

Codes

Governance Code Cultuur

Ruimte voor Toezicht

Goed toezicht houden gaat verder dan de beoordeling van cijfers en rapportages. De bredere inbedding ligt in de bedrijfscultuur. Zakelijk directeur Marieke van 't Hoff focust in de bedrijfsvoering niet enkel op hard controls: ook de aanpak van soft controls heeft volop de aandacht. Met deze handvatten is de RvT nog beter in staat in de breedte zicht te hebben op de ontwikkelingen en eventuele risico's binnen de organisatie.

Zichtbaar en benaderbaar

De Raad van Toezicht van Introdans vergadert vier keer per jaar op basis van een vastgestelde agenda. Er wordt in huis bij Introdans vergaderd, waarbij gemiddeld 90% van de Raad aanwezig is. De RvT vergaderingen worden genotuleerd. Maandelijks vindt er overleg plaats tussen de voorzitter van de RvT en de zakelijk directeur.

Er zijn diverse formele en informele contactmomenten tussen RvT en medewerkers. Behalve de samenspraak met de OR, geven afdelingsmanagers (periodiek) presentaties tijdens RvT vergaderingen. Daarnaast zijn de RvT leden aanwezig bij premières, company meetings, nieuwjaarborels en informele diners. Zodanig kunnen zij een goed beeld krijgen van alle facetten van de bedrijfscultuur.

De rol- en taakverdeling van de bestuurders en de RvT is helder geformuleerd en vastgelegd in de Statuten Stichting Introdans. Naast de rol van werkgever en toezichthouder, zijn de RvT leden sparringpartner voor het bestuur in verschillende commissies.

Het Bestuur, bestaande uit Roel Voorin Holt en Marieke van 't Hoff, is verantwoordelijk voor strategie en beleid. Roel bewaakt de uitvoering van het artistieke beleid en stuurt de artistieke staf aan, terwijl Marieke de

eindverantwoordelijkheid draagt voor de organisatie en bedrijfsvoering, en leiding geeft aan de zakelijke afdelingen. De duidelijke rolverdeling en nauwe samenwerking tussen beide directeurs draagt bij aan de stabiliteit en groei van Introdans.

Onafhankelijk en integer

De RvT voert jaarlijks een zelfevaluatie uit, volgens de richtlijnen van Cultuur + Ondernemen. De bevindingen en actiepunten worden gedeeld met de bestuurders. De cultuurverandering en professionalisering binnen Introdans is ook een belangrijk speerpunt van de soft controls. Het vermijden van (de schijn van) belangenverstremming is onderwerp van gesprek tussen RvT en de bestuurders. De Governance Code Cultuur volgend is het een gedeelde verantwoordelijkheid om alert te zijn en te blijven op dit punt en op een transparante en zorgvuldige wijze om te gaan met tegenstrijdige belangen.

Commissies

Maurits Hendriks (expertise high performance, topsport en impact) heeft met Pieta Koopman, hoofd marketing & communicatie en Marieke van 't Hoff gereflecteerd op het plan van aanpak voor het impactonderzoek. Het concept is vervolgens in de RvT vergadering gepresenteerd door Pieta Koopman. Meer informatie over het impactonderzoek pagina 61.

RvT voorzitter Marcel Hielkema is nauw betrokken bij het traject van opvolging van artistiek directeur Roel Voorin Holt (pensionering in 2028). Samen met zakelijk directeur Marieke van 't Hoff worden voorbereidende gesprekken gevoerd met diverse stakeholders. Daarnaast is Marcel Hielkema sparringpartner in de gesprekken met de gemeente Arnhem over de nieuwbouw van het repetitiegebouw voor Introdans.

In de auditcommissie hebben Brigitte Faber-de Lange en Ron König zitting. Zij zijn sparringpartner in gesprek met de accountant en reflecteren op de kwaliteit van de adviesrol van NAVH accountants. Manager financiële en personele zaken Marrit Eleveld geeft in de commissie toelichting op de rapportages. Drie

keer per jaar koppelt de auditcommissie terug aan de andere leden van de RvT tijdens de reguliere RvT vergadering.

