

# Jonge theatertalenten maken vlieguren

**Gabriëlle van Lakwijk** Sinds de politiek de verantwoordelijkheid voor het ontwikkelen van theatertalent verlegd heeft van productiehuisen naar theatergezelschappen, zijn de laatste volop bezig daar vorm aan te geven. Een aantal jonge en oudere talenten aan het woord over hun ervaringen.

Tijdens de kunstenplanperiode 2009-2012 was talentontwikkeling de taak van 21 productiehuisen, die onderdeel waren van de Landelijke Basisinfrastructuur (BIS)<sup>1</sup> en makers begeleidden in hun ontwikkeling en bij het maken van producties.

In de daaropvolgende cultuurbezuinigingen was er in de BIS geen plaats meer voor deze productiehuisen. Toenmalig staatsecretaris voor Cultuur Halbe Zijlstra vond dat de cultuursector zelf verantwoordelijk was voor nascholing of praktijkverdieping later in de loopbaan. 'Dat geldt al voor andere sectoren, zoals de advocatuur, de bouw en de techniek,' schrijft hij in de beleidsnota *Meer dan kwaliteit* (Zijlstra 2011). De verantwoordelijkheid van talentontwikkeling werd vervolgens bij de theaterinstellingen zelf gelegd. Het is voor theatergezelschappen zelfs een criterium om onderdeel van de BIS te zijn.

Maar wat houdt die talentontwikkeling nu in? In de nota is te lezen dat grote instellingen

de taak hebben talent door te laten stromen naar de grote zaal (Zijlstra 2011). Van de negen theatergezelschappen in de BIS vervullen er vier, Toneelgroep Amsterdam (TGA), het Nationale Toneel (NT), het Noord Nederlands Toneel (NNT) en Toneelgroep Oostpool (TGO), de functie van een groot gezelschap. Het Ro Theater, Het Zuidelijk Toneel (HZT), De Utrechtse Spelen (DUS) en Toneelgroep Maastricht (TGM) zijn middelgrote gezelschappen en Tryater neemt een uitzonderlijke plek in: die van Friestalig gezelschap.

Hoe vullen die gezelschappen hun taak in en wat doen de vier middelgrote en het Friestalige gezelschap aan talentontwikkeling? Wat is de doelgroep en wat zijn de randvoorwaarden? Wat gaat goed en wat kan er verbeterd worden?

## Beleid bij gezelschappen

Het talentontwikkelingsbeleid van de meeste theatergezelschappen richt zich op het

begeleiden van jonge maar ervaren theatermakers naar de grote zaal, zoals omschreven in de visie van Zijlstra (2011). Concreet gaat het op dit moment bij TGA om Julie van den Berghe (1981), bij NT om Casper Vandeputte (1985), bij het NNT om Sarah Moeremans (1979), bij het Ro Theater om Marjolein van Heemstra (1981) en bij TGO om Joeri Vos (1981).

Uitzondering op deze regel lijken Tryater, TGM en HZT te zijn. Tryater heeft voor pas afgestudeerd talent gekozen, door een vierjarig traject aan te gaan met Tatiana Pratley (1985), die in 2012 is afgestudeerd. Ook TGM koos voor pas afgestudeerd talent en maakte in 2013 met Bram Jansen (1988) en Suze Milius (1986) ieder een productie. In 2014 besloot dit gezelschap om producties met meer ervaren makers te maken, en ook – sinds er een nieuwe artistieke leiding is – een andere koers te varen. Marcel 't Sas, zakelijk directeur TGM, legt uit dat de talentontwikkelingstrajecten zich meer gaan richten op mensen die zowel spelen als maken en dat er meer langdurige trajecten worden aangegaan: 'Tot nu toe bood Toneelgroep Maastricht gelegenheid aan drie talenten per jaar als een soort van instant productiehuis. Er werd een productie gemaakt en dat was het dan.' In de toekomst wil TGM de talenten meer integreren in het gezelschap.

