

Evaluatieonderzoek naar de TalentHub-regeling

Provincie Noord-Brabant

Marc van Leeuwen
Leonieke van Dordrecht
Elisabeth Canisius
16 mei 2022



Impact op morgen.

Managementsamenvatting

Om het beleidskader cultuur 2023-2030 op basis van opgedane ervaring in de afgelopen jaren op te stellen, heeft de provincie Noord-Brabant TwynstraGudde opdracht gegeven een evaluatieonderzoek uit te voeren naar de TalentHub-regeling. Dit onderzoek biedt inzicht in de mate waarin de regeling heeft bijgedragen aan het gestelde doel: het versterken van het Brabantse cultuursysteem. Daarnaast onderzochten we in hoeverre de werkwijze van de TalentHub Brabant heeft bijgedragen aan het behalen van dit doel en of het talent beter in staat is er een zelfstandige beroepspraktijk op na te houden. Op basis van groepsgesprekken met de individuele hubs en met de betrokken stakeholders vanuit de gemeenten, Kunstloc en betrokken partners uit het programma, komen wij tot conclusies over de doelrealisatie en formuleren wij adviezen voor de toekomst. De regeling schrijft voor dat er zowel maatwerk per talent als per hub moet zijn en dat samenwerking in het culturele veld het uitgangspunt moet zijn.

Met betrekking tot de doelstellingen constateren wij dat deze gekenmerkt worden door een gelaagdheid, waarbij de aanname bestaat dat het ontwikkelen van talent bijdraagt aan een versterkt cultuurlandschap. Het was binnen de kaders van dit onderzoek, gezien de korte periode dat het programma actief is alsook vanwege de beperkte meetbaarheid van de effecten op het cultuurlandschap, niet mogelijk om vast te stellen of het TalentHub-programma daadwerkelijk voor versterking van het Brabants cultuurlandschap heeft gezorgd.

Wel constateren wij op basis van een documentanalyse en de gevoerde gesprekken dat het programma een positieve bijdrage levert aan het cultuurlandschap door de wederkerige werking van de successen van het programma: investering in talentontwikkeling draagt bij aan een beter Brabants cultuurlandschap en andersom daagt het verbeterde cultuurlandschap bij aan het succes van talentontwikkeling door kansen te vergroten en te zorgen voor een beter werk- en leefklimaat voor talenten, partners en inwoners.

Op basis van gesprekken met de verschillende hubs komen wij tot de conclusie dat de voorgeschreven werkwijze van het programma volgens betrokkenen, waaronder talenten zelf, een bijdrage levert aan de ontwikkeling van een 'zelfstandige beroepspraktijk'. Daar ligt een aantal succesfactoren aan ten grondslag. Het maatwerk waardoor de werkwijze wordt gekenmerkt, draagt bij aan een brede ontwikkeling van talenten, ook wanneer zij tussen disciplines in vallen en wanneer zij specifieke en wisselende, artistiek inhoudelijke of praktische behoeften hebben. Door de opzet van het programma, met partners die hun eigen netwerk beschikbaar stellen, de ruimte voor mentoring en coachingsessies met professionals, biedt het programma een krachtige leeromgeving midden in de praktijk. Daarnaast is er binnen het programma veel aandacht en ruimte voor uitwisseling, kennisdeling en innovatie op het niveau van de verschillende hubs en ook tussen de hubs. Dit leidt tot bijvoorbeeld interdisciplinaire samenwerkingen.

Managementsamenvatting (2)

In de gesprekken komen ook enkele praktische leerpunten naar voren, zoals het ongelijke mandaat van coördinatoren, en zijn er vragen rondom de monitoring en met name de zogenaamde 0-meting. Wij adviseren hierover met elkaar in gesprek te gaan. Kleine aanpassingen kunnen ons inziens al een groot positief effect hebben. Daarnaast adviseren wij om, zeker nu de coronabeperkingen grotendeels zijn opgeheven, nog meer in te zetten op (live) hub-overstijgende activiteiten. Deze worden namelijk in de breedte zeer positief gewaardeerd.

Met het oog op de toekomst adviseren wij om een visie op het cultuurlandschap te formuleren en de effecten daarop structureel en methodisch te evalueren. Niet zozeer door ze te kwantificeren maar bijvoorbeeld door *good practices* in beeld te brengen. Ten tweede adviseren wij om betrokken beleidsmakers bij gemeenten en provincie in positie te brengen om de impact te vergroten. Ten derde is het van belang dat betrokkenen in de uitvoering structureel inbreng kunnen leveren zodat verbeterinitiatieven in de breedte tot stand kunnen komen en het ontwikkelprogramma zich kan blijven ontwikkelen, buiten de bestaande monitoringcyclus om. Ook zien wij mogelijkheden om de verbinding met andere domeinen explicieter vorm te geven. De provincie zou hier bij uitstek de rol van regievoerder in kunnen nemen. Tot slot adviseren wij om het succes en de meerwaarde van dit unieke programma meer zichtbaar te maken. De provincie raden wij aan om te overwegen zich meer aan het programma te verbinden, bijvoorbeeld als opdrachtgever.



Inhoudsopgave

- Aanleiding
- Vraagstelling
- Aanpak (1-3)
- Opzet programma en regeling (1-4)
- Uitvoering TalentHub-regeling
- Uitvoering TalentHub-programma (1-9)
- Conclusie en advies
- Bijlagen: 'foto's' TalentHubs

Voordracht door Elianne van Elderen (Best, 1997) TalentHub WOLK – Fotograaf Joris van Buijs
Kunstloc Brabant expo Van Hier & Verder



Aanleiding

Noord-Brabant zet hoog in op talentontwikkeling

Op gebied van cultuur zet de provincie Noord-Brabant hoog in op talentontwikkeling. De provincie wil Brabantse talenten graag behouden. Het zijn de aanpakkers die een buurt, wijk, dorp of stad aantrekkelijker kunnen maken met hun frisse, verrassende initiatieven. Ze geven hiermee een impuls aan de economie, bijvoorbeeld in de creatieve industrie.

TalentHub-programma in plaats van productiehuizen

Omdat in 2013 de Rijksbijdrage voor de productiehuizen wegviel, ging de provincie op zoek naar een eigentijds alternatief om goede voorwaarden voor talenten te creëren die van hun opleiding hun professie willen maken binnen het Brabantse cultuursysteem. Met behulp van het impuls geldenprogramma zijn diverse talentontwikkelingsprojecten gestart die nu worden samengebracht in het TalentHub Brabant-programma, een werkwijze die is ontwikkeld door de Brabantse professionele kunst- en cultuursector, Bkcc (nu Kunstloc) en de provincie.

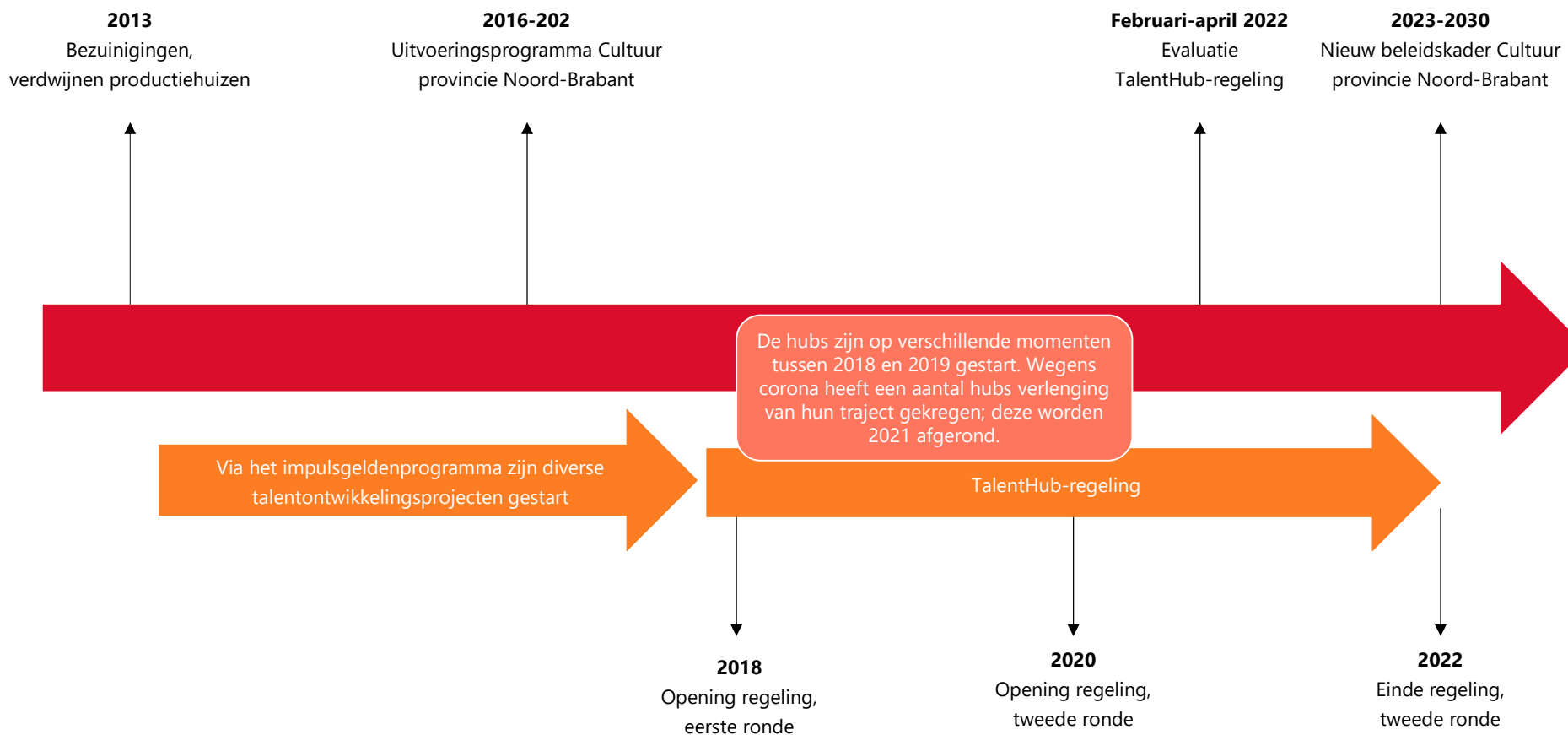
Investeren in talenten draagt bij aan de provincie Brabant

Het uitgangspunt dat ten grondslag ligt aan dit programma, is dat investeren in talenten bijdraagt aan de levenskwaliteit van de Brabander, het woon- en werkklimaat, het versterken van het imago en de kwaliteit van de kunst- en cultuursector, de provincie en de steden.

Aanleiding evaluatieonderzoek

Om het Beleidskader cultuur 2023-2030 op basis van opgedane ervaring in de afgelopen jaren op te stellen, heeft de provincie TwynstraGudde opdracht gegeven een evaluatieonderzoek uit te voeren. Doel van dit onderzoek: het evalueren van de TalentHub-regeling. De focus ligt vooral op het verkrijgen van inzicht in de mate waarin de regeling daadwerkelijk heeft bijgedragen aan het gestelde doel: het versterken van het Brabantse cultuursysteem. Daarnaast moet bekeken worden in hoeverre de werkwijze van de TalentHub Brabant aansluit bij het behalen van dit doel en of het talent beter in staat is er een zelfstandige beroepspraktijk op na te houden. Aandachtspunt in dit onderzoek: men heeft te maken met verschillende grootheden van hubs die op verschillende momenten tussen 2018 en 2019 zijn gestart. Wegens corona heeft een aantal hubs verlenging van hun traject gekregen; deze worden 2021 afgerond.

Tijdslijn



Vraagstelling

De focus in dit onderzoek ligt op de vraag in welke mate de gestelde doelen bereikt zijn en in welke mate de huidige werkwijze van de TalentHubs hieraan heeft bijgedragen. De volgende vier vragen staan in dit onderzoek centraal.

1. In hoeverre hebben het TalentHub Brabant-programma en de regeling het Brabants cultuurlandschap versterkt en welke effecten hebben ze teweeggebracht?
2. In hoeverre heeft de werkwijze waarop het TalentHub Brabant-programma gestoeld is, bijgedragen aan de ontwikkeling van het talent zodat deze in staat is een meer zelfstandige beroepspraktijk te voeren?
 - a. Op welke manier is het TalentHub Brabant-programma de afgelopen jaren doorontwikkeld?
 - b. In hoeverre vond onderlinge kennisdeling tussen de hubs binnen het TalentHub Brabant-programma plaats?
 - c. In hoeverre zijn de competenties van de talenten op het gebied van artistieke kwaliteiten ontwikkeld?
 - d. In hoeverre zijn de competenties van de talenten op het gebied van ondernemerschap ontwikkeld?
 - e. In hoeverre zijn de competenties van de talenten op het gebied van werkhouding ontwikkeld?
 - f. In hoeverre hebben de deelnemers van het samenwerkingsverband bijgedragen aan het programma door het inzetten van hun eigen kennis, netwerk en faciliteiten?
 - g. In hoeverre was het TalentHub Brabant-programma gericht op de zichtbaarheid van het talent en het programma?
3. Hoe heeft de uitvoering van de regeling gefunctioneerd?
4. Vooruitblik: welke leerpunten zijn te trekken uit de TalentHub-regeling?
 - Wat zijn succesfactoren van deze regeling?
 - Hoe wordt tegen het vervolg hiervan in de nabije toekomst aangekeken?
 - Welke suggesties kunnen worden gedaan voor de doelen en de rol van de provincie voor de volgende periode?



