

PLAN Talentontwikkeling Brabant

PLAN

Jaarverslag 2025

Inhoudsopgave

Samenvatting 3
Toelichting op het exploitatieresultaat 2025 4
- Algemeen 4
- Baten 4
- Lasten 4

Jaarverslag 7
- Inleiding 7
- PLANmakers 8
- Publiek & Context (P&C) 9
- 0-meting 9
- Makersdagen 9
- Broedplaatsen 10
- Presentatiebudget 11
- PLANredactie 11
- Coördinator en strategisch beleidsmedewerker 12
- De Codes 12
- Marketing 15
- Visie op talentontwikkeling 15

Toelichting op kwantitatief activiteitenoverzicht 16
Toelichting op tabel voor Werkzame Personen 16
Jaarverslag 2025 externe vertrouwenspersoon 17

Foto voorblad: Lotte Boonstra - Eight (maybe nine) universal truths about human nature | Foto: Ruben Swart

Samenvatting

PLAN Brabant, talentennetwerk voor circus, theater en dans is in 2025 begonnen aan een nieuwe beleidsperiode ondersteund als ontwikkelinstelling vanuit de Landelijke Basis infrastructuur van het ministerie van OCW en vanuit de Talenthub-regeling van de Provincie Noord-Brabant. Tien PLANmakers waren op basis van hun voorstellen actief binnen het driejarige ontwikkeltraject onder begeleiding van een mentorpartij. In elk traject is één van de elf PLANpartners mentor voor de betreffende maker. Daarnaast werkten 41 makers in de ruimtes van de broedplaatsen in Breda, Tilburg, 's-Hertogenbosch en Eindhoven. Er hebben twee Makersdagen plaatsgevonden waarin PLANmakers en PLANpartners de laatste ontwikkelingen uitwisselen en op basis van gelijkwaardigheid over een actueel onderwerp in gesprek gaan.

De zichtbaarheid van PLAN voor potentiële PLANmakers, het werkveld en stakeholders heeft dit jaar een focus gehad en er is gestart met het ontwikkelen van een nieuwe huisstijl en digitale uitingen. Het doorontwikkelen van het netwerk binnen het landelijk bestel vraagt veel tijdsinvestering en uitwisseling, waarvoor een extra persoon een opdracht uitwerkt voor strategie ontwikkeling. Er is een extra marketeer aangesteld om de zichtbaarheid van PLAN op te pakken en de PLANpartners hierin expliciet te ondersteunen.

Alle PLANpartners hebben hun invulling van de Governance Code toegevoegd aan de consortiumovereenkomst. Alle makers worden vanuit principes van Fair Practice Code betaald waarin de CAO Theater & Dans wordt gevolgd. De mentorpartijen bewaken dit zorgvuldig. De commissie Diversiteit&Inclusie (D&I) heeft vertegenwoordiging vanuit de PLANpartners en ontwikkelt en bevraagt in monitoring en evaluatie de voordrachtsprocedure vanuit perspectief van D&I. Elke partner heeft eigen formulering rond D&I beleid op het gebied van programma, personeel, partners en publiek. Voor PLAN is er in de voordrachtsprocedure een diversiteitsagenda opgesteld en zijn in de consortiumovereenkomst kaders opgesteld over hoe een partnerschap tot stand kan komen. Het belang van meervoudige perspectieven binnen het netwerk wordt door alle PLANpartners erkend en wordt op diverse manieren uitgewerkt; middels de PLANmenukaart, netwerkbijeenkomsten met andere talentontwikkel organisaties en de ontwikkelingen binnen het veld en de netwerken van de PLANpartners.

De jaarrekening van PLAN laat zien dat er €915.421 besteed is aan Talentontwikkeling. Dit is nagenoeg gelijk aan het bedrag van de begroting (dd 20-11-2024) die op verzoek van de Raad voor Cultuur als aanvullende informatie is ingediend. Hierin zijn de geldstromen tussen PLAN en haar partners inzichtelijk gemaakt.

Aangeboden namens directie Bosse Nova, penvoerder van consortium PLAN Brabant,

Dana Kibbelaars en Josine Gilissen
Directeur-bestuurders Stichting Bosse Nova

Toelichting op het exploitatieresultaat 2025

Algemeen

PLAN kent een verdeelmodel. Dat betekent dat de partners en makers binnen PLAN beschikking krijgen over deelbudgetten en die bestemmen, beheren en verantwoorden aan PLAN. Onder de verlening van budget aan een partner ligt een uitvoeringsovereenkomst met daarin de afspraken, verwachtingen en verantwoordingskaders. Het is aan de partners van PLAN om Fair Practice te blijven opereren, ook wanneer loon- en prijspeil stijgen.

Baten

De begroting van PLAN kent twee subsidiestromen van Het Rijk en de Provincie Noord-Brabant. De broedplaatsen en de makerstrajecten zijn allemaal maatwerk en zijn in beheer van (een aantal) partners. Dat betekent dat ook daar de financieringsmix tot stand komt met eigen inkomsten, private fondsen en co-productiebijdragen.

Provinciaal

PLAN Talentontwikkeling Brabant is binnen de TalentHub Brabant verantwoordelijk voor de disciplines dans, theater en circus. De TalentHub Brabant wordt structureel gesubsidieerd door de Provincie Noord-Brabant. Voor de periode 2025-2028 heeft PLAN een subsidie toegekend gekregen van €1.224.000 voor talentontwikkeling in dans, theater en circus. Om de activiteiten en continuïteit in de budgetten zo goed mogelijk uit te voeren wordt het bedrag in vier gelijke delen besteed in deze beleidsperiode. Voor 2025 was een bedrag van €306.000 begroot.

