

**THEATER
DE STEEG**

RECHT VOOR JE BAKKES THEATER

BELEIDSPLAN 2025-2028



Inhoudsopgave

Inleiding	3
Missie	4
Visie	4
Kernactiviteiten	5
Pijler 1: Educatief theater op en voor scholen	5
Pijler 2: Talentontwikkeling van jonge bezoeker naar startend professional	8
Pijler 3: Theatrale projecten voor jongeren met andere doelgroepen	11
Organisatie	12
Ondernemerschap	12
Financiën	12
Personeel	13
Samenwerkingen	14
Marketing & Communicatie	14
Beperking financiële risico's	14
Toepassing culturele codes	16
Code Cultural Governance	16
Fair Practice Code	17
Code Diversiteit en Inclusie	18



Inleiding

Op 29 december 2024 bestaat Theater De Steeg 20 jaar. We maken educatief theater voor, door, over, met en van jongeren. We zijn een stabiele organisatie met een groot bereik. De afgelopen jaren hebben we een groei van 300 naar 350 voorstellingen per jaar bewerkstelligd, grotendeels gespeeld voor en op scholen, maar ook daar buiten met onze culturele projecten. Daarmee bereiken we per jaar zo'n 16.000 jongeren tussen de 11 en 23 jaar, met name in de provincies Groningen en Drenthe.

Onze ambitie is om voor jongeren het huis te zijn waar zij hun verhaal vertellen en waar zij gehoord worden. Dit bereiken we ten eerste door educatief theater op en voor scholen te spelen met een aanvullend lesprogramma. Daarnaast organiseren we projecten voor jongeren die meer willen met theater. We maken talentontwikkeling voor jongeren mogelijk in de gehele keten en bieden een podium waar verhalen van jongeren worden gehoord en gewaardeerd door organisaties die met hen (willen) werken. Jongeren zijn de eigenaar van het verhaal. We zijn er voor alle jongeren, maar we focussen op diegenen die niet of nauwelijks in aanraking komen met theater.

De komende jaren willen we het bereik van deze verhalen vergroten en onze organisatie toekomstbestendiger maken door ondernemerschap en goed werkgeverschap. We breiden uit waar we goed in zijn en voeren onze missie en visie door in de gehele organisatie. De route voor talentontwikkeling maken we compleet.

Om onze ambities te kunnen waarmaken, doen we een beroep op de Gemeente Groningen en de Provincie Groningen om ons te blijven ondersteunen met een structurele subsidie. We vragen eenzelfde subsidiebedrag aan als de afgelopen vier jaren, vermeerderd met een bijdrage van €30.000, waarmee we de Fair Practice Code volledig door kunnen voeren. Daarnaast heeft de gemeente ons gevraagd de jaarlijkse incidentele subsidie voor de Zomerschool op te nemen in de aanvraag voor structurele subsidie. Zodoende vragen we om een subsidiebedrag van €171.000.



Missie

Veel jongeren zijn zoekende. Zoekende naar wie ze zijn, waar ze willen zijn en met wie, wat ze belangrijk vinden, waar hun talenten liggen en welke plek ze in de maatschappij willen en mogen innemen.

Theater De Steeg ondersteunt deze doelgroep door met educatief theater nieuwe perspectieven te bieden, te helpen, een zetje te geven, de jongeren op te rapen na een val of nog beter: ze te leren zelf weer op te staan. Onderwijs doet dat door kennis en vaardigheden aan te leren. Theater doet daar nog een schepje bovenop door een beroep te doen op de verbeeldingskracht, nieuwsgierig te maken, samenwerking en inlevingsvermogen te stimuleren, te zorgen voor herkenning en begrip, te raken, te troosten en bovenal nieuwe perspectieven te bieden.

Wij geloven erin dat jongeren mee moeten praten over de samenleving waarin zij leven, nu en in de toekomst. Wij zijn het huis waar de jongere ontmoet, ontdekt, experimenteert, slaagt, faalt, gaat vliegen en landt.

Visie

Theater De Steeg maakt recht voor je bakkes theater voor, door, over, met en bovenal ván jongeren. Theater over maatschappelijke thema's, waarmee we bijdragen aan de ontwikkeling van de jongere tot een zelfredzaam individu met een open blik. Een individu wiens stem wordt gehoord en die met compassie voor een ander een positieve bijdrage wil leveren aan zijn eigen leven en de wereld om hem heen.

We bieden een werkplek en een podium waar jongeren hun verhaal kunnen onderzoeken, vormgeven en vertellen in artistieke vorm. Waar naar hen geluisterd wordt en waar ervaringen, ideeën, wensen, zorgen, gedachten en dromen centraal staan.



Kernactiviteiten

Om onze visie te bereiken richten we ons op drie pijlers. Hiermee leveren een bijdrage aan de strategische doelen Samenleven met cultuur, Overal cultuur en Ruim baan voor talent en vernieuwing:

- > Educatief theater met lesprogramma's in en voor scholen VO, VSO, MBO en HBO.
- > Talentontwikkeling van jonge amateur naar startend professional.
- > Theatrale projecten voor jongeren en organisaties die met en voor jongeren (willen) werken.

Pijler 1: Educatief theater op en voor scholen

Onze grootste tak om de jongeren te bereiken is het spelen van theatervoorstellingen op en voor scholen VO, VSO, MBO en HBO, met daaraan gekoppeld een educatief programma. Jaarlijks bereiken we hiermee ruim 16.000 jongeren. We toeren langs de scholen, maar sinds ons prachtige eigen huis op de Kunstwerf, komen de scholen in de stad ook vaak bij ons, waardoor de jongeren een nog grotere theatrale ervaring opdoen.