Melvin Kolf draagt vanuit zijn expertise in het sociaal maatschappelijke domein bij aan de gesprekken over publiekswerking en nieuw publiek voor wie danskunst niet vanzelfsprekend is.

Claudia van der Most is met haar juridische expertise klankbord voor de zakelijk directeur en manager financiële en personele zaken. Zowel vanuit haar eigen vakgebied, maar ook als belangrijke schakel naar andere expertises binnen Dirkzwager legal & tax.

Remuneratie

Vanuit de werkgeversrol voeren Marcel Hielkema en Maurits Hendriks de functioneringsgesprekken met de bestuurders, waarbij o.a. voortgang en beloning op de agenda staan. De gesprekken worden vastgelegd en besproken binnen de RvT.

Toetsing

Voor de ontwikkeling van de nieuwe Governance Code Cultuur is de RvT voorzitter geïnterviewd door de Raad voor Cultuur. De nieuwe code in wording is gespiegeld aan de werkwijze van Introdans op het vlak van Governance Code Cultuur. Er is veel overlap met onze huidige manier van werken en de nieuwe richtlijnen, zoals de eerdergenoemde jaarlijkse zelfevaluatie, vergaderen zonder bestuurders en de toets dat de leden niet te veel toezichthoudende functies hebben. De inzet van de RvT leden is onbezoldigd. In de toekomst valt te overwegen – op basis van de nieuwe code - om RvT leden wel te belonen voor hun inzet. Deze (eventuele) koerswijziging biedt op termijn kansen om de Raad verder te verbreden met goede krachten, die nu bijvoorbeeld op financiële grond zich geen onbezoldigd werk kunnen permitteren.

Samenstelling

Het rooster van aan- en aftreden van de RvT leden is opgenomen op pagina 84. Bij de werving van nieuwe leden zijn expertise, diversiteit en onafhankelijkheid

prioriteit. Er wordt gebruik gemaakt van een extern wervings- en selectiebureau om de werving breed uit te zetten.

Actiepunt

De bedrijfsvoering van Introdans is gestoeld op de waarden van de Governance Code Cultuur. De toetsing van de Governance Code Cultuur is onderdeel van verschillende processen in de bedrijfsvoering. Dit gebeurt veelal impliciet. De komende jaren gaan wij jaarlijks expliciet een casus agenderen om te toetsen aan de code. Zo bespreken we in 2026 goed werkgeverschap in relatie tot de toenemende werkdruk die ontstaat bij incidentele projecten.

Gedragscode

In het gebouw van Introdans worden bezoekers en gebruikers via affiches gewezen op de gedragscode. De hand out van de gedragscode wordt actief uitgedeeld aan nieuwe mensen waarmee we samenwerken. Om te toetsen hoe in de praktijk de gedragscode functioneert, is door een werkgroep, bestaande uit medewerkers en de externe vertrouwenspersoon, een evaluatie gestart in 2025. Hieruit blijkt dat er behoefte is onder medewerkers aan handvatten om de gedragscode gericht toe te kunnen passen. De werkgroep gaat in 2026 met alle collega's in kleine, gemengde groepjes hierover in gesprek. Wat doe je als er iets niet lekker loopt? Hoe zorg je ervoor dat je in gesprek blijft met elkaar? Introdans omarmt transparant en integer handelen. Vanuit dat perspectief willen wij ruimte bieden voor uitwisseling in vertrouwen. Iedereen kent de weg naar de vertrouwenspersoon in geval van excessen. En het is van belang dat medewerkers zelf met elkaar onderwerpen agenderen en evalueren. Vanuit bestuurlijk perspectief kijkt de zakelijk directeur mee met de werkgroep. Sociale veiligheid is een terugkerend onderwerp in overlegmomenten met de Raad van Toezicht, de Ondernemingsraad en in periodieke gesprekken tussen directie en management.



