

Geachte Minister van Engelshoven,

De Metselarij

Al sinds 2015 bestaat onder begeleiding van Festival Cement 's-Hertogenbosch *De Metselarij #1*, een onofficiële vereniging van 10 zakelijk leiders en creative producers uit de podiumkunstensector. In de brief *Uitnodiging aan de minister* (25 januari 2018) stelden wij u op de hoogte van het bestaan van deze groep. Later in 2018 ontstond *Metselarij #2*; eenzelfde groep van 12 ambitieuze mensen.

Op 27 maart jl. kwamen deze twee groepen aangevuld met andere professionals uit het veld bij elkaar op Festival Cement 's-Hertogenbosch op uitnodiging van *De Metselarij #2*. Als tegenhanger van onze vaak solistische, dagelijkse praktijk naast de kunstenaar, richtten wij ons tijdens deze bijeenkomst op onze kracht als collectief van jonge, zakelijke creatieven. Wij spraken over talentontwikkeling in ons vak. We vroegen ons af wat de huidige stand van zaken is, welke risico's er in onze (toekomstige) praktijk op de loer liggen en wat de behoeftes van ons én het veld zijn. We keken naar wat er al gefaciliteerd wordt en wat er nog moet komen om oplossingsgericht te werken aan het probleem dat wij signaleren: **een gebrek aan aandacht, ruimte en maatwerk voor talentontwikkeling van zakelijk leiders en creative producers in de podiumkunstensector.**

Situatieschets

De huidige, met name nieuwe, podiumkunstenaar moet ondernemend zijn en continu kansen zoeken om zijn of haar bestaansrecht te behouden. De visie van de huidige (theater)maker moet verder gaan dan de toneelvloer. Kunstenaar zijn gaat over de buitenwereld, financiën en communicatie, en vraagt om blijvend in beweging zijn. Dit kan een podiumkunstenaar niet (meer) alleen. De makers hebben in het huidig bestel behoefte aan een duurzame relatie met een ondersteunende zakelijk leider of creative producer. Niet alleen uit onze ervaring, maar ook uit de evaluatie van vijf jaar Nieuwe Makers regeling van Fonds Podiumkunsten blijkt dat er behoefte is aan meer zakelijke partners voor artistieke talenten. Zo kunnen zij samen bouwen aan een duurzame ontwikkeling van zowel maker als sector. Het merendeel van ons bevindt zich in deze positie: naast de (nieuwe) podiumkunstenaars midden in het professionele kunstenveld.

Risico's

Op 27 maart jl. hadden we het ook over de risico's van het huidige systeem. De uitholling en burn-out-records binnen de sector hebben alles te maken met de arbeidsomstandigheden die door velen al benoemd en in kaart gebracht zijn. Wij onderschrijven dat het tijd is voor de "gezondmakingsoperatie", zoals ook de Raad voor Cultuur stelt.

In de sector bestaat er grote behoefte aan goede zakelijke ondersteuning. Vacatures op het gebied van (allround) zakelijk leiderschap worden op dit moment uiterst moeizaam ingevuld. Een hele generatie zakelijk leiders gaat op korte termijn met pensioen, waardoor het aantal vacatures alleen nog maar toeneemt. Daarnaast is er met grote regelmaat sprake van uitval van zakelijk leiders wegens grote werkdruk. Dat maakt de roep om mensen groter, maar het aanzien van de functie klein. Wij constateren dat er – zoals de sector nu is

ingericht – op korte termijn een groot tekort aan zakelijk leiders met brede, relevante ervaring zal bestaan.

Zonder vergroting van slagkracht, zullen de kunsten en de kunstenaar nog meer naar de achtergrond van de samenleving verdwijnen. Er ontbreekt dynamiek in (grotere) organisatiestructuren, waardoor veel kansen onbenut blijven. De Raad voor Cultuur schrijft: *“Behalve dat ze zich artistiek vernieuwen, zijn culturele instellingen ook bij voortduring bezig met het innoveren van hun organisatie en hun werkwijze”*.

Het ontbreekt nog aan assimilatie- en acceptatievermogen van de sector ten opzichte van wat er buiten de structuren om aan innovatie gaande is.

Wat is er nodig?

Zakelijke talentontwikkeling is – net als het artistieke equivalent – een kwestie van groei en maatwerk. Wij hebben specifieke ontwikkelvragen en -plannen, die verder reiken dan onszelf. Het faciliteren ervan gaat ons helpen de sector te verstevigen en te voeden. Met ondersteuning aan de ene kant, kunnen wij weer een investering terugdoen in de jongemakerspraktijken om die te verduurzamen en aansluiting te laten vinden.

Daarom zouden naast aandacht voor de loonkosten voor de jonge zakelijk leiders, wat ons betreft ook opleidingsbudget en coaching zeer gerechtvaardigde subsidiabele kosten zijn. En niet alleen binnen de bovengenoemde Nieuwe Makersregeling, maar sectorbreed. De verantwoordelijkheid voor het bekwamen van nieuwe zakelijk leiders is er één van talentontwikkelaars, maar ook van overige instellingen in de sector.