Met onze theatervoorstellingen en educatieve programma's laten we jongeren kennismaken met theater en brengen we een discussie op gang over actuele onderwerpen. Voor velen zijn wij een eerste of tweede kennismaking met theater. De kracht van Theater de Steeg is het verbreden van perspectief, maatschappelijke onderwerpen binnen en buiten het onderwijs inzichtelijk maken, het gesprek aan gaan, op een andere manier laten kijken en herkenning en vernieuwing bieden. Dit doen we niet door een vinger te wijzen of te zeggen wat goed of fout is, maar door het gesprek open aan te gaan en jongeren te stimuleren een eigen, goed geïnformeerde en weloverwogen mening te vormen.

We geven daar een artistieke vorm aan door tekst, beeld, muziek en dans. Het startpunt is de verbeeldingskracht van de doelgroep, die veelal onervaren is. We werken met jongeren van de opleidingen MBO-Artiest en HBO-Docent Theater om zo dicht mogelijk bij de belevingswereld van jongeren te blijven, altijd vanuit verschillende perspectieven, waardoor ons jonge publiek zichzelf op het podium herkent en ervaart wat er mogelijk is.

We zijn een directe aanvulling op het onderwijs, omdat we onderwerpen bespreken die vanuit de maatschappij steeds meer de school binnendringen.

Tegelijkertijd houden we rekening met dat waar het onderwijs om vraagt: educatie door middel van kunst en cultuur, passend in de alledaagse schoolpraktijk. Spelen voor scholen vraagt om betrouwbaarheid, flexibiliteit en organisatorische eenvoud. Dat betekent dat onze voorstellingen en educatieve programma's aan veel kaders moeten voldoen, zoals lesroosters en beschikbare ruimtes. Het maatschappelijke thema staat voorop, maar de artistieke inhoud blijft overeind. Met snelle dialogen tussen herkenbare personages die met aansprekende problematiek worstelen en een ontwikkeling doormaken die voor nieuwe

perspectieven zorgt, proberen we de belevingswereld van de jonge bezoeker te verruimen. Het script is niet te talig voor de doelgroep VSO, VMBO en MBO en we gebruiken teksten die afkomstig zijn van deze doelgroep. Het verhaal en de thematiek wordt verteld en besproken binnen het lesuur en qua ruimte en decor moeten we kunnen spelen in een klaslokaal, gymzaal of kantine, die alleen op de dag van de voorstellingen voor ons gereserveerd is.

Door de korte lijnen met de scholen, krijgen we altijd directe informatie over wat er speelt bij de jongeren op de scholen en wat de impact is van onze voorstellingen en het educatieve programma dat we daarbij aanbieden. Hierdoor blijven we actueel en kunnen we onze voorstellingen aanpassen aan de continu veranderende praktijk.

In het activiteitenplan 2025-2028 gaan we dieper in op de inhoud van de voorstellingen.

Theater De Steeg NU: op en voor school

Hieronder een kort overzicht van de bestaande en nieuwe voorstellingen die we de komende jaren aanbieden:

Periode	Titel	Onderwerp	Doelgroep	Aantal per jaar	Bereik per jaar
25-26	#Onderhuids	Pesten	VO, VSO 11+	30	3.000
25-28	Geh@ckt	Online pesten/sexting	VO, VSO, MBO 14+	40	4.000
25-28	Het Experiment	Polarisatie/democratie	VO, VSO, MBO 14+	25	2.500

Theater De Steeg NU: in de Klas

We brengen ook educatief theater in de klas. Jongeren worden onderdeel van de voorstelling en het nagesprek vindt plaats in de groep waar het speelt. Dit helpt de jongeren en ook hun docenten om meer inzicht te krijgen in wat er speelt in de klas en hoe er met elkaar wordt omgegaan. Het gesprek wordt gevoerd over hoe je met elkaar om zou willen gaan.