Première Less is More



Première Less is More



Première COON



Première Carmen



Première Less is More

Code Diversiteit en Inclusie

Wees jezelf en wees welkom – inclusief maken en denken betekent voor ons niemand buitensluiten. Die boodschap draagt Introdans sinds de oprichting in de jaren '70 uit. Verschillende body & mind perspectieven worden gevierd – niet alleen in onze interactieprojecten, maar ook in de reguliere programmering. De inclusieve choreografie *lungo* van Adriaan Luteijn maakte in 2025 in de grote zalen door het hele land diepe indruk. Wij zijn trots op de pioniersrol die wij als BIS gezelschap hierin vervullen. Tegelijkertijd realiseren wij ons dat het onderwerp van diversiteit en inclusie nooit 'af' is. De accenten die wij leggen in ons beleid en de ontwikkelruimte die wij hierin zien, worden onderstaand toegelicht. Een positieve (fysieke) ervaring met danskracht voor bezoekers, deelnemers en gastdansers, daar blijven wij ons voor inzetten.

Toegankelijkheid Programma

Introdans ademt een energieke en dynamische danstaal. Wij combineren danserfgoed met innovatie en inclusief werk. Onze samengestelde programma's met het werk van choreografen van wereldfaam en familievoorstellingen van eigentijdse klassiekers spreken een groot publiek aan.

Om het enthousiasme voor dans extra breed te delen, organiseren wij ook op maat gemaakte activiteiten voor bezoekers met speciale behoeften. Bij De Notenkraaker in Nijmegen en Den Haag werkten we samen met stichting Komt 't Zien! Een blindentolk gaf extra uitleg bij een Meet & Feel in de kleedkamer, voorafgaand aan de voorstelling. Tijdens de voorstelling luisterden de bezoekers met visuele beperking via een koptelefoon naar de blindentolk, die live vertelden wat er op het podium te zien was.

Random Less is More zijn er prikkelarme ontvangsten georganiseerd in Musis Arnhem. Artistiek directeur Voorintholt (zelf ervaringsdeskundig met prikkelgevoeligheid door niet-aangeboren

hersensletsel) hield beide avonden een praatje voor aangemelde bezoekers. Voor mensen met een prikkelgevoeligheid wordt bij een prikkelarm ontvangst de rumoer van een theaterbezoek weggenomen, zodat zij al hun energie aan de voorstellingservaring kunnen wenden. Er was een aparte entree, een rustige ontvangstruimte gedurende de hele avond en er waren speciale plaatsen op het balkon gereserveerd. Desgewenst was er persoonlijke begeleiding.

Publiek

Het uiteenlopende artistieke aanbod van Introdans biedt zowel aanknopingspunten voor een kennismaking met dans voor nieuw publiek als een verdieping voor het bestaande publiek. De dynamiek van vijf korte performances in bijvoorbeeld een HubClub programma, is aantrekkelijk voor een jongere generatie die een 'up tempo' (digitale) leefstijl hebben. De focusprogramma's die een overzicht tonen van balletten van één topchoreograaf zijn een introductie in het werk voor de een en een herontdekking voor de liefhebber.

Wij hebben als reizend repertoiregezelschap de taak om te bouwen aan het publiek van de toekomst. In dit verslag is onder meer bij de paragrafen publieksbereik (pagina 40), educatie & interactie (pagina 32) en bij digitale transformatie (pagina 58) toegelicht hoe wij verschillende (nieuwe) doelgroepen en deelnemers betrekken. Waarbij de samenwerking met partners die toegang hebben tot andere publieksstromen van grote waarde is.

Aandacht en outreach vinden wij ook van belang voor ons bestaande (thuis)publiek. Samen met onze partner Musis Stadstheater Arnhem organiseren wij ten tijde van de verbouwing van ons huistheater, theaterbusreizen naar omliggende steden. Met een zakje noten in de hand, comfortabel vervoerd worden naar De Notenkraaker in Doetinchem brengt nóg meer dansplezier.

