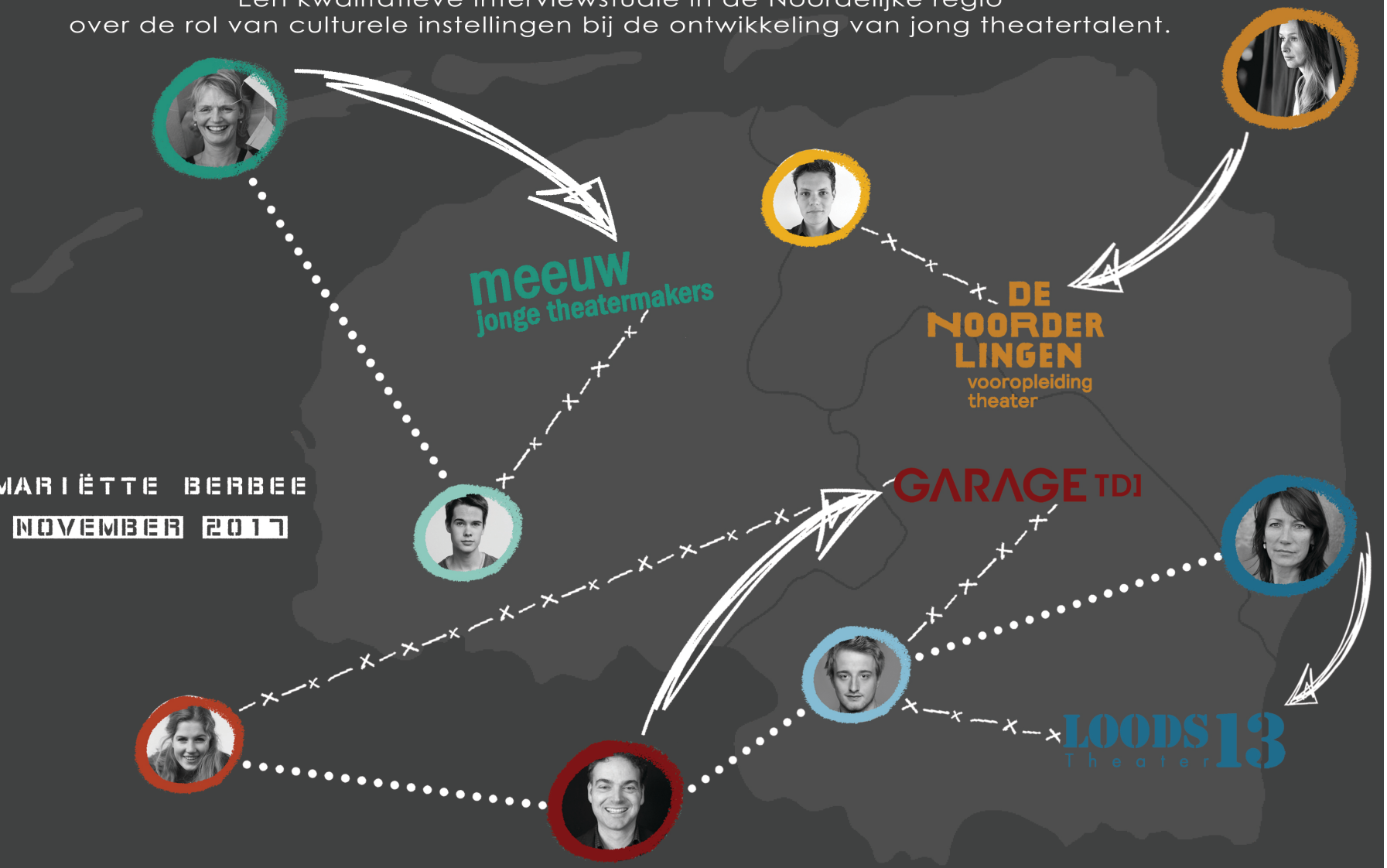
OP WEG VAN NOORD NAAR BEST

Een kwalitatieve interviewstudie in de Noordelijke regio
over de rol van culturele instellingen bij de ontwikkeling van jong theatertalent.



MARIËTTE BERBEE

NOVEMBER 2017

Master Kunsteducatie | Hanzehogeschool Groningen & NHL Hogeschool Leeuwarden | Studentnummer Hanzehogeschool 337742

Alle rechten voorbehouden.
Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of enige andere manier zonder voorafgaande toestemming van de auteur.

SAMENVATTING

Op weg van Noord naar Best is een kwalitatieve interviewstudie naar de optimalisering van talentontwikkeling -op het gebied van theater voor jongeren- in het Noorden van Nederland. Om te achterhalen welke rol vier culturele organisaties -uit de drie Noordelijke provincies- spelen bij het identificeren, vormen en begeleiden van jong theatertalent zijn in de periode van oktober 2016 tot juni 2017 acht semigestructureerde interviews afgenomen. Vier interviews zijn met aanbieders die zich richten op jongeren en talentontwikkeling als kerntaak hebben. De andere vier interviews zijn met jong volwassen talenten die -binnen de discipline theater- een talentontwikkelingstraject in het Noorden hebben afgelegd en recentelijk op een kunstvakopleiding zijn aangenomen.

In de podiumkunsten zijn de afgelopen jaren veel nieuwe initiatieven en werkwijzen op het gebied van talentontwikkeling ontstaan. Ruim tachtig procent van de culturele instellingen ziet talentontwikkeling als onderdeel van hun visie, of als kerntaak (Bussemaker, 2015, p. 13). De invulling die de instellingen aan talentontwikkeling geven, is echter zeer divers. Bovendien is er onvoldoende zicht op hoe de vormgeving van talentontwikkeling in de praktijk uitpakt.

Deze kwalitatieve interviewstudie geeft inzicht in de manier waarop de vier organisaties invulling geven aan hun kerntaak: het ontwikkelen van talent. Middels de ervaringen van vier talenten -die zich voor een aantal seizoenen aan deze vier organisaties verbonden hebben- wordt ook het effect van de werkwijze inzichtelijk gemaakt.

In het conceptuele kader richt ik mij op de begrippen *talent* en *talentontwikkeling*. Door de veelheid aan praktijken zijn deze begrippen diffuus geworden. Naast de bestudeerde literatuur dienen de beleidsplannen van de betrokken organisaties en recent landelijk onderzoek naar talentontwikkeling als aanvullend bronmateriaal. Middels de verzamelde data kom ik tot adviezen voor een optimalisering van talentontwikkeling op het gebied van theater in het Noorden.

De voornaamste conclusies die uit het onderzoek getrokken kunnen worden zijn:

- Om de talenten voor te bereiden op een diverse kunstpraktijk is een expliciete profilering van de verschillende talentontwikkelingsorganisaties en een sterkere verbinding met elkaar en het (kunstvak)onderwijs van belang.
- De rol van de docent is niet enkel die van vakleraar, maar tevens die van coach, wiens taak het is de talenten te informeren over hun mogelijkheden en hen in elke fase van hun ontwikkeling op het juiste niveau uit te dagen, te stimuleren en desgewenst door te verwijzen.

Keywords: theater, jongeren, talent, talentontwikkeling, talentbegeleiding.

ABSTRACT

On the way from North to Best is a qualitative interview study on the optimization of talent development -in the field of youth theatre- in the North of the Netherlands. In order to find out which part four cultural organisations -from the three northern provinces- play in the identification, forming and mentoring of young talent in theatre, eight semi-structured interviews were held from October 2016 till June 2017. Four of these interviews were with providers who have youth and talent development as their main goal. The other four interviews were with young adult talents -within the discipline of theatre- who have followed a talent development programme and who have recently been admitted to art school.

In recent years the performing arts have seen a lot of new initiatives and working methods regarding talent development. Over eighty per cent of cultural institutions see talent development as part of their vision or as their main goal (Bussemaker, 2015, p. 13). However, the ways in which these institutions deal with talent development are very different. Moreover, there is no sufficient insight into how the methods of talent development work in practice.

This qualitative interview study gives an insight into the way these four organisations interpret their main goal: the development of talent. With the help of the experiences of four talents -who were associated with these four organisations for a couple of seasons- the effects of the methods became clear as well.

Within the conceptual framework I focus on the terms *talent* and *talent development*. Owing to the multitude of practices these terms have become diffuse. Besides the studied literature, the policies and recent national research serve as additional sources. Using the collected data, I have come to recommendations for the optimization of talent development in theatre in the north.

The main conclusions from this research are:

- In order to prepare talent for a diversity of arts, an explicit profiling of different talent development organisations and a stronger connection with each other as well as with (arts) education is necessary.
- The role of a teacher is not just the role of an educator but also the role of a coach, who should inform the talents about their possibilities and challenge them to perform on the right level in every phase of their development. Besides that he should stimulate them and if necessary guide them in the next step of their careers.

Keywords: theatre, youth, talent, talent development, talent support.

INHOUDSOPGAVE

SAMENVATTING 4

ABSTRACT 5

1 INLEIDING 8
1.1. Aanleiding 9
1.2. Onderzoeksvraag 10
1.3. Doelstelling 10
1.4. Relevantie 10
1.5. Persoonlijke relevantie 11
1.6. Leeswijzer 11

2 CONCEPTUEEL KADER 12
2.1. Talent 13
2.2. Talentontwikkeling 15
2.3. Talentbegeleiding 21
2.4. Samenvattende conclusie 23

3 METHODE 25
3.1. Kwalitatieve interviewstudie 26
3.2. Beleid en theorie 26
3.3. Faseringsmodellen 28
3.4. Respondenten 28
3.5. Analyse van de data 31
3.6. Kwaliteitscontrole 31
3.7. Presentatie van de data 31

4 DE AANBIEDERS 32
4.1. Inleiding 33
4.2. Positionering 38
4.3. Profilering 39
4.4. Samenhang 39
4.5. Samenwerking 44
4.6. Innovatie 47
4.7. Samenvattende conclusie 49

INHOUDSOPGAVE

5 DE TALENTEN 50
5.1. Inleiding 51
5.2. Talent 56
5.3. Talentontwikkeling 59
5.4. Talentbegeleiding 64
5.5. Samenvattende conclusie 71

6 CONCLUSIE 72
6.1. Inleiding 73
6.2. Deelvraag 1 74
6.3. Deelvraag 2 76
6.4. Deelvraag 3 78
6.5. De onderzoeksvraag 81

7 AANBEVELINGEN 83
7.1. Inzetten op profilering 84
7.2. Elkaars expertise benutten 84
7.3. Aanbod in kaart brengen 85
7.4. Cultuureducatie in co-creatie met het onderwijs 87
7.5. Krachten bundelen richting kunstvakonderwijs 88
7.6. Samenvattende conclusie 88

8 DISCUSSIE 90
8.1. Het onbereikte gebied: Hoeveel talent ligt er nog op straat? 91
8.2. De onbereikte aanbieders en talenten: Hoeveel wegen zijn er te bewandelen? 92
8.3. De onvermijdelijke doorontwikkeling: Hoe aan te sluiten bij dat wat gaande is? 93
8.4. De onvoorziene gevolgen van gemaakte keuzes: Hoeveel invloed oefen ik uit als onderzoeker? 94

BRONNENLIJST 96

BIJLAGE 98

INLEIDING

In dit hoofdstuk worden de aanleiding, onderzoeksvraag, doelstelling en relevantie uiteengezet. Het geef inzicht in wat ik ga onderzoeken en waarom ik het ga onderzoeken. Hoofdstuk 3 (Methode) geeft inzicht in het hoe.

1.1. AANLEIDING

> *“Cultureel burgerschap floreert bij vakmanschap meesterschap. De krachtigste bron voor de kwaliteit van de kunst- en cultuurbeoefening in Nederland en voor de toekomst van de verschillende disciplines is talent, inclusief de manier waarop dat wordt gekoesterd en geslepen tot goede kunstenaars en interessante cultuurdragers (Raad voor Cultuur, 2007).”*

Minister Plasterk (oud-minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap) heeft de meerwaarde van talentontwikkeling vastgelegd in de hoofdllijnennota voor de beleidsperiode 2009-2012. De termen *koesteren* en *slijpen*, doen vermoeden dat talent een zeldzaam en kostbaar goed is. De begrippen talent en talentontwikkeling zijn echter zo gepopulariseerd, dat ze te pas en te onpas worden toegepast en talent nu aan iedereen lijkt toe te behoren. De begrippen zijn diffuus geworden en de mogelijkheid tot multi-interpretatie maakt dat er binnen de kunstensector op zeer uiteenlopende manieren invulling wordt gegeven aan het ontwikkelen van talent. Bovendien is er onvoldoende zicht op hoe de invulling in praktijk uitpakt.

In de sport vormen de diverse activiteiten een samenhangende keten van kennismaking op lokaal niveau, tot ontwikkeling van toptalenten op nationaal niveau. Zo'n samenhangende ketenbenadering ontbreekt in de kunstensector. Veel initiatieven beperken zich hooguit tot een volgende schakel in de keten, zonder visie op de ontwikkeling van een (mogelijk) talent door de totale keten heen. Er is een te geringe onderlinge kennisopbouw over hoe een talent te identificeren, hoe talenten te begeleiden en welke routes voor welk soort talenten de meeste kansen opleveren. Dit belemmert samenwerking binnen en buiten de kunstensector en levert obstakels op, waardoor talenten niet kunnen doorgroeien (van der Geest & Serkei, 2009, p. 20). Er klinkt -zowel vanuit de bestuurlijke als vanuit de uitvoerende kant- een roep om samenhang, verankering en positionering.

Talentontwikkelingsorganisaties (op het gebied van theater) nemen -sinds pakweg 2009- zelf het initiatief voor het leggen van verbindingen. Een voorbeeld van zo'n netwerkorganisatie is de Tafel van Talentontwikkeling, een collectief waarin ruim veertig organisaties zich hebben verenigd. Het gaat om talentontwikkelaars uit Amsterdam, die zich vooral richten op theater en dans en het interdisciplinaire gebied daartussen. Tussen 2013 en 2015 heeft het collectief twee basisdocumenten ontwikkeld. Er is een gezamenlijk advies geschreven voor beleidsmakers en geldschieters (om talentontwikkeling financieel en inhoudelijk beter op de kaart te zetten) en het aanbod op het gebied van talentontwikkeling -binnen de disciplines theater en dans- is letterlijk in kaart gebracht.

In oktober 2015 was ik aanwezig bij een bijeenkomst van de Tafel van Talentontwikkeling. Daar werd het verlangen aangewakkerd om in het Noorden eveneens iets teweeg te brengen wat de onderlinge samenhang -tussen talentontwikkelaars die zich binnen de discipline theater richten op jongeren- positief zou stimuleren. Dit verlangen was gestoeld op twee aannames, namelijk dat talentontwikkelaars behoefte zouden hebben aan meer samenhang en dat daar nog geen of onvoldoende sprake van zou zijn. Daarnaast had mijn beroepspraktijk zich in 2014 van Amsterdam naar het Noorden (Drenthe en Groningen) verplaatst, waardoor ik onvoldoende op de hoogte was van het bestaande aanbod en de

onderlinge verhoudingen in het Noorden, wat betreft de ontwikkeling en begeleiding van jong theatertalent. Om iets teweeg te kunnen brengen op dit gebied, vind ik het van belang om allereerst te achterhalen hoe talentontwikkeling -op het gebied van theater- in de Noordelijke regio functioneert en beleefd wordt. Hierbij gaat het niet alleen om wat er vanuit de organisaties wordt aangeboden, maar ook om wat de talenten nodig hebben om zich te kunnen ontwikkelen.

1.2. ONDERZOEKSVRAAG

Middels afname en analyse van acht semigestructureerde interviews, verdieping in theorie en beleid en vergelijking met overeenkomstig onderzoek, zal ik komen tot de beantwoording van mijn onderzoeksvraag:

Welke rol spelen vier organisaties uit de drie Noordelijke provincies
-die talentontwikkeling als kerntaak hebben-
bij het identificeren, vormen en begeleiden van jong theatertalent?

Deelvragen die hieruit voortkomen zijn:

1. Wat wordt er vanuit de vier organisaties aangeboden om het theatertalent (verder) te ontwikkelen?
2. Wat hebben de vier ondervraagde talenten nodig om zich te kunnen (blijven) ontwikkelen op het gebied van theater?
3. Wat is er nodig om de doorstroom van jong theatertalent soepel te laten verlopen?
4. Welke aanpassingen zijn gewenst voor een optimalisatie van het talentontwikkelingstraject en hoe kunnen deze gerealiseerd worden?

1.3. DOELSTELLING

De doelstelling van dit explorerende onderzoek is het verschaffen van inzicht voor mijzelf en voor het veld. Dit doe ik aan de hand van acht semigestructureerde interviews die ik in de periode van oktober 2016 tot juni 2017 heb afgenomen. Vier interviews zijn met aanbieders uit de drie Noordelijke provincies, die zich -binnen de discipline theater- richten op jongeren en talentontwikkeling als kerntaak hebben. De andere vier interviews zijn met jong volwassen talenten die -binnen de discipline theater- een talentontwikkelingstraject in het Noorden hebben afgelegd en recentelijk op een kunstvakopleiding zijn aangenomen. Daarnaast dienen de beleidsplannen van de betrokken organisaties, recent landelijk onderzoek naar talentontwikkeling en literatuurstudies over dit onderwerp als aanvullend bronmateriaal. Middels de verzamelde data kom ik tot adviezen voor een optimalisering van talentontwikkeling op het gebied van theater in het Noorden.

1.4. RELEVANTIE

De resultaten van dit onderzoek kunnen voor veel verschillende doelgroepen relevant zijn.

- Dit onderzoek is van belang voor de direct betrokken doelgroepen: aanbieders en talenten (die zich richten op de discipline theater).
- Het onderzoek verschaft inzicht in het gehele talentontwikkelingstraject, in de formele en non-formele setting.
- Het belang van dit onderzoek wordt gekenmerkt door het feit dat er geen gemeenschappelijk of gangbaar vocabulaire bestaat rondom de begrippen talent en talentontwikkeling.

- Het onderzoek draagt bij aan het inzicht dat cultuureducatie in het onderwijs te weinig van invloed is op het talentontwikkelingstraject van de talenten.
- Het is een aanvulling op onderzoek binnen de kunstensector op het gebied van talentontwikkeling.
- Fondsen (Fonds Podiumkunsten en Fonds voor Cultuurparticipatie) provincies (Friesland, Groningen en Drenthe) en gemeenten (Leeuwarden, Groningen, Assen en Emmen) kunnen gebaat zijn bij dit onderzoek. Geldschieters en beleidsmakers zijn belanghebbende partijen, die evengoed kunnen bijdragen aan de optimalisering van talentontwikkeling op het gebied van theater in het Noorden.

1.5. PERSOONLIJKE RELEVANTIE

Dit onderzoek kent ook een persoonlijke doelstelling, die maakt dat ik voor een kwalitatieve interviewstudie op het gebied van talentontwikkeling gekozen heb. De doelstelling is het vergroten van het eigen netwerk en het genereren van werk en verdieping van werkzaamheden, daar mijn beroepspraktijk zich in 2014 van Amsterdam naar de Noordelijke regio heeft verplaatst. Drie van de vier voor dit onderzoek ondervraagde aanbieders zijn -of waren- opdrachtgevers. Dit onderzoek vormt de aanleiding voor het voeren van inhoudelijke gesprekken over de wijze waarop zij invulling geven aan de ontwikkeling van talent.

Daarnaast komt mijn intrinsieke motivatie voort uit de behoefte om mijn aannames over dit onderwerp te onderzoeken. De aanname dat uitwisseling bevorderlijk zou zijn voor het ontwikkelingstraject van talenten. En de aanname dat aanbieders het belang van het talent nogal eens ondergeschikt maken aan het belang van de organisatie. Deze aannames komen voort uit mijn praktijkervaring als uitvoerend theatermaakster en -docent.

Om mijn mogelijke vooringenomenheid zichtbaar te maken, zet ik de hulp in van Pol Taverne als critical friend. Pol is een studiegenoot van de Master Kunsteducatie, met een zeer kritische blik en een scherp analytisch vermogen. Zij is onder andere werkzaam als onderzoeksbegeleidster.

1.6. LEESWIJZER

In dit onderzoek zal eerst het conceptuele kader neergezet worden. In het conceptuele kader richt ik mij op de veelvuldig gebruikte termen *talent* en *talentontwikkeling*. Tevens zet ik uiteen welke taken de verschillende instellingen hebben op het gebied van talentontwikkeling. Waar in het conceptuele kader meer algemeen (disciplinebreed) over talent en talentontwikkeling gesproken wordt, zullen deze begrippen in de rest van het onderzoek worden toegespitst op de discipline theater. Daarna zal de methode beschreven worden, zullen de respondenten worden geïntroduceerd en zal ik toelichten op welke wijze de data is geanalyseerd. Het empirische onderzoeksgedeelte bestaat uit twee delen. In het eerste deel worden de resultaten van de interviews met de aanbieders besproken. De analyse is onderverdeeld in vijf thema's, te weten: positionering, profilering, samenhang, samenwerking en innovatie. Het tweede deel bestaat uit de analyse van de interviews met de talenten. Dit hoofdstuk is onderverdeeld in drie thema's, te weten: talent, talentontwikkeling en talentbegeleiding. Uit het conceptuele kader en de analyse van het empirische onderzoeksgedeelte zullen conclusies worden getrokken. Daaruit volgen vijf aanbevelingen voor een optimalisatie van het talentontwikkelingstraject in het Noorden. Het onderzoek wordt afgesloten met suggesties voor vervolgonderzoek. De richtlijnen die ik bij de afname van de interviews heb toegepast, zijn te vinden in de bijlage van dit onderzoek.

CONCEPTUEEL KADER

In het conceptuele kader richt ik mij op de begrippen *talent, talentontwikkeling* en *talentbegeleiding,* daar deze begrippen in het onderzoek centraal staan. Ik probeer opheldering te verschaffen, door het talentbegrip vanuit verschillende invalshoeken te benaderen. Zo hoop ik een eerste inzicht te verkrijgen in wat talenten nodig hebben, om zich te kunnen (blijven) ontwikkelen (deelvraag 2).

Wat betreft het begrip talentontwikkeling onderzoek ik de vraag in hoeverre bestaande begrippen en modellen nog aansluiting vinden bij de manier waarop jongeren momenteel hun talent ontwikkelen. Deze verdieping geeft geen antwoord op de eerste deelvraag, maar stelt hem wel op scherp. In hoeverre sluit dat wat er vanuit de organisaties wordt aangeboden om talent (verder) te ontwikkelen aan bij de actuele inzichten op het gebied van talentontwikkeling?

In de paragraaf talentbegeleiding worden de taken omschreven die het (kunstvak)onderwijs en de culturele instellingen hebben op het gebied van talentontwikkeling. In de beleidsadviezen van de commissie-Dijkgraaf (2010) en de Raad van Cultuur worden een aantal knelpunten geformuleerd, die een vloeiende doorstroom van talent in de weg staan (deelvraag 3).

2.1. TALENT

Een eerste stap in het streven naar samenhang -aangaande het ontwikkelen van talent- is het zoeken naar een gemeenschappelijk en actueel vocabulaire. Want begrippen kunnen zijn -of worden- gedefinieerd, maar ze evolueren. Op het moment dat we begrippen gaan benoemen en gebruiken, worden ze ingehaald door de praktijk en raken ze met nieuwe connotaties vervuld. De opvatting over talent wordt eveneens gekleurd door de tijd en de positie in het veld. Het woord heeft de afgelopen decennia een totaal andere invulling gekregen. Aan het einde van de twintigste eeuw was talent nog een zeldzaam goed, voorbehouden aan een kleine groep excellente jongeren. Tegenwoordig heeft iedereen talent. Jong of oud, kunstzinnig aangelegd of niet. Deze massificatie, maakt dat de term vervlakt. In deze paragraaf streef ik naar begripsverheldering, door het woord *talent* vanuit verschillende invalshoeken te benaderen.

2.1.1. Aangeboren of aangeleerd

Een eerste tegenstelling die leidt tot spraakverwarring, als het gaat om de definitie van talent, is die tussen aangeboren en aangeleerd talent. Is talent een aangeboren of door God gegeven gave, of is in ieder van ons latent talent aanwezig?

Genieën versus talenten

Steggerda (2008) weet de spraakverwarring tussen aangeboren en aangeleerd talent helder te verwoorden. Hij stelt dat wanneer over talenten gesproken wordt, nogal eens genieën bedoeld worden. Hij refereert aan het werk van Révész (1952) die een onderscheid maakt tussen alledaags talent, wat je moet kennen en nodig hebt om een vak professioneel uit te voeren en uitzonderlijk talent (genie). Hij categoriseert talenten in vier begaafdheidssystemen: reproductieve talenten, applicatieve talenten, interpretatieve talenten en creatief hoogbegaafden. De reproductieve, applicatieve en interpretatieve talenten zijn navolgbaar. Creatief hoogbegaafden zijn dat niet. Het genie werkt intuïtief en zijn werkwijze is veelal ondoorgrondelijk. Het talent werkt meer deductief, komt door een bewuste en gerichte bedoeling tot zijn ideeën en dankt zijn succes aan vlijt en inspanning (Révész, 1952).

Als het onderscheid tussen aangeboren en aangeleerd talent op deze manier benaderd wordt, kan gesteld worden dat creatieve hoogbegaafdheid is voorbehouden aan een kleine groep excellente jongeren en dat alledaags talent in ieder van ons aanwezig is.

Aanleg versus inzet

Naast aanleg, zijn oefening en vlijt nodig om het talent te benutten en te ontwikkelen. De Zweedse psycholoog Anders Ericsson concludeerde in 1993 in *Psychological Review* dat intensief oefenen zelfs meer bepaalt dan aanleg. Gladwell (2010) populariseerde dit onderzoek in zijn boek *Uitblinkers* (2010), waarin hij het de '10.000-uur-regel' noemt.

> *"Talent is de vaardigheid om te oefenen. Volgens mij betekent talent voor een belangrijk deel dat je zo veel van een vak houdt dat je bereid bent jezelf daar aan te wijden, op een bijna obsessieve manier (Gladwell, 2010)."*

Een kleine gave met veel karakter en een groot leervermogen kan een even zo groot -zo niet een groter- talent opleveren als een grote gave met weinig karakter en slechts een beperkte capaciteit tot leren. Voor dit onderzoek heb ik op basis van deze twee kenmerken een kwadrant samengesteld (zie afbeelding 1). De vier velden die ontstonden waren:

1. een grote gave en veel karakter
2. een grote gave en weinig karakter
3. een kleine gave en veel karakter
4. een kleine gave en weinig karakter

Afbeelding 1:
Kwadrant waarin de mate van aanleg en ijver inzichtelijk worden gemaakt.

De voor dit onderzoek ondervraagde talenten kregen de opdracht om in één van de vier velden een kruis te plaatsen. De positie van dit kruis geeft de mate van aanleg en ijver weer. In alinea 5.2.1. weid ik hier verder over uit.

Kortom: aanleg speelt een grote rol, maar je bent pas een talent als je daar ook iets mee doet. In dit onderzoek hanteer ik voor het begrip talent de definitie van Bureau ART[1] (Drenth & van der Zant, 2007) dat stelt dat een kunstzinnig talent aan vier criteria dient te voldoen:

1. Aanleg: Talenten beschikken over een bijzondere aanleg voor de beoefening van een bepaalde discipline. Vaak blijkt deze aanleg al op jonge leeftijd.
2. Affiniteit: Talenten voelen zich aangetrokken tot een bepaalde discipline.
3. Ambitie: Talenten hebben de wens en de wil om deze artistieke aanleg verder te ontwikkelen en te verdiepen.
4. Activiteit: Talenten zijn bereid om zich in te spannen en zich een (groot) aantal opofferingen te getroosten, om zich verder te bekwamen en te ontwikkelen.

[1] ART staat voor Advies, Research en Training

2.1.2. Individueel of contextueel

Waar aan het einde van de twintigste eeuw ouders, leerkrachten en de overheid verantwoordelijk waren voor de ontplooiing van talent, draag je tegenwoordig als individu de verantwoording, stelt van der Geest (2009). Talent is niet alleen gedemocratiseerd, het is ook geïndividualiseerd (van der Geest & Serkei, 2009, p. 53).

Gladwell (2010) verwerpt deze opvatting en stelt dat de context wel degelijk van invloed is. Hij ageert tegen de gedachte dat je succes louter kunt toeschrijven aan uitzonderlijke individuele kwaliteiten. Hij meent dat sommigen worden bevoordeeld en anderen niet. Kinderen die al jong als getalenteerd worden beschouwd, hebben profijt van de aanmoediging en stimulering die hun ten deel valt. Kinderen die minder snel iets onder de knie krijgen, ontberen deze steun en zullen hierdoor sneller opgeven (Gladwell, 2010). Met andere woorden: de mate van vlijt hangt samen met de mate van stimulans.

Dat talent een gevolg is van een voedende en vruchtbare context blijkt uit het veel gemaakte onderscheid tussen de jongere met een van huis uit meegekregen culturele bagage en de jongere die niet als vanzelfsprekend met kunst in aanraking komt. Deze *bagage* betreft het cultureel kapitaal, dat ingezet kan worden om mee te draaien in instituties. Dit omvat meer dan vaardigheden en culturele kennis. Hieronder vallen bredere leefstijlen die bepalen of het talent al dan geen aansluiting vindt binnen een groep. Uit het talentenvolgonderzoek (2013-2016)[2] komt naar voren dat het ideale nest van waaruit een 'stabiel' en vroegtijdig ontwikkelingspad kan worden gevolgd, er één is met ouders/verzorgers die cultureel geïnteresseerd zijn, het financieel goed hebben en steunend zijn in de beoefening van de kunstuiting van het talent. Talenten die niet onder het paplepel-model vallen komen -de uitzonderingen daar gelaten- veelal pas op latere leeftijd in aanraking met kunst (Peters & Windhorst, 2015).

2.2. TALENTONTWIKKELING

Talentontwikkeling is een hot item. Meer dan ooit staat dit onderwerp in de schijnwerpers bij beleidsmakers en uitvoerders in de kunsten. Beide partijen moeten zich voortdurend afvragen of bestaande instituties, praktijken en instrumenten nog wel zijn toegesneden op de eisen die de kunstbeoefenaar van vandaag stelt (van Munster & Knol, 2014). Beleid en realiteit lijken lang niet altijd goed op elkaar in te haken. Enerzijds klinkt er vanuit de uitvoerende kant een roep om kadrering. Als gevolg van de hype wordt er zoveel onder de noemer talentontwikkeling geplaatst, dat het een containerbegrip is geworden voor uiteenlopende intenties, belangen en ontwikkelingen. Anderzijds lijkt ontschotting een vereiste om meer aansluiting te vinden bij de manier waarop jongeren hun talent ontwikkelen. Geerdes-Gazzah (2017) stelt terecht de vraag of het sectorale denken -dat al lange tijd het cultuurbeleid domineert- nog wel zin heeft, wanneer kunstzinnige, creatieve en culturele uitingen van jongeren steeds minder in disciplines zijn in te delen. In deze paragraaf onderzoek ik de vraag in hoeverre bestaande begrippen en modellen nog aansluiting vinden bij de manier waarop talenten kunstenaars worden.

[2] Een kwantitatief en kwalitatief onderzoek waarbij Bureau Art en de Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR) in opdracht van het Fonds voor Cultuurparticipatie in de periode van 2013-2016 ruim duizend talenten volgden in hun ontwikkeling.

2.2.1. Formeel, non-formeel en informeel

Talentontwikkeling kijkt naar waar en hoe talent ontwikkeld kan worden. Omdat leren zich niet alleen binnen de school, maar ook buiten het onderwijs en zonder voorop gestelde doelen afspeelt, wordt gesproken van formele en informele leeromgevingen waar talentontwikkeling plaatsvindt. Tussen het formele en het informele leren bevindt zich het non-formele leren, dat elementen van beide in zich draagt. Er zijn verschillende definities in omloop. Afbeelding 2 toont de drie vormen van leren en hun omschrijvingen door de Europese Commissie.