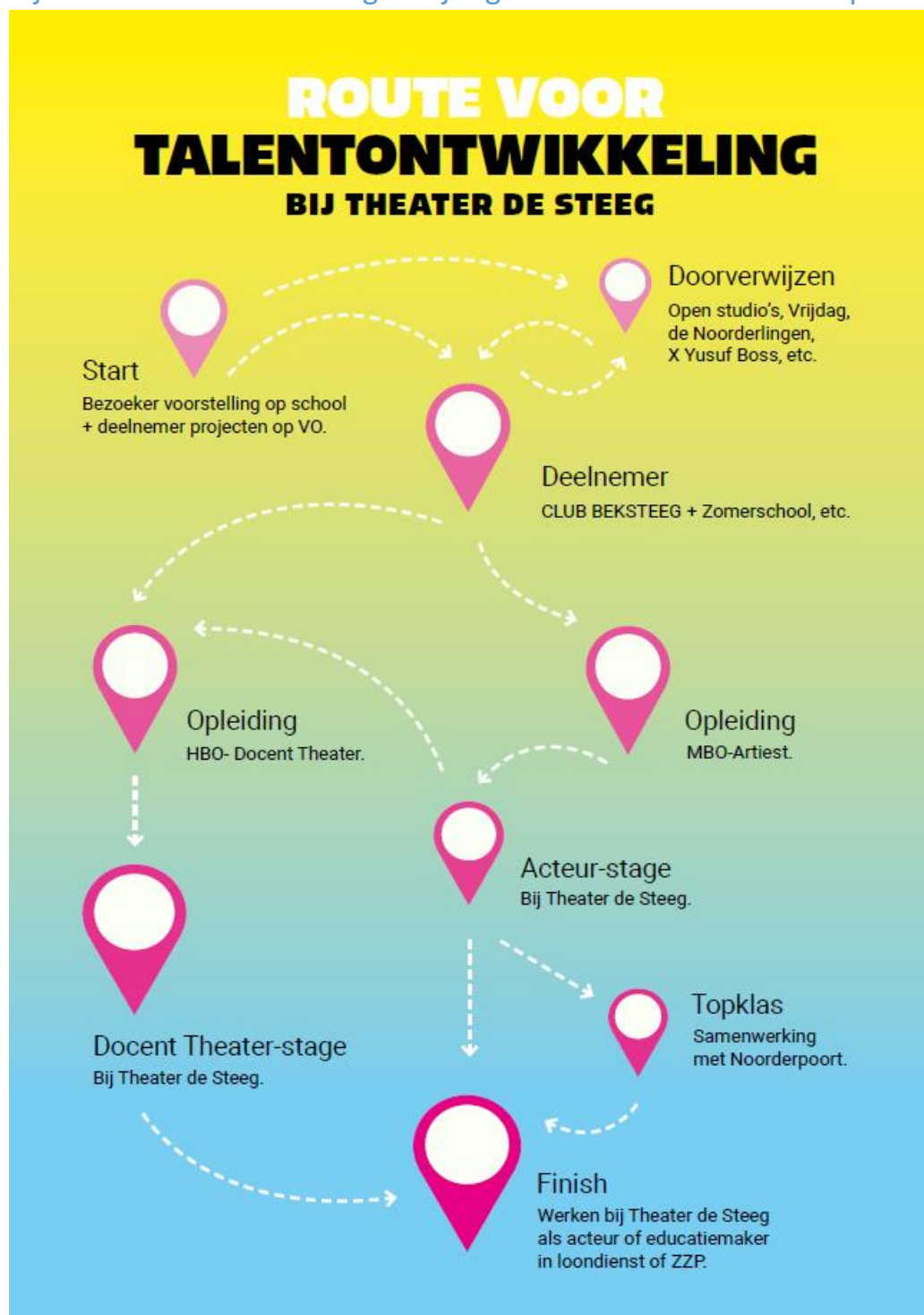
Periode	Titel	Onderwerp	Doelgroep	Aantal per jaar	Bereik per jaar
25-28	#ikgenietmesuf	Eenzaamheid	HBO 18+	25	625
25-28	#kijkmijeensgoedgeluktzijn	Eenzaamheid	VO, VSO, MBO 13+	25	625
25-28	Wat Doe Jij?	Pesten	VO, VSO 11+	150	3.750
25-28	Workshops	Theater	VO, VSO, MBO, HBO	20	500

Theater De Steeg in de Toekomst: op en voor scholen

We gaan meerdere nieuwe voorstellingen voor scholen maken in de periode 2025-2028, waarvan een aantal in samenwerking met andere culturele organisaties. We willen deze voorstellingen meerdere seizoenen spelen. De onderwerpen van de voorstellingen zijn actuele maatschappelijke thema's die spelen onder jongeren. Hieronder een kort overzicht dat uitgebreid wordt toegelicht in het Activiteitenplan 2025-2028.

Periode	Titel	Onderwerp	Doelgroep	Aantal per jaar	Bereik per jaar
25-28	Fake news	(Des)informatie/media	VO, VSO, MBO, 14+	30	750
26-28	Everyone you see, could also be you	Mentale gezondheid	MBO, 17+	ntb	ntb
27-28	Gossip	Pesten en social media	VO, VSO, 11+	30	3.000
25-26	Ik Stem en Jij?	Democratie	VO, VSO, MBO, 17+	ntb	ntb
25-28	Wat Doe Ik?	Kennisnetwerk	Docenten VO, VSO, MBO	4	80
25-28	Kunstwerf Educatie	Educatie	12+	10	500

Pijler 2: Talentontwikkeling van jonge bezoeker naar startend professional



Eén van onze speerpunten is dat we een grote bijdrage leveren aan de talentontwikkeling van jongeren op het gebied van theater in Groningen en Drenthe. We willen dan ook de plek zijn waar zij zich van jonge bezoeker naar amateur-beoefenaar, naar kunstvak-student naar startend professional kunnen ontwikkelen. Ook hiervoor geldt dat wij er voor alle jongeren zijn, maar dat wij ons voornamelijk richten op die jongeren die weinig ervaring hebben met theater, maar wel geïnteresseerd zijn om daar meer mee te doen. Jongeren die zich willen

laten zien, zich willen uiten, gehoord willen worden en een plek willen hebben om zich thuis te voelen.

De route ziet er als volgt uit:

We ontmoeten veel jongeren via onze voorstellingen en educatieve projecten op scholen. De jongeren die geraakt worden, nieuwsgierig zijn en zelf ook theater willen maken, bieden we een plek aan, door ze mee te nemen in projecten buiten schooltijd, zoals de Zomerschool en CLUB BEKSTEEG of we verwijzen ze door naar andere culturele instellingen als De Noorderlingen of VRIJDAG.

Talentvolle, geïnteresseerde jongeren begeleiden we vanuit die projecten naar de opleidingen MBO-Artiest op Deltion of Noorderpoort en HBO-Docent Theater op Artez of NHL Stenden.

Als kunstvakstudenten zien we ze dan vaak weer terug als stagiair MBO-Acteur of HBO-Docent Theater in het laatste jaar van hun studie. Bij ons kunnen ze het theatervak verkennen en vliegreuen maken als acteur en/of educatiemaker. We hebben ieder jaar plek voor ongeveer 9 MBO-studenten en 3 HBO-studenten.

