wel nu dat we zo'n professionaliseringsbijeenkomst hadden en de aanmeldingen stroomden echt binnen.' Hieruit blijkt dat steeds meer

---

<sup>95</sup> Café Theater Festival, *De theatrale kroegentocht, Cultuurnotaperiode 2013-2016*, 3

<sup>96</sup> Café Theater Festival, *Subsidieaanvraag provincie Utrecht 2015-2016*, 2014, 2

<sup>97</sup> [http://www.cafetheaterfestival.nl/\\_2014/over-ons](http://www.cafetheaterfestival.nl/_2014/over-ons)

professionals uit het theaterveld geïnteresseerd zijn in het CTF.

Ik vroeg Hoeksma hoe het selectieproces bij het CTF verloopt. In september-oktober is er een open inschrijving, waar een selectieprocedure op volgt. Daarin vinden gesprekken plaats met makers en rond eind oktober – begin november worden er 26 makers of groepen geselecteerd. Dan start het Ontwikkeltraject. Wat Hoeksma opvalt, is het enorme verschil in kwaliteit van aanvragen. Ze merkt dat sommige makers, zelfs wanneer ze al zijn afgestudeerd, nog weinig weten over zakelijk beleid en het schrijven van teksten: 'Ik denk dat die makers wel moeten leren zelf te overleven, ze moeten inderdaad snappen wat zakelijk beleid betekent en wat het betekent om PR teksten te schrijven.' Daarom is het voor het CTF ook mogelijk al afgestudeerde makers nog te begeleiden: het blijkt dat zij ook nog niet voldoende ervaring hebben om zonder begeleiding een voorstelling neer te zetten. De overgang van opleiding naar theaterveld is volgens Hoeksma erg groot en nu er geen plek meer is voor jonge makers om zich relatief veilig te kunnen ontwikkelen, zoals bij een productiehuis, worden jonge makers echt voor de leeuwen geworpen. Ook al is er op de vakopleidingen weinig tijd om jonge makers daadwerkelijk voor te bereiden op de theaterberoepspraktijk, wat betreft Hoeksma zouden scholen een belangrijke focus op het schrijven van concepten, aanvragen en PR-teksten moeten hebben. 'Ik denk dat er op dat gebied misschien nog een belangrijke taak ligt voor scholen om ze daarin ook wat te begeleiden: hoe vertaal je nou jouw concept, jouw idee, ook naar papier? (...) Als ze dat nog moeten gaan leren in de praktijk is het eigenlijk al te laat, want dan hebben ze juist dat nodig om zich te laten zien.', aldus Hoeksma.

#### *4.3.2 Inhoudelijke begeleiding en traject*

In zijn subsidieaanvraag voor de provincie Utrecht wordt door het CTF ingegaan op talentontwikkeling en de recente bezuinigingen op productiehuisen. Het festival signaleert dat jonge theatermakers zich in zwaar weer bevinden en dat er grote behoefte is aan talentontwikkeling voor de echt beginnende makers. Het CTF wil de talentontwikkeling in 2015-2016 intensiveren en daarmee inspelen op de landelijke behoefte. Dit doet het niet alleen door een podium te bieden tijdens het festival zelf, maar ook door jonge makers onder hun vleugels te nemen van november tot en met maart in het CTF Ontwikkeltraject, dat er als volgt uit ziet:<sup>98</sup>

- Makers/groepen krijgen een persoonlijk adviseur toegewezen. Dit zijn de programmeurs van het CTF, die allemaal een dramaturgische/theaterwetenschappelijke opleiding hebben

---

<sup>98</sup> Café Theater Festival, *Subsidieaanvraag provincie Utrecht 2015-2016*, 5

gevolgd. Ze coachen op artistiek niveau. Het CTF zou dit persoonlijke traject graag willen intensiveren met een pool bekende dramaturgen en theatermakers als externe begeleiders.<sup>99</sup> Of dit ook daadwerkelijk zal lukken is nog niet bekend.

- Makers/groepen krijgen een gezamenlijk begeleidingstraject, bestaande uit workshops en bijeenkomsten, waarbij professionals uit het theaterveld worden uitgenodigd om trainingen te geven op het diverse gebieden (artistiek, zakelijk, marketing). Ook na het festival wordt nog een bijeenkomst georganiseerd, waarbij er tips worden gegeven over volgende stappen en er inhoudelijke feedback wordt gegeven door de vakjury van het CTF.<sup>100</sup>

In de volgende paragraaf ga ik direct in op de andere onderdelen van het CTF Ontwikkeltraject, die het bieden van een podium betreffen.

#### *4.3.3 Faciliteiten, waaronder het bieden van een podium*

- De speciale vakjury selecteert een top drie van beste CTF-voorstellingen, waarvan de winnende een tournee langs diverse speelplekken wint (afgelopen jaar waren dit het Amsterdam Fringe Festival, het Compagnietheater en Theaterfestival Boulevard). Komende jaren wil het CTF deze samenwerking uitbouwen.<sup>101</sup>

- Bij de start van het festival wordt een professionalsbijeenkomst georganiseerd, waarin alle makers/groepen de kans krijgen zich op theatrale wijze te presenteren aan een zaal vol programmeurs en andere professionals. In 2014 werd deze bijeenkomst voor het eerst georganiseerd. Komende jaren wil het CTF deze bijeenkomst nog verder uitbouwen.<sup>102</sup> Jonge makers krijgen bij het CTF dus de kans een voorstelling te spelen in één van de 26 deelnemende cafés.

#### *4.3.4 Binding met het theaterveld*

CTF werkt samen met andere festivals zoals Amsterdam Fringe Festival en Festival Boulevard, maar weinig met Utrechtse instellingen. Ze zijn wel constant op zoek naar connectie met het hele veld om te kijken wat ieder voor elkaar kan betekenen. Hoeksma heeft het idee dat daar op dit moment nog veel meer uit te halen valt. Het is echter volgens haar lastig voor het CTF: 'Het veld begint wel steeds meer te zien wat wij doen en wat we betekenen, alleen daarvoor moeten wij eigenlijk ook nog knokken (..) om serieus genomen te worden. We vechten soms nog een beetje voor onze eigen positie.' Hoeksma ziet in de toekomst misschien een

---

<sup>99</sup> Ibidem

<sup>100</sup> Ibidem

<sup>101</sup> Ibidem

<sup>102</sup> Ibidem

samenwerking met Het Huis en Theater Kikker voor zich, waarbij ze samen iets kunnen betekenen voor de makers.

#### 4.3.5 Garantie van doorstroom van jonge makers

Punt blijft dat voor het CTF talentontwikkeling niet de eerste missie is, dat is namelijk het aanbieden van theater aan een breed publiek. Het CTF biedt makers een tijdelijk traject, en dit zijn niet altijd jonge makers die net zijn afgestudeerd. Hoeksma voelt zich daarnaast beperkt in wat ze kan doen voor jonge makers, omdat het CTF een vrijwillige organisatie is. Er is geen vergoeding voor jonge makers om hen te ondersteunen. Makers krijgen 150 euro productiebudget maar spelen vrijwillig op het festival. Hoeksma heeft de hoop dat het CTF nog verder kan groeien, waardoor ze in de toekomst wel een kleine vergoeding aan makers kunnen bieden en meer aan talentontwikkeling kunnen doen. Omdat het CTF een kort traject is (oktober – april) biedt het jonge makers geen langdurig talentontwikkelingstraject. Ondanks dat het jonge makers wel speelplekken aanbiedt is dat geen garantie voor de doorstroom van jonge makers naar de theaterberoepspraktijk.

### 4.4 De Utrechtse Spelen

#### 4.4.1 De instelling & visie

De Utrechtse Spelen (DUS) is sinds 2009 het theatergezelschap voor de stad en regio Utrecht. Volgens hun website is de naam van het gezelschap ontleend aan het boek *Homo Ludens (De spelende mens, 1938)* van cultuurhistoricus Johan Huizinga, waarin wordt beschreven hoe 'spelen' aan de cultuur voorafgaat. Het verbindt mensen van alle leeftijden en gezindten en vormt een belangrijke basis voor gemeenschapsvorming. Vaak is spelen meer dan onschuldig vermaak: men kan immers spelen op de beurs, met andermans gevoelens of spelen om het leven. Maar al te vaak is spel bittere ernst.<sup>103</sup>

In 2009 wees het Rijk Utrecht aan als vestigingsplaats van een van de BIS gezelschappen. Het toenmalige theatergezelschap De Paardenkathedraal kwam het meest in aanmerking voor deze functie. Het gezelschap transformeerde toen tot DUS.<sup>104</sup> In 2012 is De Utrechtse Spelen in ernstige financiële problemen geraakt. In 2013 werd met behulp van een commissie besloten dat de theatersector van Utrecht de aanwezigheid van een stadsgezelschap omarmt. Jacques van Veen werd als algemeen directeur en Thibaud Delpout

<sup>103</sup> <http://www.deutrechtsspelen.nl/p/over-ons/visie/>

<sup>104</sup> De Utrechtse Spelen, *Beleidsplan 2014-2016*, 2013, 6

als artistiek directeur benoemd in september 2013. Het gezelschap wordt naast de BISsubsidie tevens door de Gemeente Utrecht gesubsidieerd.<sup>105</sup> Het gezelschap heeft moeten reorganiseren en begint, met deze nieuwe directie, als het ware opnieuw. Hierdoor is de visie van het gezelschap eveneens veranderd.

Het gezelschap keert volgens hun beleidsplan terug naar de basis door een stevige positionering met kwalitatief hoogwaardige, inhoudelijk uitdagende en modern geënceneerde voorstellingen, maar wil tegelijkertijd het gesprek initiëren met het aanwezige Utrechtse theatertalent.<sup>106</sup> Uit de beleidsplannen blijkt dat DUS veel wil investeren in talentontwikkeling en dit als BISgezelschap in Utrecht ook als haar taak ziet. Helaas zullen deze talentontwikkelingsprojecten niet eerder dan het najaar van 2014 beginnen. Ik kan dus over de praktijk erg weinig uitspraken doen.

#### *4.4.2 Inhoudelijke begeleiding en traject*

De Utrechtse Spelen heeft een notitie geschreven over talentontwikkeling, waarin het concreet maakt aan welke soorten talentontwikkeling ze willen gaan doen, om hoeveel talenten het gaat en hoe de talentontwikkeling vorm zal krijgen. Ik focus mij hier voornamelijk op jonge makers, door DUS 'regisseurs' genoemd. De Utrechtse Spelen richt zich op verschillende disciplines (waaronder acteren, regisseren, scenografie). Ze wil intensief in de regie-opleidingen van Amsterdam en Maastricht investeren middels workshops, begeleidingen en mentorschappen in verschillende leerjaren. Er is op jaarbasis voor 2 à 3 studenten van de regie-opleidingen plaats die regie-assistenties bij grote zaal producties en locatieprojecten zullen vervullen. In de loop van 2016 is het de bedoeling dat er in het volgende kunstenplan een jonge regisseur een meerjarig traject kan volgen, waarin hij zijn autonome, artistieke handtekening kan ontwikkelen en leert denken, sturen en werken op grotere schaal.<sup>107</sup> Het gaat daarbij om een ontwikkeling naar werk op grote schaal (schouwburgen of locaties), in opbouw van een klein project in de Paardenkathedraal via een middelgrote productie in samenwerking met een alliantiepartner (bijvoorbeeld Toneelschuur) op weg naar een introductie bij het grotere publiek (in samenwerking met de Stadsschouwburg Utrecht). Een dergelijk traject zal ongeveer vier jaar bestrijken. Er zal actief worden geïnvesteerd in het samenstellen en begeleiden van een goed artistiek team rondom de regisseur (bestaande uit bijvoorbeeld een dramaturg, ontwerpers etc.). De jonge makers

---

<sup>105</sup> Ibidem, 2

<sup>106</sup> Ibidem, 4

<sup>107</sup> De Utrechtse Spelen, *Notitie Talentontwikkeling*, 1

worden gekoppeld aan ander jong talent, waardoor cohorten de kans krijgen gezamenlijk hun artistieke visie te ontwikkelen en hun plek in het landschap te vinden, volgens de notitie van DUS.<sup>108</sup>

Op 4 juni 2014 sprak ik artistiek leider Thibaud Delpout. Een belangrijk punt voor Delpout wat betreft talentontwikkeling is dat deze wederzijds plaatsvindt: 'Ik vind dat de ontwikkeling wederzijds moet zijn, dus als iemand iets komt onderzoeken bij ons, dragen wij daar aan bij, en iemand levert in ruil daarvoor zijn diensten, zijn kwaliteit en zijn talent.' Volgens Delpout is dat wederzijdse model iets dat goed werkt. Ook vindt hij het belangrijk dat talentontwikkeling zichtbaarder wordt voor het publiek. Makers moeten niet alleen aan het publiek wennen, maar het publiek moet ook aan een maker wennen. Delpout: 'En volgens mij ligt er nog een veel grotere taak in deze hoek. Dat het zichtbaar maken van talentontwikkeling gaat over het zichtbaar maken van creatieprocessen in de kunsten. En dat is iets wat onvoorstelbaar belangrijk is, want deze bezuinigingen zijn er niet zomaar doorgekomen.' Door creatieprocessen in de kunsten zichtbaar te maken wordt er volgens Delpout een groter draagvlak bij het publiek gecreëerd.

#### ***4.4.3 Faciliteiten, waaronder het bieden van een podium***

In de *Notitie Talentontwikkeling* staat daarnaast ook dat een talentenprogramma komt, PLAYGROUND, met studentenprojecten van acteurs, makers en schrijvers, waar 12-16 studenten per jaar aan kunnen deelnemen. In de Paardenkathedraal worden daarmee kleine voorstellingen, geësceneerde lezingen en presentaties gehouden.<sup>109</sup> De Paardenkathedraal wordt een plek waar jonge makers voorstellingen kunnen maken en ook kunnen laten zien. Daarmee biedt DUS de jonge makers een podium en ruimte om te maken, maar ook om te delen, zoals in PLAYGROUND.

#### ***4.4.4 Binding met het theaterveld***

De Utrechtse Spelen neemt als stadsgezelschap een centrale rol in door voor een belangrijk deel regie te houden over hoe er met talentontwikkeling omgegaan wordt in de stad. Er vindt nauw overleg plaats tussen DUS, Het Huis, de HKU, Stadsschouwburg Utrecht, SPRING en verschillende gezelschappen zoals Aluin. Zo wordt, volgens de Notitie Talentontwikkeling, talent in de hele keten van auditie tot de eerste jaren na afstuderen gevolgd en besproken in gezamenlijk overleg. Zo komt het talent op de juiste plek terecht. Coproducties en allianties

---

<sup>108</sup> Ibidem, 2

<sup>109</sup> Ibidem, 1

worden toegejuicht en gezamenlijke manifestaties behoren tot de plannen.<sup>110</sup>

DUS is in gesprek met alle andere BISinstellingen aan het inventariseren wat de instellingen aan talentontwikkeling doen en hoe de taak van talentontwikkeling, die nu onder andere bij de BISinstellingen is neergelegd, moet worden opgepakt. Problematisch hierbij is volgens Delpout dat de overheid de taak om talent te ontwikkelen bij de BISinstellingen heeft neergelegd, maar een gedachte over de invulling van die talentontwikkeling en de financiering ervan is er niet. 'Dat (de taken van productiehuizen, red.) wordt nu tot dat takenpakket gerekend zonder dat daar eigenlijk een nieuwe gedachte over de financiering of de invulling daarvan is geweest. Er wordt alleen maar gezegd: ontwikkel talent.', aldus Delpout. Volgens hem wordt er door de overheid ook niets gezegd over om welke talenten het gaat, wat talent eigenlijk is en wat het doel van de talentontwikkeling is.

Ook op stedelijk niveau speelt DUS een belangrijke rol in het overleg. DUS ziet talentontwikkeling als een belangrijke taak en hun verantwoordelijkheid, maar het kan niet alle verantwoordelijkheid voor talentontwikkeling op zich nemen. Dit komt mede door de grote financiële problemen die DUS heeft gehad. Delpout vraagt zich af vanaf welk punt DUS bij kan dragen. Delpout: 'Want ik geloof niet dat DUS de beste plek is om de eerste stappen van iemands makerschap te doorlopen. Ik geloof dat wij de connectie zijn naar een breder publiek (...)' Delpout is in gesprek met verschillende instellingen in Utrecht (HKU, Het Huis, de Stadsschouwburg Utrecht, Theater Kikker, Aluin etc.) over talentontwikkeling. Dat begint al bij het ontdekken van talent: er wordt nu op aan gestuurd dat de instellingen makers al vroeg in hun ontwikkeling gaan volgen en dat samen gaan bespreken. Op die manier willen de instellingen tot een gezamenlijke werkwijze komen om een meerjarig traject voor die maker op te zetten dat instellingsoverstijgend is. Dat betekent dat een maker bijvoorbeeld onder de hoede van DUS een voorstelling in Het Huis gaat maken, waarbij DUS een technicus aanvoert. Vervolgens speelt de voorstelling dan in Theater Kikker. Extra subsidie die nodig zou zijn voor het meerjarige traject van zo'n maker zou vanuit de gemeente of het FPK moeten komen. Delpout hoopt in 2016 met de meerjarige trajecten te kunnen beginnen.

#### *4.4.5 Garantie van doorstroom van jonge makers*

De plannen van DUS klinken erg veelbelovend. Helaas zullen de eerste plannen omtrent talentontwikkeling bij DUS pas eind 2014 aanvangen, dus over de daadwerkelijke uitvoering ervan is nog erg weinig te zeggen. Voornamelijk het voeren van gesprekken en het in overleg

---

<sup>110</sup> Ibidem, 2



gaan met andere instellingen in Utrecht, waardoor er duidelijker wordt welke taken met betrekking tot talentontwikkeling door welke instelling kunnen worden uitgevoerd, vind ik erg positief klinken. De meerjarentrajecten voor jonge makers zullen pas in 2016 voor het eerst worden uitgevoerd. Hieruit blijkt dat het, zoals Cobie de Vos ook aangaf, nog wel even zal duren voordat de instellingen initiatieven hebben ontwikkeld en daar ook de tijd, geld en middelen voor hebben. Ook de overlegstructuren die er zijn kosten veel tijd. Delpeut merkt dit zelf ook op. Hij is realistisch over de nasleep van de bezuinigingen. DUS heeft talentontwikkeling als taak gekregen, maar moet als BISinstelling ook voldoende kaarten verkopen en DUS moet bovendien tekorten wegwerken. Ook voor De Utrechtse Spelen is het daardoor niet mogelijk talentontwikkeling direct op de eerste plaats te zetten, zoals productiehuizen dat wel konden, en daarmee de doorstroom van jonge makers te garanderen.

## 4.5 Theater Kikker

### 4.5.1 De instelling & visie

Theater Kikker bestaat al sinds 1972, en sinds 1980 bevindt het zich op de huidige locatie aan de Ganzenmarkt in de binnenstad van Utrecht. In 1998 werd besloten het theater uit te breiden met een extra, grotere zaal, die 172 stoelen biedt. De kleine zaal biedt er 72.<sup>111</sup> Sinds de verbouwing zet Theater Kikker volgens hun beleidsplan voluit in op lokale verankering en een brede en intensieve programmering met een zwaartepunt in vernieuwing en jong aanbod. Belangrijk voor Theater Kikker is het bouwen aan meerjarige programmeringslijnen met makers en groepen. Daarbij wordt 30% van de programmering door Utrechtse theatergroepen gevormd, en benutten lokale festivals als Tweetakt en SPRING het podium als festivallocatie.<sup>112</sup>

Ik sprak programmeur van Theater Kikker, Jolie Vreeburg, op 12 juni 2014. Vreeburg vertelde mij over de visie van Theater Kikker: 'Wij laten hier ten opzichte van de Schouwburg wel meer het rafelige werk zien, dus ook makers die al wat verder zijn kunnen hier nog met experimenten echt terecht.' Theater Kikker wil volgens het beleidsplan de komende jaren, nog radicaler dan zij al deden, partner zijn van makers, waarbij ze optreden als wegbereider naar hun publiek en co-initiator van hun projecten. Het theater wil de keuze voor makers verder concentreren en de onderlinge relatie intensiveren. Volgens de instelling biedt dit de beste

---

<sup>111</sup> <http://www.theaterkikker.nl/informatie/18/achtergrond>

<sup>112</sup> Theater Kikker. *Utrechts kernpodium voor eigentijds theater. Beleidsplan 2013-2016*. 2012, 3

kansen voor publieksopbouw voor makers die er in de ogen van Theater Kikker toe doen.<sup>113</sup> Vreeburg lichtte het 'partner zijn van makers' verder toe: 'Dat houdt in, als wij een voorstelling die iemand gaat maken iets minder interessant vinden, qua onderwerp bijvoorbeeld, daar gaan wij niet over. (...) we kiezen gewoon voor een maker, die dan meerdere voorstellingen laat zien (...) dan mag er een keer een misser inzitten.' Het gesprek dat Vreeburg met haar had deed me denken aan een eerdere ontmoeting met Harm Lambers, directeur van Theater Kikker, die in dat gesprek ook de nadruk legde op het programmeren van makers in plaats van voorstellingen.

Wat betreft de bezuinigingen in de basisinfrastructuur vond ik voornamelijk Vreeburgs stelligheid over kunst en marktwerking interessant: 'Dat is echt een misvatting, dat kunst en markt iets met elkaar te maken heeft. (...) Meestal, juist de voorhoede, die maakt dingen waar mensen niet perse op zitten te wachten, maar die wel als ze er eenmaal zijn heel veel indruk kunnen maken.' Volgens Vreeburg onderzoeken zij vormen die commerciële dingen niet kunnen onderzoeken omdat zij die grote massa's moeten trekken. Deze ideeën van Vreeburg sluiten aan op hoe de overheid theater wil kapitaliseren en mijn argument dat theater beter als cultureel kapitaal gedefinieerd kan worden. In de eindconclusie zal ik hier verder op ingaan.

#### *4.5.2 Inhoudelijke begeleiding en traject*

Speciale projecten van Theater Kikker voor jonge makers waren de minifestivals *Voorjaars-* en *Najaarscollectie*, waarin sinds 2010 pril theaterwerk van net-afgestudeerde makers te zien was.<sup>114</sup> In seizoen 2013 zijn de twee collecties voortgezet in een *Wintercollectie*. Volgens het beleidsplan van Theater Kikker kan daardoor de kwaliteit van de programmering worden gewaarborgd.<sup>115</sup> Het theater blijft initiatieven in Utrecht een podium bieden, waarbij ze lokale bestaande en nieuwe initiatieven helpen zich te wortelen. Voor debuterende professionele makers uit de eigen stad, veelal van de HKU afkomstig, is de kleine zaal van het theater hun eerste podium.<sup>116</sup>

Theater Kikker gaat, volgens het beleidsplan, de kleine zaal inzetten voor onafhankelijke, vaak jonge makers, waarbij ze jaarlijks voor drie of vier theatermakers de kleine zaal als vrije ruimte opstellen, gericht op onderzoek en publieksontmoeting. Hierbij is

---

<sup>113</sup> ibidem, 5 - 6

<sup>114</sup> Ibidem

<sup>115</sup> Ibidem, 8

<sup>116</sup> ibidem, 5 - 6

een spelregel van belang: het moet altijd gaan om een publieke werking, en niet om een intern werkproces.<sup>117</sup> Daarnaast biedt Theater Kikker de *Monsteren!*-avonden, waarin nog studerende en net afgestudeerde theatermakers kort nieuw werk beproeven. In de kleine zaal worden korte series van nieuwe aanwas uit het land gepresenteerd.<sup>118</sup>

#### *4.5.3 Faciliteiten, waaronder het bieden van een podium*

Theater Kikker is een theater en geen producerende instelling. Maar volgens Vreeburg is er een zekere mate van begeleiding die makers kunnen krijgen: '(...) als ze hier komen en de voorstelling is nog niet gemaakt, dan kan het gesprek met mij ze wel inhoudelijk verder brengen, het is wel een soort dramaturgisch gesprek.' Maar niet alleen op het gebied van dramaturgie kan Theater Kikker jonge makers een helpende hand bieden: 'Als ze hier voor het eerst staan gaan ze ook wel met PR praten die ze dan ook wat tips en tricks geeft. Sommige makers bellen ook nog af en toe om dingen te vragen.' Het is niet de officiële functie van Kikker, maar volgens Vreeburg wordt er wel tijd vrijgemaakt om de jonge makers tot op zekere hoogte te begeleiden. 'We proberen ook soms in de naam van makers interessante mensen uit te nodigen. (...) Directeur Harm Lambers is een heel belangrijk iemand, ook in het culturele netwerk van Utrecht, die veel goede contacten met de gemeente heeft en ook iedereen goed kent. Dus in die zin hebben we een soort regulerende functie.' Vreeburg brengt jonge makers in aanraking met, volgens haarzelf, voor de maker interessante personen. Ook wat betreft technische en productionele ondersteuning helpt Theater Kikker de makers een beetje op weg, maar het gaat daarbij niet om structurele begeleiding.

Wat betreft Vreeburg heeft Theater Kikker voornamelijk een functie in het tonen van voorstellingen. 'Wij zijn het eerste podium waar makers uiteindelijk hun eerste stappen kunnen zetten, voordat ze doorstromen naar de Schouwburg of andere dingen.' Het theater vervult een belangrijke functie omdat het een kleine zaal heeft waar jonge makers hun eerste werk kunnen tonen.

#### *4.5.4 Binding met het theaterveld*

Belangrijk volgens Vreeburg is de verbinding die de instellingen nu met elkaar aangaan. Theater Kikker gaat nog meer samenwerken met de HKU door in het najaar een solo showcase te doen, waarbij solo's van net afgestudeerde makers te zien zijn. Ook zijn er plannen voor de toekomst om studenten van de HKU de ruimte te geven een week lang te experimenteren in de

---

<sup>117</sup> Ibidem, 6 -7

<sup>118</sup> Ibidem, 9

kleine zaal: 'We willen bijvoorbeeld zeggen tegen de HKU: hier heb je een week, laat studenten zelf maar kiezen wat ze gaan doen.' Die plannen zijn echter nog niet heel concreet. Wel zijn HKU'ers bij Theater Kikker altijd welkom. 'Utrechts talent heeft hier zeker voorrang, omdat we toch ook een lokale functie hebben.' Zegt Vreeburg. Studenten aan de HKU kunnen bij Theater Kikker terecht om te komen praten, waarbij het theater ze zo nodig ondersteunt en koppelt aan mensen die iets voor ze kunnen betekenen.

Daarnaast is er sinds 2013 een initiatief samen met Het Huis. 'We hebben toen geprobeerd om met Nick Steur, iemand van de performance-opleiding in Maastricht, een aanvraag voor de nieuwe makersregeling aan te vragen.' Samen met Het Huis wil Theater Kikker meer samenwerken om jonge makers verder te helpen. Dat sluit aan op Utrecht Breed: de gesprekken die de Utrechtse instellingen met elkaar over talentontwikkeling in Utrecht hebben. 'We hebben om de zoveel maanden een gesprek met elkaar, met eigenlijk alle instellingen. (...) Hee, talentontwikkeling, in Utrecht, hoe kunnen we daar nog samen ons hard voor maken?', aldus Vreeburg.

Vanuit Theater Kikker zijn er ook grotere plannen om vanuit een andere hoek met theater bezig te zijn. Hiermee wil het theater de theaterpraktijk aan de academische praktijk verbinden, omdat Utrecht ook een universitaire studiestad is. 'Want eigenlijk hebben ze veel meer gemeen dan je aanvankelijk zou denken.' Zegt Vreeburg. Theater Kikker wil mensen uitnodigen die vanuit een andere hoek over verschillende onderwerpen te komen praten, waarbij het vooral om inspiratie en reflectie draait. 'Ik noem het steeds Weense Salon, dat je allemaal mensen ontmoet (...) en mensen vanuit een andere hoek die heel veel van iets weten, dat vind ik sowieso heel leuk om naar te luisteren.'

