



# TALENTFABRIEK 010

Een onderzoek naar de effectiviteit van talentontwikkelingstrajecten voor acteurs bij de structureel gesubsidieerde jongerentheatergroepen in Rotterdam (2005-2008)

Renee Trijselaar | 3441725

MA Theatre Studies

Universiteit Utrecht

Augustus 2011

Tutor: prof. dr. Sigrid Merx

2<sup>e</sup> lezer: prof. dr. Eugene van Erven

Afbeeldingen (succesvol doorgestroomde talenten) op de voorpagina, van linksboven naar rechtsonder:

Nasrdin Dchar, Adison Dos Reis, Melissa Fortes,  
Sandro Lima, Achmed Akkabi, Gery Mendes Borges,  
Ruby Soliman, Jandino Asporaat en Fahd Larzaoui.

## Inhoudsopgave

Dankwoord	4
Inleiding	6
1. Talentontwikkeling: Wie ben je dan? Wat kèn je dan?	11
1.1 Model Gagné	14
1.2 Beleid Rotterdam 2005-2008	16
1.2.1 Rotterdamse Raad voor Kunst en Cultuur	16
1.2.2 Rotterdam European Youth Capital 2009	19
1.3 Gagné :Katalysatoren en geluk	20
2. Rotjong en ander getalenteerd gezelschap	24
2.1 Spelers per theatergroep	24
2.1.1 Toelichting overzicht 1: Spelers per theatergroep per seizoen	29
2.1.2 Toelichting overzicht 2: Unieke spelers per theatergroep.	29
2.1.3 Toelichting overzicht 3: Spelers uit meer dan 1 traject	31
2.2 De theatergroepen	31
2.2.1 Young Stage	31
2.2.2 Rotjong	35
2.2.3 Rotterdams Lef/ Studio Lef	37
2.2.4 Het Waterhuis	40
2.3. En de winnaar is ...	42
3. Ondertussen in Rotterdam: Theatergroep Siberia en Young Stage	48
Conclusie	52
Bronnen	57
Bijlage	60

## Dankwoord

Ik ben waarschijnlijk zelf de laatste die dacht dat ik tot hier zou komen. Lees: tot het inleveren van een masterthesis aan de universiteit. Toen ik twee jaar geleden begon aan het schakeljaar en vakken voor mijn kiezen kreeg als wetenschapsfilosofie werd nog maar eens pijnlijk duidelijk hoe erg praktijkgericht ik ben. Steeds met de hakken over de sloot, ben ik tot hier gekomen. Ik word geen onderzoeker of schrijver van wetenschappelijke artikelen, maar voel me veel rijker door alles wat mij de afgelopen 2 jaar aan kennis is aangeboden. De wereld ziet er anders uit; aantrekkelijker, interessanter en geduldiger. Alsof hij aan mijn voeten ligt, maar zonder er op neer te kijken.

Zonder de mental support en financiële steun van **mijn ouders en vriend** had ik deze opleiding überhaupt niet kunnen doen. Bedankt voor jullie onvoorwaardelijke steun. Het was heel belangrijk voor me.

Aan het begin van deze Master Theatre Studies liet **Maaïke** ons een plaatje zien van een jongetje dat achter een stuk ontbijtkoek aan een touwtje aan zwemt, maar er niet bij kan. Ze vertelde ons toen dat we ons het hele schooljaar zo gingen voelen, maar dat later, als alle kennis die we tot ons hadden genomen de tijd had gekregen om in te dalen, alles op zijn plaats zou vallen. Ik hoop dat dat moment nu snel komt. Maaïke, bedankt voor deze waarschuwing. Ik heb er vaak aan teruggedacht en vertrouw erop dat het nog komt.

**Sigrid**, bedankt voor de interessante colleges, begeleiding, de opbouwende kritiek, het luisterend oor, de gastvrijheid en de jasmijnthee toen ik dat nodig had.

Ik wil **Linda, Esther en Kim** bedanken. Jullie waren het afgelopen jaar mijn beste verwaarloosde vriendinnen. Ik hoop dat jullie me nog herkennen als we elkaar binnenkort weer live ontmoeten.

**Heleen**, bedankt. Jouw relativeringen en humor hebben mij door menig college geholpen en onze chats hebben de tijd die ik achter mijn MacBook doorbracht veel leuker gemaakt.

**Els**, bedankt voor jouw tijd, tips en kritische blik.

**Berend**, jouw helpende hand aan een digibeet zoals ik was meer dan welkom. Je hebt me uit de digitale prehistorie geüpdate naar het nu. Mijn dank is groot.

**Marjet, Jolanda, Roel, Mariëlle, Bob, Sandro, Melissa, Annemieke, Boyd, Tjon en Dash**, bedankt voor jullie tijd en bijdrage aan mijn thesis. En ook de **RRKC** wil ik bedanken voor het onderhouden van een zeer volledige en toegankelijke website.

## Inleiding

### De aanloop naar de kunstenplanperiode 2005-2008 in Rotterdam

De stad Rotterdam was in 2009 *European Youth Capital*. Jongeren stonden dat jaar centraal op veel verschillende vlakken zoals: werk, wonen, sport, kunst en cultuur. In de aanloop naar 2009 organiseerden de Rotterdamse Raad van Kunst en Cultuur (RRKC) en Netwerk CS in 2007 twee discussieavonden in Zaal de Unie te Rotterdam onder de naam : *Startend Talent*, georganiseerd door de RRKC en Netwerk CS (een netwerkorganisatie voor professionals in de kunst- en cultuursector met een cultureel diverse achtergrond). Tijdens deze avonden discussieerden een aantal professionals uit de Rotterdamse kunst en cultuursector die zich dagelijks bezig houden/ hielden met het scouten en begeleiden van jonge talentvolle Rotterdammers op het gebied van theater, dans en muziek over talentontwikkeling in Rotterdam. In de notulen van deze avonden stond een korte conclusie van de gevoerde discussie. Deze conclusie eindigde met ‘ *Dus heb je talent, dan woon je in Rotterdam in de juiste stad.*’ ( *Tweeluik Talentontwikkeling 2007*)

In de evaluatie van REYC 2009 werd echter een heel andere conclusie getrokken. Naar aanleiding van de evaluatie van *European Youth Capital 2009*, is door de dienst Kunst en Cultuur Rotterdam een analyse gemaakt over wat er moet gebeuren om Rotterdam neer te kunnen zetten als aantrekkelijke, jonge, creatieve stad. Eén van de conclusies was: ‘*Vooral toptalent is onvoldoende aan de stad verbonden. Zo zijn er te weinig doorstroommogelijkheden voor jong, creatief talent naar een professionele praktijk. Mede hierdoor trekt veel van dit semiprofessioneel talent weg. Ook lukt het de stad nog steeds niet meer studenten, en de hiermee noodzakelijke hoger opgeleiden, aan zich te binden. Om deze hiaten in het huidige beleid op te vullen zijn een aantal cruciale stappen nodig. Deze stappen concentreren zich op het verbeteren van het aanbod, maar kunnen niet zonder aanpassingen aan de organisatie en de communicatie van dit aanbod. De verdere deelname aan cultuur onder studenten en het doorstromen van toptalent, zou volgens de dKC, overigens niet opgelegd moeten worden aan organisaties maar verder moeten worden gestimuleerd en gefaciliteerd.*’ ( *De top is binnen handbereik, dKC 2010*).

Dit is een conclusie die ver weg ligt van de conclusie die de RRKC en Netwerk CS in 2007 trokken uit de debatten en dat roept vragen op. Kan het verschil in conclusies uitgelegd worden aan de hand van de ontwikkelingen in de tussenliggende drie jaar?

Waar zijn deze conclusies op gebaseerd? Wat waren de criteria? Wat zijn de daadwerkelijke cijfers die deze conclusies al dan niet ondersteunen? Was Rotterdam nu wel of geen kweekvijver voor jong talent? Dit verschil in conclusies was voor mij de aanleiding voor mijn onderzoek.

In dit onderzoek richt ik mij specifiek op talentontwikkeling en doorstroming van talent in de theatersector in Rotterdam. Ik beperk mij hierbij tot de kunstenplanperiode van 2005-2008 om de volgende twee redenen. Ten eerste is dit de meest recente reeds afgesloten en geëvalueerde kunstenplanperiode en ten tweede is dit de kunstenplanperiode waarin er speciale aandacht was voor jongeren en talentontwikkeling in de aanloop naar Rotterdam European Youth Capital in 2009. Hierdoor is deze kunstenplanperiode te onderzoeken binnen de context van de evaluatie van het kunstenplan ervoor (2001-2004) en het advies voor het kunstenplan erna (2009-2012). De evaluatie van het kunstenplan bestaat niet alleen uit het rapport van de RRKC, maar ook de jaarverslagen en kunstenplanevaluaties van de theatergroepen. Doordat deze periode in het teken stond van het op handen zijnde jongerenjaar, was er in de plannen, evaluaties en adviezen van zowel de RRKC en de theatergroepen extra aandacht voor jongeren, hun leefomgeving en hun toekomst in de stad. Ik bespreek in mijn onderzoek enkel de talentontwikkeling zoals die tot uitdrukking komt in de volgende vier door de RRKC gesubsidieerde Rotterdamse jongerentheatergroepen: Rotjong, Rotterdams Lef, Het Waterhuis (sinds 2008 gefuseerd tot Siberia) en Young Stage. Ik heb ervoor gekozen om mij met mijn onderzoek te richten op de theatergezelschappen uit het kunstenplan die in hun beleidsplannen duidelijk aangaven in het bijzonder te werken met jonge talentvolle, maar onervaren acteurs. Niet allemaal hadden zij talentontwikkeling als doel in hun beleidsplan, maar door de keuze voor dit type acteurs werd aannemelijk dat er hoe dan ook talentontwikkeling plaatsvond door de ervaring die de acteurs er opdeden. Ik heb ervoor gekozen om talentontwikkeling te onderzoeken dat plaatsvindt buiten de reguliere kaders, zoals de in 2002 opgerichte MBO Theaterschool in Rotterdam en de HBO Theateropleidingen in Arnhem, Maastricht, Utrecht en Amsterdam.

Mijn hoofdvraag is: Was Rotterdam in de kunstenplanperiode 2005-2008 een effectieve kweekvijver voor jong acteertalent? Met effectief wordt hier bedoeld op de doorstroom van talenten naar het professionele theaterveld of theateropleidingen.

### Belang van mijn onderzoek

Naast mijn persoonlijke interesse, is een belangrijke reden om deze scriptie te schrijven dat er de komende tijd, o.a. door de grote bezuinigingen, veel gesneden gaat worden in budgetten voor kunst en cultuur. Het wordt voor de eerder genoemde gezelschappen dus moeilijker om in aanmerking te komen voor subsidies ten behoeve van deze talentontwikkeling. Waar eerder al drie groepen zijn gefuseerd tot Theatergroep Siberia, wordt er nu door de dienst Kunst en Cultuur in Rotterdam (dKC) gekeken naar nieuwe bezuinigingen en eventuele fusies met Theatergroep Max en de Meekers. Wanneer dit onderzoek kan aantonen dat Rotterdam, met het door de jongerentheatergroepen gevoerde beleid op talentontwikkeling, een waardevolle kweekvijver is voor theatertalenten, zou dat kunnen werken als wind onder de vleugels van deze gezelschappen. Niet alleen voor de aanvragen voor het kunstenplan van 2012-2015 bij de RRKC, maar wellicht ook voor andere (landelijke) fondsen. Daarnaast is er een gebrek aan literatuur en eerdere onderzoeken naar talentontwikkelingstrajecten in het theater. Er is erg veel geschreven over de ontwikkeling van talenten in het algemeen bij kinderen. Over talentontwikkeling bij jongeren (vanaf de middelbare school) is er wel onderzoek gedaan en is er ook literatuur verschenen, maar dit richt zich met name op topsport en human resource management binnen grote bedrijven. Ik wil met mijn onderzoek gebruik maken van deze onderzoeken en literatuur om onderzoek te doen naar talentontwikkeling in theater.

### Onderzoeksmethode

Dit vergelijkend onderzoek naar de effectiviteit van de talentontwikkelingstrajecten van vier jongerentheatergroepen is als volgt gestructureerd: In het eerste hoofdstuk wordt de term talentontwikkeling nader beschreven door onder andere gebruik te maken van een model voor talentontwikkeling van Francoys Gagné.

Hoofdstuk 2 bestaat uit 3 delen. In het eerste deel behandel ik de resultaten van mijn onderzoek naar de aantallen. Door middel van onderzoek in de archieven van deze jongerentheatergroepen en gestructureerde interviews met de (toenmalig) artistiek leiders breng ik in kaart welke acteurs van 2005-2008 werkzaam waren bij deze groepen en wat hun huidige professie/ opleiding is. Zijn zij nog werkzaam in het theater? Zijn zij een opleiding gaan doen op gebied van theater? Of hebben zij theater gelaten voor wat het is? Het resultaat van dit vooronderzoek bestaat uit statistieken waaruit opgemaakt kan worden welke groepen het meest en het minst effectief waren qua doorstroming



vanuit de verschillende talentontwikkelingstrajecten. Het gaat in dit deel om de cijfers. In het tweede deel ga ik verder in op de talentontwikkelingstrajecten per theatergroep. Om bovenstaande vragen te beantwoorden is het van belang om de verschillende talentontwikkelingstrajecten van de vier groepen in kaart te brengen. Dit doe ik op basis van informatie uit de beleidsplannen van de groepen en uit de interviews met de toenmalige artistiek leiders (Jolanda Spoel van Rotterdams Lef, Marjet Roerink van Young Stage, Mariëlle van de Griendt van Rotjong en Roel Twijnstra van Het Waterhuis). Hoe zagen deze trajecten eruit? Wat zijn de overeenkomsten en verschillen tussen deze trajecten? Wat waren de verbanden tussen de trajecten? In het derde deel maak ik een analyse van alle tot dan toe behandelde informatie. Door de deelconclusies van het onderzoek naar de acteurs naast de uitkomsten van het onderzoek naar de trajecten te leggen, wordt inzicht verkregen in de effectiviteit van (bepaalde aspecten van) de trajecten. In het kort: Wat heeft nu aantoonbaar het beste gewerkt en wat niet? Aan de hand van deze uitkomsten zoek ik naar verklaringen voor de verschillen in effectiviteit en naar literatuur of eerdere onderzoeken naar aanverwante onderwerpen. Door de talenten en de trajecten in kaart te brengen en te analyseren binnen de Rotterdamse context, is het inzicht verkregen dat de trajecten een keten vormden. Deze notie van een keten is beter te omschrijven als een piramide. Met de meest laagdrempelige theatergroep in de bodem, en de laatste stap naar professionaliteit voor de toptalenten in de punt. Over de notie van de piramide zal ik in hoofdstuk 1 verder uitwijden.

In hoofdstuk 3 beschrijf ik de ontwikkelingen van de 4 theatergroepen in de periode tussen 2008 en nu. Ik eindig met mijn conclusie en beantwoord daarin mijn hoofdvraag.

### [Beperkingen in mijn onderzoek](#)

Dit onderzoek kent haar grenzen en daarmee haar beperkingen. Of en hoe een talent zich ontwikkelt hangt af van meer factoren dan alleen het traject waarin hij/zij terecht komt. Voor theorie over talentontwikkeling maak ik onder andere gebruik van een model van Gagné. Hij onderscheidt het hebben van een gave en het ontwikkelen van deze gave tot een talent. Dit proces van talentontwikkeling is afhankelijk van intrapersoonlijke en omgevingsgebonden katalysatoren en het al dan niet hebben van geluk. Mijn onderzoek richt zich op een groot deel van de omgevingsgebonden katalysatoren zoals de artistiek leiders, de medespelers en de stad Rotterdam. Het gaat hier om een onderzoek naar de trajecten en niet naar de individuele talentvolle jongeren.

Om een volledig inzicht te krijgen in alle factoren die van invloed zijn op de effectiviteit van de talenten, zouden ook de intrapersoonlijke katalysatoren en de omgevingsgebonden katalysatoren op persoonlijk niveau (familie, vrienden, enz.) moeten worden onderzocht. Door de beperkte tijd voor het schrijven van een masterthesis was het onmogelijk om dit alles in kaart te brengen. Ik heb gekozen mij te richten op de omgevingsgebonden katalysatoren die verbonden waren met de trajecten omdat dit een goede start is voor verder onderzoek. Het geeft inzicht in de effectiviteit van de trajecten op cijfermatig niveau en geeft inzicht in hoe die cijfers te verklaren zijn. Op basis hiervan zou verder onderzoek gedaan kunnen worden naar de sociale groepen waarbinnen de talenten zich bevonden en de overeenkomsten of verschillen in katalysatoren tussen de succesvolle en niet succesvolle talenten (qua doorstroom).

## 1. Talentontwikkeling: Wie ben je dan? Wat kèn je dan?

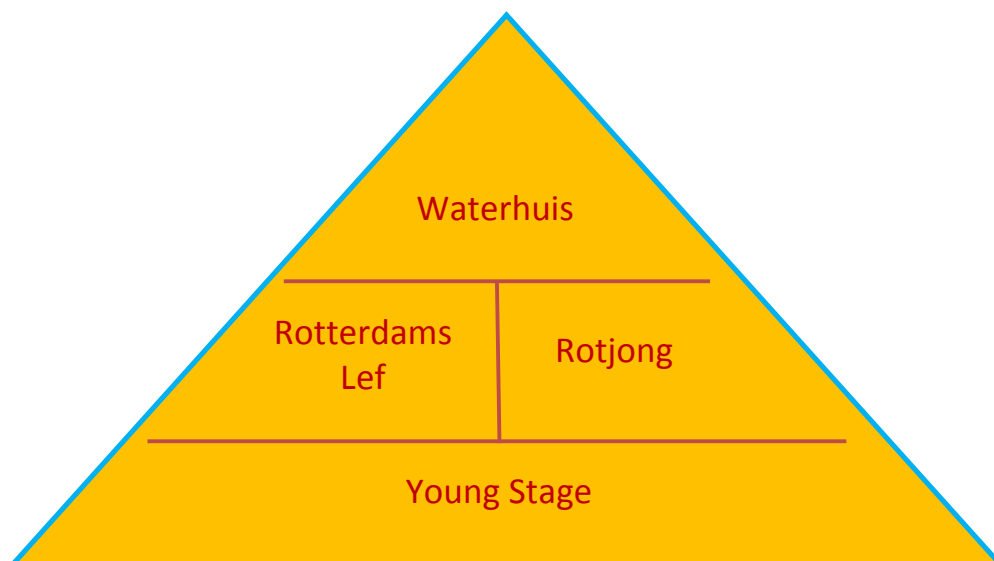
De belangrijkste term in mijn onderzoek is ‘talentontwikkeling’. Het is een samentrekking van twee woorden die voor zich lijken te spreken; talent en ontwikkeling. Gedurende mijn onderzoek ben ik verschillende omschrijvingen tegengekomen van ‘talentontwikkeling’. De verschillen zaten hem vooral in de discipline of het vakgebied waarop het van toepassing is. Denk bijvoorbeeld aan topsport, human resource management, techniek en muziek. Er is nog niet veel literatuur over talentontwikkeling op het gebied van theater. In dit hoofdstuk definieer ik de term talentontwikkeling. Ik baseer mij in dit hoofdstuk op verschillende bronnen en probeer waar nodig de vertaalslag naar de theatersector te maken.