TalentHub Inversie. Lichting 2021-2022, serie dialoog met Mentor & Mentee – Fotograaf Marcel de Buck

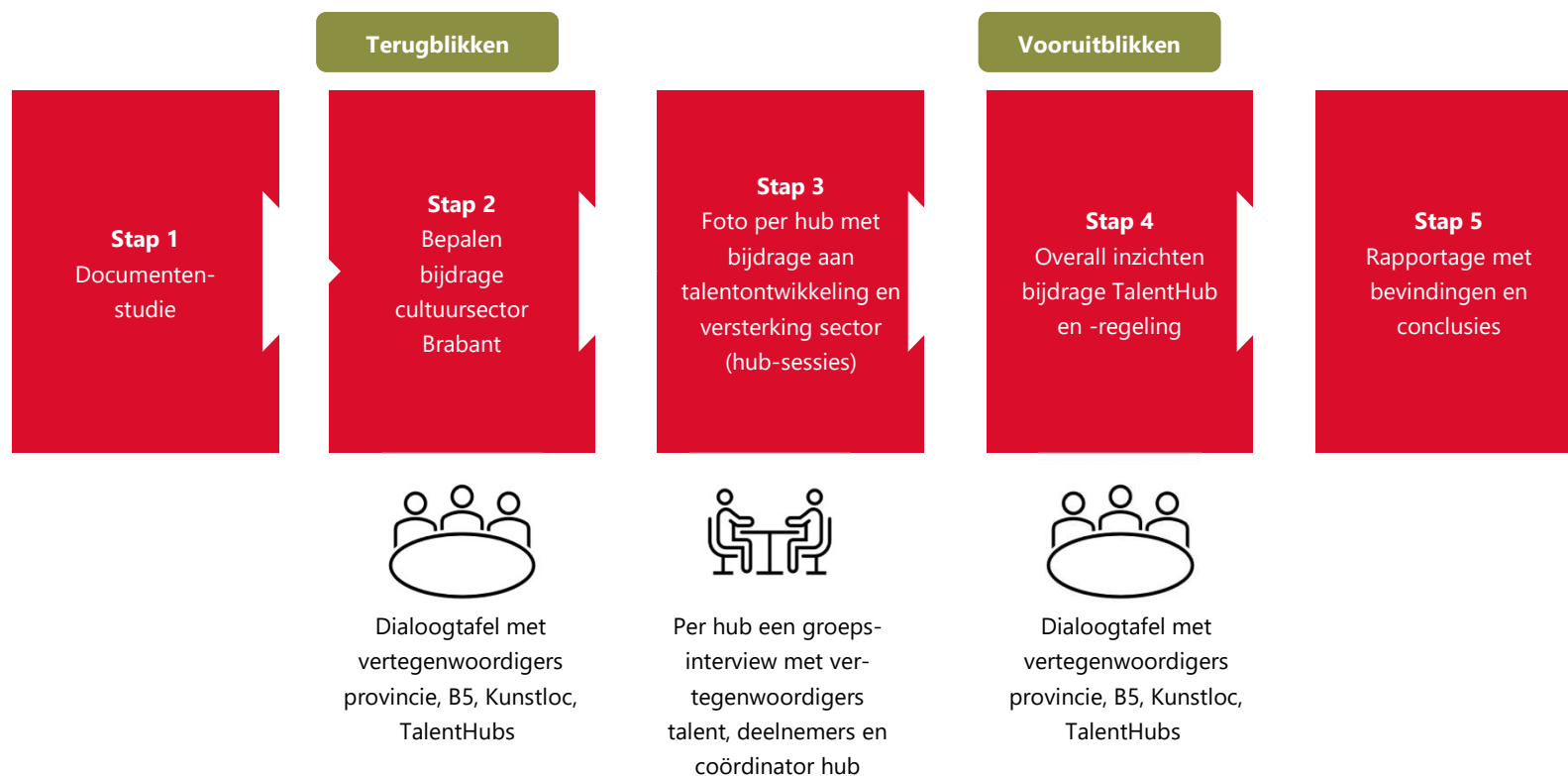
Aanpak (1/3)

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden, hebben we gekozen voor een narratief en kwalitatief onderzoek. Daarmee bedoelen wij dat we het onderzoek baseren op kwalitatieve data zoals ervaringen en beelden van betrokken personen, en niet op cijfermatige, objectieve indicatoren als data over het aantal succesvol ontwikkelde talenten. Dit vanwege de realisatie dat de uitgevraagde informatie, waar het gaat over doelrealisatie, veelal niet meetbaar of kwantificeerbaar is. We hebben in een vroeg stadium geconstateerd dat het voor de regeling - die nu vier jaar loopt - te vroeg is om op betekenisvolle wijze kwantitatieve effecten te meten, zoals het aantal talenten dat werkzaam is in Brabant. Aanvullend is de causaliteit bij zulke vragen niet of nauwelijks vast te stellen.

Daarnaast zijn de concepten die in de vraagstelling terugkomen, open voor interpretatie. Zo betekent 'zelfstandige beroepspraktijk' voor de ene kunstenaar of maker iets anders dan voor de andere kunstenaar of maker.

Door het onderzoek narratief in te steken, hebben we de betrokkenen bij het programma en de regeling zoveel mogelijk aan het woord gelaten om, aan de hand van praktijkvoorbeelden, een beeld te schetsen van de doelrealisatie. Deze aanpak past goed bij het programma dat gericht is op maatwerk en het verder ontwikkelen van individuele talenten.

De aanpak (2/3)



De aanpak (3/3)

Het onderzoek bestaat uit vier stappen, zoals afgebeeld op pagina 8. In stap 1 ligt de nadruk op een documentenstudie. De bestudeerde documenten bieden inzicht in de opzet van het programma en de regeling en op de monitoring van het programma.

In stap 2 zijn wij aan een dialoogtafel in gesprek gegaan met beleidsmedewerkers van de B5, Kunstloc en betrokkenen bij de hub, zoals coördinatoren en partners. We zijn ingegaan op de *eerste onderzoeksvraag*: op welke wijze levert dit programma een bijdrage aan de Brabantse cultuursector?

Om zicht te krijgen op de *tweede onderzoeksvraag* en de wijze waarop binnen de hubs de beoogde doelen zijn bereikt, zijn we in stap 3 met alle zeven hubs in gesprek gegaan in een digitaal groepsgesprek.

Met een gemixte samenstelling van talenten, partners, coaches/mentoren en coördinator aan tafel, hebben we de hubs uitgenodigd om hun ervaringen te delen.

In stap 4 hebben we in een tweede dialoogtafel met beleidsmedewerkers van de B5, Kunstloc en betrokkenen bij de hub, zoals coördinatoren en partners, het gesprek gevoerd over de geleerde lessen en toekomstige verbeterpunten met betrekking tot het programma en de regeling, *de derde en vierde onderzoeksvraag*.

De gebundelde inzichten uit de verschillende onderzoeksstappen hebben wij in stap 5 gebundeld in de voorliggende rapportage, waarin wij de onderzoeksvragen beantwoorden en onderbouwen met opgehaalde beelden en concrete voorbeelden uit het veld.

TalentHub Inversie. Lichting 2021-2022,
serie dialoog met Mentor & Mentee -
Fotograaf Marcel de Buck



Opzet programma en regeling

In dit evaluatieonderzoek ligt de nadruk op het analyseren van de doelrealisatie van het TalentHub-programma en de -regeling. Om een beeld te kunnen schetsen van de doelrealisatie, is het van belang om eerst de beoogde uitvoering (opzet) van het programma en de regeling in kaart te brengen om vervolgens te kunnen toetsen of deze opzet overeenkomt met de uitvoering en of daarmee de beoogde doelen zijn gerealiseerd.

In dit hoofdstuk gaan we in op de opzet van het TalentHub-programma en de -regeling.

Opzet programma en regeling (1/5)

Doelstellingen TalentHub-programma en -regeling

In het Uitvoeringsprogramma Cultuur 2016-2020, wordt de visie van de provincie op talentontwikkeling toegelicht en aangegeven wat de provincie wil bereiken met het TalentHub-programma en de -regeling.

Het TalentHub-programma is volgens het uitvoeringsprogramma gericht op het mogelijk maken van experiment in vernieuwing, om zo een aantrekkelijke regio te zijn voor talenten (Uitvoeringsprogramma Cultuur 2016-2020). Daarnaast is de cultuursector volgens het beleidskader van de provincie belangrijk voor de economie: zij creëert werkgelegenheid en economische bedrijvigheid, versterkt het vestigingsklimaat en zorgt voor innovatie en creativiteit (Beleidskader Vrije tijd, Cultuur en Sport 2021-2022).

Talentontwikkeling moet middels het TalentHub-programma structureel onderdeel zijn van het Brabantse cultuursysteem (Uitvoeringsprogramma Cultuur 2016-2020). De provincie wil deze aanpak nadrukkelijk ook doorontwikkelen, aldus het uitvoeringsprogramma.

Met haar ondersteuning van de TalentHub Brabant beoogt de provincie concreet:

- De coördinatie (rondom talentontwikkeling) te versterken
- Talenten ontwikkeltrajecten aan te bieden (inclusief kennis, netwerk en (beperkt) productiebudget)
- Te zorgen voor onderlinge kennisdeling

De hub zelf biedt talenten de kans zich te ontwikkelen: van net aan de kunstvak-opleiding afgestudeerd talent (broedplaatsen in de steden) tot startende culturele ondernemers. Zo ontstaat volgens het uitvoeringsprogramma een doorgaande lijn en leveren de talenten een bijdrage aan een aantrekkelijk vestigingsklimaat voor jonge culturele en creatieve professionals (net zoals trainee- en starters-programma's in andere economische sectoren). Bovendien zorgt de provincie met dit programma voor kennisdeling tussen en doorontwikkeling van de TalentHub-projecten.

Samengevat kent het programma de volgende doelstellingen:

- Het ontwikkelen van talenten volgens de werkwijze van de TalentHub Brabant
- Gekoppeld daaraan is heeft de provincie de doelstelling om de Brabantse multi- en interdisciplinaire TalentHub naar een hoger plan te tillen zodat Brabant in 2021 op de (inter)nationale kaart staat als dé regio voor talentontwikkeling.

Beleidskader Vrije tijd, Cultuur en Sport 2021-2022

Gekoppeld aan het TalentHub-programma is binnen het beleidskader 2021-2022 het doel gesteld om toptalenten in Brabant te ontwikkelen. Daarnaast wordt de verbinding gemaakt met de bredere ambities van de provincie om een onderscheidend én bekend cultuurlandschap te bieden en ondernemerschap en innovatie in deze sectoren te versterken.

Opzet programma en regeling (2/5)

In de uitvoeringsagenda 2021-2022 wordt het ondersteunen van culturele toptalenten specifiek aangehaald met als toelichting dat culturele talenten worden uitgedaagd zich na de kunstvakopleiding in Brabant in een professionele beroepspraktijk te vestigen. Als indicator van de doelstelling wordt genoemd dat minimaal 80% van de geboden talenten tevreden moet zijn over de geboden ontwikkelkansen.

Startnotitie Levendig Brabant 2030

Deze doelstellingen uit het uitvoeringsprogramma sluiten aan bij de ambitie van de startnotitie Levendig Brabant, namelijk Brabant versterken door vrije tijd, cultuur, erfgoed en sport (Startnotitie Levendig Brabant, 2021). Onder andere een goed cultuurlandschap vergroot volgens de notitie namelijk de leefbaarheid en levendigheid in Brabant. Nadrukkelijk wordt ook de ambitie onderstreept om integraal te werken door cultuur, toerisme, recreatie, erfgoed en sport meer te verbinden aan de Brabantse ruimtelijke opgaven.

Wij willen deze talenten van de Brabantse kunstvakopleidingen voor de provincie behouden en anderen verleiden om zich in Brabant te vestigen. Want talenten zijn van belang voor artistieke groei en nieuwe aanwas. Het zijn aanpakkers die een buurt, wijk, dorp of stad aantrekkelijker kunnen maken met nieuwe, verrassende initiatieven. En daarmee hebben ze de potentie een aanzienlijke impuls aan de economie (kleinschalige creatieve industrie en retail) te geven.

(Uitvoeringsprogramma Cultuur 2016-2020)

Opzet programma en regeling (3/5)

Het TalentHub Brabant-programma 2017-2020 is in samenwerking met de provincie en het veld, door uitvoeringsorganisatie Kunstloc (voorheen Bkcc) ontwikkeld en wordt voor een groot deel ook door hen uitgevoerd. Binnen het programma is het mogelijk, middels de provinciale subsidieregeling (paragraaf 9, TalentHub Brabant), subsidie aan te vragen ten behoeve van talentontwikkelingsprogramma's die werken volgens de werkwijze van TalentHub Brabant.