De afgestudeerde MBO-ers begeleiden we regelmatig naar een vervolgstudie HBO-Docent Theater of Theaterschool. Ook dan zien we deze studenten graag terug in het stagejaar. Na het afstuderen op HBO gebeurt het dikwijls ze bij ons aan het werk gaan als ZZP-er.

Om de talentketen compleet te maken, willen we de komende jaren de volgende punten uitbreiden of toevoegen:

Ensemble in loondienst

We willen in vier jaar stap voor stap toewerken naar een ensemble van ongeveer vier acteurs en educatiemakers in loondienst, zowel MBO- als HBO-geïnschoolde.

Een aantal van deze werkplekken is voor afgestudeerde MBO-ers die niet gaan doorstuderen. Deze plekken komen in de plaats van een paar stageplekken. Dit heeft meerdere pluspunten: we creëren ten eerste werkgelegenheid voor de afgestudeerde MBO-Acteur, waar niet veel werkgelegenheid voor is. Ten tweede wordt de leerlijn voor de MBO-stagiairs nog interessanter, omdat zij dan ook met een jonge professional gaan werken naast de ervaren professional met wie ze nu al werken. Zo hebben ze een nog duidelijker voorbeeld van wat er van ze wordt verwacht als ze zelf startend professional zijn. Ten derde maakt het ons als organisatie minder kwetsbaar, doordat we minder afhankelijk zijn van stagiairs, die ieder jaar nieuw zijn en niet altijd dezelfde vaardigheden meebrengen. We houden ervaring, continuïteit en kwaliteit vast en blijven tegelijkertijd de plek waar stagiairs mogen leren. Het nadeel van het in dienst nemen van de jonge professionals is het bedrijfsrisico. Een startend professional kost meer geld dan een stagiair. We kunnen een aanzienlijk deel van die kosten doorberekenen aan onze opdrachtgevers, maar de eerste jaren niet alles. We hopen dus dat de gemeente en provincie hier een bijdrage in willen doen.

TOPklas

Een andere belangrijke stap die we willen zetten in het completeren van de talentketen is het opzetten van een TOPklas in samenwerking met Noorderpoort Kunst & Multimedia. In deze TOPklas bieden we een plek aan talentvolle afgestudeerde MBO-ers, die (nog) niet

gaan doorstuderen en het culturele werkveld (nog) niet kunnen of willen betreden, omdat ze daar qua vakvaardigheden of mentaal nog niet aan toe zijn. Vaak verdwijnen deze jongeren uit het culturele circuit en dat is zonde, want zij hebben talent. Ze hebben alleen nog wat meer begeleiding en ervaring nodig.

In de TOPklas krijgen zij een jaar lang wekelijks begeleiding om zich verder te ontwikkelen, zodat ze nadien wel de stap kunnen zetten naar het kunstvak-HBO of het culturele werkveld. Zij zijn alumni van verschillende creatieve MBO-opleidingen, zoals Acteur, Muzikant, Ruimtelijk Vormgever, Podiumtechnicus en AudioVisueel Specialist. Gezamenlijk vormen zij een productiehuis dat wekelijks terzijde wordt gestaan door een team van professionals, zowel artistiek als ondernemend. Het team van professionals bestaat uit ervaren rotten en jonge professionals, afkomstig uit onder andere onze partners van de Kunstwerf.

Culturele projecten buiten school

De tweede stap in onze route voor talentontwikkeling zijn deelnemers aan de culturele projecten die wij aanbieden buiten schooltijd aan jongeren tussen 11 en 23 jaar. In het Activiteitenplan 2025-2028 gaan we uitgebreid in op alle activiteiten die we organiseren, meestal in samenwerking met andere (culturele) instellingen. Hieronder een kort overzicht:

Periode	Titel	Wat	Doelgroep	Bereik per jaar
25-28	CLUB BEKSTEEG	Open studio	11+	Opbouwend naar 50
25-28	Zomerschool	Zomerschool	11+	80
25-26	Nieuwe Zaaiplaatsen	Toekomstwerkplaats	6+	ntb
25-28	Back2Back	Voorstelling	12+	ntb

Pijler 3: Theatrale projecten voor jongeren met andere doelgroepen

De derde pijler waar we ons de komende jaren op richten, is het gesprek faciliteren tussen jongeren en andere doelgroepen. Enerzijds om bruggen te slaan, anderzijds om ervoor te zorgen dat de jongeren betrokken worden bij de vormgeving van hun plek in de maatschappij, nu en in de toekomst. Jongeren moeten niet alleen hun verhaal kunnen vertellen, we willen dat er ook daadwerkelijk naar ze wordt geluisterd, met name door de organisaties die met jongeren (willen) werken. Zo vaak wordt er óver jongeren gesproken. Ons inziens bereiken we als maatschappij veel meer als we dat mét jongeren doen. Deze gesprekken faciliteren we altijd vanuit theatrale vorm, omdat theater zich zo mooi leent voor het uiten van gevoelens, het vormgeven van gedachten en het inleven in een ander. We nemen de andere doelgroepen mee in wat er in de wereld van jongeren speelt en wat de zienswijze van de jongeren is.