Karin Laarakker onderscheidt in haar artikel *Talentontwikkeling: een verkenning van het veld* in Kunstzone in 2007 (p 25-26) talentontwikkeling in brede en in nauwe zin. Talentontwikkeling in brede zin richt zich volgens haar op een brede groep om zo de horizon van deze groep te verbreden. Het gaat hierbij om een kennismaking met een bepaalde discipline, in dit geval theater. Talentontwikkeling in brede zin richt zich op groepen, meer dan op een individu. In het theater zou je hierbij kunnen denken aan educatieve programma’s, cursussen, workshops, lesprogramma’s en voorstellingen. Talentontwikkeling in nauwe zin richt zich volgens haar op individueel toptalent dat een professionele loopbaan ambieert. Dit toptalent kan zich op velerlei manieren ontwikkelen, zowel via een kunstvakopleiding als in trajecten met coaching, begeleiding en/of mentorschap buiten de reguliere opleidingen. Dit betreft een groep met een bepaalde begaafdheid die bovengemiddeld ontwikkeld is. De vraag is of de twee los van elkaar gezien kunnen worden. In mijn onderzoek zal de nadruk liggen op talentontwikkeling in nauwe zin, welke, tussen 2005 en 2008 in Rotterdam voor het grootste deel plaatsvond buiten de enige reguliere opleiding die er op dat moment in de stad was: de MBO Theaterschool (in 2006 studeerde daar de eerste lichting van ca. 20 studenten af). (<http://www.jeugdtheaterhofplein.nl/pagina.php?id=91>)

In *Kunst van leven*, een uiteenzetting van de hoofdpunten van het cultuurbeleid van het Ministerie van OC&W in 2007 zegt toenmalig minister Plassterk: ‘*Juist door een zo groot mogelijke deelname aan het culturele leven ontstaat ruimte voor excellentie en innovatie. Geen hoge top zonder een brede basis.*’ (OC&W, 2007 p5). Met andere woorden: Wanneer wij talentontwikkeling in brede zin inzetten en daarmee een grote

groep bereiken, neemt de kans dat er uitzonderlijk talent tussen zit toe. Dit ondersteunt de notie van een keten, welke door verschillende artistiek leiders is genoemd in de interviews, maar ook wordt gebruikt door de RRKC. Twijnstra zei daarover in het interview dat ik met hem had: *'Ik was me heel bewust dat wij in een keten zaten, want talentontwikkeling is natuurlijk een keten. Daarin probeerde wij aan te sluiten bij de uitstroom van de andere drie groepen.'* Een keten doet echter denken aan een traject waarbij elk onderdeel van de keten gelijk is (als bij de schakels van een ketting). Mijns inziens gaat het bij talentontwikkeling niet zo zeer om een keten, maar een piramide, waarbij de brede onderkant een doorsnede van de samenleving is en de smalle punt de toptalenten. Het idee van de brede basis en een hoge top ondersteunt dit idee van een piramidevormig traject. De toptalenten kunnen uit deze piramide van talentontwikkeling doorstromen naar een professionele carrière. Dit wordt onderschreven in de interviews die ik heb afgenomen met de zakelijk leiders van de vier Rotterdamse talentontwikkelingstrajecten waar mijn onderzoek zich op richt. Zij geven aan dat zij voorzagen in behoeften binnen verschillende lagen van de piramide/ onderdelen van de keten.

Behalve dat er per theatergroep een bepaald traject is voor de talenten, vormden ook de vier theatergroepen gezamenlijk ook een traject. Dit laatste is waar de piramide op van toepassing is. Deze begint onderin met het meest laagdrempelige gezelschap, Young Stage. Vervolgens bestaat het midden uit Rotterdams Lef en Rotjong en is Het Waterhuis de punt, waar het toptalent doorstroomt naar het professionele theaterveld of een erkende theateropleiding.



Om een voorbeeld te geven: Rotterdams Lef werkte samen met Werkstad (uitkeringsinstantie) en kreeg van daaruit mensen op auditie. Roel Twijnstra, toen de artistiek leider van Het Waterhuis, gaf workshops bij Rotterdams Lef zodat hij de meest talentvolle acteurs daar kon scouten voor zijn eigen producties. Eenmaal bij Het Waterhuis werden de talenten ingezet als volwaardig acteurs tussen opgeleide acteurs. Vaak was dit de springplank naar een opleiding of rol bij een professioneel gezelschap. De door Laarakker omschreven talentontwikkeling in nauwe zin vindt dus plaats in het bovenste deel van de piramide en door talentontwikkeling in brede zin wordt een brede basis gecreëerd voor deze piramide.

Er zijn verschillende manieren waarop (artistieke) toptalenten aan het licht kunnen komen en nog meer manieren om deze talenten te ontwikkelen. De manier waarop dat gebeurt verschilt soms per artistieke discipline. Bij cabaret is het normaal om aan een van de grote cabaretfestivals mee te doen, wanneer je die wint, sta je in de belangstelling. Dat kan helpen bij de opstart van een professionele carrière. Een ander voorbeeld van hoe talent aan het licht kan komen zijn de vele talentenjachten van dit moment, zowel in theaters en cultuurcentra als op televisie. Om deze reden zijn er verschillende vormen van instroom in een traject en uitstroom naar het professionele veld mogelijk die niet alleen per instelling, maar ook per persoon verschillend kunnen zijn. Het accepteren van deze variëteit als een feit is behalve een kans voor persoonlijke talentontwikkelingstrajecten ook meteen een van de problemen bij het onderzoeken van de trajecten. Want wat is goed voor welk talent? Stroomt een talent, zodra het kan, uit naar een opleiding of is hij/zij juist niet geschikt voor de schoolbanken en is het daarom heel belangrijk om buiten de reguliere opleidingen een traject aangeboden te krijgen waardoor het betreffende talent uiteindelijk kansrijk kan doorstromen? Niet iedereen komt tot zijn recht in regulier onderwijs en het zou zo kunnen zijn dat juist artistieke (en ook sportieve) talenten meer baat hebben bij een persoonlijk buitenschools ontwikkelingstraject. In 2005 werd dit aan de kaak gesteld in een onderzoek door de werkgroep het Innovatieplatform bestaande uit hoger opgeleide professionals uit het onderwijs. Zij concludeerde onder andere het volgende: *'De maximale ontwikkeling van alle talenten waarover de Nederlandse bevolking beschikt is van doorslaggevende betekenis voor de toekomst van ons land. Het Nederlandse onderwijs is traditioneel vooral gericht op het verkleinen van verschillen tussen mensen. Daarbij heeft het onderwijs tot nu toe sterk de nadruk gelegd op de ontwikkeling van cognitieve*

*vaardigheden. Creatieve, sportieve of communicatieve vaardigheden bijvoorbeeld krijgen veel minder aandacht. Dit heeft geleid tot onderwijs waarin veel talenten van leerlingen en studenten onvoldoende worden ontwikkeld, waarin leerlingen, studenten en ouders onvoldoende mogelijkheden hebben om het onderwijs te kiezen dat bij hen past en waarin leraren en docenten hun professionaliteit onvoldoende kunnen benutten.'*

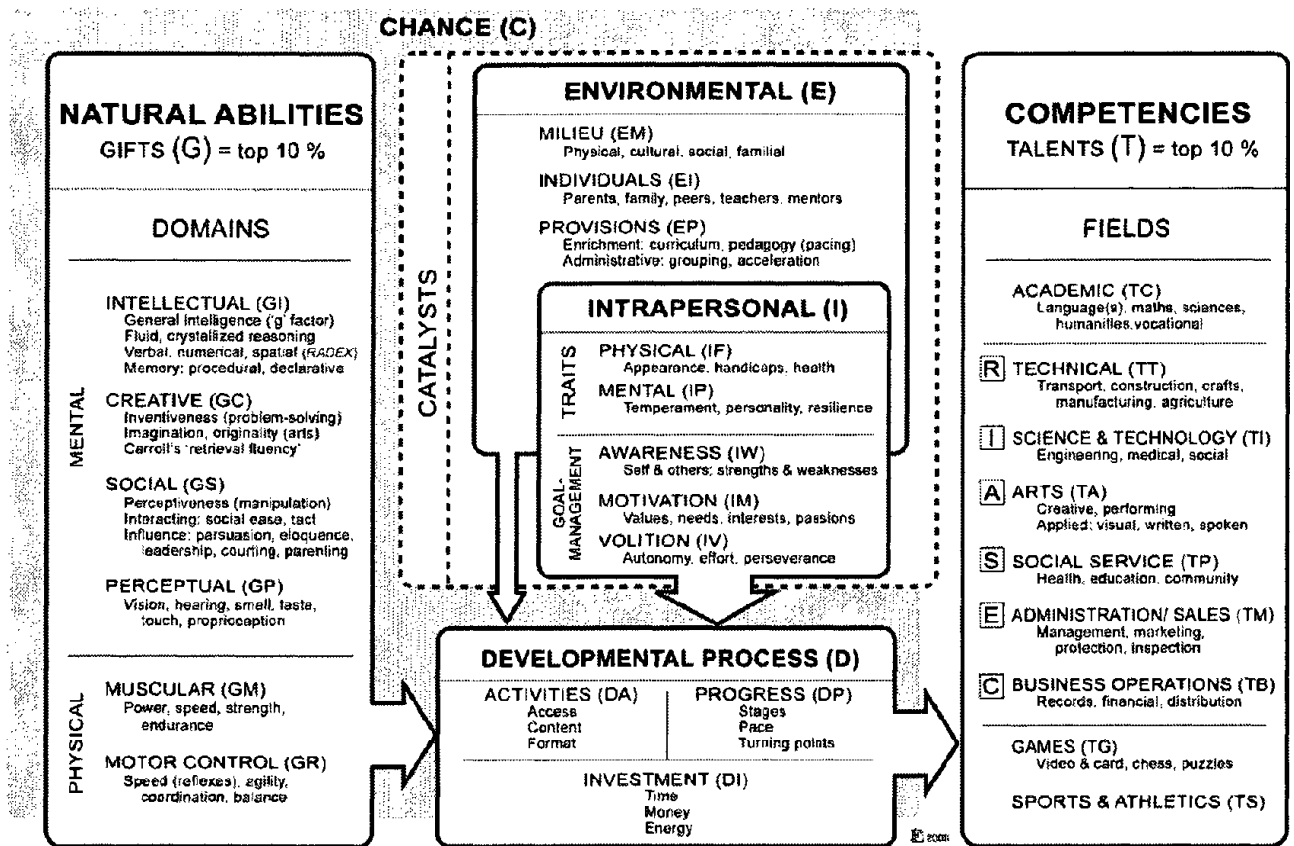
(uit *Leren excelleren. Talenten maken het verschil van het Innovatieplatform*, juni 2005 p 2) Hier wordt de vinger precies gelegd op waar het reguliere onderwijs tekort schiet en wat daarvan het gevolg is. In Rotterdam was in de desbetreffende kunstenplanperiode al een MBO Theateropleiding, maar het animo om te spelen bij een van de vier groepen loog er niet om (zie de overzichten in paragraaf 2.1). Hier zijn verschillende redenen voor te bedenken welke in de beschrijving van de trajecten (paragraaf 2.2) en de analyse daarvan (paragraaf 2.3) verder zullen worden behandeld.

Om het proces van talentontwikkeling, in dit geval de trajecten bij de theatergroepen te kunnen analyseren, maak ik gebruik van het DMGT-model dat werd ontwikkeld door Francoys Gagné.

### **1.1 Model Gagné**

Gagné werkte tot 2001 als honorair hoogleraar psychologie aan de universiteit van Quebec in Canada. Hij specialiseerde zich in onderzoek naar de ontwikkeling van (hoog)begaafdheid en talent. Belangrijk in zijn theorie is het onderscheid tussen de twee, maar Gagné gaat ervan uit dat deze wel sterk met elkaar verbonden zijn. Hij geeft een model, *Differentiated Model of Giftedness and Talent* (DMGT), om uit te leggen wat talent is en hoe het zich verhoudt tot begaafdheid. In het model wordt duidelijk dat het ontwikkelen van een gave tot talent onder invloed staat van de omgeving van de desbetreffende persoon en zijn/ haar persoonlijkheid en motivatie. Ik heb gekozen voor dit model omdat het uitgaat van een verschil tussen gave en talent. Daarnaast is de notie van (talent)ontwikkeling belangrijk in het kader van mijn onderzoeksvraag. Veel van de andere theorieën en modellen over talentontwikkeling zijn gebaseerd op educatie binnen een school of opleiding (op onderwijsniveau en vaak gericht op kinderen tot ca. 12 jaar) of binnen een werksituatie binnen de kaders van human resource management. Bij beide wordt uitgegaan van een onderwijs- of werksituatie die op mijn onderzoek niet van toepassing is.

## Model Francoys Gagné: DMGT 2.0



Begaafdheid (Gifts = G) bestaat uit de mogelijkheden die een mens van nature heeft, ook wel aanleg genoemd. Talent (T) omschrijft hij als ontwikkelde mogelijkheden of vaardigheden (ontwikkelde begaafdheid). Volgens zijn model behoort begaafdheid tot de domeinen van menselijke aanleg: intellectueel, creatief, sociaal, sensomotorisch, fysiek en motoriek. Talent behoort tot de domeinen van menselijke activiteit: academisch, technisch, wetenschappelijk, artistiek, sociaal, commercieel, zakelijk, speltechnisch (als in videogames, bordspellen en puzzels) of atletisch. Gaven kunnen, volgens zijn theorie, dus ontwikkeld worden tot talent door het doormaken van een ontwikkelingsproces (Development = D). In dit proces onderscheidt hij activiteit, vooruitgang en investering. Of er ontwikkeling plaatsvindt en in welke mate heeft te maken met invloeden van buitenaf die hij katalysatoren noemt. Hij onderscheidt daarin: intrapersonlijke (fysiek, mentaal, zelfbewustheid, motivatie en inzet) en omgevingsgebonden katalysatoren (milieu, personen en voorzieningen). Als laatste factor van belang voor het omzetten van begaafdheid in talent noemt hij toeval of geluk (Chance = C).

In paragraaf 1.3 zal ik dieper ingaan op elk van deze twee soorten katalysatoren en de invloed van geluk in relatie tot mijn onderzoek. Dit onderzoek richt zich met name op de omgevingsgebonden katalysatoren en omdat daarbij de notie van de situatie en het beleid van de stad Rotterdam van grote invloed is op zowel de theatergroepen als de jongeren, zal daar in het komende hoofdstuk extra aandacht aan besteed worden.

## **1.2 Beleid Rotterdam 2005-2008**

Het beleid op het gebied van kunst en cultuur wordt in Rotterdam vormgegeven door de Rotterdamse Raad voor Kunst en Cultuur (RRKC). De RRKC is verantwoordelijk voor de uitvoering van het kunstenplan (structurele subsidie voor een periode van vier jaar). Zij zijn het adviesorgaan van de gemeente. Door nauwe banden te onderhouden met zowel de landelijke als regionale kunst- en cultuursector monitoren zij de ontwikkelingen en leggen deze vast in rapportages zodat deze vertaald kunnen worden naar toekomstig beleid.

Naast de RRKC heeft Rotterdam de dienst Kunst en Cultuur (dKC, voorheen de Rotterdamse Kunst Stichting, RKS) voor het verstrekken van eenjarige en projectsubsidies. Het spreekt voor zich dat de RRKC en dKC nauw verbonden zijn met elkaar.

### **1.2.1 Rotterdamse Raad voor Kunst en Cultuur**

In de jaren '90 constateerde de RKS een grote groei in de jeugd- en jongerentheater sector in Rotterdam. (Cultuurplan Advies 2005-2008 p 35) Niet alleen werden er veel voorstellingen gemaakt voor deze doelgroepen, maar ook steeds meer met/ door deze doelgroepen. Door zowel de artistieke als sociaal-maatschappelijke functie van deze theatergroepen en het succes van de voorstellingen binnen het voortgezet onderwijs, pleitte de RKS in 2000 voor extra aandacht binnen het kunstenplan voor deze ontwikkeling. Er was behoefte aan broedplaatsen voor talentvolle jongeren tussen de 14-20 jaar naar het voorbeeld van Rotterdams Lef en Rotjong. In het kunstenplanadvies 2005-2008 worden zij geprezen om het feit dat zij zich richten op het jongerenpubliek in het middelbaar onderwijs en bovendien aanzienlijk bijdragen aan de doorstroom van talenten naar het professionele veld. De RKS was onder de indruk van hun aanpak, maar constateerde dat deze nieuwe manier van semiprofessioneel theater maken nog een adequaat kader ontbeerde. *'Naar de inmiddels verouderde westerse maatstaven kunnen zij noch als professioneel noch als amateur worden aangemerkt. 'Professioneel'*



*zijn ze niet, omdat de spelers in de meeste gevallen geen opleiding hebben genoten, 'amateur' zijn ze niet omdat hun werk niet als liefhebberij beschouwd kan worden, maar als een artistieke prestatie waar een financiële vergoeding tegenover moet staan.'*

(Cultuurplan Advies 2005-2008 p39)

Er ontstond langzaam een nieuw genre: voor en door jongeren uit een grote multiculturele stad met thema's en onderwerpen die voor deze jongeren uit het leven gegrepen zijn. De RKS noemt het in haar aanbevelingen: *'nieuwe interculturele theatervormen'*. (Cultuurplan Advies 2005-2008 p39) Hiermee doelt de RKS niet alleen op de culturele diversiteit, maar ook op het multidisciplinaire karakter van de producties. De voorstellingen bestonden uit een combinatie van theater, dans, zang, rap, live muziek en DJ-ing, waarbij een speler vaak meerdere disciplines uitvoerde.