#### *4.5.5 Garantie van doorstroom van jonge makers*

Theater Kikker fungeert voornamelijk als speelplek, maar doordat het een kleine zaal heeft speelt het een belangrijke rol voor jonge (Utrechtse) theatermakers, die hun eerste voorstellingen in Theater Kikker kunnen laten zien. Vreeburg speelt zelf, als programmeur, een belangrijke rol in het selectieproces van jonge makers, die ze aan haar netwerk verbindt: 'Ik zie alles. Alles van Utrecht, ik zie bijna alles van Maastricht, Amsterdam, ik zie eigenlijk alles wat er aan jong talent zo'n beetje rondloopt, dus ik kan het ook afzetten tegen andere dingen. Daarom ben ik als programmeur, denk ik, met het nieuwe talent in mijn portefeuille heel belangrijk in het selecteren van nieuw talent.' Het selectieproces zoals dat bij Theater Kikker plaatsvindt kan een belangrijke rol spelen in de doorstroom van jonge theatermakers.

In Theater Kikker is ook de ontmoeting met het publiek belangrijk. In *Monsteren!* gaan de jonge makers, midden in hun productieproces, het gesprek aan met het publiek. De kleine zaal biedt Theater Kikker de mogelijkheid jonge makers te programmeren en ze een eerste speelplek te bieden. Maar voor structurele artistieke begeleiding en een talentontwikkelingstraject is Theater Kikker niet de juiste plek.

## 4.6 Conclusie

In deze conclusie vergelijk ik de taken van productiehuisen zoals ik die op een rij heb gezet in hoofdstuk 3 met de bovenstaande onderzoeken, om te kijken in hoeverre de talentontwikkeling zoals die plaatsvond bij productiehuisen nu wordt voortgezet bij De Utrechtse Spelen, Het Huis Utrecht, het Café Theater Festival en Theater Kikker.

### Taken van een productiehuis:

- Inhoudelijk (artistiek) begeleiden van (jonge) makers
- Een passend ontwikkelingstraject bieden met een reservoir aan experts
- Over voldoende faciliteiten beschikken om producties technisch en organisatorisch te begeleiden
- Mogelijkheden tot specialisaties van makers (bijv. in jeugdtheater) bieden
- Het werk van makers presenteren op eigen podium en eventueel tournees organiseren
- Producties van andere productiehuisen presenteren op hun podium
- Doorstroom van jonge makers naar het professionele veld garanderen
- Significante bijdrage leveren aan het theaterbestel op stedelijk, regionaal, nationaal en internationaal niveau
- Nieuwe ontwikkelingen in het vakgebied signaleren
- Een sterke binding aangaan met theateropleidingen, stads- en regiogezelschappen en andere theaterinstellingen

De belangrijkste conclusie die ik kan trekken naar aanleiding van bovenstaand onderzoek is dat de vier instellingen op dit moment jonge makers geen structurele, langdurige en persoonlijke begeleiding kunnen bieden zoals dat bij productiehuisen wel mogelijk was. Vaak beschikken de instellingen niet over genoeg faciliteiten, wat meestal een gevolg van het gebrek

aan voldoende financiën is. Het volgen van een langer traject waarbij echt sprake is van talentontwikkeling, zoals Jan-Jaap Bakker in zijn masterthesis omschrijft, is op dit moment niet mogelijk. Ook is er bij de instellingen weinig plek voor jonge makers om zich te specialiseren in een bepaalde vorm van theater zoals jeugdtheater. Vanuit de samenwerkingsverbanden is het de bedoeling dat de jonge makers worden doorgestuurd naar de gezelschappen of instellingen waarbij zij het meeste baat hebben, maar ik kan, naar aanleiding van mijn onderzoek, jonge makers niet adviseren waar zij in Utrecht naartoe moeten als zij zich zouden willen specialiseren in jeugdtheater. Het minimale dat er aan begeleiding kan worden gegeven betekent direct ook dat de mogelijkheden voor specialisaties nog schaarser worden. Er zijn wel podia beschikbaar voor jonge makers om op te spelen, bijvoorbeeld bij Theater Kikker of in Het Huis. Maar ik vraag mij dan af: welke jonge makers kunnen er op een podium staan, als zij nog geen voorstelling hebben? Een podium biedt weinig ruimte voor experiment, maar borduurt voort op de resultaatgerichte plannen van de overheid. Ook is het voor instellingen ingewikkelder om nieuw talent te ontdekken: selecteerden productiehuizen jonge talenten eerst nog voordat zij bij instellingen terecht kwamen, nu stromen de makers direct door naar de instellingen. Er mist een schakel in het selectieproces.

Tot op zekere hoogte kunnen jonge makers hun kapitaal opbouwen bij de vier onderzochte instellingen, maar dit gebeurt niet structureel genoeg om te kunnen spreken van professionalisering. Cultureel kapitaal, waarbij jonge makers hun aanleg verder kunnen ontwikkelen, is op dit moment voornamelijk op te bouwen bij Het Huis en het Café Theater Festival. De Utrechtse Spelen hebben plannen, maar die zijn helaas nog niet in uitvoering. Theater Kikker biedt naar mijn inzicht jonge makers niet genoeg begeleiding om van het opbouwen van kapitaal te kunnen spreken. De vier instellingen kunnen wel veel betekenen voor jonge makers wat betreft sociaal kapitaal. Alle instellingen hebben gesproken over veel onderling contact en het belang van het fungeren als doorgeefluik naar anderen binnen de theaterberoepspraktijk, die wellicht een belangrijk kunnen zijn voor jonge makers. Hierdoor kan het sociaal kapitaal van de jonge makers groeien. Nu de instellingen gedwongen worden tot meer samenwerking maken zij meer gebruik van hun eigen sociale netwerk, waardoor het voor jonge makers ook makkelijker wordt om hun sociaal kapitaal te vergroten. Het symbolisch kapitaal van jonge makers is een lastiger geval: symbolisch kapitaal heeft veel te maken met professionalisering: je moet erkenning van anderen krijgen om ook daadwerkelijk te kunnen professionaliseren. In hoeverre jonge makers daadwerkelijk hun symbolisch

kapitaal kunnen opbouwen bij de instellingen is lastig om te onderzoeken, omdat er diverse gradaties van 'erkenning' kunnen zijn en ik in mijn thesis niet verder op deze gradaties in wil gaan. Theater Kikker en Het Huis bieden jonge makers een podium aan, en biedt mogelijkheden om plannen met een publiek te delen. Daardoor ontstaat er meer transparantie tussen toeschouwers en makers, en kan het symbolisch kapitaal van de jonge makers groeien. Bij het Café Theater Festival kunnen jonge makers die al een voorstelling hebben hun werk tonen aan publiek en juryleden. De Utrechtse Spelen is ook van plan meer transparantie tussen toeschouwers en makers te creëren.

## 5. Conclusie

### 5.1 Conclusie

Ik ben mijn thesis begonnen met een stelling: jonge theatermakers in het theaterveld zijn belangrijk omdat zij vernieuwing voortbrengen. Het is dus belangrijk dat jonge makers tot professionalisering komen om een plaats in het theaterveld te verkrijgen. Dit kan door middel van het verwerven van kapitaal: dit kan economisch, cultureel, sociaal of symbolisch kapitaal zijn.

Een belangrijke mogelijkheid om kapitaal te verzamelen, is talentontwikkeling. Ik heb beargumenteerd dat talentontwikkeling niet hetzelfde is als professionalisering: talentontwikkeling behelst voornamelijk groei van het cultureel kapitaal, terwijl professionalisering ook groei van sociaal en symbolisch kapitaal inhoudt. Professionalisering vond plaats bij de productiehuizen: het was zelfs een taak opgelegd door de overheid. Nu veel van de productiehuizen verdwijnen, en daarmee ook voorzieningen (cf. Gagné), is de vraag of er andere voorzieningen zijn die talentontwikkeling en professionalisering van jonge makers oppakken, zoals het DMGT suggereert.

De overheid legt de taak voor talentontwikkeling bij de markt, de fondsen en de BISinstellingen neer. Hiermee suggereren zij ook dat er andere voorzieningen zijn (dan de productiehuizen) die talentontwikkeling en professionalisering van jonge makers kunnen realiseren. Opvallend is dat er in beleidsplannen van de overheid niet van professionalisering wordt gesproken, maar enkel van talentontwikkeling, terwijl professionalisering nog wel een onderdeel was van het takenpakket van productiehuizen.

Door talentontwikkeling onder andere over te laten aan de marktwerking kapitaliseert de overheid talent. Jonge makers gaan hier tegenin door een brief naar minister Bussemaker te sturen. In de inleiding citeerde ik de volgende zin uit die brief: *talent laat zich welbeschouwd toch kenmerken door symbolisch in plaats van letterlijk kapitaal*.<sup>119</sup> Jonge makers merken hiermee op dat talent geen letterlijk maar symbolisch kapitaal is, waarbij de jonge makers volgens mij niet op aura of erkenning doelen, maar op onaantastbaar cultureel kapitaal, cultureel kapitaal in de belichaamde staat, zoals aanleg.

Door gebruik te maken van het DMGT, waaruit blijkt dat er theoretisch gezien andere

---

<sup>119</sup> Jonge theatermakers in de open brief naar minister Bussemaker, de Raad voor Cultuur en de Tweede Kamer, 20 mei 2014



voorzieningen zouden moeten zijn die de talentontwikkeling en professionalisering van jonge makers oppakken, kijk ik op eenzelfde manier als de overheid naar talent. Ik heb echter ondervonden dat het in de praktijk niet zo werkt: er zijn niet voldoende voorzieningen om het takenpakket van de productiehuizen over te nemen. Er wordt namelijk niet voldoende gefinancierd, waardoor er niet voldoende faciliteiten beschikbaar zijn. Ook verdwijnen er instellingen en is er nergens meer plaats voor langdurige, structurele en persoonlijke begeleiding. Talent kan beter beschouwd worden als cultureel kapitaal, omdat talent onaantastbaar is en daarom niet onderhevig kan en mag zijn aan de marktwerking. Door talent als cultureel kapitaal te zien, maak ik duidelijk dat het mogelijk is om het te laten groeien en dat het onmiskenbaar onderdeel is van professionalisering. Ik beargumenteer in mijn thesis dat professionalisering een samenkomst van cultureel, sociaal en symbolisch kapitaal is, waarbij aanleg/talent en de ontwikkeling van die aanleg/talent een heel belangrijk onderdeel is van het cultureel kapitaal.

In hoofdstuk 1 heb ik een onderzoeksvraag opgesteld, die als volgt luidt:

*In hoeverre wordt er, in het licht van de veranderende situatie in de theaterberoepspraktijk en de invloed daarvan op productiehuizen, door vier instellingen in Utrecht, namelijk het Café Theater Festival, De Utrechtse Spelen, Het Huis en Theater Kikker, voldaan aan de voorwaarden voor talentontwikkeling van jonge makers?*

Ik heb beargumenteerd dat iemand aanleg heeft en dat het mogelijk is die aanleg te ontwikkelen naar talent: talentontwikkeling. Volgens het Differentiated Model of Giftedness and Talent (DMGT) van Francoys Gagné hebben intrapersoonlijke en omgevingskatalysatoren invloed op het talentontwikkelingsproces. Ik heb de katalysatoren ingezet als voorwaarden voor talentontwikkeling. Deze voorwaarden heb ik ingezet in mijn onderzoek naar de rol van productiehuizen en de bezuinigingen op die productiehuizen bij de talentontwikkeling van jonge theatermakers. Het model van Gagné toont wel verschillende fasen van het talentontwikkelingsproces, maar biedt naar mijn inzicht te weinig aanknopingspunten om het belang van de doorstroming van jonge makers zichtbaar te maken, aangezien het zich alleen op talentontwikkeling richt. Daarom heb ik opnieuw gebruikgemaakt van Bourdieus theorie rondom kapitaal.

Een productiehuis biedt (jonge) makers mogelijkheden hun talent verder te ontwikkelen, maar het blijft niet slechts bij het vergroten van cultureel kapitaal: ook worden

er faciliteiten aangeboden om het sociaal en symbolisch kapitaal te vergroten, waardoor de habitus van de jonge maker verandert en zijn positie in het veld kan veranderen. Hierdoor kan een maker zich verder professionaliseren.

Nu de overheid heeft besloten te bezuinigen op de productiehuizen vallen er belangrijke voorzieningen voor jonge makers weg (cf. Gagné). De jonge maker zal, om toch tot professionalisering te komen, zich tot andere talentontwikkelingsprogramma's en curricula moeten richten. Ik heb een beknopte lijst met taken van productiehuizen die specifiek betrekking hebben op de talentontwikkeling van jonge makers samengesteld. Vervolgens onderzocht ik in of, en zo ja in hoeverre, vier Utrechtse instellingen, Het Huis Utrecht, het Café Theater Festival, De Utrechtse Spelen en Theater Kikker, deze taken oppakken.

Uit mijn onderzoek blijkt dat geen van de instellingen die ik heb onderzocht op dit moment voldoet aan de takenlijst die ik heb opgesteld in hoofdstuk 3, en die er als volgt uitziet:

Taken van een productiehuis:

- Inhoudelijk (artistiek) begeleiden van (jonge) makers
- Een passend ontwikkelingstraject bieden met een reservoir aan experts
- Over voldoende faciliteiten beschikken om producties technisch en organisatorisch te begeleiden
- Mogelijkheden tot specialisaties van makers (bijv. in jeugdtheater) bieden
- Het werk van makers presenteren op eigen podium en eventueel tournees organiseren
- Producties van andere productiehuizen presenteren op een podium
- Doorstroom van jonge makers naar het professionele veld garanderen
- Significante bijdrage leveren aan het theaterbestel op stedelijk, regionaal, nationaal en internationaal niveau
- Nieuwe ontwikkelingen in het vakgebied signaleren
- Een sterke binding aangaan met theateropleidingen, stads- en regiogezelschappen en andere theaterinstellingen

Het Huis Utrecht en het Café Theater Festival bieden jonge makers deels de faciliteiten zoals productiehuizen die ook boden. Helaas bestaat de talentontwikkeling die wordt aangeboden uit (te) korte trajecten en is er vaak niet genoeg geld om daadwerkelijk van een persoonlijk

talentontwikkelingstraject te spreken. Ook moeten de instellingen zich voornamelijk bezighouden met hun eigen opdrachten als bedrijf: Het Huis als huis voor ondernemers en het Café Theater Festival als locatietheaterfestival.

De Utrechtse Spelen is van plan jonge theatermakers een meerjarig traject aan te bieden waarin zij hun autonome, artistieke handtekening kunnen ontwikkelen en leren denken, sturen en werken op grotere schaal. Van de vier onderzochte instellingen lijkt dit nog het meeste op de talentontwikkeling en professionalisering zoals die bij productiehuizen plaatsvond. Helaas staan deze plannen pas voor 2016 op de agenda, dus het is nog afwachten hoe ze daadwerkelijk van de grond komen.

Theater Kikker, als podium, biedt jonge makers geen talentontwikkelingsproces of uitgebreide begeleiding, maar speelt een rol in de latere ontwikkeling van makers. Theater Kikker biedt makers het podium van de kleine zaal om hun werk aan het publiek te tonen.

Enkel DUS, die de talentontwikkelingsopdracht van de overheid heeft meegekregen, is daadwerkelijk van plan de taken van productiehuizen op zich te nemen en professionalisering van jonge makers te garanderen. Echter, de samenwerking tussen de verschillende Utrechtse instellingen is daarvoor wel van groot belang. En die samenwerking biedt meerdere interessante perspectieven, ook voor instellingen zoals Het Huis. Door van elkaars expertise gebruik te maken is het, naar mijn mening, mogelijk om talent te ontwikkelen en de doorstroom van jonge makers naar het professionele veld te garanderen. Dit zal allemaal minder makkelijk verlopen, omdat de instellingen met elkaar in gesprek moeten blijven en daar tijd voor moeten zoeken. Er is op dit moment geen sprake van een structureel traject en er is geen specifieke begeleiding voorhanden om te specialiseren in bijvoorbeeld jeugd- of muziektheater. Doordat er veel instellingen verdwijnen blijven er niet genoeg podia over voor jong talent om op te spelen of te experimenteren. Voor de instellingen wordt het lastiger om nieuwe jonge makers te ontdekken, omdat er een schakel mist: de productiehuizen, die vroeger de eerste selectie maakten.

Het zal nog even duren voordat er daadwerkelijk weer sprake is van structurele talentontwikkeling in het Utrechtse theaterveld. Voor jonge, net afgestudeerde makers is het dus van belang goed op de hoogte te blijven van ontwikkelingen en kapitaal te ontwikkelen, maar de vraag is of zij de komende periode zonder duidelijke voorzieningen ook door kunnen stromen naar het professionele werkveld. Ze kunnen in ieder geval terecht voor een luisterend oor bij Het Huis, een aanvraag doen bij het CTF en gaan *Monsteren!* bij Theater Kikker. Tot op zekere hoogte kunnen jonge makers hun kapitaal opbouwen bij de vier onderzochte

instellingen, maar dit gebeurt niet structureel genoeg om te kunnen spreken van professionalisering. Jonge makers kunnen voornamelijk bij instellingen terecht om hun sociale kapitaal op te bouwen en hun netwerk te vergroten, maar voor het opbouwen van cultureel en symbolisch kapitaal zijn vaak niet voldoende structuur, begeleiding en faciliteiten beschikbaar.

In de inleiding benoemde ik dat de Raad voor de Cultuur constateert dat de ruimte voor experiment die inherent was aan de opzet van een productiehuis niet langer aan de orde is.<sup>120</sup> Ik ben dit, naar aanleiding van mijn onderzoek, met de Raad eens. Het huidige cultuurbeleid gaat uit van talent als een kapitalistisch middel. Uit mijn onderzoek blijkt dat dit een ongunstige aanname is: ondanks dat het theoretisch mogelijk lijkt talentontwikkeling en professionalisering bij andere voorzieningen neer te leggen, blijkt dit praktisch niet mogelijk te zijn. Dat heeft voor een groot deel te maken met financiën. Ik vraag mij af of er vanuit de overheid al onderzoek is gedaan naar talentontwikkeling en professionalisering van jonge theatermakers. Ik kreeg bijvoorbeeld van Cobie de Vos te horen dat ik erg vroeg ben met mijn onderzoek, maar inmiddels zijn deze bezuinigingen al twee jaar van kracht. Ik begrijp dat instellingen een hoge werkdruk hebben en door gebrek aan financiën nog weinig concrete plannen hebben, maar ondertussen zijn er al twee jaren aan afgestudeerde jonge theatermakers die nergens terecht kunnen. En zolang er nog geen concrete plannen zijn, worden dat alleen maar meer jaren en meer jonge theatermakers. Voor de Utrechtse kunstensector is dit ongunstig: het is onwaarschijnlijk dat jonge Utrechtse makers die afstuderen aan de HKU in Utrecht blijven. Ze zullen misschien vertrekken naar Amsterdam, een grotere stad waar meer geld voor theater beschikbaar is, of zelfs naar het buitenland, waar het cultuurbeleid er heel anders uit ziet. We verliezen theatermakers in Utrecht. Dit heeft invloed op het gehele vakgebied, en daarmee ook op mijn eigen werkveld. Als afgestudeerde theaterwetenschapper zijn er geen jonge theatermakers in Utrecht die ik dramaturgisch zou kunnen begeleiden. Ook academici zullen hierdoor de stad verlaten. Toen ik aan mijn onderzoek begon, leek het allemaal mee te vallen: er zijn ontzettend veel mooie plannen, ideeën voor de toekomst van het Utrechtse theaterveld. Maar we moeten bedenken dat die plannen nog lang niet concreet zijn, dat we op dit moment een hele generatie aan makers verliezen. En niet alleen makers, maar ook iedereen daar omheen: technici, dramaturgen, acteurs, marketingmedewerkers... Jonge theatermakers hebben structurele en langdurige begeleiding nodig om zich verder te kunnen ontwikkelen, het liefst buiten de structuur van een orthodoxe partij waarvoor het gunstiger is de makers binnen hun keurslijf

---

<sup>120</sup> Ibidem, 19

'op te voeden'. Ik benadruk de noodzaak van talentontwikkeling en professionalisering van jonge theatermakers, die na de bezuinigingen van twee jaar geleden onvoorstelbaar in het gedrang zijn gekomen.

## 5.2 Suggesties voor vervolgonderzoek

Ik heb mij voornamelijk gericht op Utrecht en op vier instellingen die op een bepaalde manier aan talentontwikkeling (moeten) doen. Zoals ik al aangaf in mijn inleiding heb ik mij niet gefocust op andere mogelijkheden in het theaterveld, maar ben ik mij er zeker van bewust dat die er zijn. Ik denk hierbij aan nieuwe initiatieven die er ontstaan, nieuwe collectieven en werkwijzen die nooit eerder overwogen werden. De bezuinigingen zorgen niet alleen voor problemen, maar tot op zekere hoogte ook voor interessante en creatieve nieuwe ideeën. De bezuinigingen zijn nou eenmaal een feit, hoe wordt daar mee omgegaan in het veld? Ook de grotere vraag binnen onze Nederlandse cultuur die na de bezuinigingen heerst en waar ik in de inleiding kort aandacht aan besteedde, is de vraag of cultureel goed zoals theater af mag hangen van ons kapitalistische systeem: moet theater niet onafhankelijk zijn van de markt, omdat het bijdraagt aan onze cultuur? Er is al jarenlang een debat gaande over de waarde van kunst en cultuur, waar ik in mijn thesis verder geen aandacht aan heb besteed. Ook dit zou, in relatie tot de bezuinigingen uit 2012, verder onderzocht kunnen worden.

Uiteraard zou ik een onderzoek dat over 5-10 jaar zou plaatsvinden naar de stand van zaken op dat moment heel interessant vinden. Ik ben benieuwd in hoeverre mijn verwachtingen uitkomen en of de plannen die de instellingen hadden waar zijn gemaakt. Ook vraag ik me af hoeveel jonge theatermakers die de afgelopen twee jaar en de komende jaren afstuderen er op dat moment in Utrecht werkzaam zullen zijn.

Daarnaast heb mij in mijn thesis gericht op jonge theatermakers, maar ik heb hen helaas niet kunnen spreken. Dat de mening van jonge makers in mijn thesis niet tot zijn recht komt, is een beperking. Daarom zou ik een uitgebreid kwalitatief onderzoek naar de jonge makers zelf zeker aanbevelen voor vervolgonderzoek. Ook heb ik helaas wegens tijdgebrek en accreditatie op de HKU geen interview af kunnen nemen met de artistiek leider van de theateropleiding. Het zou erg interessant kunnen zijn om de ontwikkelingen in het theaterveld vanuit het oogpunt van de opleiding te bekijken.

Ook de samenwerking binnen Nederland, dus niet alleen in Utrecht, is iets wat ik niet uitgebreid heb besproken in mijn thesis. Hoe kunnen instellingen elkaar helpen om toch meer

tot talentontwikkeling voor jonge makers te komen? Zoals Cobie de Vos al zei, Het Huis heeft veel gesprekken met instellingen die vroeger productiehuizen waren. Er zijn plannen om jonge makers op elkaars podia te laten zien en aan elkaar voor te stellen. Ik vraag me af in hoeverre de dynamiek in het Nederlandse theaterveld als geheel bij kan dragen aan de talentontwikkeling van jonge theatermakers.

Een ander interessant feit dat ik mij realiseerde tijdens het schrijven van mijn thesis is dat Nederland het enige land is waar productiehuizen bestonden. Hoe wordt er dan aan talentontwikkeling gedaan in andere landen? Hoe overbruggen jonge theatermakers daar het gat tussen opleiding en werkveld, of is het gat daar veel kleiner? Dit zou aanleiding kunnen zijn tot onderzoeken naar verschillen tussen de opleidingen in Nederland en het buitenland of tot onderzoeken naar talentontwikkeling wereldwijd. Ik heb het idee dat Nederland graag autonoom wil zijn en dat wij het idee hebben dat wij 'onszelf wel kunnen redden'. Misschien is dit wel het moment om hulp te vragen uit het buitenland. In de gesprekken met artistiek leiders merkte ik dat de focus vaak op Nederland ligt, maar misschien moeten we het buiten onszelf zoeken en kijken hoe het er in andere landen aan toe gaat. Net zoals jonge theatermakers hulp vragen (en nodig hebben) bij hun talentontwikkeling, zo kunnen Nederlandse instellingen ook hun horizon verbreden en hulp inroepen van buitenaf.

## 6. Literatuurlijst

Baarda et.al. *Basisboek Kwalitatief Onderzoek. Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*. Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers, 2013.

Bakker, Jan-Jaap. *Hoe de overheid via subsidieverstrekking invloed heeft op talentontwikkeling bij de gezelschappen binnen de podiumkunsten*. Masterthesis, Universiteit Utrecht & Boekmanstichting, 2009.

Bourdieu, Pierre. (2010) *Distinction, A Social Critique of the Judgement of Taste* (vert. Richard Nice), Londen: Routledge. (Origineel gepubliceerd in 1984).

Bourdieu, Pierre. (1979) 'Economisch kapitaal, cultureel kapitaal, sociaal kapitaal' in *Pierre Bourdieu. Opstellen over smaak, habitus en het veldbegrip* (red. Dick Pels). Amsterdam: Van Gennep, 1989.

Bourdieu, Pierre. (1977) *Outline of a Theory of Practice* (vert. Richard Nice), Cambridge: UP. (Origineel gepubliceerd in 1972).

Bruch, Niek vom. *Ketens tussen opleiding en theaterveld. Onderzoek naar het beleid rond doorstroom van beginnende theatermakers vanuit theaterwerkplaatsen en productiehuizen tussen 1993 en 2002*. Rapportage ten behoeve van het Fonds voor Amateurkunst en Podiumkunsten. Amsterdam, 2007.

Bussemaker, Jet. 'Staat van het theater 2013' op de website van *Rijksoverheid*, n.a.v. de toespraak op 5 september 2013, 9 september 2013. Geraadpleegd op 25 mei 2014.  
<http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/toespraken/2013/09/09/staat-van-het-theater-2013.html>

Café Theater Festival. *De theatrale kroegentocht. Cultuurnotaperiode 2013-2016*. 2012.

Café Theater Festival. *Subsidieaanvraag provincie Utrecht*. Juni 2014.

Café Theater Festival. Website. Geraadpleegd op 25 mei 2014.

[http://www.cafetheaterfestival.nl/\\_2014/](http://www.cafetheaterfestival.nl/_2014/)

Cultuurnetwerk Nederland. *Zicht op ... talentontwikkeling en cultuureducatie: achtergronden, literatuur en websites*. Utrecht, 2007.

Delpeut, Thibaud. Persoonlijk interview. 4 juni 2014, kantoor DUS.

De Utrechtse Spelen. *Beleidsplan 2014 – 2016*. 1 november 2013.

De Utrechtse Spelen. *Notitie Talentontwikkeling*. 2014.

De Utrechtse Spelen. Website. Geraadpleegd op 25 mei 2014.

<http://www.deutrechtse spelen.nl/home>

Drenth, Marjon en Peter van der Zant. *Niet onder de korenmaat. Eindrapportage van een onderzoek naar talentontwikkeling op het gebied van kunst en cultuur in de provincie Drenthe*. In opdracht van onderzoeksbureau Cultuur, Welzijn en Zorg van de Provincie Drenthe. Bureau ART, Januari 2007.

Fischer, Noël. 'Een reisgids voor de toekomstige theatermaker: theaterwerkplaatsen en productiehuizen in Nederland anno 2003', in *Kweekvijvers of Speeltuinen* (Red. Peter Zonderland), Amsterdam: Theater Instituut Nederland / Het Theaterfestival, 2003, pp. 7-14.

Fonds Podiumkunsten. *Naar een nieuw evenwicht, beleidsplan 2013-2016*. 2012.

Fonds Podiumkunsten. 'Subsidie nieuwe makers', op de website *Fonds Podiumkunsten/Performing Arts Fund NL*. Geraadpleegd op 25 mei 2014.