De werkwijze is op hoofdlijnen als volgt.

De samenwerkingsverbanden vragen op grond van bovenstaande provinciale regeling subsidie aan. Om daarvoor in aanmerking te komen, moet de aanvrager voldoen aan een aantal subsidievereisten (artikel 9.6). De provincie verstrekt de subsidie op basis van een eigen beoordeling door het subsidiebureau en een inhoudelijk, deskundig advies van Kunstloc. In de regeling is tevens opgenomen dat de hoogte van de subsidie 70% bedraagt van de kosten. De overige 30% van gelden moeten de hubs dus zelf organiseren. Kunstloc heeft de opdracht om samen met de provincie de monitoring en evaluatie te verzorgen.

Elke aanvraag wordt inhoudelijk getoetst: de aanvrager wordt gevraagd aan te geven in hoeverre het project aansluit bij de beoogde ambities en werkwijze van het TalentHub-programma. Zo wordt onder andere gevraagd om in het projectplan aan te geven in hoeverre het project:

- Bijdraagt aan het Brabantse cultuursysteem
- Gericht is op de ontwikkeling van talenten
- Gericht is op het opstellen en uitvoeren van een talentontwikkelprogramma
- Gericht is op het doorontwikkelen van het talentontwikkelprogramma

- Gericht is op het delen van kennis met andere subsidieontvangers binnen TalentHub Brabant
- Gericht is op de ontwikkeling van competenties van talenten op het gebied van artistieke kwaliteiten, ondernemerschap en werkhouding

In de subsidieregeling wordt het Brabantse cultuursysteem gedefinieerd als: de gehele infrastructuur van betrokken partijen bij kunst- en cultuurproductie, kunstbeoefening en kunstbeleving, in hun onderlinge samenhang. Een talentontwikkelprogramma wordt gedefinieerd als: een programma, gericht op het selecteren en verder ontwikkelen van talentvolle makers binnen een netwerk van voor die discipline relevante producerende, presenterende en ondersteunende partijen.

Verplichtingen voor hubs

Hubs zijn verplicht om een nulmeting te maken en op basis daarvan een individueel ontwikkelplan op te stellen. Daarnaast moeten zij gedurende de projectperiode deelnemen aan de door Kunstloc georganiseerde activiteiten. Ook moeten zij ervoor zorgen dat alle talenten de mogelijkheid krijgen om aan TalentHub-overstijgende activiteiten deel te nemen en worden alle hubs gevraagd bij te dragen aan de doorontwikkeling, kennisdeling en zichtbaarheid van TalentHub Brabant. Ook moeten de hubs de Governance Code Cultuur, Fair Practice Code en Code Diversiteit & Inclusie toepassen. Tevens wordt benadrukt dat het totale ontwikkelprogramma TalentHub Brabant tot doel heeft Brabant (inter)nationaal op de kaart te zetten als regio voor talentontwikkeling. Dat betekent dat het van groot belang is dat de resultaten van het programma zichtbaar gemaakt worden; hier moeten de hubs aan bijdragen. Tot slot wordt gevraagd om in uitingen te noemen dat het project financiële steun ontvangt van de provincie Noord-Brabant.

Opzet programma en regeling (4/5)

Werkwijze TalentHub

De werkwijze die TalentHub Brabant hanteert, houdt in dat talentontwikkeling binnen een relevant netwerk van organisaties en instellingen georganiseerd wordt (projectplan TalentHub). Dit netwerk bestaat uit partijen uit het kunstveld, zoals festivals, podia, gezelschappen, galleries, producenten, presentatie-instellingen maar ook de opleidingen en het bedrijfsleven. Ten behoeve van talentontwikkeling gaat het netwerk een samenwerkingsverband aan.

De TalentHub voelt zich verantwoordelijk voor de talenten en stelt kennis, faciliteiten, netwerk en productiemiddelen beschikbaar zodat het talent optimaal ondersteund en begeleid kan worden en zich op zakelijk, artistiek en maatschappelijk gebied kan ontwikkelen, om uiteindelijk zelf onderdeel te worden van dit relevante netwerk waarin productie en presentatie zijn vertegenwoordigd, en zo een plek op de arbeidsmarkt te vinden. De TalentHubs geven talenten een bredere ondersteuningsbasis: ze kunnen bij verschillende partners aankloppen voor de juiste expertise. Ze koppelen ontwikkeling aan productie en presentatie zodat er een betere balans ontstaat in aanbod en afname, en creëren meer samenhang tussen partijen binnen het Brabantse cultuursysteem.

Een belangrijk uitgangspunt bij deze werkwijze is dat het talent centraal staat. Dat betekent: talentontwikkeling op maat, vanuit een individuele ontwikkelbehoefte. De TalentHub is (mede) verantwoordelijk voor de uitvoering van het individuele ontwikkelplan. Hierbij worden ook coaches, experts en organisaties van buiten het samenwerkingsverband ingeschakeld, al naar gelang de ontwikkelbehoefte van het talent. Een coördinerende rol binnen het samenwerkingsverband is van belang om het ontwikkelplan efficiënt en doelgericht te laten verlopen.

Ten behoeve van het ontwikkelen van talenten worden TalentHubs geïnitieerd en gefaciliteerd zodat talent geselecteerd, geadviseerd, gecoacht, begeleid en gepresenteerd kan worden. Dit gebeurt aan de hand van individuele ontwikkelplannen waarin haalbare doelen geformuleerd zijn op het gebied van artistieke inhoudelijke kwaliteit, positionering/ondernemerschap en werkhouding/gedrag.

Daarvoor worden nulmetingen gedaan, ontwikkelprogramma's geformuleerd en uitgevoerd, scholingsprogramma's ontwikkeld, externe experts en coaches ingezet en productiemiddelen beschikbaar gesteld.

Monitoring en evaluatie

In het kader van monitoring en evaluatie binnen het TalentHub-programma wordt ingezet op een aantal aandachtspunten; daarover moet - op het niveau van de verschillende hubs - gerapporteerd worden:

- Zet het talent centraal; flexibiliteit van de netwerkpartners is daarbij essentieel
- Zet in op het belang van de coördinerende rol
- Zorg dat er in de trajecten ruimte voor productie is
- Werk gezamenlijk aan de zichtbaarheid van het Brabants talent

In de praktijk is Kunstloc verantwoordelijk voor de monitoring. Op hoofdlijnen bestaat de monitoring van de hubs uit jaarlijkse voortgangsgesprekken en voortgangsverslagen. De provincie ontvangt de voortgangsverslagen; Kunstloc wordt gevraagd hierover een inhoudelijk advies te geven en sluit aan bij de voortgangsgesprekken tussen de hubs en de provincie.

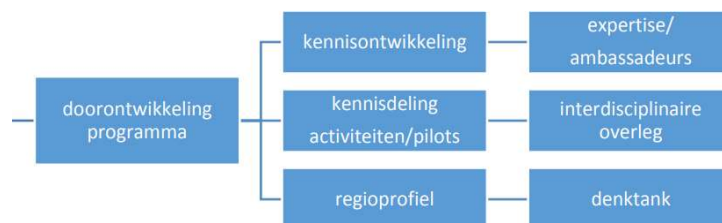
Opzet programma en regeling (5/5)

Het gespreksverslag wordt toegevoegd aan het subsidiedossier van de betreffende hub. De verplichting voor het aanleveren van een tussentijds voortgangsverslag is voor de aanvragen uit 2018 tijdelijk vervallen. Voor aanvragen in 2020 is deze verplichting weer toegevoegd. Tevens moeten alle hubs een activiteitenverslag, een financieel verslag en een controleverklaring aanleveren.

Doorontwikkeling programma

Om TalentHub Brabant naar een hoger plan te tillen, werkt Kunstloc aan de doorontwikkeling van de werkwijze op het niveau van de talentontwikkelingstrajecten, de verschillende kunstdisciplines en beleid. Uitgangspunt is dat kennisdeling en -uitwisseling de verschillende hubs/aanbieders de mogelijkheid biedt inzicht te krijgen in elkaars trajecten. Om dit mogelijk te maken, worden de projectplannen en de begrotingen van verschillende TalentHubs op dezelfde manier opgebouwd. Doorontwikkeling gebeurt op twee niveaus: op het niveau van de hubs, middels het interdisciplinaire overleg, en op het niveau van de regio.

De eerste hubs zijn echter voornamelijk geïsoleerd van elkaar ontwikkeld en richten zich met name op samenwerking binnen de verschillende disciplines. De overtuiging is echter dat de innovaties zich juist op de grens tussen verschillende disciplines afspelen (Projectplan TalentHub).



Doorontwikkeling op het niveau van de hubs in het interdisciplinaire overleg

- Ter stimulering van activiteiten op het gebied van kennisdeling en de doorontwikkeling van de werkwijze, organiseert en faciliteert Kunstloc een interdisciplinair overleg. Conform het projectplan zal dit overleg mogelijke activiteiten, op het gebied van kennisdeling en de doorontwikkeling van de werkwijze, onderzoeken, richting geven, stimuleren en initiëren. Dit overleg zou minimaal 1 x per kwartaal georganiseerd worden, met als doel: interdisciplinair werken en doorontwikkelen van de werkwijze door middel van kennisdeling en samenwerken. Het overleg wordt gevoerd door de coördinatoren van de verschillende TalentHubs en Kunstloc.
- Kunstloc beschikt over een werkbudget van € 25.000,-- ter stimulering van activiteiten op het gebied van kennisdeling en doorontwikkeling van de werkwijze op bepaalde aandachtsgebieden.

Regioprofiel - Doorontwikkeling op het niveau van de regio

Daarnaast vindt doorontwikkeling volgens het projectplan op beleidsniveau plaats in het kader van de langetermijnambities van de provincie en de B5 op het gebied van talentontwikkeling en regioprofilering. Talentontwikkeling staat op de Agenda Cultuur Brabantstad en is daarmee een van de onderwerpen waarmee Brabant zich landelijk wil en kan profileren. De partners van B5 waren voornemers om op het gebied van talentontwikkeling de komende jaren (meer) samen op te trekken. Ten behoeve van de doorontwikkeling op strategisch en beleidsniveau werd daarom een denktank gevormd met als doel de Brabantse multidisciplinaire TalentHub naar een hoger plan te tillen. Talentontwikkeling was dus onderdeel van het regioprofiel Brabantstad. Dit is inmiddels niet meer vanwege het feit dat de B5 vinden dat het TalentHub Brabant-programma goed functioneert.

Deelconclusie | Opzet programma en regeling

Ter conclusie sluiten de doelstellingen van het programma in opzet goed aan bij de meerledige ambitie(s) van de provincie Noord-Brabant. Enerzijds door de (indirecte) effecten op de economie, cultuursector en daarmee het vestigingsklimaat van de provincie; anderzijds doordat het programma inzet op discipline en domeinoverstijgende innovaties en samenwerking, en de ontwikkeling van toptalenten.

De stoelen van Nando Dolleman (Duiven, 1989) TalentHub Design to Market –
fotograaf Joris van Buijs, Kunstloc Brabant expo Van Hier & Verder



Uitvoering van het TalentHub-programma

In dit hoofdstuk beschrijven we hoe de uitvoering van de TalentHub-regeling en het -programma in de praktijk is verlopen, aan de hand van beelden en concrete praktijkvoorbeelden.

Uitvoering TalentHub-regeling

Start liep enige vertraging op

In gesprekken en uit documenten blijkt dat de start van de regeling anders verliep dan beoogd. De start liep vertraging op doordat bedacht was dat de regeling een opdracht aan Kunstloc zou zijn; dit had negatieve effecten op het gehele budget vanwege de btw-verplichting. Vandaar dat ervoor gekozen is er een regeling van te maken, via het subsidiebureau van de provincie, en Kunstloc een adviserende rol te geven.

Een tweede reden dat de regeling bij de start vertraging opliep, is dat het organiseren van samenwerkingen tussen verschillende organisaties in een aantal disciplines meer tijd nodig had dan vooraf ingeschat. Daarnaast heeft een aantal disciplines het voordeel al onderdeel te zijn van een samenwerkingsverband. Deze hubs zijn al begonnen in de voorloper van de TalentHub-regeling: de impuls-geldenregeling. Dit maakt dat in de praktijk de ene hub al meer ontwikkeling heeft doorgemaakt dan de andere hub.

Impact coronapandemie

De coronapandemie had een belangrijke impact op de uitvoering van zowel de regeling als het programma. In gesprekken wordt aangegeven dat betrokkenen bij de hubs waardering hebben voor de wijze waarop de budgetten zijn ingezet om hen te compenseren. Echter, voor een programma dat is gestoeld op kennisdeling en samenwerking, is de impact van het feit dat live ontmoetingen lange tijd niet mogelijk waren, groot. Concreet heeft dit er ook voor gezorgd dat de duur van de lichten bij een aantal hubs is aangepast. Voor een aantal hubs, zoals de MusicHub Brabant, is ook uitstel aangevraagd voor de afronding omdat ze veel activiteiten niet kon voltooien in tijden van de pandemie.