Het succes van de talentontwikkelingstrajecten bij theatergroepen zoals Rotterdams Lef en Rotjong werden door de RKS gezien als een mogelijke oplossing voor het probleem van de doorstroming dat in 2000 al gesignaleerd was. Door groepen zoals deze twee werd het artistieke niveau van de uitromers hoger dan voorheen, maar in de professionele theaterwerkplaatsen kregen de uitgestroomde talenten geen plaats. Daarop besloot de RKS budget vrij te maken voor onafhankelijke makers uit de regio, zodat zij niet langer afhankelijk waren van werkplaatsen. Het ging hierbij om de ontwikkeling van de maker en niet zo zeer om het product of de tournee. Er kwam dus geld vrij dat expliciet bedoeld was voor makers die zich verder wilde ontwikkelen, waarbij de druk van een succesvolle voorstelling (het product) een bijzaak was. In 2000 werd dat budget vastgesteld op € 91.000,- . De RKS was enthousiast over hetgeen was bewerkstelligd met het vrijmaken van budget voor onafhankelijke makers, maar constateerde dat de makers meer verantwoordelijkheid moesten krijgen voor het product en om dat te bereiken professionele begeleiding moesten kunnen krijgen. Hiervoor werd het budget in 2003 verhoogd naar €225.000,-. (Cultuurplan Advies 2005-2008 p 36-37) *'Groepen en makers die in staat zijn zelfstandig te produceren moeten daarvoor zelf de verantwoordelijkheid krijgen, alsook in staat worden gesteld de financiële middelen daarvoor aan te vragen. Deze overwegingen hebben mede ertoe geleid dat de RKS voor 2005-2008 negatief heeft geadviseerd over de productiehuisfuncties van Theater Zuidplein (Bartje op Zuid) en Hal 4 (Centrum voor Jongerencultuur). Andere redenen waren dat een helder artistiek profiel werd gemist en een overstijgende en onafhankelijke positie in het veld ontbrak. De RKS meent dat het maken en verkopen van kwalitatief goede producties door zelfstandige makers en groepen alleen mogelijk is*

*als de productionele en zakelijke begeleiding goed is geregeld. Vanwege geldgebrek ontbrak het daaraan vaak.'* (Cultuurplan Advies 2005-2008 p 36-37) Door de stimulering van de ontwikkeling van talentvolle makers en acteurs werd de vraag naar structurele subsidies voor het kunstenplan van 2005-2008 groter.

Vrijwel alle aanbevelingen uit het hoofdstuk 'Theater' voor het kunstenplan 2005-2008 hebben te maken met talent, talentontwikkeling en de doorstroom van deze talenten naar professionele gezelschappen en productiehuizen. Samengevat waren de aanbevelingen:

- Afslanken van de productiehuizen en geld vrij maken voor onafhankelijke makers als efficiënt ondersteuningsmodel voor ontwikkelingsmogelijkheden.
- Een sterk middenrif t.b.v. de doorstroming voor de binding van publiek, talenten en professionals.
- Voldoende ruimte om te repeteren en experimenteren.
- Aandacht voor de kwetsbaarheid van de nieuwe groep makers en acteurs.
- Stimuleren van talentontwikkeling in brede zin.
- Grotere faciliterende rol voor lokale cultuurcentra.

Uit de beleidsstukken van de RRKC (de aanbevelingen en evaluaties) is op te maken dat Rotterdam open stond voor deze nieuwe ontwikkeling en de sector van mening was dat deze ontwikkeling van belang is voor de ontwikkeling van de Rotterdamse theatersector in het algemeen. Men was bereid te investeren in deze nieuwe groep makers en acteurs. Door de sector te structureren en bepaalde instellingen bepaalde taken toe te wijzen, probeerde de RRKC overlap en wildgroei te voorkomen. Dit resulteerde in de opname van vier jeugd- en jongerengezelschappen in het kunstenplan 2005-2008 die zich bezig hielden met talentontwikkeling. Zij richtten zich allemaal op talentontwikkeling van jonge acteurs die de weg naar het reguliere onderwijs om verschillende redenen niet hadden gevonden of gekozen. Young Stage (onderdeel van de Stichting Kunstzinnige Vorming Rotterdam, SKVR), Rotjong, Rotterdams Lef, Het Waterhuis en aan het begin van de professionele keten, Lantaren/ Venster. Deze vier jeugd- en jongerentheatergezelschappen zijn het onderwerp van mijn onderzoek. (Cultuurplan Advies 2005-2008. RKS en Advies tussentijdse evaluatie cultuurplan 2005-2008. RRKC)

Voor de context van bovenstaande aandacht van de RKS en de RRKC voor talentontwikkeling en jongeren in Rotterdam is het goed om stil te staan bij het feit dat dit kunstenplan de aanloop was naar REYC, het jongerenjaar. Allicht was dit van invloed op de keuzes die werden gemaakt voor dit kunstenplan en verklaard het ook de omslag van het beleid op talentontwikkeling en jongeren in het kunstenplan erna. Daarover wijd ik verder uit in hoofdstuk 3.

### **1.2.2 Rotterdam European Youth Capital 2009**

De kunstenplanperiode 2005-2008 was de aanloop naar het jongerenjaar in Rotterdam, Rotterdam European Youth Capital (REYC), dat in 2009 zou plaatsvinden. Rotterdam was de eerste stad die zichzelf uitriep tot European Youth Capital (EYC). De titel wordt sindsdien jaarlijks toegekend door de organisatie van EYC aan een stad in Europa. Deze steden kunnen zichzelf aanmelden en een jury bepaalt vervolgens wie de titel verdient. Op de website van de organisatie staat EYC omschreven als: *'The 'European Youth Capital' (EYC) is the title awarded to a European city for the period of one year, during which it will be given the chance to showcase, through a multi-faceted program, its youth-related cultural, social, political and economic life and development. The EYC initiative encourages the implementation of new ideas and innovative projects, with regard to active participation of young people in society, and seeks to present a role model for the further development of youth policies in other European municipalities.'* (website EYC: <http://www.youthforum.org/CAPITAL/>)

Rotterdam riep een speciale stichting in het leven om REYC in te organiseren en het budget dat de gemeente had vrijgemaakt voor dit jongerenjaar. Aan de hand van zes thema's konden jongeren hun ideeën/ plannen bij verschillende commissies indienen. Deze werden dan beoordeeld door jongerenjury's en, afhankelijk van de omvang en het budget, uitgevoerd door professionals of de jongeren zelf. Ook werden bestaande instellingen gemotiveerd om extra aandacht te besteden aan de jongeren in de stad. De thema's waren:

- Kunst, cultuur en lifestyle
- Sport
- Leren en stage
- Werken en ondernemen
- Wonen en leefomgeving
- Levensbeschouwing en ontmoeting

In de aanloop naar REYC werden verschillende bijeenkomsten georganiseerd in Rotterdam om te discussiëren over hoe de jongeren bereikt konden worden en waar de jongeren behoefte aan hadden. Twee belangrijke bijeenkomsten met betrekking op kunst en cultuur in de stad waren het *Tweeluik Talentontwikkeling: startend talent*, georganiseerd door de RRKC en Netwerk CS in 2007. Tijdens deze bijeenkomsten konden bezoekers in discussie met een panel van professionals over talentontwikkeling op het gebied van kunst en cultuur in Rotterdam (o.a. een docent dans van Codarts, de coördinator van de muziekopleiding Albeda College en de artistiek leider van Rotterdams Lef). Uit de notulen van deze bijeenkomsten wordt duidelijk dat men er vanuit gaat dat Rotterdam veel talenten herbergt, maar dat deze talenten vaak niet de geijkte paden/ opleidingen kiezen. (*Tweeluik Talentontwikkeling 2007*) De professionals waren het niet eens over hoe dit aangepakt moest worden. Ga je dan investeren in de opleidingen om deze aantrekkelijker te maken voor de talenten of ga je dan investeren in trajecten buiten de schoolbanken? En hoe staat het professionele veld, waar de talenten naar zouden moeten doorstromen, daar tegenover? In de discussie over de wenselijke aanpak voor Rotterdam werd duidelijk hoe verschillende instellingen concessies doen om de talenten tegemoet te komen:

De reguliere opleidingen veranderden de regels en toelatingseisen, werden flexibeler, om de talenten binnen te halen. Daarentegen werkten de buitenschoolse broedplaatsen aan structurering en onderwijs om de talenten een beter beroepsperspectief te geven. Zoals ik in mijn inleiding al beschreef was een van de conclusies van deze bijeenkomsten dat Rotterdam dé stad is om te zijn wanneer je talent hebt, terwijl in de evaluatie van REYC te lezen was dat Rotterdam moeite had om toptalent in de stad te houden bij gebrek aan doorstroommogelijkheden. REYC was, door het extra budget dat was vrijgemaakt voor dit jongerenjaar door de gemeente, een kans voor talentontwikkelingstrajecten om de jongeren te bereiken en de stad te laten zien wat het in huis heeft. Daarnaast was het een kans voor de jongeren om hun stem te laten horen en hun talenten te etaleren.

### **1.3 Gagné: Katalysatoren en geluk**

In deze paragraaf pas ik het model van Gagné toe op de situatie in Rotterdam van 2005-2008. Dit kan echter alleen in zijn algemeenheid, omdat deze factoren van toepassing zijn op individuele eigenschappen en omstandigheden van talenten. Zoals in de inleiding

al is aangegeven richt mijn onderzoek zich op de trajecten en niet op de individuele talenten. Toch is het van belang om onderstaande factoren te behandelen omdat het inzichtelijk maakt wat er wel en niet vastgesteld kan worden op basis van dit onderzoek en wat eventueel aan bod zou kunnen komen in vervolgonderzoek. Ook dient het als kader voor de beschrijving en analyse van de trajecten en de behaalde resultaten in hoofdstuk 2.

## Omgevingsgebonden katalysatoren

### Milieu

Deze katalysator is te onderscheiden in bijvoorbeeld: locatie, sociaal milieu en cultuur. In het kader van mijn onderzoek is het dan belangrijk om te kijken naar de stad Rotterdam. Een moderne havenstad met een multiculturele bevolking. De verhouding man-vrouw is er ongeveer gelijk, en in verhouding tot landelijke gemiddelden zijn er veel jongeren waarvan het grootste deel lager opgeleid is (VMBO of lager). Het percentage lager opgeleide jongeren nam in Rotterdam in die jaren wel af, maar was nog steeds boven het landelijk gemiddelde. (*Werkloze jongeren in Rotterdam*, DSZW, Gemeente Rotterdam, 2005) Zoals in de vorige twee paragrafen is beschreven voerde de stad een gericht beleid op het gebied van jongeren en talentontwikkeling op het gebied van theater en was er ook in het algemeen aandacht voor jongeren door de aanloop naar REYC.

### Personen

Deze katalysator is van toepassing op de persoonlijke situatie van een talent. Het gaat hier om familie, vrienden, mentoren en peers. Over de familie en vrienden van de talenten kan ik op basis van mijn onderzoek geen uitspraken doen. Daarvoor zou het nodig zijn om de individuele talenten en hun persoonlijke omstandigheden te onderzoeken. In mijn onderzoek speelt deze katalysator wel een rol wanneer het gaat om de band met en de inzet van de artistiek leiders en de dynamiek tussen de talenten binnen de theatergroepen. Door de intensieve samenwerking is het aannemelijk dat de talenten van invloed waren op elkaars ontwikkeling. Hier komt de notie van peer groups binnen de trajecten aan de orde: *“Echte’ peer group effecten betreffen de invloeden van leerling tot leerling-interacties en groepsdynamische processen op leerresultaten. Zo gezien vormen kenmerken van de compositie van een school, klas of subgroep de structuur waarbinnen de peer group processen plaats kunnen vinden. Volgens Winston*

*& Zimmerman (2003) is er sprake van peer group effecten, wanneer iemands gedrag wordt beïnvloed door diens interactie met een of meer andere personen die diens 'gelijken' zijn.'* (Driessen 2007 p5)

### Voorzieningen

Hieronder vallen alle vormen van talentontwikkeling (zowel in brede als in nauwe zin): cursussen, programma's, workshops, educatie, onderwijs, lessen enz. Hierbij gaat het ook om de beschikbare locaties zoals lokalen, studio's en oefenruimtes. In Rotterdam is de grootste aanbieder op dit gebied de Stichting Kunstzinnige Vorming Rotterdam (waar Young Stage onder valt), maar ook wijkgebouwen en particuliere stichtingen en organisaties die voorzien in talentontwikkeling.

Aan deze katalysator zit ook een financieel aspect. De organisaties moeten beschikken over het geld om goede voorzieningen te bekostigen en te onderhouden en voor de talenten moet het financieel mogelijk zijn om gebruik te maken van de voorzieningen.

### Intrapersoonlijke katalysatoren

Voor al deze katalysatoren geldt dat ze in mijn onderzoek onderbelicht blijven omdat ze slaan op de persoonlijke kenmerken en persoonlijkheden van de individuele talenten. De lijst van wat er valt onder deze katalysatoren is dan ook oneindig lang (denk aan karaktertrekken, lichamelijke eigenschappen, persoonlijke redenen om iets wel of juist niet te willen, smaak, energie enzovoorts) In mijn conclusie en aanbevelingen voor vervolgonderzoek kom ik hier nog op terug.

### Fysiek

Hieronder valt alles wat met het lichaam te maken heeft: het uiterlijk (en de invloed daarvan op de omgeving), of je groot bent, of klein, dik of dun, atletisch of niet. In eerste instantie zou men hierbij kunnen denken aan talentontwikkeling op het gebied van sport, maar ook in theater is dit zeker van invloed. Dit geldt helemaal wanneer er sprake is van multidisciplinairiteit. Om goed te kunnen zingen, dansen en te (mime) acteren zijn bepaalde fysieke gaven van invloed die ontwikkeld kunnen worden.

Denk bij deze katalysator ook aan huidskleur, geslacht en eventuele handicaps en beperkingen.

### Karakter

Deze katalysator is zo omvangrijk dat het bijna niet te beschrijven is. Alle karaktertrekken die kunnen helpen bij de ontwikkeling van talent of welke deze juist saboteren vallen hieronder. Voorbeelden hiervan zijn: koppigheid, nieuwsgierigheid, zorgzaamheid, egoïsme, punctualiteit en flexibiliteit.

### Zelfbewustheid

Deze katalysator heet in het Engels 'awareness', wat moeilijk te vertalen is naar het Nederlands. Het gaat hier vooral om hoe goed je je eigen gaven kunt herkennen en hoe bewust iemand is van zijn sterke en zwakke kanten

### Motivatie

Motivatie kent volgens Gagné twee dimensies: datgene dat iemand motiveert en hoe gemotiveerd iemand is om zijn of haar doel te bereiken. Dit zegt iets over het doel dat iemand wil bereiken en de energie die men bereidt is daar in te investeren. Dit laatste hangt nauw samen met de laatste intrapersoonlijke katalysator: inzet.

### Inzet

Deze katalysator zegt iets over doorzettingsvermogen, bereidheid, volharding, en eigenzinnigheid. Het lijkt nog een stap verder te gaan dan motivatie. Het gaat hier niet alleen om waarom en hoe graag je iets wilt bereiken maar concreet over wat je er voor over hebt in de vorm van tijd, energie en andersoortige opofferingen.

### Toeval en geluk (Chance)

In de ontwikkeling van het DMGT 2.0 model van Gagné heeft 'chance' verschillende posities gehad. Eerst was het een onderdeel van de Omgevingsgebonden katalysatoren, later werd het een derde categorie katalysatoren, maar bij het model 2.0 heeft Gagné het een overkoepelende plaats gegeven waardoor duidelijk wordt dat het van invloed kan zijn op zowel de gaven en het ontwikkelingstraject als de katalysatoren. Toeval en geluk zijn ook in mijn onderzoek van invloed op het ontwikkelingstraject en de omgevingsgebonden katalysatoren.

## 2. Rotjong en ander getalenteerd gezelschap

In dit hoofdstuk zet ik de resultaten van mijn praktijkonderzoek op een rij. Ik begin met de cijfers over de doorstroom van de talenten, beschrijf vervolgens de trajecten per theatergroep en eindig met een analyse van al deze gegevens. In deze analyse zal ik het model van Gagné concreet toepassen op mijn bevindingen om deze zo in kaart te brengen.

In de kunstenplanperiode van 2005-2008 had Rotterdam vier structureel gesubsidieerde jongerentheatergroepen die zich onder andere bezig hielden met talentontwikkeling voor acteurs: Young Stage, Rotjong, Rotterdams Lef en Het Waterhuis.

Uit de interviews met de artistiek leiders blijkt dat zij elkaar goed kennen en het veld waarin zij werkten klein was en nog steeds is. Ze hebben nauw samengewerkt en volgen elkaar. Op basis van de interviews, jaarverslagen en beleidsplannen beschrijf ik de vier theatergroepen. Vervolgens zal ik de gegevens uit paragrafen 2.1 tot en met 2.5 analyseren in 2.6.

### 2.1 Spelers per theatergroep

Naast het onderzoek naar de bovenstaande vier theatergroepen door middel van interviews met de zakelijk leiders en het lezen van verschillende jaarverslagen, beleidsplannen en aanvragen en evaluaties van de RRKC, heb ik een overzicht gemaakt met daarin wie wanneer bij welk gezelschap speelde en wat hij of zij nu doet (opleiding/professie). Er is weinig literatuur over beroepentheorieën binnen de kunstensector. Artiest, acteur, performer, muzikant, DJ enzovoort zijn allen vrije beroepen. Iedereen kan zichzelf een artiest noemen. Dit is een probleem dat ook Alexander omschrijft in haar boek *Sociology of the Arts: 'One reason that artists are understudied, both in the literature on occupations and in the literature on sociology of art, is that it is difficult to define clearly who is an artist.'* (Alexander 2003 p137)



In het artikel *Between Extremities: The artist described* in *Journal of Arts, Management and Law* uit 1989 beschrijven Jeffri en Greenblatt drie manieren om een artiest te definiëren:

- wanneer men geld verdient met kunst
- wanneer men anderen onderwijst over kunst
- wanneer men jezelf een artiest vindt en jouw aanhang (peers) dat vinden.

Deze laatste definitie is degene die het meest van toepassing is op de groep die voortkomt uit de talentontwikkelingstrajecten. Zij worden door hun omgeving gezien als performers en artiesten, profileren zich ook zo en genieten daardoor een bepaald aanzien of populariteit onder hun leeftijdsgenoten. De groep die ook daadwerkelijk zijn/haar inkomen verdient met performen is veel kleiner. Omdat ik wil onderzoeken wat de effectiviteit is van de trajecten heb ik gekozen mij te richten op de eerste manier van Jeffri en Greenblatt om een artiest te definiëren; wanneer men er geld mee verdient. In mijn onderzoek gaat het om acteurs, dus hanteer ik de definitie; iemand is een professioneel acteur wanneer hij of zij er geld mee verdient. Om mijn onderzoeksvraag te beantwoorden, moet ik de effectiviteit van de doorstroom van de trajecten in kaart brengen. Mijns inziens is een traject niet alleen effectief wanneer men doorstroomt naar het professionele theaterveld, maar ook wanneer men besluit het traject te verlengen door in te stromen in een erkende vakopleiding op een theater- of toneelschool. Ook heb ik ervoor gekozen om in mijn categorisering onderscheid te maken tussen professioneel en semiprofessioneel, met andere woorden: of iemand zijn gehele inkomen of een deel van zijn inkomen verdient met acteren. De reden hiervoor is dat ik vooraf vermoedde dat er veel talenten in het semiprofessionele veld terecht waren gekomen, wat weer iets zou kunnen zeggen over de effectiviteit. Dit alles maakt het noodzakelijk om bij het in kaart brengen van de huidige status van de talenten in het overzicht gebruik te maken van de 6 volgende categorieën:

- 1A. professioneel acteur in theater en/of film
- 1B. doorgestroomd naar een erkende HBO theateropleiding
2. professioneel performer in een andere discipline (veelal dans en muziek)
3. semiprofessioneel, acteert nog maar werkt ook bij in een andere sector
4. amateur of geheel gestopt met acteren
5. de al opgeleide en/of ervaren acteurs tussen 2005-2008. Een categorie om in kaart te brengen welke gezelschappen werkten met een mix van ervaren en onervaren acteurs, meest voorkomend bij Het Waterhuis

Ik heb ervoor gekozen om categorie 1 te verdelen in A en B omdat het in beide gevallen doorgestroomde talenten betreft die voltijd werken of studeren in de theatersector.