[http://www.fondspodiumkunsten.nl/nl/subsidies/subsidie\\_nieuwe\\_makers/](http://www.fondspodiumkunsten.nl/nl/subsidies/subsidie_nieuwe_makers/)

Gagné, François. *A differentiated model of giftedness and talent*. 2000.

Gagné, François. *Building gifts into talents: brief overview of the DMGT 2.0*. 2008.



Geest, Nellie van der en Carmelita Serkei (red.). *De brug is van niemand: over de kwaliteit van talentontwikkeling*. Amsterdam/Utrecht: International Theatre & Film Books / HKU, 2009.

Gielen, Pascal. *Kunst in netwerken: artistieke selecties in de hedendaagse dans en de beeldende kunst*. Leuven: LannooCampus, 2011.

HBO Raad. *Eindrapport van de visitatiecommissie theater*. Januari 2003.

Heller, Kurt A., Franz J. Monks en A. Harry Passow (ed.). *International Handbook of Research and Development of Giftedness and Talent*. Oxford: Pergamon, 1993.

Heuven, Robbert van. 'Talenten ontwikkelen tegen wil en dank' in *Theatermaker dec. 2013/jan. 2014*, pp. 18-21.

Heuven, Robbert van. 'Zonder productiehuisen wordt het eenheidsworst' op de website van *Trouw*, 23 oktober 2012. Geraadpleegd op 25 mei 2014.

<http://www.trouw.nl/tr/nl/5009/Archief/archief/article/detail/3335859/2012/10/23/Zonder-productiehuisen-wordt-het-eenheidsworst.dhtml>

Hoeksma, Alinde. Persoonlijk interview. 14 april 2014, Het Huis Utrecht.

Het Huis Utrecht. Website. Geraadpleegd op 25 mei 2014. <http://www.hethuisutrecht.nl>

Huis aan de Werf. *Bedrijfsplan Huis aan de Werf 2013-2016, Huis voor makers in Utrecht*. Februari 2012.

J. 'Bourdieu's Field Theory and Texas Hold'em', op de website *Sociological Thoughts*, 14 november 2012. Geraadpleegd op 25 mei 2014.

<http://www.sociologicalthoughts.com/tag/doxa/>

Jonge theatermakers, Open brief naar minister Bussemaker, de Raad voor Cultuur en de Tweede Kamer, 20 mei 2014

Leeuwerink, Anouk. 'Bussemaker benadrukt belang van kunst' op de website van *Theatermaker*, 4 december 2012. Geraadpleegd op 21 juli 2014.

<http://www.theaterkrant.nl/nieuws/bussemaker-benadrukt-waarde-van-kunst/>

Leeuwerink, Anouk. 'Theaters worden gezamenlijk coproductent' op de website van *Theatermaker*, 16 januari 2013. Geraadpleegd op 15 juni 2014.

<http://www.theaterkrant.nl/nieuws/zeven-theaters-starten-de-coproducers/>

NBProjects. 'Wie we zijn', op de website *NBProjects*. Geraadpleegd op 25 mei 2014.

[http://www.nbprojects.nl/nl/wie\\_we\\_zijn](http://www.nbprojects.nl/nl/wie_we_zijn)

Plasterk, Ronald. *Kunst van leven, hoofdlijnen cultuurbeleid*. Juni 2007.

Productiehuizenoverleg. *Productiehuizen in de basisinfrastructuur: een tussenstand*. 2010.

Raad voor Cultuur. *Aanvullend advies Slagen in Cultuur*. Juli 2012.

Raad voor Cultuur. *Advies bezuiniging 2013-2016. Noodgedwongen keuzen*. 2011.

Raad voor Cultuur. *Cultuur, meer dan ooit. Vooradvies 2005-2008*. 2003.

Raad voor Cultuur. *Innoveren, Participeren*. 2007.

Raad voor Cultuur. *Slagen in Cultuur: Culturele Basisinfrastructuur 2013-2016*. Mei 2012.

Raad voor Cultuur. *Slagen in Cultuur: Het vervolg*. Augustus 2012.

Shavinina, Larisa V. (ed.). *International Handbook on Giftedness*. Dordrecht: Springer Netherlands, 2009.

Studiekeuze 123, website. Gedeelte over HKU opleiding theater. Geraadpleegd op 23 juli 2014.

[https://www.studiekeuze123.nl/opleidingen/899/Theater\\_HKU/](https://www.studiekeuze123.nl/opleidingen/899/Theater_HKU/)

Theater Kikker. *Utrechts kernpodium voor eigentijds theater. Beleidsplan 2013-2016*. 2012.

Theater Kikker. Website. Geraadpleegd op 15 juni 2014.

<http://www.theaterkikker.nl>

Trijselaar, Renee. *Talentfabriek 010: Een onderzoek naar de effectiviteit van talentontwikkelingstrajecten voor acteurs bij structureel gesubsidieerde jongerentheatergroepen in Rotterdam (2005-2008)*. Masterthesis, Universiteit Utrecht, 2010.

Van Dale Online Woordenboeken. Website. Geraadpleegd op 21 juli 2014.

<http://surfdiensten2.vandale.nl.proxy.library.uu.nl/zoeken/zoeken.do>

Velds, Annemarth. *Talent & ontwikkeling. Een onderzoek naar de gevolgen van de bezuinigingen op talentontwikkeling van theatermakers*. Masterthesis, Universiteit Utrecht, 2013.

Vos, Cobie de. Persoonlijk interview. 8 april 2014, Het Huis Utrecht.

Vreeburg, Jolie. Persoonlijk interview. 12 juni 2014, Theater Kikker.

Werkgroep Opleidingsprofiel Theater. *Opleidingsprofiel Theater, Uitstroomprofielen Acteur & Theatermaker*. Oktober 2002.

Zijlstra, Halbe. *Adviesaanvraag culturele basisinfrastructuur 2013-2016*. 15 februari 2012.

Zijlstra, Halbe. *Meer dan kwaliteit, een nieuwe visie op cultuurbeleid*. 2011.

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

## **Bijlage 1 – Tien kwaliteiten uit het Opleidingsprofiel Theater 2002**

1. Creërend vermogen. Het vermogen om scheppend, associatief om te gaan met intuïties, waarnemingen en indrukken door deze in artistieke ideeën te transformeren en in theatrale producten vorm te geven.
2. Visie. Het vermogen om opvattingen en overtuigingen op het eigen vakgebied te verwerven, die te communiceren en productief zichtbaar te maken in theatrale producten.
3. Vermogen tot samenwerking. Het vermogen om vanuit zijn eigen specifieke expertise samen met overige betrokkenen een bijdrage te leveren aan een gezamenlijk product of proces.
4. Communicatief vermogen. Het vermogen om zijn visie en handelen in de verschillende beroepscontexten zowel verbaal, non-verbaal als in schrift effectief en efficiënt over te brengen, af te stemmen en te verantwoorden.
5. Ambachtelijk vermogen. Het vermogen om een breed scala aan instrumentele en ambachtelijke kennis en vaardigheden efficiënt en effectief toe te passen in theatrale producten.
  - toont inzicht in de verschillende fasen in het scheppingsproces
  - past geëigend instrumentarium en vaktechniek binnen de verschillende fasen van het scheppingsproces adequaat toe
  - analyseert theatrale ingrediënten en verwerkt de uitkomsten hiervan in productieprocessen
  - benoemt (mogelijke) werkingen van het product en draagt aan deze werkingen bij via de bewuste inzet van theatrale middelen
  - maakt gebruik van zijn kennis van het theaterrepertoire, het theaterlandschap, theatergeschiedenis en cultuur
6. Ondernemerschap. Het vermogen om zelfstandig vorm te geven aan een professioneel bestaan binnen de theaterwereld.
7. Omgevingsgerichtheid. Het sensitieve vermogen om relevante omgevingsfactoren te signaleren en met eigen ervaringen te verbinden ten behoeve van theatrale producten.
8. Lerend vermogen. Het vermogen om te leren, te 'leren leren' en zich blijvend te ontwikkelen.
9. Reflectief vermogen. Het vermogen om te reflecteren op het eigen handelen om tot betere prestaties te komen.
10. Innovatief vermogen. Het vermogen om door exploraties en experimenten een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van zijn vakgebied.

## Bijlage 2 – Persoonlijk interview met Cobie de Vos, Het Huis Utrecht, 8-4-2014

### *Visie op talentontwikkeling*

Bij ons is het sowieso natuurlijk dat wij vroeger hadden wij heel veel budget vanuit ministerie dus je weet zoals al die productiehuizen in Nederland. wij hadden 830,000 euro alleen al van het ministerie om aan talentontwikkeling te doen en nu hebben we 0. Dat scheelt bijna een miljoen. Dus dat is nogal.. Dus als je het over talentontwikkeling hebt kijk, er zijn nog steeds talenten en die talenten die proberen ze op allerlei manieren te ontwikkelen, maar echt een goede basis om talenten nu te ondersteunen en om talenten ook echt.. en dan gaat het niet eens om hele grote bedragen, ik zeg niet dat er 830,000 euro terug moet komen voor talentontwikkeling in het huis hier, maar een basis waarop je weer aandacht kan geven aan talentontwikkeling en talent ook echt kunt, laten ontwikkelen, dat kost gewoon tijd, dat kost ruimte, en dat kost altijd wat geld. En dat geld is er op dit moment niet, en dat loop in het beleid toch wel behoorlijk mank. Dat zie je hier in Utrecht maar dat zie je eigenlijk in het hele veld, is dat er talenten ontwikkelen zich wel, of tenminste talenten proberen zich te ontwikkelen, of ze zich echt ontwikkelen is nu een vraag, omdat het heel erg, de hele wereld is nu output gericht, dus je kunt alleen maar geld aanvragen als je een voorstelling hebt, je kunt geen geld aanvragen als je zegt ik wil mijn talent ontwikkelen. En daar waren vroeger de productiehuizen voor, om te zeggen nou ontwikkel dat talent nou eerst eens even, laten we eens kijken, laten we eens een klein proefje maken, en dan krijg je een x bedrag en als dat wat is dan gaan we verder kijken. En dan kunnen we kijken of we een netwerk op kunnen bouwen. En nu moet een maker die van school afkomt al een voorstelling klaar hebben, die moet een netwerk hebben, die moet al heel vaak kunnen spelen, en die moet weten hoe die een subsidieaanvraag doet, en die moet dan bij die subsidienten al bekend zijn, want anders is er geen grond voor om iemand.. dus dat is, er wordt gewoon, makers komen hier van school en ze moeten een stap maken naar hier, terwijl er eigenlijk nog 2 stappen tussen zitten, en die twee stappen worden niet gemaakt. En wij proberen als huis dat wel een beetje op te vangen, maar dat is ook, dat kunnen we maar heel heel beperkt. We kunnen maar heel beperkt makers de ruimte geven om in een soort van werkplaatsfunctie te gaan zitten. Als je van school afkomt moet je je talent nog ontwikkelen. En dan kun je altijd zeggen ja maar hoe doen beeldende kunstenaars dat dan, of. Maar dat is toch gewoon anders, een beeldende kunstenaar heeft gewoon 3 m3 nodig soms en die kan gewoon gaan zitten, en ik kan denken ik ga toch schilderen, ook al heb ik geen werk, ik ga toch schilderen. Maar als podiumkunstenaar heb je toch, je hebt een ruimte nodig die je.. (..) en hij heeft eigenlijk altijd andere mensen nodig. Een performer of een dramaturg of een regisseur, of eh, ja, wat dan ook. En dat zijn toch dingen die een basisbedrag .. dat hoeft niet meer zoals vroeger, he, want als je nu, dat hoor ik ook weleens van jonge makers die toen jonge maker waren nu nog, die dan zeggen, toen kreeg ik zoveel geld, en want, ik zou nu niet weten wat ik er allemaal mee moest, weet je, dus dat is ok wel gek, daar zat wel een raar soort ontploffingsmechanisme in. Hoe het was gegroeid, en er was ook in de structuur allemaal niet over nagedacht. Er was alleen maar over nagedacht onder Plasterk, er moet een basisinfrastructuur zijn en productiehuizen zijn daarin belangrijk en daar was gewoon een pot geld voor, en dat is alleen maar zo gelabeld zo, weet je, dat hadden we als productiehuizen zelf ook, oh dat gaat straks ergens fout, want we zijn eigenlijk een-een in een nieuw bestel gezet, maar er is eigenlijk over ons niet nagedacht. Dus er was over het hele bestel nagedacht, over de jeugdtheatergezelschappen, over de grote gezelschappen, de kleine, daar was allemaal over nagedacht, volume, wat ze zouden moeten

betekenen, daar was dus beleid op gemaakt, maar het ging toen zo snel, volgens mij was er toen een wisseling van kabinet. De beleidsplannen zijn allemaal heel vaag en wat je eigenlijk bij de productiehuizen zag was dat ze een op een, degene die geen productiehuis waren maar iets anders heten die moesten dan ook productiehuis zijn, dus ineens had je heel veel productiehuizen in Nederland, die werden gewoon een op een in dat bestel overgezet naar die basisinfrastructuur, en zonder dat er eigenlijk goed was, er was niet beoordeeld, we kregen wel een beoordeling maar die was echt zoo.. dat je dacht, ja. Hartstikke leuk, maar hier is echt niet goed naar gekeken. En we kregen er allemaal nog geld bij. We werden gewoon een soort van luchtballon, een opgeblazen euhh, eigenlijk een opgeblazen sector waarvan je wist gewoon dat er na 4 jaar gewoon iemand daar een speld in ging prikken en dat gewoon op zou blazen. En daar iets voor zou bedenken. Maar dat we dan van 22 naar 0 zouden gaan, dat heeft echt niemand bedacht. We gingen eigenlijk altijd uit van zo max 8. max 8 productiehuizen zullen er overblijven, dus we zaten al met elkaar te kijken wie dat dan..

Dat er maximaal 8 productiehuizen zouden overblijven en uiteindelijk werden dat er natuurlijk 0, en dat is natuurlijk wel, dat was natuurlijk een enorme klap voor de sector, en weet je, het is heel moeilijk, jij zegt nu: ik inventariseer of er dingen misgaan of niet of, daar is het eigenlijk nog allemaal veel te vroeg voor, we zijn in een enorme transitie op dit moment en ik vind het dus ook heel moeilijk om te zeggen. Kijk, wat ik merk hier in mijn eigen huis daar kan ik wel iets van zeggen, wat ik merk is: ik ben met groot opportunisme begonnen, ik dacht: oke, we hebben geen geld meer, we gaan dit huis open houden op een hele (...) manier, nou, dat heb je allemaal op de website kunnen lezen, dus, maar talentontwikkeling dat gaat nog wel lukken, want we hebben kennis in huis, en we hebben ruimte, en we gaan gewoon wel kijken wat er gebeurd, we zetten gewoon de deur open en we zien wel wie er met vragen binnenkomen. Nou, dan zie je natuurlijk dat er toch wel vrij veel jonge mensen, eerst kwamen de makers uit de productiehuizen naar binnen, die gewoon helemaal lost waren, maar die wel zeiden, en dat vond ik ook wel weer vrij frappant, die ook zeiden van: we moeten helemaal opnieuw beginnen. En toen dacht ik: dan hebben wij ook als productiehuizen iets niet goed gedaan. Want dan lijkt het alsof er geen basis ligt, en die basis lag er vooral op dat de netwerken niet bij de makers liggen maar bij de huizen. En de structuur bij de huizen ligt en niet overgezet wordt naar de makers. Dus we hebben ze toch best behoorlijk gepamperd en als schoolkinderen zeg maar proberen op te voeden. Dus dat was daar denk ik ook niet goed aan. Dat weet ik wel zeker. Dat vond ik toen ook al niet goed gaan dus nu ook zeker niet. Het leidt dus ook zeker tot inzichten en je ziet natuurlijk ook dat de makers van nu, de jonge makers van nu, die hebben die inzichten al, die hebben die inzichten, maar die lopen nog wel tegen een oude structuur aan en een oud denken. Want je hebt die makers, we hadden bijvoorbeeld in september hier een makersbijeenkomst en dan zeggen die maker: ja, nou wij denken helemaal niet meer zo na dat we alleen subsidie kunnen krijgen, we zijn al cultureel ondernemers. Maar ze hebben geen idee wat dat woord inhoudt, 1, en 2, dat je nog steeds, ook in een systeem, want daar zit, en dat is volgens mij, het is geen weeffout, maar, er wordt beleid gemaakt en die wordt toegepast op een sector, maar maar een klein deeltje van die sector moet dat direct toepassen, en een ander deel van de sector heeft daar nog vier tot acht jaar voor nodig en dan heb ik het over fondsen, er is nog geen fonds die nieuw denkt, allemaal nog het oude denken, dus gaat om die output en het gaat over dat je die tien tot twintig voorstellingen moet kunnen spelen. En als je bluft, dan wordt je, jonge makers bluffen dan en dan halen ze het natuurlijk niet, nouja, dat krijg je dat soort on(...). Ehm, dus je hebt die fondsen, maar je hebt ook de afzet, de theaters, die dat helemaal niet aankunnen. Die zitten met hele andere problematieken, dus nieuw denken bestaat dan niet meer. Nieuw denken is voor hen commercieel denken en dat is steeds meer commercie binnenhalen en steeds minder

mogelijkheden hebben om überhaupt dat nieuw talent een podium te geven want daar is überhaupt totaal geen publiek voor. Dus je merkt ook dat de sector los is gekomen van z'n publiek. Dus er moet heel veel, er moet nog heel veel gebeuren wil het beleid wat nu zeg maar op de sector op de makerskant is, er gewoon is ingewreven en in een confrontatie wordt neergezet wil je helder krijgen of dat een stap is in nieuw beleid wat z'n vruchten af gaat werpen, of dat dat een stap is die over vijf jaar herstel moet (...). want het probleem bij jong talent is, we zitten nu anderhalf jaar in een nieuw beleid, we weten pas over vijf jaar, kunnen we terugkijken en kunnen we zeggen: er zijn helemaal geen nieuwe talenten gekomen. Waar zijn de nieuwe Dries Verhoevens, Thibaud Delpeuts van deze wereld, waar zijn ze? En dat kunnen we nu nog niet zien. Want we zijn nog steeds aan het, we hebben nog steeds die makers, die voor een deel in de productiehuizen hebben gezeten, en die we nu nog steeds als een soort van jonge makers wel podia kunnen geven en kunnen zeggen, kijk: het talent ontwikkelt zich wel. Maar daar zit het niet. Het gaat er nu over die vorig jaar en dit jaar van school zijn gekomen. Het gaat niet over de Schwalbes, daar gaat het niet om, die hebben allemaal productie.. Dat is ook het verhaal, ik heb hier nu iemand in huis die een heel onderzoek heeft gedaan naar talentontwikkeling, die gaat daarop afstuderen, en die kwam ook tot de conclusie, tenminste, ik heb z'n rapport nog niet helemaal uitgelezen, maar de conclusie die het veld nu heel erg deelt is dat talentontwikkeling is van de productiehuizen verplaatst naar de basisinfrastructuur, dus dat betekent eigenlijk alleen de grote gezelschappen, want dat is de basisinfrastructuur, als je ziet welke makers er nu bij de basisinfrastructuur zijn, dat zijn makers die al een productiehuis achter de rug hebben. Marjoleine Veenstra, en de Jetste Batelaans, die hebben allemaal al die meters gemaakt, en die worden dan, en dan snap je dat ze bij zo'n groot gezelschap als jong talent worden binnengehaald, dat snap je, maar het is ook talentontwikkeling, maar het is wel DAAR talentontwikkeling. En die begint HIER. En wat gebeurt er tussen hier en daar? We hebben natuurlijk altijd geleerd zoals je in voetbal ook leert, duizend bloemen moet laten bloeien om te zien of er 4 parels tussen zitten. En nu doen we net alsof we die 4 parels al zo van de school kunnen plukken, en die nadere 996 niet nodig zijn. En dat is niet zo. Dat is, dat is bij sport niet zo en bij kunst ook niet. Dus ik vind, dat vind ik het probleem. Dus de vraag is zeg maar: de vraag is natuurlijk ook echt van; wat gaan de scholen doen? Je ziet nu een aantal opleidingen die ook masters gaan aanbieden, nou, hoe snel gaat zich dit ontwikkelen en hoe zetten die masters zich open naar de praktijk, dat het ook echt een samenwerking tussen praktijk en masters kunnen worden waardoor het een misschien een soort van werkplaatsfunctie zou kunnen gaan krijgen, dat zou fantastisch zijn, want dan is er een deel van het probleem opgelost. Dan zou ik kunnen zeggen: we hebben nu dit probleem, maar als we over twee jaar die masters goed functioneren en zowel dat die masters goed hun talent weten te scouten en die aansluiting met de beroepspraktijk zo goed mogelijk weten te vinden zodat studenten met een been in de beroepspraktijk staan en met een been op een school, als dat kan, dat is nog maar helemaal de vraag, dat gaan de masters nu uitproberen, daar heb ik nog wel dat ik denk: ik weet niet of dat kan. Misschien kan het. Ja, dat is heel anders, weet je, school is dit: en de buitenwereld is dit: en hoe verhoud je dit met dit? Die overgang is moeilijk, de taal is helemaal verschillend, de taal van de buitenwereld, zijn veel minder genuanceerde taal dan van de binnenwereld, en eigenlijk heb je soms zo'n genuanceerde taal nodig om op een positieve manier feedback te geven, om iemand gewoon die volgende stap te laten maken, nou, dat vind ik nog allemaal heel grote vraagstukken. Dus dat is ook nog wel gewoon een grote vraag, en de vraag is ook nog, er zijn nu nog productiehuizen, maar die worden allemaal gesubsidieerd door gemeentes die nog gaan bezuinigen. Dus het is de vraag, maar ik spreek best, want ik werk natuurlijk samen met het Veem theater, Generale Oost, en productiehuis Rotterdam, daar zitten grote vraagtekens of die het gaan redden. Wij ook, ik bedoel, maar goed, wij zijn meer op een cultureel

ondernemerschap gebaseerd, wij krijgen op dit moment geen geld voor talentontwikkeling. We krijgen geld om de deur open te houden, dit pand is gewoon een kostbaar gegeven. Dus dat eigenlijk. (...)

*Wat kunnen jullie nu die echt jonge makers bieden hier?*

Nou, wij bieden ze, nouja, wat is er over. Over is er een luisterend oor, maar ik moet wel.. (...) Wat we ze tot dit moment bieden is vooral het gesprek, dus luisteren, gesprek, luisteren wat de maker nodig heeft, kijken hoe je zo'n maker kunt helpen in z'n ontwikkeling, dan kun je hem helpen om een subsidieaanvraag in te dienen, daarmee over na te denken, je kunt hem helpen met ruimte beschikbaar stellen, helpen in je netwerk om artistieke begeleiding te zoeken, te kijken wie daar het beste bij past, het netwerk hier van het Huis, natuurlijk ook de makers die hier in het huis zitten, en het netwerk dat je gewoon in het land hebt om te kijken of je programmeurs zo ver kan krijgen om hier naar die jonge makers te komen kijken en of die de ontwikkeling van zo'n jonge maker wil volgen. Dus dat is wat we kunnen. Maar ik moet je wel zeggen, het voelt wel ook heel veel als een hobby, omdat je, omdat eigenlijk er geen tijd voor is. Want we moeten gewoon een bedrijf runnen hier. Het is wel een missie om ze te helpen, maar we kunnen niet productiehuis meer spelen. Daar is geen daar zijn gewoon de middelen niet voor dus het gaat niet zozeer over geld, het gaat ook over, nouja het gaat uiteindelijk altijd over geld. Zoals bijvoorbeeld gemeente Utrecht zegt: we vinden het wel heel belangrijk. Dan moeten ze zorgen dat iemand gewoon een halve fte wordt vrijgespeeld, dat er altijd begeleiding kan zijn op zo'n maker, een luisterend oor, iemand die goed kan volgen, en dat je een programmeur kunt aanstellen die dat luisterend oor kan zijn, die mee kan denken en helpen in zo'n proces. Dat is natuurlijk wat je zoekt, dat is ook wel het gesprek dat we met de gemeente hebben, maar ik vind ook, maar dat heb ik ook wel geleerd het afgelopen jaar, als de gemeente het geen belangrijke taak vindt dan doen we het ook niet. Ik heb nu anderhalf jaar het uit opportunisme gedaan omdat ik denk dat het heel belangrijk is voor een stad waar een HKU zit, waar makers vanaf komen, ook omdat we , en daarbij zijn we een huis wat vanuit het verleden van Festival aan de Werf ook meer scenografie en meer locatiegericht werk maakt, dat doet niemand elders in Nederland, dus daar wordt hier, die hiaat wordt ook landelijk erkend, dat die er niet is, dus daarin proberen we ons ook wel te profileren, maar niet tegen de klippen op, weet je. Ik heb gedacht, we doen het, dan komt goed, en dat is heel opportunistisch, ik denk dat iedereen, en dat is ook wel een beetje manko van de culturele sector, is dat wij dan denken dat we het wel doen. Krijgen we geen geld, want we doen het toch wel. We zullen ze een poepje laten ruiken. Nee, maar zo zitten wij wel, dat zie je nu bij veel collega's. Instelling is dat iedereen tegen de klippen op.. het wordt eens een keer tijd dat we gewoon een keer zeggen het gaat heel slecht. En wij zeggen niet dat het slecht in de sector gaat want we zijn bang dat ons imago, dat schendt. Dat is al zo. Geschonden door alle kritiek die we op ons af hebben gekregen. Ik denk dat het heel slecht met de sector gaat. En ik denk echt heel slecht. Maar niemand durft dat uit te spreken. En ik ben nu wel zover dat ik denk: het gaat gewoon slecht. Iedereen is tegen de klippen op aan het werken en met twee mensen in dienst, ik zie gewoon mensen uitvallen, het gaat gewoon niet goed. We proberen allemaal met een half budget, en de regelgeving is, het ministerie kan er wat van maar het FPK ook. Iedere keer wordt maar door de staatssecretaris, door de regering geroepen dat we minder regelgeving moeten doen, dat doen we dan aan een kant en dan gaan we op een andere manier toch controleren want we zijn nou eenmaal een natie van controle. Wij kunnen die controle niet loslaten. Dus als ik zie wat er nu gebeurt met gezelschappen die NFPK moeten afrekenen, dat is gewoon horror, het is nog nooit zo erg geweest als in 2014. en we roepen al 10-20 jaar roept het ministerie dat we minder regelgeving moeten doen, maar het wordt alleen maar meer en



met allemaal minder mensen en minder budget, dus het gaat ook allemaal helemaal nergens om. Dus eigenlijk denk ik dat het over de hele linie niet goed gaat. Met uitzonderingen daargelaten. Altijd. Amsterdam en omgeving zal het heel goed gaan, of zal het beter gaan, minder slecht gaan, laat ik het zo zeggen. Ik hoorde dat cijfers van de SSBA beter waren dan vorig jaar, dus meer bezoekers, maar dat hoor ik hier niet van de SSBU. Dus het gaat gewoon niet goed. Maar niemand trekt dan aan die noodbel en zegt jongens: het gaat gewoon echt niet goed als we zo doorgaan. We zijn allemaal heel erg op ons eilandje bezig. Nouja goed, dus dat vind ik ook een manko van de sector. We hebben op ons kop gekregen en we willen laten zien, eigenlijk is het van, we hebben op ons kop gekregen en we zullen laten zien dat we het wel kunnen, en dan vallen we straks allemaal om. Want we konden het dus eigenlijk helemaal niet. Snap je? En dit is heel erg doemdenken maar ik denk wel dat we het een beetje eerlijker moeten zijn met elkaar.