Landelijk

PLAN wordt vanuit het Rijk gesubsidieerd door het Ministerie van OCW in het kader van de landelijke culturele basisinfrastructuur 2025-2028 voor €564.332 per jaar.

Lasten

Beheerslasten materieel

Onderhoud website & marketing

De vernieuwing van de website en huisstijl zijn in gang gezet in 2025 en vragen een eenmalige investering. Andere kosten zijn conform begroting gerealiseerd.

Beheerslasten personeel

Projectcoördinatie

De coördinatie is gerealiseerd op basis van beschikbaarheid van deze persoon, gemiddeld 14 uur per week. Zie ook opmerking bij strategisch marketing coach en productieleider. Vanwege deze ontwikkelingen is de realisatie ongeveer €17.500 lager dan begroot.

Deelname aan samenwerkingsverband per partner

Gerealiseerd zoals begroot. Deze gekapitaliseerde uren zijn gebaseerd op inzet van gemiddeld drie uur per week voor PLANcommunicatie en overleg.

Vertrouwenspersoon

De externe vertrouwenspersoon Saskia Raaijmakers heeft een apart jaarverslag opgesteld. Er hebben zich in 2025 geen meldingen voorgedaan. Er wordt een basistarief per kwartaal verrekend en extra kosten gefactureerd voor bijkomende consultaties en een jaarlijkse evaluatie. De realisatie is lager dan begroot.

Activiteitenlasten materieel

Programmabudget Verdieping
De makersdagen zijn verder doorontwikkeld met presentaties van enkele PLANmakers en dagvergoedingen voor de PLANmakers. Voor de heidag is een externe dagvoorzitter aangesteld. De realisatie is daardoor hoger dan begroot.

Presentatiebudget
Negen partners hebben in 2025 aanspraak kunnen doen op het presentatiebudget. Eén partner heeft het budget niet kunnen besteden. De realisatie is daarmee lager dan begroot.

Publiek en Context
Twee PLANmakers hebben een verlenging van hun traject gekregen De realisatie is daarmee €7.000 hoger dan begroot.

Activiteitenlasten personeel

Twee PLANmakers hebben een verlenging van hun traject gekregen. Een PLANmaker had twee jaar toegekend gekregen en een verzoek voor een derde jaar gedaan. Een PLANmaker zou opgenomen worden bij een productiehuis, maar heeft vanwege veranderende financiële situatie van het huis een alternatief uitstroomtraject moeten ontwikkelen. Er is hiervoor een beroep gedaan op het flexibel budget. Beide verzoeken zijn toegekend en ondersteund met mentorbijdragen en Publiek & Context-budget.

Begeleidingskosten per maker
Twee PLANmakers hebben een verlenging van hun traject gekregen. Zie ook onder 'Activiteitenlasten personeel'. Daarnaast is voor één maker de begeleiding op artistieke en zakelijk vlak verdeeld bij twee PLANpartners. Elke partner kreeg hiervoor een vergoeding. Hiermee is de realisatie €15.000 hoger dan begroot.

Productiemiddelen Meerjarig traject
Een PLANmaker heeft een verlenging van een traject gekregen, waarbij een deel van de kosten al in 2024 zijn gerealiseerd. Zie ook onder "Activiteitenlasten personeel'. Daarmee is de realisatie €32.500 hoger dan begroot.

Flexibel budget
De post Flexibel budget is begroot op basis van behoefte die niet regulier via PLAN of andere budgetten gefinancierd zijn. Zie ook onder 'Activiteitenlasten personeel'. Er is uiteindelijk € 16.595 daadwerkelijk ingezet aan deze PLANmaker. De realisatie is daarmee ongeveer €7.500 lager dan begroot.

Strategisch marketing coach en productieleider
Naar aanleiding van de heidag is besloten dat de PLANmarketeers de taken van de ontwikkeling rond zichtbaarheid op zich nemen in samenwerking met een extern bureau. Daarnaast is besloten dat een strategisch beleidsmedewerker ingehuurd moest worden als sparringspartner voor de coördinator, het versterken van het netwerk in het veld en het onderzoek en de aanbeveling naar de werking van PLAN vanuit betrokken partijen als partners, makers en stakeholders. Deze strategisch beleidsmedewerker is vanaf kwartaal 4 voor PLAN actief. Er is geen opdracht voor een aparte productieleider uitgezet; de activiteiten zijn vanuit PLAN gerealiseerd. Dat maakt dat de realisatie €13.000 lager is dan begroot.

Balans en Financiële positie Stichting Bosse Nova (penvoerder)

Stichting Bosse Nova is een cultureel organisatie-, productie en adviesbureau. Bosse Nova verleent diensten aan individuele kunstenaars en aan gezelschappen en/ of festivals. De stichting ondersteunt op artistiek, productioneel en zakelijk gebied bij het ontwikkelen van producties, en op het terrein van fondsenwerving. Lopende projecten van Stichting Bosse Nova zijn Kunstbende Noord-Brabant en Theaterfestival Boulevard 's-Hertogenbosch. Ook biedt Bosse Nova ondersteuning bij o.a. Bosch Parade en Kunstbende.

De financiële gezondheid van Stichting Bosse Nova is goed. De stichting heeft een lange geschiedenis van stabiel financieel management, interne protocollen voor verantwoordelijkheden en een waterdicht administratiesysteem per project.