Personeel

Toegankelijkheid betekent voor ons ook; benaderbaar zijn. Van inleidingen door de artistiek directeur, dansers

die beschikbaar zijn voor een Meet & Greet na een voorstelling tot oud-dansers die een workshop geven. Laagdrempelig en uitnodigend is een grondhouding binnen het gezelschap. Introdans opent vaak de deuren voor allerhande bezoekers. Van een groep balletdansers uit Spanje op doorreis tot de MBO Rijn IJssel studenten – bij gelegenheid stellen wij de balletles in de ochtend open voor collega-dansers. Voor relaties, Vrienden van Introdans en partners openen we graag de deuren van de studio tijdens repetities. Dergelijke gastvrijheid vinden wij vanzelfsprekend. Het is ook een vorm van mogelijk maken die kenmerkend is voor onze bedrijfscultuur. Met de komst van het nieuwe repetitiegebouw kunnen we een langgekoesterde wens voor optimale toegankelijkheid ongeacht je lichaamsrealiteit verwezenlijken. Dat biedt onder meer perspectief voor gastdansers die afhankelijk zijn van een rolstoel.

Partners

Wij staan op de schouders van onze partners en een aantal van hen is meerdere keren aangehaald in het verslag. Bij deze willen we graag de samenwerkende partijen noemen met wie wij onze 'specials' (pagina 22) kunnen realiseren. Dans buiten het theater tonen, is letterlijk een stap zetten naar je beoogde doelgroepen toe. Bijvoorbeeld met dans in de publieke ruimte – in Arnhem bij de bibliotheek Rozet en op het station. Of met dans in een museale context van Museum Arnhem en het Kröller Muller Museum. Maar ook op een festival als de Zwarte Cross of in het verzorgingstehuis resoneert de danskracht van Introdans.

Inclusie Programma

Onbeperkt inclusief werken, dat is het streven op weg naar 2028. De ambitie om hoogwaardige inclusieve dans verder te integreren in de reguliere programmering in de grote zaal krijgt steeds meer vorm. Wat betreft creatie-opdrachten voor inclusief werk door gerenommeerde choreografen kijken wij uit naar het werk van Sidi Larbi Cherkaoui en Aristide Rontini in seizoenen 2026-2027.

Als pionier op het gebied van interactie en inclusie blijven we ons even zo goed ontwikkelen. Het samenbrengen van heel diverse deelnemers voor een productie, zoals de Pink Panther Party XXL of de HubClub'26 brengt een grote verantwoordelijkheid met zich mee. Hoe zorg je ervoor dat iedereen een veilige werkomgeving ervaart? In maakprocessen mag het schuren, maar wel met oog voor sociale veiligheid. Een divers, samengestelde groep van amateurs, gastdansers en high performance dansers met verschillende body & mind gesteldheden bevraagt de standaard manier van werken. Hoe kun je meebewegen met ieders behoeften?

Personeel

Op basis van die vraag is dit seizoen gewerkt met social coaches (pagina 26). Zij zijn de facilitators van de 'safe space' voor alle betrokkenen. Onderdeel van hun taak is de procesbewaking en de verantwoordelijkheid voor de samenwerking. Dankzij de inzet van de social workers is een belangrijke stap gezet in de uitdaging van samenwerking met mensen uit verschillende bubbels. Ook bij interactieprojecten is extra aandacht gekomen voor het ontzorgen van het team. Er is bij het project IKoon (pagina 36) gewerkt met begeleiding van een psycholoog. Hierdoor was Adriaan Luteijn (artistiek initiator interactie en inclusie) vrij in het maakproces om zich te richten op het inzetten van dans, om deelnemers in beweging te brengen. Als een deelnemer een angstaanval kreeg, werd hier tijd, ruimte en aandacht voor gemaakt door de psycholoog. Ondertussen kon het artistieke team met de andere deelnemers verder werken.

Publiek

Het effect van deelname aan een interactieproject reikt zoveel verder dan de individuele deelnemers. Keer op keer blijkt dat de directe omgeving van familie, vrienden en betrokkenen uit het veld ook 'aangeraakt' worden door het proces dat deelnemers doormaken. De omgeving van de deelnemer krijgt als het ware ook handvatten om voorbij de dagelijkse realiteit van 'een label' weer de mens te zien. Dit soort voorbeelden motiveren ons om onze werkmethode voort te zetten.