Die collega van mij heeft nu dus heel veel geschreven over talentontwikkeling, ik ben al 40 bladzijden initiatieven aan het lezen, en het is dus heel veel, maar het is totaal niet gefocust. Die doet dit, die doet dat, weet je, iedereen doet een beetje wat. Dat is wat er gebeurde, 2013 vielen de productiehuzen weg, iedereen voelde zich een vrijbrief afgeven van 'ik ga ook aan talentontwikkeling doen', dus er was niemand meer die niet aan talentontwikkeling deed. Als je dan vroeg: wat is die talentontwikkeling? Dan mochten ze ergens in een container staan of pitch en dan krijgen ze 2000 euro, kunnen ze wat maken. Gaat nergens over, dat heeft niets met talentontwikkeling te maken. En zo zie je, of je mag ergens spelen bijvoorbeeld in het Compagnietheater, die zeggen ook wij zijn voor jong talent, maar wat ze gewoon doen is, je moet daar gratis gaan staan spelen, nouja, dat kan allemaal maar dat kost ook allemaal geld en wie betaalt dat dan? Daar gaat het, weet je, het hele risico ligt nu bij jonge makers en daarvan kun je zeggen: nouja dat is dan maar zo, maar ik denk niet dat het gezond is. Als wij als, wij doen als sector alsof we de verantwoordelijkheid nemen maar die nemen we helemaal niet. Tuurlijk gaat de sector dat straks voelen. Waar je nu op zoek naar bent is gewoon een serieuze maker, en niet makers waarover iedereen zegt 'nou wat leuk die jonge makers' en allemaal crowdfunding, ik denk: ja.. misschien ben ik van de oude lees maar ik heb het gevoel dat het dan, dat kun je zo'n 20 jaar doordoen en dan ben je nog geen stap verder. Dan sta je nog steeds op allerlei soorten festivalletjes en er moet gewoon serieus gekeken worden van: wat was de impact of welke impact kun je uit talentontwikkeling halen. En dat gaat toch echt over dat je in 3 jaar 4-5 talenten wil bovendrijven, en welke infrastructuur is daar voor nodig? En nu ligt er gewoon helemaal geen infrastructuur. Die hele infrastructuur is weg. En je poneert het ergens bij gezelschappen die BIS gezelschappen die zelf gekort zijn, 1, die een grotere opdracht hebben gekregen, ze moeten meer spelen met meer bezoekers. Nou, dat gaat niet met die jonge makers, Thibaud Delpeut gaat echt niet die jonge maker in de grote zaal zetten, en die wordt echt niet 40 x verkocht, dat kun je echt gewoon vergeten, en dat zou ook niet moeten. Snap je? Maar daar ligt een enorme druk op de schouders van al die gezelschappen om alles waar te maken wat ze moeten waarmaken. Wat ze dan doen is makers binnenhalen die dat al bewezen hebben zoals (...). Het is eigenlijk allemaal heel logisch.

Dat is een ander probleem he. Kijk, al die, het probleem is nu dat we acht BISgezelschappen hebben in Nederland die eigenlijk allemaal hetzelfde moten doen van het ministerie. Ze moeten eigenlijk gewoon theater-theater maken allemaal. Eigenlijk het liefst klassieke vorm, waar het publiek het meest van houdt, allemaal eenheidsworsten. Dus dat vind ik ook een weeffout in het systeem, de diversiteit wordt er totaal uitgehaald. Waardoor het niet meer uitmaakt wie er in de schouwburg speelt, of dat nou het NNT is of TM of even heel gechargeerd, want ze spelen allemaal dezelfde stukken. Je kijkt als publiek gewoon wanneer

kan ik, niet meer wie speelt er. Dat is natuurlijk een, dat vind ik echt gewoon, dat vind ik nergens op slaan. (...) En je gaat dus ook makers in die traditie op, die haal je bij je huis. Dus je haalt makers bij je huis die, het zijn allemaal, ze zullen allemaal regisseurs in huis nemen. Nou, makers zijn niet alleen maar regisseurs, dus daar heb je m al. iemand die iets met scenografie doet en dan zelfs, dat krijg je nooit in een BISgezelschap. Dus je mist gewoon enorm, een, je mist natuurlijk driekwart van de sector. Waar Nederland zich mee heeft geprofileerd de afgelopen 10-20 jaar, dat zijn niet alleen, zoals Jetse Batelaan is natuurlijk nog door het ROtheater gevormd, dus die kan dan nog echt bij Artemis, dat zit dan nog meer in de traditie, maar Lotte van den Berg en Dries Verhoeven en Boukje Scheigman, dat pas allemaal niet, dat zijn wel die afgelopen jaren het Nederlandse theater groot hebben gemaakt. Daar is geen, daar zal geen BISgezelschap, dus al dat soort scenografen, die toch een beetje uit scenografie, uh sommigen uit scenografie, anderen uit mime komen. En wat een belangrijke signatuur is van het Nederlandse theaterveld wordt niet bediend in z'n ontwikkeling. Dat zit nergens. Dus het is, dus, nouja goed, ik ben daar niet zo vrolijk over. En ik wil niet zeggen dat het niet goed komt, maar ik geloof, ik vind het systeem werkt niet, het gaat niet werken, de vraag is: komen er oplossingen tussendoor waardoor er toch een modus gevonden wordt in de ontwikkeling van talent? Dit niet. Dit niet, denk ik. Ik vind het nu chaos. Als ik dat stuk van Ben lees dan denk ik: jesus mina, nog, ohja, die doet dat, ohja die doet dat.. Ik weet niet of dat, weet je, en wat je ook merkt bijvoorbeeld, binnen zo'n regeling, daar had ik het ook met Ben Visser over, die is ook zakelijk leider van de Hollanders, nou, de Hollanders is een groep die door het fonds podiumkunsten is gehonoreerd, tweejaaranaanvraag, dus als jonge maker samen met theater Bellevue, maar theater Bellevue kan hen helemaal niet begeleiden, weetje. Dus er is een regeling, en iedereen mag die maar aanvragen, maar ik merk het hier ook bij het SPRING festival, weet je, dan wordt er aan ons gevraagd of wij een maker kunnen begeleiden, dat kunnen ze zelf helemaal niet. Dan denk ik: waarom? Waarom geef je Bellevue / de Hollanders geld om theater Bellevue te gaan doen, terwijl het niet over ontwikkeling gaat? Het gaat er gewoon over dat ze dan een speelplek hebben en een signatuur kunnen opbouwen met Bellevue, dat is een heel ander verhaal dan ontwikkeling. Het FPK vond productiehuisen niks, dus die vinden dat iedereen kan aanvragen. Maar of er getoetst wordt wat iedereen dan kan en doet en hoe iedereen daar dan voor gecupeerd is, dat wordt niet gedaan. Dus hier is het geld, zoek het lekker zelf uit. Dat heeft niets met ontwikkeling te maken, want als je jonge makers geld geeft, dan gaan ze het echt niet in hun eigen ontwikkeling stoppen maar dan stoppen ze het gewoon in producties.

Jaa, zeker wel, Er zat een artistiek leider, er zat een zakelijk leider, er zat een productie leider met heel veel. Maar wat natuurlijk wel, er zat natuurlijk wel behoorlijk wat begeleiding op, dus daar werd wel heel goed naar gekeken. Iedere maker hier in huis moest altijd een extern artistiek adviseur hebben, zo had je een artistiek leider maar ook een extern artistiek adviseur. Dat was belangrijk want er werd ook altijd met zo'n maker gekeken naar het traject, dus wat is je volgende stap, maar niet van: je komt nu binnen en hoe ga je er over 2 jaar uit, maar je komt nu binnen, ik denk dat jij een leuke maker bent, laten we eens 2 maanden met elkaar werken, laten we eens kijken of het klikt tussen het Huis en tussen de maker en laten we eens kijken of het jou iets brengt. Nou, we hebben genoeg makers gehad die na 2 maanden weer de deur uit gingen. En bij zo'n jonge makers regeling moet je gewoon, moet je nu wel weten dat het over 2 jaar een succes is, snap je? En zo werkt dat niet. En krijg een maker maar eens je huis uit als je dr geld voor hebt gekregen. Zeg maar eens tegen een maker van, ja maar jongen het lukt niet! Ja maar ik heb toch 2 jaar? Ja maar ik ziet nu na twee maanden al dat het niet lukt. Er zitten gekke dingen in dat systeem. Dus dat.

Hoe zien die samenwerkingen eruit? Nouja, we zijn net begonnen, we zijn nu nog veel aan het praten dus dat betekent dat we iedere maand bij elkaar zitten en dat iedere maand in verschillende huizen doen en dan ook maker zien van die huizen dus dat is een goede kennismaking, in april zitten we in Rotterdam. En wat we willen is vanaf volgend seizoen gaan kijken of we een programma op kunnen zetten waarin we op elkaars podia ook elkaars makers laten zien, maar dan wel in een bewuste vorm, dus de vorm zijn we nog aan het onderzoeken, waardoor het een soort van mini-festival zou kunnen zijn, met randprogrammering, ook om makers uit te wisselen, dus om makers goed te laten zien, dat makers onderling elkaar leren kennen, ook heel veel om dingen uit te wisselen, we wisselen nu zoveel dingen uit met elkaar. Weet je, gewoon elkaar spreken, en hoe je dat doet, loop jij daar ook tegen aan, en eh, dus dat is gewoon heel goed denk ik, om elkaar heel goed elkaars ontwikkeling, dan weet je ook wat er in het veld gebeurt. En dat is fijn, voor makers ook fijn, dat probeer ik hier ook, ik probeer altijd makers met elkaar in gesprek te laten gaan, ontmoetingen te creëren zodat ze met elkaar ook gewoon echt iets, ook iets aan elkaar hebben. En ze gaan ook veel naar elkaars werk of artists in residency projecten die we hier hebben. Als die tot een inkijk leiden, dan komen ze allemaal kijken dus dat is ook leuk, want daar kan je later weer goed met elkaar over praten. En dat is wat we proberen, en we willen daar graag een merk mee opbouwen, zodat je kan zeggen oke: en het gaat echt over jonge makers die nog niet een podium hebben. Die je nog niet heel makkelijk naar de toneelschool .. maar die je gewoon meters kan laten maken op elkaars podium, dat is het idee.

#### *Publiek?*

Zeker, want het publiek moet komen kijken. Ja, het publiek zullen we moeten opbouwen maar dat is natuurlijk het merk dat je moet opbouwen, maar dat maakt ook dat je het meer in festivalvorm, dat je heel goed moet nadenken welke vorm, dat het ook echt een aansprekende avond wordt, zodat je meerdere dingen op een avond kunt zien, misschien met lekker eten en een dj'tje weet je wel? Gewoon echt, ehm, zo laagdrempelig mogelijk. En zul je daar publiek voor moeten opbouwen.

Maar goed, we merken nu al, we zijn al eigenlijk al best wel lang aan het praten, maar er staat nog heel weinig op papier. Dat geeft ook wel aan van ja, de werkdruk en de tijd die we vrij moeten maken, (...) ja. Die deadline is alweer gepasseerd zeg maar, voor het eerste stuk wat er moest liggen.

#### *Strategisch partner van de HKU*

Dat vraag ik mezelf ook weleens af, maar de HKU heeft in z'n beleid bedacht dat ze op alle vakgebieden een strategisch partner inzetten, of een partner in de praktijk naar binnen halen waarmee ze dialoog starten. En voor theater zijn wij dat geworden. NFF, TNO Delft, het is een heel divers scala van .. ergens een middelbare school of een ROC zit er ook nog bij.. 6-7 partners. Wij zijn dat voor theater en het idee daarvan is dat we ons kunnen, nouja, dat de HKU naar ons luistert en wij naar de HKU en dat we proberen samen op te treden. Het is natuurlijk best wel onderwijsinstelling en culturele instelling, dat zijn twee tegenpolen van elkaar, wij zijn snel, willen alles snel, verandering moet gewoon a la minute, bij de HKU werkt dat natuurlijk niet zo. Onderwijs is natuurlijk heel heel traag mechanisme. Dus het houdt in dat we in een soort bord zitten waarmee we commentaar op beleidslijnen mogen geven, dat vind ik niet zo heel interessant maar dat is voor de HKU belangrijk, dat is prima dan doen we dat. 2X per jaar ofzo een meeting waarin dan iets over onderwijsrichtingen besproken wordt,

dat is natuurlijk leuk om bij te zijn, maar voor ons is het natuurlijk veel belangrijker: hoe krijgen we de HKU studenten hier, dat ze ook hier gaan presenteren en naar buiten durven te treden met echt publiek aan durven gaan, de noodzaak van dat echte contact met publiek zien, maar ook meer weten over ondernemerschap en, dus op dat vlak ben ik nu vooral met hun bezig. Nou, dat is nog best een lastige, maar dat probeer ik wel want ik vind het heel belangrijk, ik merk nu dat makers veel te bleu van die school af komen, dus daar moet iets in veranderen. Ze moeten veel meer die buitenwereld toelaten, en niet op hun school maar IN de buitenwereld. Ze kunnen wel zeggen 'ja we hebben heel veel gastsprekers', die zitten allemaal IN de school. Maar ik wil dat ze gaan afspreken BUITEN de school, want dan ontmoeten ze ook andere mensen. Het andere vragen. Het is echt een bastion, dus daar wordt, dat trappen we tegenaan maar dat is nog niet heel makkelijk kan ik je vertellen. En aan de andere kant is het wel zo dat de master scenografie komt vanuit Groningen naar Utrecht en daar zijn we wel goed bij betrokken. En dat is ook natuurlijk weer goed omdat scenografie wel ik denk toch op den duur wel een van onze handelsmerken gaat worden dus het is gewoon wel goed dat we daar wel ingangen hebben tot samenwerking, dat moet een symposium in het najaar wat hier in huis vanuit het Huis, wij produceren dat, maar het wordt het Huis wordt dan ook een hotel waar al die scenografen gaan slapen en dus dat is heel leuk. Dus ik denk dat dat een heel goed begin is van een goede samenwerking. Dus daar ben ik heel blij mee, dat het heel concreet aan het worden is. En wat ik nu probeer is om via, om volgend jaar dat we echt ook een lezing of een workshop kunnen geven aan vierdejaars studenten om ze even ook even gewoon een blik naar buiten te geven, weet je, dat we workshop 3 dagen hier in het Huis kunnen geven, gewoon alles, het komt, dat willen ze wel, maar nouja, goed.. Ik blijf ook niet tegen de klippen aan dingen roepen, want dat is ook zo.. Dus dat doen we.

### *Samenwerkingen, binnen Utrecht*

Wat we nu hebben, we hebben nu een paar gesprekken gehad, eerst in een kleine groep en toen in een wat grotere groep, waarin we hebben gezegd nou: hoe kunnen we nu die talentontwikkeling, hoe kunnen we nu toch gewoon iets doen met elkaar voor talentontwikkeling je merkt op diverse punten wordt er wel iets aan talentontwikkeling gedaan en uiteindelijk zijn we er wel op uitgekomen dat we vooral elkaar, dat we elkaar twee keer per jaar daarvoor moeten treffen. Om te bespreken 'waar ben jij nu mee bezig, welke maker is nu in the picture' zowel vanuit de HKU is of vanuit ons of vanuit Tweetakt, bijvoorbeeld van wie lopen er nu allemaal rond. Wat heb je nodig en wat kan ik daarin betekenen? We hebben eigenlijk naar elkaar uitgesproken: laten we elkaar vooral proberen, als iemand een vraag stelt, om iemand te helpen, laten we dan met elkaar proberen diegene te helpen. Nou, dat is al een hele stap, snap je. Dus dat is al heel fijn, dat je dan denkt: 'oh ik moet even' dat was voor mij ook wel een eyeopener, dacht Oh ja kan even Erik Snel bellen om even te komen vragen of hij even naar een maker kan komen kijken, nou, dan gebeurt dat ook, dus dat is dan ook heel fijn. Dus ik denk ook dat dat basis is voor hoe we moeten samenwerken en dat we dat niet teveel moeten dichtplamuren, dat gaat ook niet goed, dan gaan we elkaar allemaal dingen opleggen die niet moeten. En hoe het verder moet, ik denk dat vooral de gemeente Utrecht moet nadenken wat zij met talentontwikkeling in de podiumkunsten moeten. Ik leg de bal gewoon fijn bij de gemeente, en niet meer bij mezelf. Weetje, mijn raad van toezicht zegt ook, je hebt genoeg andere dingen te doen. Nou, als je naar de website bekijkt zie je dat ook. Ons bestaan, weet je, we hebben nu ook een ander pand aan de Amsterdamsestraatweg, en daar zit Dries nu, maar daar gaan we wel jonge makers, daar zijn we wel makers voor aan het vragen om projecten in te dienen. Of ze jonger of ouder zijn dat interesseert me eigenlijk niet zoveel het gaat erover welke kwaliteit daar geleverd kan

worden. Ja, daar zijn we mee bezig, maar we willen veel meer rondom die ASW gaan ontwikkelen. dus we ontwikkelen ons gewoon een kant op waar wij het fijn vinden, en als de gemeente zegt: we zouden eigenlijk iets heel anders van jullie willen, toch dat jullie je op talentontwikkeling richten, dan moeten ze die opdracht gewoon heel duidelijk formuleren en er een budget aanhangen. Anders gaat het niet worden. Weet je, mijn raad van toezicht zegt ook gewoon: als er een behoefte is moet je het doen, maar als die behoefte er niet is joh, dan moet je die niet zelf gaan creëren. Toen dacht ik: ja je hebt eigenlijk gewoon gelijk. En dat is het nieuwe denken denk ik ook waar we veel meer naar moeten gaan kijken, dat het over partnership gaat, en niet meer over afhankelijkheid en we zijn veel te veel in een afhankelijkheid aan het nadenken. Nog steeds, terwijl de nieuwe (...)... nouja, dat. Dus ik denk dat het vooral bij de gemeente ligt. Ik denk echt dat de vraag terug moet naar de overheden. Ik denk dat we een beetje moeten stoppen om alles maar gewoon te doen omdat het altijd zo was en we daar zo trots op waren en het buitenland daar zo trots op was en we nu gekrenkt zijn in ons ego en in onze, en dat we niet meer vooraan staan, geen vooraanstaande positie meer hebben maar dat andere landen ons gaan inhalen. Dat is gewoon zo omdat de overheid dat wil. Weet je, je ziet het op wetenschappelijk gebied gebeuren, er wordt nu gewoon echt moord en brand geroepen over dat we moeten gaan investeren omdat, eh, gisteren was het ook weer in het nieuws, dat Duitsland ons aan alle kanten aan het inhalen is omdat wij niets aan innovatie doen op wetenschappelijk, of technisch gebied, of niet, nouja veel te weinig, dat we daar dus in moeten gaan investeren, en die roep uit de wetenschap, of onderzoek is de afgelopen 2 jaar eigenlijk continu aan de gang, en de overheid luistert niet totdat het echt misgaat. Dan zijn ze te laat natuurlijk. Want dan kan je het ook niet meer goedkrijgen, want dan is het in andere landen heel goed georganiseerd, en dat moet dan met cultuur ook maar eens doen. We moeten daar een beetje mee stoppen om, als deze overheid dat zo wil, dan is het zo. Volgens mij schaadt je daar heel veel mee, ik denk dat je daar heel veel mee schaadt namelijk, ik denk dat je je reputatie op den duur, want de kwaliteit gaat omlaag, je schaadt je eigen bedrijfsvoering, ik denk dat het gewoon, en ik denk dat ehm, ik vond het wel goed, ik had vorige week hadden we met wat productiehuizen met de oude ex productiehuizen hadden we een gesprek met D66, landelijk D66 die met kunst 92 ons had uitgenodigd om over talentontwikkeling te praten, en ze zei: ik ben gewoon verbaasd dat ik nooit een mail van jullie krijg. Terwijl als er in andere sectoren iets mis gaat, dan ontploft mijn mailbox, ze zei, bij jullie nooit. Wij zijn veel te netjes. Wij gaan het zelf wel oplossen. We moeten daar een keer mee stoppen. Dat is heel goed geweest, want ik denk dat als je het over ondernemerschap hebt dat wij meer ondernemer zijn, dat we in onze eigen sector enorme ondernemers waren, maar wel in onze eigen sector, en niet naar buiten. He, want als ik zie met hoe weinig kracht FadW altijd organiseerde en als je ziet met hoe weinig kracht alles maar georganiseerd wordt, dat is, dat heeft een enorme ondernemerschap he, efficiëntie is ook een enorme kracht van ondernemerschap. Maar dat ... nu nooit. We zijn vergeten te investeren, zeg maar. Dat hele investeringsverhaal, daar moeten we gewoon mee beginnen.

## **Bijlage 3 – Persoonlijk interview Alinde Hoeksma – De Voortuin, 14-4-2014**

### *visie op talentontwikkeling*

Ehm, nouja, talentontwikkeling is natuurlijk in alle tijden iets heel belangrijks geweest, ehm, want in een kunstvakopleiding kun je maar een deel behandelen, vier jaar is natuurlijk best wel kort om mensen op te leiden tot theatermaker of wat voor vak dan ook. En de vakopleidingen zijn daar heel hard mee bezig om dat zo goed mogelijk te doen, maar er ontstaat steeds meer een kunstwereld waarin mensen die afstuderen heel erg zelf hun plek moeten gaan veroveren in het veld. En daar kun je mensen denk ik heel moeilijk op voorbereiden, want dat moeten ze uiteindelijk in de praktijk echt gaan uitzoeken. En in de opleiding, weet je wel, ze moeten hun technische skills moeten daarin ontwikkeld worden, ze moeten hun visie, ze moeten hun stijl ontwikkelen. Er moet zoveel gebeuren in die vier jaar dus je kan haast niet alles doen, dus ze zijn echt nog heel bleu eigenlijk als ze van de opleiding af komen, en eigenlijk dan pas.. Want ze zijn dus ook bezig al met hun stijl binnen de opleiding, maar dat is eigenlijk een redelijk veilige omgeving, ik zie ook heel vaak als ik dan naar afstudeervoorstellingen ga, dan denk ik: ja, sorry, maar dat is gewoon echt een heel slechte voorstelling en het hele publiek ligt zich plat te lachen of ik hoor alleen maar complimenten over tafel vliegen na, weet je wel, het is niet dat ze daar helemaal niet kritisch in zijn maar het is wel een veilige omgeving waarin dat snel, eh, positief gekeken wordt naar jou, naar de poging om.. dus ik denk dat voor veel makers de overgang dan naar de praktijk waarin ze ineens afstuurt en ze het ineens waar moeten maken best wel groot en heftig is. En daarin is natuurlijk het afgelopen jaar heel veel veranderd, want er waren eerst gewoon, was er een infrastructuur waarbinnen daar heel veel aandacht aan gegeven wordt en er dan ook nog relatief veilige plekken waren om je te kunnen gaan ontwikkelen, zoals de productiehuizen. En nu dat wegvalt, eh, worden ze echt voor de leeuwen geworpen en moeten ze het echt helemaal zelf gaan doen, en daar heb ik het ook weleens met Cobie bijvoorbeeld over gehad, dat het, zij zo hard moeten presteren en speelplekken moeten gaan veroveren en zichzelf moeten gaan laten zien aan het veld dat er bijna geen tijd en ruimte overblijft om nou eens echt zichzelf te gaan ontwikkelen en dus echt te gaan bezinnen van: wie ben ik nou als maker, wat wil ik gaan doen, hoe verhoud ik me tot het veld.. omdat ze gewoon zo snel mogelijk naar de, eh, ja, echt voorstellingen moeten maken en moeten, resultaten moeten afleveren, en dat is denk ik wel een heel gevaarlijk ding, want daar gaat de kunst denk ik een beetje mee kapot. Heel zwart-wit gezegd. Als je alleen nog maar moet presteren, want.. dat is gewoon een voorwaarde van kunst, dat je als maker of als kunstenaar kan experimenteren en kan ontdekken en op je bek kan gaan. Dus die ruimte moet er wel zijn. En er ontstaat nu ook een situatie waarin nergens eh, nergens echt geld is. Maar er wordt wel overal eigenlijk in het land geroepen van: eh, we willen iets aan talentontwikkeling doen, want iedereen erkent wel van, daar moet iets mee gebeuren, alleen is er eigenlijk nergens geld dus er wordt heel snel geroepen maar eigenlijk wordt er heel weinig mee gedaan en is het gewoon: we bieden jou een speelplek en we geven je honderd euro en dan mag je spelen. Maar dat is geen talentontwikkeling. Dus dat staat ook in die brief die zij geschreven hebben aan de minister, ehm, dat die theatermakers echt behoefte hebben aan begeleiding ook, want ze zijn dus afgestudeerd daar en daar zijn ze vier jaar lang heel stevig begeleid, en dan ineens moeten ze het alleen doen maar ze kunnen het nog niet alleen, zeg maar. Hetzelfde in het bedrijfsleven weet je wel, krijg je ook een mentor of een coach of een traineeship. En dat hebben zij al helemaal nodig. Dus over visie gesproken, bij het CTF probeer ik daar heel nadrukkelijk op in te zetten, om echt aandacht te geven aan

wie zijn die makers en wat hebben zij nodig en hen echt persoonlijk te begeleiden tijdens een aantal maanden in hun ontwikkeling als theatermaker. Dus niet alleen maar speelplek te bieden, maar echt een persoonlijk begeleidingstraject want ik denk dat dat echt het allerbelangrijkste is om aan die makers te bieden.

We hebben een open inschrijving in september-oktober, eh, dan komt er een selectieprocedure waarin we gesprekken hebben met de makers en dan selecteren we uiteindelijk 26 makers of groepen die kunnen gaan spelen. En die selectie is dan rond eind oktober – begin november, dus dan hebben we nog november, december, januari, februari nog 4 maanden eigenlijk tot aan het festival, dat is dan begin maart. Alle elke groep krijgt een persoonlijke begeleider of adviseur aangewezen, wij hebben een artistiek team van 4 personen, dus ik als artistiek leider en 3 programmeurs, en zij 3en eigenlijk begeleiden allemaal persoonlijk een aantal groepen en ik doe dan weer de overkoepelende begeleiding, en dat houdt in dat zij een aantal keer gaan kijken tijdens een repetitie, dus dat is allereerst gericht op het CTF an sich, dus op weetjewel, hoe maak je nou een locatievoorstelling in een café, dus daar hebben wij ook een belang bij om dat een beetje te sturen zodat het een goede voorstelling wordt, maar breder is dat ook gewoon aanbieden van we kunnen jou dramaturgisch helpen, we kunnen met jou sparren over jouw concept, om dit concept sterker te maken maar ook dus in het kader van je ontwikkeling als theatermaker, van waar ben je nou mee bezig en hoe kunnen we jou daar in helpen? En daarnaast organiseren we altijd 2 makersbijeenkomsten waarin we ook wat breder begeleiding bieden. Allereerst is dat een heel goede manier voor die makers om met elkaar in contact te komen en te netwerken, want ze moeten het ook samen, ze zijn een nieuwe generatie die het natuurlijk ook samen moeten gaan doen, dus dat is al heel vruchtbaar, dat je een plek creëert waarin zij met elkaar kunnen praten, maar daar geven wij bijvoorbeeld een inleiding over locatietheater, spreken we met ze over wat is nou locatietheater en wat kun je daar nou mee doen? Dat hebben we afgelopen jaar gedaan, komend jaar willen we bijvoorbeeld een PRworkshop gaan doen, dus wel gericht ook op de teksten voor het CTF maar ook gewoon in hun algemene ontwikkeling, van hoe schrijf je nou eigenlijk goede PR teksten, hoe ontwikkel je nou jezelf? IN de tweede makersbijeenkomst hebben ze afgelopen jaar pitchtraining gekregen onder leiding van Audrey Bolder was dat, theatermaakster, en dat was gekoppeld aan een professionalsbijeenkomst die we aan het begin van het festival hadden, waarin 55 programmeurs en andere professionals kwamen en zij krijgen allemaal 2 minuten om zich te presenteren aan die professionals, dus dat, pitch is misschien niet helemaal het goede woord, het waren meer een soort previews op hun voorstelling, dus ze konden iets vertellen maar meestal werd het een soort theatraal voorproefje. Dus daar hebben ze zich op voorbereid in die tweede makersbijeenkomst, dus dat was ook weer een leerzaam project, en die bijeenkomst dat hebben we eigenlijk afgelopen jaar voor het eerst gedaan, dat was dus voor hun een heel directe kans om in contact te komen met programmeurs en professionals en zich te laten zien, en dus eigenlijk te teasen om naar hun voorstelling te komen.