#### **Lucas de Man, artist-in-residence in Den Bosch**

Ook HZT is bezig met integratie, maar dan door middel van artist-in-residenceprojecten in de grote steden. Momenteel zijn er voor een periode van vier jaar drie theatermakers elk aan een eigen Brabantse stad gekoppeld. De jonge theatermaker Lucas de Man (1982) is verbonden met Den Bosch. Hij is in 2008 afgestudeerd aan de regieopleiding in Amsterdam en heeft in de zes jaar daarna verschillende dingen tegelijk gedaan. Zo heeft hij zijn eigen gezelschap Nieuwe Helden

opgericht en voorstellingen gemaakt met Frascati, Het Lab en HZT.

Al tijdens zijn opleiding werd De Man gescout door TGA. Omdat hij dit gezelschap aanvankelijk te dominant vond en eerst een eigen signatuur wilde ontwikkelen, hield hij de boot in eerste instantie af. Hij wilde theater maken op zijn eigen voorwaarden en zich nog niet aan een gezelschap aanpassen. Een paar jaar later ging De Man toch overstag en werd hij assistent van Ivo van Hove, directeur van TGA. 'Ik heb daar het meest geleerd als assistent van Ivo', zegt De Man. Het klikte goed met Van Hove en hij kreeg als assistent veel verantwoordelijkheid. 'Het kunstenaarschap leer je niet op school, maar door te doen. Het was voor mij belangrijk zelf te bedenken wat ik nodig had in plaats van dat dingen me werden aangeboden. Daarom heb ik ook "nee" gezegd tegen het TA-2-traject, ik vond het te dominant.'

Binnen TA-2 werken TGA, de Toneelschuur en Frascati samen bij de ontwikkeling van (regie)talent. In de huidige kunstenplanperiode maakt Julie van den Berghe voorstellingen binnen TA-2. Zij studeerde in 2010 af aan de regieopleiding in Amsterdam en won de Ton Lutz Prijs met haar afstudeervoorstelling. Haar voorgangers bij TA-2 zijn Joachim Robbrecht, Jacob Derwig, Eric de Vroedt en Thibaud Delpout.

#### **Thibaud Delpout, regisseur van repertoiretooneel**

Voor Thibaud Delpout (1978), sinds september 2013 artistiek leider van DUS, was het al tijdens zijn auditie bij de Toneelschool duidelijk dat zijn ambitie bij de grote zaal ligt. Na zijn afstuderen in 2006 ging hij kort aan de slag bij NT, om daarna gedurende vier jaar zijn talent te ontwikkelen bij TA-2. 'In die tijd dat ik bij TA-2 begon, werd vaak gezegd dat de grote zaal niet de plek was waar de voorhoede te vinden was, maar ik zag ook

---

## Gezelschappen hebben nauwe banden met de opleidingen, omdat medewerkers er lesgeven en de gezelschappen stageplekken aanbieden

---

geen voorhoede in de kleine zaal. Bovendien was ik op zoek naar hoe ik trouw kon blijven aan mijn eigen artistieke en esthetische uitgangspunten, terwijl ik maatschappelijk relevant theater maakte voor de schouwburg. Om tot die gulden snede te komen, dus je hot topic voor een breder publiek inzichtelijk te maken, biedt de kleine zaal niet het goede platform. Je hoeft niet klein te beginnen om groot te eindigen. De kleine zaal is geen voorstadium of het kleine broertje, het is iets anders. Toen ik afstudeerde was ik een van de weinigen die regisseur van repertoiretoneel wilde worden in plaats van theatermaker. Daarom had ik de omgeving van een groot gezelschap nodig. Dat heeft de expertise en de acteurs waar je je aan op kunt trekken. Door mijn expliciet uitgesproken ambitie was er bij het Nationale Toneel en Toneelgroep Amsterdam vertrouwen. En de timing was goed, want in die tijd kwam de opvolgingskwestie voor de grote zaal op. Toentertijd kwamen ook de

meer solide talentontwikkelingstrajecten in de rest van het landschap op. Ik denk dat die trajecten vijftien jaar te laat kwamen en dat we dat nu zien. Ik heb nu De Utrechtse Spelen overgenomen en Marcus Azzini heeft Oostpool overgenomen. Verder zie je weinig verjonging. Het is een baan waar niet elke maker voor kiest.'

De nieuwe leiding van De Utrechtse Spelen heeft ook gezorgd voor een nieuw talentontwikkelingsbeleid. In de huidige periode wil het gezelschap zich vooral richten op samenwerkingen met vakopleidingen. Vanaf 2016 wil het Utrechtse gezelschap ook plaats bieden aan een langdurig traject met een jonge maker.