Vriendenrepetitie Less is More



Vriendenrepetitie Less is More



Carmen Experium



Vriendenrepetitie ICOON



Vriendenrepetitie ICOON

Partners

Als aanjager en ontwikkelaar van interactie delen wij onze expertise met partners en het culturele veld. Enerzijds zijn er coproducties en professionele voorstellingen waarin diverse dansers volwaardig artistiek medemakers zijn en waarin hun unieke lichamelijke expressie een wezenlijk onderdeel vormt van het creatieve proces en het artistieke resultaat. Anderzijds ontwikkelt Introdans programma's die gericht zijn op brede cultuurparticipatie, waarin mensen van uiteenlopende leeftijden, achtergronden, lichamen en ervaringen ruimte vinden voor ontmoeting, ontwikkeling en creatieve ontdekking. Het idee van het eerdergenoemde voorgenomen onderzoek met Leyden Academy (pagina 60) is dat de uitkomst breed toepasbaar is voor diverse sectoren, disciplines en contexten. Waarmee wij bijdragen aan innovatie en systeemverandering binnen het kunstenveld én daarbuiten. We hopen ook dat het onderzoek een waardevolle bijdrage levert aan het begrijpen van de domeinoverstijgende betekenis van kunst en cultuur, waaronder sociale verbinding, representatie, toegankelijkheid, creativiteit en gedeeld burgerschap.

Diversiteit Programma

Theaterbezoek is om uiteenlopende redenen niet voor ieder mens vanzelfsprekend. Daarom beweegt Introdans ook buiten de kaders van de schouwburgen om nieuw publiek te ontmoeten; op festivals, in verzorgingstehuizen, maar ook binnen een digitale context.

Als lerende organisatie beseffen we dat er blinde vlekken zijn. De repertoire-collectie van Introdans is gestoeld op het Westerse canon. Wat binnen de context van de balletwereld als klassieker wordt gezien, zoals Carmen, De Notenkraker en het Zwanenmeer is niet voor iedereen 'de standaard'. Wij streven ernaar nieuwe bezoekers - zonder voorkennis - mee te nemen in de magie van deze grootse producties. Dat kan klein beginnen met een eerste ontmoeting op de Uitnacht of een digitale pop up via social media.

Publiek

Introdans richt zich op het grote publiek. Het aantal bezoekers dat voor het eerst een voorstelling van ons gezelschap bezoekt, is groeiende (zie pagina 41). Representatie van body & mind diversiteit is een belangrijke pijler in de programmering van Introdans. Stapsgewijs introduceert het gezelschap inclusieve creaties binnen de reguliere programma's. Deze ontwikkeling heeft binnen de organisatie en in het theaterland tijd nodig gehad. Het is een gegeven dat diversiteit op het podium bijdraagt aan meer diversiteit in de zaal. Dat biedt handvatten om in deze beleidsperiode verder te bouwen aan nieuwe generatie theaterbezoekers met diverse culturele achtergronden.

Personeel

Het ensemble is een mix van Nederlandse en internationale dansers. Voor audities wordt via verschillende kanalen de open call gedeeld. Een belangrijk criterium voor onze topdansers is dat zij veelzijdig zijn. Zij moeten in staat zijn het danserfgoed in de breedte te belichamen, van Lucinda Childs tot Hans van Manen. Daarnaast verlangt het werken met body & mind diversiteit van gastdansers en deelnemers een bepaalde openheid en sensitiviteit. De eigenheid van individuele dansers in gender, seksualiteit, culturele achtergrond en karakter geeft vorm aan ons gezelschap. De talentontwikkeling binnen eigen gelederen gaat over loyaliteit en verbinding. Nieuwe vacatures die ontstaan, door interne doorgroei / verschuivingen, worden op meerdere platforms gedeeld. Juist het werven buiten de scope van de culturele sector is hierbij punt van aandacht. Zodat het team verrijkt wordt door medewerkers met kennis en vaardigheden uit andere werkvelden.