Dus dat is dan ook weer heel concreet een stap in het kader van die talentontwikkeling, ook dus een podium geven om jezelf te laten zien aan die professionals. Naar aanleiding daarvan zijn er heel veel professionals die mij later mailen met mag ik de contactgegevens van die en die.. volgend jaar wil ik gaan kijken of we dat misschien nog iets breder kunnen maken zodat zij zich in die 2 minuten ook echt kunnen presenteren als maker, dus niet alleen wat speelt op het CTF maar ook wie ben ik als maker en hoe ben ik me aan het ontwikkelen en wat kunnen jullie met mij? Zodat echt.. En om nog even dat begeleidingstraject af te maken. We hebben dan een week na het festival nog een terugkomavond, waarin we eigenlijk doorpraten met,

wat zijn nou hun ervaringen geweest tijdens het festival, wat heeft dat ze gebracht en hoe gaan ze van daaruit verder? Ik geef ze daarin ook gewoon heel praktische tips, waarin ik bijvoorbeeld tegen ze zeg: oke jullie hebben je allemaal dit jaar aangemeld via een aanmeldformulier, dit en dit en dit valt me op in die aanmeldformulieren, bijvoorbeeld heel veel makers schrijven heel verhalend, die beginnen gewoon een verhaaltje, man a loopt het cafe binnen en man b.. dan zeg ik: als ik dat als programmeur lees, interesseert me dat helemaal geen bal, ik wil namelijk iets horen over waarom jij dat wil maken, waarom jij dat verhaal wil vertellen en wat jouw stijl is als maker, maar dat verhaaltje an sich dat zegt me niet zoveel. Dus dat soort praktische tips geef ik ze dan ook mee, om, weetjewel, verder te gaan, dus daarin begeleiden we ze ook. Maar ik adviseer en benader bijvoorbeeld ook hoe belangrijk het voor hun is om gewoon aardig te zijn als maker, dus om gewoon als je ergens op een festival staat, om praatjes te maken met de mensen die er werken en even te bedanken en even, weetjewel, te connecten zodat die mensen ook een goed gevoel bij jou hebben en ze misschien weer harder voor jou gaan werken om te zorgen dat jij er komt. Dat soort stomme dingen weetje daarin proberen wij heel erg praktisch ook die makers een bewustzijn te creëren voor wat nou nodig is om verder te komen. En in die evaluatiebijeenkomst krijgen ze tot slot ook persoonlijke feedback van de vakjury. We hebben dus ook een vakjury van vier professionals die alles zien en die een aantal speelplekken weggeven aan de winnaar, maar die dus ook nog persoonlijk aan alle makers iets teruggeeft van: dit heb ik gezien en dit is mijn advies. Dus dat zijn denk ik wel heel concrete dingen waarmee we ze verder proberen te helpen.

Soms is de doelstelling ook heel tweeledig. Aan de ene kant brengen we het theater naar de bezoekers op een laagdrempelige manier, maar achter de schermen zijn we heel hard bezig om theatermakers een springplank te bieden en begeleiding te bieden.

De makers zijn niet perse gericht op locatietheater. Wij vragen er heel expliciet om, omdat wij gewoon als festival gezegd hebben: maak theater in cafés, dan willen we daar ook wel echt iets mee doen, dan willen we niet een podiumpje daar neer zetten, want dat is zonde gewoon als je zulke mooie ruimtes hebt. Dus wij richten ons er wel op. En ik denk dat het ook wel heel leerzaam is voor makers om dus daarin te onderzoeken van: hoe doe je dat nou? Want ik denk wel dat daarin ook een soort toekomst ligt voor de nieuwe generatie theatermakers, om meer de publieke ruimte in te trekken. En het is ook: we bieden gewoon mogelijkheden.

### *Samenwerkingen*

Ja, eh, we werken met Amsterdam Fringe samen, Anneke Jansen, de artistiek leider van het Fringe festival, die zit elk jaar in onze vakjury en geeft ook een speelplek weg op het Fringe. Kijk, zij is natuurlijk ook heel erg gericht op talentontwikkeling en dus wij sparren ook wel vaak met hun over dingen van, hoe pakken jullie dat nou aan. Verder hebben we ook veel wisselende partners, afgelopen jaar zaten bijvoorbeeld het Compagnietheater en Festival Boulevard in onze vakjury, die zijn ook heel erg bezig met talentontwikkeling, die hebben ook weer speelplekken weggegeven. Maar binnen Utrecht werken we ook samen met Culturele Zondagen, niet op heel vaste basis maar wel door steeds te kijken van, kunnen we voor bepaalde Culturele Zondagen iets doen, kunnen wij iets leveren. Met Het Huis, dat is op dit moment nog een vrij praktische samenwerking waarin wij soms gewoon gebruikmaken van hun pand, maar daar willen we ook nog wel gaan onderzoeken of dat een iets inhoudelijkere samenwerking kan worden, waarbij we misschien samen iets kunnen betekenen voor jonge makers in Utrecht of omstreken. Zij doen KULT, daar willen we ook misschien gaan kijken of



we daarin iets kunnen samenwerken, dus we zijn in ieder geval wel een festival dat heel erg proberen om wel te connecten met het hele veld en altijd te kijken van, weet je wel, hoe, wat kun je voor elkaar betekenen. Dus we hebben op allerlei gebieden samenwerkingen. Met Fringe denk ik de meest concrete omdat we daar al echt een aantal jaren een soort samenwerking mee hebben.

Je merkt gewoon dat het animo heel groot is, wij hadden afgelopen jaar 110 aanmeldingen. We hebben 26 plekken, maar dan, ik vind dat ook wel schrikken want dat zijn dus 110 makers die, want wij betalen makers niet op dit moment, ze krijgen 150 euro productiebudget, maar dat is het. Dus ze staan eigenlijk wel gewoon vrijwillig bij ons te spelen, er staat natuurlijk heel wat tegenover op het gebied van die begeleiding etc maar zij verdienen niet hun brood bij ons om het maar zo te zeggen. Dus dat er 110 makers zijn die dus wel vrijwillig op jouw festival willen spelen, dat vind ik schrikken omdat het iets zegt over het overaanbod van deze generatie makers in Nederland. En de kwaliteitsverschillen daarbinnen zijn heel groot, een heel groot deel concepten die kan je meteen weggooien, er zijn ook heel veel mensen die gewoon wel afgestudeerd zijn waar echt geen kwaliteit in zit. Dus dat vind ik helemaal eigenlijk heftig, want die mensen, ja, die gaan er helemaal niet komen. Maar dan binnen de goede mensen zitten ook nog wel echt een groot aanbod die dus tegen elkaar moeten gaan knokken en wat je ziet is ook dat, onze doelgroep een beetje aan het verschuiven is. We zaten eerst heel erg op makers die in hun laatste jaar van de vakopleiding zitten en nu krijgen we, afgelopen jaar de 26 makers die bij ons waren waren eigenlijk allemaal afgestudeerd van de vakopleiding. Dus je ziet ook dat makers steeds verder zijn in hun carrière en die een paar jaar geleden stonden die dan al in de kleine theaters en op betaalde festivals, maar nu kunnen ze daar niet meer terecht dus komen ze bij ons, ze komen bij ons eigenlijk vrijwillig spelen terwijl sommige van hun gewoon al best wel ver zijn. En al best wel grote dingen hebben gedaan maar dan ons toch ook nog nodig hebben. En dat is heel fijn dat wij dat kunnen bieden maar het is ook, het is wel heftig.

Terwijl wij ook die groep makers nog steeds kunnen bieden hoor, ook gewoon in zeg maar, zij hebben het ook nog nodig, laat ik het zo zeggen. Dat valt me soms nog tegen, dan denk ik jeetje, je bent al zo lang bezig en hoezo, hoezo snap je eigenlijk nog steeds zo slecht dit werk?

Dus dat is ook zeker niet goed. Ik denk dat die makers wel zelf moeten leren zelf te overleven, die moeten inderdaad snappen wat zakelijk beleid betekent en wat betekent PR teksten schrijven en, weet je wel, die moeten echt een goede visie ontwikkelen en dat moeten ze allemaal zelf doen. Alleen ze hebben wel dus de middelen nodig om dat te kunnen doen. En dat is nu wel heel heftig weet je wel, als je nu een jong gezelschap bent, je moet echt, zonder enig geld moet jij alles in je vrije tijd investeren om ergens te kunnen komen en dat is natuurlijk gewoon wel heftig.

De stap is te groot. Maar daarin vind ik bijvoorbeeld Fringe ook heel interessant want die zegt heel duidelijk van: wij, nouja, zij leiden makers echt op om het zelf, om zelf alles te leren doen ofzo, zij leren heel erg maar daarheen verwachten ze echt wel van die makers heel groot eigen initiatief. Zij bijvoorbeeld, zij krijgen 260 aanmelden geloof ik, zoiets, en alle aanmeldingen die gewoon niet helemaal zijn ingevuld of die niet goed zijn ingevuld, die gooit ze eruit. Dan denken ze: nouja dan red je het ook niet op ons festival. En dat vind ik wel een interessante invalshoek. Zij willen ook de jonge makers die echt gedreven zijn, die willen ze verder gaan helpen. Maar die moeten ook alles zelf regelen, die moeten hun eigen PR regelen, die moeten, zijn verantwoordelijk voor hun eigen kaartverkoop, die moeten zelf afspraken maken met de plek waar ze spelen, dat laten ze ze allemaal zelf doen om echt te laten zien van hoe werkt dit

nou, wij gaan jou niet in een warm badje leggen. Dus eh, dat vind ik wel interessant, en dat proberen wij vanuit CTF ook wel te doen, iets minder extreem dan bij Fringe misschien maar. Wel echt makers ook een beetje op te voeden, en dan, dat klinkt heel belerend maar wel omdat ze dat nodig hebben, omdat ze echt vaak niet doorhebben wat (...), om ze wel in te laten zien dat ze die eigen verantwoordelijkheid hebben en ze daar tegelijkertijd wel bij te helpen, van hoe kun je dat nou goed aanpakken?

Ik denk dat scholen daar zeker een belangrijke taak in hebben. Alleen ik weet, ik praat bijvoorbeeld weleens met de HKU en ik weet dat dat ook voor hun een worsteling is, wat ik net ook zei, wat kan je nou in 4 jaar want je moet ook die makers gewoon echt trainen. Alleen ik denk bijvoorbeeld, ik schrik er altijd van hoe slecht concepten zijn die makers inleveren. Soms als je ze spreekt dan zijn het best wel goede makers en hebben ze best wel goede ideeën, maar ze weten niet hoe ze dat op papier moeten zetten. En ze snappen dus ook niet dat als je dat zelf niet kan dat je er iemand bij moet vragen die dat voor jou doet. Dus wij krijgen heel veel gewoon echt zulke slechte concepten waar je echt geen touw aan vast kan knopen, wat helemaal niks zegt of wat ook gewoon slecht geschreven is en van spelfouten aan elkaar hangt en dan denk ik, ja dat vind ik gewoon heftig. Ik denk dat op dat gebied ligt misschien nog een belangrijke taak voor scholen om ze daarin ook wat te begeleiden, van hoe vertaal je nou jouw concept, jouw idee ook naar papier. Want ik denk dat je dat voor zowel subsidieaanvragen als PR teksten gewoon echt nodig hebt. En daar vind ik de kwaliteit heel laag in. En ik denk dat, kijk, als ze dat nog moeten gaan leren in de praktijk, dat is eigenlijk al te laat. Want dan hebben ze juist dat nodig om zich te gaan laten zien. Dus daar denk ik dat scholen een belangrijke focus zouden moeten hebben.

### *Beleid*

Nee we hebben niet echt iets aangepast, want we richten natuurlijk altijd al heel duidelijk op talentontwikkeling. Dus het is meer, je ziet dingen verschuiven en van daaruit schuiven wij mee, want ik ben bijvoorbeeld wel, wat ik zeg, wij zaten heel erg op die makers in het laatste jaar van hun vakopleiding, dat is nu aan het verschuiven, en ik denk ook nu van, wij moeten ook meeschuiven wat mij betreft. Omdat er in die plek van makers die in de eerste 5 jaar ofzo na hun opleiding zitten, daar zitten niet meer zoveel festivals enzo op, in dat stukje van talentontwikkeling. Dus ik denk dat het heel belangrijk is dat wij daar gaan zitten omdat anders die makers niks hebben. Want veel andere festivals zijn eigenlijk alweer voor makers die al een stap verder zijn. Dus daar moeten wij in meeschuiven. Maar dat betekent ook dat wij eigenlijk wel moeten kijken hoe we die makers kunnen faciliteren dat zij dit kunnen doen. Want die mensen die aan het einde van de opleiding zitten hoef je ook niet perse te betalen, want die zijn ook nog gewoon aan het studeren en die kunnen misschien ook nog sommige dingen in het kader van de opleiding doen en die, dan is het logischer om te investeren, die krijgen nog een beurs en weet ik veel. Maar makers die echt al in die eerste jaar na hun opleiding staan, die moeten ook ergens van leven. Dus daarom wil ik nu wel gaan onderzoeken of we misschien ook langzaam een beetje kunnen gaan verschuiven naar een vergoeding voor makers. Alleen is dat natuurlijk best wel een ingewikkelde stap als festival dus ik weet niet of we daar wel komen, maar dus meer dat weet je wel, we kijken wat gebeurt er in de markt en hoe moeten wij daarin meegroeien en wat kunnen wij dan betekenen voor die makers.

We krijgen structurele subsidie van de gemeente, dus dat is heel fijn, tot en met 2016, en daarnaast hebben we een, vragen we op projectbasis zeg maar aan bij een aantal kleine fondsen zoals het F5 fonds, .. Mathilde fonds, weet je wel. En we hebben sponsors, we zijn nu

een aantal jaren gesponsord door de Konick bijvoorbeeld. En we hebben een vrienden van systeem, dat heet Stamgasten, dus een groep mensen die voor een tientje per jaar ondersteunen, dat soort dingen.

We hebben nu op dit moment wel 42 procent eigen inkomsten, daaronder vallen dan ook sponsors maar dus ook donaties van mensen. Dat is best wel mooi.

Ehm, ja kijk, het betekent natuurlijk ook dat wij kunnen gaan groeien in de kwaliteit die we kunnen bieden, want hoe meer je in de makers gaat zitten die wat verder zitten hoe meer kwaliteit dus dat betekent dat wij een betere naam krijgen, zowel onder bezoekers als ook in het theaterveld. Want het theaterveld heeft ons heel lang gezien als een beetje een studentenclubje die zich een beetje richt op .. wat natuurlijk in het begin ook wel was. En omdat we een vrijwilligersorganisatie zijn krijgt het heel snel die naam van, dat is niet een serieus festival ofzo. En de afgelopen jaar zijn we inderdaad heel erg geprofessionaliseerd. Het is een beetje kip en ei verhaal, want ik denk ook doordat wij zo aan het professionaliseren zijn en daar heel erg in investeren kunnen we dus ook beter die groep makers bedienen en zijn we interessanter voor het hele veld, maar ook inderdaad omdat die makers ons weten te vinden worden wij steeds interessanter voor andere partijen. Ik merk bijvoorbeeld dus wel dat nu we dan zo'n professionalsbijeenkomst hadden dat we echt de aanmeldingen stroomden binnen, dus dat ik wel dacht ohja; dus we zijn nu wel in het veld ook een interessante naam aan het worden.

Vind ik heel lastig hoor om daar iets over te zeggen, want, om te beginnen dat de beleidsmakers vanuit de overheid enzo, dat die echt eens moeten gaan onderzoeken wat is er nou gebeurd in dit veld, want ik denk dat daar op dit moment een heel grote kloof zit, dus dat daar constant keuzes gemaakt worden die gewoon echt op geen enkele manier aansluiting vinden bij wat er gebeurt. Kijk, en die jonge makers zijn nu gewoon een hele belangrijke groep die heel erg alleen staan, en die moeten wel echt gehoord gaan worden, en daar zijn ook weer zulke grote verschillen in en die makers hebben ook allemaal iets anders nodig, dat dat gewoon eens goed in kaart gebracht zou moeten worden, dat er echt gesprekken gevoerd moeten worden van wat hebben die nou nodig. Even een stapje terug, ik denk dat er op dit moment veel te veel mensen afstuderen, en ik denk dat dat opleidingen, er zijn teveel opleidingen waar wat mij betreft ook te weinig helderheid is in wat biedt nou iedere school. En dat komt natuurlijk ook weer omdat die opleidingen die moeten ook een bepaald aantal mensen aannemen en laten afstuderen etc, dat is een soort systeem dat is (...) maar ik denk op dit moment studeren er zoveel mensen af die vervolgens dus nergens terecht kunnen en die gewoon nog helemaal niet goed zijn opgeleid, dus daar zou wat mij betreft heel kritisch naar gekeken moeten worden, welke opleidingen bieden nou wat. Het is bijvoorbeeld ook zo dat als je in Maastricht afstudeert dan zit je goed, maar de HKU acteurs hebben heel lang een hele slechte naam gehad. Dat begint nu langzaam een beetje te veranderen heb ik het idee, maar dat voel je nog wel. En dat is gewoon, dan begin jij op je 18e een opleiding waarvan je denkt, nou, ik betaal voor een goede vakopleiding maar uiteindelijk studeer je af en heb je al bij voorbaat een slechte naam omdat er HKU acteurs op je.. dus daar klopt al iets niet. Die mensen zijn wat dat betreft ook heel erg afhankelijk van dat papiertje, dus ik denk om te beginnen dat daar eens naar gekeken zou moeten worden. Want tuurlijk zijn er heel veel mensen die iets daarmee moeten doen en moeten ze al een hele groep, selectie maken. Maar alsnog zitten er, ik zie ook mensen op opleidingen, ook hier bij de docent theatermaker, opzich heb ik die opleiding heel hoog, maar daar komen dan weleens mensen bij ons op gesprek en dan denk je echt: hoe is zo iemand in godsnaam op die opleiding terecht gekomen weet je wel? Dat

verbaast me dan echt! Dus daar moet ook wat gebeuren zodat er, want er is nu gewoon echt een enorme overkill. En dan heb je ook nog eens particuliere opleidingen die ook nog heel grote stroom mensen hebben die het al helemaal moeilijk gaan krijgen. Verder denk ik dus dat er op zakelijk gebied heel veel begeleiding nodig is, omdat, en dat er dus ehm echt gezocht moet worden naar nieuwe vormen van financiering en samenwerkingen en dat dat echt misschien wel meer breed georganiseerd moet worden vanuit het veld ofzo. Want kijk, al die makers zijn natuurlijk individueel wel bezig hun kop boven water te houden en met de crowdfunding etc, maar dat is ook zo lastig: ze moeten aan de ene kant inhoudelijk hun stijl ontwikkelen maar tegelijkertijd moeten ze ook innovatief bezig zijn met de zakelijk leiderschap om maar er te gaan komen. Dat is eigenlijk helemaal niet te doen. Die mensen doen vaak ook nog eens 10 dingen tegelijkertijd bij verschillende gezelschappen en dingen, dus dat zou misschien wel wat breder georganiseerd moeten worden ofzo. Om te kijken, wat kun je nou, wat voor samenwerking kun je nou aangaan. En de begeleiding is dus heel belangrijk dus dat er echt, dat als makers afstuderen dat ze weten ik kan daar en daar en daar terecht. Maar goed, dat is natuurlijk heel lastig want er is net zoveel veranderd, productiehuisen zijn net weggevallen, maar daar moet wel iets voor in de plaats komen denk ik. Kijk, wij als festival, wij kunnen daar dus wel iets in betekenen maar tegelijkertijd is talentontwikkeling ook weer niet ons belangrijkste, het is wel heel belangrijk voor ons maar uiteindelijk moeten wij ook gewoon festival neerzetten en moeten er weer voorstellingen staan, en dat is eigenlijk ons eerste drijfveer of belang. En wij vinden het dan heel belangrijk om dus daar als tweede doelstelling die makers in mee te nemen en in te coachen maar daar hebben wij ook maar beperkte middelen voor, dus ja. Dat is niet genoeg.

Kijk, en het FPK heeft nu die regeling voor jonge makers wat heel goed is, maar, want die makers gaan wel geld en middelen krijgen om zich dan te gaan ontwikkelen dus dat is heel goed. Alleen zijn dat ook maar wel een heel beperkt aantal makers en er gaan heel veel makers nu die aanvraag doen en heel veel tijd investeren om in de regeling te komen, die gaan uiteindelijk allemaal afvallen. Dus dat vind ik dan ook wel weer lastig. Je geeft ook misschien heel veel makers daarmee een soort valse hoop, want die willen allemaal graag dat, als je dat maar binnen hebt dan heb je tijd en ruimte, dan heb je gewoon geld. En dat is nu ook, er komt zoveel nadruk te liggen op geld, omdat al die makers zich verstikt voelen van: oh maar we moeten, weet je wel, een soort minimale basis gaan creëren waardoor ook die inhoud juist weer een beetje verdwijnt ofzo. En dus ik denk eigenlijk er zou een soort minimale middelen moeten zijn voor al die makers waar ze aanspraak op kunnen doen, dat ze iets hebben om eens uit zichzelf te gaan werken en een eigen stijl en visie en om die volgende stappen te kunnen gaan maken om dan daadwerkelijk te kunnen gaan produceren ofzo. Snap je wat ik bedoel te zeggen? Gewoon, nu zijn ze dan op de basis alleen maar bezig met hoe moeten we dit in godsnaam gaan doen en we moeten, ze zijn ook meer, ik ben bijvoorbeeld ook bestuurslid van een jong gezelschap maar alles wat zij nu aan het zeggen zijn over visie en missie, zijn ze alleen maar bezig met hoe kunnen we dat het handigst verkopen? Het gaat helemaal niet meer over hunzelf en wat willen we als makers, maar hoe willen we dat brengen aan subsidiegevers, hoe verhouden we onszelf tot de rest van het cultuurlandschap? En dat is op zich een heel relevante vraag maar alleen als die vanuit een inhoudelijke motivatie komt, en niet als het allemaal komt vanuit overleven. Maar ik vind het heel moeilijk om daar een oplossing voor ..

Je bent als maker ook heel lang aan het wachten op een uitslag en dan uiteindelijk krijg je het niet. En dan heb je zoveel tijd daarin geïnvesteerd.

Plus het veld had de kans moeten krijgen om zelf met plannen te komen om te hergroeperen of dat die bezuinigingen moesten komen, dat is een feit, en daar kunnen we allemaal, dat is gewoon zo. Alleen de rigoureuze manier waarop dat van de ene op de andere dag is doorgevoerd, dat is echt funest. Daardoor is er inderdaad nu een enorme kanteling gekomen, die voor heel veel problemen zorgt.

Dries Verhoeven was er inderdaad nooit gekomen als hij niet onder de vleugels was genomen van..

En er zijn nu heel veel festivals die speelplekken bieden maar ik vind het opschrikbarend als je hoort hoe weinig vergoeding makers daar overal krijgen. Wij doen het zelf ook he, alleen bij ons is denk ik ook heel duidelijk dat we zeggen, je komt vrijwillig spelen maar dit en dit en dit zetten we er tegenover. Maar het is eigenlijk bij heel veel festivals dat je echt voor een appel en een ei moet spelen, en die makers hebben dus geen keus, en die doen het allemaal maar die verdienen dus nergens aan. Die groei is er niet.

Want het is inderdaad niet verkeerd om dan te zeggen nou op CTF begin je met niks, dus, dat zou ik ook graag anders willen maar goed, alleen dan moet er wel op een gegeven moment inderdaad een stap zijn want als je naar andere festivals gaat op een gegeven moment normale vergoedingen gaat krijgen. Maar dat is gewoon niet mogelijk.

(...) de hele sector inderdaad.. (...)

Het is de hele sector inderdaad waarin we nu een systeem in stand houden dat eigenlijk de hele sector verneukt.

Er zijn sowieso heel veel kleine dingen natuurlijk, moet ik even nadenken of er echt hele grote dingen zijn. Nouja ik vind het in elk geval dus heel belangrijk om te blijven onderzoeken waar onze bijdrage aan de talentontwikkeling nou kan liggen. Om te zorgen dat we daarbij echt daadwerkelijk iets betekenen, en op de juiste manier aansluiting vinden bij het veld. Dus daar zijn misschien ook nog wel stappen in te halen. Maar ook wij, ja, we hebben ook een beperkte tijdsinvestering en ik, we zijn een vrijwillige organisatie, ik krijg inmiddels een freelance vergoeding maar werk ook veel meer dan waar ik voor betaald krijgt, dus je bent gewoon echt beperkt in wat je kan doen. En ook wij slaan daarin inderdaad door als een soort hobby om maar, omdat we hart hebben voor al die makers en we ze graag willen helpen dus je doet heel veel voor ze. Maar er zit nu wel een grens aan. Dus ook daarin, kijk, als wij ook als festival meer middelen zouden hebben dan zouden we daarin ook misschien weer nog meer kunnen betekenen. En als festival zelf denk ik eigenlijk dat het heel goed is waar we mee bezig zijn omdat wij heel veel mensen laagdrempelig in aanmerking brengen met deze kunstvorm en daarmee betekenen we natuurlijk ook iets voor het kunstveld, dat we laten zien wat het is en hoe leuk het kan zijn, dat is natuurlijk hopen dat dat ook iets gaat betekenen voor de setting van de theaterzalen. Dus ik heb wel met het festival heel veel idealen, soort idealistische doelen zeg maar, die ik wil nastreven, we hopen dat we echt iets kunnen bijdragen. Alleen doe je dat natuurlijk op relatief kleine schaal.

We gaan een beetje dood aan ons eigen succes.

Ze zijn meer afgekaderd.

Ik denk wel dat we misschien moeten kijken of we daarin ook met andere partijen wat meer de handen ineen kunnen slaan hoor, ik bedoel, we zijn ook weleens wezen praten bij Cobie enzo, maar daar kan denk ik nog wel meer uitgehaald worden. Alleen wat ik net al een beetje zei, daarin vechten wij soms ook nog wel een beetje voor onze eigen positie. Want het veld begint wel steeds meer te zien wat wij doen en wat we betekenen, alleen daarvoor moeten wij eigenlijk ook nog knokken, weet je wel. Wij zijn wat dat betreft ook een soort jonge makers die knokken in het veld om verder te komen en serieus genomen te worden. Ik denk dat die positie van ons nu wel begint te komen, dat we ook daadwerkelijk misschien samen het Huis en Theater Kikker ook wat kunnen gaan betekenen voor de makers hier, en dat we allemaal onze eigen expertise daarvoor in kunnen zetten. En kijk, onze doelstelling is geformuleerd als springplank bieden naar, en dat is eigenlijk denk ik de laatste jaren hoe harder het nodig wordt steeds meer talentontwikkeling geworden dat we steeds meer in zijn gaan zetten op die persoonlijke begeleiding. Maarja, het is in de eerste instantie niet wat wij doen of kunnen doen.