De administratieve organisatie en interne beheersing, alsmede de accountantscontrole zijn op orde. Voor meer inzicht in de balans en exploitatie van Stichting Bosse Nova verwijzen we naar het Jaarverslag 2025 van Stichting Bosse Nova.



Anthony van Gog - For War and Peace | Foto: Seye Cadmus

Jaarverslag

Inleiding

PLAN bestaat uit 11 culturele partners, geworteld in vier steden in Noord Brabant:

- **Breda** – Podium Bloos;
- **Eindhoven** – United Cowboys en Parktheater Eindhoven;
- **'s-Hertogenbosch** – De Verkadefabriek, Festival Boulevard, Festival Cement en Theater Artemis;
- **Tilburg** – Circolo, Dans Brabant, De Nieuwe Vorst en Het Zuidelijk Toneel.

PLAN Brabant ondersteunt makers in hun ontwikkeling, in de praktijk op twee manieren. In elke stad hebben de partners een eigen infrastructuur gebouwd waarbinnen de broedplaats functie wordt ingevuld. Binnen deze broedplaatsen krijgen makers tijd voor onderzoek en coaching. Het gaat dan om eerste experimenten, verkennen van samenwerking en het zoeken naar eigenheid en artistieke signatuur.

Daarnaast starten elk jaar twee of drie trajecten, waarbij makers voor drie jaar lang intensief ondersteund worden. Er lopen dus constant zo'n acht trajecten. Deze makers worden onder de vleugels genomen van een hoofd 'mentorpartij' en een secundaire mentor partij, maar putten gedurende deze drie jaar uit het volledige partner netwerk van PLAN. Deze periode wordt door de makers, samen met de partners volledig op maat ingevuld en binnen deze drie jaar werken makers toe naar een gewortelde, zelfstandige werkpraktijk.

In 2025 richtte PLAN zich op het continueren en verdiepen van de PLANtrajecten en Broedplaatsen. Er zijn tien PLANmakers (incl duos) en 41 broedplaatsmakers binnen PLAN actief geweest. In dit eerste jaar van de beleidsperiode 2025-2028 lag de focus op zichtbaarheid van PLAN zodat potentiële makers, het werkveld en stakeholders beter op hoogte zijn wat er gebeurt binnen PLAN. De ontwikkeling van een nieuwe huisstijl, marketinguitingen en website zijn samen met het ontwerpbureau MOAN dit jaar opgestart.

De structuur van de deelcommissies werkt goed om PLANpartners op de hoogte te houden en vaart te houden in de interne besluitvorming. Er is meer overleg en afstemming tussen de broedplaatsen ontstaan. De rolverdeling van PLANmarketeers is gespecificeerd op uitvoeringstaken, monitoring en agendering, en meer strategische vernetwerking en faciliteren van workshops. Daarnaast worden programma's voortgezet zoals het tekst- en video-interview bij in- en uitstromende trajectmakers, de fotorapportages, Publiek & Context, en de jaarlijkse evaluatiegesprekken.

Het jaar 2025 heeft ook het belang laten zien van financieel stevige PLANpartners. Lange tijd was onduidelijk wat de financiële status en daarmee organisatorische slagkracht van enkele partners was (tot in oktober 2025) vanwege een ernstig vertraagde bezwaarprocedure op provinciaal niveau. Dit heeft geleid tot minder potentiële voordrachten van makers en een kleiner aantal presentatieplekken voor PLANmakers omdat lopende budgetten en organisatorische beschikbaarheid onduidelijk waren. Daarnaast is helder geworden dat de PLANcoördinatie op strategisch niveau meer aandacht vraagt om de ontwikkelinstellingen op landelijk niveau met elkaar in gesprek te brengen en de rol die PLAN in het veld wil innemen verder vorm te geven. In het najaar 2025 is hiervoor een freelance medewerker aangesteld.

PLANmakers

Het PLANtraject is een op-maat-gemaakt ontwikkeltraject. Een van de criteria bij de voordrachten is de kwaliteit van het traject; dat betekent dus niet de artistieke kwaliteit van een maker. Er is een onderling vertrouwen in de voordracht en kennis van een PLANpartner en er wordt daarom gekeken hoe het traject is opgebouwd en waar de focuspunten liggen. Hier wordt ook altijd beschouwd hoe de begroting zich verhoudt tot de plannen en hoe er gewerkt wordt naar een duurzame uitstroom.

PLAN biedt de makers trajecten op maat en investeert daarmee in een duurzame toekomst voor het hele veld. Talentontwikkeling vraagt om flexibiliteit, omdat je van tevoren nooit helemaal kan inschatten waar iemand tegenaan loopt, welke uitkomsten een onderzoek oplevert en hoe een carrière zich ontwikkeld. Flexibiliteit vraagt om investering en waar mogelijk en soms schijnbaar onmogelijk, bieden deze partners altijd de helpende hand.

Het thema werkhouding zoals aangegeven in de regeling van Provincie Noord-Brabant komt met name ter sprake in gesprekken tussen maker en mentorpartij. Ook tijdens makersdagen wordt in presentatievorm en onderling dialoog gesproken over manieren van werken en mogelijke valkuilen. Bijvoorbeeld bij King Sisters is een gesprek gevoerd over hoe het private (als familie) zich verhoudt tot de artistieke praktijk. Wanneer kan iets een voedingsbodem zijn voor een voorstelling en wanneer dient het in het private domein te blijven en hoe bespreek je dit soort onderwerpen met elkaar?