Om de overzichten goed te kunnen lezen is het nodig enkele kanttekeningen te plaatsen. Young Stage is de enige plaats waar alle talenten in principe maar 1 jaar in het traject bleven, op een enkele uitzondering na. Bij de andere groepen verschilde dit van 1 tot 4 jaar.

In het eerste overzicht, heb ik gekeken naar de spelers per seizoen. Dit is het resultaat per beschikbare plaats voor een acteur, per seizoen in de theatergroep en niet per unieke speler. Sommige talenten bleven meerdere seizoenen bij een theatergroep en zijn dus meerdere malen meegeteld.

In het tweede overzicht zet ik de cijfers per individuele speler op een rij. Beide analyses zijn van belang voor mijn onderzoek. De eerste manier omdat dat in kaart brengt hoe groot de groepen waren en wat de samenstelling per groep per seizoen was (man/ vrouw en culturele achtergrond). Zo breng ik de invloed van de verschillen in aanpak per seizoen in kaart; bijvoorbeeld de samenwerking met het ROC Zadkine bij Young Stage en de oprichting van Studio Lef. Door daarnaast ook een overzicht per unieke speler te maken, breng ik in kaart wat de concrete opbrengst is (Is hij/zij professioneel in het theater aan het werk of niet?) van deze kunstenplanperiode.

In overzicht 1, spelers per theatergroep per seizoen, is de tabel van Het Waterhuis iets anders dan bij de andere 3 theatergroepen. Dit komt omdat mijn onderzoek zich richt op de regio Rotterdam en de ontwikkeling van onervaren talenten. Ik heb daarom de ervaren spelers niet opgenomen en de spelers die in het kader van internationale samenwerking hier speelden apart vermeld. In overzicht 2, unieke spelers per theatergroep, zijn de ervaren en internationale spelers, om dezelfde reden, geheel buiten beschouwing gelaten. Overzicht 3 laat zien hoeveel talenten in deze kunstenplanperiode bij een of meer gezelschappen hebben gespeeld en welk traject zij binnen de vier groepen (de piramide) hebben doorlopen.

### Spelers per theatergroep, per seizoen (overzicht 1)

<b>Young Stage</b>	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
totaal aantal spelers	9	4	6	9
mannen	4	2	3	4
vrouwen	5	2	3	5
categorie 1A	2	1	0	0
categorie 1B	0	0	1	0
categorie 2	3	2	2	2
categorie 3	1	1	0	2
categorie 4	3	0	3	5
categorie 5	0	0	0	0
meervoudig culturele achtergrond	7	4	5	6
<b>Rotjong</b>	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
totaal aantal spelers	18	7	5	11
mannen	9	3	4	7
vrouwen	9	4	1	4
categorie 1A	3	1	4	4
categorie 1B	1	1	1	3
categorie 2	3	1	0	3
categorie 3	2	2	0	0
categorie 4	9	2	0	1
categorie 5	0	0	0	0
meervoudig culturele achtergrond	15	6	2	9
<b>Rotterdams Lef</b>	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
totaal aantal spelers	9	12	13	10
mannen	5	6	9	6
vrouwen	4	6	4	4
categorie 1A	1	2	6	3
categorie 1B	1	2	3	3
categorie 2	4	3	3	4
categorie 3	0	1	0	0
categorie 4	3	4	1	0
categorie 5	0	0	0	0
meervoudig culturele achtergrond	8	9	7	5
<b>Het Waterhuis</b>	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
totaal aantal spelers	16	21	9	27
totaal jonge Rotterdamse talenten*	7	9	4	10
mannen*	3	4	1	6
vrouwen*	4	5	3	4
categorie 1A*	4	2	1	4
categorie 1B*	2	5	3	3
categorie 2*	1	1	0	2
categorie 3*	0	1	0	0
categorie 4*	0	0	0	1
categorie 5	7	8	5	9
meervoudig culturele achtergrond*	7	7	4	9
uitwisseling uit Zuid-Afrika	5	5	1	7
samenwerking Palestina	0	0	0	6

\* exclusief de ervaren spelers en spelers uit Zuid-Afrika en Palestina

**Unieke spelers, per theatergroep voor de  
kunstenplanperiode 2005-2008 (overzicht 2)**

<b>Young Stage 2005-2008</b>			<b>Rotjong 2005-2008</b>		
totaal unieke spelers	28	100%	totaal unieke spelers	31	100%
man	13	46%	man	16	53%
vrouw	15	54%	vrouw	14	47%
categorie 1A	3	11%	categorie 1A	10	32%
categorie 1B	1	3%	categorie 1B	5	16%
categorie 2	9	32%	categorie 2	5	16%
categorie 3	4	14%	categorie 3	2	6%
categorie 4	11	39%	categorie 4	9	30%
meervoudig culturele achtergrond	21	75%	meervoudig culturele achtergrond	24	77%
<b>Rotterdams Lef 2005-2008</b>			<b>Het Waterhuis 2005-2008*</b>		
totaal unieke spelers	24	100%	totaal unieke spelers	17	100%
man	13	54%	man	9	53%
vrouw	11	46%	vrouw	8	47%
categorie 1A	5	21%	categorie 1A	7	42%
categorie 1B	5	21%	categorie 1B	6	37%
categorie 2	8	33%	categorie 2	3	17%
categorie 3	1	4%	categorie 3	1	4%
categorie 4	5	21%	categorie 4	0	0%
meervoudig culturele achtergrond	17	71%	meervoudig culturele achtergrond	14	82%

**Spelers uit meer dan 1 traject (overzicht 3)**

	<b>2004-2005</b>	<b>2005-2006</b>	<b>2006-2007</b>	<b>2007-2008</b>	<b>totaal</b>
<b>initialen</b>					2
A.A.	Lef/ Rotjong	x	x	x	2
A.D.R.	x	Waterhuis	Lef	Lef/Waterhuis	2
F.L.	x	x	Lef	Lef/ Rotjong	2
I.G.	x	YS	x	Rotjong	2
J.A.	Waterhuis/ YS	x	x	x	2
M.F	Rotjong	Rotjong	x	Lef	2
M.L.	Lef/Waterhuis	x	x	x	2
N.D.	Lef/Waterhuis	Waterhuis	Lef	Waterhuis	2
R.S.	Lef/Waterhuis	Waterhuis	Waterhuis	Lef/Rotjong/Waterhuis	3
S.L.	Rotjong	Lef/Rotjong	Lef	Lef/Rotjong/Waterhuis	3
W.H.	x	x	Lef	Lef/ Rotjong	2

### **2.1.1 Toelichting overzicht 1: Spelers per theatergroep per seizoen**

In overzicht 1 heb ik gebruik gemaakt van cijfers en niet van percentages zoals in overzicht 2. De reden is dat door de overlapping (spelers die meerdere seizoenen bij een groep zaten) een vertekend beeld zou ontstaan van de effectiviteit. Door de werkelijke cijfers per seizoen te analyseren verkrijg ik wel inzicht in de verandering van aanpak en de samenstelling van de groepen.

In overzicht 1 valt een aantal zaken op. Young Stage onderscheidt zich in de verhouding tussen categorie 1 en categorie 2. Er zijn meer talenten die professioneel performer zijn geworden in een andere discipline dan theater.

Met uitzondering van het seizoen 2004-2005 van Rotjong werkten Young Stage, Rotjong en Rotterdams Lef met kleinere groepen per seizoen dan Het Waterhuis. Alleen in 2006 en 2007 had ook het Waterhuis maar een kleine spelersgroep. In de producties van Het Waterhuis bestond 30%-40% van de groep uit jonge talenten.

Bij Young Stage en Het Waterhuis zijn meer vrouwen dan mannen. Bij de andere twee groepen is dat andersom waardoor de verhouding man:vrouw, gemiddeld over de vier groepen en vier seizoenen uitkomt op ongeveer 50:50. Het is dus bijna gelijk verdeeld. Daarnaast is het opvallend hoeveel talenten een meervoudig culturele achtergrond hebben. Voor een deel is dit toe te schrijven aan de locatie van de trajecten, een grote havenstad. De aantallen liggen echter veel hoger, dan op basis van samenstelling van de Rotterdamse bevolking te verklaren is.

### **2.1.2 Toelichting overzicht 2: Unieke spelers per theatergroep.**

Kanttekening bij overzicht twee is dat ook in dit overzicht nog steeds een aantal talenten dubbel worden geteld omdat zij binnen de kunstenplanperiode bij verschillende groepen hebben gespeeld. Dit geldt vooral voor de talenten die ook bij Het Waterhuis hebben gespeeld.

Ondanks dat uit overzicht 1 op te maken is dat per groep, per seizoen gemiddeld met evenveel talenten is gewerkt, geeft overzicht twee aan dat het aantal unieke talenten per groep in de kunstenplanperiode verschilde: van 17 bij Het Waterhuis tot 30 bij Rotjong. Bij Rotjong is dit voor een deel te danken aan de grote productie in 2004-2005, een uitschieter qua aantal spelers.

Uit de cijfers van overzicht twee is de effectiviteit per groep snel duidelijk. Waar bij Young Stage slechts 14% van de talenten in categorie 1 terecht zijn gekomen is dit bij Het Waterhuis 79%. De andere twee groepen zitten daar tussenin. Dit laat zien dat Het

Waterhuis zeer effectief was in verhouding tot de andere groepen. Daarnaast zegt het ook iets over de plaats van de theatergroep binnen de piramide. Het Waterhuis scoutte de talenten bij andere groepen. Zij viste dus, in tegenstelling tot de andere drie groepen, uit een vijver waar al een bepaalde voorselectie gemaakt was. Daardoor wordt de kans op succes groter.

Dat Young Stage het gezelschap is waar de nadruk het meest lag op multidisciplinairiteit wordt duidelijk uit de verhouding tussen de cijfers voor categorie 1 en 2. Bij Young stage is het percentage talenten dat terecht is gekomen in performing arts anders dan theater, ruim twee keer zo groot als de categorie die in het professionele theaterveld werkt of een vakopleiding volgt. Bij de andere groepen is categorie 1 het grootst. Wel is ook duidelijk het onderscheid te zien tussen de nadruk op multidisciplinairiteit bij Rotterdams Lef en op literaire teksten bij Rotjong. Categorie 1 is bij beide even groot, maar bij Rotterdams Lef is er 33% in categorie 2 terecht gekomen tegen 16% van Rotjong. Bij Het Waterhuis is categorie 2 slechts 18% tegen de 79% uit categorie 1.

#### Bevolkingssamenstelling Rotterdam op basis van culturele achtergrond

	1 jan 2006	1 jan 2007	1 jan 2008	1 jan 2009
<b>Etniciteit</b>				
niet-westerse allochtonen	220.740	221.162	223.737	229.575
westerse allochtonen	50.035	49.086	49.052	49.405
autochtonen	317.943	313.798	310.160	587.185
<b>totaal</b>	<b>588.718</b>	<b>584.046</b>	<b>582.949</b>	<b>587.185</b>

Uit Bevolkingsmonitor COS Rotterdam 2009

### **2.1.3 Toelichting overzicht 3: Spelers uit meer dan 1 traject**

Op basis van het totale overzicht van de spelers per theatergroep per seizoen (zie Bijlage 1), kan ik vaststellen dat er 11 talenten zijn die in deze kunstenplanperiode bij verschillende theatergroepen hebben gespeeld. 9 talenten hebben bij 2 theatergroepen gespeeld en 2 talenten bij 3. Uit dit overzicht is moeilijk op te maken hoe de doorstroom plaatsvond omdat het geen inzicht geeft in de jaren voor en na dit kunstenplan. Te zien is dat een talent tussen twee seizoenen ook wel eens een seizoen niet bij een van de 4 groepen zat. Opvallend is ook dat Young Stage in dit overzicht slechts 1 keer voorkomt. Van de talenten zaten er 9 een of meer seizoenen bij Rotterdams Lef, 7 bij Rotjong en 6 bij het Waterhuis.

## **2.2 De theatergroepen**

In de volgende vier paragrafen omschrijf ik de theatergroepen en de hun trajecten. De beschrijvingen zijn gestructureerd op basis van de gehanteerde topiclist voor de interviews:

- visie/ missie/ doelstelling
- instroom
- traject
- uit-/ doorstroom
- relatie tot andere gezelschappen

### **2.2.1 Young Stage**

#### **visie/ missie/ doelstelling**

Young Stage was een groep die zich onderscheidde van de andere drie omdat zij niet op zich stond en staat, maar onderdeel is van de grootste stichting in kunst- en cultuureducatie in Rotterdam, de SKVR. Dit is een belangrijk verschil met de andere 3 groepen omdat de SKVR de grootste organisatie is op het gebied van kunst- en cultuureducatie in Rotterdam. Zij hebben een cursusaanbod op het gebied van dans, theater, schrijven, beeldende kunst, muziek en fotografie en media. Er zijn verschillende locaties in de stad waar zij lessen, workshops, masterclasses en cursussen geven. Iedereen uit de regio Rijnmond kan er, tegen betaling, gebruik van maken. Young Stage heeft in dit geheel een aparte status omdat het een groep betreft die van zijn spelers eist dat ze 28 uur per week beschikbaar zijn en ze daar ook voor betaald. Tussen 2005-2008 stond deze groep onder artistieke leiding van Marjet Roerink. Zij heeft de opleiding tot

docent drama afgerond en werkt als regisseur en coach binnen het theater. Zij was in dienst van de SKVR, waarvan Bob van der Lugt de directeur was en nog steeds is. Beide heb ik geïnterviewd.

### Instroom

Young Stage hield jaarlijks audities voor jongeren tussen de 17 en 23 jaar. Wanneer je werd aangenomen was dat voor één seizoen. De audities werden aangekondigd binnen de locaties SKVR en op middelbare (vooral VMBO) scholen waar Young Stage haar voorstellingen speelde. De audities waren laagdrempelig. Ervaring was geen vereiste en omdat Young Stage multidisciplinaire voorstellingen maakt, was er ruimte voor de auditanten om hun eigen specifieke talent te benadrukken zoals zang of dans. Zij zochten naar talenten in de dop, liefst met aanleg voor meerdere disciplines op het gebied van performing arts (zang, dans, acteren, beatboxen enzovoort). Bij de audities zochten zij naar een bepaalde verhouding in karakters, talent en sekse. Er waren dus beperkingen, zowel in het aantal plaatsen als op artistiek gebied. De groep bestond altijd uit zes of acht personen (in ieder geval een even aantal). Wanneer een jongere werd aangenomen kreeg deze een contract voor 28 uur tegen minimumloon. Hiervoor werd verwacht dat de acteurs beschikbaar zouden zijn voor repetities, voorstellingen, workshops en lessen (om zelf te volgen). Omdat de acteurs overdag beschikbaar moesten zijn voor voorstellingen op scholen moesten ze zelf al van school zijn (niet meer leerplichtig). Bij het werven van auditanten op scholen ging het dus vooral om mensen die hun middelbare school net hadden afgerond en dit zagen als een tussenstap tussen school en werk of een studie.

In 2007 en 2008 werkten zij ook samen met de opleiding sociaal cultureel werk van het ROC Zadkine in Rotterdam. Leerlingen konden bij wijze van stage spelen bij Young Stage. Dit bleek geen groot succes omdat de ambities van deze jongeren ergens anders lagen en daardoor de dynamiek in de groep tussen de stagiaires en de andere spelers niet optimaal was. Veel van deze stagiaires zijn voortijdig gestopt (voor het eind van het seizoen).



Young Stage werkte, in tegenstelling tot wat Roerink vertelde in het interview, niet altijd met een even aantal jongeren per seizoen. Een verklaring zou kunnen zijn dat in een aantal seizoenen tussentijds iemand vervangen werd. Vooral in 2007-2008 is dat aannemelijk omdat toen werd samengewerkt met ROC Zadkine in de vorm van stages. Dit was door gebrek aan motivatie van de stagiaires geen succes en de samenwerking is daarom na twee seizoenen (2006-2007 en 2007-2008) gestopt.

### traject

Het traject van Young Stage was tweeledig: enerzijds moesten voorstellingen gemaakt worden die de doelgroep (scholieren) aan zou spreken, anderzijds werden de acteurs begeleid naar doorstroom naar een vakopleiding of volgend project. Buiten de lessen met betrekking tot verschillende performatieve disciplines die zij in het kader van Young Stage kregen, mochten zij ook gratis lessen volgen binnen de SKVR. Verder deden zij veel speelervaring op, op de scholen.

Young stage mikte op talentontwikkeling in zowel brede als nauwe zin. Door op de scholen aansprekende voorstellingen te spelen, maakte de leerlingen kennis met theater op een laagdrempelige manier in hun eigen omgeving. Bij het maken van de stukken hielden zij rekening met de aanzuigende werking die Young Stage beoogde. Om dit te bereiken werkten zij met jonge acteurs (cultureel divers, een doorsnede van de Rotterdamse samenleving), verschillende disciplines en onderwerpen die tot de verbeelding van de doelgroep spreken. Over de voorstellingen van Young Stage zei Roerink in het interview het volgende: *‘De SKVR had een doel: een korte voorstelling spelen, een teaser, waardoor jongeren zelf het gevoel krijgen: ‘Dat wil ik ook!’.* Daarom waren mijn voorstellingen altijd dynamisch, herkenbaar, lekker en altijd met een positief einde. Dat is dus heel anders dan bij bijvoorbeeld het Waterhuis.’

De voorstellingen waren nooit avondvullend, maar 30-45 minuten en werden op scholen gespeeld in combinatie met een workshopprogramma na de voorstelling. Ook bij deze workshops waren de spelers vaak betrokken. De voorstellingen kwamen tot stand op de vloer, gebruik makend van de talenten en inbreng van de spelers. Hierbij hanteerden zij het principe van ‘peer education’. In de uitgave *Zicht op talentontwikkeling en cultuureducatie* van Cultuurnetwerk Nederland uit 2007 stelt men:

*‘In grote steden hebben jongeren met een cultureel diverse achtergrond bijvoorbeeld vaak een groot aandeel in straatcultuur. Projecten of initiatieven op het gebied van talentontwikkeling voor deze doelgroep zijn daarom vaak gericht op disciplines ‘van de*

straat' (verwijzing naar eerder benoemde disciplines zoals rap, graffiti, beatboxing en breakdance). Hierbij is 'peer education' vaak een middel, het inzetten van jongeren om andere jongeren iets te leren.' (Cultuurnetwerk Nederland, 2007 p8) Naast deze inbreng van de spelers werd er gewerkt met een professioneel team van schrijvers, docenten en dramaturgen.