## **Bijlage 4 – Persoonlijk interview Thibaud Delpout – Kantoor DUS - 4-6-2014**

*Wat is de visie op talentontwikkeling?*

Ja die visie kun je op heel veel verschillende (...) die kun je op heel veel verschillende manieren aanvliegen. Op dit moment zijn eigenlijk de vragen die jij hebt, dus met andere woorden wat en hoe organiseert het landschap zich na de verandering eigenlijk, door wegvallen van de productiehuizen wat een bestaande en tot die tijd eigenlijk heel bestendige structuur waar ook wel de nodige routekaarten mee samen hingen, hoe organiseert dat landschap zich nu? En hoe zou het zich nu moeten organiseren? Die vragen die spelen ons eigenlijk ook parten, en met ons bedoel ik DUS, maar ook de bredere overlegstructuur van de Utrechtse instellingen, maar eigenlijk ook, als je kijkt op het landelijk niveau van de BISinstellingen. Dus de grote podiumkunstgezelschappen in dit geval. Wat we in elk geval hebben gedaan, voorafgaand hieraan, is voor onszelf, maar ook voor onze collega's van de andere grote landelijke gezelschappen, is eigenlijk inventariseren wat iedereen nou eigenlijk aan het doen is. Aan talentontwikkeling. Want wat er eigenlijk gebeurt is dat talentontwikkeling in het midden verspleten is geraakt, waar de productiehuizen via de rijksoverheid gefinancierd werden om precies de kloof te overbruggen. Waarin ze verschillende, in verschillende profielen verantwoordelijkheden namen voor verschillende profielen en stappen in iemands ontwikkeling. Want er is eigenlijk een moeilijke vergelijking te maken tussen productiehuis Brabant en de Toneelschuur wat dat betreft, die steken op verschillende manieren in. Wat je ziet is dat eigenlijk dat in het midden is doorgehakt, die standaard bekostigingsstructuur is weggefallen, dat weet je, en dat daarmee, en in het midden is er een soort fictieve streep getrokken, namelijk een gedeelte wordt naar het Fonds verwezen en een ander gedeelte van die taken wordt gewoon doorgeschoven naar de instellingen in de BIS, de grote gezelschappen. Om even met dat laatste te beginnen, dat wordt nu tot dat takenpakket gerekend zonder dat daar eigenlijk een nieuwe gedachte over de financiering of de invulling daarvan eigenlijk is geweest. Er wordt alleen maar gezegd: ontwikkel talent. Maar er wordt niet gezegd, er wordt daarbij niet gedefinieerd wat talent eigenlijk is, over welke talenten we dan spreken en ontwikkeling waartoe? Met welk doel? Laat staan hoe dat te organiseren. Nou het feit dat je de organisatievraag doorstuurt naar de instellingen zelf vind ik eigenlijk vrij legitiem, maar het feit dat er niet gedefinieerd wordt wie of wat die talenten dan zijn, dat is eigenlijk een kwalijke zaak. Nou, we zijn eigenlijk nu bezig om dat voor onszelf te definiëren. Talenten kennen soorten, aarden en maten. En ik vind het ook van belang om dat ook te respecteren. Ik denk dat als je kijkt naar de opdracht die er nu in abstracte vorm ligt bij de landelijke BISinstellingen, dat gaat over talent in de tweede fase van de ontwikkeling. Dus dat kan ook gaan over net afgestudeerde mensen, of bijvoorbeeld stageplaatsen, nou, dat zie je ook terug in die notitie, het gaat gewoon puur over werkervaring, stages en ook het ontwikkelen van eerste ideeën. Het aanbieden van een ruimte, waarin onderzoek gedaan kan worden en waarin ook gewoon gekeken en werkervaring opgedaan kan worden in een groter verband. Dan heb je het dus over verschillende soorten talenten, en in het geval van DUS en, net als veel andere landelijke instellingen, heb je het dan dus over eigenlijk alle facetten van de podiumproducerende podiumkunsten terrein worden eigenlijk gedekt. Het eerste waar je aan denkt zijn de acteurs, tweede waar je aan denkt zijn de makers, in het geval van de grote gezelschappen zijn die makers over het algemeen regisseurs, theatermaker kan vanalles zijn, een technicus is ook een theatermaker. Ik heb het dan over regisseurs en met mij ook een aantal andere instellingen. Maar het kan ook gaan over technici, het kan ook gaan over scenografen, gaat over schrijvers in ons geval, het gaat ook over

dramaturgen, het gaat over mensen die op marketing werken, maar ook, we hebben ook stagiaire zakelijk leiding op dit moment, dat zijn mensen die in meer of mindere mate assistenties verlenen bij onze producties of in continuïteit, dus een assistent dramaturgie maar ook marketing en zakelijk leiding, is eigenlijk een halfjaar durende stage en komt daarmee op verschillende, via verschillende projecten in aanraking met productie van de podiumkunsten, maar komt ook in bredere zin in het gebied van de organisatie van een bedrijf. We zitten in een interessante fase wat dat betreft om iets te leren en ook om iets bij te dragen in die zin. Dat is concreet. Als je kijkt naar de andere kant, ik heb nu de tweede helft beschreven, maar je hebt het ook over de eerste helft, en daarin zie je een nu ontstaand dubbelgebied namelijk de nieuwe makersregeling, we hebben op dit moment geen makers onder onze hoede met wie we samen een nieuwe aanvraag hebben gedaan in de nieuwe makersregeling. Die is er eigenlijk, zou je kunnen zeggen, de nieuwe makersregeling zit nu een beetje in een spagaat tussen wat vroeger, het is eigenlijk een aaneenschakeling van projectsubsidies, maar op hele kleine schaal, alleen maar aan te vragen in combinatie met een producerende instelling. Dat lijkt, dat is een soort combinatie van twee oude regelingen bij het FPK, een is de projectsubsidie en het ander is de tweejarige regeling, die eigenlijk werd toegekend aan iets gevorderde makers, die al zelfstandig met een stichting dat geld konden aanvragen om iets meer continuïteit in hun werk te ontwikkelen en ook een breder publiek te gaan opzoeken. Daar hingen ook wat grotere bedragen mee samen. Die nieuwe makersregeling is wel meerjarig, maar de bedragen die daarin aan te vragen zijn staan eigenlijk in de weg om echt serieus meerjarig bezig te zijn, dus dat betekent dat het alleen een soort suppletie is, het is eigenlijk een schadevergoeding aan de producerende partij. Strikt genomen kan ik met een maker zo'n regeling aanvragen, maar het zal een lastige affaire ook worden om dat te doen. Het zal eerder voor een gewezen productiehuis een mogelijkheid zijn om dat te doen om nu via geld in het rugzakje van een maker dat te doen. Oke. Dit is het brede plaatje en nu heb ik ongeveer gezegd waar wij in dat landelijke plaatje nu staan, en stelling nemen, dus dat betekent dat we eigenlijk na nu, zeg maar, het eerste seizoen onder deze directie, nu in de omstandigheden komen waarin de workload en de werkdruk een beetje teruggekomen is, omdat we heel kort op de bal van de producties moesten opereren, nu zijn onze lijnen wat langer geworden waardoor we iets overkoepelender kunnen gaan kijken. Dat laat onverlet dat we niet in het afgelopen jaar in dat landelijke, zoals ik dat net een beetje heb beschreven, ik ben bijvoorbeeld samen met Erik Japega van het Zuidelijk Toneel een werkgroepje gestart in de BISoverlegstructuur om namens de gezelschappen te onderzoeken wat iedereen nou eigenlijk doet en daar een gezamenlijke notitie uit te halen die in een variant van een daarop gebaseerde brief aan de minister adviezen zou moeten uitbrengen over waar we staan en waar het naartoe zou moeten gaan. Dus wij zijn eigenlijk net als jij aan het onderzoeken: Wat is er, waar zijn er hiaten? Dus dat is een ding, en daar zouden handreikingen, adviezen en vragen aan de minister uit kunnen voortkomen. Tegelijkertijd zijn we op stedelijk niveau bezig. DUS positioneert zich vanaf de oprichting als stadsgezelschap, tegelijkertijd zie je dat na het eerste jaar van DUS, in dat eerste jaar is er wel wat gebeurd in de zin van stadsgezelschap maar dat is daarna vrij snel en vrij niet-openlijk maar toch redelijk radicaal verlaten. Met een stadsgezelschap bedoel ik dat je produceert in een stad, voor de stad in samenwerking met de stad. Je kan de stad op heel veel verschillende manieren definiëren maar voor mij is de stad ingedeeld in hubs. Voor mij zijn alle cultuurproducerende instellingen in Utrecht zo'n hub. Daar hangt een publiek mee samen, daar hangt een groep makers en uitvoerenden mee samen en er zijn gezamenlijke en strijdige belangen. En die belangen gaan over het culturele klimaat in de stad, maar die gaan ook over belangen die het belang van de instelling zelf overstijgen, namelijk de belangen van de mensen die ermee samenhangen. En dan zijn er ook mensen die nog nergens mee samenhangen en dat zijn



eigenlijk de jonge talenten. Op het moment dat ik hier begonnen ben ben ik eigenlijk, heb ik de vraag gesteld aan een groepje hoofden van die instellingen, om het gesprek weer vlot te trekken. Dat heb ik gedaan samen met Lucia Kloos van de schouwburg in Utrecht, met Cobie de Vos, ook met Harm van Geel van de HKU, met Harm Lambers en Jolie Vreeburg van Kikker, en daar komt binnenkort ook Hildegard Draaijer van DOX bij, en mensen van het Filiaal zitten daar ook bij, dus het is eigenlijk gewoon de theekrans van Utrecht zal ik maar zeggen, dus de mensen die er zo over gaan en allemaal op een bepaalde manier bezig zijn met het talentontwikkelingsvraagstuk. Kikker had daar een positie in, Het Huis had daar een positie in, heeft nu een andere stellingname, Schouwburg zit nu in het andere spectrum van de keten, en DOX zit weer aan een voorstadium van die keten, en Filiaal zit eigenlijk vanuit de jeugdtheaterhoek daarin. En ik vergeet nog Erik Snel van Aluin als een van de producerende instellingen hier, net als het Filiaal maar het Filiaal zit dan natuurlijk echt in het jeugdtheater, en DOX zit zeg maar in het voortraject dan wel jongerentheaterhoek. Mijn vraag was eigenlijk dezelfde als de landelijke vraag namelijk in Utrecht: wat is er, hoe gaat het, wat is er nodig? Ik vind eigenlijk dat DUS, en daar komen we nu meer en meer aan toe, in ieder geval in het overleg, niet in de statuspositie maar in de overlegstructuur de enige plek is in Utrecht die een centrale rol kan vervullen in ieder geval in het gesprek hierover. We zitten niet in de omstandigheden dat we voor heel Utrecht de verantwoordelijkheid voor talentontwikkeling op ons kunnen laden. We hebben een verantwoordelijkheid vanuit de landelijke overheid, tegelijkertijd zitten we gewoon met een puur praktisch probleem van de problematische situatie die we hebben geërfd van de vorige directie, dus daarin moeten noodzaak en beperking door 1 deur, dus dat is om alleen maar even onze handicap te beschrijven. Dat laat echt onverlet dat voor ons, dat we het nog steeds zien als een van onze belangrijke taken. Daarin wil ik twee dingen tegen elkaar afwegen: A, hoe positioneren we ons landelijk, en daarbij doel ik los van die hele reeks die ik heb gezegd van mensen die stage kunnen lopen en dat soort dingen, doel ik vooral op: welke maker. Welke soort maker? Vanaf, wat voor soort maker is dat, dat is een regisseur in mijn ogen, en vanaf welk moment is die eigenlijk interessant om onder onze hoede zich te komen ontwikkelen en vanaf welk moment kunnen wij eigenlijk bijdragen? Wat maakt hem interessant voor ons? Niet zo van: is ie goed, want hij moet sowieso goed zijn, maar vanaf welk punt kunnen wij eigenlijk bijdragen? Want ik geloof niet dat DUS de beste plek is om de eerste stappen van iemands makerschap te doorlopen. Ik geloof dat wij de connectie zijn naar een breder publiek, en dat er dus in de basis interesse moet zijn vanuit de regisseur of regisseuse in kwestie, om dat aan te gaan. Dus te zeggen: ik wil mijn werk verder ontwikkelen, en ik wil daarin de openheid van het publiek en de verkochte kaartjes zoeken. Mijn centrale vraag in die overleggroep waar we nu periodiek mee praten, was: hoe staat het met talentontwikkeling in de stad? Waar vinden we de talenten? Welke talenten zouden we moeten willen ontwikkelen? Is er eigenlijk talent? En als er talent is, blijft het dan? En als het niet blijft, waarom verlaat het talent de stad? Daarin zie je dat een belangrijk deel van de talenten om een hele logische reden niet blijft in de stad namelijk dat zijn de acteurs, Acteurs gaan niet naar school om Utrechtse acteur te worden, ze worden acteur of actrice omdat ze willen spelen en die willen spelen bij de club die hen het meeste interesseert of waar ze gewoon werk kunnen vinden. Ik vind, dat is wat ik zie, en dat is ook wat ik vind overigens. Als ik een acteur onder mijn hoede neem om diens talent te ontwikkelen, dus dan heb ik het over een stagiair die daarna misschien een tijdje hier in producties mee laat draaien ook als betaalde kracht, dan ben ik in wezen het talent van die persoon aan het ontwikkelen, voor de breedte van het Nederlandstalig theaterlandschap. En niet alleen maar voor mezelf. En als je die bril niet opzet, dan ben je in wezen niet bezig iemands talent te ontwikkelen, dan ben je bezig met een goedkope acteur te werken. Datzelfde geldt voor talenten, dus zeg maar vanaf stage tot de eerste stappen in de beroepspraktijk,

geldt voor al die dingen die ik heb opgenoemd: acteurs, marketing, techniek, dramaturgie, zakelijk leiding, productie, regie-assistenties, al die dingen. Dat is de inzet. En daarin wast de ene hand de ander in het beste geval, maar je moet erop insteken dat je iets levert aan de ontwikkeling van zo iemand. Ik ben, kan wel selectief zijn, dat ik ook vind dat de ontwikkeling wederzijds moet zijn, dus dat ik vind dat iemand iets komt onderzoeken bij ons, dat wij daaraan bijdragen, en iemand levert in ruil daarvoor zijn diensten, zijn kwaliteit en zijn talent, dus wil ook zijn talent inbrengen. En als dat over goede mensen gaat dan levert dat een hele goede situatie op. Waarin iedereen iets aan elkaar heeft. En dat is een model wat werkt. Dit is wat je sowieso kan doen. En het is ook eigenlijk denk ik de grootste basis van talentontwikkeling in Nederland. Meest problematisch gaat over de makers. Want voor makers heb je meer nodig dan alleen maar kom maar meedraaien. Voor makers heb je iets anders nodig, namelijk: hun project. En je moet dat project tot stand kunnen brengen. Nou, wat we sowieso, en dat was mijn inzet van dat gesprek met alle anderen bij elkaar, namelijk, hoe ontdekken we ze? Want ik zie bepaalde mensen en andere mensen zien weer andere mensen. Kunnen we het er over eens worden dat wij gezamenlijk voldoende autoriteit en ook autonomie hebben om te durven zeggen dat iemand goed is? Want ook daarover verschillen de meningen in Utrecht. Want sommige mensen vonden: wie ben ik nou om te zeggen dat iemand talent heeft? Terwijl ik denk: we zitten op deze plekken, we hebben deze verantwoordelijkheid, en er is ook vanuit de gemeente en vanuit de rijksoverheid gevraagd om deze positie te vullen, dat gebeurt op basis van enige ervaring en autoriteit en visie, dus die mag je ook toepassen in het detecteren van talent. Dus dat was al een stap. En het andere was: kunnen we komen tot een structuur, gezamenlijk, bestaande uit het bijdragen uit onze eigen middelen op iets gezamenlijks? Om te zeggen dat als we een talent voorbij zien komen, dat we elkaar daarop wijzen, dat we daar goed naar gaan kijken, dat we dat talent een tijdje volgen, dat gebeurt dus al vroeg in de opleiding als het goed is, om dan vervolgens te zeggen: in gesprek te gaan met die maker die we goed vinden, of die we interessant vinden, of die we willen steunen: Waar sta je, wat heb je nodig en waar wil je naartoe? Dat selectieproces, dat is eigenlijk geen goed woord, dat ontdekkingsproces, daar sturen we nu samen op aan dat we dat gezamenlijk doen, dus dat we elkaar daarop wijzen dat we zo iemand ook een tijd volgen en dat ook gezamenlijk bespreken, van tijd tot tijd. Om dan vervolgens te zeggen: oke, dit is het moment om iemand dus wel of niet een stap verder te helpen, sommigen moet je laten gaan omdat het er gewoon niet inzit volgens ons allemaal, anderen vinden we heel goed en dan zou het gewoon doodzonde zijn als daar nu geen vorm aan gegeven wordt, of, die willen we voor de stad hebben, die willen we behouden. En daarin proberen we gezamenlijk te komen tot iets wat niet gaat over: hee, die vind ik goed, dat wordt de nieuwe regisseur bij DUS, maar te zeggen: oke, wat kunnen we gezamenlijk, allemaal samen doen om een traject voor deze maker op te zetten. Dat kan dus betekenen dat iemand een project gaat doen wat helemaal niet in mijn huis plaats gaat vinden, maar waarvoor ik wel marketingtechnische en dramaturgische ondersteuning ga verlenen vanuit DUS, en dan een technicus met twee lampen voorbij laat komen, terwijl het in Het Huis plaatsvindt, daar ontwikkeld wordt en daarna tijdelijk in première gaat in Kikker. Dat kan, dat kunnen we zo doen, en dat doen we niet uit mogelijkheden of uit armoede, dat doen we gebaseerd op wat we samen met zo'n maker ontdekken wat nodig is voor hem. En daarin probeer ik ook nog de maker en de mensen om de tafel te verleiden om verder te kijken dan 1 of 2 projecten, maar gewoon echt te zeggen van een meerjarig traject. In wezen is dit een antwoord op de nieuwe makersregeling, maar instellingsoverstijgend, waardoor je niet iemand het profiel van een huis opdringt, maar echt zegt, we gaan allemaal proberen bij te dragen, als dat nodig is en nuttig is en vooral ook niet bijdragen als we alleen maar ruis op de lijn zijn.

Die zou in 2016 eigenlijk helemaal tot stand gekomen moeten zijn op stedelijk niveau, daarnaast hebben we nog de mogelijkheid om te zeggen ik zie een jonge regisseur rondlopen, die wil ik een paar jaar aan me binden, omdat ik denk dat het een goede regisseur is en ik denk dat hij nog een hoop te leren heeft, maar ik wil wel vast met hem beginnen en die gaat gewoon voorstellingen maken in de Paardenkathedraal. Dat mag ik nog altijd doen. En die kan uit Maastricht of Amsterdam komen of weet ik veel wat, maar ik vind dat we als stadsgezelschap, en daar komt de centrale rol, het op gang brengen van dit gesprek en een hoop toekomen dat dit tot stand komt, en ook zorgen dat er op de goede manier daarover gesproken wordt en we elkaar scherp houden, dat is denk ik een rol die voor ons is weggelegd en op het moment dat er grijs gebied is tussen de instellingen denk ik dat wij daarin het cement moeten zijn. Dus dat kan betekenen dat de maker in wezen in de basis in het traject terecht komt bij Het Huis, omdat die inhoudelijk door, ik noem maar wat, Dries Verhoeven ondersteund moet worden en daar Cobie de Vos ook over de schouder meekijkt, maar dat daar ook productionele ondersteuning vanuit ons komt, als daar bij Het Huis gebrek aan zou zijn, of als daar eigenlijk meer financiële middelen in zouden moeten gaan dan Het Huis zelf kan besteden, nou, dan kan dat betekenen dat wij dat doen, misschien leveren we wel alleen in natura, of misschien komen we personeel leveren op de voorstelling, het gaat er gewoon over: ik geloof dat we de aanjagende en de aanvullende factor zijn. Maar het kan ook zijn dat er een maker rondloopt die zegt, hee, ik wil echt dolgraag repertoiretooneel doen, waar kan je naartoe in Utrecht, dan moet je naar ons komen, dan moet je bij ons zijn. Die maker zou meer bij ons in de basis genesteld moeten zijn, maar dan kan het wel zijn dat ik tegen zo'n maker zeg: je moet eens over de grens van je eigen toneelstukken heen gaan kijken, dus ik stuur je nu voor dit project naar Het Huis, en volgens mij moet je met Rainer van Spring gaan praten, om een meer conceptueel project gebaseerd op een toneelstuk op locatie te brengen. Dat kan zijn. Maar dan begint het vanuit onze basis en dan ga ik dat sturen naar de andere kant en dan ga ik mijn collega's vragen: jongens, draag bij. En in wezen staat dat iedereen vrij. Daarin hoeft niemand de baas te zijn maar het kan wel handig zijn als iemand een beetje de leiding neemt in ieder geval in het gesprek. Dat brengt ons eigenlijk weer een beetje terug bij waar we begonnen zijn, we komen uit een achterhoede gevecht met DUS en we komen nu, dit gesprek is al wel op gang, deze gedachtes zijn er al, het gaat er ook over de samenwerking met de HKU, dat zijn nu dingen die uit de intentionele sfeer en uit de beleidsgedachten of in ieder geval de basale gedachten nu langzaam aan in een traject kunnen komen waarin we gewoon stap voor stap voor stap dit gaan ontwikkelen op weg naar iets wat in 2016 er duidelijk uit zou moeten zien en wat ook gewoon onderdeel kan worden van een breder gesprek nu met de gemeente. Want ik kan me ook voorstellen dat het interessant kan zijn om in de bekostigingsstructuur hiervan, want het gaat ook om instellingsoverstijgende kosten die gewoon geormerkt moeten worden bij een maker, dat je zegt: hee, kan er niet aanvullende financiering komen voor deze makers, voor dit, om dit toe te kennen aan ons gezamenlijke overleg waarin ook aan ons het vertrouwen wordt gegeven om dat ook op een goede manier in te zetten, of wel te zeggen: wij vragen een nieuwe regeling, nieuwe makersregeling aan maar dan vragen we aan de gemeente om daaraan bij te dragen. Suppletie. Dat zijn allemaal hele mogelijke en logische scenario's, maar het is ook hoe meer mensen er aan tafel zitten, en ook het feit dat er toch best een verstoorde relatie is tussen de instellingen in Utrecht en wat er eigenlijk in de HKU gebeurt en wat er van de HKU komt, betekent dat er gewoon, dat het niet problematisch is maar dat er wel tijd overheen gaat. Dus zo zien we dat. Nu heb ik het over makers gehad, en met makers bedoel ik regisseurs, maar ook schrijvers. Daar heb ik het nog helemaal niet over gehad, maar ik zie eigenlijk de schrijftrajecten, die zie ik anders. Volgens mij horen die eigenlijk, die kan ik ook inbrengen in dat bredere overleg, dat kan bijvoorbeeld gaan over met elkaar koppelbaar zijn, bijvoorbeeld schrijvers aan andere makers koppelen, of aan andere projecten, dat kan.

Maar ik denk dat wij vanwege de expertise die bij ons aanwezig is, een hele goede basis zijn om a) te investeren in de schrijfopleiding, zoals we ook willen investeren in de acteeropleiding van de HKU, maar ook in de zakelijke tak, ik zat net te praten met de mensen van MATLAB, begrijp je, dus dat zijn allemaal wederzijdse investeringen, maar ik denk dat wij van alle Utrechtse instellingen de meeste expertise hebben om schrijvers te begeleiden, om ze te zien, om de kwaliteit daarvan te benoemen, om daar ook les in te geven en om te zeggen: dit is interessant, dit verdient ontwikkeling, kom hier, kom dramaturgiestage lopen, kom meelopen bij mijn producties en we koppelen dat aan een schrijfoopdracht. Dan krijg je gewoon van ons een schrijfoopdracht, vrij in te vullen, maar wel in overleg met ons en we gaan ook dat schrijven begeleiden. En als dat niet door mij of door Joris, dramaturg die hier net zat, is, dan kan dat misschien betekenen dat we daar een externe coach opzetten. Maar die financieren wij dan. En dat gaat allemaal, dat komt allemaal voort uit de gedachte a) dat ik vind dat het nodig is om ook schrijftalent te ontwikkelen en daarin te investeren, maar het heeft ook te maken met het door willen bouwen aan een schrijftraditie in Nederland die maar niet van de grond komt, die maar niet wil ontstaan. En dat komt alleen maar omdat er geen platform is. Er zijn platforms, verschillende, en daar zit nog wel een vervolggedachte dat ik ook denk dat we, zeker voor Utrecht en ook voor een gedeelte van de randstad, ook een positie zouden kunnen innemen om de reeds bestaande initiatieven en de bestaande schrijverscollectiefjes en platforms ook af en toe bijeen te brengen in iets wat net groter is en wat net meer bij elkaar gebracht is en waarin mensen meer kennis nemen van wat ze met elkaar aan het doen zijn en dat we daar ook een publiek aan koppelen wat niet zo, broers zussen ooms tantes is. Of andere schrijvers. Want talentontwikkeling gaat niet alleen maar over het investeren, dat is het laatste wat ik eigenlijk (van plan ben), vooralsnog, investeren in talent gaat niet alleen over investeren in de ontwikkeling van dat talent. Ik denk dat het heel belangrijk is om ook te zien dat talentontwikkelingstrajecten ook zichtbaar gemaakt moeten worden voor een publiek, niet alleen maar om publiek te koppelen aan de maker zodat de maker leert wennen aan publiek, maar ook andersom, dat het publiek leert wennen aan een maker. En, volgens mij ligt er nog een veel grotere taak voor, in deze hoek. Dat het zichtbaar maken van talentontwikkeling gaat over het zichtbaar maken van creatieprocessen in de kunsten. En dat is iets wat onvoorstelbaar belangrijk is. Want deze bezuinigingen zijn er niet zomaar doorgekomen. Die zijn er voor een belangrijk deel doorgekomen doordat er bijna geen enkele tegenkracht was in onze samenleving. Dus het betekent dat het draagvlak voor de kunsten, dun tot broos tot afgebrokkeld is. Daar kan je over gaan zitten treuren, maar je kan ook zeggen: het is nu nodig om te doen wat we kunnen doen om dat draagvlak opnieuw op te bouwen. Misschien lukt het niet om het draagvlak opnieuw op te bouwen bij wie het draagvlak afgebrokkeld is, want dat betekent dat je je gaat verdedigen. Je kan wel draagvlak creëren bij een publiek dat überhaupt nog zich niet heeft afgevraagd wat hun draagvlak is of wat nog open en naïef daar tegenover staat. Of bij je trouwe bezoekers bij wie het draagvlak er toch al is, ze nog meer betrekken bij het creatieproces zodat dat nog meer, vanuit die mensen nog meer uitstraling naar buiten geeft. Dus dat gaat ook echt over: dit is marketing. En dat, ik heb het nu over lijnen die gaan over meer dan tien jaar. Ik denk dat de herstelperiode voor wat er gebeurt is, in ieder geval voor het verlies van die draagkracht en het draagvlak, dan hebben we het over tussen de 20 – 30 jaar. En daar ga je via de lijn van het kunstvakonderwijs ga je terug naar het middelbaar onderwijs ga je terug naar het basisonderwijs. En dat is hoe het nu doorsijpelt. Dit is de kunstpraktijk. Dit is de producerende en bezoekende consumerende praktijk. Daarvoor zit kunstvakonderwijs, daarvoor zit middelbaar onderwijs, daarvoor zit basisonderwijs en hier wordt je ergens geboren. En deze, wat hier nu geboren wordt dat zijn mensen die wel of niet hier naartoe gaan. Dus wordt het wel of niet met de paplepel ingegoten, als het niet met de paplepel wordt ingegoten moet je gaan investeren. De negativiteit van deze bezuinigingen, die

sijpelt nu door. Over 5 jaar gaan we de fallout daarvan zien in het basisonderwijs. Dus dat moet eerst helemaal nog doorwerken, we zitten nog lang niet op het dieptepunt van de crisis. Dat moet nog helemaal doorwerken, dan moet dat effect stilvallen en dan kunnen we weer gaan bouwen. Dit is niet te stoppen, maar je kunt wel al hier weer opnieuw beginnen, totdat het hier tot rust gekomen is, om daar weer ook opnieuw te gaan opbouwen. En tot die tijd moet je doorgaan met wat je doet in deze sector. En proberen te remmen, wel proberen te remmen, je kan niet zeggen: nou we laten het gebeuren. Wel proberen te remmen. Maar dat is het wel: het is in twee fases. Het is niet lineair. En dat kost heel veel tijd. Want dat betekent ook dat die politiek totaal moet doorwerken.