In 2025 waren deze PLANmakers actief:

- **Lotte Boonstra;**
- **STEL;**
- **Heintz&Kop;**
- **Alesya Dobysh;**
- **Arjuna Vermeulen;**
- **Maxime Dreesen;**
- **King Sisters;**
- **Anna Verkouteren Jansen;**
- **Anthony van Gog;**
- **Plankton**



King Sisters - ZING ONTBIJT | Foto: Bart Grietens

Publiek & Context (P&C)

P&C is een op maat gemaakte invulling die in een eerste gesprek gekaderd worden met maker, mentor, marketeer, PLANmarketeer en coördinator. Vandaaruit ontwikkelen maker, mentor, marketeer plannen en acties. Dit was in 2025 context-onderzoek, het verkennen van podcasts als gespreksvorm over het eigen werk, het ontwikkelen van een eigen website, om een paar voorbeelden te noemen. Het is een beperkt budget, maar de specifieke labelling werkt goed doordat het apart aandacht krijgt binnen het PLANtraject en regelmatig teruggekoppeld wordt aan de redactie.

0-meting

Ervaringen met 0-meting door het externe bureau Coaching in Cultuur zijn positief. De eerste reeks van 0-metingen hebben in 2025 plaatsgevonden waar een vragenlijst, gesprek en verslag uit voort zijn gekomen. Door PLANmakers werd teruggekoppeld dat ze het erg fijn vonden om bruikbare en scherpe analyses op ontwikkelpunten terug te krijgen. Voor de PLANpartners is het soms nog moeilijk om zo'n vragenlijst in te vullen rond suggestieve bewoordingen of nog ongekende ontwikkelingen. Deze elementen worden jaarlijks geëvalueerd met het bureau en de interne Commissie Strategie. De PLANmakers krijgen elk jaar een nieuwe meting en bouwen zo voort op hun ontwikkeltraject en bevindingen van eerdere metingen en gespreksverslagen.

Makersdagen

In februari en september zijn de PLAN makersdagen geweest. Het zijn ontmoetingsmomenten tussen PLANmakers en partners en dit biedt mogelijkheid tot uitwisseling en versteviging van het netwerk van de makers. De opzet bestond uit twee presentaties van makers over hun eigen praktijk en actuele stand van zaken; een rondleiding bij de hostende PLANpartner en gesprekken in kleine gemixte groepen van makers en partners. In 2025 stonden onderwerpen als de verborgen verlangens en behoeftes (februari) en engagement in de kunst naar aanleiding van een rondgestuurde boycot-brief door culturele instellingen rond het conflict Israel-Gaza (september) centraal.



Alesya Dobysh - Motus Sonus | Foto: Angelina Nikolayeva

Broedplaatsen

In 2025 maakte regulier overleg tussen vertegenwoordiging van de broedplaatsen expliciet dat elke broedplaats volgens een eigen methodiek werkt aan programmering en begeleiding. Elke plek biedt een ontwikkelruimte voor bepaalde makers of bepaalde vraagstukken. De uitwisseling levert meer afstemming op en mogelijkheid om vraagstukken en behoeftes te delen.

Broedplaats **Breda** bestaat uit PLANpartner Bloos. Hier zijn mogelijkheden voor residenties voor makers, zowel onderzoeksmatig als productiegericht. Er is ruimte voor produceren, monteren en uiteenlopende vormen van presenteren: nieuw theaterwerk van jonge makers, open studio's, sneak-peaks, test-sessies, uitwisseling & ontmoeting. In 2025 hebben zes residenties plaatsgevonden en daarnaast werden andere makers gefaciliteerd met repetitieruimtes, ondersteuning en advies. De vraag van jonge makers om ondersteuning blijft de capaciteit overstijgen. Er vinden uitwisselingen plaats tussen diverse makers en bij het Bloos jongerenprogramma 39Graden.



Heintz & Kop - Lift Off | Foto: Sanne Peper

In **Den Bosch** bestaat de Broedplaats uit PLANpartners Theater Artemis, Verkadefabriek, Festival Cement en Theaterfestival Boulevard. De broedplaats is voor onderzoek bedoeld. Selectie gebeurt op basis van oorspronkelijkheid en urgentie van de onderzoeksvraag van een maker of collectief. Broedplaats makers werken meestal zo'n twee weken in huis en elke periode wordt afgesloten met een informeel presentatiemoment. Regelmatig komen er uiteindelijk voorstellingen voort uit de onderzoeken die in de broedplaats hebben plaatsgevonden. Er vonden vijf residentieperiode plaats in 2025. Partners overleggen regelmatig over makers en wonen informelere presentaties van de residenten bij. Makers kiezen zelf wie ze uitnodigen voor hun presentatiemoment, vaak professionals waarmee een feedback sessie wordt georganiseerd.

Eindhoven: bestaat uit PLANpartners United Cowboys (Seasoning) en Parktheater (thinX). Binnen het Artistiek huis van United Cowboys krijgen makers de gelegenheid om onder begeleiding van het artistiek team van United Cowboys werk te ontwikkelen, andere makers te ontmoeten, onderling kennis uit te wisselen en te reflecteren; het werk kan worden getoond in de internationale context van Seasoning. Het Art House van United Cowboys ontwikkelde zich in 2025 verder door als interdisciplinair platform en researchplek. Dit jaar waren er 33 makers in residentie voor kortere of wat langere periodes. Accent ligt op artistieke verdieping; dit gaat veelal gepaard met uitwisseling van kunstenaars ter plekke en de programma's van Seasoning. Makers hebben behoefte aan een plek voor onderzoek en aan gesprek hoe ze zich in deze gecompliceerde wereld moeten verhouden. Dat er ook uitwisseling tussen nieuwe makers van verschillende disciplines was, draagt bij aan een bredere context op dit gebied.