Het talentontwikkelingstraject van Young Stage kenmerkt zich door de kleine groep die zich een jaar lang toelegt op het maken van voorstellingen voor scholieren, de persoonlijke begeleiding, de coaching op sociaal maatschappelijk vlak, de plaats onderin de keten, het directe contact met de doelgroep (zowel qua toeschouwers als toekomstige spelers), de duur van één seizoen (bij hoge uitzondering maximaal twee), het multidisciplinaire karakter en de inbreng van de spelers bij het maken van de voorstelling. De positie in de brede basis van de keten wordt door Roerink onderschreven tijdens het interview: *'Het was ook goed dat het traject niet langer dan een jaar was, ja, met uitzondering van Feven en Jandino. Young Stage was een opstap, de allerlaagste handreiking die je kon geven.'*

#### uit-/ doorstroom

Het maken van aansprekende voorstellingen was voor de SKVR het belangrijkste, maar in de praktijk maakte Roerink overuren om de jongeren kansrijk door te laten stromen naar een volgende stap in de talentontwikkelingsketen. Ze hielp ze op artistiek en productioneel gebied bij het voorbereiden van audities van vakopleidingen, hielp de talenten met het uitvoeren van eigen projecten of bijvoorbeeld bij het maken van een eigen voorstelling voor een theater-, muziek- of cabaretwedstrijd. Dit ging veel verder dan alleen lessen in acteren, dansen en zingen, maar had vaak ook te maken met de sociale vaardigheden van de talenten en hun persoonlijke situaties. Door het beperkte aantal uren dat Roerink in dienst was bij de SKVR (20 uur), gebeurde dit vaak op persoonlijke titel. Ze zegt daarover: *'De coaching van de jongeren die ik deed en nog steeds doe, die ook 's avonds en 's nachts en in het weekend doorgaat, daar kreeg ik geen cent voor betaald. Dat was ook totaal niet de missie of de visie van de SKVR, dus dat is allemaal mijn eigen moederhart geweest.'*

#### relatie tot andere gezelschappen

Uit de overzichten in bijlage 1 is op te maken dat de spelers van Young Stage nauwelijks doorstroomde naar de andere theatergroepen uit mijn onderzoek. Er is er maar 1 in

deze kunstenplanperiode die zowel bij Young Stage als een van de andere groepen (Het Waterhuis) heeft gespeeld. Wel was er goed contact met de artistiek leiders van de andere groepen. Zo is ook de samenwerking met Studio Lef (van Rotterdams Lef) tot stand gekomen. Daarover vertel ik meer in paragraaf 2.4.

### 2.2.2 Rotjong

#### visie/ missie/ doelstelling

De theatergroep bestond sinds 1998 en bracht theatervoorstellingen waarin de belevingswereld en visie van jonge Rotterdammers centraal stond om op die manier de jonge Rotterdammers te presenteren. Zij speelde in eerste instantie in kleine zalen ('s avonds), maar later ook op scholen. Bij deze voorstellingen op scholen werden workshops georganiseerd welke werden begeleid door de spelers. Door te werken met professionele theatermakers, choreografen, schrijvers en regisseur, creëerde Rotjong voor jong talent de kans zich verder te ontwikkelen. Het doel was dezelfde aanzuigende werking als die Young Stage beoogde; andere jongeren met de voorstellingen enthousiast maken voor theater en ze prikkelen om zelf iets met hun talenten te doen. Rotjong was een theatergroep voor en door jongeren die zich onderscheidde van de andere drie door de nadruk te leggen op literaire stukken.

#### Instroom

Artistiek leidster Mariëlle van de Griendt (dramadocent, regisseur en actrice, afgestudeerd aan de academie voor drama in Utrecht) richtte zich op talentvolle jongeren tussen de 16 en 26 jaar met weinig tot geen ervaring met acteren. Het waren jongeren die een opleiding deden of werkte, maar daarnaast hun talenten op gebied van theater wilde ontwikkelen en voorstellingen wilde maken. Naast jonge onervaren acteurs was binnen Rotjong ook plaats voor jonge talentvolle schrijvers. Hierin is Rotjong uniek als men kijkt naar de vier onderzochte theatergroepen. Wel werd gewerkt met professionele regisseurs, docenten, dramaturgen en ervaren schrijvers om de nieuwe generatie schrijvers te begeleiden.

Er waren audities per productie, maar ook een kern van de groep, bestaande uit jonge acteertalenten, die voor meerdere producties bleven en niet steeds opnieuw hoefde te auditeren. De auditanten werden gezocht op scholen en gescout bij andere (amateur) theatergroepen. Door de aanzuigende werking van de voorstellingen kwamen er in de loop der jaren steeds meer auditanten via spelers en aanhang van Rotjong.

## traject

De werkwijze van Rotjong ging uit van de eigen inbreng van de jongeren. Spelers, regisseur en schrijvers werkten gezamenlijk een thema uit en zochten naar een vorm die paste bij het concept van de voorstelling. Dit gebeurde door middel van improvisatie en gesprekken. Daarnaast wilde de theatergroep een grotere publieksgroep bereiken door jongeren te confronteren met niet makkelijk toegankelijk theater, maar van het soort die wat verder van de jongeren afstond met de nadruk op taal en als onderwerp alle aspecten van jong zijn in een grote multiculturele stad. Het was een semiprofessionele jongerentheatergroep, waar de jongeren een onkostenvergoeding ontvingen, maar schrijvers, regisseurs en andere professionele betrokkenen een honorarium.

Het traject bestond uit het maken van voorstellingen met als doel talentontwikkeling voor de talenten en voorstellingen een bepaalde artistieke kwaliteit. Alles werd in het werk gesteld om de voorstelling tot professioneel niveau te brengen. Denk hierbij aan (bij)lessen in interpretatie van tekst, acteren, presenteren en uitspraak. Er was niet tot nauwelijks sprake van begeleiding op sociaal maatschappelijk gebied, al geeft van de Griendt aan dat de groep zo hecht was dat ze elkaar daarmee wel hielpen. Op de vraag wat het doel was van Rotjong, is het antwoord: samen met jonge talentvolle spelers, aansprekende en uitdagende voorstellingen maken voor jongeren met als uitgangspunt de tekst. Hier gaat het niet primair om het proces en de talentontwikkeling van de jonge acteurs, het mes sneed aan twee kanten. Wel werd er bewust gewerkt met jonge talentvolle acteurs met weinig ervaring omdat dat de doelgroep meer aansprak. Er zat een ideologie achter om talentvolle jongeren een zet in de goede richting te geven, maar dat was niet het primaire doel van de theatergroep, het was een onderdeel van het tweeledige doel: talentontwikkeling en mooie voorstellingen.

## uit-/ doorstroom

Van de Griendt was, net als Roerink van Young Stage, vaak in haar vrije tijd en buiten de producties om, bezig met de doorstroming van de talenten door ze te helpen bij het voorbereiden van audities voor vakopleidingen en binnen haar netwerk te zoeken naar plaatsen bij professionele producties. Men kan stellen dat Rotjong ook mikte op talentontwikkeling in zowel brede als nauwe zin, met de nadruk op brede zin: andere jongeren kennis laten maken en warm laten lopen voor theater.

Bij Rotjong valt in de overzichten van spelers op dat de laatste twee seizoenen in deze vier jaar veel hogere aantallen hebben in categorie 1 en categorie 2. De reden hiervoor kan gezocht worden in het feit dat de lat voor de kwaliteit van de voorstellingen, en daarmee de inzet en het talent van de jongeren, hoger werd gelegd. Dit waren ook de jaren van de samenwerking met Studio Lef. De verklaring zou daarom ook kunnen liggen in de scouting door van de Griendt onder de jongeren uit Studio Lef.

#### relatie tot andere gezelschappen

Net als de drie andere groepen had Rotjong zijn eigen plaats binnen de Rotterdamse talentontwikkelingsketen. Je kunt zeggen dat zij iets hoger zaten dan Young Stage, wat overlapte met Rotterdams Lef, maar onder Het Waterhuis zaten. Daarnaast profileerde dit gezelschap zich door als uitgangspunt van de stukken taal en tekst te gebruiken, wat indruk maakte op de subsidieverstrekkers. De RKS zei in haar beoordeling betreffende de aanvraag van de opname in het kunstenplan 2005-2008 het volgende: *'De RKS heeft veel waardering voor de manier waarop Rotjong met jongeren werkt; de artistieke integriteit staat buiten kijf. De groep neemt een unieke positie in binnen het jongerentheater omdat taal (nieuwe teksten) het uitgangspunt is voor de producties. Daarmee biedt Rotjong een interessante aanvulling op het Rotterdamse theaterlandschap. De afgelopen periode heeft Rotjong een aansprekend repertoire opgebouwd. De voorstellingen raken een gemêleerd jongerenpubliek door hun actuele thematiek en dynamiek. In toenemende mate weet Rotjong een vaste kern van makers aan zich te binden. De doorstroming van jong talent functioneert goed.'*

#### 2.2.3 Rotterdams Lef

Zoals ik eerder al aangaf waren Rotjong en Rotterdams Lef de twee groepen in de piramide die elkaar qua niveau overlaptten. Zowel qua leeftijd en ervaring van de spelers, maar ook qua proces voor het maken van de voorstelling. Beide maakte gebruik van de specifieke kwaliteiten van de talenten, maar de basis van de voorstelling werd gelegd door professionals: bij Rotjong in de vorm van een literaire tekst, bij Rotterdams Lef in de vorm van een verhaal/thema en een toneeltekst welke aansloten bij de belevingswereld van de doelgroep (ook jongeren).

### visie/ missie/ doelstelling

Rotterdams Lef was een broedplaats in het midden van de piramide die aandacht had (formeel en/ of informeel) voor het kansrijk laten doorstromen van de talenten en met aansprekende voorstellingen voor middelbare scholieren.

Rotterdams Lef stond onder de artistieke leiding van Jolanda Spoel, die op dat moment ongeveer dezelfde leeftijd had als veel van haar spelers. Ze was net afgestudeerd aan de Hogeschool voor de Kunsten in Utrecht als theatermaker. Daarnaast had zij veel ervaring als actrice bij onder andere jongerentheatergroep 020 uit Amsterdam.

Rotterdams Lef speelde de voorstellingen net als Young Stage op middelbare scholen en dus moesten ook hier de spelers overdag beschikbaar zijn. Over de chemie tussen de jonge spelers en toeschouwers (scholieren) zei Spoel in mijn interview met haar het volgende: *'De spelers waren tussen de 18 en 28 jaar en we speelde vaak voor diezelfde doelgroep of net wat jonger op de middelbare scholen. Eigenlijk is het zo dat alle publiek vanaf 14 jaar precies klopte. Dat luistert naar dezelfde muziek en heeft dezelfde dansstijl als onze spelers. Dat was dus als het ware preken voor je eigen parochie.'* Het spelen voor deze doelgroep had ook hier een aanzuigende werking. Jongeren wilde erbij horen en tussen 2005 en 2008 kwamen jaarlijks tot wel honderd jongeren tussen de 18 en 28 jaar auditie doen.

### instroom

Rotterdams Lef werkte met audities, maar deze vonden jaarlijks plaats. De talenten die werden toegelaten legden zich met een contract een jaar vast, dus voor meer dan 1 productie. Er was een nauwe samenwerking met Werkstad Rotterdam, een gemeentelijke organisatie voor uitkeringen en werkvoorziening. Zij bemiddelden tussen jonge werklozen en Rotterdams Lef. Rotterdams Lef werd door werkstad ingezet als een manier om de jonge lager opgeleide werklozen een traject te bieden waarbij zij in een arbeidssituatie (ze kregen loon en moesten voltijd beschikbaar zijn) ervaring konden opdoen.

De jongeren werden betaald (via Werkstad Rotterdam) en Spoel vond het belangrijk dat de talenten bij Rotterdams Lef niet hun tijd zaten te verdoen terwijl ze ook op school hadden kunnen zitten voor dat wat ze werkelijk later wilden worden. Er was daarom een strenge selectie bij de audities gericht op welke gaven op talenten iemand bezat, maar ook op hun motivatie en ambities. Het ging hier natuurlijk om jongeren die

van Werkstad weer aan het werk moesten, niet iedereen die kwam had daar ook daadwerkelijk zin in. Lagen je ambities op de lange termijn buiten het theater, dan kwam je niet bij deze theatergroep.

### traject

In principe bestond in eerste instantie het traject van Rotterdams Lef uit het maakproces en het spelen van de voorstellingen. Hierbij was geen sprake van lessen of workshops behalve wat de talenten leerden van deze ervaring en van elkaar. Om de talenten een grotere kans te geven op doorstroming naar het professionele veld, zette Spoel in 2006 Studio Lef op. Een opleidingsprogramma van drie maanden per jaar waarin de talenten workshops en lessen kregen van artistiek leiders en regisseurs van professionele groepen of mensen (bijvoorbeeld docenten van vakopleidingen) die een rol speelden bij de audities van vakopleidingen. Dit was verplicht en viel onder het dienstverband van de spelers. Van de deelnemers aan Studio Lef die van buiten Rotterdams Lef kwamen is in het archief, dat na de oprichting van Theatergroep Siberia bij het Gemeentearchief Rotterdam is ondergebracht, weinig meer te vinden. Het is dus moeilijk om na te gaan of Studio Lef ook voor talenten van buitenaf positieve invloed op hun ontwikkeling heeft gehad. De goede verhouding met de andere theatergroepen en het feit dat er jonge talenten waren die bij meerdere groepen waren vindt Spoel niet meer dan logisch: *Het zou raar zijn om te denken dat die jongeren die er voor kiezen iets met theater te doen, en zeker bij de groepen waar een fulltime commitment werd geëist, niet zo nu en dan zouden switchen. Als je ergens een of twee jaar speelt en je besluit dat je daarmee verder wil, dan moet je misschien nog wel een of twee van die theatergroepen bezoeken. En zeker als je met een productiekern werkt is niet altijd iedereen weer nodig.'*

### uit-/ doorstroom

Spoel geeft aan dat het bij Rotterdams Lef het primaire doel was om de talenten kansrijk door te laten stromen, het liefst naar vakonderwijs, maar anders naar het professionele theaterveld. Hiervoor was het van belang dat zij in de tijd die ze in het traject doorbrachten veel ervaring opdeden, leerden en gezien werden door mensen die zij 'beslissingnemers' noemt uit het professionele theaterveld. Deze beslissingnemers waren dan ook de gastdocenten die zij inhuurde voor Studio Lef. Zo werden de talenten al gezien door belangrijke professionals. Een van deze beslissingnemers was Twijnstra

van Het Waterhuis. In zijn interview met mij zegt hij over Spoel: *'Met name Jolanda heeft ze altijd erg het kunstvakonderwijs ingeduwd. Als ze daar nog niet klaar voor waren, dat niet wilde of dat niet konden, dan kwamen ze weleens een of twee producties bij ons doen.'*

#### relatie tot andere gezelschappen

Eerst was studio Lef alleen voor spelers van Rotterdams Lef, maar later werd dit alternatieve opleidingstraject ook opengesteld voor talenten van andere theatergroepen zoals onder andere Young Stage en groepen van buiten het kunstenplan zoals jongerentheatergroep De Ontbranding.

Spoel geeft, net als Roerink en van de Griendt, aan veel meer tijd in de jongeren geïnvesteerd te hebben dan op papier was vastgelegd om ze binnen de groep te houden en om ze te motiveren door te stromen naar een opleiding of professionele opdrachten. Eén van de contacten die zij daarvoor onderhield was met Roel Twijnstra, artistiek leider van theatergroep Het Waterhuis. Hij was een van de docenten bij Studio Lef en scoutte daar regelmatig talent voor de voorstellingen van Het Waterhuis.

#### 2.2.4 Het Waterhuis

Het Waterhuis was in de Rotterdamse talentontwikkelingspiramide de laatste stap voor de doorstroom naar een vakopleiding of het begin van een professionele theatercarrière.

#### visie/ missie/ doelstelling

Het Waterhuis was een theatergroep met als primair doel aansprekende voorstellingen maken voor een jong en cultureel divers publiek. Hun overtuiging was om dit publiek te bereiken, zij gebruik moest maken van jonge spelers met een cultureel diverse achtergrond. In mijn interview met Twijnstra zegt hij het volgende over talentontwikkeling bij Het Waterhuis: *In mijn beleving hebben wij nooit aan talentontwikkeling gedaan, maar zijn wij een schakel geweest in de keten van talentontwikkeling. We hebben geprobeerd de uitstroom van Rotterdams Lef, Rotjong en Young Stage te casten naast meer ervaren spelers. Dat was misschien wel de talentontwikkelingsgedachte: dat die jonge spelers veel konden leren van de oude en die oude andersom nog wel meer van de jonge over motivatie om dit te doen voor dit publiek.'*



## Instream

In zijn zoektocht naar de juiste acteur voor de juiste rol scoutte hij acteurs bij groepen zoals Young Stage, maar vooral Rotjong en Rotterdams Lef. Die talenten konden dan bij Twijnstra auditie komen doen voor een bepaalde rol en werden al dan niet aangenomen. Het Waterhuis werkte in zijn producties met zowel opgeleide en ervaren acteurs als deze nieuwkomers, maar allen werden hetzelfde behandeld als professionele acteurs. Zij kregen een honorarium en in ruil daarvoor werd van ze verwacht dat zij zich zouden gedragen en inzetten als de andere ervaren acteurs. De talenten werden aangenomen per productie en er was geen beleid op de uitstroom van deze jonge talenten. Ze waren immers al onderdeel van een professioneel gezelschap.

## traject uit-/ doorstroom

Artistiek leider Roel Twijnstra geeft in het interview aan dat volgens hem nooit echt sprake is geweest van de intentie tot talentontwikkeling bij Het Waterhuis. De talentvolle acteurs werden niet anders behandeld dan de ervaren acteurs. Het enige wat genoemd zou kunnen worden in het kader van talentontwikkeling is de ervaring die de acteurs opdeden binnen de professionele producties van Het Waterhuis.

## relatie tot andere gezelschappen

Twijnstra geeft aan dat talentontwikkeling bij Het Waterhuis niet meer was dan een neveneffect van hun primaire activiteiten. De reden dat ik Het Waterhuis toch heb opgenomen in mijn onderzoek is dat zij in het *Cultuurplan Advies 2005-2008* door de RKS werden aangewezen als een van de plaatsen waar de jongeren van Rotterdams Lef en Rotjong naar doorstroomden. Twijnstra was op dat moment artistiek leider van een van de weinige theatergroepen die bereid waren met deze acteurs te werken (in aanzienlijke getale per productie) en hun opgedane ervaring te accepteren als voldoende grond om ze een tijdelijke baan als acteur te geven. In hetzelfde advies van de RKS worden ook Theatergroep Bonheur, RO Theater en de OT Studio's genoemd als plaatsen waar talent praktijkervaring moest kunnen opdoen in het werkveld, maar in de evaluatie van het kunstenplan werd gesteld dat de bijdrage van deze groepen minimaal was. Uit het overzicht van acteurs blijkt ook duidelijk dat dit de enige plaats was waar de jonge talenten samen speelden met zeer ervaren acteurs en acteurs met een vakopleiding. Je kunt je afvragen of dit de laatste stap in de talentontwikkelingspiramide was of de eerste stap in een professionele carrière. Om

niets van tevoren uit te sluiten heb ik er daarom voor gekozen Het Waterhuis mee te nemen in mijn onderzoek.