### **Casper Vandeputte in het Jonge Makertraject**

Casper Vandeputte zit momenteel in zo'n langdurig traject bij NT, genaamd Jonge regisseur I. Begonnen als acteur aan de Toneelacademie Maastricht studeerde hij in 2008 af als regisseur. 'Mijn afstudeer-voorstelling was niet gelukt, ik ging door te hoge verwachtingen af. Gelukkig had ik na afloop een prettig gesprek met theatermaker Erik Whien. Hij is uiteindelijk samen met Eric de Vroedt en Piet Menu verantwoordelijk geworden voor mijn talentontwikkeling. Menu was artistiek leider bij het Huis van Bourgondië en daar heb ik nog een voorstelling gemaakt. Die lukte wel. Onder leiding van Piet heb ik repertoiretoneel leren maken. Daarna was ik onder andere assistent bij Eric de Vroedt tijdens een TA-2-project van Toneelgroep Amsterdam en de Toneelschuur.'

'Wat voor mij zeer leerzaam was, was de langere aanloop bij de Toneelschuur. Het Huis van Bourgondië was voor mij net een klaslokaal. Dan zat ik na een voorstelling waarbij het decor uit steengruis bestond, zelf steengruis te scheppen. Bij de Toneelschuur leerde ik dat ik dat soort dingen niet zelf

moet doen. Je moet delegeren en je met andere zaken bezighouden. Zo word je voorbereid om meer voorstellingen achter elkaar te maken. Bij Huis van Bourgondië kon je blijven slapen, een crisis krijgen en weer doorwerken. Heel leerzaam en noodzakelijk, want daar kon ik echt mijn artistieke handtekening ontwikkelen. Tijdens mijn regieassistentie bij Toneelgroep Amsterdam heb ik geleerd hoe je rekening houdt met schema's en dat je van toneel kunt leren, zonder creatief te presteren. Ik maakte veel vliegreuen en leerde momenten herkennen. Bijvoorbeeld hoe je een repetitieweek opent, dat soort dingen leer je van assistent zijn.'

'Het leerproces dat ik momenteel doorloop bij het Nationale Toneel is enerzijds iets mentaals en anderzijds heel vakmatig. Ik was nog heel jong, 26, toen ik mijn contract tekende en twee jaar later begon ik daar al als regisseur. Dat omgaan met de druk, het kunnen waarmaken, dat was wel heel spannend. Ook nu ben ik veel meters aan het maken. Ik leer acteurs kennen en krijg stukken te lezen. Mijn kennis van het repertoire is bijna verdubbeld. Er komt heel veel bij kijken en het blijft spannend. De komende drie jaar bij het Nationale Toneel is de kroon op mijn talentontwikkelingstraject, dan ben ik echt volwassen in theateropzicht.'

### **Banden met de opleidingen**

VandePutte, De Man en Delpeut werden alle drie al gescout tijdens hun opleiding. Gezelschappen hebben nauwe banden met de opleidingen, omdat medewerkers er lesgeven en de gezelschappen stageplekken aanbieden. Daarnaast heeft een aantal gezelschappen nog andere samenwerkingsverbanden met de opleidingen. Zo maakt Oostpool jaarlijks een productie met derdejaarsstudenten van ArteEZ en maakt NT onder de naam Halfweg jaarlijks producties met regiestudenten uit Amsterdam. Oostpool, TGA en Tryater bieden

aanstormend talent dat de ambitie heeft naar de vakopleiding te gaan een vooropleiding aan. Tryater heeft daarnaast, omdat het noorden geen toneelopleiding heeft, een interne opleiding, gericht op talent van 20 jaar en ouder dat binding heeft met Friesland. Deze opleiding zorgt voor een natuurlijke doorstroom naar het gezelschap. De huidige kunstenplanperiode geeft Tryater meer ruimte aan de ontwikkeling van jongeren en dat trekt volgens zakelijk leider Siart Smit weer jong talent aan: 'We hebben ook de manier van produceren veranderd. We presenteren bijvoorbeeld *sneakreviews*. Dat zijn producties waarvan we nog niet weten waar ze gespeeld gaan worden, of door wie. We zijn meer bezig met het ontwikkelen en research en development voordat dergelijke producties op tournee gaan. Daarnaast hebben we Satelliet, dat een productiehuisfunctie vervult. Satelliet produceert zelfstandig, maar wij faciliteren.'