Onze artistieke partners worden opgenomen in talentontwikkelingstrajecten bij gezelschappen en productiehuizen. Er zijn echter nog maar weinig trajecten voor creative producers/zakelijk leiders om zich ook te ontwikkelen, laat staan waarin zij centraal staan. Er is een aantal ondersteuningskansen voor zakelijk talent (geweest): LinC, LinC Utrecht, LinC Lage Landen, aanbod van Cultuur+Ondernemen (de pilotregeling Mentoring zakelijk leiders wordt overspoeld door aanvragen vanuit de podiumkunsten), Sociaal Fonds Podiumkunsten (alleen voor NAPK leden), *De Metselarij* van Festival Cement, de *Mad Hatters* van Station Noord en het Anne Faber Stipendium. Deze initiatieven zijn echter voor een kleine groep beschikbaar en/of beslaan niet het hele veld. De duurzame (lange termijn) kansen zijn schaars.

We zijn gedeeltelijk opgelucht om in het advies van de Raad voor Cultuur een deel van de probleemanalyse in breder perspectief terug te lezen:

“In onze sectoradviezen hebben we laten zien dat het huidige cultuurbestel onvoldoende ruimte biedt voor zaken als talentontwikkeling, professionalisering, creatie en vakinhoudelijke verdieping (discours, debat, onderzoek). Daarvoor is het stelsel te sterk gericht op de productie van nieuw aanbod, en te weinig op de ontwikkeling van disciplines en genres, kunstenaars en creatieven, nieuw repertoire of nieuwe ideeën over het vak.”

Wensen en voorstellen

Wij doen voorstellen voor een sector met duurzame ontplooiings- en innovatiekansen voor zakelijke talenten. Volgens ons ligt de oplossing in de combinatie tussen werken en (bij)leren in een lange lijn. Innovatie en verduurzaming van de sector verdient aandacht en

tijd. Dat gaat niet vanzelf. Met experimenteerruimte voor nieuwe ideeën, concepten, contexten en netwerken kunnen wij een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van de sector als geheel.

Wij willen u dringend vragen te kijken naar de talentontwikkeling en professionalisering van zakelijk leiders en creative producers. Om die reden vragen wij u om:

- ons te betrekken in de vorming van het scholingsfonds dat de Raad voor Cultuur voorstelt en daarmee ook een tak voor de beroepsgroep die wij vertegenwoordigen inbouwen in dit fonds;
- ons te betrekken in de vorming van de nieuwe bovensectorale instelling die de Raad voor Cultuur voorstelt;
- de door de raad voorgestelde talentontwikkeling in de BIS ook buiten de BIS te perfectioneren (fonds gesubsidieerde gezelschappen, gezelschappen binnen de nieuwe makers regeling en project gesubsidieerde gezelschappen);
- ontplooiingskansen te vormen, zie onderstaand:

Ontplooiingskansen

Wij pleiten voor meer ruimte voor de nieuwe generatie zakelijk leiders bij bestaande instellingen: ruimte om te leren, af te kijken en bestaande instellingen te verbeteren. De kennis van huidige zakelijke leiders kan en moet worden overgedragen. Maar we zoeken ook ruimte om eens andere wegen te bewandelen, niet beïnvloed door prestatiedruk en onbesmet met organisatie erfenissen. Als jonge zakelijk leiders kunnen wij het systeem bevragen en vernieuwen. Wij verwijzen in dat kader graag naar uw advies: *“Daarnaast stellen we voor de talentontwikkeltaak van producerende instellingen in de BIS effectiever in te richten”*. De meesten van ons werken met onze generatiegenoten en kunnen dus tegelijkertijd ondersteunen én vernieuwen. Dit doen we óók met liefde buiten de BIS.

Kortom, wij staan klaar om samen met u zorg te dragen voor een rijke culturele sector. We zijn daarvoor bereid om met u, de Raad voor Cultuur, Rijkscultuurfondsen en andere stakeholders in gesprek te gaan om ervoor te zorgen dat wij samen de risico's kunnen ondervangen, ontwikkeling kunnen bieden en op die manier kunnen bijdragen aan een gezonde sector.

Hartelijke groet¹,

Timothy Akinbile - Zakelijk leider NEVA

Sènamì Awunou - zakelijk leider DeGasten

Anne Baltus - zakelijk leider BOG.

Guido Besselink - zakelijk leider Het Huis Utrecht en het Anne Faber Stipendium

Rick Busscher - zakelijk leider performance collectief ROTOR

¹ U kunt ons contacteren via het algemene emailadres van de Metselarij: metselarij@festivalcement.nl

Antwan Cornelissen - coördinator Standplaats Utrecht en Productieleider Het Huis Utrecht
Janneke Defesche - uitvoerend producent Makershuis Tilburg
Sander van Egmond – Toneelacademie Maastricht
Fien Duijnmayr - zakelijk leider Domestica Rotterdam
Rachel Feuchtwang - zakelijk leider Schweigman&
Seline Gosling - collectief Walden
Saartje Hoogland - VIA ZUID
Reno Jurien Creative Consultancy
Suzanne Kortbeek – zakelijk leider House of Nouws
Anke Kusters-Steinmann - De Cultuurstrateeg
Hanna van Mourik Broekman – TG Nomen
Rick Mouwen - zakelijk leider CLUB GEWALT en Touki Delphine
Sanne Olijerhoek
Rosanne Procee - zakelijk leider De Trans//missie
Job Rietvelt - creative producer Wild Vlees
Jeanine Roersma
Elisia da Silva Martins Peças
Feline Schoonhoven - zakelijk leider Goldmund
Wilbert Slagboom - creatief producent DeGasten
Mick Stevens - zakelijk leider Toneelgroep Habitat X
Ka Yan Tang - zakelijk leider IRC
Sophie Tiersma
Sanne Wichman - creative producer The100Hands
Andrea van Wingerden - zakelijk leider Festival Cement
Margreet Zwart - zakelijk leider Stut theater