Ja, dat zullen we niet weten, het enige wat we nu wel weten van de minister is een beetje tweeledig, hoor. Aan de ene kant heeft de huidige minister een heel andere toon dan de staatssecretaris die we hadden, ze ziet het veel meer als haar core business, en ze spreekt op een andere manier erover. Tegelijkertijd, puur juridisch, wetmatig gezien, voert ze gewoon beleid van Zijlstra uit. Dat heeft een aantal negatieve kanten. De positieve kant daarvan is dat ze het niet nogmaals op de schop gooit. Dus wat ze zegt is goed, hier komen we voorlopig niet vanaf, dit staat nu in de wet. Die wet voert ze uit. Amendement op die wet zit er niet in, maar ook niet in negatieve zin. Dus de basis daaruit van de minister is nu dat ze voorlopig geen stelselwijziging wil. Want er was heel veel, er waren heel veel signalen dat er ook reorganisatie zou komen in de BIS, en dat er geschrapt zou worden, vooralsnog ziet het daar niet naar uit, dus dat kan betekenen dat er alsnog een ronde bezuinigingen komt, maar ik vrees dat die bezuinigingen meer op gemeentelijk niveau zullen plaatsvinden dan op landelijk niveau. Wat uiteindelijk ook een landelijke situatie is, omdat het budget toch wel vanuit de rijksoverheid.. dus dat is nog een lastige. Maar ik denk zeker, om terug te komen op talentontwikkeling, dat het heel erg van belang is dat ze nu de verslechtering stopt. En even de systematiek zoals die is, de bekostigingsstructuur en de organisatiestructuur even laat voor wat die is zodat het zelf herstellend vermogen van de sector ook echt tot stand kan komen. Want dat is waar een appel op wordt gedaan. Als je nu weer aan de structuur gaat morrelen dan ben je weer twee jaar van de kaart.

Ja, ik vind het een goede brief, ik heb overigens, ik denk dat het, dat zij een zeer charmant en betrokken antwoord zal gaan sturen. Maar ik denk dat de wezenlijke vraag aan de minister om in gesprek te gaan met de makers, vind ik geen logische, eerlijk gezegd. Ik vind niet dat je van een minister van OC&W, kan vragen om zich te gaan verhouden tot verschillende makers in directe lijn. Sorry, zo werkt een democratie ook niet. We hebben een minister om te sturen, zij heeft haar ambtenaren. En we mogen wel van de minister vragen dat haar ambtenaren ingelezen zijn en wel degelijk in contact staan met de sector, nou er zijn nu af en toe bij het ministerie van OCW zulke basale vragen over wat kunst eigenlijk is dat je je kan afvragen of dat eigenlijk wel zo is, je moet je ook niet vergissen, dat mensen soms maar vier, vijf jaar op zo'n ministerie werken en dan naar een bank gaan of weet ik veel wat, dus het is gewoon een casus even, een tijdje. Dus ze vinden dat wel leuk en die krijgen dan warme gevoelens voor die sector, maar ze moeten echt gewoon van kleuterniveau komen. Is ook een vraag aan ons, om altijd maar weer te willen, en dus jezelf ook telkens uit te dagen om het opnieuw en opnieuw en opnieuw uit te leggen wat dat is. Dus ik vind het appel van de makers een goed appel. Maar ik vind het ook naïef en niet georganiseerd genoeg, ik vind wel hun vraag en hun stellingen heel goed, maar ik vind, en ik vind het ook op zich kloppen dat ze het adresseren aan de minister, maar ik vind wel dat ze nu zelf een stap verder moeten zetten en moeten zeggen: we gaan ons nu zelf organiseren, door die vraag op te delen in hele directe concrete dingen. Maar dat is altijd het probleem van makers. Want op het moment dat ze dan toch weer een

productie hebben dan schieten ze in die productie en dan denken ze niet meer na wat die zakelijke belangen waren. En dat mag, in het gesprek met de minister mag de minister wel gewoon vragen van de jonge makers: ben je ook nog aan de lijn als je wel op Oerol je productie aan het maken bent, of ben je dan nog bezig met die kwesties ja of nee, of ben je dan toch eigenlijk leuk bezig op je eigen eiland? Dat vind ik een probleem van, dus het is een interessante periode waar we in zitten. Wat dat betreft. Het is een goede kwestie en ik vind het ook goed dat het vanuit de makers om alle structuren heen, dus niet door de festivals, de gezelschappen, of Fondsen heen, dat het direct daar omheen, gewoon naar daar gaat. Want eigenlijk vind ik of een gebrek aan kennis van de jonge makers, over de infrastructuur die er is, iets zegt, want er is een gebrek aan kennis over de infrastructuur, en dat zegt iets over de wankelmoedige kwaliteit van het kunstvakonderwijs, vind ik echt een groot probleem. Dat makers geen idee hebben hoe ze zich moeten verhouden tot het landschap. Aan de andere kant zegt het ook over de kwaliteit van die infrastructuur. Dat makers zeggen: ik vind dat deze structuur niet past bij het maken van kunst. En ik vind dat de intelligente jonge makers die zich zo opstellen en zeggen: in dit klimaat kan ik geen kunst maken, de intelligenten daarvan hebben echt een ongelooflijk goed punt, maar punt is dat er ook een hele hoop niet zo intelligente bij zitten, die die intelligente mensen nabouwen. Waardoor er opnieuw een klagerige, zo niet in zichzelf gekeerd individualistisch sfeertje ontstaat van: ik ben bijzonderder dan het landschap. Ik gun het iedereen om zichzelf heel bijzonder te vinden, maar het is niet zo'n functionele opstelling. Want het landschap is er eigenlijk voor hen. En ik denk dat heel weinig mensen zich dat beseffen. Er zitten gewoon nog teveel naïeve koekenbakkers tussen. Maarja, dat komt ook omdat die opleidingen zulke ongelooflijke massa's mensen moeten afleveren. Ik vind dat die opleidingen ook.. ze zetten zichzelf vind ik ook gewoon totaal buiten spel door maar door te blijven emmeren in een structuur die ze zelf ook niet willen. Ik denk dat 20% van wat er aan acteurs en makers van de opleiding komt heeft overlevingskans. En met overlevingskans bedoel ik echt iets bij te dragen. Maar: het punt is, wat, ja, ik vind wat de opleidingen zichzelf eens moeten afvragen is waarom ze, want dat vinden ze zelf ook, de opleidingen. En ze zouden zich eens moeten afvragen waarom ze dan toch blijven dooremmeren. Want als je dat echt vindt, waarom blijf je dan alleen maar bestaan om de docenten die bij je in dienst zijn in dienst te houden. Waarom hef je jezelf dan niet op, waarom fuseer je niet? Is echt een vraag. En die gewetensvraag wordt niet gesteld, die stellen ze zichzelf niet. Dat is natuurlijk een heel pijnlijke vraag: moeten we niet weg? Die vraag wordt weleens gesteld, maar dat is altijd op het einde van een avond bij een glas wijn waarbij ze een wijntje drinken en een traantje wegpinken en wat een zwaar seizoen was het toch, maar niet fundamenteel. Het heeft ook te maken met een ander probleem: dat opleidingen worden bekostigd per afgestudeerde student. Het is belachelijk. Dat is een Europees probleem. Dat is een soort eelt is er om dat probleem heen gekomen waardoor je dat niet meer te pakken krijgt.

## Bijlage 5 – Persoonlijk interview Jolie Vreeburg – Theater Kikker - 12-6-2014

### *Visie op talentontwikkeling*

Nou, Theater Kikker ziet zichzelf wel, of ik zie TK wel echt als plek waar theater, of waar talent ontwikkeld kan worden. Twee redenen: wij laten hier ten opzichte van de schouwburg wel meer het rafelige werk zien, dus ook makers die al wat verder zijn die kunnen hier nog met experimenten echt terecht. Wij boeken ook niet op grote namen van acteurs, maar echt op de maker zelf. En daarbij hanteren we ook de regel dat, we hebben per seizoen kiezen we de voorstelling van een paar makers uit, en die willen we ook zolang mogelijk bij ons houden, dus wij programmeren, wij zeggen altijd: we programmeren makers, niet individuele voorstellingen. Dat houdt in als wij een voorstelling die iemand gaat maken iets minder interessant vinden qua onderwerp bijvoorbeeld, daar gaan wij niet over. Wij kiezen gewoon voor een maker, bijvoorbeeld voor Schwalbe die dan hier meerdere voorstellingen laat zien, Jan Martens die hier meerdere malen heeft gestaan, en dan mag er ook, Dood Paard in die zin ook, dan mag er een keer een misser inzitten, dat is niet, als een voorstelling wat minder gelukt is, dat je dan gelijk van de, erdoor afvalt. En de andere kant is het omdat we hier de kleine zaal hebben die echt heel klein is, die is heel geschikt voor jong talent, voor mensen die nog niet zoveel publiek trekken op zichzelf, voor, ja, het is ook een vrij overzichtelijke zaal, dus in die zin is het een hele goede plek om mensen het maar te laten doen. Daarin proberen we ook jonge makers een aantal keer neer te zetten, dus we zetten ze niet een keer neer met 1 voorstelling 1 keer, maar we laten ze de voorstelling 2-3-4, soms in het verleden zelfs iemand die hier 6x achter elkaar heeft gespeeld, met als reden om ook zo'n maker meerdere keren te laten spelen en een soort van kilometers te laten maken. Oke, avond 1 heb ik dit gedaan, werkte niet zo goed, of werkte wel heel goed, op avond 2 heb ik dit gedaan.. Ook om, als je steeds moet reizen en op- en af moet breken, dat is heel onrustig. Daarvoor moet je voor heel veel subsidieaanvragen speelbeurten hebben, niet speelplekken maar speelbeurten, dus hoe meer je speelt hoe beter het is, dus daar gebruiken we die kleine zaal voor, om echt daarin het experiment nog groter te mogelijk te maken en daarin komen voorstellingen die ik al gezien heb, die misschien ook nog niet helemaal 100% helemaal fantastisch zijn gelukt, maar waarin ik wel potentie zie, die kunnen daar al wel staan, of voorstellingen die nog niet eens gemaakt zijn. Waarvan ik het plan inspirerend vindt en een aantal makers kies ik dan uit van: nou, ga maar gewoon doen! Dus in die zin zien wij onszelf als een belangrijke schakel in die hele talentontwikkeling. Anders dan de schouwburg die toch door de missie die de schouwburg heeft veel meer publiek moet trekken, iets minder risico kan nemen, en Kikker samen met Frascati, Theater aan het Spui, De Nieuwe Vorst ook wel in Tilburg, wel podia die, het zijn podia die nog wel kunnen kiezen voor iets waarvan ze echt niet weten of het goed gaat zijn, of het aan gaat slaan, en dat is natuurlijk een heel bijzondere plek in het landschap.

### *Bieden ze nog meer dan een podium? In de vorm van begeleiding bijvoorbeeld?*

Ja en nee. Aan de ene kant niet, we bieden gewoon de plek, en we zijn geen productiehuis, soms wil ik dat wel zijn maar dat is gewoon echt onze taak niet. Aan de andere kant: het is geen begeleiding, geen dramaturgische begeleiding wat we ze geven, maar als ze hier komen en de voorstelling is nog niet gemaakt, dan krijgen ze wel van mij, het gesprek met mij kan ze wel inhoudelijk verder brengen, het is wel een soort dramaturgisch gesprek. Als ze hier voor het eerst staan gaan ze ook wel met PR praten die ze dan ook wat tips & tricks geeft. Sommige makers bellen ook nog af en toe om dingen te vragen van, hoe zou jij dat doen, of wat moet ik

doen, of hoe zullen we dat doen? En dat is niet onze officiële functie maar daar zijn we wel voor en daar maken we ook veel tijd voor, en proberen ook soms in de naam van makers ook interessante mensen voor hen uit te nodigen zodat die, bijvoorbeeld met Daan van Bendegem heb ik iemand van Via Rudolphi echt een beetje gepusht om naar Daan te gaan kijken, omdat ik dacht: dat is misschien iemand die hem weer verder kan brengen, dus in die zin proberen we wel mee te denken. Sinds vorig jaar zijn we ook een initiatief gestart samen met Het Huis om daarin meer samen te werken. We hebben toen geprobeerd om met Nick Steur, iemand van de performance-opleiding in Maastricht, een aanvraag voor de nieuwe makersregeling aan te vragen, waarschijnlijk weet je helemaal hoe dat zit. Dat is toen niet gelukt, in die zin dat we het geld niet hebben gekregen maar we hebben toen wel Nick Steur beloofd om hem wel op andere manieren te ondersteunen, dus hij heeft hier met geld van ons en Het Huis en een beetje geld van de gemeente Utrecht toen wel iets gemaakt en twee keer iets laten zien. En Harm, de directeur hier, die heeft hem ook geholpen met het maken van de subsidieaanvraag voor een grotere voorstelling. Dus in die zin zijn we met hem een beetje aan het onderzoeken van: hoe kunnen we toch op meer formele manier toch nog wat meer meedenken met die makers om het gat waar ze invallen toch iets smaller te maken of zo. En we proberen nu, dat heb je waarschijnlijk ook van Het Huis al wel gehoord, Utrecht Breed, in ieder geval hebben we nu om de zoveel maanden een gesprek met elkaar, met eigenlijk alle instellingen, ook met DUS, een gesprek van: Hee, talentontwikkeling, in Utrecht, hoe kunnen we daar nog samen iets, ons hard voor maken? Er is nu een initiatief in Brabant waarbij ze met 5 of 6 instellingen in Brabant geld hebben aangevraagd bij de provincie, om 4-5 makers per jaar te ondersteunen. Dat zou ik bijvoorbeeld voor Utrecht ook heel tof vinden als dat zou lukken, maar daar zijn we nog niet. Maar we zijn wel stads breed aan het denken van: hoe kunnen we met alle kracht die wij hebben een soort alternatief productiecircuut oprichten zonder dat het echt een soort productiehuis wordt, maar waarin we wel iets kunnen doen voor die arme mensen die nu toch wel een beetje met hun handen in het haar zitten. En die vooral heel veel gaan produceren, maar daarin geen begeleiding ontvangen. En je hoort van iedereen terug, het liefste wat ze willen is een mentor, een begeleider, iemand die van meer ervaring iets kan zeggen, want Jezus, je zit daar ook maar gewoon met jezelf, en je moet ineens een halve advocaat zijn met al die aanvragen en.. Het is gewoon nu een hele rare wereld, waar ze inzitten. En we proberen als instelling dan een beetje hier en daar iets te verzachten. Of dat werkt dat weten we dus nog niet, want het is nog heel vroeg.

Maar het leuke is dat je merkt dat initiatief van gesprekken echt met alle instellingen te doen, dat eigenlijk iedereen wel de noodzaak voelt om iets te doen, alleen wat doe je dan precies? Hoe liggen die belangen? Hoe liggen de verantwoordelijkheden? Moet daar geld bij komen? Meestal is het antwoord ja. Hoe kom je dan aan dat geld? Weten we nog niet. Maar we hebben in ieder geval afgesproken dat we per talent wat we dan met z'n allen zien en de HKU is daar trouwens ook heel erg bij betrokken, die zit ook in dat groepje van pratende mensen, per talent: hoe kunnen we dat talent verder helpen? En dat betekent dat sommige mensen misschien bij DUS moeten gaan aanhaken als stage, anderen misschien bij Aluin, die weer daar, en dat we daar ook niet kinderachtig over doen, dat we met elkaar echt kijken, wat is er nou, los van dat instituut, het belang, wat is nou het belang van dat talent in Utrecht? Want het is wel belangrijk dat er een soort milieu blijft bestaan waarin je dingen kunt maken of waarin reuring is, want als dat allemaal doodslaat hebben dan we daar als instituut ook last van, dus het is ook wel een beetje met oog op de toekomst, van: er moet wel iets gebeuren, want anders dan is het hier binnen no time een soort van uitgestorven boel en dat willen we niet.

De wil is er in ieder geval wel bij iedereen, dus dat is wel een mooi begin, en nu verder.



### *De rol van de HKU in dit alles?*

Wat de HKU zelf ook, waar we mee bezig zijn is om de vanzelfsprekendheid van de HKU naar de meer, ja, eh, buitenland zeg maar, om die wat groter te maken, dus dat de HKU, op de HKU er al meer bewustzijn wordt gecreëerd van: goh, je studeert straks af, wat dan? Daar zijn ze al een tijdje mee bezig, maar volgens mij zijn er het afgelopen jaar daar echt wel stappen in gezet. Ik ben ook al twee keer als gastdocent daar gevraagd aan de schrijvers om te vertellen hoe je nou geprogrammeerd wordt of waar een programmeur op let, en ik weet dat daar andere programmeurs ook zijn geweest, dus daar wordt echt hard aan gewerkt. En nu zijn we, bijvoorbeeld in oktober heb ik met Harm van Geel, hoofd van theater van de HKU, hebben we zes solo's geselecteerd van de HKU afstudeerklas, die nu zeg maar afstudeert, die dan hier te zien zijn, ook als een soort van showcase buiten de school. Dus we proberen al wel meer verbanden te leggen en dat die stap ook niet zozeer een stap is maar meer een soort logische lijn, ofzo, of dat, sowieso is het bij ons hier dat de HKU'ers eigenlijk altijd terecht kunnen, niet zozeer gelijk met een voorstelling maar sowieso het praten en, we zullen er alles aan doen om ze te ondersteunen, om ze te koppelen aan mensen die misschien iets voor ze kunnen betekenen, dus we proberen in die zin wel meer te zijn dan alleen een afnemer. En Utrechts talent heeft zeker voorrang hier, omdat we toch ook een lokale functie hebben. Als een Utrechter hier niet kan spelen, waarom zou hij dan in Amsterdam opeens wel kunnen spelen? Dus in die zin zijn we, zeker nu met de HKU, Daan is daar een voorbeeld van, dat Harm en ik eerst contact hadden en dat ik dan ga kijken naar Daan en dat ik dan denk: nou, ik zet hem in de collectie, en dan begint het te rollen, dus zo simpel kan het zijn. Hij heeft nog steeds geen productiegeld, hij studeert ook nu nog, maar het zijn kleine stappen, maar daar begint het wel, denk ik dan. Of dat is het enige wat wij kunnen doen, laat ik het zo zeggen.

### *Co-producers*

Ja, dat is niet zozeer voor talentontwikkeling, daar bestaat nogal wat verwarring over. Toevallig is de groep die volgend jaar onder de Co-producers valt is Moeremans & Sons, dat is een hele jonge groep, dus in die zin is dat eigenlijk wel talentontwikkeling, maar de Co-producers is ontstaan om groepen iets te bieden die buiten de regels van toen vielen. Bijvoorbeeld Bambi is op zijn aanvraag afgewezen, we hebben het erover gehad en uiteindelijk is het niet doorgegaan maar we hebben het erover gehad om zo'n soort groep waarvan iedereen denkt: die maakt heel mooi werk, is kwalitatief goed, is interessant, het is ook geschiedenis van de mime, hoe kan het nou dat zo'n groep buiten die structuur valt? En kunnen we als theaters niet daar proberen te helpen, dus door vooraf geld te geven waardoor ze starten met een bedrag. Dit zijn echt mensen waar we in geloven, kunnen, Fondsen, kunnen jullie hier ook wat geld bij leggen?

### *Andere belangen van de schouwburg*

Hoewel die wel ook op hun beurt proberen om daar ook voor het Utrechtse bestel, proberen ze daar wel ook echt het meeste te betekenen voor mensen, het NUT is daar nu doorgestroomd, we hebben daar ook contact over en iedereen probeert op zichzelf het beste te doen hoor. Maar inderdaad met die BIS-gezelschappen, ja, dat is lastig, omdat ze hele andere belangen hebben EN ze hebben helemaal geen geld gekregen om het te doen. Ze hebben wel de taak, maar niet het geld. Daarnaast hebben zij een andere functie waarin ook de grote zaal hoort, en daar kan je niet gewoon een nieuwe maker in zetten. Dus eigenlijk

klopt het niet. Omdat zij op een veel hoger plan functioneren, en nu moeten ze ineens iemand van hier erin fietsen, en dat kan alleen als iemand precies hetzelfde wil als de artistiek leider die daar nu zit. Dan moet je een soort mini-artistiek leidertjes hebben. Toneelgroep Amsterdam natuurlijk, Eric de Vroedt is daar misschien wel een voorbeeld van, die wel op een gegeven moment een beetje mee, Thibaud Delpout is natuurlijk ook wel een beetje meegegaan met die stroming en dat paste ook. Maar dat is helemaal niet gezegd, dat dat in de toekomst ook zo zal gaan werken. Dus in die zin is het wel fijn dat er nog een aantal productiehuizen zijn die die mensen wel kunnen opleiden. Waar moeten die (bijv. Dries Verhoevens) dan terecht als je moet liëren aan een BISgezelschap.

*Meer dat soort makers met de co-producers?*

Nee, daar selecteren we niet op, omdat we toch echt heel duidelijk niet bezig zijn met talentontwikkeling maar meer met mensen die eigenlijk structureel gesubsidieerd zouden moeten worden, die er om een of andere reden net niet gekomen zijn en initiatieven die wel ook, kijk Dries Verhoeven zou het nu zo kunnen doen, dat is ook een makkelijke keuze, maar het moeten wel mensen zijn waarvan we denken: ja die kunnen ook zo'n tournee aan, die zijn er al genoeg om zo'n tournee te vervolmaken. En die moeten dan toch ook wel 80-90-100 man per avond kunnen trekken. En dan zit je al wel weer iets van een segmentje hoger. Ook de organisatie om van elke instelling geld te krijgen, dat dan te reserveren + dan het geld dat ze ophalen, want ze staan dan op recettebasis, dus daar krijgen ze ook nog geld voor, dan moeten ze dat dus hebben en dan moeten ze daarbij nog fondsen aanschrijven, dat bedrijf, dat kan je niet verwachten van iemand die net afgestudeerd is. Dat is best wel ingewikkeld, en dat merk je nu steeds meer, dat, zoals de structuur nu is, verwachten we van mensen dat ze eigenlijk een soort van rationele mensen zijn die goed kunnen netwerken, goed kunnen schrijven, verstand hebben van begrotingen, gewoon die hele zakelijke kant supergoed kunnen, en aan de andere kant in hun maken heel spontaan zijn, heel intuïtief, heel teatraal en een hoop dingen goed kunnen maken. Maar dat zijn twee personen die meestal niet in 1 lichaam zitten, dus dat is een heel rare vraag. Daarin, de mensen die dus hier in de kleine zaal staan, daar merk je dus ook, die weten echt niets. Hoe dat allemaal werkt en hoe kun je dat, dat leren wij ze dan ook een beetje. Hoe ga je met een technicus om? Het is toch ook manager zijn. Dat soort dingen, dat wordt nog weleens onderschat en dat heeft de overheid blijkbaar heel erg onderschat. En ik hoop, en ik geloof wel dat dat goed komt hoor, uiteindelijk, maar niet dat de beste marketingpraatjes de hoogste sommen geld krijgen, maar ook dat de mensen in een hoekje die eigenlijk niet zo goed weten wat maar eigenlijk heel mooi werk maken, dat die ook nog kunnen!

*selectieproces*

Je moet of dan zelf afgaan op iets anders, ik doe dat ook, iets is misschien heel raar geschreven, maar op iets wat je triggert, of iemand tegenover je die gewoon heel oprecht naar iets op zoek is, dat is meestal interessanter dan iemand die z'n verhaal al helemaal klaar heeft. Maar dat is een soort van rare afweging die je moet maken, en dat is dus jammer dat de productiehuizen fungeerden als een soort buffer, om mensen met een interessant verhaal maar niet de zakelijke skills, om die wel aan het woord te laten, eigenlijk. En nu is alles zo gericht op ondernemerschap, ik kan dat woord echt niet meer horen. Dat, je krijgt, als je niet uitkijkt krijg je een soort commercieel circuit. Iets dat een schaduw is van het nieuwe De La Mar, wat, ja, wat gewoon niet met subsidiegeld ondersteunt zal hoeven worden. Want als je dat al commercieel kan, dan..

Dat is echt een misvatting, dat kunst en markt iets met elkaar te maken heeft, ik bedoel, Van Gogh verkocht helemaal niks in zijn leven. En die wordt nu als een heel groot kunstenaar gezien. Meestal, juist de voorhoede, die maakt dingen waar mensen niet perse op zitten te wachten, maar die wel als ze er eenmaal zijn heel veel indruk kunnen maken. Zij onderzoeken ook vormen die commerciële dingen niet kunnen onderzoeken omdat ze dus die grote massa's moeten trekken, juist (...) zorgt vaak dat je geen massa's trekt en dus geen geld verdient kan je meer stappen maken waar ook de markt uiteindelijk weer profijt van heeft. Maar je kan kunst niet met marktwerking vergelijken, dat is echt.. Ja, ik snap ook gewoon niet dat mensen denken dat het zou kunnen, en Bussemaker heeft in die zin een hele moeilijke taak om die balans te zoeken, want aan de andere kant, zoals de productiehuizen functioneerden, ik snap wel dat daar kritiek op kwam. Want dat was wel heel erg dicht en dan kwamen ze na vier jaar de markt op, 'de markt', en dan moesten ze eigenlijk toch weer helemaal opnieuw beginnen. Ze hadden geen naamsbekendheid, dus in die zin snap ik wel waarom het oude systeem niet werkte. Alleen we zijn nu in plaats van een stap verder zijn we nu een stap terug gaan zetten, dat is jammer.

*Hoe zie je de rol van TK binnen die samenwerkingen in Utrecht?*

Meerdere dingen denk ik. Ik denk dat we, ook de directeur hier Harm Lambers is wel een heel belangrijk iemand, ook in het culturele netwerk van Utrecht, die veel goede contacten met de gemeente heeft en ook iedereen goed kent, dat is heel belangrijk. Dus in die zin een soort van regulerende functie. Aan de andere kant zijn wij het eerste podium waar die makers uiteindelijk hun eerste stappen kunnen zetten, voordat ze doorstromen naar de schouwburg of naar andere dingen. Dus wij zijn een hele belangrijke schakel in het laten zien van werk. Daarnaast denk ik, ben ik als programmeur nogal, met nieuw talent in mijn portefeuille ben ik heel belangrijk in het selecteren van het nieuwe talent. Ik zie alles. Alles van Utrecht, ik zie bijna alles van Maastricht, Amsterdam, ik zie eigenlijk alles wat er aan jong talent zo'n beetje rondloopt, dus ik kan het ook afzetten tegen andere dingen. Ik ben ook heel vaak een doorgeefluik, ga eens praten met Het Huis, ga eens praten met DUS, ga eens daarmee praten. Dus ik maak het allemaal mee, dus ik denk dat we daarin wel iets kunnen bewerkstelligen. Verder zijn we gewoon 1 van de zeg maar 6 mensen, en is elk instituut in zijn eigen recht weer heel belangrijk, we hebben ze allemaal nodig en dat is ook wat ons gaat binden, dat we van elkaar weten dat we elkaar allemaal nodig hebben. En dat ik mijn expertise soms kan toetsen aan Erik Snel van Aluin, want die ziet ook heel veel. En als er dan echt iets geproduceerd of georganiseerd moet worden of iets moet een randprogramma dan verwijs ik naar Het Huis, het is juist, die dwarsverbanden leggen is dat iedereen gelijk is. Maar ik denk dat wij zelf wel een belangrijke plek zijn van waar zo'n maker als hij in een zaal, tenminste, dat hoeft helemaal niet in een zaal, als hij in een zaal wil, dan is deze zaal, de kleine zaal wel de eerste zaal waar je terechtkomt. Of een zaal buiten het huis in onze programmering dan. Dus in die zin zijn we wel aan de onderkant een handige schakel.