### **Zen Roorda, regieassistent**

Zen Roorda (1988) is in 2011 afgestudeerd aan de theaterdocentopleiding in Leeuwarden en heeft stage bij het NNT gelopen. Momenteel is hij de regieassistent van Ola Mafaalani, artistiek directeur van het NNT, en zet hij samen met Satelliet een productie op. 'Toen ik op die opleiding zat had ik de ambitie om maatschappelijk geëngageerde voorstellingen te maken. Dat kon bij het NNT en dat wilde ik ook. Nu leer ik hoe Ola het hele proces onderzoekt. Ik heb inmiddels een eigen collectief, Illustere Figuren, en daar gaan we nu onder de vleugels van Tryater een productie mee maken. Ik benut de talentontwikkelingsstromen volop.' Na zijn afstuderen is Roorda bij het NNT gebleven. 'De reden dat ik ben blijven plakken, is dat ik de kans kreeg als regieassistent. Dat je non-stop ziet hoe zij kunst maken, dat gaf me de drive.' Het assistentschap blijkt voor theatermakers

belangrijk en leerzaam te zijn. Het is de plek waar vanuit de praktijk geleerd wordt, zonder constant zelf creatief te moeten presteren. Het leren herkennen van momenten en het professionaliseren tijdens een assistentschap lijken erg belangrijke aspecten te zijn van talentontwikkeling. Wouter van Ransbeek, medewerker artistiek bureau TGA, wijst ook op het belang van assistentschap. ‘Mensen die wij goed vinden, bieden wij een assistentschap aan. Dat wordt voor ons een steeds belangrijker instrument. In de afgelopen perioden was er een sterke focus op regietalent. Door meer assistentschappen voor jonge dramaturgen op te zetten, gaan we dat uitbreiden naar aandacht voor talentontwikkeling bij gehele artistieke teams met de nadruk op dramaturgie. Voor dramaturgie bestaat er na de opleiding niets in Nederland, dat vind ik echt een lacune in het beleid.’

#### **Buiten de boot**

Maar dat is volgens Van Ransbeek niet het enige gebrek. Naar zijn mening is er een noodzaak voor kleinere platformen om te produceren en is er te weinig ruimte voor ondergesneeuwde theatervormen. Bovendien vindt hij dat talentontwikkeling niet de taak moet zijn voor alle gezelschappen. ‘Ik denk dat het voldoende is als een aantal van de BIS-gezelschappen voldoende middelen, vrijheid en een uitgesproken opdracht krijgt.’ Siart Smit van Tryater sluit daar enigszins bij aan. Tryater nodigt altijd mensen uit die bij het gezelschap passen. Ook Marcel 't Sas van TGM onderstreept dit: ‘Het grote gevaar voor jonge talenten lijkt me dat ze min of meer in het format van een gezelschap moeten passen en daardoor te weinig worden uitgedaagd hun eigen weg te zoeken. Tegendraadse talenten kunnen zodoende geen aansluiting vinden bij bestaande BIS-gezelschappen.’

Behalve dat makers qua stijl moeten passen, komen de meeste jonge talenten van BIS-

gezelschappen niet direct van school. Het zijn over het algemeen makers die al een paar producties hebben gemaakt. De angst dat talent dat net van school komt buiten de boot valt omdat het zichzelf nog niet heeft kunnen laten zien, blijkt ook uit een brief die theatermakers 20 mei 2014 naar minister Bussemaker hebben gestuurd. Ze vragen de minister daarin in gesprek te gaan met de makers zelf, geven aan waar zij gebreken in het beleid zien en wijzen op het belang van langlopende

---

## Het leren herkennen van momenten en het professionaliseren tijdens een assistentschap lijken erg belangrijke aspecten te zijn van talentontwikkeling

---

trajecten, waarbij falen mogelijk is en professionele ondersteuning een vereiste (Batelaan et al. 2014).