In 2023 hebben we bijvoorbeeld het project Future gedaan met de Gemeente Groningen, waar, onder begeleiding van onze artistiek leider en een theater-educatiemaker, de jongeren van CLUB BEKSTEEG en onze stagiairs met de Beleidsmaker Cultuur de opening hebben gemaakt voor Let's Gro over wat cultuur is voor jongeren. Door de samenwerking kwamen de gesprekken en daarmee het begrip voor elkaars belevingswereld op gang. In 2024 gaan we een week lang een verzorgingstehuis in de gemeente Eemsdelta in met jongeren en theatermakers. Die week gaan de jongeren de verhalen ophalen van de bewoners en gaan ze gezamenlijk naar een performance toewerken. Daarnaast zijn we met een paar jongeren en een educatiemaker in het Groninger Museum geweest, waar de jongeren de opdracht kregen een scene te maken over wat een kunstwerk met hen deed en hoe ze de zeggingskracht van het kunstwerk konden vertalen naar hun eigen leven. De scène werd gespeeld voor een medewerker van het Groninger Museum, die daarmee weer meer inzicht kreeg in wat de tentoonstelling met de jongeren deed.

In 2025-2028 willen we meer van dit soort projecten gaan initiëren. Onze naamsbekendheid op dit gebied is groeiende, maar nog niet zo groot. Dit wordt dus een van de aandachtsgebieden van onze marketing & communicatie.



Organisatie

Ondernemerschap

De komende jaren willen we gestaag doorgroeien op de gebieden waar het kan en ondertussen de stabiele basis verder verstevigen. We spelen op veel scholen in Groningen en Drenthe, met wie we een langdurige en duurzame relatie hebben en willen houden. Zo'n 15.000 jongeren per jaar zien hierdoor met school een theatervoorstelling en nemen deel aan de educatieve programma's die we op de scholen aanbieden. We laten dit aantal de komende jaren groeien door actief scholen in Groningen en Drenthe te werven. Dat doen we door direct mailing en de organisatie van openbare repetities en docentendagen waar we de voorstellingen en de educatieve programma's tonen en waar docenten met ons en met elkaar in gesprek gaan over ons aanbod en de thematiek. Tevens voeren we gesprekken met docenten en directies van scholen waar we denken een meerwaarde te kunnen brengen en werken we samen met organisaties als Kunst & Cultuur.

Een belangrijke tak waarmee we onze organisatie ook bedrijfsmatig verder willen laten groeien is het aanbieden van de projecten met jongeren en andere organisaties. Deze organisaties huren ons hiervoor in en daarmee kunnen we de activiteiten Fair Practice en volgens de CAO Toneel en Dans financieren. Als we hier een mooi portfolio mee opbouwen, kunnen we bedrijfsmatig ook weer meer stabiliteit bieden aan onze medewerkers, bijvoorbeeld door het aantal fte in loondienst te vergroten.

Financiën

Door de groei in het aantal activiteiten ten opzichte van de periode 2021-2024, groeien ook de financiën gestaag. Hierin willen we ook relatief gezien een kleine groei maken in het percentage eigen inkomsten.

Zo'n 45% van onze inkomsten halen we uit de verkoop van onze producten en diensten: voorstellingen met educatieve programma's, workshops en de verhuur van de zaal. De komende jaren willen we ieder jaar het aantal voorstellingen en educatieve programma's met een paar procent laten groeien. Daar komen de inkomsten uit projecten met jongeren en andere doelgroepen bij. Deze activiteiten doen we kostendekkend en we kunnen hiermee een deel van onze beheerslasten financieren. Hoe meer we spelen, hoe meer inkomsten we genereren voor onze organisatie en voor onze ZZP-ers. Naast de maatschappelijke waarde, is het voor ons dus bedrijfsmatig ook belangrijk om veel te spelen en nieuwe projecten aan te gaan.

Als we een nieuwe voorstelling maken, vragen we voor de ontwikkeling daarvan incidentele subsidies en fondsen aan. Doordat we deze kosten dan niet hoeven door te berekenen aan onze opdrachtgevers en we slechts een deel eigen middelen inzetten, houden we voor onszelf het risico behapbaar en kunnen we onze voorstellingen marktconform aanbieden,

terwijl we tegelijkertijd rekening houden met de beperkte budgetten van de (onderwijs)instellingen.

Daarnaast maken we ook deel uit van (samenwerkings)projecten, waarvoor we incidentele subsidies en fondsen aanvragen, zoals bijvoorbeeld bij Nieuwe Zaaiplaatsen het geval is.

Tezamen maken de incidentele subsidies en fondsen zo'n 15% van onze financieringsmix uit.

De overige financiële kosten dekken we met structurele subsidie.

Personeel

Al onze activiteiten maken we mogelijk met een klein kernteam en een grote flexibele schil van zzp-ers en stagiairs. Seizoen 2023-2024 werken we met 2,3 fte in loondienst verdeeld over 5 personeelsleden, 12 stagiairs en zo'n 30 ZZP-ers. De komende jaren willen we hier stapsgewijs een aantal veranderingen in aanbrengen.

Kernteam

Ons kernteam bestaat uit de Artistiek Leider (0,4 fte), Zakelijk Leider (0,6 fte), Hoofd Educatie (0,4 fte), Medewerker Verkoop en Planning (0,6 fte) en Medewerker Marketing & Communicatie (0,3 fte).

Gezien het aantal activiteiten dat we ondernemen, is dit een klein team. Dat maakt ons flexibel en daadkrachtig, maar ook kwetsbaar. Daarom gaan we de komende jaren inzetten op het verduurzamen van onze organisatie. Dit doen we onder andere doordat de Artistiek Leider jonge en ervaren professionele makers gaat begeleiden in het maken van de typische Theater De Steeg-voorstellingen en door het in dienst nemen van een klein ensemble, waardoor we continuïteit kunnen waarborgen.