### 2.3 En de winnaar is ...

In deze paragraaf zal ik alle resultaten van mijn onderzoek, zoals omschreven in paragraaf 2.1 tot en met 2.5 vergelijken en analyseren.

Op basis van de cijfers is het mogelijk om de theatergroepen op een rij te zetten van meest effectief, naar minst effectief op basis van categorie 1A en 1B:

1. Het Waterhuis, met een totaal van 79%.
2. Rotjong, met een totaal van 48%.
3. Rotterdams Lef, met een totaal van 42%.
4. Young Stage, met een totaal van 14%

Wanneer zowel categorie 1 (A en B) en 2 wordt meegerekend, dan worden de verschillen kleiner en vindt een verschuiving plaats van de nummers 2 en 3:

1. Het Waterhuis, met een totaal van 96%.
2. Rotterdams Lef, met een totaal van 75%.
3. Rotjong, met een totaal van 64%.
4. Young Stage, met een totaal van 46%.

Wat als eerst opvalt zijn de hoge percentages die lijken te wijzen op de effectiviteit van de individuele trajecten.

Je kunt je afvragen of de cijfers uit het overzicht van talenten en de visies en trajecten van de artistiek leiders genoeg zijn om conclusies uit te trekken, omdat veel meer factoren van belang zijn bij het slagen van een talentontwikkelingstraject zoals zichtbaar wordt gemaakt in het model van Gagné. Wanneer men zich baseert op alleen de cijfers zegt dat vooral iets over een fase die niet in het model staat, namelijk die na de ontwikkeling van gave naar talent. Je zou kunnen zeggen dat die ontwikkeling nooit klaar is, maar ik ben van mening dat het punt waarop iemand zijn talenten professioneel inzet en hij in categorie 1A is beland of juist stopt met de ontwikkeling, sprake is van een omslag die in het model van Gagné niet wordt benoemd. Het zegt alleen iets over de huidige status van de talenten. Om iets te kunnen zeggen over het verband tussen de cijfers uit de overzichten en de gegevens uit de beschrijvingen per theatergroep is het model van Gagné echter wel een goede basis om te zien op welk deel van de

talentontwikkeling van de jonge spelers de theatergroepen invloed hebben en of de invloed die zij hebben gehad effectief was in het kader van de doorstroming naar het professionele veld. Duidelijk wordt dat mijn onderzoek lang niet alle factoren en katalysatoren dekt die van invloed zijn op de ontwikkeling van talent. Ik kies ervoor om deze ontbrekende factoren en katalysatoren, niet uitgebreid te onderzoeken. Dat is te veel voor een masterthesis. Anderzijds wil ik ze niet geheel buiten schot laten. Om deze overige factoren in kaart te brengen zal ik in mijn conclusie aanbevelingen doen voor vervolgonderzoek. Dit onderzoek kan daarvoor fungeren als basis.

Het zou niet wetenschappelijk verantwoord zijn om de effectiviteit per theatergroep op deze manier, zonder context en relatie tot elkaar, te meten. Toch is er wel iets uit op te maken. De cijfers kunnen worden verklaard aan de hand van de informatie uit de beschrijvingen van de groepen. Young Stage was het meest laagdrempelig en was samen met Rotterdams Lef gericht op multidisciplinair theater. De percentages van categorie 2 zijn bij deze groepen aanzienlijk hoger dan bij Rotjong en Het Waterhuis. Verder ondersteunen deze cijfers het vermoeden dat er een piramidevormige keten was in Rotterdam. Young Stage vormde daarin de brede basis en Rotjong en Rotterdams Lef het middenkader. De punt van de piramide, de laatste stap op weg naar het professionele theaterveld was Het Waterhuis, die de talenten onder andere scoutte bij Rotterdams Lef en Rotjong en ze vervolgens inzette als professionele acteurs: volledig betaald, met contract en tussen ervaren acteurs. In overzicht 3 is duidelijk te zien dat vooral uitwisselingen van spelers plaatsvond tussen Rotjong, Rotterdams Lef en Het Waterhuis. Hoe hoger een talent in de piramide kwam, hoe groter de kans op effectieve doorstroming naar een erkende vakopleiding of het professionele veld.

Uit mijn overzichten van de acteurs per jaar en hun actuele status blijkt dat een noemenswaardig aantal talenten (11) bij verschillende van de vier theatergroepen hebben gespeeld tussen 2005 en 2008. Uit dit overzicht blijkt echter geen rechtlijnige doorstroming van de onderkant naar de bovenkant van de piramide. Verklaring hiervoor kan zijn dat Het Waterhuis het talent in dienst nam per productie. Bij gebrek aan werk bij Het Waterhuis keerden enkele spelers weer terug bij Rotterdams Lef of Rotjong. Daarnaast is ook te zien dat verschillende talenten in een seizoen bij meerdere theatergroepen speelde. Ook dit kan verklaard worden door dienstverbanden per productie en de samenwerking tussen de vier artistiek leiders.

Daarnaast vond ook kruisbestuiving plaats door o.a. Studio Lef waar ook talenten uit andere gezelschappen welkom waren. Het is dus niet zo makkelijk te zeggen wie het meest succesvolle traject had. Wel wordt duidelijk hoe de dynamiek tussen de gezelschappen was en welke functie binnen de keten door welk gezelschap bekleed werd. Ook al is het moeilijk te zeggen wie het beste traject had, des te meer is te zeggen over de talentontwikkelingspiramide van de regio Rotterdam.

Wat opviel in de interviews is dat alle vier de artistiek leiders het er over eens zijn dat het inzetten van jonge talenten op verschillende plaatsen in het maakproces van een voorstelling af doet aan de artistieke kwaliteit van zowel het proces als het product. Er werd gewerkt met onervaren spelers, maar met ervaren schrijvers, regisseurs en dramaturgen. Dat maakte het mogelijk om het proces (zowel maakproces als talentontwikkelingsproces) goed in de hand te houden en gestructureerd te laten verlopen. Rotjong was hierop een uitzondering omdat zij ook werkte met onervaren schrijvers. Deze werden echter wel intensief begeleid door ervaren schrijvers, regisseurs en dramaturgen. Dit kan aangemerkt worden als een van de voorzieningen die fungeerde als externe katalysator. Ook de personen zelf kunnen aangemerkt worden als omgevingsgebonden katalysator. Deze omgeving van professionals waardoor de talenten werden begeleid was van positieve invloed op het ontwikkelingsproces van de talenten (dat wordt onderschreven door het succes van de trajecten).

Alle theatergroepen werkte onder andere met de jonge spelers uit de overtuiging dat dat de jonge doelgroep aansprak; Voor en door jongeren. Het hielp de artistiek leiders om een korte lijn te houden met de jonge doelgroep en wat er onder hen speelde. Deze kennis werd gebruikt bij het kiezen van thema's en onderwerpen en soms zelfs de vorm (zoals de voorstelling *Strada* waarin werd gerollerskate, van Rotterdams Lef in 2008). Verder bleek duidelijk uit de reacties van zowel leraren als scholieren en de aanmeldingen voor de verschillende audities dat de voorstellingen jongeren aanspraken en een aanzuigende werking hadden voor deze broedplaatsen voor theatertalent. (Jaarverslagen van Het Waterhuis en Rotterdams Lef) Er was dus sprake van talentontwikkeling in zowel brede als nauwe zin.

Er zijn wel wat verschillen in aanpak, maar dat heeft vooral te maken met persoonlijke voorkeur en de plaats die de theatergroepen innamen in de piramide. Zo richtte Rotjong zich, in tegenstelling tot Rotterdams Lef op, tekstueel theater. Rotterdams Lef kenmerkte

zich juist door het visuele, maar beide artistiek leiders geven aan dat zij hebben ervaren dat dat voor de ontwikkeling van de talenten en het bereiken van de doelgroep (jongeren) weinig verschil maakte. Dat is ook wat de cijfers uitwijzen.

Behalve Twijnstra van Het Waterhuis geven de andere drie aan dat zij in werkelijkheid veel meer tijd staken in het begeleiden van de talenten en het maken van de producties dan het aantal uren in hun overeenkomst of contract. Nauw genomen hebben zij alle drie naast hun baan als vrijwilliger gewerkt om van de trajecten en producties een succes te maken. Dit heeft te maken met de omgevingsgebonden katalysator 'personen'. De artistiek leiders fungeerde niet alleen als regisseur en leider van de groep, maar vaak ook als maatschappelijk werker, mentor, coach, en/of vriend. Het is aannemelijk dat, wanneer de artistiek leiders zich strikt aan hun taken en uren hadden gehouden, de trajecten veel minder effectief waren geweest. De investering van gemeente en overige fondsen was niet genoeg om de daadwerkelijke kosten te dekken, wanneer de artistiek leiders voor al hun daadwerkelijk geïnvesteerde tijd betaald waren.

Zoals eerder genoemd is het opvallend hoe veel talenten uiteindelijk als professional in performing arts terecht zijn gekomen, zowel in als buiten het theater. De verhouding tussen mannen en vrouwen is daarin vrijwel gelijk. Iets anders dat opvalt is het hoge percentage talenten met een meervoudig culturele achtergrond (zowel intrapersonlijke als externe katalysator): ruim 75%. Dat is 15% hoger dan het percentage jongeren (16-23 jaar) met een meervoudig culturele achtergrond in heel Rotterdam (*Werkloze jongeren in Rotterdam* DSZW, Gemeente Rotterdam, 2005). Dit is helemaal opvallend omdat de gevestigde theateropleidingen in Nederland bekend stonden als grotendeels blanke opleidingen. Het lijkt er daardoor op dat er sprake was van een heel specifieke groep jongeren die baat hadden bij deze trajecten buiten het reguliere onderwijs. De succesvolle doorstroming van de acteurs uit de trajecten wijst daarnaast op een duidelijke vraag naar jonge acteurs met een meervoudig culturele achtergrond vanuit de sector. Hierbij speelt de omgevingsgebonden katalysator 'milieu' een belangrijke rol. Deze verwijst naar de sociaal-culturele achtergrond van de talenten, maar ook naar de situatie in het professionele theaterveld dat grotendeels bestond uit blanke, autochtone acteurs.

De groepen, spelers en voorstellingen hadden een lokaal karakter. Rotterdam, als stad, als subsidieverstrekker en als plaats om op te groeien speelde een grote rol bij alle vier de groepen. Een ander opvallend gegeven is dat bij het onderzoek naar de talenten

bleek dat zij bijna allemaal nog in Rotterdam wonen en veel van hen daar ook werken. Dit heb ik niet meegenomen in de tabellen omdat het niet relevant is voor het beantwoorden van mijn onderzoeksvraag. Het kwam aan het licht tijdens mijn onderzoek naar de huidige status van de talenten. De reden dat ik het hier toch noem is dat het iets zegt over de relatie van de talenten met de stad. Ze zijn heel trouw aan hun stad, de grootstedelijke jongerencultuur en de peergroups waar zij onderdeel van uitmaakten en nog steeds uitmaken. Dit zou een verklaring kunnen zijn voor het feit dat zij kozen voor een talentontwikkelingstraject in plaats van een vakopleiding buiten de stad. Ook het gegeven dat zij bij verschillende trajecten een salaris (minimumloon) verdiende kan een reden zijn om niet voor een vakopleiding te kiezen. Een andere factor die van invloed was op de keuze voor een talentontwikkelingstraject bij een van de theatergroepen in plaats van een erkende opleiding is het opleidingsniveau. Op basis van de cijfers uit *Werkloze jongeren in Rotterdam. Een terreinverkenning* van de Dienst Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Gemeente Rotterdam (2005) bleek dat een groot deel van de allochtone jongeren laag opgeleid was. Dit zou dus ook kunnen gelden voor de jongeren in de trajecten en zou een interessant onderwerp zijn voor vervolgonderzoek.

Door de inzet van de artistiek leiders op sociaal maatschappelijk gebied, de samenwerking van Rotterdams Lef met Werkstad en de vermoedelijke achtergrond van de talenten rijst het vermoeden dat theater ook werd ingezet als een sociaal instrument. Dit was tweeledig. Ten eerste werd de onderwerpkeuze van de voorstellingen, vaak gelinkt aan een sociaal maatschappelijk probleem zoals pesten of discriminatie. Ten tweede werden de jonge talenten naast het theater begeleid in het zoeken naar opleidingen, werk, woningen enzovoorts. Ook werden zij aangesproken op asociaal gedrag, hun verantwoordelijkheid binnen de groep (zoals te laat komen) en werd van ze verwacht dat ze de discipline opbrachten om het maakproces en de voorstellingen tot een succes te maken. Dit sociale aspect wordt door Roerink, Spoel en van de Griendt beschreven als dat wat zij extra deden buiten hun werk als artistiek leider. Vaak 's avonds en in het weekend. De artistiek leiders geloofden sterk in de jongeren, hun talenten en hun wil om succes te hebben en waren zich bewust van de moeilijke maatschappelijke situaties waarin een deel van de jonge talenten verkeerden. De interviews met de artistiek leiders, maar ook de interviews met de talenten uit bijvoorbeeld de jaarverslagen en programmaboekjes en het feit dat bijna alle toenmalige spelers nog contact hebben met deze artistiek leiders, wijzen op een hechte en

waardevolle band (omgevingsgebonden katalysatoren: milieu en personen).

Verder is uit mijn onderzoek naar de talenten uit deze periode naar voren gekomen dat zij, op 2 na, allemaal studeren of werken. Dat betekent dat het werkloosheidspercentage onder deze jongeren minder dan 2% bedraagt, wat laag is voor een grote stad als Rotterdam (in 2005 was het werkloosheidscijfer onder jongeren tussen 16 en 23 jaar 7%. Bron: *Werkloze jongeren in Rotterdam* DSZW, Gemeente Rotterdam, 2005). Ook dit wijst op een sociaal maatschappelijke functie van de groepen, waarbij volgens de bovenstaande cijfers zeer positief resultaat is behaald.

Uit bovenstaande analyse zijn verschillende conclusies te trekken met betrekking tot mijn hoofdvraag, welke is zal behandelen in mijn eindconclusie. Er lijkt een duidelijk antwoord te zijn wat betreft de effectiviteit van de trajecten. Duidelijk is dat de opzet van mijn onderzoek niet alle relevante factoren beslaat die deze effectiviteit zouden kunnen verklaren. Daarnaast is notie de sociaal maatschappelijke functie van de theatergroepen weliswaar niet van belang bij het beantwoorden van mijn hoofdvraag, maar dient wel als interessante context voor mijn conclusie en suggesties voor vervolgonderzoek.

In het volgende hoofdstuk schets ik de huidige situatie in het talentontwikkelingsveld van Rotterdam op het gebied van theater. Dit had het nawoord kunnen zijn, maar door de grote veranderingen in korte tijd vind ik dat het een belangrijke bijdrage levert aan de context van mijn conclusies. Helemaal omdat ik in mijn inleiding aangaf dat eventuele positieve resultaten zouden kunnen werken als wind onder de vleugels van deze theatergroepen (uiteraard in de wetenschap dat drie ervan inmiddels gefuseerd zijn tot Theatergroep Siberia).

### 3. Ondertussen in Rotterdam: Theatergroep Siberia en Young Stage

Voor alle vier de artistiek leiders geldt dat zij gespecialiseerd zijn in jongeren. Ondanks dat zij allemaal inmiddels andere functies bekleden, zijn zij allen terecht gekomen op nieuwe plaatsen waar zij weer met en voor jongeren werken en voorstellingen maken. Zij geloven nog net zo in het 'voor jongeren, door jongeren'-concept als toen en zijn erg trots op de talenten die zij hebben voortgebracht. Ze zijn bevlogen, geloven in een nieuwe generatie, zijn geïnteresseerd in wat er speelt onder jongeren, hebben affiniteit met jongeren in lagere sociaal-maatschappelijke posities en zijn er van overtuigd dat de weg van een reguliere opleiding niet voor iedereen is weggelegd.

Allen geven aan dat voor het talent te weinig opties waren en zijn in Rotterdam. Naast de MBO theaterschool is er inmiddels en HBO Theateropleiding in Rotterdam (de eerste lichting moet nog afstuderen). Wanneer je een erkende theateropleiding wil volgen zal je, door het geringe aantal plaatsen en het gebrek aan reputatie door het gebrek aan geschiedenis van deze gloednieuwe HBO opleiding, toch vaak nog moeten uitwijken naar bijvoorbeeld Maastricht, Amsterdam of Arnhem. Daarbij komt dat Het Waterhuis, Rotjong en Rotterdams Lef in 2008 zijn gefuseerd en het om financiële redenen niet mogelijk is om de plaats die zij innamen in de piramide op dezelfde wijze te behouden (zowel het middenkader als de top). De nieuw ontstane theatergroep, Theatergroep Siberia heeft een eigen theater en werkplaats aan de Banierstraat in het noorden van Rotterdam. Roel Twijnstra (voormalig artistiek leider van Het Waterhuis) is zakelijk leider, Jolanda Spoel (voormalig artistiek leider van Rotterdams Lef) is artistiek leider en algemeen directeur en Mariëlle van de Griendt (voormalig artistiek leider van Rotjong) was na de fusie verantwoordelijk voor de talentontwikkeling. In een tussentijds advies voor het kunstenplan schreef de RRKC:

*'De Raad heeft hoge verwachtingen van de kwaliteit van de werkplaats/productiehuis functie waarin het begeleiden en stimuleren van jong talent in het jeugd- en jongerentheater voorop staat. Uit de praktijk is gebleken dat die taak de partners zeer toevertrouwd is. De artistieke onderbouwing en de visie op coaching en begeleiding in het plan zijn echter nog mager.'* (RRKC advies Siberia 2007)

Vrij kort na de oprichting heeft van de Griendt Siberia verlaten, waarna het opzetten van een talentontwikkelingstraject, ook om financiële redenen, is blijven liggen tot het komende seizoen. Waarschijnlijk dacht de RRKC met deze fusie twee vliegen in een



klap te slaan door drie van de belangrijkste figuren uit Rotterdamse het veld samen te brengen in een organisatie en ondertussen de kosten te kunnen drukken.