Onder thinX valt een aantal (vaak urban) projecten die te maken hebben met het theater van de toekomst, waaronder ook het ondersteunen van jonge makers. Binnen thinX gaat het Parktheater een verbinding met makers aan voor meerdere jaren, gemiddeld drie tot vier. Pand P was grotendeels in renovatie in 2025 wat een belangrijke impact heeft gehad op het nieuwe makers programma en activiteiten van Parktheater.

Tilburg: PLANpartners Circolo, De Nieuwe Vorst, DansBrabant en Het Zuidelijk Toneel vervullen de broedplaatsfunctie in Tilburg via de organisatie Makershuis Tilburg. Het profiel van makers binnen het Makershuis laten zich het best omschrijven als 'grensgevallen', doelend op makers met diverse achtergronden en aanvliegroutes, als ook op de grenzen tussen disciplines die worden opgezocht. In samenwerking met Fontys Academy of the Arts (FAA), biedt Makershuis Tilburg jaarlijks het Learning Community Programma aan, waarbij de deelnemende graduates en alumni van de podiumkunstopleidingen onder andere kennis maken met het Tilburgse en Brabantse (PLAN) netwerk. In samenwerking met PARK013 wordt met deelname aan twee KOMMA's per jaar ruimte gecreëerd voor onderzoek en uitwisseling tussen podiumkunst en beeldende kunst. Binnen opleidingen in en rondom Tilburg groeit de bekendheid van het Makershuis. In 2025 was het Makershuis te gast bij FAA om te vertellen over de Learning Community. In 2026 wordt dit op meer locaties en vaker gedaan om de zichtbaarheid verder te vergroten.

Presentatiebudget

Het presentatiebudget kende in 2025 een pilotfase. Voorheen was het budget naar rato verdeeld, maar dat bleek niet meer effectief te zijn. Er is een inspanningsverplichting naar de partners met podiumfunctie geformuleerd om in eerste instantie PLANmakers in hun trajecten te programmeren op het eigen podium. Met dit budget kan het podium makkelijker het risico dragen en hoeft de uitkoopsom niet maximaal uitonderhandeld te worden. In tweede en derde instantie kan dit budget ingezet worden voor potentiële PLANmakers en post-PLANmakers. Er is besloten dat ek jaar in september de besteding en uitgangspunten van dit budget wordt geëvalueerd.

PLANredactie

Jaarrond hebben de PLANpartners hun blik gericht op het veld, zijn zij in gesprek met makers, volgen de laatste ontwikkelingen en delen hun bevindingen onderling. Er is dus niet één poortwachter, er zijn elf wegwijzers. Er zijn verschillende ingangen en wanneer je ondersteuning geniet, word je meteen breed gedragen door een netwerk van professionals om je heen.

De brandstof voor het succes van deze samenwerking zijn de kernwaarden die de partners met elkaar onderschrijven en die ze via de trajecten en broedplaatsen ook overdragen aan de makers van de toekomst; Solidariteit, transparantie en vertrouwen. Samen kun je meer bereiken. Er is groot vertrouwen in elkaars expertise en over alle aspecten van die samenwerking is volledige onderlinge transparantie. Dat is belangrijk, van grote waarde en niet vanzelfsprekend in een veld waarin middelen schaars zijn.

Coördinator en strategisch beleidsmedewerker

Voor de periode 2025-2028 is het contact met PLANpartners en de verschillende PLANcommissies (beheer, strategie, zichtbaarheid, diversiteit en inclusie, en verdieping) intensiever. Bovendien is er sprake van een substantiële stijging van het budget ten opzichte van de vorige beleidsperiode, waarmee de verantwoordelijkheid van de coördinator groter is geworden. De monitoring en verantwoording vragen meer tijd en extra coördinatie op het gebied van marketing, strategie en productie.

In 2025 is duidelijk geworden dat de coördinatie voor de zichtbaarheid en het doorontwikkelen van het netwerk binnen het landelijk bestel een grotere tijdsinvestering vraagt, die de huidige coördinator zelf niet heeft. Daarom is na de heidag een takenpakket opgesteld en in het najaar een tweede persoon als strategisch beleidsmedewerker aan de slag is gegaan als aanvulling op het coördinatorschap.

De Codes

De Raad voor Cultuur heeft in haar advisering aangegeven een toelichting te missen op de wijze waarop PLAN de Code Diversiteit & Inclusie toepast.

Het succes van PLAN als talentennetwerk zit hem in de diversiteit aan partners. Het omhelst een breed scala aan organisaties; Festivals, Theaters, Gezelschappen, productiehuizen. Dit heeft twee grote voordelen: Allereerst kunnen makers voor expertise over elk aspect van hun carrièrepad terecht binnen het netwerk. Tijdens de ontwikkeling van een eerste idee, de productiefase, het vinden en binden van het juiste publiek aan je werk, nadenken over toegankelijkheid en inclusie, tot verkoop in het landelijk circuit. Van alle aspecten die uiteindelijk behoren tot de werkpraktijk van een kunstenaar is expertise aanwezig. Daar kun je als maker gebruik van maken.

Ten tweede, doordat deze organisaties allemaal lokaal geworteld zijn, kun je als maker ook putten uit een breed steunnetwerk voor



Anna Verkouteren Jansen - Junebug

allerhande vragen rond je werk, bijvoorbeeld als je zoekt naar maatschappelijke partners of alternatieve speelplekken of nieuwe wegen om publiek te bereiken.