Formeel leren	Leren dat geïnitieerd wordt door en plaats vindt binnen onderwijs- en trainings- of opleidingsinstituten, gestructureerd is door geformuleerde leerdoelen, beschikbare leertijd en/of didactische ondersteuning. Dit leren leidt tot een officieel erkend certificaat of diploma en is vanuit het perspectief van de leerling intentioneel van aard.
Non-formeel leren	Leren dat geïnitieerd wordt door en veelal plaats vindt binnen een onderwijs- of opleidingsinstituut en nadrukkelijk niet leidt tot officiële certificering of diplomering. Dit leren is wel gestructureerd en intentioneel van aard vanuit leerlingperspectief.
Informeel leren	Leren dat voortvloeit uit alledaagse activiteiten die samenhangen met werk (arbeid), gezinsleven of vrije tijd. Het is niet gestructureerd in termen van leerdoelen, leertijd en didactische ondersteuning. Kenmerkend is verder dat dit leren niet tot certificering of officiële diplomering leidt. Het kan intentioneel van aard zijn, maar in de meeste gevallen is het non-intentioneel en 'incidenteel'.

Afbeelding 2:
Definities van formeel, non-formeel en informeel leren (Nicaise e.a, 2006)

Uit de bestudeerde literatuur blijkt dat de begrippen verschillend worden toegepast. Bureau Art en de EUR ontwikkelde in 2010 een (nieuwe) keten, waarin een onderscheid wordt gemaakt tussen de formele en de informele leerweg. Alle binnenschoolse activiteiten vallen onder formeel leren en de activiteiten buiten school onder informeel leren (zie afbeelding 4). In een rapportage over cultuurparticipatie (waarvoor talenten zijn geïnterviewd die zich voornamelijk via de informele leerweg ontwikkeld hebben) wordt gesproken over buitenschoolse kunsteducatie, die als 'traditioneel en schools' wordt ervaren. In deze rapportage vallen talentontwikkelingsorganisaties onder 'het geïnstitutionaliseerde aanbod waar formeel leren veelal centraal staat' (Geerdes-Gazzah, 2017, p. 25).

In dit onderzoek kies ik ervoor om de talentontwikkelingsorganisaties onder de noemer non-formeel leren te plaatsen. Dit omdat zij gekenmerkt worden door het aanbieden van georganiseerde buitenschoolse leertrajecten en zodoende de meeste aansluiting vinden bij deze term.

Een ontwikkeling die haaks staat op de indeling in terminologieën, is die van *blended learning,* waarbij diverse leermethoden worden gemixt. Jongeren begeven zich bij de ontplooiing van hun talent steeds vaker op het snijvlak van formeel, non-formeel en informeel leren. Ze ontwikkelen zichzelf, door zich te bekwamen in het uitbouwen van hun eigen kennis enerzijds en het overdragen van kennis anderzijds

(peereducatie). Bovendien is er meer sprake van zelfontwikkeling door de gemakkelijke en continue toegang tot internet en social media platforms (Geerdes-Gazzah, 2017).

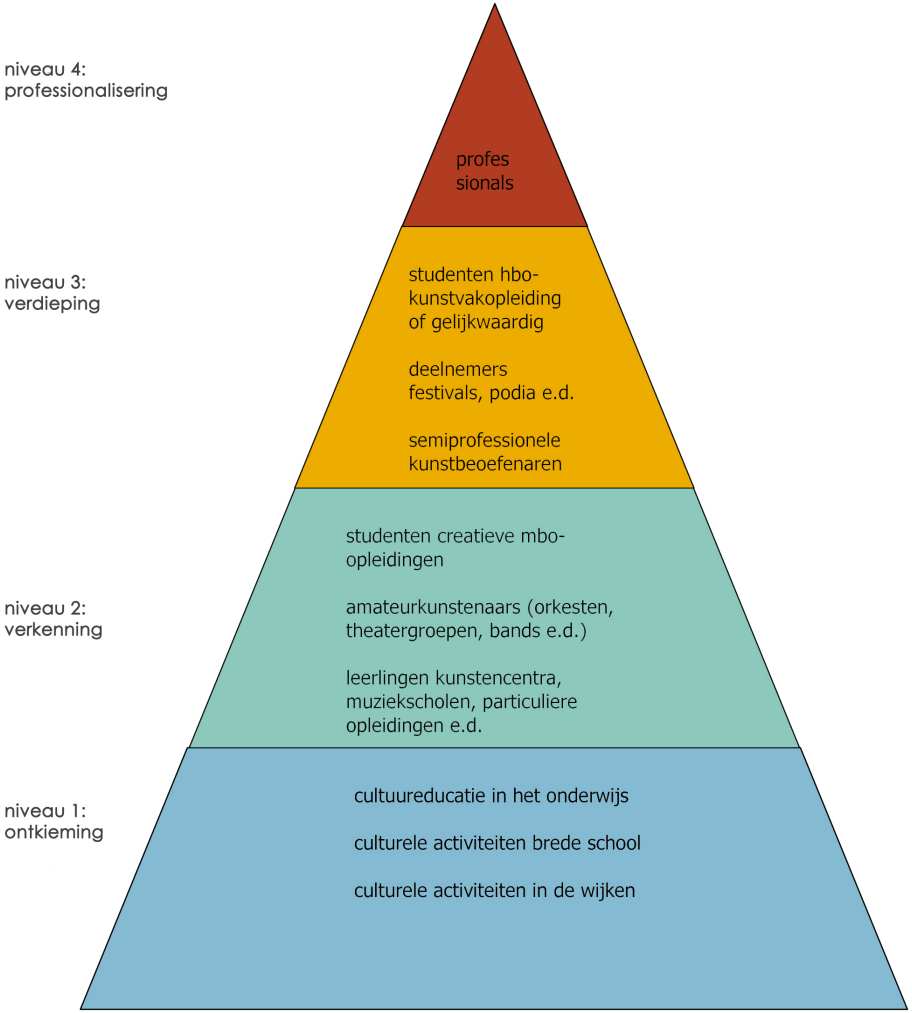
2.2.2. Faseringsmodellen

Talentontwikkeling -het woord zegt het al- gaat over het ontwikkelen van talent. Ontwikkeling impliceert dat iets stapsgewijs wordt opgebouwd. Verschillende onderzoekers (van der Geest & Sprengers, 2007, Windhorst & van der Zant, 2007) zijn het er over eens dat aan het begrip talentontwikkeling een groeigedachte ten grondslag ligt. Dat wordt geconcretiseerd in diverse faseringsmodellen, die veelal uit vier niveaus bestaan.

De piramide

De piramide is een veelgebruikte metafoor voor het beschrijven van de verschillende niveaus van kunstbeoefening en de positionering van instituties. Afbeelding 3 toont de talentontwikkelingspiramide, zoals Bureau Art deze in 2007 ontwikkelde. De basis en de top zijn eenduidig. Aan de basis van de piramide bevinden zich de (jonge) mensen die mogelijk talenten hebben. Ontdekken van en kennismaken met de kunstdisciplines staat centraal. Aan de smalle top bevinden zich de professionele beoefenaars van de kunsten. Veel onduidelijker is, hoe het landschap tussen top en basis gesegmenteerd wordt. In het middensegment lopen de definities van de niveaus uiteen. Ontdekken, verkennen, ontwikkelen, intensiveren, verdiepen en bekwamen zijn voorbeelden van termen waarmee niveau 2 en 3 worden omschreven. Dit zijn tevens de niveaus waarin de culturele instellingen moeilijker te positioneren zijn.

Een ander heikel punt is dat de brede basis talentontwikkeling tot een term maakt, die op veel doelgroepen en situaties van toepassing is. Die veelheid maakt de noemer talentontwikkeling tot een diffuus begrip. Door te veronderstellen dat iedereen zijn talent kan ontwikkelen wanneer hem de juiste context wordt geboden, kan talentontwikkeling worden opgevat als een maatschappelijke verantwoordelijkheid. Zo roepen lokale overheden talentontwikkeling uit tot de centrale opdracht voor het jongerenwerk. Of zij de radicale vernieuwing brengt die beleidsmakers haar toedichten, zal moeten blijken. Er is immers nog weinig bekend over de werking en effecten van talentontwikkeling (Metz, 2011). Een consequentie van deze brede maatschappelijke opvatting is -zoals reeds in alinea 2.1. aangegeven- dat het talentbegrip vervlakt. Wanneer de ontwikkelbaarheid van talent op iedereen van toepassing is, verandert excellente kunst in cultureel massagoed.



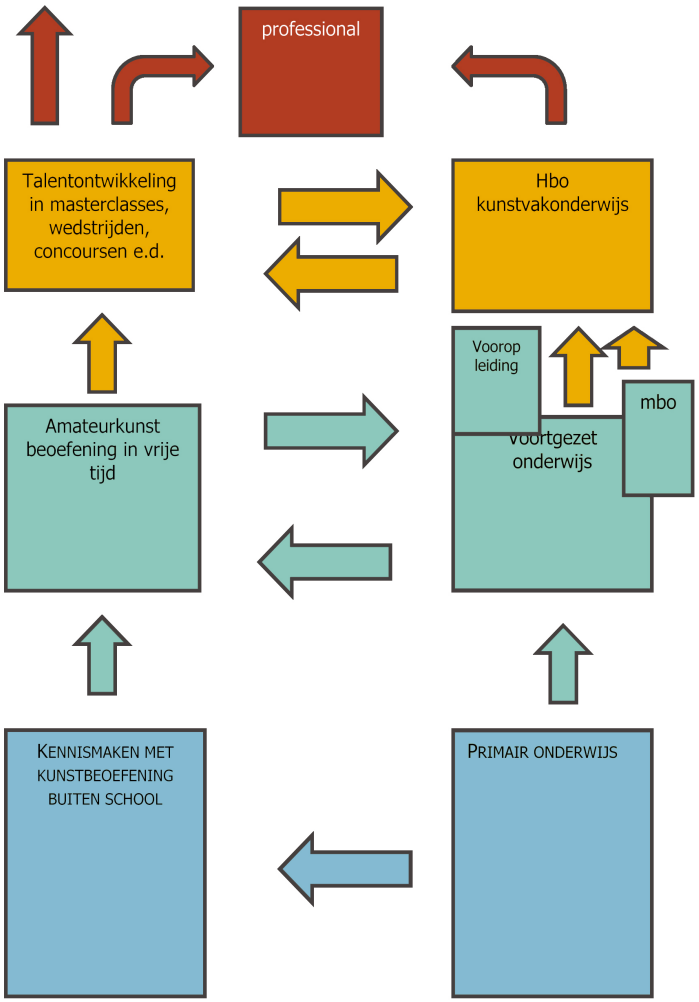
Afbeelding 3:
De talentontwikkelingspiramide, zoals Bureau Art deze in 2007 ontwikkeld heeft.

De ketenbenadering
Bureau Art ontwikkelde in 2010 een nieuwe keten, of eigenlijk twee ketens, daar het om twee typen activiteiten gaat. De keten van activiteiten in het (formele) onderwijs en de keten van vrijetijdsactiviteiten (zie afbeelding 4). Geconstateerd kan worden dat de brede basis verdwenen is. Deze ketenbenadering is in het talentenvolgonderzoek (2013-2016) als dienend faseringsmodel ingezet.

Uit het talentenvolgonderzoek (2013-2016) blijkt dat sommige talenten zich volledig buiten de onderwijsketen om ontwikkelen. Anderen ontwikkelen hun talent uitsluitend in het onderwijssysteem, zonder in hun vrije tijd actief kunsten te beoefenen. In deze gevallen is er sprake van een parallelle schakering. In verreweg de meeste gevallen gaat het echter om een wisselwerking tussen beide ketens (van Eijck, Windhorst & van der Zant, 2014). Een probleem waar de talenten in het geval van een seriële schakeling tegen aan lopen, is dat de aansluiting tussen de ketens beperkt is. De praktijkervaring die in de vrije tijd wordt opgedaan, sluit lang niet altijd aan op de toelatingseisen van vakopleidingen. Tegelijkertijd lijken de HBO opleidingen voor kunstvakonderwijs soms weinig inzicht te hebben in (de waarde van) de kunstbeoefening in de vrije tijd (van Eijck, Windhorst & van der Zant, 2015).

Een tweede conclusie die uit het talentenvolgonderzoek (2013-2016) getrokken wordt, is dat er onvoldoende rekening wordt gehouden met het feit dat talentontwikkeling in elke discipline anders verloopt, zolang er gesproken wordt over de keten van talentontwikkeling. In het beleid van overheden en cultuurfondsen wordt doorgaans over talentontwikkeling in de kunsten in het algemeen gesproken, terwijl iedere kunstdiscipline wordt gekenmerkt door een eigen infrastructuur. Zo variëren de voorzieningen die er zijn, om de desbetreffende discipline te beoefenen. Van culturele legitimiteit voor bijvoorbeeld de urban arts was pas veel later sprake, waardoor de (formele) mogelijkheden in deze discipline -tot nog toe- minder veelzijdig zijn. Veel talenten ontwikkelen zich binnen deze discipline dan ook via de informele route (van Eijck, Windhorst & van der Zant, 2015).

Daarom heb ik voor dit onderzoek -gebaseerd op de bestaande modellen- een nieuw faseringsmodel ontwikkeld, toegespitst op de discipline theater en het aanbod in de Noordelijke regio. In het hoofdstuk 'Methode' wordt dit zelfontwikkelde model gepresenteerd (zie afbeelding 5).



Afbeelding 4:
De keten van talentontwikkeling in de kunsten zoals Bureau Art deze in 2010 ontwikkeld heeft.

2.2.3. Pelgrim of toerist

Nieuwenhuis (2015) stelt dat de toepassing van het faseringsmodel in zijn geheel niet meer aansluit bij de manier waarop jongeren hun talent ontwikkelen en zet een treffende metafoor in om het verschil te duiden waarop talenten -in de moderne en de postmoderne tijd- kunstenaars worden. Hij vergelijkt het maken van kunst met het spelen van Minecraft, waar je als pelgrim en als toerist doorheen kunt reizen.

Een pelgrim is een reiziger met een missie. Hij is toegewijd en doelgericht. Hij reist op een kompas, want hij wil niet verdwalen. Hij wil zijn doel bereiken. Hij verplaatst zich van beginpunt naar eindbestemming. Een toerist reist vluchtig. Heeft niet één doel. Niet één eindbestemming. De toerist reist aan de hand van een reisgids. Reisgidsen bieden -anders dan een kompas- een keuze aan de reiziger en dat biedt vrijheid. De toerist verplaatst zich van trekpleister naar trekpleister en kleurt met de situatie mee. De pelgrim past bij de 18e en 19e eeuw. De toerist bij de 20ste en 21ste eeuw. De pelgrim staat symbool voor de moderne mens, een man met een ideologie, een heilige zoekopdracht. De toerist heeft geen andere ideologie dan zijn eigen reisdrift. Hij heeft geen andere bestemming dan het plezier van de reis zelf (Nieuwenhuis, 2015).

Het punt dat Nieuwenhuis (2015) wil maken, is dat er met de dag meer toeristen worden geboren, terwijl het systeem -waaronder ons kunstbeleid- volledig is afgestemd op de pelgrimstocht. Er wordt gesproken over een keten van talentontwikkeling en jong talent wordt -met een kompas- stap voor stap begeleid op hun weg naar excellentie. Maar toeristen zijn geen pelgrims en zullen dat ook nooit helemaal worden. De verslavende impuls om te reizen is niet zomaar weg te nemen (Nieuwenhuis, 2015). De commissie-Dijkgraaf (2010) dat een advies voor een sectorplan kunstonderwijs schreef, neemt een overeenkomstige verandering waar en stelt dat de nieuwe generatie kunstenaars aan de slag gaat op duizend podia, in plaats van één vak te beoefenen. De instellingen die talenten selecteren, vormen en begeleiden staan voor de taak om niet alleen te reageren op deze dynamiek, maar deze ook te integreren in hun missie en werkwijze.

2.3. TALENTBEGELEIDING

Om mijn onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden, acht ik het van belang om uiteen te zetten welke taak de verschillende instanties hebben op het gebied van talentontwikkeling.

Het primair, voortgezet en kunstvakonderwijs zijn de formele instellingen die een structurele taak vervullen op het gebied van talentontwikkeling. In het non-formele circuit onderscheiden de taken op landelijk en regionaal niveau zich van elkaar. Op landelijk niveau dragen de cultuurfondsen en de BIS[3] gezelschappen de verantwoording. Regionaal ligt deze taak bij de culturele instellingen (zoals kunstencentra, muziek- en jeugdtheaterscholen). Zij worden hiervoor vanuit de provincie en de gemeente gesubsidieerd.

2.3.1. Primair en voortgezet onderwijs

Cultuureducatie is een onderdeel van de brede vormende opdracht van het onderwijs. Door cultuureducatie op school komen alle kinderen en jongeren -ongeacht hun achtergrond- in aanraking met kunst en cultuur. Voor (de kwaliteit van) het binnenschoolse aanbod zijn de scholen zelf verantwoordelijk. Om cultuuronderwijs een structurele plek te geven in het curriculum van de scholen is het

[3] BIS staat voor basis infrastructuur. Dit zijn culturele instellingen die -voor een periode van vier jaar- rechtstreeks door de rijksoverheid gefinancierd worden.

van belang dat schoolbesturen hun visie op cultuuronderwijs een plaats geven in hun onderwijsvisie en schoolplan en daarmee pedagogisch-didactisch vormgeven aan het cultuuronderwijs in de school. De Inspectie voor het Onderwijs ziet toe op de kwaliteit hiervan. Doorgaande leerlijnen en een samenhangend structureel programma zijn echter nog geen gemeengoed. In de kamerbrief[4], komen een aantal aandachtspunten naar voren. Zo is de aanpak op scholen nog te vrijblijvend, wordt het vak cultuureducatie onvoldoende beheerst door leerkrachten en heeft scholing van leerkrachten onvoldoende prioriteit. Het cultuuronderwijs in de onderbouw en bovenbouw van het voortgezet onderwijs is niet goed op elkaar afgestemd en er is relatief vaak sprake van incidentele, losstaande activiteiten. Daarnaast werken scholen in het primair en het voortgezet onderwijs maar weinig samen met culturele instellingen (Bussemaker, 2015, p. 11). In 2012 is het programma *Cultuureducatie met Kwaliteit* voor kinderen in het primair onderwijs gestart. De doelstelling is een betere verankering van cultuur binnen het reguliere onderwijs en het verstevigen van samenwerkingen tussen scholen en culturele instellingen. Om de culturele ontwikkeling van VMBO leerlingen te stimuleren, hebben het Fonds voor Cultuurparticipatie en het Prins Bernhard Cultuurfonds tot en met 2017 een subsidieregeling voor projecten op scholen open gesteld.

2.3.2. Culturele instellingen

Culturele instellingen stellen kinderen en jongeren in staat hun talenten verder te ontwikkelen. De instellingen in de BIS hebben vanaf 2013 een structurele taak op het gebied van talentontwikkeling, cultuureducatie en participatie. Daarnaast vervullen de cultuurfondsen (Fonds Podiumkunsten en Fonds voor Cultuurparticipatie) deze taak. Zij ondersteunen individuele kunstenaars, culturele instellingen en festivals -die talent begeleiden of stimuleren- met (project)subsidies en beurzen.

Ruim tachtig procent van de culturele instellingen ziet talentontwikkeling als onderdeel van hun visie of als kerntaak (Bussemaker, 2015, p. 13). De invulling die aan talentontwikkeling geven wordt, loopt echter sterk uiteen en er is onvoldoende zicht op hoe de vormgeving van talentontwikkeling in de praktijk uitpakt. Het Fonds Podiumkunsten gaat in de huidige beleidsperiode onderzoeken hoe taken op het gebied van talentontwikkeling in de verschillende disciplines het best en meest duurzaam in het culturele veld kunnen worden belegd.

2.3.3. Kunstvakonderwijs

Het Nederlandse kunstonderwijs (op HBO niveau) vervult eveneens een taak op het gebied van talentontwikkeling. Het leidt getalenteerde jonge mensen op tot beroepskunstenaars. Het kunstvakonderwijs kenmerkt zich door een hoogwaardige, sterk ambachtelijke, scholing. Veel gehoorde kritiek is dat nieuwe kennis mist op vakopleidingen, omdat de 'oude etiketten' teveel de inhoud van het onderwijs bepalen. Refererend aan de metafoor van Nieuwenhuis (2015) wordt de kunstvakopleidingen verweten dat de backpackers (die steeds vaker aankloppen) gedwongen worden om zich -eenmaal binnen- als pelgrim te gedragen. De kunstvakopleidingen zijn zich hier inmiddels van bewust en voelen zich genoodzaakt om de vernieuwing te omarmen, daar de kunstensector aan veranderingen onderhevig is. De minister van OC&W heeft de HBO-raad gevraagd om een

[4] Op 8 juni 2015 stuurde Jet Bussemaker (minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap) een brief naar de voorzitter van de Eerste Kamer, waarin zij de uitgangspunten voor het cultuurbeleid in de periode 2017-2020 uiteenzet.

sectorplan op te stellen.[5] Om in te kunnen spelen op de ontwikkelingen en de talenten voor te bereiden op een zeer diverse kunstpraktijk is een expliciete profilering en een sterkere verbinding met elkaar en de beroepspraktijk van belang (commissie-Dijkgraaf, 2010, p. 5). Met het sectorplan zijn goede resultaten bereikt. Het hoger kunstvakonderwijs speelt in op het sterk veranderende werkveld, door nieuwe allianties aan te gaan binnen de cultuursector en daarbuiten. Talent wordt naar de arbeidsmarkt begeleid middels het ontwikkelen van ondernemerschap en het opdoen van ervaring in -of in samenwerking met- de beroepspraktijk (Bussemaker, 2015, p. 13).

2.4. SAMENVATTENDE CONCLUSIE

Waar talent aan het einde van de twintigste eeuw nog een zeldzaam goed was, behoort het nu aan iedereen toe. Het nadeel van deze massificatie is dat het talentbegrip vervlakt. Om tot begripsverheldering te komen, is het van belang om een onderscheid te maken in talenten en genieën. Alledaags talent is in ieder van ons aanwezig. Creatieve hoogbegaafdheid is voorbehouden aan een kleine groep excellente jongeren (Révész, 1952). Ingaand op de vraag wat talenten nodig hebben om zich te kunnen (blijven) ontwikkelen, speelt -naast de mate van aanleg- de wil om er gehoor aan te geven een noodzakelijke rol. En de mate van vlijt hangt samen met de mate van stimulans. Jongeren die van huis uit ondersteund worden, komen veelal op jongere leeftijd in aanraking met kunst en beschikken over meer culturele bagage. Succes is daarom niet louter toe te schrijven aan uitzonderlijke individuele kwaliteiten. De context oefent eveneens invloed uit (Gladwell, 2010). In het empirische deel over de talenten ga ik in op de vraag welke rol belangrijke stimulatoren zoals, de ouders, leerkrachten en leermeesters spelen bij het ontdekken en ontwikkelen van talent.

Aanbieders en bestuurders moeten zich voortdurend afvragen of bestaande instituties, praktijken en instrumenten nog wel zijn toegesneden op de eisen die de kunstbeoefenaar van vandaag stelt (van Munster & Knol, 2014, p. 5). Beleid en realiteit lijken lang niet altijd goed op elkaar in te haken. Enerzijds klinkt er een roep om kadrering, daar talentontwikkeling een containerbegrip is geworden. Men zoekt naar samenhang middels een gemeenschappelijk vocabulaire en de ontwikkeling van talent wordt geconcretiseerd in diverse faseringsmodellen. Anderzijds lijkt ontschotting een vereiste om meer aansluiting te vinden bij de manier waarop jongeren hun talent ontwikkelen. In literatuur en beleid wordt een onderscheid gemaakt in formele, non-formele en informele leeromgevingen waar talentontwikkeling plaatsvindt. Maar jongeren begeven zich bij de ontplooiing van hun talent steeds vaker op het snijvlak van deze drie vormen (*blended learning*) (Geerdes-Gazzah, 2017). De bestaande faseringsmodellen, die een lineaire en opwaartse ontwikkeling tonen, bieden ruimte aan de pelgrim die toegewijd en doelgericht, via de formele leerweg zijn tocht naar het kunstenaarschap aflegt. Maar ze bieden geen ruimte aan de toerist, die vluchtig, vrij en informeel van trekpleister naar trekpleister hopt (Nieuwenhuis, 2015). Als het waar is dat de pelgrim steeds vaker plaats maakt voor de toerist, zal er opnieuw gekeken moeten worden of dat wat vanuit de instituties wordt aangeboden nog voldoende aansluiting vindt bij de manier waarop talenten -anno 2017- kunstenaars worden. In het empirische gedeelte stel ik de aanbieders en de talenten de vraag of zij deze ontwikkelingen

5 De commissie-Dijkgraaf bracht op 28 mei 2010 een advies uit over de invulling van een sectorplan voor de toekomst van het kunstonderwijs.

herkennen en hoe er -waar nodig- op wordt ingespeeld door de organisaties (innovatie).

Primair en voortgezet onderwijs, gesubsidieerde podiumkunstinstellingen en kunstvakopleidingen vervullen een (structurele) taak op het gebied van talentontwikkeling. Om in te kunnen spelen op de ontwikkelingen en talenten voor te bereiden op een zeer diverse kunstpraktijk, acht de commissie-Dijkgraaf (2010) een expliciete profilering noodzakelijk. Daarnaast gaat het advies uit naar een sterke verbinding tussen de verschillende instituties, om de doorstroom te versoepelen, meer samenhang te creëren en meer gebruik te maken van elkaars expertise. Bij de afname van de interviews zijn de aanbieders uitvoerig bevraagd op de mate van onderlinge samenhang en samenwerking.

METHODE

In dit hoofdstuk wordt omschreven welke onderzoeksmethode wordt toegepast en waarom. Daarnaast wordt er toegelicht welke kaders zijn gehanteerd, op welke wijze de respondenten zijn benaderd en de data is geanalyseerd. Tevens wordt iedere respondent kort geïntroduceerd.

3.1. KWALITATIEVE INTERVIEWSTUDIE

Op weg van Noord naar Best is een kwalitatieve interviewstudie. Toegespitst op de terminologie van Mortelmans (2013) gaat het om een 'kwalitatieve survey met diepte-interviews'. Binnen dit onderzoek heb ik gekozen voor een afname van semigestructureerde interviews. Deze interviews worden gekenmerkt door een flexibele aanpak, een interactief proces, een non-directieve interviewstijl en face-to-face contact. Voorafgaand aan de interviews heb ik thema's geselecteerd en vragen geformuleerd. Dit om een interviewleidraad aan te brengen, over de verschillende respondenten heen. Fasen van data verzamelen en van data analyseren wisselden elkaar af. De structuur en de inhoud van het interview heb ik -waar nodig- aangepast aan de resultaten van de analyses. In de rapportage maak ik gebruik van citaten om betekenissen te illustreren (Mortelmans, 2013).

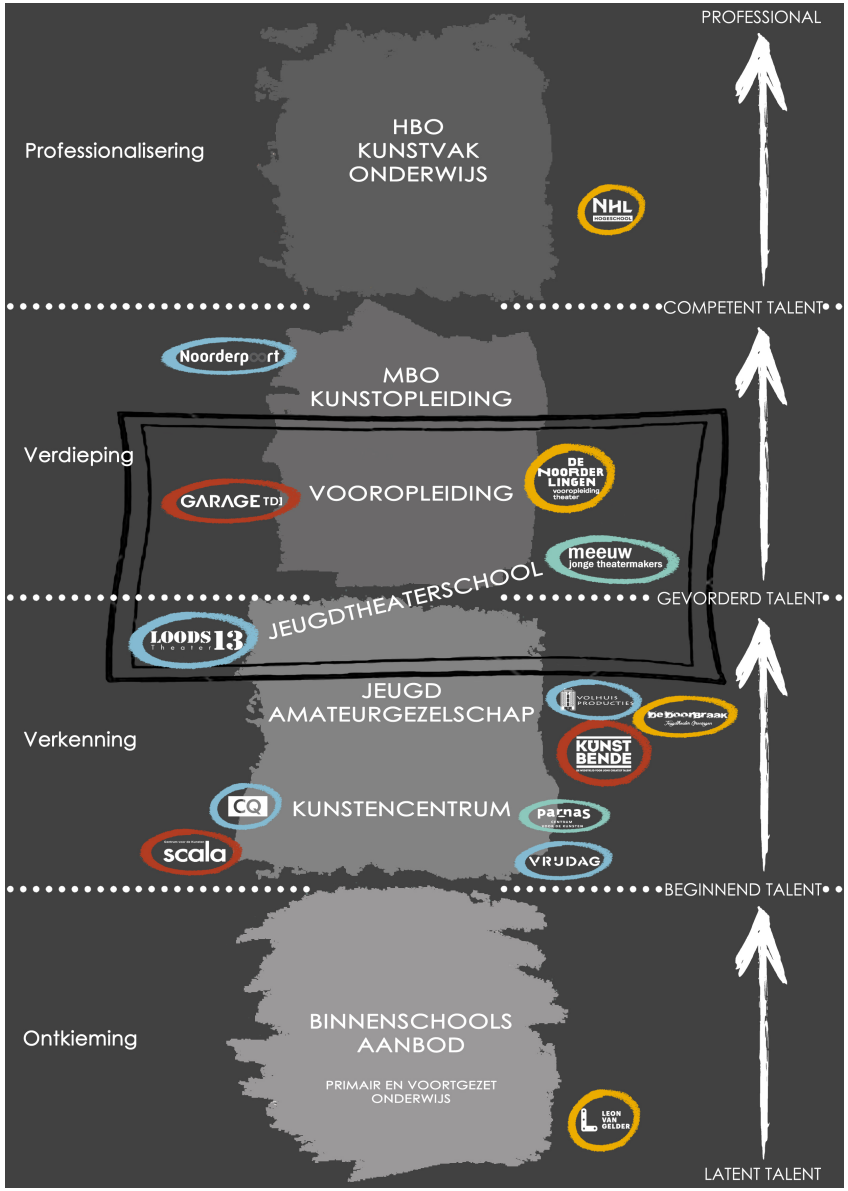
Ik heb voor een kwalitatieve interviewstudie gekozen, omdat door de afname van diepte-interviews inzicht kan worden verschaft in de manier waarop de vier culturele instellingen uit de drie Noordelijke provincies -binnen de discipline theater- invulling geven aan hun kerntaak: talentontwikkeling. En door in gesprek te gaan met vier talenten -die zich voor een aantal seizoenen aan deze organisaties verbonden hebben- wordt ook het effect van de werkwijze inzichtelijk gemaakt. Op basis van de verzamelde data formuleer ik aanbevelingen voor een optimalisering van talentontwikkeling op het gebied van theater in het Noorden. Middels dit regionaal georiënteerde onderzoek probeer ik gehoor te geven aan een landelijke inzichtbehoefte.

3.2. BELEID EN THEORIE

In het eerste stadium van het onderzoek heb ik mij verdiept in de beleidsstukken van de drie provincies (Friesland, Groningen en Drenthe) en de vier gemeenten (Leeuwarden, Groningen, Assen en Emmen). Dit om zicht te krijgen op de actuele situatie op het gebied van talentontwikkeling in de Noordelijke regio. Uit de beleidsstukken kwamen twee -voor mijn onderzoek relevante- aandachtspunten naar voren: talentontwikkeling is een veelbesproken onderwerp en er is sprake van een samenwerkingsverband (gericht op de ontwikkeling van talent). 'Station Noord 2.0.' is een interdisciplinaire netwerkstructuur voor het ontwikkelen, begeleiden en produceren van talent in de podiumkunsten. Het is een initiatief, waarbij verschillende podiumkunstinstellingen uit het Noorden de krachten bundelen en vanuit gezamenlijkheid opereren. Bij dit samenwerkingsverband gaat de aandacht uit naar talenten die kortstondig in het beroepsveld werkzaam zijn.[1]

Daaropvolgend heb ik theorie verzameld, gelezen en verwerkt in een eerste opzet voor het conceptuele kader. De verschillende invalshoeken van waaruit het begrip talent benaderd kan worden, dient als richtlijn bij de afname van de interviews met de talenten. Voor de afname van de interviews met de aanbieders waren de drie pijlers uit het landelijke cultuurbeleid richtinggevend, te weten: profilering, samenwerking en innovatie. Daarnaast heb ik mij verdiept in de taken die de verschillende instellingen en instituten hebben op het gebied van talentontwikkeling (om te kunnen achterhalen hoe de desbetreffende organisatie invulling geeft aan deze taak).