Grote administratieve last

In de gesprekken met de hubs komt naar voren dat een deel van de partners en coördinatoren de regeling als een grote administratieve last ervaart. Zo moet er na de uitgebreide aanvraag, na het eerste jaar een tussentijdse evaluatie plaatsvinden en

vervolgens een jaar later de afronding en de eindevaluatie. In de praktijk leeft daardoor het beeld dat, wanneer het ene verslag is ingeleverd, er al weer aan het volgende begonnen moet worden. Aanvullend is het zo dat de regeling voor 70 procent de gemaakte kosten dekt. De overige 30 procent moeten de hubs zelf organiseren. In een aantal gesprekken met hubs komt naar voren dat het realiseren en aantonen van deze financiële verdeling als ook een administratieve last wordt ervaren.

Duur van de regeling en start nieuwe regeling

Aanvankelijk is beoogd de regeling vier jaar te laten lopen maar deze is uiteindelijk in twee delen van twee jaar geknipt om alle disciplines de kans en de tijd te geven een hub te vormen en op een later moment in de regeling te stappen. Nadeel van het opknippen is dat de continuïteit van het programma moeilijk te waarborgen is. In een aantal gesprekken met hubs geven deelnemers aan dat zij de voorkeur zouden hebben voor een regeling die vier jaar duurt en eerder uitsluitel willen over het vervolg van de regeling.

Positie van provincie op afstand

Hoewel dit thema minder sterk naar voren komt dan de andere thema's, geven verschillende betrokkenen bij de hubs aan dat de rol en de positie van de provincie in deze regeling voor hen niet helder zijn. Door de afstand van de provincie worden mogelijk kansen gemist om de rol van de provincie verder vorm te geven, bijvoorbeeld als opdrachtgever of ambassadeur van het programma. Daarbij staan de talenten en partners, in vergelijking met de coördinatoren, meer op afstand van de regeling en hebben zij overkoepelend niet altijd zicht op hoe de regeling is opgezet. In sommige gevallen wordt aangegeven dat meer transparantie hierover wenselijk is.

TalentHub Inversie. Lichting 2021-2022, serie dialoog met Mentor & Mentee, Fotograaf Marcel de Buck



Uitvoering TalentHub-programma (1/9)

Grote verschillen tussen disciplines vragen om andere organisatie hub

Overkoepelend zien wij veel verschillen tussen de hubs: in aantal en in type samenwerkingspartners en talenten, wat betreft hoe zij trajecten invullen - aan de hand van *wat werkt en wat nodig is* voor de specifieke discipline waarin zij werken. Voor de ene discipline is het bijvoorbeeld lastiger om 'verkoopbaar' werk te maken en wordt daaraan om die reden veel aandacht besteed, terwijl de andere discipline juist meer aandacht heeft voor het vertragen en de focus op artistieke ontwikkeling. Om die reden hebben wij ervoor gekozen om per hub een beeld te schetsen aan de hand van foto's met hub-specifieke beelden en voorbeelden. Daarvoor verwijzen wij naar de bijlagen.

Talent staat centraal in maatwerkenpak

Een belangrijk uitgangspunt bij de werkwijze is dat het talent centraal staat. Dat betekent: talentontwikkeling op maat vanuit een individuele ontwikkelbehoefte. Hierbij worden coaches, experts en organisaties van buiten het samenwerkingsverband ingeschakeld, al naar gelang de ontwikkelbehoefte van het talent. Maatwerk staat dus centraal in de TalentHub-werkwijze en komt in alle individuele hubsessies veelvuldig naar voren. Maatwerk per kunstdiscipline maar vooral maatwerk per talent. Om de ontwikkelbehoefte per talent helder te krijgen, start elk traject met een nulmeting. Daarnaast geven talenten in de gesprekken vaak aan dat zij het maatwerk ook als kenmerkend beschouwen voor hun ervaring. Zo noemen talenten hoe hun specifieke vragen werden ingebed in het traject dat zij hebben doorlopen, van een sessie over het worden van een stichting of hulp bij het aanvragen van subsidie tot aandacht voor het vinden van een balans tussen 'verkoopbaar' werk en juist het ontwikkelen van een autonome kunstpraktijk.

Uitvoering TalentHub-programma (2/9)

Nulmeting als vertrekpunt voor ontwikkeling van talent

De nulmeting van de talenten is een verplicht onderdeel binnen de werkwijze. Elke hub mag zelf aangeven hoe deze in te vullen; de meeste hubs kiezen echter voor een nulmeting via Kunstloc. In de sessies per hub komen op deze nulmeting enorm uiteenlopende reacties. Het ene talent of betrokkene is enorm tevreden terwijl de ander de meting als onprettig, te uitgebreid en/of onpersoonlijk heeft ervaren. Zij geven bijvoorbeeld aan een voorkeur te hebben voor een dialoog met de talenten zelf. In de sessies komt naar voren dat het doel van een nulmeting niet voor iedereen helder is, aangezien er (nog) geen eindmeting plaatsvindt. Aan de andere kant vindt een aantal talenten de nulmeting juist van grote meerwaarde voor het verkrijgen van inzicht in hun eigen sterke punten en ontwikkeldoelen.

Ontwikkeling op competenties

Naast het bevragen van de ontwikkelkansen in de nulmeting van de talenten, worden in samenspraak met het talent ontwikkeldoelen opgesteld. In de ontwikkeling van talenten worden in de regeling, en zo ook binnen de hubs, drie competenties benoemd waarop het talent wordt uitgedaagd zich (verder) te ontwikkelen:

- Artistieke kwaliteit
- Ondernemerschap
- Werkhouding

Het ene talent heeft een andere ontwikkelbehoefte dan het andere. Daarnaast bepaalt de context van de discipline hoe hier invulling aan wordt gegeven. De hubs maken gebruik van de vrije ruimte in het programma door de trajecten aan te passen op basis van hetgeen binnen hun specifieke discipline en voor het specifieke talent belangrijk is.

Het is daarom beperkt mogelijk om over de uitvoering van deze onderdelen overkoepelend een conclusie te trekken. Wel valt op dat sommige hubs (zoals PLAN) echt onderscheid maken tussen ontwikkeldoelen op het gebied van artistieke kwaliteit en zakelijke competenties, terwijl andere hubs per talent overkoepelende doelstellingen formuleren.

Persoonlijke begeleiding en artistieke kwaliteit

Ieder talent beschikt over een professionele coach of mentor die hen bevrage, zowel op artistiek vlak als op de twee andere competenties. De achtergrond van de coach of mentor verschilt per hub. Bij de ene hub is de mentor een ervaren kunstprofessional die hen meeneemt in hun eigen beroepspraktijk; in een andere hub is het bijvoorbeeld de programmeur of curator van een van de partners van de hub. Aanvullend op de coaching zetten meerdere hubs *peer to peer*-sessies in waarin medetalenten elkaar bevragen en op elkaars werk reflecteren. Binnen TalentHub Inversie wordt deze setting omschreven als een *safe space* waarin er tijd is voor elkaar en om over elkaars werk te praten. Op deze wijze en door de gesprekken met coaches is er binnen de trajecten aandacht voor artistieke kwaliteit.

Uitvoering TalentHub-programma (3/9)

Begeleiding in ondernemerschap

Alle hubs bieden hulp met praktische zaken van het kunstenaarschap. Ze bieden hulp bij processen zoals hoe subsidies te ontvangen voor autonoom werk, het vormgeven van het eigen businessplan of hulp bij het bouwen van een website. Die hulp kan per hub verschillen: de ene hub biedt een workshop 'financiën' aan, de andere hub biedt financiële coaching aan. Alle hubs hebben hetzelfde doel: talenten helpen om blinde vlekken in de eigen beroepspraktijk te belichten en al dan niet met hulp weg te werken.

Ook bieden alle hubs de talenten toegang tot een (inter)nationaal netwerk en connecties. Zo biedt de hub Next talenten contacten met commerciële studio's als de Amsterdamse filmstudio The Panics. Concreet zorgt dit groeiende netwerk ook voor betere werkgelegenheid voor de talenten, ook na uitstroom. Zo geven talenten van WOLK aan dat het netwerk zorgt voor nieuwe (Brabantse) connecties waaruit werk voortkomt. De toegang tot het netwerk creëert voor talenten aanknopingspunten om nieuw werk te ontwikkelen of nieuwe plekken om hun werk te tonen. Daarnaast daagt het netwerk hen soms uit tot anders denken. Zo geeft Inversie-talent Daniël Arthuus aan dat zijn mentor en de organisatie van TalentHub Inversie hem uitdaagden om van zijn grote 'lastig' verkoopbare werk een variant te maken die hij kon verkopen op de ThisArt Fair Amsterdam. Dat idee pakte heel goed uit.

Niet alleen bracht Inversie hem op de gedachte om artistiek en als ondernemer anders te denken, ook kwam hij op een plek, de ThisArt Fair, waar hij zonder het netwerk van Inversie niet was gekomen.

Zo bieden alle hubs op verschillende manieren, passend bij de discipline, inzicht in verschillende modellen van artistiek ondernemen.

Uitvoering TalentHub-programma (4/9)

Werkhouding

Voor alle talenten is de TalentHub een periode van ontwikkeling die iedereen op een andere manier ervaart en die op een andere manier uitdaagt. TalentHub Design to Market werkt met een concrete startvraag van de talenten voor ontwikkeling en dus met een concreet einddoel aan het eind van het programma. In de hubsessie wordt het programma omschreven als een 'pressure cooker'. In andere hubsessies omschrijven talenten het programma juist als een moment om te vertragen, te reflecteren en te bevragen. Zo is er binnen de hub PLAN ruimte voor het experiment en het doen van vooronderzoek, zonder dat dit direct een concreet eindproduct hoeft op te leveren. Dit maakt dat het thema werkhouding in alle hubs anders wordt toegelicht en ervaren. Wat veel naar voren komt in de gesprekken met alle hubs, is dat het programma veel talenten helpt bij het vinden van de balans tussen het autonome werk en werk in opdracht. Daarnaast komt naar voren dat het programma verder kijkt dan alleen het talent als kunstenaar, en in sommige gevallen het talent ondersteunt in een goede balans tussen privé en werk.

Inzetten van eigen middelen, netwerk en faciliteiten

Alle hubs bestaan uit drie of meer samenwerkingspartners die elk op hun eigen manier middelen beschikbaar stellen, bijvoorbeeld een presentatie- of oefenruimte voor talenten. Bij MusicHub Brabant zetten de partners bijvoorbeeld in op het maken van zoveel mogelijk "vlieguren" (showuren) door de talenten. Ze geven ook nadrukkelijk aan dat het maken van zoveel mogelijk speeluren uniek is ten opzichte van andere talentontwikkelingstrajecten. Dit aspect kan de TalentHub alleen bieden door de grote samenwerkingen tussen de verschillende partners.

Daarnaast is een belangrijke gemeenschappelijke deler bij alle hubs dat partners,

coaches en mentoren hun netwerk ter beschikking stellen aan de talenten. Dat netwerk geeft talenten toegang tot onder andere nieuwe expertise en nieuwe samenwerkingspartners, of de mogelijkheid om opdrachtgevers of plekken te vinden om nieuw werk te tonen.

Wederkerigheid

Het programma biedt niet alleen kansen voor de talenten maar juist voor andere betrokken partijen, zoals de aangesloten partners. Voor partners biedt het programma de mogelijkheid om te investeren in de talenten van de toekomst, om hun eigen netwerk te verbreden en samenwerking aan te gaan met 'concullega's' uit het veld. Om het talent in zijn totaliteit te ondersteunen en te helpen, worden grenzen tussen maar ook binnen disciplines losgelaten. Daarnaast biedt het programma een unieke samenwerkingsmogelijkheid met een grote verscheidenheid aan cultuurinstellingen. Dit leidt, volgens partners, bijvoorbeeld tot waardevolle, inhoudelijke discussies over kunst. Zo geeft een partner van TalentHub PLAN aan dat samenwerking binnen het programma vaak aanleiding is om over verschillende artistieke thema's te praten waar de verschillende podia en festivals dagelijks mee te maken hebben.



Uitvoering TalentHub-programma (5/9)

Vliegwieleffect

Meerdere talenten geven aan dat het zijn van een talent binnen het programma werkt als een soort 'seal of approval'. In andere woorden: wanneer een talent deel heeft genomen aan het TalentHub-programma, komt hij/zij eerder in aanmerking voor bijvoorbeeld bepaalde subsidies of residenties. Aanvullend bestaat het beeld dat zij als (huidige) deelnemers binnen het programma ook gemakkelijker aanvullende fondsen kunnen vinden omdat andere fondsen of partijen dat ervaren als cofinanciering en een minder risicovolle investering. Dit wordt ook wel omschreven als het vliegwieleffect en betekent overkoepelend ook dat er door dit programma naar verwachting meer gelden naar de provincie Noord-Brabant trekken. Zo heeft een talent uit de TalentHub Inversie bijvoorbeeld tijdens haar TalentHub-traject een subsidie toegekend gekregen van het Mondriaan Fonds. Vanuit de TalentHub PLAN zijn talenten in de meerjarensubsidie van het Rijk terechtgekomen of bij de makersregeling van het Fonds Podium Kunsten. TalentHub Next heeft aansluiting gevonden bij het filmfonds en werkt samen met Netflix.