Er waren natuurlijk ook al wel heel veel dwarsverbanden al hoor, ik bedoel, Harm en Cobie kennen elkaar al heel lang, en met de schouwburg heeft Harm ook al heel lang contact. Dus er was al wel contact, maar nu hebben we meer een taak gekregen die we met z'n allen op willen lossen. En inderdaad moet iedereen elke keer weer afwegen: oke, we willen dit. Wat is de rol, hoe verhoudt het zich tot de opdracht die ik mezelf gegeven heb of gegeven heb gekregen van de gemeente, en hoe.. Dus het is inderdaad nog heel ingewikkeld maar met de komst van Thibaud is dat wel een positief iets, dat hij zich direct heel erg heeft opengesteld. En het leuke is dat Thibaud hier ook heel vaak gestaan heeft, dus in die zin hebben wij van oudsher een

soort van band met hem. Ik heb daarin wel goede hoop dat er in ieder geval iets uitkomt. En aan de andere kant doen makers ook heel veel zelf nu. Brieven die naar Bussemaker worden gestuurd vanuit het Zuiden en van Frascati af. Heel veel guerilla-achtige dingen, en ik roep ook studenten steeds op als ik met ze spreek om guerilla-achtige dingen te organiseren, om ook niet te gaan wachten tot wij een structuur hebben bedacht want dat kan met het tempo waarop we nu gaan nog wel even duren. En het is ook niet aan de instituten om weer iets te bedenken, ja, ook wel, het is aan ons misschien om te bedenken, maar het is ook belangrijk dat daaromheen de makers zelf iets doen, waar wij eigenlijk weer op moeten reageren. En dat is nou wel wat het verlies van de productiehuizen teweeg heeft gebracht, dat er overal een soort nieuwe vechtlust is ontstaan waar je eerst (...) is er gewoon nu niks meer, dus dan ga je toch het gewoon zelf doen. Met als gevolg dat die mensen die dat doen best ook hier en daar voet aan de grond krijgen en hele bijzondere dingen maken, maar dat ze daarbij wel moeten werken, waardoor ze minder tijd kunnen investeren, of waardoor ze een maand lang pindakaas moeten eten. Dus dat is wel iets wat wij nu allemaal niet zien is dat zij wel degelijk honger lijden, letterlijk. En dat is natuurlijk wel kwalijk. En dat de overheid dan aan de ene kant allerlei fondsen weghaalt maar aan de andere kant nog steeds de hogeschool zich laat vestigen en studenten laat aannemen en ze dwingen om meer studenten aan te nemen en ze ook betalen per afgestudeerde student dus dat aan deze kant alleen maar meer maken en aan de andere kant alleen maar minder, dat is natuurlijk een heel bijzondere gang van zaken. Dat snap ik gewoon echt niet.

Terwijl ik denk dat het, in Utrecht komen er per jaar 30-40 studenten bij. Waar moeten die allemaal heen? Ik weet niet waar die heen moeten. Het is natuurlijk altijd een soort van natuurlijke selectie, maar op deze manier is het wel echt een beetje Darwinistisch, ja, ik vind gewoon dat je aan beide kanten moet reguleren en je moet gewoon 1 school sluiten of, of mogelijk maken dat ze maar 5 studenten hebben. Dus dit is ook een beetje gevolg van dat er niet echt keuzes worden gemaakt. Dat is het. Het hele kaasschaafgedoe nu dan bij de productiehuizen is best een grote stap, maar toch, dat is niet een echte keuze. En dan de tweejareregeling, dat is eigenlijk ook zo'n tussenkeuze waar niemand eigenlijk echt blij mee was. Het is allemaal zo..

*Reguleert de overheid te weinig?*

Ik weet niet of ze meer kunnen reguleren. Het is voornamelijk denk ik onkunde dat degene die die beslissingen maken niet, en dat neem ik ze niet kwalijk want ik werk nu 8 jaar en ik begin het nu een beetje te begrijpen. Ze snappen niet hoe die dingen werken maar ze moeten er wel beslissingen over maken, dus het is meer onkunde, en het feit dat er gewoon daadwerkelijk geen geld is. Dus ze willen wel, ik denk dat als ze de kans krijgen zullen ze met liefde geld geven aan deze gezelschappen, maar het is er nu eenmaal niet. Dus het is meer dat je, ja, gewoon niet altijd kan krijgen wat je wil ofzo. Maar ik vind het wel kwalijk dat er op heel veel verschillende niveaus kleinere beslissingen worden gemaakt en dan weer grote en dat het allemaal zo rommelig verloopt. En dat heeft te maken natuurlijk met dat je niet van het een op het andere moment iets kan afschaffen en dat er altijd zo'n tussenvorm dan weer moet zijn, en ook zoals hier is het zo dat wij gehalveerd moeten worden, er zijn wel tien mensen met een vast contract, die kan je niet zomaar de deur wijzen, weet je wel? Met dat soort dingen heb je te maken. Het is allemaal heel onvast. Dat is denk ik het grootste probleem. En dat had je 40 jaar geleden niet want toen was er nog niks. Dus misschien moet eerst alles nog verder kapot HO NIET OPSCHRIJVEN! Haha.

Er zijn wel allemaal nieuwe regels bedacht maar die zijn eigenlijk niet allemaal te doen, omdat

het een soort halve regels zijn die op half oude en half nieuwe, ja, dat is natuurlijk niet echt een ideale regel zo er tussen in. Maar het kan ook niet anders, denk ik. Of, ik zou ook niet weten hoe, dus ik.. Wat dat betreft. Het enige wat we kunnen doen is proberen niet te lang te blijven hangen in dingen die toch niet meer terugkomen en dus met elkaar te gaan samen werken en te kijken van: wat kunnen we nou doen? En dat betekent wel dat we net weer allemaal nog iets meer harder moeten werken. En maar hopen dat er iets moois uitkomt.

Het is wel een grote samenhang, toch wel. Hoewel we niet geslaagd zijn toen het echt nodig was om een stem te vormen, dan hadden we misschien nog wat dingen kunnen tegenhouden, zijn we toch wel heel solidair. Vooral in Utrecht heb ik het gevoel, dat we ook daarin voornamelijk daar heel erg solidair zijn. Dus dat is, dat laat je nu weer zien. En als de noodzaak er is, dan is het net zoals met het Utrechts model, die noodzaak was er toen ook, en nu is het een soort van Utrechts model 2.0, niet dat mensen die het Utrechts model hebben meegemaakt dat zo willen noemen, maar het is wel, de noodzaak is er en mensen weten elkaar echt wel te vinden, en dat spreekt wel voor. Alleen we vechten nu tegen een aantal aannames die gewoon onjuist zijn, en dat is dat ondernemerschap en kunst hand in hand kunnen gaan, dat talent iets is wat je in een jaar of in een week kan ontwikkelen, dat je hits kan maken, terwijl juist langzaam goed is. Als je ziet hoe mensen die gehypet zijn, hoe die er nu aan toe zijn. Olivier Provily is helemaal gehypet, die kan nu niks meer. Die heeft geen geld, die is helemaal. 'Oh je maakt dingen, oh we vinden het toch niks', hop, wordt zo terzijde geschoven. Dus we gaan heel erg onzorgvuldig om ook met de mensen die dingen maken. Daar zie je nu wat, dat die richting, dat werkt dus niet, en de VVD vraagt ons nu precies om dat te doen. En dat is wel moeilijk, vind ik. En ik werk nu ook zo. Ik bedoel, ik zie iets, ik vind het mooi, het is een soort van hit, ik zet het hier neer. Dus eerst maken, dan.. Dus het gaat allemaal op resultaat, op 'hoe kan ik het doorplaatsen', oh daar zitten 6 acteurs in, nee dat kan hier niet staan, dat is veel te duur! Want wij betalen niet conform cao wat mensen, mensen worden niet betaald hier voor hoeveel uren ze erin steken, ze krijgen gewoon een uitkoopsom en die is meestal niet dekkend. Dus ze moeten nog een andere plek, geld om hier te kunnen staan, wij moeten investeren om mensen hier te laten spelen en zij. Dat is natuurlijk heel gek. Maar zo werkt het nu wel en dat is dat 'tussen', en dat hebben ze, dat heeft Vlaanderen beter geregeld. Ik weet niet of je daar naar gekeken hebt? Wat ze daar doen is dat ze meer, ze werken daar meer vanuit een soort culturele centra en die doen vanalles, die hebben ook allerlei taken, een beetje zoals de schouwburg ook meer een maatschappelijke taak heeft, maar zij hebben ook het geld om meer producties te laten maken, waardoor zij op afroep eigenlijk mensen krijgen, als ze spelen krijgen mensen genoeg geld voor een avond om zichzelf te betalen en ook te ontwikkelen. Dus daarmee zou je denken dat je allemaal markt-achtige simpele dingen krijgt, maar dat is helemaal niet aan de hand. Juist daar kunnen hele kleine kwetsbare dingen overleven, er is ook heel veel publiek voor. Dus daar kijk ik ook nog wel, daar zullen ook wel haken en ogen aanzitten, maar daar kijk ik nog wel eens naar van.. Hmm. Waarom hebben wij niet zo'n pot geld? Dan kan je namelijk zeggen: ik vind het fijn wat je maakt, wil je bij ons komen spelen? En dan kan je er ook een bedrag tegenover leggen waar iemand iets van heeft, want wat wij hier nu mensen betalen, soms breng je mensen meer in de problemen dan dat je mensen een kans biedt. Dus dat is ook dat tussendenken zo. Dat vanaf twee kanten er geld bij moet, nee, OF zij hebben al het geld, de groepen, en wij niet, OF wij hebben al het geld en de groepen niet. Niet beide, lijkt me. Maar dat is nu wel het geval.

*Naast monstren & de collecties, wat nog meer?*

We willen, nouja, sowieso de grote zaal, die loopt wel. En ik gebruik de grote zaal alleen voor

jonge makers tijdens de collecties omdat sommige producties nou eenmaal niet in die kleine zaal passen, dan past het gewoon niet. En ook qua geld, als mensen een uitkoop hebben van 1300 euro en ik heb maar 68 stoelen, dan wordt het verschil te groot. Terwijl, uiteindelijk er misschien maar 68 mensen in de zaal zullen zitten, in de grote zaal, maar dan toch heb je de mogelijkheid om kiet te spelen. Maar ja, we zijn wel heel veel dingen nog van plan, naast de collecties, Monsteren blijven we doen, we zijn dus nu met de HKU veel meer aan het doen dan een paar jaar geleden, met mijn komst is, zijn die banden ook wat meer aangehaald. Waarbij we dus die solo's laten zien, en we zijn ook in gesprek over sommige producties die gemaakt worden binnen school die heel goed zijn om die ook hier naartoe te halen. We willen nog, we hebben nog plannen om een keer aan het einde van een seizoen, dat zou dan volgend seizoen zijn, om bijvoorbeeld te zeggen tegen de HKU: hier heb je een week, laat studenten zelf maar kiezen wat ze gaan doen, dus om echt een soort vrijbrief te geven, wat ik tijdens collecties ook steeds probeer te doen, dat probeer ik ook met theaterwetenschappen, dat theaterwetenschappers en de HKU een soort verdiepingsprogramma kunnen volgen, dus dat ze ook workshops krijgen van jonge regisseurs of schrijvers en afgelopen collectie was dat met de tweedejaars schrijfopleiding, die ook hun eigen teksten geregisseerd, heel even ad hoc hoor, door Ilmer Rozendaal, die hier een voorstelling had, en die heeft dan overdag met die schrijvers gepraat en heeft ook een aantal stukken van hen geënceneerd, zodat ze konden zien hoe het werkt. En nu gaat Ilmer zelfs, naar aanleiding daarvan ook lesgeven op de HKU schrijfopleiding. Dus, in die zin proberen we dat steeds meer op elkaar te laten aansluiten. En daarnaast doen we gewoon in de kleine zaal heel veel regulier ook, en zijn we nu vooral aan het zoeken naar hoe we dat aan het publiek ook duidelijk kunnen maken, dat je een soort van avonturiers-route kan volgens binnen Kikker die nog avontuurlijker is dan wat we al doen. En dat je dan, ja, dat dat ook leuk is. Een soort Monsteren-plus ofzo, met wat meer 'af' werk. Ook de dingen die nu in Het Huis ontwikkeld worden, we hebben wel met elkaar afgesproken, ik weet niet of Cobie dat heeft verteld, maar zoals Vincent Brons is daar nu bezig met iets, Marthe Boonschansker, Eva Knibbe, dat zijn allemaal mensen die ik ken, en Vincent en Marthe komen zelfs uit mijn voorspraak zeg maar. Een keer in de zoveel tijd hebben Cobie en ik een afspraak om te zeggen, nou, wat heb jij nog gezien, en dan hebben we het er zo over. En dat die mensen ook altijd een plek krijgen hier, dus mensen die bij Het Huis geselecteerd zijn, dat die eigenlijk, of ik moet er heel erg het niet mee eens zijn, maar dat zal niet gebeuren, dat die eigenlijk hier door kunnen stromen. Dus dat gaat nu komend seizoen komen, omdat die mensen nu allemaal wel aan het ontwikkelen zijn maar nog niet echt aan het laten zien. Dat wordt echt een nieuw spoor. Dus er is genoeg gaande, er zijn nog wel wat dingen die we aan het ontwikkelen zijn, dat is eigenlijk vooral kleine zaal en de foyer, en de grote zaal alleen sporadisch. En daar blijft gewoon het normale aanbod wat ook best wel rafelig kan zijn maar ook Who's Afraid of Virginia Woolf is. Dat blijft er gewoon langslipen.

Dat is ook onze kleur zeg maar, onze identiteit (experimenteel theater). Dat soms iets hier een beetje kan landen en soms, het NUT bijvoorbeeld, dat uiteindelijk qua kleur meer bij de schouwburg past en dan doorstroomt. En zonder Kikker had NUT niet bestaan. Nog steeds bellen Greg en Harm soms over dingen, ik weet niet waar het allemaal over gaat. In ieder geval, zo zie je dat ook voor buiten, als het niet altijd zichtbaar is wil niet zeggen dat er niets... We hebben vorig jaar nog prakken geleend aan Greg voor een locatieproductie, dus er blijf wel een soort van... En dat is het leuke van Utrecht, dat het eigenlijk gewoon een heel klein gemeenschapje is, en dat iedereen elkaar kent. Kan ook een beetje beknellend zijn, maar.. En ook met Rainer, SPRING, zit hierboven natuurlijk, dus daar hebben we natuurlijk, er is ook veel contact. Natuurlijk is wat hij doet echt heel anders en delen we heel weinig makers, Jan Martens dan wel, maar vaak praat Rainer ook wel met mensen die ik dan voordraag en daar

leren ze ook weer van. Dus het is wel heel goed om te zien dat we allemaal een grote gezellige rare familie zijn. En SPRING doet dat ook wel heel goed, en daar zijn we ook heel blij mee, dat ze wel heel erg goed kijken naar welke maker op welk podium gepresenteerd wordt. Jan Martens stond hier altijd al, daarom stond hij in SPRING ook hier en Sanja Mitrovic ook hier. Ook Florentina Holzinger en Vincent Riebeek, stonden in SPRING maar die hebben hier al een keer gestaan dus die staan dan ook hier. Dus we proberen daar ook heel goede keuzes in te maken, dat we elkaar kunnen versterken. Dus dat is leuk. En de Warme Winkel bijvoorbeeld, we hebben laatst ook nog ons adressenbestand aangesproken om de Warme Winkel te helpen die met een schouwburgvoorstelling ergens stond. Dus het is ook niet zo dat we in die zin concurreren, we concurreren wel, maar je kan het je niet veroorloven om te doen alsof we echt hele andere bedrijven zijn. Dat is goed, denk ik.

*Nu meer contact door bezoeken?*

Ja, omdat we nu een nieuwe taak erbij gekregen hebben, waar we eerst.. Nu kan je het je echt niet meer veroorloven om op je eilandje te zitten, net als de HKU, die kan dat, die heeft gewoon, die heeft een aantal jaren toch best wel op een eiland gewerkt, en dat komt ook omdat schoolkalenders en theaterkalenders dat is heel moeilijk om te matchen, dat merken we nu ook steeds elke keer weer, hoe zij werken, hoe wij werken, dat is ZO verschillend, zulke andere termijnen enzo. Maar ze hebben nu ook wel door, we moeten echt meer naar buiten en dat willen ze heel graag, en wij willen heel graag met hen weer, dus in die zin worden we wel extra gebonden ja. En we gaan nu ook met eigenlijk iedereen van Utrecht zijn we nu bezig om een soort van randprogramma te bedenken waarbij makers of geïnterviewd worden of een soort TED-talks gaan houden voor studenten, HKU en UU. Een soort van spin-off van wat er in Amsterdam met Half 6 gebeurt, ik weet niet of je dat kent? Half 6 is een, je hebt daar de Theaterschool, dat is 1 gebouw, en daar zitten eigenlijk alle opleidingen in. En elke maand op een dinsdag ofzo om half 6 is er daar een talkshow achtig iets, en daar komen alle studenten uit al die lokalen en die komen dan samen en bijvoorbeeld (...) heeft daar een soort preekje gehouden en wordt geïnterviewd door een student, een soort van inspiratie vanuit het veld over theater, maar ook over maatschappelijke onderwerpen. Wij zouden een soortgelijk iets hier willen organiseren, is nog niet aan de hand hoor, maar zijn we over aan het denken. Om ook zoiets te doen maar dan met een wat meer wetenschappelijke invalshoek omdat we hier nog meer universitaire studies hebben, maar iets met inspiratie, waarin we als instituut met z'n allen samenwerken en het kan wat ons betreft ook steeds op een andere plek zijn, dus dat, ik en de schouwburg samen een programma maken in de schouwburg, of dat ik en Rainer samen een programma maken op het dak van de Neude-flat. Zover gaat het. Maar ook om, als instituut breed ons bezig te houden met het reflecteren op het werk, op een soort van discours. Wat verder gaat dan voorstellingen promoten, zeg maar. En natuurlijk in Het Huis zitten heel veel makers die heel interessant zijn en die daar ook echt iets over te zeggen hebben, Boukje Schweigman heeft dat ook in Het Huis gedaan, dat ze iemand uitnodigt die superinteressant is om meer een soort, ja, ik noem het steeds Weense Salon, dat je met allemaal mensen bij elkaar dat je elkaar ontmoet en..

Mensen die echt vanuit een andere hoek, heel veel weet van iets, dat vind ik sowieso heel leuk om naar te luisteren. En daarin ook zo'n theaterpraktijk en die academische praktijk wat meer met elkaar te verbinden. Want eigenlijk hebben ze veel meer gemeen dan je aanvankelijk zou denken. Ook makers, maken vaak gebruik van heel veel ingewikkelde theorieën wat je misschien uiteindelijk niet ziet in een voorstelling maar wel, ze zijn er wel mee bezig en dat lijkt ons ook, omdat meer zichtbaar te maken. En een soort van atrium, Romeins forum, waar

iedereen samenkomt en elkaar iets (...).

*Zou ze dat ook met publiek willen verbinden?*

Zeker ook breder publiek, maar we richten ons in de eerste instantie op de studenten omdat we daar al de wegen kennen. We hebben al contact met vakstudenten en HKU'ers en universiteit theaterwetenschapstudenten, dus dat is onze, we weten die aan ons te binden, en breder dan dat, graag, maar hoe.. Er moet tegenwoordig moet je een soort van heel kort lijntje hebben met iemand om hem ergens naartoe te bewegen, want niemand wil meer ergens naartoe. Want je kan tienduizend dingen doen. Nee juist ook publiek van buiten. En dat doen ze bij Frascati al wel meer, Frascati Issues, waarbij ze echt de hele stad daarin proberen te betrekken, maar Utrecht vermoeden we dat dat wat lastiger is, omdat Amsterdam toch een wat andersoortige stad is, met meer mensen sowieso... En door ons te richten op studenten, wat toch wel, ook in leeftijdsgroep handig is, omdat mensen met kinderen toch ook minder mobiel zijn, en ook de interesse in principe zouden moeten hebben, de alfastudenten vooral, we denken dat, dat heeft aansluiting, laten we die eerst maar eens pakken en dan zien we wel weer verder.

*Het talentontwikkelingsproces meer naar buiten brengen?*

Oh ja, dat denk ik wel, en ik denk dat dat steeds meer aan de hand is. Je ziet steeds meer proefjes, tussenpresentaties, Het Huis doet dat ook veel, Monsteren is daar natuurlijk ook een versie van, en mensen vinden het heel leuk om iets te zien wat onaf is, tenminste, die indruk krijg ik. Je ziet ook dat vooral bij de schouwburg, dat dat publiek het echt heel leuk vindt, omdat je een soort kijkje in de keuken krijgt, er is een soort van gelijkwaardigheid ineens, dus ik denk echt dat dat de toekomst is. En ook omdat er veel minder geld is wordt er veel meer in fases geproduceerd, en is dat delen met publiek nog belangrijker geworden. Dat denk ik wel.

Wat nog 1 ding is, wat me wel opvalt is dat juist doordat het produceren nu zo veranderd is, dus dat zeg maar vroeger iets dat in 6 weken gemaakt werd en op tournee ging is nu een soort aanloop van anderhalf jaar en dan zie je het ergens en dan ga je proberen het als programmeur te boeken, maar je krijgt nu steeds minder dat je al op voorhand dingen boekt, niet alleen omdat je het zelf niet wilt maar ook omdat het je niet wordt aangeboden omdat dat geld er niet is. Waar de overheid geen rekening mee gehouden heeft, is om reprise, want dat is dan eigenlijk een reprise, om dat te organiseren. Bijvoorbeeld, gisteren was ik bij een voorstelling, vond ik heel mooi, van Vertigo, van Kosmonaut is dat, in Den Haag. En dat is een voorstelling, daar zit Keja Kwestro in, en dat is een meisje, die speelt heel veel. Als ik die voorstelling zou willen hebben, waarschijnlijk lukt me dat niet, want zij zit alweer in andere dienstverbanden. Dus het is ook dat er door dit beleid pareltjes verloren gaan, waar eerder sommige dingen op tournee werden gestuurd dat je denkt: nou, had niet zo hoeven. Is het nu, omdat die acteurs, die moeten blijven werken, allemaal korte dingetjes, hier geld, moet allemaal bij elkaar sprokkelen. Maar daardoor hebben ze ook geen tijd om dingen die wel werken, om die te herhalen. En dat is heel zonde. STOM!

*Is het ook moeilijker om te selecteren nu?*

Nouja, ik weet niet, sowieso ben ik pas programmeur geworden toen al deze zaken al een beetje aan de hand waren, dus ik kan het niet echt goed vergelijken. Ik kijk nu meer naar potentie dan naar affe voorstellingen, omdat ik wel eerder al in het proces kan, wat ook



weleens tot gevolg heeft dat er een voorstelling staat dat je denkt: ohja, die is eigenlijk niet zo gelukt. Dus ik probeer eigenlijk precies tegen die marktwerking in te gaan. Maar het is moeilijker gewoon, moeilijker om data te vinden. Ik vind iets supertof, we willen het allemaal hebben, en dat lukt gewoon niet. Dus in die zin is het moeilijker. En de selectie is moeilijker geworden omdat ik nu niet naar 10 dingen moet kijken of het iets is, ik moet nu naar 200 dingen kijken om te kijken of het iets is. Door al die guerilla dingen, al die kleine producties her en der en weet ik veel in Deventer ofzo, voorheen zat daar natuurlijk wel een laag tussen die daarnaar keek en op school en iets selecteerde en daar koos jij dan weer uit. Maar nu is die hele tussenlaag weg, dus elk theater, we komen elkaar ook overal tegen. We zitten allemaal op de toneelschool, we zitten allemaal bij bepaalde voorstellingen hier en daar, we moeten veel, uit veel grotere pool selecteren. En dan merk je dus ook dat tournees die zij hebben veel meer, dan heb je zeg maar 4 mensen die vonden dat heel goed, en de andere 4 vonden dat heel goed. Dus zij hebben veel kortere tournees, omdat er meer keuze is en je kan niet alles zien, in plaats van dat je met z'n allen op 5 echt besluit, ga je nu dan die... Het is allemaal veel chaotischer. Maar we proberen wel onderling ook, ik zie natuurlijk niet alles, en dan hebben we daar wel gesprekken over: 'hee, heb je dat gezien, hoe was dat?', en 'ohja ik kan die dan kwijt, maar ik zag dat die dan bij jou staat, kunnen we niet zorgen dat we dat meer bij elkaar trekken want, ohja dat is wel handig', dan proberen we ook een soort van mee te denken om de maker heen, door te zeggen van: ja ik heb nog even met die gesproken en volgens mij is het handiger voor jou als we dit doen, dat de maker denkt: nou oke, dat zal wel. We proberen een soort van achter hun rug om.. We bedachten, dan kan je een heel tourtje doen, dat leek ons wel leuk! Haha. Het lukt natuurlijk ook heel vaak niet. Maar we maken daarin denk ik wel meer gebruik van elkaar dan voorheen. Omdat je driehonderd dingen moet zien in plaats van dertig. Dus dat wilde ik nog even zeggen.

Het gaat toch wel heel erg over geld, helaas. Maar het is heel goed dat mensen zeggen: ik heb geen geld, maar wel ruimte. Mensen mogen hier gratis repeteren. Dat is mooi, dat is een soort ruilhandel die je ook in de maatschappij ziet, gaat ook in het theater. Maar toch komt heel veel neer op geld, want geld is tijd en aandacht.

(...)

Je hebt maar een rekwijdte, en zeker Het Huis heeft natuurlijk afgelopen jaar echt een klap gehad, dus ik snap dat wel. Wij zitten in een andere positie omdat we niet, de heftige turbulentie, we hebben ook kortingen gehad, maar niks vergeleken bij wat er om ons heen allemaal gebeurd is. In die zin zitten wij nog wel redelijk goed.

(...)

Maar er gaat toch iets weg dan. Iets van vrijheid van ons, die kunst nodig heeft. Kunsten gaat juist helemaal niet over structuur en daarom is het zo gek dat we met z'n allen zo ontzettend gaan nadenken.

(...)

Wat Dries, die loop, zeg maar wat hij heeft kunnen doen, dat kunnen mensen nu niet doen.

(...)

En dat is zo jammer, dat iemand als Jet Bussemaker dat wel probeert te begrijpen maar eigenlijk niet, is hoeveel ontwikkeltijd Dries Verhoeven heeft gehad, en hoe ontzettend veel geld dat heeft gekost om hem zijn stijl te laten vinden, en ze verwachten nu van makers van nu, dat ze dat eigenlijk, als je het zeg maar omrekent, binnen twee weken doen. Dat ze binnen twee weken de beste kunst ooit maken, en dan denk ik: ja, zo werkt het niet. Dat werkt misschien wel met een fiets ofzo, met iets concreets, maar misschien kost een hele nieuwe fiets ontwikkelen ook tijd en geld.

(...)

SPRING doet het ook al wel hier en daar, Jan Martens, maar inderdaad die lange lijn, dat is misschien nog niet echt benoemd, maar dat is wel het belangrijkste. Niet de korte hitjes en door, maar echt lange lijn, lange begeleiding en daar hoort gewoon geld bij. Want hier krijgen mensen wel lange lijn in de zin van: je mag iets laten zien, maar ik moet wel iets hebben om te kunnen laten zien.

(...)

Het is een groot gat, waar denk ik binnenkort ook niet heel veel aan gedaan kan worden. Het blijft een gat. Het is echt een soort van juridisch gedoe. Dat duurt nog wel een jaartje of 4. Als we zo doorgaan als nu hebben we geen jonge makers meer. Dat hebben we eigenlijk al gezien he, de laatste echt lichting van Utrecht dat zit een beetje in de Aluin-achtige hoek. Dus dat is 15 jaar geleden ofzo. Sindsdien is er niet echt iemand opgestaan, dat komt omdat er sindsdien niet geïnvesteerd is in geld, wederom weer, in mensen en die zijn dus allemaal naar Amsterdam gegaan. We hebben natuurlijk Dries Verhoeven, maar die hebben we geïmporteerd, we hebben de Warme Winkel geïmporteerd, we hebben Boukje Schweigman geïmporteerd. Dat is omdat er voorheen niet genoeg geïnvesteerd is, en we proberen nu dat op gang te brengen zodat we over 10 jaar weer nieuwe Boukjes hebben, want we kunnen niet blijven importeren, of misschien wel, maar dat willen we niet, we willen de HKU ... En we moeten die toneelschool houden, want daar heeft Kikker ook weer zijn bestaansrecht aan gelieerd. Kikker heeft natuurlijk wel baat bij dat we hier een opleiding hebben, qua financiën. De schouwburg ook. Ik bedoel, dat hangt allemaal samen. Dus daarin moeten we wel met elkaar samenwerken want we zijn van elkaar afhankelijk. Maar we willen het ook hoor!