[1] Station Noord 2.0. is een experiment dat deel uitmaakt van het inhoudelijke programma Talentontwikkeling en Cultuureducatie van 'We the North'.



Afbeelding 5:
Het zelfontwikkelde faseringsmodel, toegespitst op de discipline theater en het aanbod in de drie Noordelijke provincies.

3.3. FASERINGSMODELLEN

Om de positionering van de verschillende organisaties in het culturele veld te kunnen bepalen heb ik mij verdiept in bestaande faseringsmodellen. De bestaande faseringsmodellen blijken een aantal belemmeringen te kennen. In het conceptuele kader ga ik hier dieper op in. Daarom heb ik voor dit onderzoek -gebaseerd op de bestaande modellen- een nieuw faseringsmodel ontwikkeld, toegespitst op de discipline theater en het aanbod in de Noordelijke regio (zie afbeelding 5).

Het totaalaanbod van het Noorden op het gebied van theater in kaart brengen, vraagt om zorgvuldigheid en volledigheid. Die opdracht reikt binnen dit onderzoek te ver. In het hoofdstuk 'Aanbevelingen' licht ik toe waarom ik het van belang acht dit wel te verwezenlijken. In het zelfontwikkelde faseringsmodel staan enkel de organisaties vermeld, waar de vier geselecteerde talenten zich gedurende korte -of langere- tijd aan verbonden hebben. De omlijsting toont het gebied waar ik mij in mijn onderzoek op richt. In de volgende paragraaf weid ik uit over de keuzes die ik gemaakt heb bij het selecteren van de respondenten.

3.4. RESPONDENTEN

3.4.1. Selecteren van respondenten

Voor het selecteren van respondenten heb ik vooraf een aantal kaders opgesteld. Ik zal ze hier beschrijven en toelichten.

- **Kwantiteit**: Omdat het om een relatief kleinschalig onderzoek gaat, beperk ik mij tot een totale afname van acht interviews.
- **De discipline theater**: Het is een bewuste keuze om mij in dit onderzoek te richten op de discipline waar ik zelf werkzaam in ben. Het kan zijn dat er sprake is van bi-cultureel talent, zolang theater een onderdeel uitmaakt van de interdisciplinaire ontwikkeling.

De aanbieders

- **Talentontwikkeling als kerntaak**: Juist omdat talentontwikkeling een diffuus en veelgebruikte term is, vind ik het van belang om bij de benadering van de aanbieders kritisch te zijn op de kerntaak die zij vervullen.
- **Pre-academisch**: Omdat de productiehuizen zijn weggevallen, zijn er subsidiegelden vrij gekomen voor jonge professionals die aan het afstuderen zijn op een kunstvakopleiding of net in het professionele beroepsveld werkzaam zijn. Daarom gaat er in het huidige cultuurbeleid relatief veel aandacht uit naar een zorgvuldige begeleiding van talenten van het kunstonderwijs naar de beroepspraktijk (post-academisch). Voor dit onderzoek richt ik mij op pre-academische trajecten. Meer specifiek: op aanbieders die werken met talenten die nog niet op een kunstvakopleiding zijn aangenomen, maar dit wel ambiëren.

De talenten

- **Afkomstig van talentontwikkelingsplek**: Bij het benaderen van de talenten kies ik voor jongeren die in hun ontwikkelingstraject (deels) door de geselecteerde aanbieders begeleid zijn. Dit om verbindingen te kunnen leggen tussen het aanbod van de organisaties en de behoeftes van de talenten.
- **Recent aangenomen op HBO kunstvakonderwijs:** Een ander criterium is, dat de talenten recent op een kunstvakopleiding (HBO) zijn aangenomen. Ik heb voor eerste en tweedejaars studenten gekozen, omdat ik het voor het onderzoek van belang acht dat hun talentontwikkelingstraject niet te ver in het verleden heeft plaatsgevonden.

- **Diversiteit**: Bij het selecteren van de talenten streef ik naar een zo'n heterogeen mogelijke samenstelling. Criteria hierbij zijn: diversiteit in sekse (jongen/meisje) afkomst (stad/provincie) traject (pelgrim/toerist) en kunstvakopleiding (plaats en richting).

3.4.2. Benaderen van respondenten

De aanbieders heb ik persoonlijk of telefonisch benaderd. Als steekproef vroeg ik tijdens de interviews wie zij de belangrijkste spelers in het veld vonden in de drie Noordelijke provincies, op het gebied van talentontwikkeling (buitenschools, pre HBO, binnen de discipline theater). Daaruit bleek dat steeds dezelfde organisaties genoemd werden. Voorafgaand aan ieder interview deed ik onderzoek naar de instelling, door het lezen van het beleidsplan en het uitpluizen van de website. Zo kon ik, naast de gemaakte topiclijst, tevens specifieke vragen stellen over de visie, missie en werkwijze van de organisatie.

Bij het selecteren van de vier talenten heb ik de aanbieders van de vier organisaties per mail gevraagd om een aantal talenten aan te dragen. De artistiek leidster van Loods13 kon slechts één talent aandragen die op het kunstvakonderwijs was aangenomen. De directie van Meeuw | jonge theatermakers heeft de mail -die ik had opgesteld- naar een aantal talenten doorgestuurd. Er was één jongere die reageerde. De andere twee aanbieders hebben een aantal namen (en wat geringe informatie over diegene) aangedragen. Op basis van die gegevens heb ik de laatste twee talenten geselecteerd, de mate van diversiteit daarbij in acht nemende. Ik heb de talenten per mail en/of telefonisch benaderd. De topiclijst die ik op basis van het conceptuele kader had samengesteld, diende als richtlijn bij de afname van de interviews met de talenten.

3.4.3. Introductie van respondenten

De aanbieders

Tussen oktober 2016 en februari 2017 heb ik vier artistiek leiders uit drie Noordelijke provincies gesproken, die zich -binnen de discipline theater- richten op jongeren en talentontwikkeling als kerntaak hebben. De interviews vonden één op één plaats bij de desbetreffende organisatie en duurde drie kwartier tot maximaal anderhalf uur.

Het eerste interview was op 17 oktober 2016 bij Meeuw | jonge theatermakers in Leeuwarden met artistiek leidster Hilde Mulder. Mulder (1960) studeerde in 1983 af aan de Hogeschool voor de Kunsten in Utrecht. Zij is de oprichtster van Meeuw | jonge theatermakers. Bij het vijfentwintig jarig bestaan van de jeugdtheaterschool (in 2015) werd Mulder benoemd tot Ridder in de Orde van Oranje Nassau.

Het tweede interview was op 24 oktober 2016 bij Loods13 in Emmen met artistiek leidster Eva Wortmann. Wortmann (1969) studeerde in 1996 af aan de opleiding Theaterdocent in Leeuwarden. Ze gaf tot voor kort les als theaterdocent in het voortgezet onderwijs en was twaalf jaar de artistiek leidster van de jeugdtheaterschool (die onderdeel uitmaakte van het kunstencentrum) in Emmen. In 2011 richtte Wortmann theater Loods13 op. Daarnaast is zij theatermaakster in Groningen en Drenthe. Gespecialiseerd in community-art met diverse groepen en jongeren uit beide provincies.

Het derde interview vond plaats op 19 januari 2017 bij Garage TDI in Assen met algemeen directeur Remco van Zandvoort. Van

Zandvoort (1979) studeerde in 2003 af aan de opleiding Theaterdocent in Leeuwarden. Hij werkte als speldocent en regisseur binnen het voortgezet onderwijs en als educatiemedewerker bij het Noord Nederlands Toneel. In 2003 zette hij met een aantal jongeren theatergroep NiznO op. In 2015 fuseerde NiznO met DJT de Reus en danstheater ZiRR tot Drents JeugdTheater Garage TDI, waar van Zandvoort de algemeen directeur van werd.

Het vierde interview was op 1 februari 2017 bij De Noorderlingen Vooropleiding Theater in Groningen met artistiek leidster Lotte Lohrengel. Lohrengel (1980) studeerde in 2004 af aan de Toneelacademie Maastricht en is werkzaam als regisseur, artistiek projectleider, docent en coach. Ze gaf theaterles bij Theatervooropleiding Maastricht en gaf leiding aan Jong Laagland en de TheaterOntmoeting. Sinds 1 mei 2015 is zij artistiek leidster van De Noorderlingen Vooropleiding Theater.

De talenten

In de periode tussen februari en juni 2017 vonden de interviews met de vier talenten plaats, die -binnen de discipline theater- een talentontwikkelingstraject in het Noorden hebben afgelegd en recentelijk op een HBO kunstvakopleiding zijn aangenomen. De interviews vonden één op één plaats en duurde vijf kwartier tot maximaal twee uur.

Het vijfde interview was op 17 februari 2017 met Ivo Siebum bij Loods13 in Emmen. Ivo (1995) groeide op in Dalen. Hij volgde theaterlessen bij het kunstencentrum in Coevorden en vervolgens in Emmen, waar hij kennismaakt met Eva Wortmann. Hij draaide twee seizoenen mee in het ensemble van Garage TDI. In 2015 studeerde hij af aan de MBO Artiestenopleiding in Groningen. Gedurende deze opleiding volgde hij lessen en speelde hij in voorstellingen bij onder andere Loods13. Vanaf 2013 vond er een disciplinewisseling plaats van theater naar film. Na een jaar aan de kunstacademie te hebben gestudeerd in Breda, start Ivo in september 2017 aan de Filmacademie in Amsterdam.

Het zesde interview nam ik af op 27 maart 2017 met Tim Helderman bij Meeuw | jonge theatermakers in Leeuwarden. Tim (1997) groeide op in Leeuwarden. In 2008 deed hij auditie voor de musical *Ciske de Rat* en werd aangenomen. In 2010 startte hij bij Meeuw | jonge theatermakers, waar hij in vier producties meespeelde. In 2015 is Tim gestart aan de acteursopleiding op de Toneelacademie in Maastricht.

Het zevende interview vond plaats op 21 mei 2017 met Marliz van Til bij Garage TDI in Assen. Marliz (1994) groeide op in Hoogeveen. Ze volgde theaterlessen bij het kunstencentrum, deed mee aan de Kunstbende en kwam zo in aanraking met Remco van Zandvoort. In 2010 kwam Marliz in het ensemble van Garage TDI terecht. Na haar eindexamen volgde ze bij Garage TDI een tussenjaar. Marliz deed in een periode van drie jaar, elf keer auditie voor de Toneelschool. Ter voorbereiding daarop, volgde ze lessen bij Act2act in Amsterdam. In 2015 is ze gestart aan de acteursopleiding in Utrecht.

Het achtste interview was op 11 juni 2017 met Sjors van den Berg bij het Grand Theatre, tijdens het 'Wijd Open' festival van De Noorderlingen. Sjors (1996) groeide op in Groningen. Als kleuter volgde

hij zijn eerste theaterlessen. Hij sloot zich aan bij een jeugdamateurgezelschap in Groningen en nam tweemaal deel aan het *Dichterbij* project van het Noord Nederlands Toneel. Sjors koos voor een middelbare school waar eveneens theaterlessen werden aangeboden. Drie seizoenen draaide hij mee bij De Noorderlingen, waarvan één seizoen in de productiegroep. Sjors werd aangenomen voor de opleiding Theaterdocent in Leeuwarden, maar staakte deze studie, toen hij in 2016 werd aangenomen voor de Toneel en Kleinkunstacademie in Amsterdam.

Meer informatie over de talenten is opgenomen in de profielschetsen, die te vinden zijn op pagina 52-55 van dit onderzoek.

3.5. ANALYSE VAN DE DATA

Ik opende het interview met het geven van een context over mijn onderzoek en het vragen van toestemming voor een audio opname. Alle acht de respondenten hebben hierin toegestemd. Deze audio opnames zijn zo integraal als mogelijk getranscribeerd, alvorens het volgende interview plaatsvond. Op basis hiervan heb ik -waar nodig- verbeteringen toegepast. De verbeteringen hadden zowel betrekking op praktische zaken, zoals bijvoorbeeld de locatie (veel of weinig ruis) als op inhoudelijke zaken, zoals bijvoorbeeld het aanscherpen van de vraagstelling.

Om de verzamelde data te kunnen analyseren, heb ik de uitgeschreven interviews gerangschikt op thema. Deze thema's zijn voorafgaand aan de interviews geformuleerd. Een aantal thema's zijn pas naderhand geformuleerd, zoals de invloed die de afkomst uitoefent, wanneer de talenten zich op landelijk niveau gaan meten aan groepsgenoten. Wanneer de respondenten onderwerpen ter sprake brachten die niet in de topiclijst waren opgenomen, maar die ik wel van belang achtte voor het onderzoek, heb ik deze in de analyse opgenomen.

In deze onderzoeksrapportage zijn een aantal interviewfragmenten integraal weergegeven. Deze citaten zijn aan de geïnterviewden voorgelegd, alvorens ze gedeeld werden met derden.

3.6. KWALITEITSCONTROLE

Om dit relatief kleinschalige onderzoek in een wat breder perspectief te plaatsen, refereer ik voor een vergelijking van uitkomsten aan het lopende en meest uitgebreide kwantitatieve en kwalitatieve talentenvolgonderzoek, dat Bureau Art en de Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR) uitvoeren in opdracht van het Fonds voor Cultuurparticipatie (FCP). Zij volgden gedurende vier jaar (2013-2016) ruim duizend jonge talenten in de leeftijd van 8-24 jaar in hun ontwikkeling.

Tussen het inleveren van de proefversie en de definitieve versie van dit onderzoek heb ik een critical friend ingeschakeld om een kwaliteitscontrole uit te voeren, aangaande mijn vooringenomenheid.

3.7. PRESENTATIE VAN DE DATA

Omdat het binnen de Master Kunsteducatie mogelijk is om af te wijken van de traditionele manier van het verwerken van data, wil ik naast deze geschreven onderzoeksrapportage een meer toegankelijke vorm van verslaglegging doen. Ik ga een audiobestand samenstellen, waarin de belangrijkste citaten uit de interviews dusdanig gemonteerd zijn, dat ze samen een inhoudelijk logisch en noodzakelijk verhaal vertellen.

DE AANBIEDERS

In dit hoofdstuk staan de aanbieders centraal. Wanneer ik spreek over *aanbieders*, doel ik op de vier organisaties in de drie Noordelijke provincies die -binnen de discipline theater- werken met jongeren en talentontwikkeling als kerntaak hebben. Het gaat om Meeuw | jonge theatermakers uit Leeuwarden, De Noorderlingen Vooropleiding Theater uit Groningen, Garage TDI uit Assen en Loods13 uit Emmen.

De resultaten van de interviews zijn onderverdeeld in vijf thema's, te weten: positionering, profilering, samenhang, samenwerking en innovatie. Middels deze thema's hoop ik meer helderheid te verschaffen over de rol die de vier organisaties spelen bij het identificeren, vormen en begeleiden van jong theatertalent.

De drie paragrafen *positionering*, *profilering* en *innovatie* verschaffen meer inzicht in dat wat er vanuit de organisaties wordt aangeboden om het theatertalent (verder) te ontwikkelen (deelvraag 1). In de twee paragrafen *samenhang* en *samenwerking* wordt ingegaan op de vraag in hoeverre de doorstroom van jong theatertalent vanuit de vier organisaties -al dan niet- soepel verloopt (deelvraag 3).

4.1. INLEIDING

4.1.1. Profielschetsen

Ter kennismaking heb ik van iedere organisatie een profielschets gemaakt. Hierin staan onder andere de visie (waarom doen we wat we doen) en de missie (wat doen we om onze visie te realiseren) omschreven. Zo wordt direct inzichtelijk wat de speerpunten van iedere organisatie zijn, wat de onderlinge raakvlakken zijn en waarin ze zich van elkaar onderscheiden. De beleidsplannen voor de nieuwe cultuurnotaperiode (2017-2020) van de vier organisaties vormen de bronnen voor deze profielschetsen.

4.1.2. Interviews

De interviews die ik bij de vier artistiek leiders van de organisaties heb afgenomen, vormen echter het belangrijkste bronmateriaal voor dit hoofdstuk. De interviews met de artistiek leiders vonden plaats in de periode tussen oktober 2016 en februari 2017. Meer informatie over de voorbereiding op de interviews en de verwerking van de data staat in het hoofdstuk 'Methode' omschreven.

4.1.3. Opmerkingen vooraf

Sommige organisaties hebben meerdere kerntaken. Ik heb mij bij het maken van de profielschetsen en het afnemen van de interviews heel bewust beperkt tot één kerntaak: talentontwikkeling, daar ik mij daar in dit onderzoek op richt. De overige speerpunten van de organisaties laat ik in dit onderzoek buiten beschouwing.

Soms hadden de actuele ontwikkelingen invloed op de inhoud van het gesprek. Zo kreeg Garage TDI bijvoorbeeld in november 2016 te horen dat zij de meerjarige subsidie van het Fonds voor Cultuurparticipatie voor talentontwikkeling toegekend hadden gekregen. Met de artistiek leider van Garage TDI en met de artistiek leidster van De Noorderlingen (die voor dezelfde subsidie een aanvraag had ingediend) vond het interview na deze berichtgeving plaats. Waar de één jubelde, baalde de ander. Het interview met de artistiek leidster van Loods13 vond plaats, voordat zij hoorde dat zij structureel gesubsidieerd zouden worden door de provincie en de gemeente. Dit maakt dat de situatie inmiddels totaal anders is dan toen ik haar sprak. Toen was de prioriteit overleven, waar ze inmiddels weet dat plannen gerealiseerd kunnen gaan worden.

LEEUWARDEN

meeuw jonge theatermakers

ARTISTIEKE LEIDING

Hilde Mulder

12 TOT 20 JAAR

Wij zijn het Jong Oranje op theatergebied in Fryslân. Een broedplaats voor jong talent uit heel Fryslân. Zij hebben één ding gemeen: passie voor theater. Die gedrevenheid is de motor waardoor acteurs bij ons boven zichzelf uitstijgen. Wij zijn een theaterschool en we maken theaterproducties voor publiek vanaf 12 jaar. Aanstekelijk op een manier die de wens bij je oproept om zelf op het podium te staan.

MISSIE

Doel van onze organisatie is om een springplank te zijn voor jong theatertalent naar een opleiding voor professioneel kunstenaar en om jongeren te inspireren om kunstliefhebber voor het leven te worden. Met onze producties bieden we jongeren een professionele setting om theaterervaring op te doen in de praktijk. Met de kwaliteit van de school en het artistieke niveau van de producties willen we toonaangevend zijn op het gebied van jongerentheater in Nederland.

KERNTAKEN

- Theaterschool
- Theaterproducties
- Kunsteducatie

VISIE

We werken vanuit een visie waarbij het maximaal benutten van de mogelijkheden van acteurs en het opzoeken van hun grenzen steeds voorop staat. En dat is niet toevallig: jongeren zijn per definitie op zoek naar de grenzen van wat ze kunnen. Wij moedigen hen hierin aan op theatraal gebied. Bevlogenheid, passie en plezier in theater zijn daarin de kernbegrippen.
Theater is een middel bij uitstek om je emotionele wereld te onderzoeken, je leefwereld te verbreden en te verdiepen en om je fysieke mogelijkheden in theatraal opzicht te vergroten. Daarop zijn onze lessen gericht en dat staat centraal in het maakproces van onze producties.

4 Professionalisering
3 Verdieping Theaterproducties
2 Verkenning Theaterschool
1 Ontkieming

auditie

JA

voor minimaal 3 jaar

DE NOORDERLINGEN

vooropleiding theater

GRONINGEN

12 TOT 21 JAAR

ARTISTIEKE LEIDING

Lotte Lohrengel

Eens een Noorderling, altijd een Noorderling. Jonge mensen maken zich hier het theaterambacht eigen, ontrafelen zichzelf en de wereld. Ze brengen moderne stukken, danstheater, performance, totaaltheater en klassiek werk met een noodzaak die authentiek is. Theater dat raakt. Het zijn de kunstenaars van de toekomst. Innovatieve, creatieve, ondernemende, onderzoekende mensen. Een kunstenaar is ten diepste een onderzoeker. Altijd speurend naar onbekende, onbegrensde wegen. We vinden onszelf steeds opnieuw uit. Meebewegend met de veranderende wereld om ons heen. Echt van waarde zijn we als we onze passie en expertise zichtbaar delen, ontwikkelen en versterken samen met anderen.

VISIE

We bieden jongeren in een veeleisende en 'turbulente' tijd een veilige plek waar ze in alle rust hun talent kunnen ontwikkelen en een sterke, evenwichtige persoonlijkheid kunnen worden. Vanuit de drie wezenlijke vragen: *wie ben ik, wat kan ik* en *wat wil ik* leiden we jongeren op tot eigenzinnige kunstenaars. Ze leren onbegrensd te denken, met een onderzoekende mentaliteit en een gedisciplineerde werkhouding. Zo ontplooien jonge beginnende kunstenaars hun visie en leren zij de weg vinden in een wereld vol keuzes en mogelijkheden.

KERNTAKEN

- Vooropleiding
- Productiehuis

auditie

JA

MISSIE

De Noorderlingen is een professionele, gewaagde en vrijgevochten leeromgeving voor jongeren die het talent en de ambitie hebben om zich in het theatervak te ontwikkelen. We maken artistiek hoogwaardige producties, waarbij we de discipline van het theater de maatschappij in brengen, beginnend talent een podium bieden, het publiek nieuw theater tonen. Onze unieke werkwijze maakt dat leerlingen met een grote artistieke bagage en stevige discipline kunnen starten in het kunstvakonderwijs. Daarmee dragen we bij aan groei van het vakgebied, nu en in de toekomst.

4 Professionalisering
3 Verdieping Vooropleiding en Productiehuis
2 Verkenning
1 Ontkieming

ASSEN

6 TOT 18 JAAR

ARTISTIEKE LEIDING

Remco van Zandvoort

GARAGE TDI

In de werkplaats Havenkwartier bruist het. Het is een plek waar fantasie ademt en wijsheid aardt. Er is ruimte voor onderzoek en experiment, waarin fouten mogen worden gemaakt. Garage TDI is een plek voor groei en individuele ontwikkeling, waar de wil geuit mag worden om er helemaal voor te gaan en de beste maker, speler, schrijver of danser te worden. Een plek waar we elkaar de spotlight gunnen en elkaar stimuleren om beter te worden. Maar ook een plek van discipline, doelgerichtheid en Drentse nuchterheid. Met het hoofd in de wolken mag er worden gedroomd van prachtige projecten, maar er is ook altijd een moment van bezinning. Dan staan we met beide benen op de grond en bepalen we stap voor stap weer rustig de route om onze dromen waar te maken.

VISIE

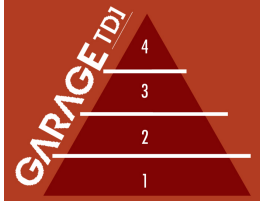
Garage TDI wil kinderen en jongeren het plezier van toneelspelen laten ervaren en hun stimuleren in hun persoonlijke ontwikkeling. De jeugd wordt geprikkeld om woorden en fysieke uiting te geven aan gevoelens en deze op een heldere wijze te communiceren met anderen om hen heen. Wij geven hen mee dat zij zichzelf mogen zijn, dat iedereen anders is en dat je je best mag doen om boven jezelf en anderen uit te stijgen, omdat ieder kind het verschil kan maken.

KERNTAKEN

- Professionele voorstellingen
- Talentontwikkeling
- Educatie
- Internationaal Jeugdtheaterfestival

MISSIE

Wij dragen, door middel van theater, bij aan de ontwikkeling van kinderen en jongeren tot nieuwsgierige, empathische en ruimdenkende mensen. Garage TDI stimuleert, in al haar facetten, creatieve oplossingen te bedenken voor dagelijkse situaties die kinderen en jongeren tegenkomen - om te dromen - om te fantaseren - om uitdagingen aan te gaan. Om talenten bij zichzelf te herkennen, te gebruiken en in sommige gevallen uit te buiten. Wij bieden een doorlopende leerlijn voor talent en zijn daarmee de motor voor het jongerentheater in Drenthe.



4 Professionalisering Ervarings- of werkplek

3 Verdieping Garage TDI Talent

2 Verkenning Jeugdtheaterschool Honk N

1 Ontkieming Theatereducatie PO en VO

auditie

JA

maar niet voor honk n

Loods13 Theater

EMMEN

8 TOT 20 JAAR

auditie

NEE

ARTISTIEKE LEIDING

Eva Wortmann

Naast het feit dat deelnemers en bezoekers plezier beleven aan theater an sich hebben wij ook een maatschappelijke en sociale rol. Doordat wij in onze theaterproducties lokale onderwerpen betrekken, dragen wij bij aan de Drentse identiteit van bezoekers en spelers. In deze maatschappij, waar afwijken van de norm onder druk staat, stimuleren wij spelers juist op zoek te gaan naar authenticiteit. Dit draagt bij aan zelfvertrouwen en verdraagzaamheid. Mensen kunnen bij ons door theater in al haar vormen te beoefenen (her)ontdekken wie ze zijn in een omgeving waarin ze het experiment met zichzelf en de ander aan kunnen gaan.

KERNTAKEN

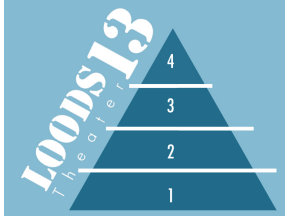
- Talentontwikkeling
- Theatereducatie
- Theaterwerkplaats
- Theater uit de buurt

MISSIE

Loods13 stimuleert het lef buiten de bekende paden te gaan vanuit de overtuiging dat theater spelen, maken en beleven bestaat uit het mobiliseren van discipline, lef, nieuwsgierigheid en energie om het onbekende te verkennen. Loods13 stimuleert door middel van theater als kunstvorm de ontmoeting met jezelf, de ander, de Drentse omgeving en hoe je je tot de wereld verhoudt. Deze verkenningstocht is zowel proces- als resultaatgericht waaraan iedereen mag deelnemen.

VISIE

Ieder mens heeft erkenning nodig. Mensen willen onderzoeken wie ze zijn, waarom ze er zijn en wat ze kunnen. Loods13 biedt ze een omgeving waar ze kunnen zoeken, experimenteren, en fouten mogen maken. Ze kunnen hier creatieve successen beleven en groeien. Loods 13 biedt theaterlessen en produceert voorstellingen en projecten in de provincie Drenthe die altijd gerelateerd zijn aan de Drentse roots of belevingswereld van spelers. Loods13 geeft mensen in alle uithoeken van de provincie de gelegenheid om theater in al haar verschijningsvormen te leren kennen en talent te ontdekken en te ontwikkelen.



4 Professionalisering Tussenjaar en doorstroom

3 Verdieping Total Loss project | Productiegroep

2 Verkenning Lessen op de Jeugdtheaterschool

1 Ontkieming Theatereducatie PO en VO

4.2. POSITIONERING

De vier organisaties die ik in dit onderzoek behandel, kennen een hoop overeenkomsten. Alle vier vervullen zij een belangrijke rol in de non-formele culturele infrastructuur in het Noorden. Allen dragen zij -middels pre-academische trajecten- bij aan de ontwikkeling van talent op het gebied van theater. Twee organisaties vallen onder de noemer 'jeugdtheaterschool', twee onder de noemer 'vooropleiding'. (Garage TDI biedt binnenhuis ook ruimte aan een jeugdtheaterschool, maar in dit onderzoek richt ik mij op Garage TDI Talent: bestaande uit het ensemble en het tussenjaar.) Bij drie van de vier organisaties moet auditie worden gedaan om deel te kunnen nemen. De organisaties bedienen alle vier (ongeveer) dezelfde doelgroep. Ze werken met (kinderen en) jongeren, die in de vrije tijd activiteiten ondernemen op het gebied van theater. Voor de één is dit hobbymatig, de ander ambieert een professionele carrière in de kunsten en ziet deelname als voorbereiding op het kunstvakonderwijs. Ter voorbereiding op het toelatingstraject voor het kunstvakonderwijs bieden drie van de vier organisaties een auditieklas en/of een tussenjaar[1] aan.

Naast de overeenkomsten, wordt iedere organisatie gekenmerkt door een eigen visie en werkwijze.

- Meeuw | jonge theatermakers biedt jonge talenten scholing in het theatervak. Het omvat meer dan een jeugdtheaterschool, daar zij -om in de woorden van de artistiek leidster te spreken- 'hoogwaardige producties maken' en auditietrainingen aanbieden, ter voorbereiding op de selectieprocedure van de toneelscholen. Er worden jonge professionele makers van buitenaf uitgenodigd voor het maken van een voorstelling.
- De Noorderlingen is een theatervooropleiding en productiehuis. De organisatie biedt een meerjarig les- en trainingsprogramma, dat uit zes verschillende fases is opgebouwd. De eerste fase is de auditie, waarin talent wordt herkend. De laatste fase is de productiegroep[2], waarin talent wordt getoond. Middels dit curriculum worden talentvolle jongeren opgeleid voor het kunstvakonderwijs. De stap voorafgaand aan De Noorderlingen is een jeugdtheaterschool (die in Groningen vanuit De Noorderlingen is ontstaan).

> *"Ik denk dat de kracht van de Noorderlingen juist is dat wij dat voortraject niet doen. Dat wij geen cursusbedrijf zijn. Ik denk dat dat een kwaliteit is. Maar als ik het nodig zou hebben om te overleven, dan zou ik het misschien wel doen. Maar dat is dan strategie."*
>
> Lotte Lohrengel
> (persoonlijke communicatie, 1 februari 2017)

- Garage TDI is een theaterwerkplaats die zich richt op meerdere talentontwikkelingsfases. Getalenteerde en gemotiveerde jongeren kunnen naar de jeugdtheaterschool van Garage TDI (HonkN) om te ontdekken of ze van hun hobby hun beroep willen maken. Vervolgens kunnen de jongeren doorstromen naar de werkplaatsen voor talent van waaruit zij -al dan niet- worden aangenomen op het kunstvakonderwijs. De jongeren die examen hebben gedaan kunnen auditie doen voor een tussenjaar.

[1] Een doordeweekse opleiding voor jongeren, die hun middelbare schooldiploma hebben gehaald en kiezen voor een gerichte en intensieve aanloop richting één van de landelijke theaterscholen.
[2] De productiegroep is het tussenjaar van De Noorderlingen.

- Loods13 is een jeugdtheaterschool waarbij de ontwikkeling van talent (in de breedste zin van het woord) centraal staat. Daarnaast maakt Loods13 producties op locatie, waarbij samenwerkingen met andere partners worden aangegaan en een maatschappelijk thema veelal de grondlegger is van het project.

4.3. PROFILERING

Iedere organisatie wordt gekenmerkt door zijn eigen competenties, die richtinggevend kunnen zijn bij de profilering. Ik geef daarom vier voorbeelden van vakbekwaamheden waarin de organisaties zich van elkaar onderscheiden. Het is niet zo dat deze specifieke competentie andere werkvormen uitsluit.

- Meeuw | jonge theatermakers onderscheidt zich middels de interdisciplinaire werkwijze. Mulder ging samenwerkingen aan met een jeugd dansopleiding, een jeugdorkest en een operakoor. Het is een tamelijk nieuwe werkwijze, waar de organisatie zich in wil ontwikkelen.
- De Noorderlingen is van mening dat een kunstenaar ten diepste een onderzoeker is en deze visie ademt door in de werkwijze van de docenten. Bij De Noorderlingen mag alles op de vloer. De docent heeft geen leidende, maar een begeleidende functie, in de zoektocht van de speler. Door de talenten onbegrensd te laten onderzoeken, worden zij uitgedaagd om niet het gewenste, maar het onverwachte te tonen.
- In de zee aan mogelijkheden die Garage TDI te bieden heeft, komt het korte maakproces als expertise bovendrijven. De ambitie van de organisatie is om een werkplaats te zijn, waarin experimenten worden aangegaan en fouten mogen worden gemaakt. De producten van het ensemble van Garage TDI worden daarom vaak in een korte tijdspanne -een snelkookpan- bereid. De spelers worden veelal als medemakers ingezet en uitgedaagd om ook dat wat nog wankelt, ten tonele te brengen.
- Loods13 is zeer bekwaam in het maken van contact en het leggen van verbindingen tussen kunstenaars en mensen die niet als vanzelfsprekend met theater in aanraking komen. De voorstelling *Thuis in Hoogeveen* is daar een ontroerend voorbeeld van. Deelname aan zo'n maatschappelijk sociaal project is ook voor jong talent zeer zinvol; theater als kunstvorm inzetten om bijzondere ontmoetingen te laten plaatsvinden en jong talent te laten onderzoeken hoe zij zich tot zichzelf, de ander en de maatschappelijke context verhouden.[3] *Total Loss* is een voorbeeld van een projectweek voor jongeren, waarin gehoor wordt gegeven aan deze doelstelling.