Partners

Wij hebben partners nodig om verbinding te maken met andere communities en netwerken. Dit bewustzijn is een eerste stap. Introdans is niet voor iedereen een 'house hold name'. Dat betekent dat succesvolle wervingsmaterialen van andere projecten, niet 1:1 in

te zetten zijn. Dat vraagt een omslag in denken en produceren. Dat was een waardevol inzicht bij de start up van de samenwerking met de Presikhaaf University. Er is geïnvesteerd in 'een kwartiermaker' – een outreach medewerker die bekend is in de community van Presikhaaf. Het investeren in nieuwe doelgroepen en deelnemers is geen kwestie van een vinkje zetten. Het gaat over openstaan voor de kennis van anderen en de bereidheid om hard te werken om samen het verschil te maken. Het interactie team van Introdans is onovertroffen in hun kennis en kunde, maar zonder de steun van onze partner(s) is het niet mogelijk om een vertaalslag te maken buiten onze gebaande paden. Samen met de outreach medewerker hebben wij nu een basis gelegd voor het vervolg van de samenwerking de komende jaren.

Fair Practice Code

Steeds vaker worden de ambities afgewogen tegen de kernwaarden van de Fair Practice Code. Op die manier willen we goed werkgeverschap inrichten. Als er sprake is van een toename van de werkdruk door een extra productie raakt dat aan het vraagstuk van duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. In het vervolg van de beleidsperiode willen de bestuurders met de RvT dit soort vraagstukken expliciet agenderen. De professionaliseringsslag van de organisatie betekent dat de grenzen van het producerend vermogen bevestigd moeten worden in het licht van Fair Practice. Wat kun je vragen van het team? Als het in de planning kan, is het ook verantwoord qua werkdruk? Dergelijke zaken zijn in het licht van de nieuwe wetgeving voor Raden van Toezicht ook van belang. De nood om concreter te kunnen monitoren op werkdruk en sociale veiligheid is onderwerp van gesprek binnen de directie, de OR en de RvT. De primaire focus hierbij is duurzame inzetbaarheid van het team en de middelen. Een ander voorbeeld in dit kader is ook het agenderen van het onderwerp duurzaamheid als vast agendapunt voor de productie-overleggen. Daarmee willen wij het duurzaamheidsbewustzijn en de verantwoordelijkheid hiervoor breder inbedden in het doen en laten van

de organisatie. Aan de vijf kernwaarden van de Fair Practice Code geven wij als volgt invulling:

Solidariteit

Introdans is zich bewust van de verantwoordelijkheid, die wij hebben als BIS gezelschap. Wij onderstrepen het belang van solidariteit binnen de keten van het culturele veld. Wij dragen daar actief aan bij als lid van diverse (regionale) cultuurnetwerken (pagina 54). Zakelijk directeur Marieke van 't Hoff is bestuurslid (sinds 2023) van de NAPK als vertegenwoordiger voor de sector Dans. Als pionier op het vlak van interactie en inclusie heeft Introdans de taak om onze kennis en kunde te delen, zowel binnen als buiten de culturele sector. Een andere vorm van kennisdeling is onze deelname aan verschillende talentontwikkelingstrajecten, zoals de Generator voor beginnend zakelijk leiders en het traineeship voor junior RvT kandidaten.

Introdans hanteert de CAO Toneel en Dans, ook voor ZZP'ers. Wij bieden realistische choreografiehonoraria aan de gastmakers en dragen zorg voor de afdracht van auteursrechten. Verder zijn wij betrokken bij de Omscholingsregeling Dansers en bieden wij gunstige pensioenvoorzieningen.

Transparantie

Transparantie en toegankelijkheid zijn de basis van onze lerende organisatie. De bedrijfsvoering staat stevig en is financieel gezond. Wij publiceren de jaarverslagen op de website, waarmee we inzichtelijk maken aan de buitenwereld hoe wij te werk gaan op het vlak van productie, distributie en presentatie. Introdans is een solide partner, met een open vizier gericht op de toekomst.