De komende jaren worden de kosten voor het huidige kernteam ook wat hoger. Ten eerste vanwege de loonstijgingen in de CAO Toneel en Dans. Ten tweede omdat we de komende jaren meer in willen zetten op marketing & communicatie om zo nog meer jongeren te bereiken. We willen deze functie uitbreiden naar 0,4 fte en het marketing-budget vergroten. Ten derde willen we een scholingsbudget invoeren met het oog op duurzame inzetbaarheid.

ZZP-ers en stagiairs

De groep ZZP-ers bestaat voornamelijk uit acteurs en theaterdocenten en daarnaast uit technici, vormgevers, muzikanten, filmmakers en fotografen. Zij variëren van (zeer) ervaren professionals tot startende professionals. De ervaren professionals hebben een mentor-functie richting de startende professionals en de stagiairs.

Zoals eerder besproken willen we de verhouding tussen professionele en stagiair-acteurs en educatiemakers de komende jaren veranderen, waarbij we meer professionals in loondienst en iets minder stagiairs in gaan zetten. We bouwen op naar een ensemble van 4 acteurs/educatiemakers, tezamen 1,6 fte, en bouwen het aantal stagiairs af van 12 in 2024 naar 8 in 2028.

Tevens willen we onderscheid gaan maken in de dagtarieven van de ZZP-ers, gebaseerd op ervaring en de lonen volgens de CAO Toneel en Dans, omgerekend naar ZZP-tarief:

- Startende professional (0-≤3 jaar ervaring): €275 (stap 3 van schaal 6)
- Medior professional (4-≤6 jaar ervaring): €300 (stap 6 van schaal 6)
- Senior professional (>6 jaar ervaring): €325 (stap 9 van schaal 9)

Ook de kosten voor de stagiairs gaan stijgen de komende jaren, omdat we ze volgens de CAO Toneel en Dans gaan uitbetalen o.b.v. 28 uur in de week. Op dit moment betalen we ze een vrijwilligersvergoeding, maar dat is niet Fair. Deze verandering brengt een behoorlijke kostenstijging met zich mee. Deels kunnen we die financieren doordat we meer eigen inkomsten genereren, maar dit lukt niet geheel.

Samenwerkingen

Ook zakelijk gezien werken we samen met onze Kunstwerf-partners en hebben we een structureel overleg met de Zakelijk Leiders/Directeuren. We maken gebruik van elkaars diensten, zoals BHV-opleider, huismeester, zalen en ICT en van elkaars netwerk. Ook hierin is te zien dat het bij elkaar zitten op de Kunstwerf van toegevoegde waarde is.

Marketing & Communicatie

We hebben een groot netwerk van scholen, organisaties, gemeentes, provincies en culturele instellingen met wie we goed persoonlijk contact hebben. De lijnen zijn kort en we doen wat we zeggen en we zeggen wat we doen.

We zijn erg blij met de komst van onze Medewerker Marketing & Communicatie. Het is een enorme meerwaarde en noodzaak om hier de komende jaren nog meer op in te zetten. Wij kiezen er immers voor om ons voornamelijk te richten op een doelgroep voor wie het niet voor de hand ligt om deel te nemen aan het culturele leven. In die doelgroep zit wel veel talent en zijn er veel jongeren die meer met kunst en cultuur willen doen als ze weten dat daar plek voor ze is. We willen meer tijd, aandacht en middelen inzetten om deze groep jongeren te bereiken, zodat ook zij hun verhaal kunnen gaan vormgeven en gehoord worden. Dit doen we door het voeren van aansprekende online-campagnes, door ze actief te benaderen op de plekken waar we ze al tegenkomen, zoals de scholen, en door ze op te zoeken in de wijken door samenwerkingen met onder andere de open studio's en de Wij Teams.

Beperking financiële risico's

Al vele jaren worden onze activiteiten uitgevoerd door ZZP-ers en stagiairs, waardoor het financiële risico beperkt is. Immers, als we de activiteit niet uitvoeren, hebben we ook geen kosten voor die activiteit. En zolang de externe financiering niet rond is, starten we niet met het project.

Wel betalen we een deel van onze beheerslasten door deze activiteiten. Door ons Eigen Vermogen gezond te houden, kunnen we dit tijdelijk opvangen als er een inkomstenvermindering is. Daarnaast bieden we meerdere voorstellingen en activiteiten tegelijkertijd aan, dus als er één niet loopt, kunnen we dat ondervangen door de verkoop te stimuleren van de andere activiteiten.

Doordat we meer willen inzetten op bestaanszekerheid voor een aantal acteurs/educatiemakers door ze in dienst te nemen, wordt onze verantwoordelijkheid en daarmee ons risico groter. Toch kiezen we ervoor om deze stap te zetten, omdat we dat een goede ontwikkeling vinden voor de professionals en de continuïteit en kwaliteit van Theater De Steeg. We durven dit te doen, door onze jarenlange stabiele eigen inkomsten. Daarnaast

bouwen we het rustig op van één persoon voor 0,4 fte in 2025 naar 1,6 fte voor vier personen in 2028. Zij krijgen een jaarcontract en we doen nu nog geen uitspraken over of dat contracten voor onbepaalde tijd kunnen worden, omdat we eerst in de praktijk willen ervaren dat dit de juiste weg is. Ieder jaar evalueren we of we nog op de goede weg zitten en kunnen we bijsturen bij tegenvallende resultaten.