4.4. SAMENHANG

Serkei (2009, p. 20) stelt dat er onvoldoende gezamenlijke kennisopbouw is over het identificeren en begeleiden van talent. Hoe meer sprake van samenhang -tussen (kunstvak)onderwijs en culturele instellingen én tussen culturele instellingen onderling- hoe soepeler een talent kan doorstromen. In hoeverre hebben de organisaties zicht op waar de talenten vandaan komen en waar ze naar toe gaan? Gaan de aanbieders allianties aan voor de toevoer en doorstroom van talent? En welke criteria hanteren de aanbieders bij het identificeren en selecteren van talent?

[3] Gebaseerd op de missie van Loods13.

4.4.1. Toevoer van talent

Nieuw talent dat zich uit eigen beweging aanmeldt, is voor de ene organisatie meer vanzelfsprekend dan voor de ander. De mate waarin de organisatie aandacht besteedt -of moet besteden- aan het scoutingbeleid loopt dan ook uiteen. De aanbieders geven aan over relatief weinig tijd en middelen te beschikken, om actief talent te kunnen scouten. Garage TDI vormt hierin een uitzondering.

> *Ik zou het zelf heel leuk vinden om meer te scouten, maar daar hebben we gewoon geen geld voor.*
>
> Lotte Lohrengel
> (persoonlijke communicatie, 1 februari 2017)

Er zijn verschillende mogelijkheden voor de werving van nieuw talent. Zo kunnen de aanbieders allianties aangaan met het primair en/of voortgezet onderwijs, met andere culturele instellingen -die talenten in de voorgaande ontwikkelingsfase bedienen- of gebruik maken van het bestaande netwerk. Zo zet De Noorderlingen de talenten -die al in huis zijn- in als ambassadeurs en verstuurt Lohrengel een open-call aan alle partners. Zeer talentvolle jongeren mogen op voordracht van de partners (uit het Noorden) auditie doen voor de productiegroep.

Allianties met het onderwijs

- Meeuw | jonge theatermakers onderhoudt goed contact met het middelbaar onderwijs, maar dan met name middels de voorstellingen die zij voor scholen spelen. De organisatie wil kunsteducatie niet exclusief maken voor jongeren en het onderwijs, maar als middel inzetten om meer en nieuw publiek aan te trekken. Dit doen ze door tal van kleinschalige gebeurtenissen te organiseren, die annex zijn met de bestaande activiteiten. Hierbij maakt de organisatie een onderscheid tussen leren over (passieve kunstbeleving) en leren door (actieve kunstbeleving) theater.

> *Onze voorstellingen zijn een soort uitnodiging voor jongeren om te kijken of dit iets is wat ze willen.*
>
> Hilde Mulder
> (persoonlijke communicatie, 17 oktober 2016)

- De Noorderlingen werkt niet tot nauwelijks samen met het onderwijs. Producties van De Noorderlingen worden incidenteel aangeboden aan middelbare scholen. De organisatie heeft de ambitie om de samenwerking met het voortgezet onderwijs uit te breiden.
- Garage TDI heeft de afgelopen jaren flink geïnvesteerd in het aangaan van structurele samenwerkingen met het basis- en middelbaar onderwijs. De organisatie is ervan overtuigd dat de beste onderwijsprojecten ontstaan in overleg met de school. Uit het beleidsplan van Garage TDI blijkt dat de organisatie momenteel met vijf pilotscholen in Drenthe middels co-creatie[4] zoekt naar universele formats op het gebied van cultuureducatie. Daarnaast biedt Garage TDI educatief materiaal bij haar voorstellingen en organiseert zij workshops, theaterdagen en projectweken op het gebied van theater en dans voor het basis en voortgezet onderwijs.

4 Bij co-creatie spelen de culturele instelling en de school beide een actieve rol bij bijvoorbeeld de ontwikkeling van een doorlopende leerlijn of een kunsteducatief product. De doelstelling hierbij is dat de vraag vanuit de school en het aanbod vanuit de culturele instelling als het ware samensmelten.

- Loods13 geeft spellessen, workshops en doet projecten in het primair, voortgezet en middelbaar onderwijs in Zuidoost Drenthe. Het gaat veelal om kortlopende projecten, die soms een vervolg krijgen. De organisatie streeft naar een binnenschoolse ervaring die verder reikt dan een kennismaking, opdat het buitenschoolse aanbod naadloos aansluit wanneer een leerling verder wil leren en het binnenschoolse niveau ontstijgt. Loods13 wil de krachten bundelen en haar theaterruimtes beschikbaar stellen om middelbare scholieren van meerdere scholen bij Loods13 te laten samenkomen voor een cultureel aanbod. Daarnaast biedt Loods13 op drie brede scholen in Emmen naschoolse kennismakingslessen aan. Middels deze lessen werft de organisatie nieuw talent.

Allianties met andere culturele instellingen

De vier aanbieders onderhouden weinig tot geen contact met andere culturele instellingen (bijvoorbeeld kunstencentra of jeugdtheaterscholen) voor de toestroom van nieuw talent. Alleen tussen De Noorderlingen en Jeugdtheaterschool Groningen is sprake van een samenwerking. Al verloopt deze samenwerking niet altijd vanzelfsprekend. Dit vanwege het behoud van leerlingaantallen voor de één en de waarborg van kwaliteit voor de ander.

4.4.2. Identificeren van talent

In het talentenvolgonderzoek (2013-2016)[5] wordt voor de definitie van het begrip *talent* aangesloten bij de omschrijving van Peter Hermans (2012): *een talent is iemand die als zodanig wordt herkend door een ander*. Iedere docent of begeleider blijkt in staat om in een groep een aantal talenten aan te wijzen. Het oordeel is echter deels relatief. Het zegt niet alleen iets over het niveau van het talent in kwestie, maar hangt ook af van het niveau van de rest van de groep. Een jongere kan op een kunstencentrum als een groot talent worden gezien, maar op een vooropleiding niet boven de middelmaat uitkomen. Iedere talentontwikkelaar hanteert -impliciet of expliciet- bepaalde beoordelingscriteria (van Eijck, Windhorst & van der Zant, 2015, p. 3).

Definiëren van talent

Alle vier de aanbieders vinden dat het ontwikkelen van talent verder reikt dan het aanleren van het ambacht. Een onderzoekende houding, een stevige werkdiscipline, eigen verantwoordelijkheid en eigenheid zijn eveneens competenties die aanwezig moeten zijn om van een talent te kunnen spreken. De drive om iets met dat talent te willen doen, vormt het -onmisbare- kloppende hart. Deze opvatting (aanleg vs. inzet) komt overeen met de theoretische bevindingen.

> *Of iemand talent heeft, dat is een moeilijk te grijpen ding. Ik geloof wel in de ontwikkelbaarheid van talent, maar ik geloof niet dat iedereen overal talent voor heeft. Dat vind ik ook wel iets van deze tijd. De maakbaarheid van alles. Zo zitten mensen niet in elkaar.*
>
> Hilde Mulder
> (persoonlijke communicatie, 17 oktober 2016)

5 Een onderzoek waarbij Bureau Art en de Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR) in opdracht van het Fonds voor Cultuurparticipatie in de periode van 2013-2016 talenten volgden in hun ontwikkeling.

> Ik denk echt dat talent niet alles is. Dat er nog iets is wat je echt nodig hebt om te overleven en het aan te kunnen en om die diepte in te willen duiken. Dat je zo'n innerlijke noodzaak hebt, dat je niet anders kan dan dat je dat vak in wilt.
>
> Lotte Lohrengel
> (persoonlijke communicatie, 1 februari 2017)

Selecteren van talent
Voor het selecteren van talenten geldt, dat de moeilijkste keuzes voor aanname -of afwijzing- zich bevinden in het middensegment. Degene die je van je sokken blazen en degene die verdwijnen op de spelvloer, zijn veel eenvoudiger te identificeren. De aanbieders noemen noodzaak, leerbaarheid en intrinsieke motivatie als belangrijke selectiecriteria. Loods13 is de enige aanbieder die geen audities afneemt. Daar mag iedereen deelnemen, wat de onderlinge niveau- en motivatieverschillen groot maakt.

4.4.3. Doorstroom van talent
Uit de interviews blijkt dat de doorstroom lang niet altijd soepel verloopt. De aanbieders geven te kennen, niet snel geneigd te zijn om een talent naar een overeenkomstige organisatie door te verwijzen. Ze zijn er niet om talenten -langer dan nodig- binnen te houden, maar geven tegelijkertijd aan dat het loslaten van een groot talent niet makkelijk is.

> Natuurlijk, ik vind het ook lastig. Omdat ik denk: ik mis steeds alle sterspelers. Die gaan weg, omdat ik niet genoeg kan bieden hier.
>
> Eva Wortmann
> (persoonlijke communicatie, 24 oktober 2016)

Van Zandvoort maakt een treffend onderscheid tussen zijn functie als artistiek leider -voor wie het fantastisch is wanneer een talent zich op die manier verder kan ontwikkelen- en zijn functie als regisseur, voor wie het jammer is om niet (meer) met dat talent te kunnen werken.

Wanneer de aanbieders de organisatie kennen waar het talent naar toe doorstroomt en achter de werkwijze van deze organisatie staan, wordt de doorstroom eerder gestimuleerd. Zo hebben Meeuw | jonge theatermakers en Loods13 afgelopen seizoen allebei een talent voorgedragen voor de productiegroep van De Noorderlingen. Wanneer de talenten kiezen voor een organisatie waar minder over bekend is bij de aanbieder, is er een zekere neiging tot 'protectionisme'.

Doorstroom wordt vooral gestimuleerd wanneer er sprake is van groei (naar een volgende schakel in de keten). De Noorderlingen en Garage TDI zetten allebei in op doorstroom van jong talent naar één van de landelijke theaterscholen. Meeuw | jonge theatermakers heeft eveneens te maken met jongeren die worden aangenomen op het kunstvakonderwijs, maar voor Mulder is dit geen doel ansich.

> Mijn missie is primair jongeren mee laten maken hoe bijzonder theatermaken is. Zo zijn we ooit begonnen en dat is voor mij nog steeds het belangrijkste. Dat theater een extreem vormende waarde heeft. En dat het kan zijn dat je daar je beroep van wilt maken, maar dat het net is als met voetballen: je moet het vooral leuk vinden.
>
> Hilde Mulder
> (persoonlijke communicatie, 17 oktober 2016)

Voor Loods13 is doorstroom naar het kunstvakonderwijs geen doelstelling. De organisatie richt zich met name op de vorming van persoonlijkheden. Loods13 stimuleert de doorstroom naar De Noorderlingen of Garage TDI, wanneer jongeren de ambitie hebben om zich verder in het theatervak te ontwikkelen.

> Bij de Noorderlingen leren ze -qua toneelspelen- echt veel meer dan hier. Nou dat is fantastisch. Op het moment dat je dat zelf niet in huis hebt, moet je toch een leerling stimuleren om wat anders te gaan doen.
>
> Zou zonde zijn om dat niet te doen.
>
> Eva Wortmann
> (persoonlijke communicatie, 24 oktober 2016)

Allianties met het kunstvakonderwijs
De aandacht die de vier organisaties naar het kunstvakonderwijs uit (willen) laten gaan wisselt, zo blijkt. De Noorderlingen doet een hoop moeite om een dialoog met het kunstvakonderwijs op gang te brengen. Echter, de toestroom is zo groot dat de toneelscholen weinig moeite doen voor -of belang hebben bij- het onderhouden van contact. Garage TDI heeft de ambitie om het contact met het kunstvakonderwijs te intensiveren, met name om de eigen naamsbekendheid te vergroten. Meeuw | jonge theatermakers en Loods13 onderhouden geen contact met het kunstvakonderwijs en hebben die ambitie ook niet.

> Wat is nu de tendens op de scholen? En dat gaat niet altijd om de docenten. Het gaat ook heel erg over de studenten die daar zitten, want zij gaan de nieuwe paden straks bewandelen. Dat is een nieuwe generatie makers en acteurs en kunstenaars. Hoe gaan ze dat doen? Waar zijn ze mee bezig? Waar verhouden ze zich toe?
>
> Lotte Lohrengel
> (persoonlijke communicatie, 1 februari 2017)

4.5. SAMENWERKING

In het huidige cultuurbeleid is samenwerking -naast talentontwikkeling- een veelbesproken onderwerp. Dit is in het Noorden bijvoorbeeld terug te zien in het grootschalige samenwerkingsinitiatief 'We the North'[6] en de benoeming van 'Cultuurpijlers'[7]. In de beleidsplannen van alle vier de organisaties wordt eveneens uitvoerig gesproken over geambieerde samenwerkingsverbanden met gelieerde partners. Uit de interviews blijkt echter dat het soms behoorlijk ingewikkeld is om de plannen ook daadwerkelijk te realiseren. Bijvoorbeeld omdat de artistiek inhoudelijke ambities verschillen, of omdat de artistieke en strategische belangen elkaar bijten.

4.5.1. Onderlinge samenwerking

Van onderlinge samenwerking tussen de vier organisaties uit het Noorden die talentontwikkeling als kerntaak hebben is -tot op heden- weinig tot geen sprake. De behoeftes om een samenwerking aan te gaan lopen uiteen.

- Meeuw | jonge theatermakers hecht (momenteel) meer belang aan supplementaire samenwerkingen. De noodzaak om een complementaire samenwerking aan te gaan is minder groot.
- Garage TDI is zelfvoorzienend, daar ze de verschillende fases van talentontwikkeling binnenshuis aanbieden. Dit maakt de drang tot samenwerking met overeenkomstige partijen minder groot. Een strategische (structurele) samenwerking richting landelijke politiek ervaart van Zandvoort wel als zinvol. Met name wanneer de instellingen uit de Noordelijke regio vanuit gezamenlijkheid beter in staat zijn om in het vizier van geldschieters en de HBO kunstvakopleidingen te komen, dan als enkeling. De aanpak om deze doelstelling te bereiken is vooral strategisch. (Van Zandvoort doelt hiermee onder andere op de meerjarige subsidie voor talentontwikkeling van het Fonds voor Cultuurparticipatie. Ik ga hier verder op in bij alinea 4.5.4.)

> "Wat doen we? Waar sluiten die trajecten op elkaar aan? En kun je dat goed inzetten, zodat je al die jongeren helpt, misschien wel mooier maakt, dan je eigen ego overeind houden."
>
> Remco van Zandvoort
> (persoonlijke communicatie, 19 januari 2017)

- Omdat Loods13 financieel niet structureel werd ondersteund door de provincie en de gemeente, heeft de organisatie hard moeten zwemmen om de kop boven water te houden. Een flinke krip in leerlingaantallen was het gevolg. Loods13 heeft voor de nieuwe cultuurnotaperiode wel een structurele subsidie gekregen vanuit de provincie en de gemeente. De aandacht gaat daarom momenteel vooral uit naar de opbouw van de jeugdtheaterschool en een toename van deelnemers. Om die reden heeft het aangaan van samenwerkingsverbanden momenteel geen prioriteit. Loods13 wil -wanneer de tijd en de middelen het toelaten- de samenwerking met overeenkomstige instellingen vooral inzetten om een uitwisseling tussen docenten en leerlingen te stimuleren.

[6] We the North' is een cultuurprogramma dat de drie provincies (Groningen, Friesland en Drenthe) de vier grote gemeenten (Groningen, Leeuwarden, Assen en Emmen) en een flink aantal kunstinstellingen met elkaar hebben geformuleerd.
[7] Door de gemeente Groningen geselecteerde aanjagers van regionale samenwerkingsverbanden.

> "We moeten veel meer gebruik maken van elkaars expertise en leerlingen moeten veel meer bij elkaar kunnen kijken."
>
> Eva Wortmann
> (persoonlijke communicatie, 24 oktober 2016)

4.5.2. Samenwerkingsprojecten

Elke organisatie heeft één of meerdere projecten lopen, waarbij sprake is van samenwerking met gelieerde partners. Ik ben te uitvoerig wanneer ik over al deze projecten zou uitweiden. Daarom besteed ik alleen aandacht aan de (gepoogde) samenwerkingsprojecten tussen deze vier organisaties in het bijzonder. Lohrengel heeft sinds haar komst als artistiek leidster de nodige projecten geïnitieerd, waarbij sprake was van samenwerking en uitwisseling tussen De Noorderlingen, Meeuw | jonge theatermakers, Garage TDI en Loods13. Maar de uitkomsten zijn wat haar betreft vooralsnog teleurstellend. Zo liep een coproductie voor het Jonge Harten Festival met Garage TDI om logistieke redenen vast en was er (om allerlei praktische redenen) niet één jongere van een andere organisatie aanwezig bij de Theaterontmoeting die zij organiseerde.

4.5.3. Station Noord 2.0.

Er is één ontwikkeling gaande, waar alle vier de organisaties -met een gelijkwaardig aandeel- bij betrokken zijn. Station Noord 2.0. is een experiment dat deel uitmaakt van het inhoudelijke programma *Talentontwikkeling en Cultuureducatie* van 'We the North'. Tien landelijk gefinancierde podiumkunstinstellingen in Noord Nederland hebben Station Noord 2.0. opgericht, als basis voor een gezamenlijke, interdisciplinaire netwerkstructuur voor het begeleiden en produceren van talent in verschillende stadia van ontwikkeling. In de ruwe opzet van een eventuele werkwijze, maakt Station Noord 2.0. een onderscheid tussen de tien initiatiefnemers (de kern) en een 'tweede schil' van organisaties 'die mogelijk een status als gelieerde partner kunnen krijgen'.

Begin februari 2017 ontmoetten de artistiek leiders van Meeuw | jonge theatermakers, Garage TDI, De Noorderlingen en Loods13 elkaar voor het eerst in gezamenlijkheid. Ze werden door de kopgroep van Station Noord 2.0. (Valentijn Fit, Marga Kroodsma en Niek vom Bruch) geïnformeerd over de stand van zaken en hun aandeel in het geheel. Het gesprek verliep wat stroef, omdat het om een gearrangeerd samenwerkingsverband gaat. Station Noord 2.0. wordt -vanwege geldstromen- door de overheden onder druk gezet om de samenwerking met de 'tweede schil' structureel uit te werken. (In het kort: de gemeenten Assen en Emmen investeren en willen daarom dat Garage TDI en Loods13 (mee) profiteren.) Omdat de vier organisaties zich vanuit een eenduidige visie tot het geheel willen verhouden, ontmoetten de artistiek leiders elkaar in mei en oktober 2017 opnieuw. Nu zonder de kopgroep.

> "Wat gloort er aan de horizon voor ons? Wat willen we? Los van alle vage plannen die er liggen en structuren die nog niet af zijn. Wat zouden wij willen met z'n allen met dat Station Noord?"
>
> Hilde Mulder
> (gezamenlijk overleg, 18 mei 2017)

> *Wij brengen expertise in, maar draai hem ook om. Talentontwikkeling gaat niet alleen maar over na het HBO. Dus durf ook als gezelschappen, provincies en gemeenten te investeren in al die jonge talenten die hier bij ons rondlopen en geef ons af en toe even zo'n jonge maker. Want het is belangrijk dat wij die ook in huis hebben. Om die voedingsbodem die wij zijn voor dat HBO -of breder- ook van impulsen te voorzien.*
>
> Lotte Lohrengel
> (gezamenlijk overleg, 18 mei 2017)

4.5.4. Knelpunten

Uit de interviews kunnen een aantal struikelblokken worden gedestilleerd, die de samenwerking tussen de vier aanbieders bemoeilijken:

- De Noorderlingen en Garage TDI hebben allebei als doelstelling om talenten klaar te stomen voor -en af te leveren aan- het HBO kunstvakonderwijs en beide organisaties bieden een tussenjaar aan. De Noorderlingen biedt dit trainingsprogramma al ruim dertig jaar aan. Voor de komst van Lohrengel konden alleen talenten die al op De Noorderlingen zaten, worden aangenomen voor de productiegroep. Dit is de reden geweest waarom Garage TDI eveneens een tussenjaar is gaan aanbieden. Daar was de roep om intensivering van het aanbod groot. De enige manier om op die vraag in te gaan, was door het zelf te initiëren. Nu de deuren bij De Noorderlingen meer open staan, zit de overlap beide partijen in de weg en werkt deze de onderlinge concurrentie in de hand.
- Voor de cultuurnotaperiode 2013-2016 dienden De Noorderlingen, Meeuw | jonge theatermakers en Garage TDI een aanvraag in voor een meerjarige subsidie voor talentontwikkeling bij het Fonds voor Cultuurparticipatie. De subsidie werd voor geen van deze drie organisaties gehonoreerd. Voor de cultuurnotaperiode 2017-2020 probeerden De Noorderlingen en Garage TDI het opnieuw. De Noorderlingen viste wederom naast het net. Garage TDI haalde de subsidie deze keer -zij het met veel moeite- wel binnen. Om in aanmerking te komen voor deze subsidie, is één van de voorwaarden dat de instelling jongeren bedient, die uit minimaal vier provincies afkomstig zijn. Deze voorwaarde is in het Noorden, vanwege de geografische spreiding praktisch gezien onmogelijk voor de (leeftijds)groep waar de vier organisaties zich op richten. De afstand, reistijd en (reis)kosten zijn onoverbrugbaar voor jongeren die nog op school zitten. Bovendien wordt het scouten van talent in aangrenzende provincies ervaren als concurrentie, wat het vertrouwen -tussen de aanbieders onderling- niet ten goede komt.

> *Als een eis wordt: je moet deelnemers hebben uit vier provincies en 'n Meeuw gaat daar stevig op inzetten, De Noorderlingen gaat daar stevig op inzetten en Garage TDI gaat daar stevig op inzetten, dan ben je afhankelijk van elkaars provincies. Dus dan wordt je ineens elkaars concurrent. Dan ga je misschien wel eerder vechten dan een systeem bedenken van: laten we eens even goed kijken wat we hier in het Noorden met z'n allen hebben.*
>
> Remco van Zandvoort
> (persoonlijke communicatie, 19 januari 2017)

4.6. INNOVATIE

In het conceptuele kader ga ik in op de vraag in hoeverre het bestaande aanbod aansluit bij de manier waarop jongeren hun talent ontwikkelen, daar de veranderende tijd en ontwikkelingen een grote invloed uitoefenen op de kunstensector. Grenzen vervagen, kunstencentra maken plaats voor broedplaatsen, de nieuwe technologie bevordert de zelfexpressie, enzovoorts. Welke vernieuwing streven de organisaties na om in te spelen op deze ontwikkelingen?

4.6.1. Discipline overstijgend

Steeds meer organisaties gaan multidisciplinair werken en geven zo een positieve stimulans aan talentontwikkeling in de breedte. In de Noordelijke regio is Meeuw | jonge theatermakers hierin koploper. Mulder is enorm enthousiast over de discipline overstijgende samenwerkingen. Ze constateert tijdens het interview dat er weliswaar meerdere kapiteins aan het roer staan, maar dat het kapiteins van verschillende schepen zijn. En dat maakt samenwerken een stuk minder ingewikkeld.

> *Ik ben er van overtuigd dat mensen die professioneel verder zullen gaan in de kunsten steeds vaker multidisciplinair werken. Ik vind het interessant om te kijken hoe je jongeren zoals wij die hier opleiden in aanraking brengt met al die disciplines. Dat ze hun blik verruimen. Op artistiek vlak. Dat is het vooral.*
>
> Hilde Mulder
> (persoonlijke communicatie, 17 oktober 2016)

4.6.2. Open-source mentaliteit

Om aan te sluiten bij de tendens dat jongeren steeds meer lijnen naast elkaar uitzetten (de toeristische route) richten de talentontwikkelaars de blik meer naar buiten en voeren zij vaker een open deuren beleid. Hierbij moet worden opgemerkt dat de vier aanbieders vooral kennis en kunde van buiten, naar binnen halen, opdat ze zicht houden op de kwaliteit.

Lohrengel (2016) spreekt in haar beleidsplan een wens uit: *echt van waarde zijn we als we onze passie en expertise zichtbaar delen, ontwikkelen en versterken samen met anderen.* Zij zet in tegenstelling tot haar voorganger Koen Jantzen (die jongeren niet tussentijds toeliet) de deur open voor talent van buiten. Daarnaast streeft zij naar inhoudelijke gesprekken over talentontwikkeling en een optimalisering (met name een zorgvuldigheid) in de toevoer en doorstroom van (top)talent. Deze ambitie reikt verder dan de regio, maar gaat over talentontwikkeling -pre HBO- op landelijk niveau. Met het begrip talent wordt onzorgvuldig omgegaan, zo stelt Lohrengel. Er is teveel aanbod voor jonge mensen om met hun talent aan de slag te gaan. Met name omdat bijna alles verkondigd richting het kunstvakonderwijs. En dat is niet realistisch. Commerciële trajecten en ook veel MBO kunstvakopleidingen draaien jongeren een rad voor ogen. Er worden dromen verkocht, vindt Lohrengel.

> *Zit ieder jong mens op de juiste plek? Want daar gaat het over. Die jongeren zijn van niemand. Wij zijn wel onderdeel in dat leven van dat jonge mens en wij geven ook heel veel en zorgen er ook voor dat dat kind verder komt. Maar uiteindelijk is het gewoon dat kind zelf die dat doet. En bepaalt.*
>
> Lotte Lohrengel
> (persoonlijke communicatie, 1 februari 2017)

4.6.3. Van uitvoerend naar zelf creërend

De vraag vanuit de beroepspraktijk is veranderd, van uitvoerende naar meer zelf creërende kunstenaars. De meester en gezel formule verdwijnt daarmee steeds meer naar de achtergrond. Garage TDI speelt op deze ontwikkeling in, door niet met leeftijds- of niveaugroepen maar met een ensemble te werken, waarin -ervaren en onervaren- spelers van alle leeftijden bij elkaar in één groep zitten. De spelers leren niet alleen van de begeleiders (regisseurs en docenten) maar tevens van elkaar. De talenten delen hun eigen seizoen in, door hun voorkeuren aan te geven voor het aanbod aan lesblokken, projecten en voorstellingen dat in zijn geheel op de site wordt geplaatst. Zo doorloopt iedere speler een eigen traject in een steeds veranderlijke groepssamenstelling. Daarnaast worden de spelers veelal als medemakers ingezet en met regelmaat gedwongen om in korte tijd iets ten tonele te brengen.

> “Utrecht is best wel een makende opleiding. Daar moet je veel inzicht hebben in het maakproces en word je ook gedwongen om zelf dingen te ondernemen. En daardoor word je als acteur -denk ik- ook rijker. Het is heel goed dat de Garage daar op inspeelt. Die manier van denken, dat wordt er gewoon met de paplepel ingegoten.”
>
> Marliz van Til
> (persoonlijke communicatie, 21 mei 2017)

4.6.4. Pelgrim of toerist

In het conceptuele kader geef ik te kennen geprikkeld te zijn door de stelling van Caspar Nieuwenhuis (2015)[8] dat het talentontwikkelingstraject twee routes kent; die van de pelgrim (talenten die doelgericht, lineair en trapsgewijs een talentontwikkelingsroute volgen) en die van de toerist (zwervend, zoekend, breed georiënteerd, multidisciplinair). Middels de interviews heb ik geprobeerd te achterhalen of de aanbieders deze ontwikkeling herkennen en welke consequenties dit heeft op het eigen functioneren.

- Mulder constateert dat jongeren door de jaren heen een diffuser leven zijn gaan leiden. Ze combineren meer. De instelling kiest er heel bewust voor om niet in die verschuiving mee te gaan. Bij Meeuw | jonge theatermakers verbinden talenten zich voor minimaal drie seizoenen aan de organisatie. Dit omdat -zo stelt Mulder- talent ontwikkelen tijd vergt. Het beleid maakt dat er voornamelijk pelgrims aankloppen in Leeuwarden.

> “Wat dat uiteindelijk voor gevolgen heeft voor talentontwikkeling, dat weet ik niet. Dat overzie ik op het moment gewoon niet.”
>
> Hilde Mulder
> (persoonlijke communicatie, 17 oktober 2016)

- Bij De Noorderlingen is er een gestage doorstroom van talenten naar de productiegroep en vandaar naar het kunstvakonderwijs; de pelgrimsroute dus. Maar Lohrengel merkt dat zich steeds meer talenten aandienen die hele andere en veel grilligere routes hebben gevolgd. Zij missen in vergelijking met de pelgrims basisvaardigheden, maar brengen in plaats daarvan andere kwaliteiten mee -zoals frisheid en onbevangenheid- die ook veel toegevoegde waarde kunnen hebben. Het vergt echter best veel om deze talenten met succes te laten instromen. Het is zoeken naar een nieuwe balans.

> “Je komt niet even langsswipen, en even lekker alles naar binnenharken en dan weer door. Wat is dat? Dat gebeurt nu heel veel. In alles.”
>
> Lotte Lohrengel
> (persoonlijke communicatie, 1 februari 2017)

- Bij Garage TDI wordt het toerisme in sommige gevallen gestimuleerd. Bijvoorbeeld door als jong talent mee te spelen in een regieopdracht van een student van een kunstvakopleiding, om zo de opleiding van binnenuit te leren kennen. Van Zandvoort wil dat de talenten -op het moment dat ze buitenshuis gaan werken- zorgvuldige keuzes maken in het wat, waar en waarom. Het is aan de talenten zelf, om af te wegen wat goed voor hen is en wat niet.

4.7. SAMENVATTENDE CONCLUSIE

De bestudeerde talentontwikkelingsorganisaties bevinden zich wat betreft de positionering alle vier in hetzelfde segment (buitenschools, pre HBO, disciplinespecifiek aanbod). Twee organisaties vallen onder de noemer ‘jeugdtheaterschool’, twee onder de noemer ‘vooropleiding’. Iedere organisatie hanteert een eigen visie en werkwijze en wordt gekenmerkt door een specifieke vakbekwaamheid, die richtinggevend kan zijn bij een -meer expliciete- profilering. Het zijn tevens de pijlers van waaruit de verschillende organisaties inzetten op innovatie (discipline overstijgend, open-source, zelfcreërend, maatschappij-connected).

Van samenhang en onderlinge samenwerking (tussen de vier organisaties) is -tot op heden- weinig tot geen sprake. Dit blijkt onder andere uit de overlap in het aanbod en de beperkte allianties met het (kunstvak)onderwijs en andere culturele instellingen. De behoeftes om een samenwerking aan te gaan lopen uiteen. Deze bevindingen staan haaks op het advies van commissie-Dijkgraaf en de Raad voor Cultuur, die een sterke onderlinge verbinding noodzakelijk achten om het totale pakket dat het kunstdomein omvat binnen de sector aan te kunnen bieden.

Er zijn een aantal regionale beperkingen die het moeilijk maken om aan de landelijk gestelde eisen voor subsidiegelden te voldoen (geografische spreiding) en een dialoog aan te gaan met het kunstvakonderwijs (in het Noorden bevindt zich geen Toneelschool, enkel een opleiding tot Theaterdocent). Een strategische (structurele) samenwerking richting landelijke politiek en kunstvakonderwijs kan daarom zinvol zijn.

Op basis van deze uitkomsten doe ik verderop in dit onderzoek aanbevelingen ter optimalisatie van het talentontwikkelingstraject (deelvraag 4).

[8] Artistiek directeur van Likeminds, Amsterdam.

DE TALENTEN

In dit hoofdstuk staan de talenten centraal. Wanneer ik spreek over *talenten*, doel ik op vier jongeren die zijn aangenomen op een HBO kunstvakopleiding en die -binnen de discipline theater- in het Noorden een talentontwikkelingstraject hebben afgelegd. De talenten hebben bij één -of meer- van de vier organisaties gezeten die in het hoofdstuk 'Aanbieders' besproken worden. Het gaat om Tim Helderman (van oorsprong afkomstig uit Leeuwarden, verbonden geweest aan Meeuw | jonge theatermakers) Sjors van den Berg (van oorsprong afkomstig uit Groningen, verbonden geweest aan De Noorderlingen Vooropleiding Theater) Marliz van Til (van oorsprong afkomstig uit Hoogeveen, verbonden geweest aan Garage TDI) en Ivo Siebum (van oorsprong afkomstig uit Dalen, verbonden geweest aan Loods13 en Garage TDI).