De medezeggenschap is verankerd in de Ondernemingsraad. De OR vergadert tweemaandelijks met de zakelijk directeur en de RvT spreekt op regelmatige basis met de OR. De aanwezigheid van de RvT bij informele bijeenkomsten van de organisatie draagt bij aan hun zichtbaarheid voor het team.

Er zijn binnen het ensemble twee danservertegenwoordigers die een toegankelijk

aanspreekpunt zijn voor de dansers en de directie. Voor verschillende artistieke producties, maar ook voor interactieprojecten is gewerkt met social coaches, als aanspreekpunt. De externe vertrouwenspersoon Martine van Os is 'een bekend gezicht' voor het team, wat drempelverlagend is om contact op te nemen. Behalve dat de vertrouwenspersoon een keer per jaar aanwezig is bij een company meeting, maakt zij ook deel uit van de werkgroep Gedragscode.

Duurzaamheid

Goed voor elkaar en de omgeving zorgen, dat is de kern van duurzaamheid binnen de organisatie. Een eerlijke betaling, het aanwakkeren van het potentieel van medewerkers en ruimte bieden voor persoonlijke ontwikkeling zijn allemaal onderdeel van de manier waarop wij de Fair Practice Code toepassen. Wij zijn gericht op vruchtbare, langdurende relaties die bijdragen aan onze positieve en flexibele bedrijfscultuur. Vanuit die intentie werken wij samen met lokale partners, (inter)nationale choreografen en stakeholders. Wij vertalen onze duurzaamheidsambities ook binnen producties. Van de ontwikkeling van het opblaasbare decor van Swan Lake tot het hergebruik van decor en kostuums van De Notenkraker uit Zwitserland. De inzet van elektrische vrachtwagens vanaf voorjaar 2026 zal een positieve invloed hebben op het verminderen van de CO2 uitstoot van ons vervoer. Voor de nieuwe huisvesting van Introdans is duurzaamheid een belangrijke factor in het programma van eisen.

Diversiteit

Je kunt met dans jezelf vormgeven. Wie je ook bent. Het gaat om je menszijn. Dans is een middel waarmee je iets van jezelf vertelt. Wij vinden dat body & mind diversiteit gezien moet worden, zowel in de maatschappij als specifiek in de danswereld. Het belang van ruimte maken voor ieders noden en het omarmen van de rijkdom van eigenheid – dat is inclusief maken, denken en werken. Met onze voorstellingen, maatschappelijke projecten en activiteiten draagt Introdans intrinsiek bij aan een

inclusieve samenleving. Voor ons is dit de essentie van de Code Diversiteit & Inclusie in context van al onze activiteiten. Dit gedachtegoed, net als de Fair Practice Code, is dan ook verweven in alles wat we doen. Diversiteit als kernwaarde van het gezelschap is toegevoegd aan de organisatiewaarden en interne gedragscode, waardoor we een gezamenlijke verantwoordelijkheid dragen om de invulling van de Code Diversiteit & Inclusie verder te optimaliseren.

Vertrouwen

Hoe wij met elkaar omgaan, wat we van elkaar verwachten en waar we op vertrouwen is onder meer vastgelegd in de gedragscode van Introdans. Ook vaste protocollen voor bijvoorbeeld beoordelingsgesprekken geven eenduidigheid voor alle medewerkers. Dergelijke afspraken bieden houvast voor de rol- en taakverdeling tussen directie, management en medewerkers. Bovendien biedt het veiligheid voor de onderlinge relaties binnen het team. Wij waarborgen eigenaarschap, bronvermelding en rechtenafdracht en streven naar toegankelijke oplossingen bij geschillen, waarbij gesprekken en mediation centraal staan. Sinds de oprichting van Introdans zijn er slechts enkele geschillen geweest, wat getuigt van onze integriteit en zorgvuldige omgang met betrokkenen. Indien nodig, kunnen we altijd een beroep doen op ons netwerk van professionele mediators.



Vriendenrepetitie ICOON



Première TYPHOON



De Notenkraker Experium



Première Less is More