Toepassing culturele codes

We vinden het belangrijk om de culturele codes zo goed en zoveel mogelijk door te voeren in onze organisatie, omdat we erg achter de inhoud staan en we het onze maatschappelijke taak vinden om zo goed, eerlijk, gezond en transparant mogelijk een bijdrage te leveren aan de samenleving. Door de codes hebben we duidelijke kaders en criteria en kunnen we onszelf toetsen of we het juiste doen en waar we kunnen verbeteren. Dit blijft een continu proces, waarbij we ook intervisie met andere culturele instellingen opzoeken.

We zijn al een heel eind op weg bij de toepassing van de codes én we hebben verbeteringen door te voeren. Hieronder geven we een overzicht van waar we nu staan en wat we de komende tijd willen verbeteren.

Code Cultural Governance

Stichting en stichtingsbestuur

Theater De Steeg is een stichting met een stichtingsbestuur. We hebben een directiereglement opgesteld waarin alle taken, verantwoordelijkheden, bevoegdheden en de werkwijze van de directie zijn vastgelegd, alsmede de wijze waarop het bestuur hierop toeziet en hoe zij geïnformeerd wordt door de directie.

De directie bestaat uit de Artistiek Leider en de Zakelijk Leider. Het stichtingsbestuur bestaat uit 4 onbezoldigde leden en 1 trainee vanuit ATANA. De 4 bestuursleden hebben ieder een andere expertise, die waardevol is voor het kundig toezichthouden op Theater De Steeg: ambtelijk, onderwijs, theatersector en bestuurder in de culturele sector. We zijn net gestart met een traject van ATANA, die voor meer Inclusiviteit en Diversiteit in besturen strijdt. We hebben een match met een jonge trainee met een achtergrond in de psychologie en culturele sector. Een aandachtspunt is dat we moeten zorgdragen voor blijvende continuïteit en kwaliteit in het bestuur. In 2022 heeft er een grote wisseling plaatsgevonden. Gelukkig hebben er kundige, integere en bekwame leden plaatsgenomen.

Ons bestuur voert zijn toezichthoudende, adviserende en werkgeversrol op een professionele en onafhankelijke wijze uit. Het bestuur en de directie vergaderen minimaal 4 keer jaar, waarbij de directie inzage geeft in alle benodigde informatie om goed toezicht te kunnen houden. 1x per jaar evalueert het bestuur het eigen functioneren zonder aanwezigheid van de directie, waarvan 1x per 3 jaar onder externe begeleiding.

Het bestuur toetst het werk van de organisatie, weegt de artistieke en de zakelijke kant en houdt alles tegen het licht van de missie, visie en doelstellingen van Theater De Steeg en houdt rekening met de belangen van alle stakeholders. Daarnaast is het bestuur ambassadeur van Theater De Steeg.

Maatschappelijke doelstelling door culturele waarde

Theater De Steeg staat midden in de diverse maatschappij. In al onze activiteiten proberen we culturele waarde te creëren en over te dragen op onze jonge doelgroep, waarmee we onze maatschappelijke doelstelling realiseren. Dit doen we op een integere en bedrijfsmatig behoorlijk gezonde wijze, hoewel we een aantal maatregelen willen treffen om nog gezonder te worden.

Toepassing principes

Het bestuur en de directie leven de codes na, waarbij de directie het initiatief neemt en het bestuur controleert en zijn eigen taken vervuld wat betreft de Code Cultural Governance, zoals de jaarlijkse evaluatie. In het jaarverslag wordt gereflecteerd op de toepassing van de codes, overleg met de belanghebbenden, het functioneren van het bestuur en de directie, risicobeheersing en interne controle, beloning en functies van de bestuurders en directieleden. De leden van het bestuur vervullen hun taken onbezoldigd.

De bestuursleden en de directieleden handelen open, onafhankelijk en integer. We weten dat de culturele sector klein is en dat we (schijn van) belangenverstrengeling tegen moeten gaan.

We willen rolbewust handelen. In ons directiereglement staat uitgewerkt wat de taken, verantwoordelijkheden, bevoegdheden en de werkwijze van de Artistiek Leider en de Zakelijk Leider zijn, hoe het bestuur hierop toezicht houdt en hoe deze verantwoordelijken gescheiden blijven.

Daarnaast is er een externe accountant die door ieder van deze personen geraadpleegd kan worden.

Ook proberen we verantwoord om te gaan met mensen en middelen. We volgen de CAO Toneel en Dans en proberen zoveel mogelijk te werken volgens goed werkgeverschap, wat betekent dat we altijd werken vanuit de gedachte dat het voor alle betrokkenen zo goed mogelijk moet zijn. We houden ieder jaar functioneringsgesprekken met de mensen in loondienst en hebben een externe vertrouwenspersoon aangesteld voor iedereen die (betaald of onbetaald) werkzaamheden verricht voor Theater De Steeg. We hebben nog geen integriteits- of gedragscode opgesteld. Dat gaan we wel doen.

Fair Practice Code

Wat betreft de Fair Practice Code doen we al veel goed, maar zijn er ook verbeterpunten.

Fair Pay

We volgen de CAO Toneel en Dans, waardoor ons personeel in loondienst goede primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden heeft en onze ZZP-ers Fair Pay worden betaald. We gaan ons dagtarief voor ZZP-ers verhogen, want dat hebben we sinds 2020 niet meer gedaan en we gaan een verdeling invoeren van starter, medior en senior professional, zodat we ook diversiteit in kennis en ervaring eerlijk belonen.