De huidige samenstelling van het netwerk wordt daarnaast regelmatig besproken in redactieoverleggen waarin alle partners vertegenwoordigd zijn. Er is momenteel consensus dat het aantal partners niet uitgebreid moet worden om zo de werkbaarheid van het netwerk overeind te houden. Daarmee is het selecteren van nieuwe partners op dit moment niet aan de orde. Wel wordt er veelvuldig gebruik gemaakt van de rhizomatische structuur die het PLANnetwerk biedt. Zo bleek uit de impactmeting die KunstLoc als projectleider van het programma TalentHub voor de Provincie Noord-Brabant heeft gedaan, dat PLAN in 2025 ruim 200 partners in Nederland en België heeft betrokken bij de trajecten van de PLANmakers. Dit zijn onder andere ontwikkelplekken, presentatieplekken, producenten, musea, cultuurcentra.

Over het werven van personeel is het belangrijk om stil te staan bij hoe PLAN werkt. Alle partners en daarmee de redactie, zijn onderdeel van het netwerk, maar zijn niet in dienst van PLAN. De taken en verantwoordelijkheden van penvoerder, partners en coördinator zijn vastgesteld in een consortiumovereenkomst. Het personeel dat direct voor PLAN werkzaam is, bestaat uit vijf freelancers die worden ingezet voor marketing en coördinatie en strategieontwikkeling. Indien er een vacature ontstaat voor een grotere of langdurige opdracht, zoals in 2023 voor een nieuwe coördinator, wordt de opdrachtbeschrijving via verschillende kanalen en een breed netwerk uitgezet. De sollicitatieprocedure bestond uit twee rondes met verschillende vertegenwoordigers uit de PLANredactie. Over



Arjuna Vermeulen - Paradigm | Foto: Karin Jonkers

toekomstige vacatures is afgesproken dat in dit proces ook expliciet een PLANmaker of broedplaatsmaker een rol moet krijgen. Zoals dat nu ook al is gebeurd bij de ontwikkeling van de nieuwe huisstijl en website. Kleinere opdrachten op freelance basis worden in eerste instantie uitgezet via het netwerk van de PLANpartners. De opdracht, vergoeding, en verantwoordelijkheden worden vastgelegd in een overeenkomst en geëvalueerd.

PLAN is geen presentatieinstelling en heeft in die zin geen omgang met publiek. Binnen het ontwikkeltraject staat het op maat gemaakte traject centraal. De mentorpartij monitort samen met de PLANmaker hoe publieksgroepen een rol spelen binnen het traject. Via Publiek&Context wordt binnen PLAN voor elke maker specifiek aandacht en budget gereserveerd om vragen hierover aan te gaan. De diversiteit aan makers en aan expertise bij de partners en de broedplaatsen zorgt voor een diversiteit in publieksgroepen. Vanaf 2025 is PLAN aan het onderzoeken hoe de positie van het netwerk verschuift van de maker voorop stellen naar meer naast de maker gaan staan. Dat betekent bijvoorbeeld dat vanuit PLANmarketing er een programma-aanbod van de PLANmakers voor seizoen 2026-2027 is verstuurd naar alle programmeurs in het adressenbestand voor mogelijke afname. De administratie en verwerking bij interesse is verantwoordelijkheid van de PLANmaker en mentor.

Met Commissie Diversiteit&Inclusie (D&I) is de voordrachtsprocedure geëvalueerd en in het perspectief van D&I bevraagd. Partners hebben vanuit hun eigen organisatie een eigen formulering rond D&I beleid, die in gezamenlijkheid doorklinkt in de werking naar PLANmakers en in de broedplaatsen. Dit is een doorlopend gesprek in de redactie-overleggen en wordt geüpdatet in een document rond de voordrachtsprocedure en selectiecriteria. In het voorjaar is expliciet aandacht voor de ontwikkelingen in het werkveld en in hoeverre de potentiële voordrachten hierop aansluiten. Er wordt besproken waar mogelijk lacunes of blinde vlekken zitten en welke makers in beeld zijn voor een voordracht. Door het initiëren van gesprekken met makers, marketeers, organisaties uit het veld tracht PLAN blinde vlekken of ongekende praktijken zichtbaar te krijgen voor toekomstige ontwikkelingen.

Alle makers worden Fairpay betaald volgens CAO Toneel & Dans. Soms is het gesprek nodig omdat makers gewend zijn om zichzelf als sluitpost te begroten of door willen werken omdat een voorstelling af moet. PLANpartners wisselen ook ervaringen met elkaar hierover uit. Jaarlijks worden er contracten ondertekend voor de verschillende budgetten (presentatie, mentorbegeleiding, traject, P&C, broedplaats) waarin de afspraken en verantwoordelijkheden voor deze deelgebieden worden vastgesteld. Aan het eind van het kalenderjaar verantwoorden de PLANpartners en PLANmakers de besteding van deze budgetten aan de coördinator.

Alle PLANpartners hebben hun invulling van de Governance Code toegevoegd aan de consortiumovereenkomst. Op regelmatige basis worden de Raad van Toezicht danwel besturen van de partners bijgepraat door leden van de redactie over de ontwikkelingen van PLAN en de financiële stand van zaken.

PLAN volgt de CAO Toneel en Dans met de daarin geldende tarieven en honoreringsrichtlijn.