Mandaat van coördinatoren

Alle TalentHubs worden gecoördineerd door een onafhankelijke coördinator; die functie wordt ingevuld door een of twee personen. De manier waarop de coördinatoren hun functie invullen, verschilt per hub. Alle coördinatoren voldoen aan de door het programma gestelde eisen. De verschillen per hub zitten vooral in het mandaat van de coördinator. In de dialogotafels komt naar voren dat het wenselijk is dat het mandaat van de coördinatoren meer gelijk wordt getrokken. Bij sommige hubs bestaat het beeld dat de constante afstemming met partners vertraging oplevert en voor de doorontwikkeling en samenwerking met andere hubs zorgt dit voor een stroever proces.

Uitvoering TalentHub-programma (6/9)

Zichtbaarheid van het programma

De zichtbaarheid van het programma verschilt per hub. Soms is dit een bewuste keuze. Zo kiest de MusicHub er expliciet voor niet veel aandacht te schenken aan de media; zij zetten juist in op het zoveel mogelijk in de kijker spelen van de talenten zelf. Zo geven ze aan dat hun deelnemers zeer zichtbaar zijn in de media: meer dan 100 artikelen, interviews, reviews van releases en populaire playlistnoteringen zijn bij de MusicHub gemeld in de periode 2018-2020. Voor andere hubs geldt dat ze tijd besteden aan het vormgeven van een eigen website, en dat ze communiceren via sociale media als Facebook en Instagram. Weer andere hubs, zoals Design to Market, hebben een uitgebreid communicatieplan waarmee zij inzetten op het marketen van talenten en het programma, maar ook op het rekruteren van ontwerptalenten en ambassadeurs. Elke hub draagt verschillend bij aan de zichtbaarheid van het programma, afhankelijk van wat past bij de ambitie en wat voor hen werkt. Kunstloc zet in op de zichtbaarheid van het gehele programma; zij beheren de website van TalentHub en communiceren via onder andere sociale media over het programma. Uit zowel de hubsessies als de dialoogtafels komt het beeld naar voren dat het programma meer zichtbaar mag zijn en dat alle betrokkenen het programma meer naar buiten mogen uitdragen omdat het een uniek programma is waar betrokkenen - en ook de provincie - trots op mogen zijn.

Uniek programma binnen Nederland

Het TalentHub-programma wordt gezien als uniek en als een inspiratie voor de rest van Nederland. Er is in Nederland nog geen vergelijkbaar programma. Meerdere hubs geven aan dat gemeenten en provincies buiten Brabant interesse hebben in het programma en graag willen weten hoe het functioneert. In gesprekken geven partners of coördinatoren aan soms benaderd te worden door andere organisaties met vragen over de werkwijze en het programma.

Hoe de provincie Noord-Brabant met zijn haar talenten omgaat, is een inspiratiebron. Zo wordt Next door landelijke fondsen en andere provincies als voorbeeldtraject gezien. Dat betekent dat de coördinatoren in panels op festivals, maar ook in onderzoeken, gesprekspartners zijn over de werkwijze van Next. Die werkwijze wordt momenteel ook geïmplementeerd in De Machinerie (Utrecht) en Generation Inclusion (ROSE stories, Amsterdam).

Alle hubs werken in meer of mindere mate samen

Eén belangrijk doel van het ontwikkelprogramma is het stimuleren van kennisdeling en samenwerking om doorontwikkeling in de trajecten en tussen de disciplines op gang te brengen. In de praktijk constateren we dat samenwerking en kennisdeling plaatsvinden binnen en tussen de hubs en daardoor tussen de verschillende disciplines. Dit leidt tot bijvoorbeeld nieuwe samenwerkingen tussen talenten uit verschillende kunst disciplines. Ook constateren we dat er doorontwikkeling van de talentontwikkelingstrajecten plaatsvindt als gevolg van kennisdeling en -uitwisseling. Over het algemeen valt op dat de talenten erg positief zijn over de kansen voor kennisdeling en samenwerking binnen en tussen hubs/disciplines.

De mate waarin dat gebeurt, verschilt enorm per Hub; vandaar dat er voor sommige hubs nog een aantal kansen ligt op dit vlak om meer onderling uit te wisselen en samen te werken. De context van de coronabeperkingen wordt echter ook aangehaald als reden waarom dit soms beperkt heeft plaatsgevonden. Anderzijds ontstaat bij MusicHub Brabant hub-brede samenwerking tussen verschillende podia. Daar gaan de gesprekken onder andere over de uitwisseling van hele praktische zaken, zoals de inkoop tarieven van drank of hoe om te gaan met de coronamaatregelen. De partners krijgen op deze manier een kijkje in elkaars keuken en leren van elkaar.

Uitvoering TalentHub-programma (7/9)

Samenwerking tussen TalentHubs

Overkoepelend constateren wij dat er bij alle hubs in meer of mindere mate kennisdeling en samenwerking met minimaal een van de andere hubs plaatsvond. Wel zien we bij de hubs onderlinge verschillen in de mate waarin samenwerking met andere hubs wordt gezocht. Sommige hubs hebben meer behoefte aan samenwerking dan andere. Zo zien we dat het voor hubs die inherent op het snijvlak van disciplines zitten, zoals Inversie en Next, heel natuurlijk is om samenwerking aan te gaan en dat zij hier ook meer prioriteit aan geven. Voor andere hubs, zoals PLAN, heeft samenwerken met andere hubs minder prioriteit. Bij deze hub ontstaan samenwerking en uitwisseling veelal binnen de eigen discipline.

Het *interdisciplinaire overleg* tussen de coördinatoren wordt in gesprekken vaak aangehaald als platform waar men ideeën en ervaringen uitwisselt, en waar ideeën voor samenwerkingen ontstaan met behulp van het werkbudget. Een voorbeeld is de hub-overstijgende winterschool die door veel makers en coördinatoren wordt genoemd als een waardevolle periode waarin veel nieuwe ontmoetingen plaatsvonden, die in sommige gevallen hebben geleid tot concrete samenwerkingen. Aanvullend worden TalentHub-overstijgende activiteiten georganiseerd. Zo organiseren TalentHubs Inversie en WOLK, als vervolg op de winterschool, gezamenlijk interdisciplinaire maakdagen in september 2022 voor alle makers van de TalentHubs. Een ander voorbeeld is het overkoepelende trainingsaanbod van Design to Market in afstemming met de hubs Next en PLAN.

Samenwerking binnen TalentHubs

Ook binnen hubs vinden samenwerking en kennisdeling plaats: tussen organisaties onderling en ook tussen de oude en de huidige generaties talenten. Zo gaan in hub Next voormalige Next'ers in gesprek met huidige talenten over de ontwikkelingen van hun beroepspraktijk en ontstaan er artistieke samenwerkingen tussen oude en huidige talenten. In de MusicHub Brabant vormen bijvoorbeeld drie talenten uit drie verschillende lichten samen een trio in geïmproviseerde muziek.

Ook zien we dat er samenwerking plaatsvindt tussen oude talenten en de gehele hub. Zo geeft één maker van MusicHub Brabant aan dat, wanneer zij een nieuw muzieknummer uitbrengt, zij kan rekenen op de steun en het netwerk van haar oude hub-collega's. Mede als gevolg van de coronapandemie waren er echter voor de vorige lichting talenten in veel gevallen minder mogelijkheden om elkaar te ontmoeten. Live ontmoetingen, zowel binnen hubs als hub-overstijgend, worden genoemd als gelegenheden die samenwerking stimuleren en waar samenwerking vaak tot stand komt.

Samenwerking met andere domeinen

Samenwerking met andere domeinen of sectoren, met actuele vraagstukken als bijvoorbeeld het zorgdomein, komt in gesprekken met hubs minder vaak naar voren. Een uitzondering daarop is de hub Design to Market, waarbij veel opdrachtgevers vanzelfsprekend ook uit andere domeinen dan de kunstsector komen en de verbinding met actuele vraagstukken vaak natuurlijk tot stand komt. Voor de andere hubs geldt dat samenwerking nog primair tussen de kunst disciplines plaatsvindt. Hier ligt dan ook een kans om de verbinding met actuele vraagstukken in andere domeinen explicieter te maken. Dit betekent natuurlijk niet dat de talenten geen maatschappelijke thema's adresseren in hun werk.



Uitvoering TalentHub-programma (8/9)

Doorontwikkeling van de werkwijze

De doorontwikkeling van de TalentHub-werkwijze vindt in veel gevallen binnen de hubs plaats. Op hubniveau wordt er gedurende de ervaring geleerd en worden op basis daarvan bijvoorbeeld aanpassingen gemaakt in het trajectaanbod of de werkwijze. Zo blijkt uit het voortgangsverslag van Inversie dat het van belang is meer ruimte in het budget vrij te maken voor vragen die een langere begeleiding vergen. Uit de aanvraag van PLAN (2021-2022) blijkt dat zij in het kader van doorontwikkeling hun organisatiestructuur aanpassen om de nodige ruimte te bieden voor inhoudelijke programmalijnen die uitgezet en uitgevoerd moeten worden, zoals rondom het thema 'lobby'. In de gesprekken komt ook naar voren dat WOLK er bij de tweede lichting voor heeft gekozen een honorarium toe te voegen aan de werkwijze; dit geeft talenten meer ruimte om zich te kunnen focussen op het schrijverschap. In deze doorontwikkeling heeft de coördinator een signalerende rol. Als onderdeel van de regeling worden de hubs meerdere keren bevroegd over hun doorontwikkeling; dit maakt dat hubs daaruit, ook door hun eigen evaluatie, lering trekken en dit bij een volgend traject aanpassen. Daarin speelt het advies van Kunstloc een belangrijke rol.

Regioprofiel

Uit de gesprekken blijkt dat de ambities rondom het regioprofiel gaandeweg zijn losgelaten. De B5 heeft aangegeven dat ze vinden dat het TalentHub-programma goed functioneert; ze willen op de hoogte gehouden worden van de ontwikkelingen rond het programma. Ze vinden dat ze een bijdrage aan het programma leveren door de gemeentelijke subsidie die veel instellingen die in de samenwerkingsverbanden zitten ontvangen.

Uitvoering TalentHub-programma (9/9)

Monitoring

Zoals beoogd, vindt tussentijdse monitoring op de uitvoering van het TalentHub-programma plaats aan de hand van voortgangsverslagen en/of voortgangsgesprekken met de individuele hubs en Kunstloc.

In de jaarlijkse voortgangsverslagen geven de hubs een toelichting op:

- De talenten en hun ontwikkeldoelen
- De uitgevoerde activiteiten, zowel in het kader van het TalentHub-brede programma als specifiek, per talent
- Marketing van en communicatie over de hub/het programma
- Toepassing van de codes (Fair Practice, Good Governance en Inclusie)
- Financiële realisatie ten opzichte van de begroting
- Overige relevante ontwikkelingen per hub, zoals uitbreiding van het samenwerkingsverband (Design to Market, voortgangsrapportage 2021) of de introductie van een prestatiebudget (PLAN, voortgangsrapportage 2019)

Daarnaast vinden voortgangsgesprekken plaats met Kunstloc en een vertegenwoordiger van de provincie. De thema's die aan bod komen in deze gesprekken verschillen per hub maar het zijn in ieder geval de aandachtspunten die naar aanleiding van het advies van Kunstloc in de subsidiebeschikking zijn opgenomen. Het gaat bijvoorbeeld over:

- Activiteiten, gericht op verdere integratie van en kennisuitwisseling met Urban binnen de MusicHub Brabant
- Uitbreiding van het aantal samenwerkingspartners bij WOLK 2

In sommige gevallen volgt er op basis van het voortgangsverslag een inhoudelijk advies van Kunstloc en de provincie, zoals bij het tussentijdse verslag van Inversie

2020. Daarin kaarten zij eventuele onduidelijkheden in het verslag aan, bijvoorbeeld op financieel vlak. Ook geven ze het inhoudelijke advies om bijvoorbeeld met andere hubs in gesprek te gaan over hoe in tijden van corona het programma uit te voeren.

Hoewel de meeste hubs dezelfde aspecten behandelen in hun rapportages, verschilt het per hub hoe uitgebreid de terugkoppeling is en waar zij de nadruk op leggen. Er wordt niet één standaardformat gehanteerd. Bij de ene hub ligt de nadruk op individuele talenten (Inversie) terwijl andere hubs het aspect communicatie meer benadrukken (Design to Market 2021). Zo is ook in de monitoring duidelijk het element maatwerk verweven, gezien de verschillen tussen de hubs en hun rapportages. Aanvullend zijn niet voor alle hubs dezelfde monitoringstukken beschikbaar, mede vanwege de impact van de coronapandemie, waardoor sommige hubs uitstel kregen. Het is daardoor lastig om de hubs met elkaar te vergelijken.