De resultaten van de interviews heb ik onderverdeeld in drie thema's, te weten: talent, talentontwikkeling en talentbegeleiding. Middels deze drie thema's probeer ik inzichtelijk te maken welke rol belangrijke stimulatoren -zoals, de ouders, leerkrachten en leermeesters- en de vier organisaties gespeeld hebben bij de identificatie, vorming en begeleiding van deze vier theatertalenten.

De paragraaf *talentontwikkeling* geeft inzicht in de verschillende fases van talentontwikkeling. Er wordt ingegaan op de vraag wat er vanuit de organisaties wordt aangeboden om het theatertalent (verder) te ontwikkelen (deelvraag 1). De paragrafen *talent* en *talentbegeleiding* geven een antwoord op de vraag wat talenten nodig hebben om zich te kunnen blijven ontwikkelen op het gebied van theater (deelvraag 2).

5.1. Inleiding

5.1.1. Profielschetsen

Ter kennismaking heb ik van ieder talent een profielschets gemaakt. Hierin staat bovenal de route omschreven, die de talenten hebben afgelegd alvorens zij werden aangenomen op het HBO kunstvakonderwijs. Zo wordt direct inzichtelijk welke organisaties van belang zijn geweest voor de talenten en in wat voor tijdsspanne zij zich ontwikkeld hebben tot waar ze nu zijn. Bij het maken van de profielschetsen heb ik mij voornamelijk gericht op de langlopende projecten. De talenten hebben naast deze langlopende projecten alle vier deelgenomen aan kortstondige activiteiten. Deze activiteiten zijn niet -of niet volledig- in de profielschetsen opgenomen. Dit om te voorkomen dat de profielschetsen onoverzichtelijk en onzorgvuldig worden. (De talenten kunnen zich van de kortstondige activiteiten niet alle details herinneren.) Ik heb mij daarom beperkt tot de ervaringen die -volgens het talent- van wezenlijk belang zijn geweest voor zijn/haar ontwikkeling.

5.1.2. Interviews

De resultaten van de interviews, die ik bij de vier talenten afnam, dienen -evenals bij de aanbieders- als belangrijkste informatiebron voor dit hoofdstuk. De interviews met de talenten volgden op de interviews met de aanbieders. Ze vonden plaats in de periode tussen februari en juni 2017. Meer informatie over de voorbereiding op en de verwerking van de interviews, is in het hoofdstuk 'Methode' omschreven.

5.1.3. Opmerkingen vooraf

Soms word ik als onderzoeker ingehaald door de tijd. Nadat ik het interview met Ivo had afgenomen, werd bekend dat hij was aangenomen voor de Filmacademie in Amsterdam. En twee dagen nadat ik het interview bij Sjors had afgenomen, kreeg hij te horen dat hij met de Toneelschool in Amsterdam moest stoppen. Deze ontwikkelingen zijn logischerwijs niet in de interviews besproken maar, na telefonisch contact met de desbetreffende personen, wel in het onderzoek meegenomen.

Soms spreken Marliz en Ivo -wanneer ik hen citeer- over *NiznO*. Hiermee doelen ze op Garage TDI, dat voor de fusie NiznO heette. Omdat Marliz en Ivo (voornamelijk) bij de organisatie hebben gezeten voordat de fusie plaatsvond, is deze benaming voor hen meer vanzelfsprekend.

Voor de definiëring van het begrip *talent* refereer ik aan het conceptuele kader, waarin ik dit begrip vanuit verschillende invalshoeken benader. Voor de verschillende stadia van talentontwikkeling refereer ik aan het discipline- en regiospecifieke faseringsmodel, zoals ik deze voor dit onderzoek ontwikkeld heb (zie afbeelding 5).

Tim Helderman

geboortedatum

17 DECEMBER 1997

opgegroeid in

LEEUWARDEN

TONEELACADEMIE MAASTRICHT
FUTURE THEATRE

SEIZOEN 2015 - heden

Toneelacademie

Een plek waar je de wereld van de kinderlijke fantasie indukt en tevens de volwassen wereld naar je toe trekken kan.

meeuw
jonge theatermakers

SEIZOEN 2010 - 2015

volgde lessen
en speelde in voorstellingen

parnas
CENTRUM VOOR DE KUNSTEN

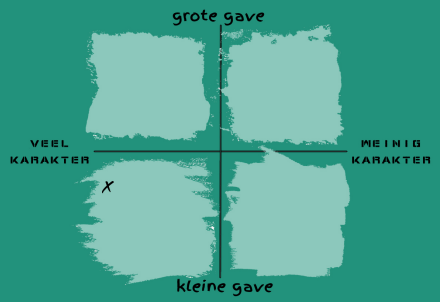
SEIZOEN 2009 - 2010

volgde een proefles

Ciske de Rat
DE MUSICAL

SEIZOEN 2008 - 2009

speelde de rol van Doris



Sjors van den Berg

geboortedatum

5 JULI 1996

opgegroeid in

GRONINGEN

De Noorderlingen geeft je de kans om je eigen draadje te spannen, er overheen te lazeren en daar van te leren.

Academie voor Theater en Dans
Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten

SEIZOEN 2016 - heden

Toneel en Kleinkunstacademie

NHL
HOGESCHOOL

SEIZOEN 2015 - 2016

opleiding Theaterdocent

DE NOORDERLINGEN
vooropleiding theater

SEIZOEN 2012 - 2015

niveaugroepen en
productiegroep (2014 - 2015)

NNT
NOORD NEDERLANDS TONEEL

SEIZOEN 2011 - 2013

nam deel aan het
jongerenproject Dichterbij

LEON VAN GELDER

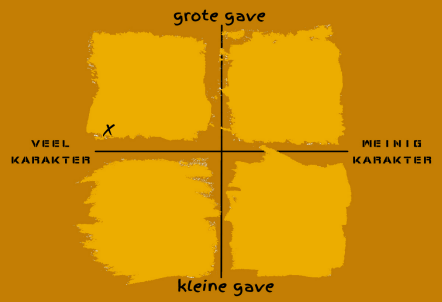
SEIZOEN 2008 - 2012

dramalessen op school

de boorbraak
Jeugdtheater Groningen

SEIZOEN 2007 - 2009

volgde lessen



Marliz van Til

geboortedatum
24 JUNI 1994
opgegroeid in
HOOGEVEEN

HKU
university of the arts utrecht
SEIZOEN 2015 - heden
Toneelschool

GARAGE TDI
SEIZOEN 2010 - 2015
ensemble en tussenjaar (2013-2014)

Act2Act
We make more than stars
SEIZOEN 2014 - 2015
volgde acteerlessen

Een warm bad waar je je leert te ontwikkelen in elk facet van het spelen en maken, waar je jezelf en je ambities leert kennen en ontdekken en de tools krijgt aangereikt om deze ambities te verwezenlijken.

KUNST BENDE
DE WEDSTRIJD VOOR JONG CREATIEF TALENT
SEIZOEN 2009 - 2010
won de tweede prijs
een workshop olv Remco van Zandvoort

Centrum voor de Kunsten
scala
SEIZOEN 2006 - 2010
volgde theaterlessen

Ivo Siebum

geboortedatum
30 JANUARI 1995
opgegroeid in
DALEN

Nederlandse Filmacademie
Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten
SEIZOEN 2017 - heden
Productie

Een bijzondere plek waar je jezelf mag en moet leren kennen, waar je fouten leert maken, maar waar je vooral jezelf kunt zijn.

akv|stjoost
SEIZOEN 2016 - 2017
Film en Fotografie

VOLHUIS PRODUCTIES & LOODS 13 Theater
SEIZOEN 2013 - 2014
Voorstelling & Locatievoorstelling

inholland hogeschool
SEIZOEN 2015 - 2016
Media en Entertainment Management

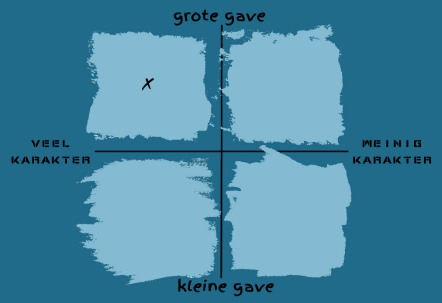
VRUDAG
SEIZOEN 2012 - 2013
Jeugdtheaterschool

Noorderpoort
SEIZOEN 2011 - 2015
MBO Artiest

LOODS 13 Theater
SEIZOEN 2011 - 2012
volgde lessen
en speelde in voorstellingen

GARAGE TDI
SEIZOEN 2009 - 2011
ensemble

CQ
SEIZOEN 2005 - 2009
Coevorden (2005-2007)
en Emmen (2007-2009)



5.2. TALENT

5.2.1. Aangeboren of aangeleerd

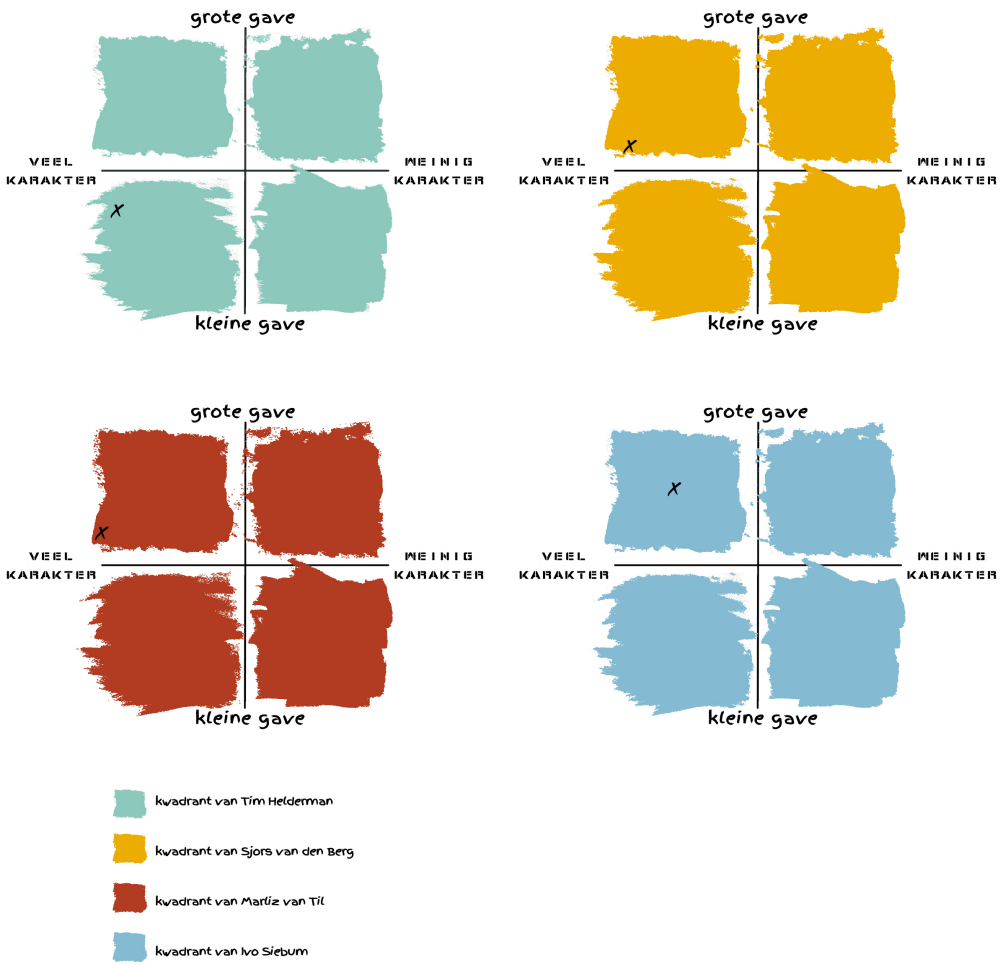
In het conceptuele kader ben ik ingegaan op de definitie van het begrip *talent*. In dit onderzoek hanteer ik voor het begrip *talent* de definitie van Bureau ART (Drenth & van der Zant, 2007) waarbij een kunstzinnig talent aan vier criteria dient te voldoen: aanleg, affiniteit, ambitie en activiteit. Ik vroeg de talenten naar hun verwoording van dit begrip. Ik had hen van tevoren geenszins van informatie voorzien. Drie van de vier talenten spraken over de wisselwerking tussen aanleg (groot of klein) en inzet (veel of weinig).

> *"Talent heb je, word je mee geboren, maar je moet het nog wel doen."*
>
> Tim Helderman
> (persoonlijke communicatie, 27 maart 2017)

> *"Talent is iets dat je in je draagt, maar waarvan het nog niet naar buiten is gekomen. Of waarvan het nog niet zozeer de kans heeft gekregen om het volledig te gebruiken, of te ontwikkelen. Maar het is er wel. Ik denk dat het er altijd al wel in moet zitten. Dat het hand in hand gaat met een drive en interesse natuurlijk. Om het te vergroten."*
>
> Sjors van den Berg
> (persoonlijke communicatie, 11 juni 2017)

> *"Nou ik denk iedereen heeft talent sowieso. Maar als je er niks mee doet ontwikkel je het ook niet."*
>
> Ivo Siebum
> (persoonlijke communicatie, 17 februari 2017)

Op basis van deze twee kenmerken stelde ik een kwadrant samen, die ik aan de talenten voorlegde. Ik gaf de talenten de opdracht om in één van de vier velden een kruis te zetten. De positie van dit kruis geeft de mate van aanleg en inzet weer. Drie van de vier talenten hebben het kruis in hetzelfde veld geplaatst (veld 1). Eén talent plaatste het kruis in veld 3 (zie afbeelding 5). Alle vier de talenten vonden het een opgave om hun aanleg op waarde te schatten. Hierin stelden zij zich bescheiden op. Over hun inzet waren ze veel uitgesprokener. Drie van de vier talenten plaatsten het kruis -nagenoeg- op het uiterste punt (veel karakter).



Afbeelding 6:
De vier kwadranten.

5.2.2. Individueel of contextueel

Eén van de talenten refereert in de verwoording van het begrip *talent* aan de tegenstelling tussen het individuele en het contextuele. Heeft de context (stimulans vanuit de omgeving) invloed op de ontplooiing van talent of ben je hiervoor als individu verantwoordelijk? Wanneer ik spreek over de *omgeving* dan doel ik op de ouders en op de docenten van het primair en het voortgezet onderwijs. Deze mensen oefenen een grote invloed uit op de opvoeding van jong talent.

> Talent is iets wat in je zit en er uit moet. Het is denk ik een deel van je. In mijn geval is het denk ik deels aangeboren. Alleen het zou er nooit uit zijn gekomen, als mijn moeder mij niet op toneel had gestopt.
>
> Marliz van Til
> (persoonlijke communicatie, 21 mei 2017)

De rol van de ouders
Alle vier de talenten geven aan zich gesteund te voelen door hun ouders. Hiermee doelen zij voornamelijk op de mentale support die zij nodig hadden op hun weg naar professie. Op het moment dat zij er voor kozen om van hun hobby hun beroep te maken, stonden hun ouders achter die keuze. Er waren ouders die de ontplooiing van het talent stimuleerden door hun kind mee te nemen naar het theater (veelal naar musicals) waardoor het enthousiasme werd aangewakkerd. Of door hun kind op te geven voor buitenschoolse culturele activiteiten.

De culturele bagage die de vier talenten van huis uit meekregen, loopt uiteen. Marliz groeide op in een gezin waar alle broers en zussen op theater zaten. Marliz was goed op de hoogte van de mogelijkheden op het gebied van theater in het Noorden. Ivo groeide op in een omgeving (binnen- en buitenshuis) waar weinig weet was over het vak en de mogelijkheden. Hij heeft om die reden veel zelf moeten uitzoeken. Zijn omgeving heeft hem daarbij niet kunnen ondersteunen. Tim en Sjors hebben beide ouders die zelf weinig weet hadden over de mogelijkheden op het gebied van theater, maar zijn zich hierin gaan verdiepen toen bleek dat hun kind hier interesse in toonde.

> Die hebben echt nooit iets laten merken van: volgens mij moet je het niet doen. Of: wie weet krijg je geen werk later. Nooit. Ook niet pushen, dat ook niet.
>
> Tim Helderman
> (persoonlijke communicatie, 27 maart 2017)

> Ze hebben altijd wel achter me gestaan en gezegd: je moet gaan waar je voor wilt gaan.
>
> Sjors van den Berg
> (persoonlijke communicatie, 11 juni 2017)

> Ik ben wel van huis uit altijd gesteund in alles wat ik deed. En ze zagen me zo heel erg opbloeien hier, daar waren ze heel erg blij mee.
>
> Marliz van Til
> (persoonlijke communicatie, 21 mei 2017)

> Ik denk dat mijn vader daar wel bang voor is geweest. Dat hij dacht: wat moet daar later van terecht komen. Maar mijn moeder echt niet.
>
> Ivo Siebum
> (persoonlijke communicatie, 17 februari 2017)

De rol van het onderwijs
Ondanks dat kunstzinnige oriëntatie een wettelijk voorgeschreven leergebied is in het primair onderwijs, was er van binnenschoolse culturele activiteiten weinig tot geen sprake. De talenten kunnen zich er in ieder geval -bijna- niets van herinneren. De lessen die door stagiaires werden gegeven en de eindmusical, die door de groepsleerkracht zelf werd gemaakt, zijn schaarse herinneringen aan die periode.

Over het culturele aanbod in het voortgezet onderwijs zijn de talenten over het algemeen niet goed te spreken. De voornaamste reden voor hun beklag, is dat de kunstvakken werden gegeven door docenten die daar -zo stellen de talenten- onvoldoende vakkundig voor waren. Daarnaast werden de lessen -naar hun mening- onvoldoende serieus genomen, wat sommige talenten ontmoedigde om er aan deel te nemen. De lessen op school waren qua niveau niet te vergelijken met het aanbod buitenschools, waar alle vier de talenten actief bij betrokken waren tijdens hun middelbare schoolperiode. Deze ervaringen sluiten aan bij de aandachtspunten zoals Bussemaker (2015) deze formuleert in de kamerbrief[1], waarin staat dat leerkrachten het vak cultuureducatie onvoldoende beheersen en scholing van leerkrachten onvoldoende prioriteit heeft.

> Nee, dat was niet leuk. Omdat je docent Engels je leert hoe je een scène moet spelen, snap je?
>
> Tim Helderman
> (persoonlijke communicatie, 27 maart 2017)

> Als de inspectie in mijn tijd langs was geweest, hadden ze gezegd: dit gaat nu uit het pakket, want dit kan echt niet.
>
> Marliz van Til
> (persoonlijke communicatie, 21 mei 2017)

Sjors vormt een uitzondering. Hij is positief over het binnenschoolse aanbod en vond dat zijn docenten hem stimuleerden in zijn ontwikkeling. Hij koos specifiek voor een middelbare school (Leon van Gelder in Groningen) met een speciaal programma op het gebied van kunst, theater, media en muziek.[2] Alleen voor Sjors maakt het binnenschoolse aanbod op het voortgezet onderwijs deel uit van zijn talentontwikkelingstraject.

5.3. TALENTONTWIKKELING

Om inzicht te verschaffen in de manier waarop jongeren hun talent ontwikkelen en hoe zij zich van de ene schakel naar de andere bewegen, worden faseringsmodellen ontwikkeld. Voor dit onderzoek heb ik een nieuw faseringsmodel gemaakt, waarin de verschillende stadia van talentontwikkeling staan omschreven. In dit model richt ik mij op de discipline theater en ga ik uit van het aanbod in de Noordelijke regio (zie afbeelding 5, pagina 27).

De beperkte invloed van het primair en het voortgezet onderwijs komt in de voorgaande alinea al naar voren. Alleen voor Sjors maakt het binnenschoolse aanbod op het voortgezet onderwijs deel uit van zijn talentontwikkelingstraject.

---

[1] Op 8 juni 2015 stuurde Jet Bussemaker (minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap) een brief naar de voorzitter van de Eerste Kamer, waarin zij de uitgangspunten voor het cultuurbeleid in de periode 2017-2020 uiteenzet.

[2] http://www.leonvangelder.nl/onzeschool/echtbijzonder.html Geraadpleegd op 17 juli 2017.

5.3.1. Ontkieming
Voor alle vier de talenten begon het talentontwikkelingstraject in de basisschoolperiode. Twee talenten maakte middels het basisonderwijs kennis met het buitenschoolse theateraanbod (Sjors en Ivo). Bij de andere twee talenten waren het de ouders die hen voor het eerst in aanraking brachten met een buitenschoolse activiteit op het gebied van theater (Tim en Marliz).

> “In Dalen is eigenlijk niet zo veel. Daar ga je bij de voetbal. Nou dat heb ik een half jaar geprobeerd, dat is niet mijn ding. Toen werd er in groep zeven volgens mij een soort reclamefolder uitgedeeld over kunst en cultuur. En in dat boekje stonden theaterlessen in Coevorden. En toen dacht ik: dat lijkt me leuk.”
>
> Ivo Siebum
> (persoonlijke communicatie, 17 februari 2017)

> “Ik denk dat ik in groep twee zat toen ik meedeed aan culturele activiteiten buiten school. We hadden altijd zo’n culturele ladder. Ik herinner mij daar eigenlijk niks meer van, maar ik weet nog dat ik dat toen al deed. Een beetje rondhuppelen met z’n allen.”
>
> Sjors van den Berg
> (persoonlijke communicatie, 11 juni 2017)

5.3.2. Verkenning
In deze periode van het talentontwikkelingstraject worden de basisbeginselen van het vak aangeleerd. Om deel te kunnen nemen hoef je meestal geen auditie te doen. De mate van talent (groot of klein) en motivatie (veel of weinig) tussen de deelnemers onderling kan zeer uiteen lopen. Het aanbod bestaat veelal uit lessen, waarin wordt toegewerkt naar een presentatie. In sommige gevallen wordt er gewerkt aan een voorstelling. De insteek is hobbymatig. Terugkijkend vonden de talenten deze lessen vooral ‘leuk’. Na maximaal vier seizoenen besloten de talenten zelf om zich aan een andere organisatie of ander project te verbinden, omdat zij in hun ontwikkeling stagneerde, onvoldoende werden uitgedaagd, of qua niveau boven de rest van de groep uitstegen.

> “Toen ik net bij Scala begon was het heel fijn. Dan begin je klein, met cadeautjes overgeven. Maar als je dat voor je vierde jaar doet dan denk je: ja, cadeautjes overgeven, dat kan ik nu wel. Scala groeit niet met je mee. Daar begin je gewoon en op een gegeven moment denk je zelf van: het is nu klaar, want ik leer hier niks meer.”
>
> Marliz van Til
> (persoonlijke communicatie, 21 mei 2017)

> “Er zijn heel veel mensen die het leuk vinden om iets met theater te doen, als ze op woensdagmiddag van de basisschool komen. Ik denk dat ik dat voelde en dat ik dacht: dit gaat hem niet worden. Het was één les, maar ik had direct het gevoel: volgens mij ga ik hier niet leren wat ik wil leren.”
>
> Tim Helderman
> (persoonlijke communicatie, 27 maart 2017)

De plekken waar de talenten de basisbeginselen leerden, waren de locale kunstencentra (Marliz en Ivo) een jeugdamateurgezelschap (Sjors) de jeugdtheaterschool (Ivo) en het middelbaar onderwijs (Sjors). Tim startte zijn talentontwikkelingstraject anders op. Hij speelde -na een auditie- mee in een grootschalige musicalproductie en deed -in een professionele setting- zijn eerste podiumervaring op.

5.3.3. Verdieping
In deze periode van het talentontwikkelingstraject wordt het talent verder ontwikkeld. Er moet veelal auditie worden gedaan om deel te kunnen nemen. De lessen zijn intensiever, de groepen kleiner en de docenten gaan dieper op de materie in. Er is een divers aanbod aan lesblokken, projecten en voorstellingen, waar de talenten aan kunnen deelnemen. Deelname is minder vrijblijvend en de ambities van de deelnemers liggen hoger (een groot aantal ambieert een professionele carrière in de kusten). Er wordt een beroep gedaan op de eigen verantwoordelijkheid, discipline en motivatie. In de werkwijze staat het hebben van plezier gelijk aan het lerend vermogen. Om zich het spelambacht eigen te maken, worden de talenten uitgedaagd om uit hun comfortzone te treden. Dit gaat soms gepaard met onzekerheid, waardoor het plezier -tijdelijk- plaats moet maken voor het lerend vermogen. De plekken waar de vier talenten zich verder ontwikkelden waren de jeugdtheaterschool (Tim) een jeugdtheatergezelschap (Marliz en Ivo) en een vooropleiding (Sjors en Marliz).

> “Ik voelde me echt een brugklasser in het begin. Na de eerste les kwam ik huilend thuis. Ik voelde me zo jong. Terwijl ik zestien was. Maar ik voelde me zo, omdat ik bij Scala de ervarene speler was en hier stond ik weer helemaal onderaan. Ik had het heel erg naar mijn zin gehad. Maar het was ook zoveel wat me overkwam toen. Dan zit toch nog dat verlegen meisje in mij, dat even helemaal overrompeld werd.”
>
> Marliz van Til
> (persoonlijke communicatie, 21 mei 2017)

Jeugdtheaterscholen
Jeugdtheaterscholen kunnen in het aanbod en de uitvoering behoorlijk van elkaar verschillen, zo blijkt uit de ervaring van de talenten die ik geïnterviewd heb. De ene jeugdtheaterschool komt in zijn aanpak meer overeen met de lessen op een kunstencentrum (verkenning) waar de ander meer als een vooropleiding fungeert

(verdieping). In het model dat ik ontwikkeld heb, bevindt het aanbod van jeugdtheaterscholen zich daarom op de grens van de verkennings- en de verdiepingsfase.

> *Ik heb altijd het idee dat het op veel jeugdtheaterscholen vooral heel erg leuk is, of moet zijn. Maar hier staat plezier echt op gelijk niveau als ook echt iets moeten leren. Ik heb het idee dat het belangrijker is dat je weet hoe je je stem goed gebruikt, dan dat je een leuke ochtend hebt hier.*
>
> Tim Helderman
> (persoonlijke communicatie, 27 maart 2017)

Vooropleidingen
De talenten die na hun eindexamen een tussenjaar hebben gevolgd, geven aan dat zij niet zozeer zijn klaargestoomd voor het kunstvakonderwijs, maar dat zij vooral handvatten aangereikt hebben gekregen om te onderzoeken welke rol het vak in hun leven gaat spelen, of niet.

MBO
Ivo is de enige van de vier talenten, die heeft gekozen voor een MBO opleiding in een kunstdiscipline. Het gaat om de MBO Artiestenopleiding (Acteur) in Groningen.[3]

> *Zodra je van je hobby je opleiding gaat maken, dat is een wereld van verschil. Je hobby is eigenlijk altijd leuk. Maar zodra het een opleiding wordt, kan het ook niet leuk worden. In mijn geval werd het zwaarder.*
>
> Ivo Siebum
> (persoonlijke communicatie, 17 februari 2017)

5.3.4. Professionalisering
In deze periode van het talentontwikkelingstraject vindt een professionalisering plaats in een specifiek vakgebied. Binnen de discipline theater zijn verschillende richtingen mogelijk, zoals: performer/acteur, regisseur, theaterdocent, enzovoorts. Om deel te kunnen nemen aan een kunstvakopleiding moet een toelatingsprocedure doorlopen worden. Omdat veel talenten een professionele carrière in de kunsten ambiëren, wordt de selectieprocedure als zeer competitief ervaren. De talenten kunnen door de strenge toelatingseisen en de onderlinge concurrentie ontmoedigd raken en besluiten om een ander pad te volgen. Voor Tim (die aan twee selecties meedeed alvorens hij werd aangenomen) speelt de

[3] De ROC's bieden een groot aantal MBO opleidingen aan op het gebied van kunst en cultuur. Met de opkomst van MBO opleidingen in de culturele sector verliest het hoger kunstonderwijs in 2006 haar unieke positie als enige officiële scholingsroute voor artistiek talent.

toelating een andere rol in zijn route naar professie dan bij Marliz, die pas na drie jaar werd aangenomen en elf selectieprocedures doorliep.

> *In Amsterdam vonden ze me nog te jong dus toen lag ik er na de tweede ronde uit. Dat was toch nog wel een klap. Ondanks dat je er rekening mee houdt, was het toch zo dat ik die mail las en dacht: o kak. Je kan ook afgewezen worden. Inderdaad. Ja. Shit.*
>
> Tim Helderman
> (persoonlijke communicatie, 27 maart 2017)

> Als ik op de vloer sta, merk ik dat ik heel graag iets geef. En dan kunnen we samen tot een nieuwe scene komen. Als we maar dat wederkerige hebben. Geven en nemen. En het is bij zo'n auditie alleen maar nemen. Ik kom dan niet tot spelen. Ik kan dat niet. Ik vind niet dat dat toneel is. En zeker in Amsterdam heb ik dat toch wel zo gevoeld. Een monoloog kon ik wel. Ik ging altijd door naar de tweede ronde. Maar dan zat je in de tweede ronde met twintig man. Nou, en dan verzoop ik.
>
> Marliz van Til
> (persoonlijke communicatie, 21 mei 2017)

Eenmaal aangenomen zijn de lessen nog intensiever en wordt het eigen kunnen geanalyseerd. Het onbewuste wordt bewust gemaakt. De klas, waarmee intensief moet worden samengewerkt, bestaat enkel uit talenten die het vak in willen. De ambities zijn veelal gelijk. De mate van ijver en ervaring lopen -zo stellen de talenten- nog uiteen. De talenten ervaren -in aanloop naar de beroepspraktijk- meer prestatiedruk. Van vrijblijvendheid is geen sprake meer. De plekken waar de vier talenten zich professionaliseren zijn: de Toneelacademie in Maastricht (Tim), de Toneel- en Kleinkunstacademie in Amsterdam (Sjors), de Toneelschool in Utrecht (Marliz) en de Filmacademie in Amsterdam (Ivo).

> *Hier op de jeugdtheaterschool doe je jaren iets, wat gewoon ergens vandaan komt. En dan kom je op de Toneelacademie en dan krijg je er ineens les in. Dan leer je wat je al die tijd gedaan hebt. Dat kan je gaan benoemen. Je leert wat je nog niet goed doet. Je leert wat je nog moet leren. Je leert wat je al een beetje kan. Dus je gaat het helemaal beschouwen. Wat je al die tijd vanuit je onderbuik hebt gedaan. Dat is alsof je ineens gaat letten op hoe je je vork vastpakt. Ja, dat lukt dan gewoon niet meer.*
>
> Tim Helderman
> (persoonlijke communicatie, 27 maart 2017)

Afkomst
De afkomst lijkt met name een rol te spelen wanneer de talenten zich op landelijk niveau gaan meten aan groepsgenoten. Bij de audities voor -en eenmaal aangenomen op- een toneelschool, bemerken zij verschillen. Marliz is -ter voorbereiding op de audities- naar Act2Act in Amsterdam gegaan om samen te werken met mensen uit verschillende regio's.

> “Ik ben er volledig voor gegaan. Maar ik merkte dat ik echt te jong was. Dat ik niet opkon tegen al het ellebogenwerk daar. Het was echt veel te groots. Dan merk je toch -denk ik wel- dat ik uit het Noorden kom. Hier zijn de mensen toch liever, of iets rustiger, vriendelijker. En niet dat gejaagde, wat ik merkte bij die audities. Daar kon ik heel slecht mee omgaan.”
> Marliz van Til
> (persoonlijke communicatie, 21 mei 2017)

> “Ik merk het in die zin, dat mensen gewoon een grote bek hebben. Waar ik dan tien keer zo hard tegenaan moet knokken, dan iemand die wel uit Amsterdam of omgeving komt. Dat is gewoon zo.”
> Sjors van den Berg
> (persoonlijke communicatie, 11 juni 2017)

5.3.5. Beroepskunstenaar
Op talentontwikkeling ná het kunstvakonderwijs ga ik in dit onderzoek niet nader in.

5.4. TALENTBEGELEIDING
In het talentenvolgonderzoek (2013-2016)[4] wordt benadrukt dat de doelstelling niet is om zoveel mogelijk talenten de gehele keten, tot en met het professionele kunstenaarschap te laten doorlopen. Het uitgangspunt is, dat talenten in elke fase van hun ontwikkeling de kans krijgen om op het juiste niveau uitgedaagd, gestimuleerd en desgewenst doorverwezen te worden (van Eijck & van der Zant, 2017). De manier waarop de talenten begeleid worden, oefent invloed uit op de manier waarop zij zich ontwikkelen en de keuzes die zij maken. Een positieve ervaring kan de ontwikkeling bevorderen, waar een negatieve ervaring de ontwikkeling tijdelijk kan stagneren, of definitief kan stopzetten.