Marketing

In de loop van 2025 is het traject rond zichtbaarheid gestart. Eerste stap hierin is het ontwikkelen van een nieuwe visuele identiteit van PLAN. De huisstijl is in de beginjaren van PLAN snel opgezet en sluit nu onvoldoende aan bij de veelzijdigheid van het netwerk, de makers en de contexten waarin we werken. De ambitie is om een visuele stijl te creëren die recht doet aan PLAN als eigentijds, verbindend en veelzijdig platform. In samenwerking met Studio Moan is dit traject ingezet. De verwachting is dat eind 2026 de nieuwe huisstijl en website actief zijn.

Eind 2025 is er een overzicht gemaakt van de programma's van alle PLANpartners voor seizoen 2026/2027 en verstuurd naar meer dan 200 programmeurs. De PLAN mentorpartij en maker zijn zelf verantwoordelijk in tweede instantie om de contacten met de podia op te volgen. In 2026 wordt deze actie gemonitord en doorontwikkeld.

Visie op talentontwikkeling

In het voorjaar is een notitie geformuleerd op basis van bevindingen tijdens de heidag aan het begin van 2025. Hierin zijn actiepunten uitgewerkt rond de positionering van PLAN in het veld, diversiteit, zichtbaarheid en organisatie van het netwerk. Een onderdeel daarvan, is ook het nadrukkelijker mengen in het landelijk debat over de positie van talentontwikkeling in Nederland. In dat kader starten in 2025 de voorbereidingen op een landelijke dag voor talentontwikkelinstellingen, waarbij organisaties worden uitgenodigd te reflecteren op hun werk en de positie van startende makers in het professionele veld. Deze vindt plaats in maart 2026.

Talentontwikkeling kan niet gereduceerd worden tot bijzaak. Het is niet iets wat je ´erbij´ doet, daarmee doe je de expertise, de tijdsinvestering die het vraagt en de meerwaarde die het heeft voor het hele podiumkunstenveld te kort. Het is een kerntaak voor een gezond werkveld, het is dé manier om innovatie te waarborgen, want experiment en vernieuwing komt vaak van de blik van een nieuwe generatie. Kweekvijvers zijn nodig om een gezond ecosysteem te behouden. En die functie, het bijdragen aan de ontwikkeling van talent moet naar haar merites beloond worden. Organisaties die talentontwikkeling als opdracht mee krijgen, moeten daartoe in staat gesteld worden.

Talentontwikkeling moet daarnaast ook binnen onafhankelijke organisaties zoals PLAN verankerd blijven, organisaties die het belang van ontwikkeling bij makers als hoofdtaak en als prioriteit hebben. Die geen enkel ander belang dienen, als de duurzame start van een professionele carrière van nieuwe stemmen in ons culturele werkveld. Deze organisaties voor talentontwikkeling moeten structureel een plek innemen in het ecosysteem dat de culturele sector is. Anders worden jonge mensen weer afhankelijk gemaakt binnen machtsstructuren, waar schaarste in tijd en middelen vaak de realiteit is, wat hen kwetsbaar maakt voor oneerlijke werkpraktijken en een onzekere start van hun loopbaan.

Want hoewel de makers van PLAN floreren onder de vleugels van deze gemotiveerde mentorpartijen, makers mogen niet afhankelijk worden van wat een organisatie hen op dat moment wel of niet kan bieden. Laat dit dus ook een pleidooi zijn voor het verankeren van Talentontwikkeling als kerntaak, zowel binnen de partners die zich daar hard voor maken en specifieke expertise kunnen bijdragen, als voor onafhankelijke organisaties, die enkel het belang van de makers hoeven dienen.

Toelichting op kwantitatief activiteiten-overzicht

In het overzicht staan bij PLANmakers het aantal speelbeurten vermeld die in 2025 plaatsvonden. Andere activiteiten zoals onderzoek, workshops, residenties vonden in de PLANtrajecten ook plaats, maar zijn op maat gemaakt en daarom niet als zodanig meegenomen in het overzicht.

Bij de broedplaatsen staan de aantal periodes dat een maker heeft gewerkt vermeld. Dit is een mix van performances, open studio, voorstellingen, (interne) presentaties, open mic, onderzoeksperiodes, audio-installaties, try-outs.

De Makersdagen worden vanuit PLAN georganiseerd om de uitwisseling tussen PLANmakers en partners tot stand te brengen. Een of twee makers presenteren waar ze recent mee aan het werk zijn geweest. Een partner leidt rond op locatie wat de organisatie in algemene zin doet en specifiek voor PLANmakers kan betekenen en er vinden thematisch gesprekken plaats over actualiteiten in het werkveld. Tot slot wordt de menukaart van alle PLANpartners gedeeld.

In 2025 is gestart met een workshop-aanbod. Deze eerste editie ging in op wat goede manieren kunnen zijn om podia/speelplekken te benaderen. Er werden voorbeelden van good-practices gedeeld vanuit PLANmarketing en partner Parktheater Eindhoven. Deelnemers waren makers uit de broedplaatsen.

In 2025 werden bij alle nieuwe PLANmakers een 0-meting afgenomen, inclusief voorbereidende vragenlijst en evaluatiegesprek en verslag.

Toelichting op tabel voor Werkzame Personen

Alle PLANpartners committeren zich aan de Fair Practice Code. De werkzame personen voor PLAN worden ingehuurd dan wel gedetacheerd vanuit een van de PLANpartners. De uurtarieven zijn conform de CAO Toneel en Dans en worden vastgelegd in een opdrachtovereenkomst.