Er is binnen de monitoring oog voor de aandachtspunten van het programma, zoals zichtbaarheid en communicatie. Wat ontbreekt is een expliciete link met de doelstellingen vanuit de provincie: de bijdrage die de hubs leveren aan het Brabants cultuurlandschap.

Monitoring op hub niveau

Aanvullend organiseren verschillende hubs ook interne monitoring. Zo wordt bij Design to Market de kwaliteit van het programma gemonitord door de deelnemers elke drie maanden een evaluatieformulier in te laten vullen; aan het einde wordt een algemeen evaluatieformulier ingevuld en vindt een aanvullend gesprek plaats.

Conclusie en advies

TalentHub levert een unieke bijdrage aan het cultuurlandschap van Brabant (1/2)

In hoeverre hebben het TalentHub Brabant-programma en de -regeling het Brabants cultuurlandschap versterkt en welke effecten heeft dat teweeggebracht?

De doelstelling van het TalentHub-programma wordt gekenmerkt door een gelaagdheid waarbij de aanname bestaat dat het ontwikkelen van talent bijdraagt aan een versterkt cultuurlandschap. In de subsidieregeling wordt het Brabants cultuursysteem gedefinieerd als: *de gehele infrastructuur van betrokken partijen bij kunst- en cultuurproductie, kunstbeoefening en kunstbeleving, in hun onderlinge samenhang*. Zoals in de aanpak omschreven, is het vrijwel onmogelijk om vast te stellen of het TalentHub-programma daadwerkelijk voor versterking van het Brabants cultuurlandschap heeft gezorgd, gezien de korte periode dat het programma nu actief is en de mate waarin je dat kunt meten. Wel kunnen wij op basis van de documentenstudie en de gesprekken met betrokkenen een beeld schetsen van de verwachte positieve bijdrage aan het Brabants cultuurlandschap.

De regeling heeft bijgedragen aan versterking van het cultuurlandschap door het creëren van samenwerking tussen uiteenlopende culturele organisaties vanuit verschillende disciplines. Door het investeren in Brabants talent dat gebruiktmaakt van die samenwerking en het bestaande netwerk van die partners, wordt het netwerk groter en aangevuld met de talenten. Die nieuwe talenten zorgen voor innovatie in de sectoren en voor aanvullende Rijksfondsen. Daarmee constateren we dat er sprake is van wederkerigheid: talentontwikkeling draagt bij aan een beter Brabants cultuurlandschap en andersom daagt het verbeterde cultuurlandschap bij aan het succes van talentontwikkeling door kansen te vergroten en te zorgen voor een beter werkklimaat voor talenten én voor de partners.

Tot slot kunnen we concluderen dat het in de Nederlandse context een uniek programma is. Wij zien de volgende effecten terug in ons onderzoek.

1. Samenwerking en netwerk

Voor de partners biedt het programma een unieke samenwerkingsmogelijkheid met een grote variatie aan culturele organisaties binnen hun eigen discipline of op de grenzen van hun discipline. Partners delen hun netwerk en tegelijkertijd vergroot daardoor het netwerk. Dit leidt tot ontwikkeling bij talenten en tot waardevolle inhoudelijke discussies over kunst of hele praktische uitwisselingen van tips en trics.

2. Talent en innovatie

Door de samenwerking met meerdere organisaties en de bijdrage van de provincie is het mogelijk om een langetermijninvestering te doen in 'ruwe diamanten' of top-talenten van de toekomst, wat voor individuele organisaties niet haalbaar is. Die investering in talenten draagt bij aan de ontwikkeling van talenten; de talenten zorgen op hun beurt voor vernieuwing en innovatie in de sector. Partners zien talent als een hefboom om vernieuwing en innovatie te creëren; deze wederkerigheid is een belangrijke bijdrage aan het gehele cultuurlandschap.

TalentHub levert een unieke bijdrage aan het cultuurlandschap van Brabant (2/2)

3. Vliegwieleffect

De verstrekking van deze subsidie heeft tot gevolg dat er op landelijk niveau meer subsidie naar Brabant wordt gehaald. Dat wordt het 'vliegwieleffect' genoemd: doordat talenten de titel TalentHub-talent dragen, kunnen ze sneller of eenvoudiger nieuwe fondsen aanvragen en vinden. Want fondsen of sponsors zien hun financiering als cofinanciering of als een 'sign of approval'.

4. Uniek programma binnen Nederland

Het TalentHub-programma wordt gezien als uniek en een inspiratie voor de rest van Nederland. Meerdere TalentHubs geven aan dat gemeenten en provincies buiten Brabant interesse hebben in het programma en graag willen weten hoe het functioneert. De TalentHubs tonen aan dat het bruist in Brabant en dat hier voor cultuurprofessionals veel te halen valt. Hoe naar Brabant gekeken wordt, wordt mede beïnvloed door de TalentHubs.



Abee (Eindhoven, 1995) uit Music Hub Brabant – fotograaf Kevin Adams

“Je blijft ergens als je een goed werkklimaat hebt.”

Talent uit TalentHub Next

De werkwijze draagt goed bij aan de ontwikkeling van talenten naar een zelfstandige beroepspraktijk

In hoeverre heeft de werkwijze waarop het TalentHub Brabant-programma gestoeld is bijgedragen aan de ontwikkeling van het talent zodat deze in staat is een meer zelfstandige beroepspraktijk uit te voeren?

De werkwijze van het TalentHub-programma lijkt bij te dragen aan de ontwikkeling van de deelnemers naar een zelfstandige beroepspraktijk, passend bij de eigen discipline. Gelet op de korte looptijd van het TalentHub-programma, kunnen we daar beperkt definitieve uitspraken over doen. Het is sowieso beperkt mogelijk om causale verbanden aan te wijzen tussen de ontwikkeling van het talent en hun ervaring binnen het programma. Wel constateren wij dat zowel de talenten als de partners en coaches overwegend erg positief zijn over de werkwijze en het programma en zien we drie kenmerken die duidelijk bijdragen aan het succes van de werkwijze. Logischerwijs is er ook een aantal aandachtspunten, waar wij in het advies op terug zullen komen.

1. Maatwerk draagt bij aan brede ontwikkeling talent

De werkwijze wordt gekenmerkt door maatwerk: het traject wordt aangepast aan de specifieke kunstdiscipline en de ambities en ontwikkelkansen van een talent. Daarmee ligt het eigenaarschap van de ontwikkeling bij het talent. Dat draagt bij aan de motivatie van de talenten; tevens kan maximaal worden ingespeeld op de individuele ontwikkelbehoefte. De competenties van talenten ontwikkelen zich langs drie onderdelen (artistieke kwaliteit, ondernemerschap en werkhouding). Afhankelijk van de ontwikkelvraag van het specifieke talent, wordt op de ene set competenties juist meer ingezet dan op de andere; in elk traject komen alle onderdelen aanbod. Deze ruimte helpt talenten met vragen die zij op dat moment hebben, zowel praktische als inhoudelijk artistieke vragen. Doordat elke kunstberoepspraktijk heel anders is, draagt dit maatwerk per talent en per discipline enorm bij aan het realiseren van een 'zelfstandige beroepspraktijk' door talenten.

2. Krachtige leeromgeving midden in de praktijk

Een ander kenmerk van de werkwijze is dat de ontwikkeling in de beroepspraktijk plaatsvindt in samenwerking tussen organisaties in een zelfde discipline. Partners van het programma zetten veelvuldig hun eigen professionele kennis, netwerk en faciliteiten in.

Dit blijkt een krachtige leeromgeving doordat de talenten direct in aanraking komen met het werkveld en gebruik kunnen maken van een breed netwerk, waar - ook na uitstroom van talenten - vaak gebruik van kan worden gemaakt. Aanvullend zorgen de uitwisseling en kennisdeling tussen en binnen disciplines voor verrijking van het netwerk van talenten maar ook van partners zelf.

3. Aandacht en ruimte binnen het programma voor uitwisseling en innovatie

Een derde succesfactor van de werkwijze is dat er veel aandacht is voor kennisdeling en uitwisseling; dat maakt innovatie en doorontwikkeling op verschillende niveaus mogelijk.

Allereerst op het niveau van het programma in de hubs. De trajecten van de talenten en de samenhangende werkwijze worden constant geëvalueerd en verbeterd of aangepast aan het huidige werkveld. In de hubs - die al de hele regeling actief zijn - zie je dan ook concrete voorbeelden van doorontwikkeling, zoals nieuwe partners maar ook duidelijke wijzigingen in de programmaopzet. Tussen de verschillende hubs zorgt de aandacht voor kennisdeling niet alleen voor innovatie in de hubs; het zorgt juist ook voor samenwerking tussen de hubs en creëert daarmee artistieke innovatie door interdisciplinaire samenwerkingen.

Concluderend hebben we het beeld opgehaald dat kennisdeling en -ontwikkeling inherent zijn aan een talentontwikkelingsprogramma dat goed aangesloten wil blijven bij de hedendaagse ontwikkelingen in de kunst in brede zin.

**“Talent is een hefboom om
vernieuwing en innovatie te
creëren.”**

Deelnemer dialoogtafel



FOMO van House of Nouns - Fotograaf Bart Grietens - TalentHub PLAN

Succesfactoren en praktische leerpunten uit de TalentHub-regeling

Welke leerpunten zijn te trekken uit het TalentHub-regeling?

Werkwijze in relatie tot de regeling

Kunstloc heeft op een vernieuwende manier, in samenwerking met alle betrokkenen, met het programma goed invulling gegeven aan de regeling. Ook over de uitvoering van het programma is er grote tevredenheid bij betrokkenen. De regeling schrijft voor dat er zowel maatwerk per talent moet zijn als per hub en dat samenwerking in het culturele veld het uitgangspunt moet zijn. Waarmee het niet inperkt op mogelijkheden van de sector om te vernieuwen en zelf te ondernemen, maar juist bijdraagt aan de innovatie het veld. Daarnaast creëert de regeling ruimte voor alle disciplines en is er ook plek voor de talenten die zich tussen verschillende disciplines in bevinden.

Succesfactoren

Wat het programma zo uniek maakt, bestaat volgens ons uit vier kenmerken:

1. De brede samenwerking in elke hub, zowel hub- als discipline overstijgend
2. Het maatwerk binnen het programma en per talent
3. De regeling is bedoeld voor het gehele cultuurlandschap: van podiumkunsten en audiovisueel tot kunst buiten de gebaande paden
4. De ruimte die deze regeling biedt om te investeren in kansen en innovatie: of dat nu een periode van onderzoek is voor een PLAN-talent, of een kunstenaar die tussen meerdere disciplines in zit.

In de gesprekken komt naar voren dat Brabant door dit programma een unieke plek is ten opzichte van de rest van Nederland en een waardig alternatief voor de Randstad. Een plek waar kunstenaars/kunstinstellingen willen blijven én zich kunnen vestigen of waar zij een belangrijke markt zien. Deze succesfactoren onderschrijven de uitkomsten uit de gesprekken dat alle betrokkenen enorm

positief zijn over de regeling; ze zijn voorstander van de regeling en van continuering ervan en daar-mee van het programma. Voor de continuering van het programma is het daarbij belangrijk dat er op tijd duidelijkheid is over het vervolgproces. Logischerwijs hebben we, naast de positieve beelden, een aantal leerpunten opgehaald; deze hebben we gebundeld in vier adviezen en drie praktische leerpunten.

Praktische leerpunten

- Het mandaat van coördinatoren is niet altijd gelijk; dit zorgt soms voor discussie. Wij adviseren om met de coördinatoren af te stemmen over wat zou helpen om dit op te lossen.
- Er is bij betrokkenen veel begrip voor het feit dat het van belang is om de ontwikkeling van talenten te kunnen monitoren. Tegelijkertijd ervaren sommige betrokkenen de nulmeting als struikelblok; soms simpelweg omdat deze bijna de eerste kennismaking is met het programma. Wij adviseren om opnieuw met elkaar in gesprek te gaan over de nulmeting; wellicht dat kleine aanpassingen al veel kunnen schelen, waardoor de manier van meten breder gedragen wordt.
- Samenwerking en uitwisseling zijn twee van de succesfactoren van het programma. Talenten zijn enthousiast over de momenten van ontmoeting én het leidt tot concrete nieuwe samenwerkingen en innovatie waarmee het bijdraagt aan de doelstellingen van de provincie. Nu de pandemie achter ons ligt, adviseren wij daarom om weer (meer) in te zetten op (live) huboverstijgende activiteiten en talenten zoveel mogelijk uit te dagen hieraan mee te doen.