5.4.1. Stimulans
Over het algemeen zijn de talenten heel lovend over de plekken waar zij zich hebben mogen ontwikkelen en de personen die hen op hun route hebben begeleid. Er zijn een aantal factoren te noemen wat betreft de begeleiding, die de ontwikkeling van de talenten positief stimuleren.

[4] Een onderzoek waarbij Bureau Art en de Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR) in opdracht van het Fonds voor Cultuurparticipatie in de periode van 2013-2016 talenten volgden in hun ontwikkeling.

Individuele begeleiding
Waar de deelnemers op de kunstencentra vooral als groep worden aangesproken, wordt de aanpak -naarmate de professie toeneemt- steeds persoonlijker. Alle vier de talenten zijn zeer te spreken over de individuele begeleiding die zij gehad hebben, middels gesprekken en spelcoaching. Dankbaarheid gaat uit naar de begeleiders die hen spelaanwijzingen gaven waardoor ze verder konden (Tim), die hen de dingen zelf lieten ontdekken (Sjors), die inspeelden op hun behoeften (Marliz) en die hen adviseerden wanneer ze daarom vroegen (Ivo).

> “Garage TDI speelt in op jouw behoefte, wat jij wilt. En daar is heel veel persoonlijke begeleiding voor. Dus hoe ondernemender je zelf bent, hoe meer TDI je ook kan bieden denk ik.”
> Marliz van Til
> (persoonlijke communicatie, 21 mei 2017)

Diversiteit
De talenten geven aan veel geleerd te hebben van de diversiteit aan begeleiders en groepssamenstellingen. Tim werkte met diverse regisseurs, Sjors kreeg van afwisselende docenten les, Marliz deed aan tal van projecten mee, die veelal door andere mensen werden begeleid en Ivo is op verscheidene plekken geweest, waar hij met verschillende mensen heeft gewerkt. Allen hadden daarnaast met steeds veranderende groepssamenstellingen te maken. Marliz geeft als enige aan dat het soms ook fijn was om langer of vaker met dezelfde regisseur of begeleider te werken, opdat je elkaars taal beter leert spreken.

> “Het is zo fijn om met mensen te werken die gretig zijn en iets willen leren. Het maakt dan eigenlijk bijna niet uit van welk niveau je komt, omdat je zo snel alweer groeit. Naar elkaar toe.”
> Marliz van Til
> (persoonlijke communicatie, 21 mei 2017)

Professionele werkhouding
De talenten zijn dankbaar voor de vakmatigheid -die wordt gekenmerkt door discipline en eigen verantwoordelijkheid- die ze vanuit de talentontwikkelingsplek hebben meegekregen. Op de kunstvakopleiding hebben zij een hoop baat bij deze initiatiefrijke en zelfredzame werkhouding. De talenten geven aan deze professionaliteit te missen bij hun klasgenoten op de Toneelschool, of daarin onderlinge verschillen te ervaren.

> “Er is een hele stevige basis gelegd bij De Noorderlingen. Ook in professionaliteit. Dat je het wel serieus neemt wat je staat te doen. En dat het niet vrijblijvend is. Je doet iets niet half. En die werkhouding, dat helpt weer heel erg nu op school in een project. Dat je kan gaan met z'n allen. Dat je ook op elkaar kan vertrouwen, dat je kan gaan. Dat je aan het werk kan. En dat je er ook op kan vertrouwen dat als je wel op je bek gaat -of het gaat fout- dat de rest er wel is als een soort vangnet. Maar dat je daar ook weer van leert en dat dat ook nodig is.”

Vertrouwen
Een belangrijk aspect voor de bevordering van hun ontwikkeling is het vertrouwen dat de begeleiders in hen toonden. Dit maakte dat het eigen vertrouwen groeide, waardoor ze dingen durfden uit te proberen, stappen konden zetten en keuzes durfden te maken.

> *"Door Hilde haar vertrouwen in mij. Er was gewoon een soort wederzijdse band van vertrouwen. En dat is wel heel belangrijk geweest. Omdat als zij dat niet zo had laten merken, of als ik toen niet een persoon had gehad, die zo dat vertrouwen had in mij, dan had ik dat zelf ook nooit zo gevoeld denk ik. Echt niet. Dan had ik daarna ook heel veel niet gedurfd."*
> Tim Helderman
> (persoonlijke communicatie, 27 maart 2017)

> "Ze geven je hier heel veel kansen, als je eenmaal laat zien dat je heel erg gewillig bent om te leren. Dan geven ze je ook heel veel vertrouwen om aan projecten mee te doen of daar in te onderzoeken. Dat vertrouwen wat er dan is en wat je dan wordt gegeven, dat is heel fijn. Omdat je denkt van: wauw, oké. En dan kan je weer verder. En ik had altijd wel heel veel vertrouwen nodig denk ik. In mijzelf. Ik denk al gauw: dat kan ik niet. Of dat lukt mij niet. Dat was hier niet aan de orde omdat Remco zoveel vertrouwen gaf. En ook heel veel anderen."
> Marliz van Til
> (persoonlijke communicatie, 21 mei 2017)

5.4.2. Weerstand
Om zich te kunnen ontwikkelen, is het van belang dat de talenten zich thuis voelen bij de organisatie en zich veilig voelen bij de groep en de begeleider met wie zij werken. Desondanks hebben alle vier de talenten in hun talentontwikkelingstraject te maken gehad met een plek, project, groep of persoon, waar zij een minder positieve ervaring mee hadden. Bij geen van de talenten heeft deze ervaring hen dusdanig ontmoedigd, dat zij besloten om hun talentontwikkelingstraject definitief stop te zetten. Sterker nog: in de interviews benoemen zij -ieder afzonderlijk- dat zij vonden dat ze door moesten zetten. Ze hadden immers een doel voor ogen, aangenomen worden op een toneelschool. En om daar te geraken, moesten zij -zo stellen ze zelf- ook door moeilijke fases heen. Er zijn een aantal situaties te noemen, waarin de talenten op weerstand stuitten in hun ontwikkeling.

> "Ik heb gewoon niet echt een hele leuke fijne tijd bij Remco gehad. Bij heel NizrO niet. Omdat ik denk ik veel te jong was om daar bij te komen. Omdat ik het niet begreep. Omdat ik dacht: hoort het nou altijd zo heftig en moet het nou altijd zo pittig? Dat ik mezelf ging afvragen: waarom zit ik hier eigenlijk bij? Maar toch doorgaan omdat je bij jezelf denkt: ik wil dat theatervak in. En als ik dit niet heb gedaan heb ik een hele grote kans misgelopen. Want als ik hier een beetje doorzet dan word ik klaargestoomd voor al die audities voor al die toneelscholen en dan kom ik er wel. En dat had ik bij de jeugdtheaterschool niet, want dat is gewoon een hobby eigenlijk."
> Ivo Siebum
> (persoonlijke communicatie, 17 februari 2017)

Geïntimideerd door professie
Sommige talenten zijn dusdanig onder de indruk van de professie die een organisatie (Sjors en Ivo) of een persoon (Tim) uitstraalt, dat zij er geïntimideerd door raken. Vaak gaat dit gepaard met twijfel over het eigen kunnen, waardoor de talenten zich niet -of onvoldoende- kunnen ontwikkelen. De onzekerheid maakt dat zij niet meer aan spelen toe komen, of zelfs volledig blokkeren.

> "Wat ik altijd had gedaan, was een beetje aanrommelen in achterafjes lokaaltjes en dat soort dingen. En dit was ineens in het huis van het NNT, met een professionele regisseur en het was ineens allemaal heel echt."
> Sjors van den Berg
> (persoonlijke communicatie, 11 juni 2017)

> *"Dat is een lange gast met lange haren. Echt een man is dat. En daar was ik wel door geïntimideerd. Dus ik durfde niet zoveel tijdens het repeteren. Het ging ook nooit zo heel erg goed. En dan voelde ik zijn frustratie daarover, denk ik. En dan blokkeerde ik nog meer. Ik was toen wel heel erg onzeker. Toen heb ik wel een paar keer huilend bij Hilde op haar kantoortje gezeten."*
> Tim Helderman
> (persoonlijke communicatie, 27 maart 2017)

Het onbekende
Wanneer de talenten moeten opereren in een situatie die hen onbekend is, kan dit weerstand veroorzaken. Soms worden de talenten door de begeleider bewust uitgedaagd om uit hun comfortzone te treden. Dit kan spelmatig zijn, door het talent een niet voor de hand liggende rol te laten spelen (Ivo). Het kan procesmatig zijn, doordat het talent meedoet aan een kort (Sjors) of een lang repetitieproces (Marliz). En het kan groepsdynamisch zijn, door het talent te laten samenwerken met groepsgenoten die in hun werkwijze, motivatie en/of ervaring van elkaar verschillen (Ivo).

Geen ruimte voor eigen creativiteit
De artistiek leiders benadrukken in de interviews dat ze ernaar streven om de talenten op zo'n manier te begeleiden, dat ze voornamelijk worden uitgedaagd om het onderzoek met zichzelf aan te gaan. De talenten geven aan het te waarderen wanneer begeleiders hen de mogelijkheid geven iets zelf te ontdekken. Ze schieten echter in de weerstand wanneer zij te maken hebben met een begeleider die geen, of onvoldoende ruimte laat voor de eigen creativiteit. Bijvoorbeeld in repetitieprocessen waar alles door de regisseur wordt vastgelegd, waardoor het talent enkel als dienstbaar en uitvoerend acteur op de vloer staat.

> "Dat vond ik af en toe ook bloedirritant, want dan dacht ik echt: laat me nou zelf ook wat ontdekken."
>
> Sjors van den Berg
> (persoonlijke communicatie, 11 juni 2017)

5.4.3. Keuzes
Zowel de stimulerende als de remmende factoren, hebben invloed op de keuzes die de talenten maken. Zo besloot Ivo om te stoppen bij Garage TDI en terug te keren naar Loods13, waar hij zich meer thuis voelde. Sjors wilde halverwege een project stoppen, maar besloot toch om door te zetten. Uiteindelijk werd het een succeservaring, waardoor hij het seizoen daarop nogmaals meedeed aan het project. Marliz besloot om -zij het kortstondig- helemaal te stoppen met theater, omdat zij volledig ontmoedigd raakte toen zij keer op keer werd afgewezen op de toneelscholen.

> "Het was zo'n emotionele uitputting. Überhaupt, zo'n auditiejaar is een emotionele uitputtingsslag, omdat je constant wordt afgewezen. En dan weer op moet krabbelen en naar de volgende moet. Het was heel goed om er echt even uit te gaan en te denken: klopt het wel dat theater voor mij alles is? Nou en dan beseffen dat dat inderdaad zo is, dat was wel heel erg fijn."
>
> Marliz van Til
> (persoonlijke communicatie, 21 mei 2017)

Ivo zijn grootste tegenslag kwam, toen hij ontdekte dat hij niet verder wilde als uitvoerend podiumkunstenaar. Naar aanleiding van een individueel gesprek met zijn begeleider, besloot Ivo om zich op iets totaal anders te richten: het maken van korte films en documentaires. Dit beviel hem zo goed dat hij zich hier verder in is gaan ontwikkelen.

> "Aan het begin van mijn MBO opleiding dacht ik: na vier jaar ga ik naar het HBO. Dan ga ik de Toneelschool doen en dan ga ik die strijd met de theaterwereld wel aan. En toen dacht ik ineens: ik vind dit helemaal niet meer leuk. En dat vond ik zo erg om te ontdekken. Omdat je er zo lang mee bezig bent. Ik dacht: dit is het. Theater dat is het. Maar in mijn vierde jaar heb ik er niet eens aan gedacht om te auditeren."
>
> Ivo Siebum
> (persoonlijke communicatie, 17 februari 2017)

Naast de keuzes die de talenten zelf maken, zijn er ook situaties waarin er keuzes voor hen gemaakt worden, die invloed uitoefenen op het talentontwikkelingstraject. Vanwege de selectieprocedure komen de talenten niet altijd terecht op de opleiding waar hun voorkeur naar uitgaat (Marliz). Wanneer de talenten niet zijn aangenomen voor de kunstvakopleiding waar ze feitelijk heen willen, besluiten ze soms om -veelal kortstondig- aan een andere HBO (kunstvak)opleiding te beginnen. Wanneer ze het daaropvolgende jaar wel worden aangenomen, stoppen ze met de opleiding waar ze concessiematig voor gekozen hebben (Sjors, Marliz en Ivo). Soms krijgen de talenten een negatief advies, waardoor ze gedwongen moeten stoppen bij de organisatie of de kunstvakopleiding waar ze op dat moment aan verbonden zijn (Sjors).

5.4.4. Leermeesters
De talenten hechten zich niet alleen aan de organisatie (het huis) maar ook -of vooral- aan de personen die hen begeleiden op hun weg naar professie. Onder *leermeesters* versta ik de begeleiders van wie de talenten in hun ogen het meeste hebben geleerd. De personen die hen vertrouwen gaven, de juiste aanwijzingen wisten te geven om tot spelen te komen, die hen kansen boden en advies gaven, zonder dit aan hen op te dringen. Personen die hen -op wat voor manier dan ook- verder hielpen in hun ontwikkeling. Het is opmerkelijk dat de talenten alle vier een leermeester kozen, die de functie van artistiek leider bekleedt. Waarom zijn de artistiek leiders zo belangrijk voor hen?

> "Remco is zo'n groot gedeelte van hoe je je ontwikkelt. En dat moet je hebben denk ik hoor, met Remco. Niet iedereen zal dat hebben, op die manier dat ik dat heb gehad. Maar hij kon mij enorm aanzetten."
>
> Marliz van Til
> (persoonlijke communicatie, 21 mei 2017)

De artistiek leiders hebben vanuit hun functie aanzien, waardoor de talenten in eerste instantie geïmponeerd waren door de professie van deze personen. Het zijn figuren die bewonderd worden en tegelijkertijd als streng worden ervaren.

> Ik vond hem heel groots. Dat ik dacht van: oké, nu zeg je dingen en dat ga ik maar even doen, ofzo. Ik vond hem in het begin een beetje -niet eng maar- imponerend. Remco heeft geen hele open uitstraling. Je moet hem echt leren kennen.
>
> Marliz van Til
> (persoonlijke communicatie, 21 mei 2017)

> Al vanaf het begin dat ik bij De Noorderlingen was, vond ik Koen een soort de personificatie van het woord toneel of zoiets. Ik vond het echt zo'n acteur. Met zo'n sikje en zo'n snorretje. Ik weet niet, ik zag dat. Ik vond hem eerst best wel eng, maar die bewonderde ik altijd wel. Wat eigenlijk wel raar is, want ik heb Koen helemaal nooit zien spelen, bedenk ik me nu.
>
> Sjors van den Berg
> (persoonlijke communicatie, 11 juni 2017)

Echter, wanneer de talenten langduriger, intensiever en in verschillende functies met de artistiek leiders te maken hadden, werd de omgang makkelijker en groeide het vertrouwen. De artistiek leiders dragen niet alleen de visie van de organisatie uit. Zij geven les, maken voorstellingen, voorzien de talenten van informatie en advies, nemen besluiten, bepalen wie het huis wel en niet mag betreden, enzovoorts. Bovenal volgen de artistiek leiders de talenten -over het algemeen langduriger dan de docenten en regisseurs- nauwlettend in hun ontwikkeling. Wanneer de relatie tussen het talent en de artistiek leider moeizaam verloopt, is de consequentie soms dat de talenten besluiten om bij de desbetreffende organisatie te stoppen (Ivo). Deze personen zijn dus nogal bepalend. De artistiek leiders zijn zich terdege bewust van hun invloed.

> Ik bemoei me eigenlijk alleen op verzoek met vervolgtrajecten. Ik dien ze met plezier en liefde van advies, maar ik vind vooral dat ze zelf moeten kiezen. We hebben namelijk nogal een invloed op die jongeren. Omdat wij een soort rolmodellen zijn op het gebied van theater. Omdat wij ze die periode doorgidsen. Dus op het moment dat ik zeg: volgens mij moet jij Maastricht gaan doen, dan doen mensen dat. En zo werkt het niet. Dat moet uit henzelf komen, die keuze.
>
> Hilde Mulder
> (persoonlijke communicatie, 17 oktober 2016)

De uitvoerend docent
Naast de invloedrijkheid van de artistiek leiders, moet de rol van de uitvoerend docent niet worden onderschat. Uit de interviews blijkt dat de docent een belangrijke rol speelt bij de manier waarop het talent het binnen- en het buitenschoolse aanbod ervaart. Bovendien spelen makers en docenten (die tussen

de instelling en het talent in staan) een belangrijke rol bij de werving en de doorstroom van talent. Omdat uitvoerend docenten veelal als freelancers werkzaam zijn, kennen zij vaak meerdere instellingen van binnenuit. Vanuit deze positie kunnen zij talenten die door willen groeien van gedegen advies voorzien over de verschillende mogelijkheden. Alle vier de talenten zijn door een uitvoerend docent geattendeerd op het kunstvakonderwijs en/of geadviseerd over doorstroom naar andere organisaties.

Bij het buitenschoolse aanbod gaat de voorkeur van de vier talenten uit naar een divers docententeam, met een mix van theaterdocenten en uitvoerend podiumkunstenaars. De theaterdocenten beschikken over goede pedagogische vaardigheden en de uitvoerend kunstenaars kunnen refereren aan hun eigen beroepspraktijk, zo wordt gesteld. Bij de culturele instellingen hebben de vier talenten veelal te maken gehad met theaterdocenten. In het kunstvakonderwijs hebben ze vooral les van uitvoerend kunstenaars.

> Ik vind dat docenten hier op deze school misschien wel een groter hart hebben voor het vak dan op de Toneelacademie. Dat komt misschien omdat de docenten op de Toneelacademie daar soms al 37 jaar zitten en daar iedere dag zijn. Er heerst hier iets meer een let's-do-this-energie.
>
> Tim Helderman
> (persoonlijke communicatie, 27 maart 2017)

5.5. SAMENVATTENDE CONCLUSIE

De vier geïnterviewde talenten bevestigen de bevindingen uit de bestudeerde literatuur, namelijk: dat de mate van talent afhankelijk is van aanleg enerzijds en inzet anderzijds. Naast deze individuele eigenschappen, oefent een stimulerende sociale context een positieve invloed uit op het ontwikkelingstraject van jonge theatertalenten. Ouders worden benoemd als belangrijke stimulatoren, maar de invloed die het onderwijs uitoefent op het talentontwikkelingstraject is minimaal. De leerkrachten van de vier ondervraagde talenten waren onvoldoende in staat om hen te stimuleren en te adviseren. De binnenschoolse ervaringen van de talenten sluiten aan bij de aandachtspunten zoals Bussemaker (minister van OC&W) deze in de kamerbrief uiteenzet. In de tussenliggende jaren hebben ontwikkelingen plaatsgevonden, maar van een samenhangend, structureel en bovenal stimulerend, cultureel programma lijkt binnen het onderwijs nog onvoldoende sprake te zijn.

Over dat wat er vanuit de organisaties wordt aangeboden om zich (verder) te ontwikkelen zijn de talenten positief. Culturele instellingen zoals kunstencentra, jeugdtheaterscholen en vooropleidingen vervullen een belangrijke rol in de verschillende fasen van ontwikkeling (ontkieming, verkenning, verdieping, professionalisering) en ter voorbereiding op het kunstvakonderwijs.

De artistiek leiders van de culturele instellingen blijken invloedrijke stimulatoren voor de talenten. Om zich te kunnen (blijven) ontwikkelen op het gebied van theater worden individuele begeleiding, diversiteit, het ontwikkelen van een professionele werkhouding en vertrouwen als stimulerende factoren ervaren. De talenten stuiten op weerstand wanneer zij geïntimideerd worden door professie, moeten acteren in een onbekende situatie of er onvoldoende ruimte wordt geboden voor eigen creativiteit. Deze factoren -positief of negatief- oefenen invloed uit op de keuzes die talenten maken bij de verdere ontplooiing van hun talent.

CONCLUSIE

In dit hoofdstuk worden de resultaten van de interviews met de vier aanbieders en de vier talenten met elkaar vergeleken. Sluit dat wat er vanuit de organisaties wordt aangeboden aan bij dat wat de talenten nodig hebben om zich te kunnnen (blijven) ontwikkelen? De uitkomsten van de interviews met de aanbieders en de talenten kennen een hoop overeenkomsten met landelijk lopend onderzoek naar talentontwikkeling. In de conclusie vergelijk ik de resultaten van beide onderzoeken met elkaar. Tevens refereer ik aan het conceptuele kader. Door de verzamelde data met elkaar te vergelijken, zal ik komen tot de beantwoording van de drie deelvragen:

1. Wat wordt er vanuit de organisaties aangeboden om het theatertalent (verder) te ontwikkelen?
2. Wat hebben de talenten nodig om zich te kunnnen (blijven) ontwikkelen op het
3. Wat is er nodig om de doorstroom van jong theatertalent soepel te laten verlopen?

Ik sluit dit hoofdstuk af met de beantwoording van mijn onderzoeksvraag:

Welke rol spelen vier organisaties uit de drie Noordelijke provincies
-die talentontwikkeling als kerntaak hebben-
bij het identificeren, vormen en begeleiden van jong theatertalent?

6.1. INLEIDING

6.1.1. Talentenvolgonderzoek

Om dit relatief kleinschalige onderzoek in een wat breder perspectief te plaatsen, refereer ik voor een vergelijking van uitkomsten aan het lopende en meest uitgebreide talentenvolgonderzoek. In de vorige beleidsperiode (2013-2016) volgden Bureau ART en de Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR) in opdracht van het Fonds voor Cultuurparticipatie (FCP) gedurende vier jaar jonge talenten in de leeftijd van 8-24 jaar. Er zijn jaarlijks 1100 digitale enquêtes verspreid en 17 interviews (en telefonische vervolginterviews) afgenomen. Dit om een beeld te schetsen van hoe jongeren hun talenten in verschillende disciplines ontwikkelen.

De eerste digitale enquête had een respons van 216 talenten in de discipline theater. Bij vijf van deze talenten werd een interview afgenomen. De tweede digitale enquête had een respons van ongeveer 97 talenten in de discipline theater. Hoeveel interviews er zijn afgenomen is tot op heden onbekend. Nog niet alle uitkomsten van het onderzoek zijn gepubliceerd.

6.1.2. Opmerkingen vooraf

Wanneer ik de resultaten met elkaar in verband breng, is het van belang om te benoemen dat er -in de periode dat de talenten niet meer aan de organisaties en instellingen verbonden zijn- op beleidsmatig, organisatorisch en inhoudelijk niveau een hoop veranderd is. Ik noem enkele belanghebbende voorbeelden van ontwikkelingen die naderhand hebben plaatsgevonden:

- Veel kunstencentra -waar drie van de vier talenten hun talentontwikkelingstraject zijn gestart- zijn inmiddels failliet, opgeheven of gefuseerd. Uit het talentenvolgonderzoek en de interviews die ik met de vier talenten afgenomen heb, blijkt de (lokale) infrastructuur van kunstinstellingen echter van groot belang te zijn, voor de ontwikkeling van jong talent. Bezuinigingen op de (lokale) infrastructuur staan in die zin haaks op het beleid van overheden om de ontwikkeling van talent te stimuleren.
- Sinds 2012 wordt er actief beleid gevoerd om de kwaliteit van cultuureducatie in het (basis)onderwijs te waarborgen en inbedding te bevorderen. De regeling 'Cultuureducatie met Kwaliteit' heeft, door scholen een financiële impuls te geven, de samenwerking tussen het (primair) onderwijs en de culturele instellingen positief beïnvloed.
- De visies en missies -die ik in de profielschetsen van de aanbieders heb opgenomen- zijn afkomstig uit de beleidsplannen voor de cultuurnotaperiode 2017-2020. De talenten hebben hun talentontwikkelingstraject bij de desbetreffende organisatie echter doorlopen in de vorige twee cultuurnotaperiodes (2009-2012 en 2013-2016).

6.2. DEELVRAAG 1

Wat wordt er vanuit de vier organisaties aangeboden om het theatertalent (verder) te ontwikkelen?

Positionering en profilering
De bestudeerde talentontwikkelingsorganisaties bevinden zich alle vier in hetzelfde segment (buitenschools, pre HBO, disciplinespecifiek aanbod). Iedere organisatie hanteert een eigen visie en werkwijze en wordt gekenmerkt door een specifieke vakbekwaamheid. Bij Meeuw | jonge theatermakers noem ik het discipline overstijgende werken als voorbeeld, bij De Noorderlingen de onderzoeksmentaliteit, bij Garage TDI de snelkookpan-formule en bij Loods13 de verbondenheid met de (sociale) omgeving. Deze competenties kennen raakvlakken met de innovaties die de organisaties nastreven en kunnen richtinggevend zijn bij een -meer expliciete- profilering. In het hoofdstuk 'Aanbevelingen' weid ik hier verder over uit.

Innovatie
Alle vier de organisaties streven vernieuwingen na. Ze zijn constant in beweging om aansluiting te vinden bij het cultuurbeleid enerzijds en de wensen van de kunstbeoefenaar anderzijds. De organisaties zoeken daarbij naar condities waarin de artistieke visie overeind blijft. Meeuw | jonge theatermakers werkt aan talentontwikkeling in de breedte, door discipline overstijgende samenwerkingen aan te gaan. De Noorderlingen heeft de eigen conventies losgelaten en de deur opengezet voor uitwisseling en dialoog. Garage TDI bereidt de talenten voor op een diverse kunstpraktijk, door in te zetten op meer zelf creërend kunstenaarschap. Loods13 laat iedereen binnen en zet de diversiteit van de groep in, om talenten te laten onderzoeken hoe zij zich tot zichzelf, de ander en de maatschappelijke context verhouden.

Pelgrims of toeristen
In het conceptuele kader haal ik Nieuwenhuis (2015) aan, die constateert dat het talentontwikkelingstraject niet één, maar twee routes kent. De pelgrimstocht (lineair, stapsgewijs en doelgericht) en de meer toeristische route (circulair, meer diffuus en breed georiënteerd). De aanbieders geven aan een voorkeur te hebben voor pelgrims en gaan er vanuit dat hun werkwijze vooral pelgrims aantrekt. Toeristen zijn -zo stellen zij- moeilijker individueel te begeleiden. Desalniettemin zet de Noorderlingen de deur op een kier voor talenten die van buiten komen en veel grilligere routes hebben gevolgd. Zij missen in vergelijking met de pelgrims basisvaardigheden, maar brengen in plaats daarvan andere kwaliteiten mee -zoals frisheid en onbevangenheid- die ook veel toegevoegde waarde kunnen hebben. Het vergt echter best veel om deze talenten met succes te laten instromen. Het is zoeken naar een nieuwe balans.

Vorming van talent
Wanneer gekeken wordt naar de periode die de talenten bij de vier uitgelichte talentontwikkelingsorganisaties hebben doorgebracht, kan geconstateerd worden dat er voornamelijk raakvlakken te ontdekken zijn, tussen dat wat er vanuit de organisatie wordt aangeboden en dat wat de talenten nodig hebben om zich te ontwikkelen. Voorbeelden hiervan zijn: plezier in het theatervak, een onderzoekende mentaliteit, een gedisciplineerde werkhouding en het stimuleren van lef om het onbekende te ontdekken.

Omdat de tijd waar de vier ondervraagde talenten op terugkijken een andere is, dan die waarin de actuele doelstellingen van de organisaties worden uitgevoerd, zijn er ook verschillen op te merken. Voorbeelden hiervan zijn: de discipline overstijgende samenwerkingsprojecten van Meeuw | jonge theatermakers, het open-deuren-beleid van De Noorderlingen, de fusie van Garage TDI en de groei die daarmee gepaard gaat en de structurele subsidie voor Loods13, waardoor de organisatie verlost is van de financiële strop. De talenten zijn goed op de hoogte van de actuele ontwikkelingen, daar zij de organisatie -in meer of mindere mate- blijven volgen. Hun zorg gaat -in het geval van grote samenwerkingsprojecten en fusering- uit naar het behoud van aandacht voor individuele spelbegeleiding. Het streven naar vernieuwing wordt enkel aangemoedigd.

> "Bij zo'n samenwerkingsproject wordt de aandacht verdeeld natuurlijk. Dat is gewoon heel veel, waar naar gekeken moet worden. En de voorstellingen waar ik in heb gespeeld, daar lag de aandacht vooral op het spel. Dat was kleiner en meer besloten."
> Tim Helderman
> (persoonlijke communicatie, 27 maart 2017)

> "Wat ik toen wel heel erg vond _maar dat zijn ze eigenlijk al aan het doen_ is: blijven vernieuwen. (Niet teveel in het oude blijven hangen. Ik denk dat het belangrijk is dat je daarin blijft ontwikkelen. En dat je de leerlingen van De Noorderlingen meegeeft dat je daar voor open moet staan. Ik denk dat dat echt gevaarlijk is _ voor de hele theaterwereld_ als het vast roest."
> Sjors van den Berg
> (persoonlijke communicatie, 11 juni 2017)

De visie en/of de werkwijze van de talentontwikkelingsplek lijkt invloed uit te oefenen op de vorming van de vier ondervraagde talenten. Wanneer de talenten zich ontwikkelen tot professional in het kunstvakonderwijs en hun eigen kunnen gaan analyseren, merken zij dat zij zich een werkwijze hebben eigen gemaakt, die hun eigen kunstenaarschap beïnvloed. De punten waarop de talenten zich in mindere mate hebben ontwikkeld, worden eveneens zichtbaar. Opmerkelijk is dat de kracht van het ene talent, veelal de zwakte van de ander is. Onderlinge uitwisseling tussen overeenkomstige talentontwikkelingsorganisaties kan daarom interessant zijn. In de aanbevelingen ga ik hier dieper op in.

> "Ik merkte bijvoorbeeld dat ik heel vaak vanuit een vorm iets ging maken, omdat ik dat hier heel veel gedaan heb. En nu merk ik dat het ook anders kan. Vanuit de inhoud naar een vorm."
> Marliz van Til
> (persoonlijke communicatie, 21 mei 2017)

6.3. DEELVRAAG 2

Wat hebben de vier talenten nodig om zich te kunnen (blijven) ontwikkelen op het gebied van theater?

Stimulerende sociale context
Naast individuele eigenschappen zoals aanleg en inzet, oefent een stimulerende sociale context een positieve invloed uit op het ontwikkelingstraject van jonge theatertalenten. Ouders worden door de talenten benoemd als belangrijke stimulatoren. Met name in de ontkiemingsfase vervullen zij een belangrijke rol. Twee talenten zijn middels de ouders -die zich uit eigen beweging in het aanbod zijn gaan verdiepen- in aanraking gekomen met theater. Voor sommige talenten speelt de invloed vanuit huis een rol bij de voorkeur die de ze hebben voor een toneelschool. Sjors, die door zijn ouders naar veel musicals is meegenomen, heeft een liefde voor muziektheater ontwikkeld en wilde daarom graag naar de Toneel- en Kleinkunstacademie.