In het seizoen 2011-2012 start er een talentontwikkelingstraject bij Theatergroep Siberia, met onder andere vijf talentvolle acteurs zonder vakopleiding. Opvallend is dat al deze acteurs in de onderzochte kunstenplanperiode al in de trajecten zaten. Siberia slaat dus een weg in die lijkt op die van het Waterhuis qua plaats in de piramide. Zij gaan aan de slag met jonge talentvolle acteurs die al hebben laten zien wat zij in huis hebben en die de laatste slag naar een professionele carrière willen maken. Daarnaast zullen in dit traject ook de huidige spelers van Young Stage deelnemen. Het doet daarmee denken aan de opzet van studio LEF. Lessen, workshops en werkervaring onder leiding van professionals in samenwerking met beide groepen.

Young Stage, dat nu onder leiding staat van een nieuwe artistiek leidster, heeft de ambitie om voor een deel op te schuiven naar het midden van de piramide, maar heeft rekening te houden met de wens van de SKVR om juist de basis niet uit het ook te verliezen. Er zijn wel veranderingen die wijzen op een bewuste poging om het gat tussen Young Stage en Theatergroep Siberia te dichten. Zo is het nu mogelijk voor de talenten om langer dan een jaar te blijven en is er de samenwerking met Theatergroep Siberia in het gezamenlijke talentontwikkelingstraject.

Er wordt door Theatergroep Siberia wel geïnvesteerd in talent, maar op veel kleinere schaal en vooral in de top van de piramide. Het is een bijzaak geworden naast het produceren van voorstellingen en educatieve programma's. Spoel schetst hierbij een nieuw probleem. Voorheen speelde de talenten voor jongeren van hun eigen leeftijd. Dat had een aanzuigende werking. Jongeren die naar de voorstellingen kwamen, keken op tegen de acteurs, zagen kansen voor zichzelf en wilde ook graag bij de (theater)groep horen. Zij meldden zich dan aan voor een auditie. Nu werkt Theatergroep Siberia met professionele acteurs van alle leeftijden (zoals bij Het Waterhuis). Om de kwaliteit te waarborgen, en omdat er niet genoeg financiële ruimte is voor de intensieve maakprocessen die nodig zijn met onervaren spelers, zijn de spelers ouder dan de doelgroep. De jonge toeschouwers kunnen nog steeds enthousiast gemaakt worden voor theater (talentontwikkeling in brede zin), maar zullen minder snel kansen voor zichzelf zien en identificeren zich niet meer met de spelers. Er is dus niet alleen veel minder plaats voor eventuele talenten, maar zij dienen zich ook niet meer aan bij Theatergroep Siberia.

70% van de voorstellingen van Theatergroep Siberia worden gespeeld op scholen of op de eigen locatie voor scholieren. Theatergroep Siberia steekt veel tijd en geld in talentontwikkeling in brede zin. Bij elke voorstelling wordt een uitgebreid educatief plan/ project ontwikkeld. De jongeren worden voorbereid op voorstellingen door lesprogramma's, workshops, filmpjes (op internet), een speciale digitale leeromgeving en interactieve websites. Dit is de kracht van het gezelschap en was daarnaast een van de redenen reden voor de RRKC om Theatergroep Siberia een positief advies te geven voor de kunstenplanperiode 2009-2012. *'Het Huis voor Jeugd- en Jongerentheater onderscheidt zich dus vooral positief met een educatieve signatuur: het maken van voorstellingen voor het onderwijs en het begeleiden van talent naar een semiprofessioneel niveau in het jeugd- en jongerentheater. Daarin zit de kracht van het initiatief. Om die reden verdient het de steun van de gemeente.'* (RRKC Kunstenplanadvies 2009-2012 p 139)

Het begeleiden van talent naar semiprofessioneel niveau, is iets waar ik op basis van mijn onderzoek vraagtekens bij wil plaatsen. De vijf geselecteerde talenten werken allen al op (semi)professioneel niveau. Daarnaast is het, nu er nog maar twee schakels zijn in de piramide (Young Stage in de basis en Theatergroep Siberia in de punt) de vraag hoe de doorstroom naar Theatergroep Siberia gaat plaatsvinden. Deze lijkt dan alleen te berusten op de samenwerking in het talentontwikkelingstraject, maar mijn vermoeden is dat het verschil in niveau van de jongeren van Young Stage en Theatergroep Siberia nog te groot is om daar aansluiting te vinden. Verder berust dat dan alleen nog op jongerentheatergroepen van buiten het kunstenplan (met projectsubsidies) en groepen van buiten de regio. Dit is een bedreiging voor de continuïteit, omdat het voor deze op projectbasis gesubsidieerde groepen niet mogelijk is om talenten voor meer dan een project per keer aan zich te binden. Ook wordt het met subsidie op projectbasis moeilijker om zowel de betrokken professionals als de spelers een redelijk salaris te bieden. Er valt nu een gat in de talentontwikkelingspiramide in Rotterdam en de vraag is wat daar de consequenties van zijn. Niet allen voor de instroom bij Theatergroep Siberia, maar ook voor de uitstroom bij Young Stage. Door de geplande bezuinigingen met ingang van het cultuurplan 2013-2016, is het de vraag of er een kans is om dit gat op te vullen. De samenwerking van de twee theatergroepen wijst op een poging dit gat te dichten, maar om dat succesvol te laten zijn moet er mijns inziens dan ook een verschuiving plaatsvinden in het beleid van de groepen met betrekking tot de in- en uitstroom en de ambities en kwaliteit van de talenten.

En er zijn meer bedreigingen. Zelfs voor de twee overgebleven groepen is de toekomst door de bezuinigingen onzeker. Theatergroep Siberia deelt haar functie van productiehuis voor jeugd- en jongerenvoorstellingen in de regio met Theatergroep Max en De Meekers. Deze drie partijen moeten nu van de gemeente met elkaar om de tafel om zich te oriënteren op een eventuele samenwerking of fusie. Met minder instellingen, locaties en financiële middelen wordt het moeilijker om zowel talentontwikkeling in brede als in nauwe zin voort te zetten. De vraag is ook of het dan nog wel zin heeft. Als het aantal gezelschappen dat werkt met spelers die voortkomen uit de talentontwikkelingstrajecten afneemt onder de financiële druk veroorzaakt door de geplande bezuinigingen, is het dan nuttig om de trajecten in stand te houden? De talenten hebben dan immers nauwelijks kans op een professionele carrière. Daarnaast komen door de bezuinigingen en het nieuwe beleid van de overheid ook de rest van de professionele gezelschappen in gevaar. De productiehuizen verdwijnen en het aantal professionele theaterproducties komt onder druk te staan. Als in de komende tijd steeds meer opgeleide acteurs van vakopleidingen zonder werk komen, is het dan een goed idee om in alternatieve trajecten talentvolle jongeren kostbare tijd te laten investeren die ze ook hadden kunnen gebruiken om een van hun andere 'gaven' verder te ontwikkelen?

Als mogelijk alternatief voor het bovenstaande probleem zijn er inmiddels twee theateropleidingen in Rotterdam: de MBO Theaterschool en de HBO Acteerschool. Het betreft de eerste MBO theateropleiding in Nederland die mensen opleid tot acteur (met oog op doorstroming naar de HBO theateropleidingen). Dit is een hoopvol gegeven, maar het bestaat nog te kort om er een gedegen oordeel over te hebben. De RRKC zegt er het volgende over in het kunstenplanadvies 2009-2012: *'Een ander aspect is de bijdrage van Jeugdtheater Hofplein aan de groei van beroepsopleidingen. Deze activiteiten worden weliswaar uit onderwijsgeld betaald, maar de vraag is hoe de talenten worden opgeleid en of er voldoende werkgelegenheid is. Deze ontwikkeling zou vanuit de diensten die er belang bij hebben, goed moeten worden gevolgd en geëvalueerd.'* (RRKC Kunstenplanadvies 2009-2012 p 19)

## Conclusie

### Antwoord op mijn onderzoeksvraag

Om te beginnen wil ik terug naar mijn onderzoeksvraag: Was Rotterdam in de kunstenplanperiode 2005-2008 een effectieve kweekvijver voor jong acteertalent? De cijfers uit overzicht 2 spreken voor zich: van de totale groep spelers die gedurende 2005-2008 bij een van de vier theatergroepen speelde is 42% terecht gekomen in een theateropleiding of aan de slag als professioneel acteur (categorie 1A en B). 25% is een muziek- of dansopleiding gaan doen of is als professioneel performer aan de slag. 8% is semiprofessioneel aan het werk in het theater en heeft er een baan in een andere sector bij een 25% speelt niet meer of alleen als amateur. Opgeteld is 67% van de toenmalige talenten in opleiding voor of aan de slag als performer, zowel in als buiten het theater. Op basis van deze cijfers kun je stellen dat de Rotterdamse talentontwikkelingspiramide goed zijn werk deed. Ja, Rotterdam was een effectieve kweekvijver voor jong talent.

### De vier theatergroepen nog even op een rij

Young Stage had duidelijk andere ambities dan de andere drie groepen. Het ging hier om een combinatie van talentontwikkeling in brede en nauwe zin, waarbij de talentontwikkeling in brede zin een veel grotere rol had dan bij Rotjong, Rotterdams Lef of Het Waterhuis. Young Stage werkte met mensen met een gave die nog helemaal aan het begin stonden van het proces van de ontwikkeling naar een talent. Dit is de reden waarom ik ze onder in de piramide heb geplaatst en ook een verklaring voor de percentages doorstromers in vergelijking tot de andere theatergroepen.

Rotjong vormde samen met Rotterdams Lef het middenkader van de piramide. Het verschil in aanpak tussen de twee zat hem vooral in het dienstverband van de spelers en artistieke inhoud van de voorstellingen. Niet qua niveau, maar de een met de nadruk op taal en de ander met de nadruk op multidisciplinairiteit.

Rotterdams Lef had met Studio Lef het meest gestructureerde talentontwikkelingstraject van de vier groepen Dit betaalde zich uit in effectiviteit met betrekking tot de doorstroming wanneer je kijkt naar de percentages van het middenkader van de piramide: Rotjong en Rotterdams Lef. Het is op basis van dit onderzoek niet inzichtelijk te maken of en welke invloed Studio Lef had op de prestaties van de groepen die ook talent onderbrachten bij Studio Lef.

Het succes van het Waterhuis is te danken aan de scouting van de juiste talenten. Er was, zoals Twijnstra zelf ook al aangaf, weinig sprake van talentontwikkeling, maar

wel degelijk sprake van de vervulling van een belangrijke taak binnen de keten: De jongeren het laatste zetje geven naar professionaliteit of een erkende vakopleiding.

### Het belang voor Rotterdam

Het succes van de trajecten is zo groot dat je je kunt afvragen of het te maken had met de tijd en tijdsgeest: de wil om te investeren in kansarme jongeren. Het aantal jongeren in de stad nam toe, net als het percentage schoolverlaters. Ook de kleine criminaliteit onder jongeren nam langzaam toe. (*Werkloze jongeren in Rotterdam* DSZW, Gemeente Rotterdam, 2005) Niet voor niets riep Rotterdam zichzelf uit tot jongerenjaar. Het was een signaal naar deze doelgroep met als boodschap: 'Wij vinden jongeren belangrijk en zijn bereid te investeren in hun toekomst en ideeën om de leefbaarheid voor jongeren in de stad te verbeteren.' Een andere vraag is die van het doel van het investeren in de trajecten door de gemeente Rotterdam (door middel van het kunstenplan). Had het een artistiek doel, of was het onderdeel van het sociaal maatschappelijke beleid van de stad? Dat Rotterdam als stad baat had bij zowel artistieke en creatieve ontwikkeling van de jongeren als de sociaal maatschappelijke ontwikkeling van deze groep, komt naar voren uit de analyse van zowel de cijfers als de trajecten zelf. De artistiek leiders zijn hierin eenduidig, de overzichten laten de successen zien en ook wanneer men kijkt naar de cijfers over opleidingen, werkloosheid, culturele achtergrond en of de talenten in de Rotterdam zijn gebleven (trouw aan de stad) is de uitkomst enkel positief. De stelling die stond in de evaluatie van REYC door de dKC (zoals in de quote in de inleiding) dat de talentvolle jongeren niet genoeg gebonden zijn aan de stad en dat er voor hen te weinig doorstroommogelijkheden waren, was op dat moment nog niet van toepassing op de acteertalenten. Ik gebruik het woord 'nog' omdat, zoals ik hoofdstuk 3 aangaf er bedreigingen zijn voor de gehele (jongeren)theatersector en daarmee ook voor de talentontwikkeling buiten de reguliere opleidingen. Er zijn inmiddels 2 opleidingen in de stad, maar de vraag is of de talentvolle jongeren, zoals de jongeren die in de onderzochte trajecten zaten, daar gebruik van zouden maken. Er zijn aanzienlijke verschillen tussen de reguliere opleidingen en de trajecten uit mijn onderzoek. Zo werden veel van de jongeren bij de gezelschappen betaald, ze konden veel spelen (veel praktijk ervaring) en hadden geen diploma nodig om bij de trajecten auditie te kunnen doen.

Vooral het laatste deel van de kunstenplanperiode, waarin de fusie van Het Waterhuis, Rotterdams Lef en Rotjong plaatsvond heeft een duidelijke weerslag op de huidige situatie. Uit de interviews met de artistiek leiders blijkt dat zij allen een eigen kijk hebben op wat zich in die kunstenplanperiode afspeelde, die niet altijd met elkaar overeen komt. Soms verschilt het zelfs veel en heb ik jaarverslagen en stukken van de Rotterdamse Raad voor Kunst en Cultuur (RRKC, de subsidieverstrekker) gebruikt om een en ander helder te krijgen. Maar ook hierin is voorzichtigheid geboden omdat de plannen op papier niet altijd overeen kwamen met de praktijk

### Beperkingen in mijn onderzoek

Gedurende de uitvoering van het onderzoek bleek al snel dat de uitkomsten van mijn onderzoek veel meer omvatte dan hetgeen hierboven omschreven. Niet allen het gebrek aan informatie over de intrapersonlijke katalysatoren is een belangrijke kanttekening bij de conclusies die men uit dit onderzoek kan trekken. Ook op het gebied van de omgevingsgebonden katalysatoren is er nog niet genoeg informatie over alle persoonlijke variabelen van de individuele talenten. Dit is geen verrassing. Bij de start van mijn onderzoek was al duidelijk dat ik niet in staat zou zijn om mij op meer te richten dan de trajecten. Ondanks het gebrek aan informatie over de persoonlijke eigenschappen en omstandigheden heeft dit onderzoek wel in kaart gebracht hoe de situatie in Rotterdam was op het gebied van talentontwikkeling voor acteurs (later ook wel theatermakers). Door voor dit onderzoek het model van Gagné te gebruiken als kapstok, wordt heel inzichtelijk waar mijn onderzoek zich bevindt in het proces van talentontwikkeling en waar het nuttig is om vervolgonderzoek naar te doen.

### Aanbevelingen vervolgonderzoek

Voor de aanbevelingen wil ik teruggrijpen op het model van Gagné. Dat begint al bij de vraag op welke gaven van de jongeren de onderzochte trajecten nu werkelijk van invloed zijn. Wanneer het sec gaat om acteren, dan valt dit onder 'creativiteit'. Ook de fysieke gaven van de talenten hebben invloed op de kans zich te ontwikkelen tot een professioneel acteur. De vraag is echter of de gaven van 'intellectualiteit' en 'sociale vaardigheden' hier ook niet van groot belang zijn. Niet voor niets geven de artistiek leiders van zowel Young Stage als Rotjong en Rotterdams Lef aan dat zij overuren maakte om de jongeren te helpen bij zaken die soms niets met acteren te maken hadden zoals werk en huisvesting. Het zou interessant zijn om in dit kader onderzoek te

doen naar de sociaal maatschappelijke functie van de trajecten en de sociaal maatschappelijke situatie van de talenten. Dit laatste kan in het licht gezien worden van cijfers over bijvoorbeeld opleidingsniveau, werkloosheid, huisvesting, criminaliteit en inkomen in verhouding tot jongeren die niet in een talentontwikkelingstraject zaten. Ook is het interessant om in dit licht te kijken naar de intenties van de Gemeente Rotterdam. Zetten zij theater en de trajecten in als middel op maatschappelijke problemen in de stad aan te pakken? Zo ja, zijn er dan ook subsidies aan verbonden die niet uit het kunstenplan komen? Met andere woorden, kunnen de theatergroepen dan ook aanspraak maken op een vergoeding voor deze functie.

En wat heeft het de talenten zelf opgeleverd? En de theatersector? Er zijn veel opgeleide acteurs die geen werk vinden in de theatersector. Is het dan wel een goed idee om buiten de opleidingen om trajecten op te zetten voor talenten die de reguliere opleidingen niet kunnen of willen doen? In welk deel van het theaterspectrum komen zij terecht en hebben zij daar daadwerkelijk een toekomst? Of is er, door de culturele achtergrond van de acteurs uit deze trajecten, veel werk voor ze? Of is het alleen al zinvol om op deze manier in jongeren te investeren en hen daardoor meer zelfvertrouwen en verantwoordelijkheid mee te geven die van pas komt in andere arbeidssituaties?

Wanneer men kijkt naar de ontwikkeling van talent is met dit onderzoek in kaart gebracht wat daaraan de bijdrage was van de vier theatergroepen in deze kunstenplanperiode. Dit valt onder de invloed op de talenten van buitenaf: omgevingsgebonden katalysatoren. De trajecten beslaan alle drie de katalysatoren die Gagné in zijn model aanhaalt: milieu, personen en voorzieningen. Het beslaat echter niet alles wat te maken heeft met deze katalysatoren. Er zijn binnen deze drie katalysatoren nog veel variabelen die per persoon verschillen zoals: familie, vrienden, cultuur, huisvesting en inkomen. Om te onderzoeken of een soort algemene basis is voor een talentontwikkelingstraject dat effectief is voor iedereen die instroomt (mits met duidelijke criteria voor deze instroom), zal een uitgebreid onderzoek moeten plaatsvinden onder de talenten zelf met een duur van meerdere jaren, misschien wel een decennium. Op deze manier kan ook inzicht verkregen worden in wie deze groep talenten nou eigenlijk zijn en wat hen verbindt. In mijn onderzoek is opvallend dat een hoog percentage talenten een meervoudig culturele achtergrond heeft, maar wat zegt dat nu eigenlijk?

Dit brengt mij bij de intrapersonlijke katalysatoren, welke in mijn onderzoek volledig buiten beschouwing zijn gebleven omdat zij geen betrekking hebben op de trajecten, maar op de individuele talenten. Hier wordt nogmaals duidelijk dat voor een beter inzicht in talentontwikkeling van acteurs buiten reguliere opleidingen onderzoek nodig is naar wie de talentvolle jongeren zijn. De basis van dit onderzoek kan zich richten op de specifiekere culturele achtergrond, leeftijd, opleidingsniveau en de maatschappelijke positie. Dit kan uitgebreid worden met onderzoek naar de individuen zoals bijvoorbeeld: persoonlijkheid, zelfbewustheid, motivatie, familie, vrienden (peer groups), interesses en intelligentieniveau.

