

Fair practice Studio 52nd

Solidariteit

De ideële ontstaansgeschiedenis van Studio 52nd zorgde voor een cultuur waarin *the extra mile* gaan de norm was. Als gevolg gingen we onzorgvuldig om met elkaars grenzen. De oprichters hebben grote offers gebracht in tijd, financiële vergoeding en mentale en fysieke beschikbaarheid. Deze offers zijn door de professionalisering, groei en erkenning niet meer nodig.

Als voormalige vrijwilligersorganisatie maken we een eerlijke vergoeding (fair pay) onze topprioriteit. Zzp'ers en personeel in dienst krijgen vergoedingen conform de CAO Toneel en Dans en mogen al hun uren declareren. Bij goed functioneren krijgen medewerkers een dienstverband aangeboden. Wie buiten Amsterdam woont krijgt een reiskostenvergoeding. Onze jonge ervaringsdeskundigen krijgen in 25-28 een (vrijwilligers)vergoeding en indien nodig haal-en-breng service.

Transparantie

Iedereen die bij ons komt werken – ook zzp'ers, cast en crew – voert een kennismakingsgesprek met artistieke en zakelijke leiding, waarin we onze wederzijdse verwachtingen doornemen voor een goede start. Ons Cultuurhandboek en het sociale veiligheidsbeleid, staan gepubliceerd [op onze website](#).

Duurzaamheid

Op onze jaarlijkse teamdagen, in tweejaarlijkse groeigesprekken en maandelijkse check-ins, komt naar boven dat mensen ons warme, hechte team waarderen en met veel passie werken. Voor veel medewerkers fungeren we als springplank.

Wel zouden we willen dat medewerkers langer bij ons blijven. Met een gemiddelde contractduur van 2,7 jaar is de doorstroom nog altijd hoger dan gewenst. Algemeen directeur Bjorn Uyens is aangesteld om dit te verbeteren naar gemiddeld 4 jaar. Hij zal nieuwe medewerkers aandachtig begeleiden. De beschikbare ontwikkelbudgetten per medewerker wenden we aan, zodat binnen drie jaar onze senior medewerkers zelf in staat zijn nieuwe medewerkers te begeleiden.

We plukken nu al de vruchten van een steady team: de komst van een vaste productieleider, artistiek producent en zakelijke ondersteuning ontlast de directie. Ook het aantal vaste ZZP'ers waar we (terugkerend) mee werken neemt toe, waardoor we efficiënter functioneren.

Naast een persoonlijk ontwikkelbudget bieden we het volledige team workshops van Leticia, zodat we anti-oppressiondenken mee kunnen nemen in alle facetten van de organisatie: PR, marketingmedewerker, verkoper, officemanager of producer.

Klimaatduurzaamheid zit in ons DNA; ons energiecontract loopt bij GreenChoice, onze bankrekening bij Triodosbank en onze decors en kostuums worden traditiegetrouw zoveel mogelijk hergebruikt, door samenwerking met vaste decor- en kostuumontwerpers die onze opslag op hun duimpje kennen.

Medewerkers worden gestimuleerd met de trein te reizen, wat wij ook vergoeden. In 2025 voeren we een nulmeting uit en kijken we kritisch naar onze andere leveranciers en verbruik. We stellen ons vaker de vragen uit de R-ladder. Refuse: kan ik ook zonder dit product? Reduce: Kan ik toe met minder? Reuse: kan ik producten hergebruiken? Recycle: kan ik gebruik maken van gerecyclede materialen?

Vertrouwen

We beseffen dat we mensen die met ons werken vragen om zich open te stellen en soms pijnlijke persoonlijke ervaringen te delen. Daarom zetten we ons extra in om sociaal veilige omstandigheden te creëren waarin iedere medewerker en bezoeker zich gerespecteerd en aanvaard weet, ongeacht gender, religie, afkomst, seksuele geaardheid of beperking. Iedereen moet vrij blijven van ongeoorloofd gedrag en geweld (materieel, psychisch en fysiek). Studio 52nd heeft een interne en externe vertrouwenspersoon om eventuele problemen mee te bespreken.

Diversiteit

Diversiteit aan perspectief en ervaringsdeskundigheid vormt de inhoudelijke basis van onze voorstellingen.

Onze acteurs en docenten belichamen en reflecteren de diversiteit in de zaal, de klas en de schrijverspoel. Regisseurs werken vanuit een persoonlijke link met het thema. We omringen ons met adviseurs die gespecialiseerd zijn in gemarginaliseerde groepen, anti-racisme, intergenerationele trauma's en transculturele jeugdzorg.

Eenzelfde veelstemmigheid zoeken we bewust op in de bestuurskamer en op kantoor. Afgelopen jaren lukte het goed om de diversiteit in ons team te behouden. Bij het zoeken van nieuwe medewerkers trekken we

bewust meer diversiteit aan. Daarop passen wervingsteksten, begeleidend fotomateriaal en zichtbaarheid van de vacature strategisch aan. Indien de budgetten het toelaten schakelen we gespecialiseerde wervingsbureaus in.