Voor verschillende gezelschappen is het bieden van een plek aan echt jong talent een speerpunt. De regionale samenwerkingen in de regio's Maastricht en Groningen en door heel Brabant zijn daar voorbeelden van. Bregtje Radstake, artistiek medewerker van Het Zuidelijk Toneel: ‘Ons productiepraktijk richt zich op de top van de piramide van talent-

**Gabriëlle van Lakwijk**

is in juni 2014 afgestudeerd aan de masteropleiding Kunstbeleid en -management aan de Universiteit van Utrecht

ontwikkeling. Daarnaast onderschrijven wij het belang van een goed opgezette keten van talentontwikkeling, die we in samenwerking met partners in Brabant (producenten, festivals, podia, onderwijs en overheden) willen borgen’.

Ook Oostpool wil meer ruimte bieden aan pas afgestudeerden. Artistiek leider Marcus Azzini: ‘Momenteel zijn we bezig om meer ruimte te maken voor echt verse makers die pas van school af komen. Ik wil het goed doen, een gestructureerd programma aanbieden en niet voor de eerste de beste hippe naam kiezen. Dat we het nu nog niet doen komt door een gebrek aan financiën en tijd.’ Ko van den Bosch, een van de artistiek leiders van het NNT, onderschrijft dit: ‘Het budget voor talentontwikkeling is niet groot en staat doorlopend onder druk. Begeleiden en faciliteren van jonge talenten gebeurt veelal in *spare time*, gestolen tijd en gestolen ruimte.’

**Gebrek aan geld en tijd**

Geld en tijd zien de gezelschappen ook als een probleem voor het goed tot ontwikkeling brengen van talent. In de huidige kunstenplanperiode is de subsidie voor gezelschappen omlaag gegaan en de eigeninkomstennorm omhoog, en is er de opdracht van talentontwikkeling bij gekomen. Het ontwikkelen van talent kost meer dan dat het oplevert. Een jonge maker heeft meer tijd en aandacht nodig dan een gevestigde naam. Het professionaliseren – het leren werken met topacteurs, vormgevers en marketingteams – kost tijd. Bovendien heeft theater publiek nodig. Vooral jonge onbekende theatermakers hebben last van de dalende bezoekcijfers van de laatste jaren. In wat in marketingtaal de introductiefase wordt genoemd, wordt er weinig ‘verkocht’ en is er geen winst. Het is een kwestie van investeren in promotie en hopen dat het aanslaat, dat het juiste publiek wordt aangetrokken. Talentontwikkeling is

op die manier een echte investering in de toekomst. Maar waar bedrijven zelf de vruchten van hun investeringen plukken, is dat in de theatersector niet het geval. Omdat theatermakers vaak autonoom en bij één of meerdere gezelschappen of productiehuizen werken, zijn investeringen in talent niet zozeer investeringen in het gezelschap zelf, als wel in de gehele sector. Dat maakt de argumentatie achter dit beleid – andere sectoren doen het ook zo – minder sterk.

Daarnaast vallen in het huidige beleid bepaalde groepen buiten de boot –, zoals pas afgestudeerd talent en makers met ambities buiten de grote zaal. Positief nieuws is dat er dankzij subsidies van gemeenten en fondsen nog een paar productiehuizen functioneren en dat het Fonds Podiumkunsten de regeling Nieuwe Makers in het leven geroepen heeft om pas afgestudeerde makers de kans te geven met een productiehuis of festival samen te werken. Het is van belang dat er een discussie over de invulling van talentontwikkeling in de theatersector gevoerd wordt. Niet alleen door journalisten en onderzoeksbureaus, maar vooral door beleidsmakers en theatermakers.

**Literatuur**

- Batelaan, J. (et al.) (2014) [*Brief van theatermakers aan minister Bussemaker*]. Amsterdam: (s.n.).
- Raad voor Cultuur (2012) *Slagen in cultuur: advies over de culturele basisinfrastructuur 2013-2016*. Den Haag: Raad voor Cultuur.
- Zijlstra, H. (2011) *Meer dan kwaliteit: een nieuwe visie op cultuurbeleid*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

**Noot**

- 1 Instellingen die in de BIS vallen worden direct door het Rijk gefinancierd, zoals het Fonds Podiumkunsten en negen theatergezelschappen.