Bij de vier voor dit onderzoek ondervraagde talenten, speelt het onderwijs een minimale rol bij de ontwikkeling van hun talent. Het binnenschoolse aanbod in het primair en het voortgezet onderwijs is van onvoldoende waarde voor hen. Uit de interviews blijkt dat de docent een belangrijke rol speelt bij de manier waarop het talent het binnenschoolse aanbod ervaart. De docenten zijn -zo stellen de talenten- onvoldoende in staat om hen te inspireren, te stimuleren en te informeren. Zo zijn veel docenten in het voortgezet onderwijs onvoldoende op de hoogte van de mogelijkheden waarop talenten zich kunnen ontwikkelen tot beroepskunstenaar. De beperkte rol van het onderwijs wordt in het talentenvolgonderzoek (2013-2016) onderschreven: *Slechts een minderheid van de jonge talenten zegt door school of door schooldocenten gestimuleerd te zijn om hun kunstzinnige talenten in de vrije tijd verder te ontwikkelen. Ouders blijken een veel belangrijkere stimulans* (van Eijck, Windhorst & van der Zant, 2014, p. 3). De binnenschoolse ervaringen van de talenten sluiten aan bij de aandachtspunten zoals Bussemaker (minister van OC&W) deze in de kamerbrief uiteenzet. In de tussenliggende jaren hebben ontwikkelingen plaatsgevonden, maar van een samenhangend, structureel en bovenal stimulerend, cultureel programma lijkt binnen het onderwijs nog onvoldoende sprake te zijn.

Rolmodellen
Talentontwikkelaars (met name de artistiek leiders) worden gezien als rolmodellen, wiens adviezen gretig ter harte worden genomen. Een punt van aandacht is in hoeverre de keuzes die de talenten maken eigen zijn, op het moment dat zij in hevige mate tegen een sleutelfiguur -die slechts één visie en werkwijze vertegenwoordigt- opkijken. De artistiek leiders zijn zich bewust van de invloed die ze op de talenten uitoefenen. Daarom zijn ze -de één meer dan de ander- terughoudend in het geven van advies of het uiten van hun mening.

> “Ik denk dat zij heel veel jongerenkennis hebben om advies te geven. Ze hebben nooit gezegd: je moet dat doen. Maar het was altijd tijdens gesprekken van: misschien moet je hier eens kijken.”
>
> Ivo Siebum
> (persoonlijke communicatie, 17 februari 2017)

Talentbegeleiding
De aanbieders geven aan dat het tijd, continuïteit en commitment vergt om talent te kunnen ontwikkelen. De talenten geven aan vooral behoefte te hebben aan vertrouwen en veiligheid, om tot leren te komen. Individuele begeleiding, diversiteit, het ontwikkelen van een professionele werkhouding en vertrouwen worden als stimulerende factoren ervaren. De talenten stuiten op weerstand wanneer zij geïntimideerd worden door professie, moeten acteren in een onbekende situatie of er onvoldoende ruimte wordt geboden voor eigen creativiteit. Deze factoren -positief of negatief- oefenen invloed uit op de keuzes die talenten maken bij de ontplooiing van hun talent.

Rijk en divers aanbod
Afgaande op de ontwikkelingstrajecten van de vier talenten, oogt het buitenschoolse aanbod in de drie Noordelijke provincies voldoende rijk en divers. Het aanbod is niet dusdanig groot dat talenten in de (directe) omgeving uit tal van culturele instellingen kunnen kiezen, maar in iedere provincie bevinden zich organisaties die zich -binnen de discipline theater- richten op de verkennings- en verdiepingsfase van talentontwikkeling. Om zich tot professional te ontwikkelen, moeten de talenten uitwijken naar de landelijke theaterscholen, die zich -met uitzonderling van de opleiding Theaterdocent in Leeuwarden- niet in de drie Noordelijke provincies bevinden.

> “Ik denk dat ik mij hier in Groningen wel voldoende heb kunnen ontwikkelen. Als er wat te doen was op het gebied van toneel, dan was ik er wel. Ook als er wat van buiten de stad kwam, dan deed ik dat wel. Dat heeft natuurlijk te maken met wat de stad aanbiedt, maar ook met wat je zelf wilt.”
>
> Sjors van den Berg
> (persoonlijke communicatie, 11 juni 2017)

Pelgrimstocht of toeristische route
Voor dit onderzoek heb ik talenten geselecteerd die hun talentontwikkelingstraject doorlopen hebben met de uiteindelijke doelstelling om aangenomen te worden op een kunstvakopleiding. Dit maakt dat de vier ondervraagde talenten vanuit de benadering van Nieuwenhuis (2015) onder de noemer ‘pelgrim’ geplaatst dienen te worden. Dat de tweedeling (pelgrim of toerist) in praktijk minder makkelijk te maken is, blijkt uit het feit dat drie van de vier talenten -voor een korte of langere periode- meerdere lijnen naast elkaar hebben uitgezet. Daarnaast hebben alle talenten deelgenomen aan kortstondige projecten, die niet (allemaal) in de profielschetsen opgenomen zijn. Het talentenvolgonderzoek (2013-2016) toont een overeenkomstig resultaat. Naast de projecten waarop de deelnemers zijn geselecteerd, blijken zij tal van andere activiteiten te ondernemen om hun talent te ontwikkelen (van Eijck, Windhorst & van der Zant, 2014, p. 20). De behoefte van de talenten om zoveel mogelijk ervaring op te willen doen, botst nogal eens met de behoefte van de aanbieders, die tijd, continuïteit en commitment als noodzakelijke ingrediënten achten om talent (verder) te kunnen ontplooien.

> Een toeristische pelgrim. Ik vind het lastig om die tweedeling te maken. Want ondanks dat je een doel voor ogen hebt, ga je nog zoveel mogelijk proberen te zien en te leren.
>
> Marliz van Til
> (persoonlijke communicatie, 21 mei 2017)

> Ik vind het juist interessant om niet alleen de hoofdweg te bewandelen, maar ook die kleine zijpadjes. En steeds weer nieuwe dingen te proberen. Dat vind ik het leukst, daar ga ik het meest van aan.
>
> Sjors van den Berg
> (persoonlijke communicatie, 11 juni 2017)

6.4. DEELVRAAG 3

Wat is er nodig om de doorstroom van jong theatertalent soepel te laten verlopen?

> *Succesvolle schakels maken het voor talenten gemakkelijker om in de talentontwikkelingsketen de stappen te zetten die passen bij hun niveau en ambitie. Waar de afstemming tussen de schakels minder evident of zelfs afwezig is, wordt talent minder snel opgemerkt en doorverwezen naar een passend niveau. In de praktijk haken lang niet alle schakels soepel op elkaar in (van Eijck & van der Zant, 2017).*

Kennis over het aanbod
De vier talenten zijn door betrokken ouders, artistiek leiders, (gast)regisseurs en freelance theaterdocenten van advies en informatie voorzien over de mogelijkheden waarop zij zich konden (door)ontwikkelen. Op basis van de betrokkenheid van de ouders, de expertise van de uitvoerend kunstenaars en het eigen doorzettingsvermogen hebben de vier talenten de talentontwikkelingsplekken weten te vinden. Hierbij moet worden opgemerkt dat het om talenten gaat die alle vier een heldere doelstelling voor ogen hadden: doorstroom naar het kunstvakonderwijs. Wanneer de doelstelling van het talent minder prangend is en er minder alternatieve leerervaringen in de (directe) omgeving beschikbaar zijn, -waar in het Noorden sprake van is- kan belemmering in de doorstroom problematisch zijn, stellen de onderzoekers van het talentenvolgonderzoek (van Eijck & van der Zant, 2017).

Actief scoutingbeleid
Talenten -en indirect de ouders- voorzien van informatie over het buitenschoolse aanbod, blijkt effectief. Twee van de vier talenten zijn middels een brochure van het kunstencentrum in aanraking gekomen met theater. De andere twee talenten middels de ouders, die zich uit eigen beweging in het aanbod zijn gaan verdiepen.

De aanbieders -met een actief scoutingbeleid- merken dat het lesgeven op scholen een effectieve manier is, om jongeren aan te moedigen om buitenschools theaterlessen te gaan volgen.

Cultuureducatie
Uit de beleidsplannen van de vier organisaties blijkt dat de ene organisatie op het gebied van cultuureducatie een grotere rol vervult dan de ander. Garage TDI is het meest actief op het gebied van cultuureducatie. De organisatie werkt deels aanbodgericht en deels vanuit co-creatie.[1] Loods13 werkt vooral vraaggericht, Meeuw | jonge theatermakers vooral aanbodgericht. De Noorderlingen werkt niet -of nauwelijks- samen met het onderwijs. De meerjarenplannen maken inzichtelijk dat de samenwerking met het onderwijs volop in ontwikkeling is. De verbreding is plaats aan het maken voor verdieping. De organisaties zoeken -ook daarbij- naar condities waarin de artistieke visie overeind blijft.

Uitwisseling en samenwerking
Uitwisseling vindt bij de vier organisaties vooral plaats door gastdocenten of regisseurs van buiten naar binnen te halen. Zo kan de artistieke leiding de kwaliteit waarborgen en kunnen de talenten binnenshuis met verschillende professionals samenwerken. De talenten hechten veel waarde aan de diversiteit in begeleiding. Uitwisseling buitenshuis wordt door de aanbieders -op enkele uitzonderingen na- niet snel aangemoedigd. De aanbieders en de talenten geven allen aan dat er van samenwerkingsprojecten met -of uitwisseling tussen- overeenkomstige organisaties weinig tot geen sprake is. De samenwerking komt niet of moeizaam op gang, omdat de onderlinge belangen uiteen lopen.

> Een keer heb ik dat meegemaakt volgens mij. Dat wij van Loods13 een weekend naar NizinO gingen, om daar een voorstelling te maken. Bij hun, of met hun. Ik weet niet precies hoe dat in elkaar stak allemaal, maar ik weet nog dat we daar waren. Dat was volgens mij het enige moment dat ik gemerkt heb dat er een soort samenwerking is geweest.
>
> Ivo Siebum
> (persoonlijke communicatie, 17 februari 2017)

Loslaten
Uit de interviews met de aanbieders blijkt dat de doorstroom lang niet altijd vanzelf gaat. De aanbieders geven bijvoorbeeld aan moeite te hebben om een (groot) talent los te laten en door te verwijzen. Uit de interviews met de talenten blijkt dat het omgekeerde eveneens het geval is. De talenten zijn soms zo aan de organisatie -of een persoon die aan de organisatie verbonden is- gehecht, dat ze geneigd zijn om te blijven 'plakken'.

[1] Bij co-creatie spelen de culturele instelling en de school beide een actieve rol bij bijvoorbeeld de ontwikkeling van een doorlopende leerlijn of een kunsteducatief product. De doelstelling hierbij is dat de vraag vanuit de school en het aanbod vanuit de culturele instelling als het ware samensmelten.

Verstandhouding tussen personen
De invloed die een persoonlijkheid kan uitoefenen speelt een grote rol. De vier artistiek leiders zijn het er over eens dat de mate van onderling contact (of dat nu gaat over doorstroom, uitwisseling of samenwerking) afhankelijk is van de -soms moeizame- verstandhouding tussen de personen.

Verbinding tussen non-formele en formele organisaties
Er wordt in de literatuur veel geschreven over het leggen van verbindingen tussen non-formele talentontwikkelingsorganisaties en meer gevestigde formele organisaties. Uit het talentenvolgonderzoek (2013-2016) blijkt dat de praktijkervaring die in de vrije tijd wordt opgedaan, lang niet altijd aansluit op de toelatingseisen van vakopleidingen. Tegelijkertijd lijken de HBO opleidingen voor kunstvakonderwijs soms weinig inzicht te hebben in (de waarde van) de kunstbeoefening in de vrije tijd (van Eijck, Windhorst & van der Zant, 2015). Jan Jaap Knol, directeur van het Fonds voor Cultuurparticipatie (FCP) geeft aan dat het FCP een grote rol kan spelen in het samenbrengen van het formele, non-formele en het informele circuit, maar vindt dat de kunstvakopleidingen eveneens invloed kunnen uitoefenen, door zich een meer open houding aan te meten en een actief scoutingbeleid te ontwikkelen. De commissie-Dijkgraaf (dat een advies voor een sectorplan kunstonderwijs schreef) spoort eveneens aan tot actieve betrokkenheid en medeverantwoordelijkheid. De commissie constateert een gebrek aan dialoog tussen het kunstvakonderwijs en zijn omgeving. Er worden stellige opinies over elkaar geuit, terwijl men vaak verassend weinig van elkaar weet (commissie-Dijkgraaf, 2010, p. 12).

Overeenstemming tussen beleid en realiteit
De aanbieders geven in het afgenomen interview aan, het als een onmogelijke opgave te zien om te voldoen aan de eis van subsidiegevers om jongeren uit vier verschillende provincies te bedienen. De afstand, reistijd en reiskosten zijn onoverbrugbaar voor jongeren die nog op school zitten, zo wordt gesteld. De vier ondervraagde talenten geven echter te kennen de te bereizen afstand geenszins als een probleem te hebben ervaren. Eén van de talenten reisde voor een bepaalde periode zelfs wekelijks naar Amsterdam, om daar aan een lessenreeks te kunnen deelnemen. Toen de ondervraagde talenten te jong waren om met het openbaar vervoer te reizen -of de locatie moeilijk met het openbaar vervoer te bereiken was- stelden ouders zich beschikbaar om hun kind naar de desbetreffende locatie te brengen. Desgewenst werden er afspraken gemaakt over het halen en brengen met ouders van jongeren die ook op theater zaten en in de buurt woonden. Interessant om te onderzoeken is in hoeverre de te overbruggen afstand als problematisch wordt ervaren door jongeren die in meer landelijk gebied wonen en met minder welwillende ouders van doen hebben. In het hoofdstuk 'Discussie' weid ik hier verder over uit.

Een factor die door de ondervraagde talenten wel als probleem wordt ervaren, is de factor geld. Opmerkelijk is dat Garage TDI zijn deelnemers een reiskostenvergoeding kan bieden, waardoor een groter gebied bediend kan worden. Als ik een voorschot neem op mijn aanbevelingen, dan kan het -mijns inziens- voor de andere organisaties interessant zijn om te weten hoe Garage TDI zich in staat acht om de talenten een reiskostenvergoeding aan te bieden, van waaruit deze kosten worden gefinancierd en welke criteria hierbij worden gehanteerd.

> "Het reizen was nooit een probleem. Dat deed ik maar al te graag om hier te zijn."
> Marliz van Til
> (persoonlijke communicatie, 21 mei 2017)

6.5. DE ONDERZOEKSVRAAG

Welke rol spelen vier organisaties uit de drie Noordelijke provincies -die talentontwikkeling als kerntaak hebben- bij het identificeren, vormen en begeleiden van jong theatertalent?

Middels de beantwoording van de drie deelvragen kan geconstateerd worden dat de vier organisaties uit de drie Noordelijke provincies een belangrijke rol spelen bij de identificatie, ontwikkeling en begeleiding van de vier ondervraagde theatertalenten. Uit de talentontwikkelingstrajecten van de jongeren blijkt dat zij zich alle vier aan meerdere instellingen verbonden hebben, alvorens zij op een kunstvakopleiding terecht zijn gekomen. Voor de één verliep dit traject meer lineair en voorspoedig dan voor de ander. Opvallend is dat de vier talenten over het algemeen heel lovend zijn over de talentontwikkelingsplekken. Met name over de culturele instellingen waar zij zich voor meerdere seizoenen aan verbonden (kunstencentra, jeugdtheaterscholen en vooropleidingen). De invloedrijkheid van het buitenschoolse aanbod blijkt ook uit het talentenvolgonderzoek (2013-2016). Ondanks dat het onderzoek nog gaande is, worden er al voorzichtige conclusies getrokken: *Activiteiten in de vrijetijdsketen zijn voor veel jonge talenten van groot belang om zich voor te bereiden op kunstvakopleidingen of deze opleiding te verrijken met praktische (podium)ervaring* (van Eijck, Windhorst & van der Zant, 2014, p. 2).

Identificeren
Zowel de aanbieders als de talenten geven aan dat naast aanleg, inzet een belangrijke factor speelt wanneer een carrière in de kunsten geambieerd wordt. Daarnaast oefent een stimulerende sociale context een positieve invloed uit op het ontwikkelingstraject van jonge theatertalenten. De ouders, vakdocenten en artistiek leiders worden als belangrijke stimulatoren ervaren. Leerkrachten lijken minder in staat te zijn om talent te identificeren, te adviseren en te stimuleren. De vier talenten geven aan veel gehad te hebben aan begeleiders die hen informeerden over hun mogelijkheden en die hen -in de verschillende fases (ontkieming, verkenning, verdieping, professionalisering) van hun ontwikkeling- op het juiste niveau wisten uit te dagen, te stimuleren en desgewenst door te verwijzen.

Vormen
Er zijn voornamelijk raakvlakken te ontdekken, tussen dat wat er vanuit de vier organisaties wordt aangeboden en dat wat de ondervraagde talenten nodig hebben om zich te ontwikkelen. De aanbieders geven aan dat het tijd, continuïteit en commitment vergt om talent te kunnen ontwikkelen. De talenten geven aan vooral behoefte te hebben aan vertrouwen en veiligheid, om tot leren te komen. Ze noemen verschillende factoren die een stimulerende en/of een remmende werking hebben op hun talentontwikkelingstraject. Deze factoren oefenen invloed uit op de keuzes die talenten maken bij de ontplooiing van hun talent.

Op de kunstvakopleiding hebben de vier ondervraagde talenten ontdekt dat zij zich een werkwijze eigen hebben gemaakt, die aansluit bij de visie en/of de werkwijze van de talentontwikkelingsplek. Opmerkelijk is dat de kracht van het ene talent, veelal de zwakte van de ander is. Onderlinge uitwisseling tussen overeenkomstige talentontwikkelingsorganisaties kan daarom interessant zijn.

Begeleiden
Primair en voortgezet onderwijs, gesubsidieerde podiumkunstinstellingen en kunstvakopleidingen vervullen een (structurele) taak op het gebied van talentontwikkeling. Verbindingen tussen deze verschillende instituties zijn er niet of in zeer beperkte mate. Dit blijkt uit de geringe allianties voor de toevoer en doorstroom van jong theatertalent. Adviescommissie Dijkgraaf (2010) acht een sterke verbinding met elkaar noodzakelijk, om de doorstroom te versoepelen en het totale pakket dat het kunstdomein omvat binnen de sector aan te kunnen bieden.

De aanbieders geven aan dat regionale beperkingen het moeilijk maken om een dialoog met het kunstvakonderwijs aan te gaan en om aan de landelijk gestelde eisen voor subsidiegelden te voldoen. Een strategische (structurele) samenwerking richting landelijke politiek en kunstvakonderwijs kan daarom zinvol zijn. Van samenhang en samenwerking tussen de vier organisaties onderling is echter weinig sprake. Dit blijkt onder andere uit de overlap in het aanbod en het feit dat de behoeftes om een samenwerking aan te gaan uiteen lopen.

Ondanks dat het sectordenken in beleid en uitvoering nog de boventoon voert, wordt er vaker disciplineoverstijgend gewerkt en er worden meer talenten -of het nu gaat om makers, docenten of spelers- van buiten naar binnen gehaald. De beweging andersom wordt door de aanbieders minder aangemoedigd. In de aanbevelingen licht ik toe waarom talenten mijns inziens meer mogen worden gestimuleerd om buitenshuis vaardigheden aan te leren. De commissie-Dijkgraaf (2010) adviseert een meer expliciete profilering, opdat talenten nog gerichter kunnen worden begeleid. De innovaties die de organisaties nastreven (waaronder het discipline overstijgende werken en het open deurenbeleid) kunnen hierbij richtinggevend zijn.

Geconstateerd kan worden dat met name op het gebied van talentbegeleiding verbeteringen kunnen worden toegepast ter optimalisatie van het talentontwikkelingstraject. In het volgende hoofdstuk doe ik hiervoor een vijftal aanbevelingen.

AANBEVELINGEN

In dit hoofdstuk doe ik vijf aanbevelingen om het talentontwikkelingstraject op het gebied van theater in de drie Noordelijke provincies verder te bevorderen. Middels deze aanbevelingen geef ik antwoord op de deelvraag:

Welke aanpassingen zijn gewenst voor een optimalisatie van het talentontwikkelingstraject en hoe kunnen deze gerealiseerd worden?

7.1. INZETTEN OP PROFILERING

Het kunstdomein omvat steeds meer. Talentontwikkeling in de diepte vs. talentontwikkeling in de breedte. Behoud van tradities vs. artistieke vernieuwing. Autonomie vs. open-source. Individueel traject vs. groepsdynamisch proces. Dit betekent niet dat iedere talentontwikkelingsplek alles moet kunnen bieden. Het is onmogelijk om dat van een instelling te vragen. Het is al heel wat wanneer een organisatie in één of twee deelaspecten excelleert. Het is echter wel noodzakelijk dit totale pakket binnen de sector aan te bieden. (Dit reikt verder dan de regio.) Daarvoor zullen de talentontwikkelingsorganisaties gezamenlijk de verschillende rollen op zich moeten nemen. Om dit te bereiken is een heldere profilering van instellingen nodig.[1]

De profielschetsen van de vier organisaties maken zichtbaar dat iedere organisatie een eigen visie en werkwijze hanteert. In deze werkwijze schuilt een profilering, maar deze wordt nog onvoldoende geëxpliciteerd. In het hoofdstuk 'Aanbieders' noem ik vier specifieke vakbekwaamheden, waarin de organisaties zich van elkaar onderscheiden en die mijns inziens richtinggevend kunnen zijn bij een -meer expliciete- profilering. Op het moment dat de aanbieders naar buiten -of in ieder geval naar elkaar- duidelijk uitdragen waar hun expertise ligt, kunnen talenten nog gerichter worden begeleid. Uit een gezamenlijk overleg tussen de vier aanbieders[2], blijkt dat deze kennis over elkaar ontbreekt.

7.2. ELKAARS EXPERTISE BENUTTEN

Om professionalisering te bevorderen is het van belang dat talentontwikkelaars elkaars werkwijzen en opvattingen niet alleen kennen, maar deze ook delen (van der Geest & Serkei, 2009, p. 21). Het delen van kennis en kunde komt echter maar moeizaam op gang. In het Noorden zou het veld van talentontwikkelingsorganisaties meer als één kunnen opereren.

De ervaringen van de talenten illustreren dat een onderlinge uitwisseling de ontwikkeling van het talent wellicht kan optimaliseren. Want wanneer ik aan de vier talenten vraag waarin zij zich in meer en mindere mate hebben kunnen ontwikkelen, ontvouwt zich een opmerkelijk patroon:

- Meeuw | jonge theatermakers lijkt -op basis van Tim zijn ervaringen- veel aandacht te besteden aan de technische spelvaardigheden en het leren van het ambacht. Niet alleen in de lessen, maar ook in de producties gaat daar veel aandacht naar uit. Wanneer Tim terugblik op zijn ervaringen refereert hij bijvoorbeeld vaak aan zijn stemgebruik. Als gemis geeft hij te kennen vooral rollen te hebben gespeeld die hem van nature paste. Hij had -terugkijkend- meer uitgedaagd willen worden op het gebied van rollenspel en personageontwikkeling.

> *"Ik speel makkelijker tragedie en ernstige rollen, dan dat ik bijvoorbeeld geluk kan spelen. Of dat ik verliefdheid kan toelaten. En ik denk, als ik daar al eens mee in aanraking was gekomen, dan waren er nu al iets meer poortjes open."*
>
> Tim Helderman
> (persoonlijke communicatie, 27 maart 2017)

[1] Geïnspireerd op het advies over de invulling van een sectorplan voor de toekomst van het kunstonderwijs (Commissie-Dijkgraaf, 2010).
[2] Op 18 mei 2017 vond er een gezamenlijk overleg plaats bij Garage TDI in Assen. Hierbij waren Hilde Mulder, Lotte Lohrengel, Remco van Zandvoort, Eva Wortmann, Iris Offringa en ik aanwezig.

- Wanneer Sjors over zijn tijd bij De Noorderlingen spreekt, refereert hij veelal aan de ontwikkeling van de te spelen personages. Het was een zoektocht waarin hij spelaanwijzingen en -opdrachten van zijn docenten kreeg, maar waarin hij vooral zelf moest ontdekken hoe hij zich met het personage verbond. Sjors heeft de vernieuwing -waar Lohrengel op inzet- gemist in zijn traject bij De Noorderlingen. Nu Sjors op de Toneelschool zit, merkt hij dat hij kan terugdeinzen van opdrachten waarin hij wordt aangesproken op zijn capaciteiten als maker.

> *"Zoals bijvoorbeeld nu met de vrije blokken, dat mensen zelf mogen ontdekken. Dat hadden wij niet en daar ben ik wel jaloers op. Dat merkte ik toen niet zozeer, want dat was het enige wat ik toen wist. Maar ik merk het nu ik op school zit. Dat ik dat wel een beetje heb gemist. Dat ik soms niet zo goed weet hoe ik iets nieuws moet gaan maken. Waar je dat moet halen, of moet zoeken."*
>
> Sjors van den Berg
> (persoonlijke communicatie, 11 juni 2017)

- Voor Marliz heeft de snelkookpan-formule als consequentie dat zij veel inzicht heeft gekregen in maakprocessen en dat zij heeft geleerd om te bluffen; om er te staan en er helemaal voor te gaan, ook wanneer het resultaat ongepolijst is. Marliz had in haar talentontwikkelingstraject behoefte gehad aan theorie en stemles.

> *"Als ik nu naar de Toneelschool kijk, is stem heel belangrijk. Niet qua zang maar gewoon hoe je je stem gebruikt op de vloer. Dat heb ik zelf nog niet gehad hier."*
>
> Marliz van Til
> (persoonlijke communicatie, 21 mei 2017)

Ik wil de aanbieders aanmoedigen om de deuren niet alleen te openen voor professionals, maar ook voor talenten (met een hele concrete leervraag) van buitenaf. En tegelijkertijd is het de taak van de aanbieders om talenten -wanneer wenselijk- aan te moedigen om buitenshuis vaardigheden aan te leren, wanneer een overeenkomstige organisatie hier (meer) gespecialiseerd in is.

7.3. AANBOD IN KAART BRENGEN

> *"Talenten hebben honger naar informatie. Het is je taak als ontwikkelaar die informatie zo divers mogelijk aan te bieden en hen te confronteren met het andere (Francisco, 2009)."*

Op hun weg naar professie lijken de talenten nog veelal aan de hand van een kompas en zelden aan de hand van een reisgids begeleid te worden. Reisgidsen bieden -anders dan een kompas- een keuze aan de reiziger. Om talenten optimaal te ondersteunen bij het ontdekken en uitbouwen van hun eigen deskundigheid, is het van belang dat begeleiders, docenten en/of coaches de talenten informeren

over hun (keuze)mogelijkheden. Om de talenten toegang te bieden tot het netwerk en hen te helpen om hun weg te vinden in dat netwerk. Daarom is, gekoppeld aan deze aanbeveling, mijn voorstel om het aanbod in kaart te brengen (voor jongeren die, op het gebied van theater, in de drie Noordelijke provincies hun talent willen ontwikkelen). Dit overzicht dient als reisgids voor de talenten die zich al bij één van de organisaties hebben aangesloten en meer kennis willen vergaren over de plekken waar ze hun talent eveneens -of verder- kunnen ontwikkelen. Daarnaast is een overzicht van het aanbod nuttig bij de werving van talent. Uit de interviews blijkt immers dat informatievoorziening (verspreid via scholen, of makkelijk vindbaar op internet) effectief is voor de aanvoer van nieuwe aanwas.

Voor deze aanbeveling heb ik mij laten inspireren door de Tafel van Talentontwikkeling, een divers gezelschap van talentontwikkelaars in Amsterdam, die het aanbod in de stad -op het gebied van theater en dans- letterlijk in kaart hebben gebracht.

> *"Ik heb eigenlijk best wel lang heel onwetend rondgelopen van: waar kun je naartoe of wat kun je hiermee? Dat is echt pas ontstaan bij De Noorderlingen. Dat ik wist oké, hier kan ik in doorgroeien."*
>
> Sjors van den Berg
> (persoonlijke communicatie, 11 juni 2017)

Afbeelding 7:
De vier talentontwikkelingsplekken in de drie Noordelijke provincies in kaart gebracht.

7.4. CULTUUREDUCATIE IN CO-CREATIE MET HET ONDERWIJS

De bodem in de keten van talentontwikkeling bestaat in veel faseringsmodellen uit: kennismaking met de kunstvakken in het onderwijs. Uit de interviews blijkt echter dat dit fundament -op het gebied van theater- zeer fragiel is, of in zijn geheel ontbreekt. Dat het primair en het voortgezet onderwijs een minimale rol spelen in het ontwikkelingstraject van de vier ondervraagde talenten, is alarmerend. Het gaat om een zeer kleinschalig onderzoek, maar ook uit het talentenvolgonderzoek -waarvoor jaarlijks 1100 jongeren zijn geënquêteerd- blijkt het onderwijs weinig invloed uit te oefenen op de stimulering van talent. Binnenschools dient daarom meer aandacht uit te gaan naar het herkennen van (kunstzinnige) talenten en het stimuleren van talentvolle jongeren om hun talenten buiten school verder te ontwikkelen.

Sinds 2012 wordt er actief beleid gevoerd om cultuureducatie in het (primair) onderwijs te bevorderen. De regeling 'Cultuureducatie met Kwaliteit' stimuleert scholen en culturele instellingen om niet vraag- of aanbodgericht te werken, maar om een samenwerking aan te gaan vanuit co-creatie. Bij co-creatie spelen beide partijen een actieve rol bij bijvoorbeeld de ontwikkeling van een doorlopende leerlijn, of een kunsteducatief product. De doelstelling hierbij is dat de vraag vanuit de school en het aanbod vanuit de culturele instelling als het ware samensmelten. Een creatief partnerschap[3] is mijns inziens van waarde, daar het binnen- en het buitenschoolse veld optimaal van elkaars expertise gebruik kunnen maken. Door een intensievere, langdurigere meer gelijkwaardige samenwerking met elkaar aan te gaan en door meer kennis over elkaar te vergaren, zal het binnen- en het buitenschoolse aanbod naar alle waarschijnlijkheid beter op elkaar aansluiten. (Het effect van deze impuls zal meetbaar worden wanneer talenten die nu de basisschoolleeftijd hebben, hun ontwikkelingstraject -deels- doorlopen hebben.)

Mulder benoemt in het interview meermaals dat zij het van belang acht dat deelnemers het vooral leuk moeten vinden om het vak te beoefenen. Mijns inziens is dat plezier bij een creatief partnerschap eveneens noodzakelijk. Je moet als organisatie en als school vooral zin hebben om een co-creatie met elkaar aan te gaan. Dat vergroot de kans op een succeservaring. Als organisatie is het dan ook van belang om -met de eigen kwaliteit als uitgangspunt- te weten welke plek je cultuureducatie wilt geven en in welke vorm je dat wilt gieten. Uit de beleidsplannen blijkt dat de vier organisaties hierin aan het zoeken zijn. Momenteel wordt er (ook) nog vraag- en aanbodgericht gewerkt. Ik wil de organisaties aanmoedigen om in de (nabije) toekomst te streven naar cultuureducatie, die zijn oorsprong enkel vindt in co-creatie. Hierbij kunnen de organisaties elkaar wellicht van dienst zijn. De uitwisseling van ideeën en ervaringen op dit gebied kan van waarde zijn.

In het talentenvolgonderzoek (2013-2016) wordt de brede school als vruchtbare schakel gezien tussen culturele activiteiten binnen en buiten de school. Loods13 is de enige organisatie die in het beleidsplan spreekt over een samenwerking met brede scholen, middels naschoolse kennismakingslessen. Niet alle organisaties bedienen talenten in de basisschoolleeftijd, maar voor hen die dat wel doen, kan de brede school wellicht als brug fungeren. Of een alternatief zijn, wanneer een directe samenwerking tussen de culturele organisatie en het onderwijs niet mogelijk of wenselijk is.

[3] Hiermee wordt gerefereerd aan het gelijknamige boek van Nelly van der Geest (2014).

7.5. KRACHTEN BUNDELEN RICHTING KUNSTVAKONDERWIJS

De voor dit onderzoek ondervraagde aanbieders onderhouden weinig tot geen contact met het kunstonderwijs. Sommige hebben die behoefte ook niet. De aanbieders die dit wel ambiëren, ervaren dat de dialoog moeizaam op gang komt.

Mijns inziens zou iedere organisatie in ieder geval de doelstelling moeten hebben om op de hoogte te zijn en te blijven van de ontwikkelingen in het kunstvakonderwijs. Om de schakel tussen het buitenschoolse aanbod (jeugdtheaterscholen en vooropleidingen) en het kunstvakonderwijs soepel te laten verlopen, is het van belang dat de talentontwikkelaars met een kritische blik (blijven) kijken naar de mate waarin hun aanbod al dan niet aansluit bij het kunstvakonderwijs.