Advies: evalueer de meerwaarde voor het Brabants cultuurlandschap

TwynstraGudde heeft met veel plezier de evaluatie van de TalentHub uitgevoerd. De TalentHub is in onze ogen een uniek ontwikkelprogramma, waarin partners uit de cultuursector onderling samenwerken om talenten de mogelijkheid te bieden zich te ontwikkelen. Bijzonder is dat de talenten op hun beurt een inspiratie zijn voor de partners in de cultuursector. Kortom: de TalentHub is een vliegwiel voor samenwerking en ontwikkeling in het cultuurlandschap van Brabant. Een programma dat niet top down is bedacht en ingevoerd maar dat door en voor de kunst en de cultuursector is ontwikkeld. Daardoor is het eigenaarschap onder alle betrokkenen groot en zijn ze trots op wat er tot nu toe is bereikt. Geen standaardprogramma; wel een aantal duidelijke uitgangspunten op basis waarvan maatwerk wordt ontwikkeld per hub. Sterker nog: ieder talent krijgt maatwerk en persoonlijke aandacht om zijn/haar talent verder te ontwikkelen tot een zelfstandige beroepspraktijk.

De TalentHub is ook een ontwikkelprogramma. Niet alleen voor een talent; het programma zelf is ook in ontwikkeling. Inzichten, opgedaan in de uitvoering van het programma, worden omgezet naar aanpassingen in het programma. Om de impact van het programma verder te vergroten en te borgen, adviseren wij om in de monitoring meer aandacht te besteden aan de eerste vraag: wat is de bijdrage van het programma aan het cultuurlandschap van Brabant? In dit onderzoek was die vraag lastig te beantwoorden. Nu de uitvoering van het programma is georganiseerd, adviseren wij om in de toekomst meer aandacht te besteden aan de monitoring, op de impact van het programma op de regio.

Het versterkt de positie van het programma als - naast de meerwaarde voor de talenten - de meerwaarde voor de regio beter in beeld wordt gebracht.

Daarin adviseren wij de evaluatiecyclus te versterken door de volgende adviezen:

1. Ontwikkel een visie op het Brabants cultuurlandschap en expliciteer de verwachtingen rondom de bijdrage van het programma. Evalueer op structurele en methodische wijze de effecten van het programma op dit landschap. Daarbij gaat het niet om het kwantificeren van de effecten maar om het in beeld brengen van bijvoorbeeld 'good practices'.
2. Breng de beleidsmakers op het gebied van kunst en cultuur van provincie en gemeenten tijdens de 'ontwikkeling' van het programma in positie, om de impact van het programma te vergroten. De provincie als opdrachtgever en gemeenten als belanghebbenden. Bewaak daarbij het 'bottom up'-karakter van het programma
3. Borg, ook in de organisatie van het programma, dat de ervaringen in de uitvoering van het programma binnen en tussen hubs op een structurele manier worden geëvalueerd en worden omgezet in verbeterinitiatieven om het programma verder te versterken. Het is daarbij belangrijk dat de evaluaties en rapportages niet als administratieve last worden gezien, maar als onderdeel van het 'ontwikkelkarakter' van het programma.

Bijlage | Foto's TalentHubs

Vanwege de gesignaleerde verschillen tussen de hubs, hebben wij besloten om - naast de overkoepelende beelden - ruimte te creëren voor de hub-specifiek onderdelen. Per hub hebben we een kleine set typerende beelden en concrete voorbeelden verzameld die we hebben opgehaald in de gesprekken met talenten, coördinatoren of partners van elke hub.

2 periodes van 2 jaar
2018-2020
2020-2022

55 partners (periode 1)
50 partners (periode 2)

241 Talenten

7 TalentHubs

Next

Next moet een bouwsteen zijn en een brug in het track record voor nieuwe audiovisuele talenten, zakelijke ontwikkeling en inbedding in de internationale context/-netwerk. Gezamenlijk een stevigere bedding voor talent in het veld creëren, daardoor een betere erkenning van het veld wat leidt tot meer geld en kwaliteit van werk in Brabant.

Gestart	Als samenwerkingsverband zijn betrokken partners gestart in 2016. Next is onderdeel van de TalentHub-regeling sinds 2018.
---------	---

Aantal uitgestroomde talenten	25
-------------------------------	----

Aantal huidige talenten	9
-------------------------	---

Samenwerkingspartners	Submarine Channel, The Panics, Kaboom Animation Festival, AKV St. Joost, BredaPhoto, Herrie Film & TV, BROET, Natlab en Playgrounds.
-----------------------	--

Duur traject	1 jaar tot 1,5 jaar
--------------	---------------------

Werkwijze

Coördinator: Als maker bouw je constant aan twee carrières die niet altijd per se overlap hebben met elkaar: talent-ontwikkeling en beroepsontwikkeling. Next brengt dat samen. Autonoom makerschap is voorwaardelijk voor beroepspraktijk/commerciële kant en andersom.

Talent: Ik ben autodidact; ik had niet een enorm track record. Sinds ik bij Next zit, merk ik een enorm verschil. Ik heb bijvoorbeeld geld gekregen van Filmfonds om een script te schrijven.

Coach: We hebben een talent begeleid dat heel erg gefocust was op conceptueel design. Dat paste niet in de commerciële wereld dus wij hebben een nieuwe identiteit bedacht als regisseur voor toegepast commercieel werk; een andere toon en meer toegankelijk dus daardoor kon hij zijn eigen pad blijven volgen. Brood en boterwerk. Daar was de balans gevonden.

Talent: Als jonge creatief afstudeerde kunstenaar doe je alles zelf. Ik heb allemaal vrienden die werken bij grote bedrijven, die hebben allemaal traineeships maar als freelancer in de kunst leer je alles zelf. Dit programma is super waardevol.

Talent: Ik had altijd het gevoel dat je met autonome kunst geen geld kon verdienen. Door Next heb ik veel steun gekregen om te onderzoeken wat mijn output moest zijn. Het heeft me vooral veel zelfvertrouwen gegeven. De persoonlijke coach heeft daar heel erg in geholpen. Het is het totaalpakket wat je krijgt. Dat je een jaar lang onvoorwaardelijk wordt gesteund.

Doorontwikkeling en samenwerking

In Next gaan voormalige Next'ers in gesprek met huidige talenten over de ontwikkelingen van hun praktijk. Er is samenwerking/kennisdeling tussen de nieuwe en de oude lichter.

Next is gevraagd om betrokken te zijn bij de autodidacten subsidieregeling van het Filmfonds: Cypher Cinema. De deelnemers aan deze regeling kregen via Next en partners coaching op maat aangeboden door drie ex-Next'ers. Zij hielpen de makers verder met de ontwikkeling van hun plannen.

Er is meer (financiële) ondersteuning van partners als Netflix en het Filmfonds. Netflix ondersteunt maar drie partijen in Nederland waarvan Next er een is.

Makers werken onderling samen (o.a. met de MusicHub). De nieuwe netwerken tussen talenten ontstaan organisch.

De samenwerkingspartijen binnen Next breiden zich steeds verder uit en het netwerk bestaat uit partners uit de hele keten: van productie tot distributie, vertoning en onderwijs.

Next is inmiddels ingebed in een netwerk van filmgerelateerde talentontwikkelingstrajecten die zich hebben gebundeld in de Stichting Screen Talent NL. Screen Talent NL is gesprekspartner voor OC&W en het Filmfonds om meer gelden naar de regio te brengen voor filmproducties en talentontwikkeling.

WOLK

WOLK is het talentontwikkelingstraject voor schrijvers, performers en makers bij wie het woord centraal staat. Met WOLK bieden we talentvolle schrijvers langdurig intensieve begeleiding en een plek om zich te ontwikkelen en te verdiepen.

Gestart	2019
Aantal uitgestroomde talenten	6
Aantal huidige talenten	6
Samenwerkingspartners	Poetry Circle Nowhere, Watershed en Tilt.
Duur traject	1,5 jaar

Werkwijze

Partner: Met name voor de letteren is in één gebouw zitten heel onlogisch; daarvoor is deze structuur van samenwerking tussen culturele organisaties echt noodzakelijk.

Talent: WOLK is een plek is waar ik me omring met collega-schrijvers die allen op een andere manier met de 'craft' bezig zijn. Het delen van werk en het delen van hobbels, successen en uitdagingen gedurende het proces ervaar ik als een grote meerwaarde. De gedeelde factor, schrijven, maakt zo'n samenstelling aan mensen voor mij uniek. Het is niet iets wat ik vaker in mijn beroepsleven heb ervaren. En daarnaast vind ik het tof dat het een Brabants feestje is, ik mis die provinciale blik in de literaire wereld normaliter.

Talent: Ik vind dat maatwerk vooral fijn. Ik heb al een netwerk. Ik heb juist behoefte aan steun bij het dagelijks schrijven en het niet vergeten doordat ik al die andere dingen doe. Voor schrijven heb je ruimte en creativiteit nodig. Dat biedt dit traject.

Coördinator: Onze schrijvers zijn totaal andere mensen. Het is heel divers. Het is ook heel verschillend waar iedereen staat in zijn praktijk; sommige mensen hebben focus nodig op het zakelijke en anderen hebben juist begeleiding nodig omdat ze gaan debuten. Als wij één programma zouden maken, zou het niet werken. Iedereen heeft een eigen mentor voor 1,5 jaar. Los daarvan wordt op verzoek van de talenten een coach betrokken. Als iemand zegt, ik heb echt redactie nodig, dan huren we een toffe redacteur in. Als iemand een website wil bouwen, nodigen we daar iemand voor uit. Overkoepelend hebben we atelierweekenden en workshops, verder is het traject echt maatwerk.

Doorontwikkeling en samenwerking

Een belangrijke verandering voor WOLK voor de twee ronde talenten is dat ze ook een (zeer belangrijk) honorarium ontvangen. Dit geeft de talenten ruimte om "tijd te kopen" en zich te kunnen focussen op het schrijverschap. Op deze manier kan dit ontwikkelingsprogramma een deel zijn van hun dagelijkse schrijfpraktijk i.p.v. iets dat ze nog even snel naast hun werk moeten doen.

De "werkateliers" hebben een andere plek gekregen in het traject. Ze zijn meer intensief (weekenden) en tegelijkertijd daardoor informeler en 'vrijer' waardoor er meer ruimte is voor uitwisseling tussen talenten

Elianne van Elderen en talent uit WOLK schreef een gedicht voor de provincie ter herdenking aan de corona slachtoffers.

Memento festival Kortrijk, drie talenten hebben een kort verhaal geschreven voor het Memento boek én twee schrijvers hebben opgetreden op het Memento Festival.

Talent Joshua Snijders geeft via Nowhere Parool Column festival Column workshops op middelbare scholen en heeft daarvoor eerst zelf les gekregen van columnschrijvers van het Parool

MusicHub Brabant

MusicHub Brabant heeft ten doel het ontwikkelen van duurzame en weerbare carrières van Brabantse muzikertalenten op inhoudelijk, zakelijk en persoonlijk gebied middels individuele talenttrajecten en door middel van de samenwerking en inzet van podia en festivals.

Gestart	Als samenwerking in 2018 en de eerste lichting begon in 2019.
Aantal uitgestroomde talenten	43 talenten, 10 talenten uit losstaand traject.
Aantal huidige talenten	20
Samenwerkingspartners	Effenaar, Muziekgebouw Eindhoven, Schouwburg en Concertzaal Tilburg, Paradox, November Music, Intro in Situ, Paviljoen Ongehoorde Muziek, Willem Twee, Groene Engel, Poppodium 013, Gebouw-T, MEZZ en De Pul.
Duur traject	1,5 jaar

Werkwijze

Coördinator: Is er direct contact tussen de 'gatekeepers' en muzikanten. Dit verkleint de afstand tussen artiest en zaal.

Partner: Dat doen we niet alleen door te helpen bij de artistieke ontwikkeling. Ik denk dat bewustzijn creëren van wat er allemaal bij komt kijken ook een belangrijk onderdeel is. Muzikaal talent alleen is niet genoeg. Er zijn veel grote muzikale talenten die het niet redden; er zijn ook minder grote talenten die het enorm ver schoppen. Daarnaast eigenlijk meedenken over hoe je je beroepspraktijk gezond kunt krijgen en dat je (dat geldt voor bijna iedere muzikant in Nederland) een mix moet maken tussen je muzikale praktijk en andere werkzaamheden en je niet blind moet staren op "je brood verdienen met muziek". Zo'n mix kan op eindeloos veel manieren, waarbij je - naast het zelf musiceren (spelen of schrijven) - toch inhoudelijk bezig bent met je vak."

Talent: De samenwerkingen met mensen waar ik heel graag mee wilde samenwerken, heb ik kunnen realiseren mede door de MusicHub. Ik heb ze overtuigd met mijn eigen songs/skills, maar heb het kunnen verwezenlijken door MusicHub. Dat is enorm fijn en geeft je veel zelfvertrouwen.

Talent: Ik ben bij de MusicHub terechtgekomen door een matchmaker bij Fonds Podium Kunsten (FPK). Toen ik op een later moment een subsidieaanvraag bij FPK deed, heeft het fonds in de brief gezet dat er mede door mijn samenwerking met MusicHub Brabant vertrouwen in mij was. Het werkt als een soort seal of approval.