De grootste stap die we moeten zetten wat betreft Fair Pay en om de CAO Toneel en Dans goed te volgen, is het betalen van onze stagiairs. Zij krijgen nu een vrijwilligersvergoeding, maar dat is niet Fair, want ze zijn geen vrijwilligers, ze zijn stagiairs. Vanaf uiterlijk januari 2025 gaan we dit veranderen en we hopen dat de gemeente en provincie hieraan willen

bijdragen. Het brengt namelijk een behoorlijke kostenstijging met zich mee, die we niet volledig, maar wel gedeeltelijk, kunnen doorberekenen aan onze opdrachtgevers.

Solidariteit

We willen een mogelijkmaker zijn en delen wat we hebben waar het kan voor culturele initiatieven die ondersteuning kunnen gebruiken. Dit doen we onder andere door onze zaal beschikbaar te stellen voor jonge makers die geen eigen plek hebben, op momenten dat we de zaal zelf niet nodig hebben, zoals Kyiv Mime Theatre, X_Yusuf_Boss en onze eigen spelers die (examen)voorstellingen moeten maken i.v.m. hun afstuderen aan een kunstvakopleiding.

Daarnaast gaan we beleid maken hoe om te gaan met auteursrechten nu er steeds meer voorstellingen gemaakt gaan worden door jonge makers.

Transparantie

We zijn eerlijk en open over ons beleid en onze tarieven. Ons jaarverslag staat openbaar op onze website. We gaan altijd uit van goed werkgeverschap en goed opdrachtgeverschap. Deze zijn gebaseerd op de CAO Toneel en Dans en de codes.

Duurzaamheid

We hebben veel focus op talentontwikkeling, zoals in dit plan te lezen is.

We gaan een scholingsbudget invoeren ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers.

Diversiteit

We richten ons op een doelgroep, publiek, deelnemers, studenten en startende professionals, die niet altijd van huis uit in aanraking komt met theater. Uiteraard zijn alle jongeren bij ons welkom, maar sommige jongeren voelen zich meer thuis bij bijvoorbeeld De Noorderlingen, VRIJDAG, Jonge Harten Festival of een andere open studio. Doordat we korte lijnen hebben met veel culturele organisaties, verwijzen we ook laagdrempelig door naar die organisaties en doen zij dat bij ons. Daarnaast werken we samen met deze organisaties, zodat de jongeren met elkaar in contact komen.

Vertrouwen

We hebben sinds dit seizoen een vertrouwenspersoon aangesteld, wat door iedereen als positief wordt ervaren.

We hebben functioneringsgesprekken ingevoerd voor de vaste medewerkers en voeren informele functionerings- en ontwikkelingsgesprekken met de ZZP-ers die we regelmatig inhuren. Ontwikkelingsgesprekken met de stagiairs voerden we al veelvuldig en dat blijven we uiteraard doen.

Wat we nog gaan doen, is protocollen en gedragsregels opstellen.

Code Diversiteit en Inclusie

De stand van zaken aan de hand van de vier pijlers Programma, Publiek, Personeel en Partners:

Programma

Onze voorstellingen en educatieve programma's zijn voor een diverse jongeren-doelgroep en gaan over maatschappelijke thema's die spelen in deze groep. Ze zijn erop gericht inclusie te bevorderen: mogen zijn wie je bent met empathie voor de ander.

Publiek

Ons publiek is divers qua gender, culturele achtergrond, opleidingsniveau, seksuele oriëntatie, politieke kleur en levenservaring. Het publiek is niet divers qua leeftijd, dat is een bewuste keuze.

Personeel

Qua personeel zijn we inclusief en redelijk divers, maar hebben we ook nog stappen te zetten:

Het **kernteam** is divers qua leeftijd, gender, levenservaring en seksuele oriëntatie. Qua opleidingsniveau en culturele achtergrond zijn we homogeen en daar willen we verandering in aanbrengen.

De groep **ZZP-ers** is divers qua leeftijd, gender, seksuele oriëntatie en opleidingsniveau. Qua culturele achtergrond is deze groep redelijk homogeen en daar willen we verandering in aanbrengen, ook zodat het publiek nog meer herkenning op het podium ervaart.

De groep **Stagiairs** (voorheen: **Vrijwilligers**) is divers qua gender, opleidingsniveau, politieke kleur, levenservaring en seksuele oriëntatie. Qua culturele achtergrond is er wel diversiteit in sociale kring, maar nog niet zoveel in migratieachtergrond. Daar willen we verandering in aanbrengen.

Toezichthouders: het bestuur is tot nu toe redelijk homogeen. We zijn net gestart met een traject van ATANA en hebben een trainee-bestuurslid, die met zijn culturele achtergrond en leeftijd zorgt voor meer heterogeniteit. We gaan voor een mooi leertraject voor hem, het bestuur en de directie.

Partners

We werken veel samen met organisaties die diverse jongeren-groepen bedienen, zoals middelbare scholen, MBO's en HBO's, Jonge Harten Festival, De Noorderlingen, Wij Teams en de andere open studio's. Door de komst van de open studio's in de stad, hebben we een mooie kans om het podium te zijn voor alle jongeren die bij deze studio's komen en zo voor een heel divers publiek podiumervaring te faciliteren. Zeker voor de jongeren die podiumervaring op willen doen in het theater, is er nog veel winst te behalen om dat diverser te doen. Daar hebben we veel aandacht voor en we zijn steeds op zoek naar goede samenwerkingen en verbindingen om nog veel meer te bewerkstelligen dat onze mooie theaterzaal gebruikt gaat worden door alle jongeren en niet alleen de jongeren die de weg naar een podium sowieso wel zouden vinden.