> *"De doorstroom fluctueert. Soms wordt er niemand aangenomen en soms een toneelklas vol. Wanneer is De Noorderlingen geslaagd? Het maakt dat je kritisch blijft kijken naar: wat leren we de jonge mensen en sluit dat nog aan bij het kunstvakonderwijs?"*
>
> Lotte Lohrengel
> (persoonlijke communicatie, 1 februari 2017)

Omdat er in het Noorden van Nederland geen toneelscholen gevestigd zijn, zitten de talentontwikkelingsplekken letterlijk en figuurlijk verder van het vuur af. Ze moeten harder werken om naamsbekendheid te genereren. Ik denk dat de vier organisaties vanuit gezamenlijkheid meer kans maken om in contact te treden met het kunstvakonderwijs, dan wanneer zij dit als individuele organisatie trachten. Wanneer één aanbieder het contact met het kunstvakonderwijs onderhoudt en de ontwikkelingen blijft volgen, kan deze de andere aanbieders informeren en adviseren.

De voorbereiding op het kunstvakonderwijs kan -mijns inziens- eveneens vanuit gezamenlijkheid worden geïnitieerd. Nu zijn er drie organisaties die een auditieklas aanbieden. Het is een mooie aanleiding voor een uitwisseling. Het buitenshuis werken, in een onbekende groepssamenstelling, met een nieuwe begeleider maakt dat de talenten uit hun comfortzone moeten treden. Dit kan de stap naar de audities (die als spannend en competitief worden ervaren) wellicht verkleinen.

> "Nog meer investeren in dat de leiding van een toneelschool hier langs komt. Ik ben bijvoorbeeld bezig met Utrecht. Dat een docent van Utrecht hier naartoe komt, om hier een keer een masterclass te geven, of iets dergelijks. Omdat ik denk dat dat heel goed is. Dat toneelscholen denken: er zit ook talent in het Noorden."
>
> Marliz van Til
> (persoonlijke communicatie, 21 mei 2017)

7.6. SAMENVATTENDE CONCLUSIE

Uit de verzamelde data kunnen een aantal ontwikkelingsmogelijkheden worden gedestilleerd om het talentontwikkelingstraject op het gebied van theater in de drie Noordelijke provincies verder te bevorderen. De aanbevelingen die ik doe zijn:

1. Inzetten op een meer expliciete profilering, opdat talenten nog gerichter kunnen worden begeleid.
2. Elkaars expertise benutten en talenten aanmoedigen om buitenshuis vaardigheden aan te leren, wanneer een overeenkomstige organisatie hier (meer) gespecialiseerd in is.
3. Het aanbod in kaart brengen, zodat talenten bij het ontdekken en uitbouwen van hun eigen deskundigheid zicht hebben op hun (keuze)mogelijkheden.
4. Cultuureducatie in co-creatie met het onderwijs. Een samenwerkingsvorm waarbij vraag en aanbod samensmelten en het binnen- en het buitenschoolse veld elkaars kennis en kunde optimaal kunnen benutten.
5. De krachten bundelen richting het kunstvakonderwijs, om de schakel tussen het buitenschoolse aanbod en het kunstvakonderwijs soepel te laten verlopen.

DISCUSSIE

In dit hoofdstuk blik ik terug op het onderzoek. Omdat het om een kleinschalig onderzoek gaat, heb ik als onderzoeker slechts een zeer beperkt aantal aanbieders en talenten kunnen interviewen. Het gaat in het totaal om acht respondenten; vier aanbieders en vier talenten. De vier organisaties die ik heb geselecteerd vervullen mijns inziens een zeer belangrijke rol bij de ontwikkeling van talent op het gebied van theater in de drie Noordelijke provincies. Voor de selectie van de vier talenten heb ik de aanbieders benaderd. Om de doelstellingen van de organisaties te kunnen vergelijken met de ervaringen van de talenten, wilde ik talenten interviewen die zich voor korte of langere periode aan de desbetreffende organisaties verbonden hadden. Door mij enkel te richten op de drie Noordelijke provincies, deze acht respondenten en de discipline theater, sluit ik een heleboel regio's, aanbieders, talenten en disciplines uit. Ik bespreek een aantal beperkingen waar ik als onderzoeker tegenaan ben gelopen en doe aanbevelingen voor verder onderzoek.

8.1. HET ONBEREIKTE GEBIED: HOEVEEL TALENT LIGT ER NOG OP STRAAT?

8.1.1. Internationaal

Voor mijn onderzoek heb ik mij gericht op talentontwikkeling in Nederland en mij beperkt tot het bestuderen van landelijke, provinciale (Friesland, Groningen, Drenthe) en gemeentelijke (Leeuwarden, Groningen, Assen en Emmen) beleidsstukken. In juni 2017 sprak ik met Sarit Streicher (werkzaam bij het Oldenburger Staatstheater) en met Andreas Poppe (werkzaam bij het Instituut voor Theaterpedagogiek in Lingen) over de ontwikkeling van talent op het gebied van theater in Duitsland. Ik heb gekozen voor een internationale verkenning in Duitsland, omdat dit land vanuit de Noordelijke provincies zeer goed te bereizen is en er om die reden momenteel (tussen Garage TDI en het Oldenburger Staatstheater) en in het verleden uitwisselingen hebben plaatsgevonden tussen jong talent uit het Noorden van Nederland en Duitsland. Ik zag echter geen aanleiding om het Duitse cultuurbeleid in het onderzoek te betrekken. Een verslaglegging van de gesprekken zijn beschikbaar bij de onderzoekster. Een advies voor vervolgonderzoek is om te achterhalen hoe talentontwikkelingstrajecten (op het gebied van theater) in andere (Europese) landen verlopen, welke rol de instellingen daarbij spelen en welke begrippen er worden gehanteerd.

8.1.2. Landelijk

Voor mijn onderzoek heb ik mij beperkt tot de drie Noordelijke provincies. De vier talenten zijn daar opgegroeid en de vier talentenontwikkelingsplekken zijn daar gehuisvest. Een belangrijk verschil tussen de Noordelijke en de Randstedelijke regio is de mate van aanboddichtheid. In alle drie de Noordelijke provincies bevinden zich organisaties die zich -binnen de discipline theater- richten op de verkennings- en verdiepingsfase van het talentontwikkelingstraject, maar talenten uit het Noorden beschikken over minder keuzemogelijkheden. Aangaande de ontwikkeling van professioneel talent beschikt de Noordelijke regio enkel over een opleiding tot Theaterdocent (in Leeuwarden). De andere toneelscholen zijn elders in het land gevestigd. Wat verder onderzocht zou kunnen worden, is of er meer sprake is van dialoog tussen talentontwikkelingsplekken en kunstvakopleidingen wanneer zij in dezelfde stad gehuisvest zijn. Met andere woorden: of de te overbruggen afstand invloed uitoefent op het onderling contact.

8.1.3. Regionaal

Drie van de vier talenten bij wie ik een interview heb afgenomen, zijn opgegroeid in een stad. Twee van de drie talenten zijn opgegroeid in de stad waar de culturele organisatie -waar zij zich meerdere jaren aan verbonden- gehuisvest is (Leeuwarden en Groningen). Eén talent groeide op in meer landelijk gebied, waar enkel een amateur theatergezelschap actief is. Omdat de openbaar vervoer verbindingen niet optimaal waren, was het talent voor deelname aan culturele activiteiten afhankelijk van de welwillendheid van de ouders. Interessant om te onderzoeken is in hoeverre jongeren belemmerd worden in de ontwikkeling van hun talent, wanneer zij in meer landelijk gebied woonachtig zijn en met minder welwillende ouders van doen hebben. En daaraan gekoppeld; in hoeverre de culturele instanties die in het Noorden gehuisvest zijn, zich inzetten om talent uit de provincie te bereiken. Bij de werving van talent is het -mijns inziens- van belang om een zo breed mogelijke doelgroep aan te boren. Dat wil zeggen dat je als aanbieder de ambitie moet willen hebben om ook de jongeren te bereiken die niet als vanzelfsprekend met theater in aanraking komen. Uit de interviews blijkt dat de aanbieders relatief weinig tijd en

middelen hebben om actief talent te scouten. Uit de ontwikkelingstrajecten van de talenten kan worden opgemaakt dat van het binnenschoolse aanbod onvoldoende stimulans uitgaat. Deze twee uitkomsten doen veronderstellen dat een hoop jong potentieel talent niet bereikt wordt.

8.2. DE ONBEREIKTE AANBIEDERS EN TALENTEN: HOEVEEL WEGEN ZIJN ER TE BEWANDELEN?

8.2.1. Totaalaanbod

Door mij te beperken tot vier organisaties in drie Noordelijke provincies, sluit ik een enorm aanbod aan culturele instellingen uit. Buiten beschouwing in dit onderzoek blijven bijvoorbeeld de plaatselijke amateurgezelschappen, openluchtspelen, theaterfestivals, enzovoorts. De ontwikkelingstrajecten die op de profielschetsen van de talenten zijn uitgewerkt, tonen een iets breder aanbod. Wanneer meer talenten uit de Noordelijke regio zouden worden geïnterviewd, kan inzichtelijk worden gemaakt welke rol de verschillende culturele instellingen (in stad en provincie) spelen bij de ontwikkeling van talent.

8.2.2. Top van segment

In mijn onderzoek heb ik er voor gekozen om talenten te interviewen, die recentelijk op een kunstvakopleiding (HBO) zijn aangenomen. Ik heb voor eerste en tweedejaars studenten gekozen, omdat ik het voor het onderzoek van belang achtte dat hun talentontwikkelingstraject niet te ver in het verleden had plaatsgevonden. Uit het onderzoek blijkt hoeveel veranderingen er hebben plaatsgevonden in de twee of drie jaar dat de talenten niet meer aan de culturele organisaties verbonden zijn. Naarmate deze overbruggingsperiode voortduurt, zijn er steeds minder raakvlakken te ontdekken tussen de doelstellingen van de organisaties en de ervaringen van de talenten. Door mij hiertoe te beperken, sluit ik echter een heleboel talenten uit:

- De talenten die momenteel een talentontwikkelingstraject doorlopen.
- De talenten die wel een ontwikkelingstraject in het Noorden doorlopen hebben, maar niet op een kunstvakopleiding zijn aangenomen. (Er is -bijna uitsluitend- praktijkkennis over scenario's van talenten die het halen en de top bereiken en bijna niet over degenen die -vrijwillig of gedwongen- afhaken.)
- De talenten die wel op een kunstvakopleiding zijn aangenomen, maar niet recentelijk.

8.2.3. Succeservaring

Bij het selecteren van de vier talenten heb ik de aanbieders van de vier organisaties gevraagd om een aantal talenten aan te dragen. Het feit dat de talenten door de aanbieder zijn aangedragen, oefent invloed uit op de uitkomsten van het onderzoek. Middels deze benaderingwijze heb ik enkel te maken gehad met talenten die alle vier aan één of meerdere instellingen verbonden zijn geweest, alvorens ze werden aangenomen op het kunstvakonderwijs. Ik sluit hiermee de groep talenten uit, die niet zijn aangenomen bij de desbetreffende organisatie (bij drie van de vier organisaties moet auditie worden gedaan om te kunnen deelnemen) maar wel zijn aangenomen op het kunstvakonderwijs.

Daarnaast waren alle vier de talenten zeer lovend over de organisatie die hen had aangedragen. Hieruit kan worden verondersteld dat de aanbieders bij de afwegingen over wie zij zouden aandragen -logischerwijs- gekozen hebben voor iemand met een positieve ervaring. Interessant om te bevragen, zijn de talenten die

een minder positieve ervaring bij de desbetreffende organisatie hadden. Dit om inzicht te verschaffen in de steken die de culturele instellingen -huns inziens- hebben laten vallen.

8.2.4. Informeel leren

In dit onderzoek staat het non-formeel leren centraal. Het ontwikkelingstraject van de talenten bestaat voornamelijk uit georganiseerde culturele activiteiten buiten het formele systeem. De vier uitgelichte organisaties vallen hier ook onder. Naast het non-formele leren komt het formele leren aan bod, middels de aandacht voor cultuureducatie binnen het primair en voortgezet onderwijs en het kunstvakonderwijs. Het informeel leren blijft in dit onderzoek onderbelicht. Interessant om te onderzoeken zijn de plekken waar talenten op een informele, niet-schoolse manier leren. Om talenten te bevragen die los van iedere instelling zijn aangenomen op het kunstvakonderwijs, of talenten die los van iedere instelling in het beroepsveld terecht zijn gekomen (de autodidacten). Hoe vinden talenten hun weg, wanneer deze niet via de culturele en/of onderwijsinstellingen loopt?

8.3. DE ONVERMIJDELIJKE DOORONTWIKKELING: HOE AAN TE SLUITEN BIJ DAT WAT GAANDE IS?

8.3.1. Faseringsmodellen

In het conceptuele kader besteed ik aandacht aan de huidige manieren waarop jongeren hun talent ontwikkelen. Hun kunstzinnige, creatieve en culturele uitingen zijn steeds minder in disciplines in te delen. Jonge talenten doen vaak meerdere dingen tegelijk, of houden zich bezig met nog niet gecategoriseerde uitingen of cross-overs (Geerdes-Gazzah, 2017).

In dit onderzoek maak ik gebruik van twee bestaande faseringsmodellen, die zijn ontwikkeld door Bureau ART (de piramide uit 2007 en de ketenbenadering uit 2010). Daarnaast heb ik voor dit onderzoek zelf een (discipline- en regiospecifiek) faseringsmodel ontwikkeld. Deze faseringsmodellen tonen alle drie een route die opwaarts gaat. Hiermee wordt een stimulans naar de top gesuggereerd. Dit terwijl er steeds meer sprake is van talentontwikkeling in de breedte, wat is terug te zien in de opkomst van bi-cultureel talent en kunstenaarschap dat wordt gekenmerkt door interdisciplinariteit. Bovendien is de beperking van de lineaire ontwikkeling, dat deze een begin en een einde -de top- suggereert. De vier talenten die ik gesproken heb, waren het er echter unaniem en zeer uitgesproken over eens dat een talentontwikkelingstraject geen einde kent, maar dat zij zich -zolang ze in het vak actief zijn- zullen blijven ontwikkelen. De life-long-learning spiraal is vanuit deze optiek mijns inziens een geschiktere metafoor voor het beschrijven van de verschillende niveaus, dan de piramide.

Een advies voor vervolgonderzoek is om onderzoekers, beleidsmakers en uitvoerders -in samenspraak met elkaar- een model, keten of structuur te laten ontwikkelen, die meer aansluit bij de actuele tendens. Waarin naast de formele en non-formele leerweg, ruimte wordt geboden aan een meer informele manier van leren en de ontwikkeling van bi-cultureel talent.

8.4. DE ONVOORZIENE GEVOLGEN VAN GEMAAKTE KEUZES: HOEVEEL INVLOED OEFEN IK UIT ALS ONDERZOEKER?

8.4.1. Volgorde van afname

De volgorde waarin ik de interviews heb afgenomen, oefent invloed uit op de informatie die ik vergaard heb. De interviews met de talenten volgden op de interviews met de aanbieders. Bij de afname van de interviews met de talenten waren -met name- raakvlakken tussen de doelstelling van de organisatie en de ervaring van het talent op te merken. Soms kreeg ik -middels de talenten- nog meer inzicht in de werkwijze van de organisatie. Nadat ik de talenten gesproken had, wist ik dat er vragen voor de aanbieders waren blijven liggen. Wanneer ik er voor gekozen had om eerst de talenten te interviewen, had ik de aanbieders meer kunnen bevragen op de mate waarin zij deze vier talenten -al dan niet- hebben kunnen ondersteunen in hun talentontwikkelingstraject.

8.4.2. Terug in huis

De interviews met de talenten vonden plaats bij de organisaties. Het feit dat de talenten lijfelijk aanwezig waren bij één van de ontwikkelingsplekken heeft hen naar alle waarschijnlijkheid beïnvloed. De organisatie was daardoor letterlijk meer aanwezig. Wellicht dat de talenten hierdoor -bewust of onbewust- lovender over de organisatie spraken, of deze een invloedrijkere plek hebben gegeven in hun verhaal. In de citaten spreken de talenten veel over 'hier' en 'deze plek' aangezien de verwijzing slaat op hun lijfelijke aanwezigheid op dat moment. In het vervolg zou ik voor een ruimte kiezen die minder van connotaties vervuld is.

8.4.3. Schakels

Bij de afname van de interviews met de talenten was één van mijn doelstellingen om een beeld te krijgen van het talentontwikkelingstraject dat het talent heeft doorlopen. Hierbij heb ik mij gericht op de verschillende plekken waar het talent zich heeft ontwikkeld en op de duur dat het talent op iedere plek actief was. Onvoldoende aandacht is uitgegaan naar de manier waarop het talent op de desbetreffende plek terecht gekomen is. Wie of wat heeft ervoor gezorgd dat het talent de overstap maakte van de ene naar de andere schakel? Bij het streven naar optimalisatie van het talentontwikkelingstraject zijn niet alleen de plekken van belang, maar ook de schakels tussen deze plekken.

8.4.4. Subjectiviteit

Ondanks dat ik getracht heb zo objectief mogelijk te luisteren, te bevragen, te analyseren en te omschrijven, is mijn subjectiviteit als onderzoeker niet te ontkennen. Mijn betrokkenheid en vooringenomenheid spelen hierbij een belangrijke rol.

Betrokkenheid bij organisaties

Een onderzoeker komt meestal van buitenaf. Ik daarentegen ben als docent en maker betrokken (geweest) bij drie van de vier uitgelichte organisaties. Bij twee van de vier organisaties (De Noordelingen en Loods13) was ik werkzaam in het seizoen dat ik de interviews met de aanbieders afnam. Bij Garage TDI heb ik in 2015 een voorstelling gemaakt met het toenmalige tussenjaar.

Mijn betrokkenheid bij deze drie organisaties kent voor- en nadelen aangaande het onderzoek. In gesprek met Hilde Mulder (die ik voorafgaand aan het interview nog nooit had ontmoet) was ik vooral bezig om op basis van haar verhaal de organisatie te leren kennen. De andere drie organisaties kende ik al van

binnenuit. In de gesprekken die ik met deze drie aanbieders voerde, kon ik refereren aan eigen ervaringen met de desbetreffende plek en/of persoon. Door het persoonlijke contact was er wellicht meer sprake van vertrouwen en openheid. Het nadeel van mijn betrokkenheid was, dat deze mijn objectiviteit vertroebelde.

De talenten kende ik alle vier niet alvorens ik een interview bij hen afnam. Het kostte daarom veel tijd, alvorens ik zicht had op de talentontwikkelingstrajecten. Dat onze relatie enkel bestond uit mijn rol als onderzoeker en hun rol als respondent, was heel helder.

Aannames

Vanuit mijn eigen beroepspraktijk heb ik aannames over dit onderwerp. Deze aannames hebben mij als onderzoeker in de weg gezeten en de uitkomsten van het onderzoek beïnvloed. Voorbeelden van hardnekkige aannames zijn:

- Onderlinge samenwerking tussen talentontwikkelaars komt het ontwikkelingstraject van het talent ten goede.
- De aanbieders maken het belang van het talent nogal eens ondergeschikt aan het belang van de organisatie.

Bij het transcriberen en het analyseren van de interviews met de aanbieders werd langzamerhand mijn eigen aanname zichtbaar, dat uitwisseling bevorderlijk zou zijn voor het ontwikkelingstraject van talenten. Vanuit deze aanname is er bij de afname van de interviews met de aanbieders veel aandacht uitgegaan naar de mate van onderlinge samenwerking. Achteraf gezien had ik meer aandacht uit willen laten gaan naar de manieren waarop het talentontwikkelingstraject vanuit hun optiek verder kan worden geoptimaliseerd.

Kwaliteitscontrole

Tussen het inleveren van de proefversie en de definitieve versie van dit onderzoek, heb ik een critical friend ingeschakeld. Terugkijkend had ik in een eerder stadium een critical friend in willen zetten. Dit om mij te behoeden voor mijn vooringenomenheid. Daarnaast zou ik een volgende keer meer willen zoeken naar negatieve bewijzen.

BRONNENLIJST

GERAADPLEEGDE LITERATUUR

- Geest, N. van der, (2014). *Creatief Partnerschap: Evenwicht tussen creativiteit en samenwerking*. Amsterdam / Utrecht: Uitgeverij International Theatre & Film Books / HKU.
- Geest, N. van der, & Serkei, C. (2009). *De brug is van niemand.* Amsterdam / Utrecht: Uitgeverij International Theatre & Film Books / HKU.
- Gladwell, M. (2010). *Uitblinkers: waarom sommige mensen succes hebben en andere niet*. Amsterdam: Business Contact.
- Hermans, P. (2012). Wat we (nog niet) weten over talentontwikkeling. *Jaarboek Actieve Cultuurparticipatie 2012: doelen, middelen, effecten, 2012,* pp. 127-145.
- Metz, J.W. (2011). Molensteen of groeidiamant? Over de waarde van talentontwikkeling voor het jongerenwerk. *Cultuur+Educatie: Informeel leren in de kunsten: theorie en praktijken, 2011* (30), pp. 74-87. Utrecht: Cultuurnetwerk Nederland.
- Mortelmans, D. (2013). *Handboek kwalitatieve onderzoeksmethoden* (4e dr.). Den Haag: Uitgeverij Acco.
- Munster, O. van, & Knol, J.J. (2014). Voorwoord. *Zicht op actieve cultuur-participatie. Thema's en trends in praktijk en beleid, 2014,* pp. 4-5.
- Révész, G. (1952). *Talent en genie, grondslagen van een psychologie der begaafdheid*. Leiden: E.J. Brill.

GERAADPLEEGDE WEBSITES

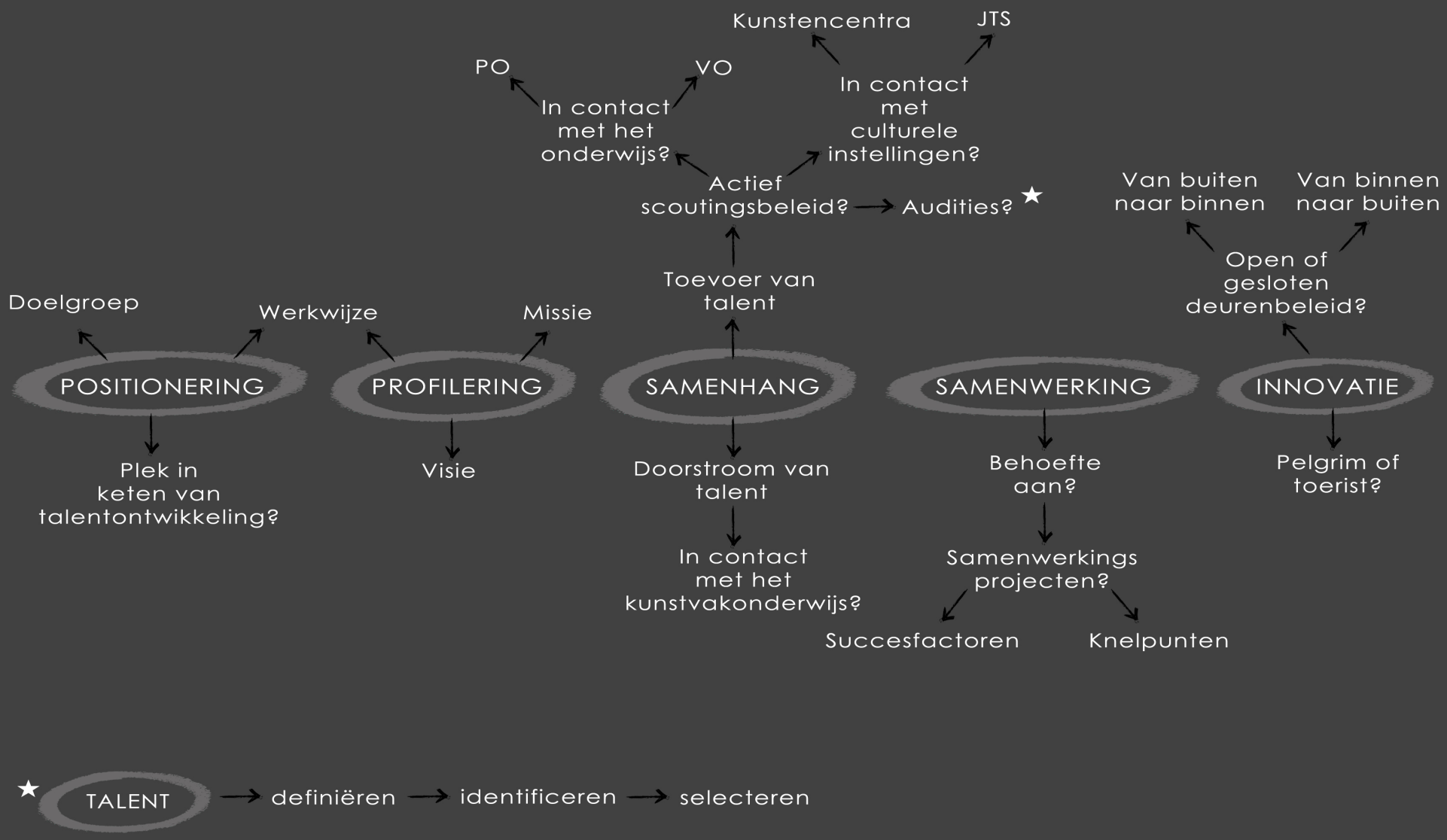
- Bussemaker, J. (8 juni 2015). *Ruimte voor cultuur: Uitgangspunten Cultuurbeleid 2017-2020.* Geraadpleegd op 8 augustus 2017 via
  https://www.rijksoverheid.nl/documenten/beleidsnota-s/2015/06/08/ruimte-voor-cultuur
- Commissie Dijkgraaf (2010). *Onderscheiden, verbinden, vernieuwen: de toekomst van het kunstonderwijs.* Geraadpleegd op 22 augustus 2017 via
  http://www.vonkc.nl/downloads/dijkgraaf_Onderscheiden,_verbinden,_vernieuwen_-_de_toekomst_van_het_kunstonderwijs_-_31520101.pdf
- Drenth, M. & Zant, P. van der, (januari 2007). *Niet onder de korenmaat: eindrapportage van een onderzoek naar talentontwikkeling op het gebied van kunst en cultuur in de provincie Drenthe.* Geraadpleegd op 30 september 2016 via
  http://www.bureau-art.nl/publicaties_download.php?id=140

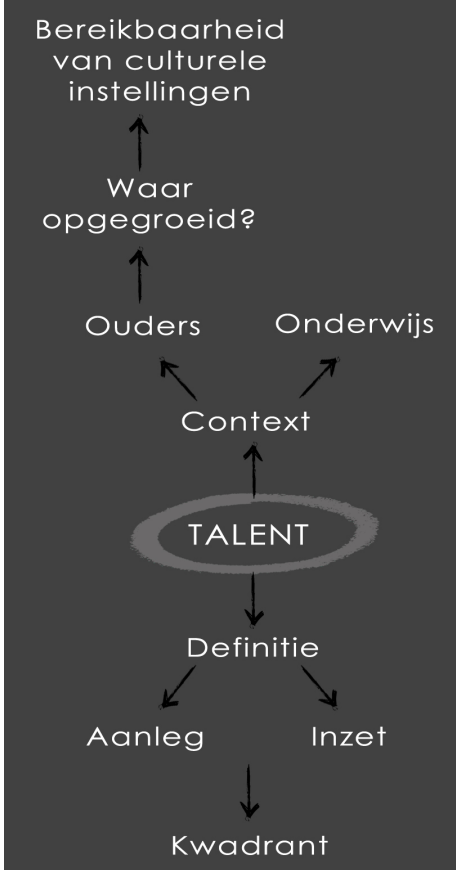
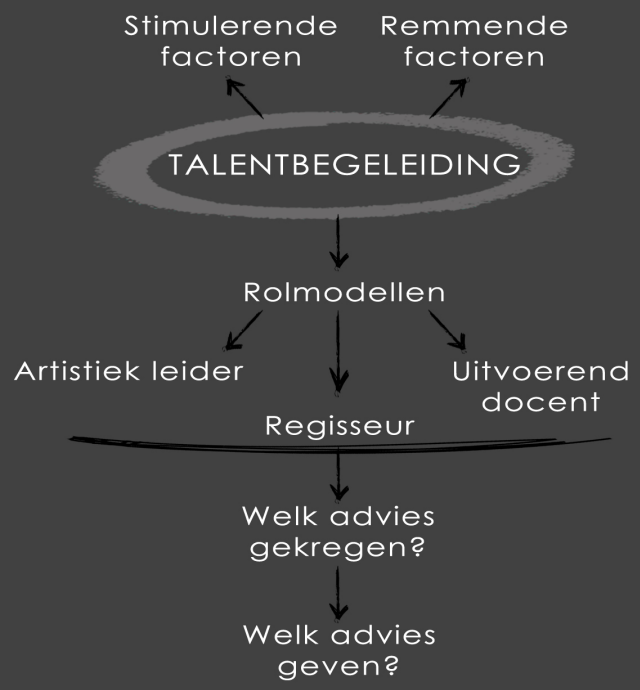
BRONNENLIJST

- Eijck, K. van, Windhorst, M. & Zant, P. van der, (september 2014). *Latente talenten: Verslag van een eerste verkenning van de talentontwikkelings ketens in de kunsten op basis van een kwalitatief en kwantitatief onderzoek bij ca. 1.000 jonge talenten.* Geraadpleegd op 8 augustus 2017 via
  http://www.bureau-art.nl/publicaties_download.php?id=172
- Eijck, K. van, Windhorst, M. & Zant, P. van der, (oktober 2015). *Wat we hebben geleerd over talentontwikkeling.* Geraadpleegd op 3 oktober 2016 via
  http://www.bureau-art.nl/publicaties_download.php?id=178
- Eijck, K. van, & Zant, P. van der, (12 september 2017). *Talent ontwikkelingsketens in de kunsten.* Geraadpleegd op 25 juli 2017 via
  http://www.cultuurparticipatie.nl /magazine/talentontwikkelings ketens-in-de-kunsten/
- Geerdes-Gazzah, M. (mei 2017). *Culturele hotspots en non-formeel leren.* Geraadpleegd op 4 september 2017 via
  http://www.lkca.nl/~/media/downloads/publicaties/2017/cp_culturele_hotspots_en_nonformeel_leren_def%20(2).pdf
- Nicaise, I. (december 2006). *Onderzoek naar de systeemkenmerken die de participatie aan levenslang leren in de EU-15 beïnvloeden.* Geraadpleegd op 10 oktober 2017 via
  https://www.bvekennis.nl/Bibliotheek/07-0344_HIVA_LLL.pdf
- Nieuwenhuis, C. (29 oktober 2015). *De Verschrikkelijke Dikke Ik.* Geraadpleegd op 17 oktober 2016 via
  http://decooperatie.net/de-verslagen-en-keynote-van-no-mans-land-2015/
- Peters, J. & Windhorst, M. (oktober 2015). *Talenten aan het woord.* Geraadpleegd op 8 augustus 2017 via
  http://www.bureau-art.nl/publicaties_download.php?id=179
- Raad voor Cultuur (2007). *Innoveren, participeren! Advies Agenda Cultuurbeleid en Culturele Basisinfrastructuur*. Geraadpleegd via
  http://binoq.nl/lib/Documenten/bestuur%20en%20innovatie/innoveren_participeren.pdf
- Steggerda, R. (september 2008). Alleen een genie krijgt zijn talent van God. *.unst,12.* Geraadpleegd via
  https://issuu.com/hku-online/docs/unst12
- Zoet, J. (18 juni 2015). *Theater en Dans (terug) op de kaart: Talentontwikkeling in Amsterdam in kaart gebracht.* Geraadpleegd op 7 juli 2016 via
  http://www.ahk.nl/atd/nieuws/2015/06/18/theater-en-dans-terug-op-de-kaart-talentontwikkeling-in-amsterdam-in-kaart-gebracht/

BIJLAGE

TOPICLIJST AANBIEDERS



★ TALENT → definiëren → identificeren → selecteren

TOPICLIJST TALENTEN