Als laatst is daar nog de factor 'geluk' of 'toeval'. Dit lijkt een factor die zeer moeilijk te onderzoeken is. Zelfs wanneer er uitgebreid vervolgonderzoek komt waarin jonge talenten bijvoorbeeld 10 jaar worden gevolgd en gescreend zou dit een variabele factor blijven.



## Bronnen:

- Alexander, V.D. *Sociology of the Arts*. John Wiley and Sons Ltd., New York: 2003
- Anthonissen, A. & Lekkerkerker, A. (1991) *Doorstroom theatermakers vanuit theaterwerkplaatsen 1985-1991*. Amsterdam.
- Bakker, J.J. *Subsidieverstrekking & Talentontwikkeling. Hoe de overheid via subsidieverstrekking invloed heeft op talentontwikkeling bij de gezelschappen binnen de podiumkunsten*. Masterthesis Sociologie, Universiteit Utrecht en Boekmanstichting: 2009.
- Bruch, Niek vom. (2007) 'Van ontwikkelen naar selecteren. Theaterwerkplaatsen in beweging'. In: *Boekman. Tijdschrift voor kunst, cultuur en beleid*, jrg. 19, nr. 71. p.92- 99
- Bruch, Niek vom. (2007) *Ketens tussen opleiding en theaterveld* (Rapportage ten behoeve van het Fonds voor Amateurkunst en Podiumkunsten). Amsterdam
- Cultuurplan Advies 2005-2008*. Rotterdamse Kunst Stichting, Rotterdam: 2004
- Cultuurplan Advies 2009-2012*. Rotterdamse Kunst Stichting, Rotterdam: 2008
- De top is binnen handbereik. Een analyse van Rotterdam als aantrekkelijke, jonge, creatieve stad (met aanbevelingen)*. Dienst Kunst en Cultuur Rotterdam, Rotterdam: 2010.
- Donker, J. *ROTTERDAM DOET – MAAR WÁT? Hiphopjongeren en de hun toegestoken hulpvaardige handen*. Stichting Loss bewegingstheaterwerkplaats, Rotterdam: 2008.
- Driessen, G. 'Peer group' effecten op onderwijsprestaties, ITS – Radboud Universiteit Nijmegen: 2007
- European Youth Capital. Website: <http://www.youthforum.org/CAPITAL/>  
Geraadpleegd op 26 juli 2011
- Feldman, S. *At the Treshold, the developing adolescent*. Harvard University Press, London: 1990, p 171-196
- Gagné F. *Toward a differentiated model of giftedness and talent*, in: N. Colangelo, G.A. Davis (ed.), *Handbook of gifted education*, Massachusetts, 1991
- Gagné F. *Giftedness and talent: reexamining a reexamination of the definitions*, in: *Gifted child quarterly*, volume 29, number 3, summer 1985
- Hermanns, J. *Aansprekend jeugdbeleid Opgroeien in Rotterdam: Steun èn Grenzen Een tussentijdse evaluatie (periode 2004-2005)*. CO ACT Consult. Woerden/ Leiden: 2006
- Hoppesteijn, M. *COS Bevolkingsmonitor 2009 Rotterdam*, Centrum voor Onderzoek en Statistiek. Rotterdam 2009

Jeffri, J. en Greenblatt, R. '*Between Extremities: The artist described*'. In: Journal of Arts, Management and Law, 19 (1) 1989, p 5-14.

Kommers, M. *Zicht op... talentontwikkeling en cultuureducatie*. Cultuurnetwerk Nederland, Utrecht: 2007

Kunst van leven, hoofdlijnen cultuurbeleid. Ministerie van OC&W. 2007

Laarakker, K. en Poll, J. 'Talentontwikkeling: een verkenning van het veld'. In: *Kunstzone*. Vol. 6 2007, no. 7. p. 25-26.

*Leren excelleren, talenten maken het verschil*. Innovatieplatform. 2005

MBO Theaterschool Rotterdam. Website: <http://www.jeugdtheaterhofplein.nl>  
Geraadpleegd op 11 augustus 2011

McMaster, Sir Brain. (2008) *Supporting Excellence in the Arts*. Department for Culture, Media and Sport. London.

Mulder, J. *Rotterdamse Culturele broedplaatsen. Een onderzoek naar de meerwaarde en beleidsvorming van culturele broedplaatsen in Rotterdam*. Masterthesis Media & Journalistiek Faculteit der Historische en Kunstwetenschappen Erasmus Universiteit Rotterdam: 2006

Rotterdam 2025 visie op kunst en cultuur 'het DNA van de stad'. Rotterdamse Raad voor Kunst en Cultuur, Rotterdam: 2010

*Samenvatting advies Huis van Theatergroep Siberia, kunstenplan 2009-2012*. Rotterdamse Raad voor Kunst en Cultuur, Rotterdam: 2008

*Samenvatting advies tussentijdse evaluatie cultuurplan 2005-2008*. Rotterdamse Raad voor Kunst en Cultuur, Rotterdam: 2006

Saraber, L. *Kloppend hart Artisjok / 020, jongerentheater en talentontwikkeling*. Stichting Artisjok, Amsterdam: 2003

Swaab, E.H. en Weeda, K. Brief advies: podiumkunstenbestel voor de jeugd 2009-2012, van de Raad voor Cultuur aan Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. 07 december 2007

Talent Convention. (2006) *Verslag: Talent, wie bepaalt of je het hebt?* Amsterdam. <http://www.talent-convention.nl/pages/verslag3.html>

*Tweeluik Talentontwikkeling: Startend talent en De stap van selfmade talent naar het professionele culturele veld*. Twee discussiebijeenkomsten in Zaal de Unie, georganiseerd door de Rotterdamse Raad voor Kunst en Cultuur en Netwerk CS: 2007

*Van de straat. Talentontwikkeling in Rotterdam*. Rotterdamse Raad voor Kunst en Cultuur, Rotterdam: 2007

Verheijen, E.J.A. *Verkenning Begeleidingsgegevens Talentontwikkeling*

*Rapportage van het diepteproject Begeleiding ELD 2008.* Cinop, 's Hertogenbosch: 2009

*Werkloze jongeren in Rotterdam. Een terreinverkenning.* Dienst Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Gemeente Rotterdam, 2005.

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

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

Interviews met:

- Bob van der Lugt, 22 juni 2011 14.00
- Jolanda Spoel, 14 juni 2011 16.00
- Marielle van de Griendt, 22 juni 2011 10.45
- Marjet Roerink, 23 juni 2011 11.00
- Roel Twijnstra, 14 juni 2011 11.30

## - Bijlage 1: Totaaloverzicht spelers per theatergroep

Young Stage									
initialen	MCA	M/V	huidige status	1A	1B	2	3	4	5
<b>2004-2005</b>									
Y.S.	1	m	RET, niet theater					1	
K.S.		v	dierenactivist					1	
R.P.	1	v	niet theater					1	
J.A.	1	m	comedian/ presentator	1					
S.G.	1	v	naar London verhuist, Muzikant, zangeres			1			
A.B.	1	m	kindervoorstelling, Jandino show	1					
K.P.	1	m	meer DJ, producer in Spanje			1			
F.T.	1	v	professioneel, Zang, Acteren, figureren			1			
M.V.		v	amateur zangeres, orthopedagoog				1		
<b>2005-2006</b>									
I.G.	1	v	Kemna opleiding, o.a. Mangrove	1					
A.L.	1	m	muzikant			1			
Z.Q.	1	v	kinderopvang, ook Kemna, presenteert Fanatics				1		
R.M.	1	m	breakdancer, workshops, acteert, danst			1			
<b>2006-2007</b>									
D. de P.C.	1	v	CMV					1	
Q.C.	1	m	conservatorium, baan op Curacao			1			
G.G.	1	v	moeder					1	
G.L.K.S.	1	v	kleinkunstacademie, soaps gespeeld		1				
G.L.	1	m	bewaker					1	
S.I.		m	zangdocent/ musical			1			
<b>2007-2008</b>									
B.S.G.	1	v	CMV					1	
R.V.		v	Codarts Dans			1			
E.O.T.G.	1	m	Kweekvijverdocent, SCW, amateurtheater				1		
G.N.	1	m	opleiding muziek producer Albeda, ook bij Dox			1			
B.P.		v	studeert medicijnen, tv-presentatie				1		
J.J.		m	SCW					1	
N.E.S.	1	v	SCW, tijdens YS al afgehaakt					1	
Z.E.K.	1	m	jongerenwerker					1	
D.B.A.	1	v	SCW, tijdens YS al afgehaakt					1	
<b>Totaal</b>				<b>3</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>0</b>

<b>Rotterdams Lef</b>									
<b>initialen</b>	<b>MCA</b>	<b>M/V</b>	<b>huidige status</b>	<b>1A</b>	<b>1B</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>2004-2005</b>									
M.F.		v	moeder, kinderdagverblijf					1	
L.A.	1	v	Adlicious, Conservatorium			1			
N.D.	1	m	acteur RO, veel op tv en in films	1					
I.P.	1	m	presentator, trainingsacteur, televisie			1			
M.L.	1	m	acteur, DJ, organisator			1			
C.L.	1	v	van de radar, waarschijnlijk in buitenland					1	
R.P.	1	m	ass. manager restaurant					1	
G.M.B.	1	m	muzikant/ MC/ acteur			1			
R.S.	1	v	toneelschool, actrice		1				
<b>2005-2006</b>									
A.A.	1	m	theateropleiding Amsterdam, speelt in films		1				
G.M.B.	1	m	muzikant/ MC/ acteur			1			
L.L.		v	actrice, danseres, profskater ISH			1			
R.K.		m	acteur	1					
S.L.	1	m	acteur, workshopdocent, maker	1					
S.L.	1	v	zangeres, naast haar baan				1		
C.L.	1	v	van de radar, waarschijnlijk in buitenland					1	
E.F.	1	m	administratieve baan					1	
L.A.	1	v	Adlicious, Conservatorium			1			
R.P.	1	m	ass. manager restaurant					1	
S.K.	1	v	radiomaakster en presentatrice/ MC					1	
D.V.		v	mime-opleiding		1				
<b>2006-2007</b>									
F.L.	1	m	acteur, tv presentator	1					
F.V.		v	theateropleiding, dramatherapeut		1				
R.K.		m	acteur	1					
L.L.		v	actrice, danseres, profskater ISH			1			
S.L.	1	m	acteur, workshopdocent, maker	1					
W.H.		v	acteur, workshopdocent, maker	1					
M.B.	1	m	acteur Zuid Afrika	1					
W.K.		m	theateropleiding Maastricht, maker		1				
D.V.		v	mime-opleiding		1				
R.P.	1	m	ass. manager restaurant					1	
N.D.	1	m	acteur RO, veel op tv en in films	1					
G.M.B.	1	m	muzikant/ MC/ acteur			1			
A.D.R.	1	m	acteur, maar vooral rapper			1			
<b>2007-2008</b>									
W.H.		v	theateropleiding Maastricht		1				
W.K.		m	theateropleiding Maastricht, maker		1				
R.K.		m	acteur	1					
L.L.		v	actrice, danseres, profskater ISH			1			
F.L.	1	m	acteur, tv presentator	1					
S.L.	1	m	acteur, workshopdocent, maker	1					
F.V.		v	theateropleiding, dramatherapeut		1				
A.D.R.	1	m	acteur, maar vooral rapper			1			
M.F.	1	v	actrice/ zangeres/ MC/ workshopdocent			1			
J.W.	1	m	muzikant, rapper			1			
<b>TOTAAL</b>				<b>12</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>0</b>

<b>Rotjong</b>									
<b>initialen</b>	<b>MCA</b>	<b>M/V</b>	<b>huidige status</b>	<b>1A</b>	<b>1B</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>2004-2005</b>									
A. van der L.		v	actrice, dramadocent en regisseur	1					
S.F.	1	v	moeder					1	
M.F.	1	v	actrice/ zangeres/ MC/ workshopdocent			1			
L.P.		v	IT & HRM					1	
O.O.	1	m	DJ, eigen bedrijf, RWT					1	
R.C.	1	m	acteert zo nu en dan, andere baan erbij				1		
S.L.	1	m	acteur	1					
E. vanden B.	1	m	financiële opleiding, amateurtoneel					1	
S.R.	1	m	2e plaats Uri Geller/ mentalist			1			
W.R.	1	v	studeert journalistiek, ook actrice				1		
F.I.	1	v	HRM opleiding					1	
L.D.		v	PABO					1	
L.R.	1	m	HBO acteursopleiding Rotterdam		1				
N.B.A.	1	m	Hakims comedy productie					1	
F. van der G.	1	m	Theaterdocent bij o.a. SKVR	1					
M.B.	1	v	Moeder					1	
C.H.	1	v	CMV					1	
C.B.	1	v	danseres Fela			1			
<b>2005-2006</b>									
L.D.		v	PABO					1	
W.R.	1	v	studeert journalistiek, ook actrice				1		
S.L.	1	m	acteur, workshopdocent, maker	1					
M.F.	1	v	actrice/ zangeres/ MC/ workshopdocent			1			
A.A.	1	m	theateropleiding Amsterdam, speelt in films		1				
R.C.	1	m	acteert zo nu en dan, andere baan erbij				1		
C.H.	1	v	CMV					1	
<b>2006-2007</b>									
A. van der L.		v	actrice, dramadocent en regisseur	1					
J.B.		m	acteur, Mangrove	1					
S.I.		m	musical en geeft les bij SKVR	1					
L.R.	1	m	De acteeschool Rotterdam		1				
G.J.	1	m	geeft theaterles in Curacaou	1					
<b>2007-2008</b>									
S.L.	1	m	acteur, workshopdocent, maker	1					
F.L.	1	m	acteur	1					
Q.B.	1	m	rapper/ muzikant			1			
G.M.	1	m	muzikant/ MC/ acteur			1			
J.W.	1	m	muzikant, rapper			1			
S.P.	1	m	toneelschool		1				
W.H.		v	docentenopl Maastricht		1				
X.S.	1	v	horecamedewerker					1	
R.K.		m	acteur, ook tv	1					
R.S.	1	v	toneelschool, actrice		1				
I.G.	1	v	Kemna opleiding, o.a. Mangrove	1					
			<b>TOTAAL</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>0</b>

<b>Het Waterhuis</b>									
<b>initialen</b>	<b>MCA</b>	<b>M/V</b>	<b>huidige status</b>	<b>1A</b>	<b>1B</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>2004-2005</b>									
J.A.*	1	m	comedian/ presentator	1					
N.D.*	1	m	acteur, veel op tv en in films	1					
B.E.*	1	m	acteert in Twist	1					
M.L.*	1	v	acteur, DJ, organisator			1			
C.S.*	1	v	actrice bij Vlaams gezelschap	1					
R.S.*	1	v	toneelschool, actrice		1				
A. de J.	1	m	ervaren						1
M.T.		v	ervaren						1
F. van der H.		m	ervaren						1
A.W.*	1	v	actrice, toneelschool, castings tv		1				
G.B.	1	m	ervaren						1
M.B.	1	m	acteur Zuid Afrika						1
F.M.	1	m	ervaren afrikaanse acteur						1
D.M.	1	v	ervaren afrikaanse acteur						1
M.N.	1	v	Amateurspeler Zuid-Afrika				1		
J.R.	1	v	toneelschool Zuid Afrika		1				
<b>2005-2006</b>									
A. de J.	1	m	ervaren						1
R.S.*	1	v	toneelschool, actrice		1				
A.W.*	1	v	actrice, toneelschool, castings tv		1				
G.B.	1	m	ervaren						1
N.D.*	1	m	acteur RO, veel op tv en in films	1					
M.T.		v	ervaren						1
M.B.	1	m	acteur Zuid Afrika	1					
F. van der H.		m	ervaren						1
F.M.	1	m	ervaren afrikaanse acteur						1
D.M.	1	v	ervaren afrikaanse acteur						1
M.N.	1	v	amateurspeler Zuid Afrika				1		
J.R.	1	v	toneelschool Zuid Afrika		1				
J.S.	1	v	ervaren, opgeleide theatermaker						1
V. van D.*		v	kind, toneelschool Utrecht		1				
J.K.*	1	m	versnelde opl Utrecht		1				
S.S.		v	o.a. actrice bij Theater Maatwerk				1		
A.L.	1	m	student in Fullerton				1		
C.H.*	1	v	actrice voor theater en tv	1					
A.D.R.*	1	m	acteur, maar vooral rapper			1			
L. van V.		v	ervaren operazangeres						1
J.K.*	1	m	opleiding tot performer in Atlanta		1				
<b>2006-2007</b>									
B.P.		m	opgeleide acteur						1
G.O.		m	oudere ervaren acteur						1
D.M.	1	v	ervaren afrikaanse acteur						1
C.S.*	1	v	actrice bij Vlaams gezelschap	1					
A.W.*	1	v	actrice, toneelschool, castings tv		1				
A. de J.	1	m	ervaren						1
R.S.*	1	v	toneelschool, actrice		1				
T.R.*	1	m	verkorte opl Utrecht theatermaker/ acteur		1				
E.T.	1	v	danser ervaren						1
<b>2007-2008</b>									
D.M.	1	v	ervaren afrikaanse acteur						1

T.R.*	1	m	verkorte opl Utrecht theatermaker/ acteur		1				
W.K.*		m	toneelacademie Maastricht		1				
J.W.*	1	m	muzikant, rapper			1			
R.S.*	1	v	toneelschool, actrice		1				
J.S.	1	v	oudere ervaren acteur						1
R.T.		m	oudere ervaren acteur/ regisseur						1
S.L.*	1	m	acteur, workshopdocent, maker	1					
A.D.R.*	1	m	acteur, maar vooral rapper			1			
F.Z.Q.*	1	v	presentatrice/ actrice, Kemna opleiding	1					
C.H.*	1	v	actrice voor theater en tv	1					
J.K.*	1	v	niet meer aan het acteren					1	
N.D.*	1	m	acteur RO, veel op tv en in films	1					
K. van L.		m	ervaren schrijver/ acteur						1
M.G.	1	m	ervaren regisseur/ acteur						1
T.M.	1	v	werkt in sales en marketing in Zuid Afrika					1	
X.H.	1	m	werkzaam bij stg Community Arts Zuid Afrika			1			
M.S.	1	m	operations manager Zuid Afrika					1	
B.S.	1	m	accounting officer Zuid Afrika					1	
T.M.	1	v	acteeropleiding Zuid Afrika/ actrice		1				
D.M.	1	m	zelfstandig ondernemer Zuid Afrika					1	
A.K.	1	m	acteur Zuid Afrika	1					
G.S.	1	m	acteur in Ramallah						1
J.R.	1	m	schrijver libanon					1	
M.E.	1	m	acteur/ regisseur Beirut						1
N.Z.	1	m	acteur Palestina						1
R.G.	1	v	regisseur Palestina						1
			<b>TOTAAL</b>		<b>15</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>7</b>
									<b>29</b>

\* jonge talentvolle Rotterdammers