De marketing van PLAN wordt uitgevoerd door drie marketeers, waarvan er twee op freelance basis werken. Een derde is in dienst bij twee PLANpartners en werd gedetacheerd ingezet voor PLAN. De persoon met taken voor strategieontwikkeling en landelijke zichtbaarheid is in Q4 gestart met de werkzaamheden. Het coordinatorschap omvatte 46 weken in 2025 en gemiddeld 14 uur per week. Het uurtarief is afhankelijk van taken en verantwoordelijkheid vastgesteld op €40 of €60,-.

De gekapitaliseerde uren van de partners zijn niet meegenomen in deze tabel, alsmede de honoraria van de makers die middels het PLAN traject worden ondersteund. De budgettering en honorering worden nadrukkelijk volgens de Fair Practice Code toegepast. De communicatie hierover gebeurt in alle openheid, toegankelijkheid en zorgvuldigheid. We nemen makers mee in de budgettering van hun projecten.

Jaarverslag 2025 externe vertrouwens-persoon

Algemene ontwikkelingen sociale veilige werkomgeving

In 2025 is de aandacht voor sociale veiligheid op de werkvloer verder toegenomen. Medewerkers weten de vertrouwenspersoon beter te vinden en de drempel om ongewenst gedrag te bespreken lijkt lager te worden. Tegelijkertijd zien we een verdere professionalisering van het vak en kiezen organisaties vaker voor gespecialiseerde of externe vertrouwenspersonen. Waar de aandacht eerst vooral gericht was op het reageren op meldingen, verschuift de aandacht steeds meer naar de preventieve kant. De vraag: hoe creëren we een sociaal veilige werkomgeving staat hierbij centraal

Daarnaast blijven wet- en regelgeving zich ontwikkelen. Vanuit de Arbowet zijn werkgevers verplicht beleid te voeren gericht op het voorkomen en beperken van psychosociale arbeidsbelasting, waaronder ongewenst gedrag, werkdruk en intimidatie. Landelijk wordt daarnaast gewerkt aan mogelijke wetgeving rond de (verdere) borging van de rol van de vertrouwenspersoon. Deze ontwikkelingen onderstrepen het belang van blijvende aandacht voor een open en veilige werkcultuur binnen organisaties.

De werkzaamheden van de vertrouwenspersoon

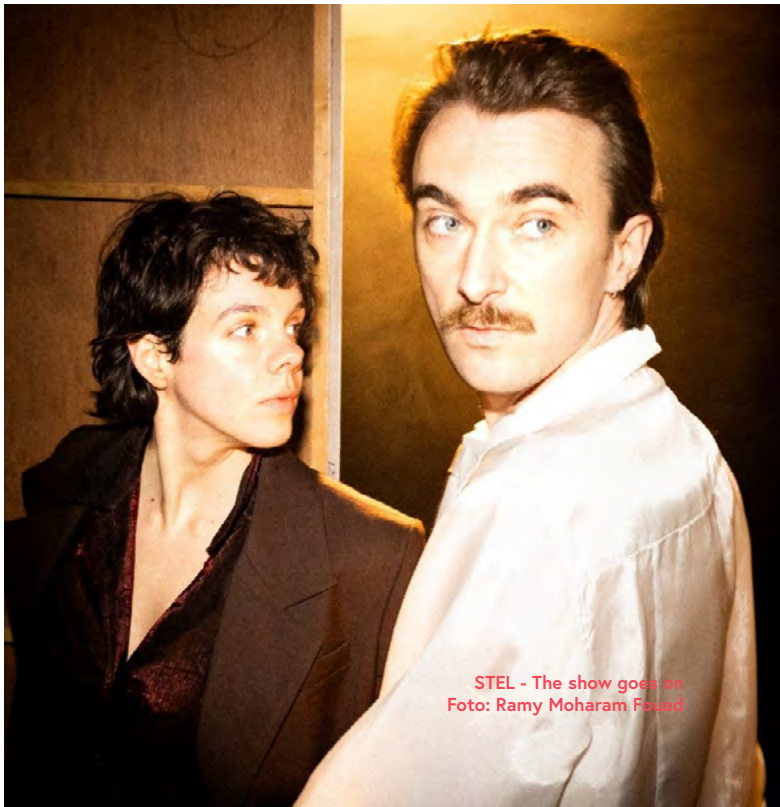
De vertrouwenspersoon richt zich op de sociale veiligheid en integriteit binnen de werkomgeving. De primaire taak van de vertrouwenspersoon is aanspreekpunt zijn voor alle medewerkers die werkzaam zijn binnen een organisatie. Medewerkers die ongewenst gedrag ervaren, of vermoeden dat er sprake is van ongewenste omgangsvormen kunnen contact opnemen met de vertrouwenspersoon. Onder ongewenst gedrag wordt verstaan agressie en geweld, (sexuele) intimidatie, pesten, discriminatie.

De vertrouwenspersoon ondersteunt en begeleidt medewerkers bij het creëren van oplossingen voor de situaties die zij ervaren. De vertrouwenspersoon draagt bij aan het vergroten van de sociaal veilige werkomgeving, door het geven van voorlichting en door een bijdrage te leveren aan het ontwikkelen van het beleid.

Activiteiten van de vertrouwenspersoon in 2025

In 2024 zijn de gedragsregels en het protocol tot stand gekomen. Jaarlijks wordt dit beleid geëvalueerd.

In 2025 zijn er geen meldingen geweest.



STEL - The show goes on
Foto: Ramy Moharam Fouad