Doorontwikkeling en samenwerking

De poppodia in Brabant werken direct met elkaar samen. Zo organiseerden zij samen streaming optredens in tijden van corona.

Er is samenwerking met andere muzikanten, eerdere lichtingen. Veel connecties zijn mede tot stand gekomen door de MusicHub

De hub is organisatorisch veranderd van convenant naar een stichting met een onafhankelijk bestuur en ze zijn afgestapt van de harde voorwaarde dat de mentor ook programmeur moet zijn bij een van de podia. Dat mag nu ook een extern iemand zijn.

Talent: Ik ben door onze coördinator gekoppeld aan Popsport, waar ik vervolgens ben ingezet als coach voor beginnende artiesten. Popsport heeft mij vervolgens weer gelinkt aan de Kunstbende.

Partner: De deelnemers die het traject achter de rug hebben, nemen nieuwe talenten op sleeptouw en zijn inspirerende voorbeelden voor hen.

Talent Mathijs Leeuwis werkt samen met Matunda Groenendijk (TalentHub Next) aan een nieuwe productie waarin muziek en visuals samen ontwikkeld worden.

Sanne Rambags (lichting 2019), Sjoerd van Eijck (lichting 2020) en Koen Smits (lichting 2021) vormen samen een trio in geïmproviseerde muziek.

Inversie

Bij Inversie staat het talent centraal. Inversie geeft inbedding en biedt begeleiding in werkvelden die buiten reguliere kaders van de (beeldende) kunsten vallen. Inversie begeleidt jonge talentvolle kunstenaars (3-5 jaar afgestuurd) in Brabant in de overgang van academie naar beroepspraktijk. Inversie doet dit met een eenjarig programma en focust op drie pijlers: werkhouding, inhoudelijke ontwikkeling en ondernemerschap.

Gestart	2020
Aantal uitgestroomde talenten	6
Aantal huidige talenten	7
Samenwerkingspartners	Kunstpodium T, Witte Rook en TAC.
Duur traject	Een jaar; 2020-2021 was 15 maanden door coronaverlenging

Werkwijze

Mentor: Als jonge kunstenaar is men beginnend professional. Inversie werkt met programma's zoals de medische wereld werkt met co-assistenten; jonge beroepsbeoefenaren worden opgenomen in een bestaande praktijk met duidelijke rol-modellen en praktijken. Daarvan leert men het vak.

Maureen Jonker heeft tijdens het Inversie-traject subsidie bij het Mondriaan Fonds aangevraagd en toegekend gekregen. Een Mondriaan Fonds-toelage wordt in Nederland alleen toegekend aan een zeer selecte groep exceptioneel talent.

Talent: Ik heb mijn werk kunnen tonen bij ThisArt Fair. Deze plek is een beurs waarvoor mijn mentor en de organisatie van Inversie me uitdaagden om van mijn grote 'lastig' verkoopbare werk een meer toegankelijke variant te maken die ik kon verkopen op de fair. Dit model werkte heel goed. TAF is een plek waar ik zonder Inversie niet was binnengekomen en zelfs niet aan gedacht had.

Coördinator: Iedere mentor deelt zijn/haar netwerk met een mentee. Hierdoor ontstaan er gemakkelijk korte stevige lijnen die het talent dragen. En dit is niet altijd direct te meten. Ranti Tjan is mentor in het Inversie-traject, tevens huidig directeur E.K.W.C. De lijn is heel kort om een plekje te bemachtigen en daar een residentie te doen; dit gebeurt dan ook. Een goed netwerk is de basis om te groeien in de beroepspraktijk.

Doorontwikkeling en samenwerking

Inversie kent een natuurlijke samenwerking met andere hubs. Dat komt ook doordat Inversie onconventionele talenten aantrekt die zich op het kruisvlak van verschillende disciplines bevinden. Talent Maja Irene Boiler: scenario-ontwikkeling leidt tot schrijven van poëzie als aanvulling op haar beeldende talent; als performer is zij ook actief geworden in het spoken word circuit. Via WOLK is Inversie in gesprek, samen met Maja, om een geschikte uitgever te vinden.

Een talent uit de TalentHub WOLK neemt deel aan de peer critic sessions van Inversie. Zijn schrijversdiscipline binnen deze sessies is een natuurlijke cross over met beeldende kunst. Zo had een talent van Inversie bijvoorbeeld een expositie waarbij hij heeft voorgedragen.

Door gezamenlijke bezoeken aan locaties als Willem 2 en het Stedelijk Museum Breda, leg je voor Inversie-talenten de lat lager en maak je het veel gemakkelijker om aan te kloppen bij gerenommeerde musea/expositieruimten. Inversie maakt, door dit te doen, deze instanties toegankelijk.

Inversie wil zich in de toekomstige doorontwikkeling gaan richten op:

- Meer structurele ruimte voor coaching om talenten mentaal sterk te houden; het liefst in groepsverband
- Internationalisering verder doorzetten, met de intentie een goede inbedding voor onze Inversie-talenten. Kunst verkoopt niet alleen binnen de grenzen van Brabant of Nederland.

Design to Market

Talent ondersteunen bij een soepele instroom van het designtalent op de arbeidsmarkt zodat hij/zij zich in het ontwerpvak verder kan ontplooiën.

Gestart	2018
Aantal uitgestroomde talenten	44
Aantal huidige talenten	11
Samenwerkingspartners	Dutch Design Foundation, de Kazerne, Designforum, Museum van Bommel van Dam, Stichting Museumplein Limburg en Design Museum Den Bosch.
Duur traject	12-18 maanden

Werkwijze

Concrete startvraag van de talenten voor ontwikkeling en dus een concreet einddoel voor aan het eind van het programma. Het gaat volledig om het product van de talenten en talenten zijn in control van hun proces. In een grotere groep ervaren talenten enerzijds een gedeeld leerproces maar hebben zij ook allemaal hun eigen coach(es).

Partner: Bij Design to Market is ondernemerschap het fundament/basisvoorwaarde om ruimte te geven aan creativiteit en innovatie.

Talent: Design to Market heeft mij geholpen een duidelijke visie te ontwikkelen op mijn werk. Ik heb nu duidelijk welke diensten ik aanbied in het veld.

Talent: Met hulp van de TalentHub werd het productieproces verplaatst zodat het talent weer ruimte kreeg voor verdere ontwikkeling van het product.

Talent: Dankzij het netwerk van Design to Market hadden we interviews met potentiële opdrachtgevers; dan hoor je bijvoorbeeld terug dat je te vaag bent. Daar leer je veel van en als groep motiveer je elkaar hier ook in.

Coach: Het probleem zit niet in het dromen, dat gaat wel goed; en ook met de kunstzinnigheid en maatschappelijke relevantie lukt het wel. Maar positionering, communicatie en ondernemerschap: daar zitten vaak de grote vragen.

Doorontwikkeling en samenwerking

Naast de formele samenwerkingspartners is er een groot informeel netwerk van partners en opdrachtgevers. Dit netwerk is niet alleen voor talenten toegankelijk maar ook voor andere organisaties/ondernemers/partners die deel uitmaken van het netwerk.

Coördinator: Het programma fungeert als een netwerk tussen nieuwe designers en opdrachtgevers, zo zijn er twee talenten van Design to Market die voor een opdrachtgever werken met bijvoorbeeld de vraag van een museum over publieksbereik.

Talent: Coaching door ervaren professionals uit het veld, gecombineerd met peer to peer coaching tussen talenten. Je zit met twee andere makers in een groep, waarbij je de trainingen die je gevolgd hebt, direct in de praktijk gaat toepassen. Zo bevraag en ondersteun je elkaar. "Het is ook goed dat er iemand vraagt: heb je al mensen gebeld?"

Jump!

Jump! zet zich in om talentvolle beeldend kunstenaars te ondersteunen om hun potentieel zo goed mogelijk tot bloei te laten komen. Wij helpen hen om zich in artistiek inhoudelijk opzicht verder te ontwikkelen alsook op het terrein van hun ondernemerschap. We stimuleren hen ondernemend te zijn en een eigen professionele identiteit te ontwikkelen. Zichtbaarheid van de makers en van hun werk is hierbij van belang. Op deze wijze zorgen wij voor een betere startpositie, kunnen we hen voor hun beroep behouden en versterken wij het werkklimaat binnen de provincie Noord-Brabant.

Gestart	Als samenwerkingsverband is een deel van de betrokken partners gestart in 2014. Jump! is onderdeel van de TalentHub-regeling sinds 2018.
Aantal uitgestroomde talenten	16
Aantal huidige talenten	12, inclusief één collectief. (Er gaan aanvullend 6 mensen instromen in de laatste ronde.)
Samenwerkingspartners	Galerie Mieke van Schaijk ('s-Hertogenbosch), Make Eindhoven (Eindhoven), Luycks Gallery (Tilburg), Pennings Foundation (Eindhoven), Museum Jan Cunen (Oss) en Galerie Nasty Alice (Eindhoven).
Duur traject	1,5 jaar (met instromers 2 jaar)

Werkwijze

Bij Jump! krijgen talenten toegang tot een netwerk en worden samenwerkingen met andere partijen tot stand gebracht

Er ontstaat een hechte groep kunstenaars die elkaar uitdagen en van elkaar leren, elkaars klankbord zijn.

Talenten ontvangen coaching en relevante kennis van de wereld van subsidies en verdienmodellen en worden geholpen in het vinden van de balans tussen mogelijk commercieel werk en het werken aan hun eigen ontwikkeling als kunstenaar.

Bij Jump! worden de gesprekken gevoerd over belangrijke inhoudelijke keuzes in het makerschap en krijgen ze de mogelijkheid om in een veilige omgeving geholpen te worden om hun richting te bepalen en hun eigen positie door ontmoetingen met andere kunstenaars en professionals.

Talent: Citaat: "90% van afgestudeerde kunstenaars red het denk ik gewoon niet. Jump! was voor mij een soort anker. Alles is onzeker maar je hebt een begeleider, er is een budget en er zijn bepaalde workshops en bezoeken aan allerlei plekken. Je hebt een klankbord met coach en dan heb je het over keuzes die je maakt. En de dialoog met de andere makers; je weet dat je met dezelfde mensen die context deelt; ... Dat is in essentie de waarde; dat je in een super fragiele periode wordt meegenomen op een lopende band."

Doorontwikkeling en samenwerking

Bij Jump! zoekt het samenwerkingsverband naar nieuwe vormen van samenwerking. Beeldende kunst kent vooral solitair werkende partners en heeft mede daardoor een matige lobby naar publiek en politiek.

Jump! streeft naar een samenwerking in de volledige keten van de maker via ontwikkelplekken naar presentatie. Zodoende een unieke samenwerking tussen galerieën, musea, ontwikkelplekken en werkplaatsen.

Talent: Omdat je in Jump! Zit, kan je makkelijker een ander fonds ontvangen. Dat komt doordat je ergens al erkend wordt en omdat de meeste subsidies vragen om een financieringsmix.

Partner: Die disciplines zijn helemaal niet meer absoluut. Het culturele landschap is aan het verschuiven. Dat is interessant als voorloper naar bijvoorbeeld de fondsen; een aantal makers valt daar buiten de boot. Als partners kun je dat gezamenlijk signaleren.

PLAN Talentontwikkeling Brabant

Bij PLAN worden aanstormend dans-, circus- en theater-talent en alle interdisciplinaire tussenvormen op weg geholpen. Die veelzijdigheid van PLAN past ook bij de wens van veel PLAN-makers om niet meteen in een hokje gezet te worden, maar juist te kunnen experimenteren in de brede ruimte en met verschillende disciplines. Bij PLAN gaat het om makers, niet om disciplines. PLAN bestaat uit trajectmakers en broedplaatsen. In de broedplaatsen kunnen makers hun eerste stappen zetten en zichtbaar zijn. Tegelijkertijd is het een kennismaking tussen een maker en partner(s) op basis waarvan een lange(re) samenwerking tot stand kan komen. Er zijn broedplaatsen in Breda, Tilburg, 's-Hertogenbosch en Eindhoven. De trajectmakers zijn onderdeel van het grotere meerjaren-programma.

Gestart	Het samenwerkingsverband bestaat sinds 2013 maar is deel van de regeling sinds 2018.
Aantal uitgestroomde talenten	8 trajectmakers; daarnaast zijn er veel talenten werkzaam in de broedplaatsen.
Aantal huidige talenten	12 (alleen de trajectmakers).
Samenwerkingspartners	Festival Cement, Theaterfestival Boulevard, DansBrabant, Het Zuidelijk Toneel, Festival Circolo, De Nieuwe Vorst, Podium Bloos, Parktheater Eindhoven, United Cowboys en Theater Artemis.
Duur traject	Plan biedt daarnaast meerjaren-trajecten aan van meestal 3 jaar als PLAN-maker.

Werkwijze

Maatwerk is diep verweven in PLAN. In samenspraak met de mentorpartij worden ontwikkelafspraken gemaakt met ieder talent. Dit betekent dat ieder talent zijn/haar eigen traject aflegt op de manier die het beste past. Binnen dit traject is ruimte voor onderzoek, masterclasses, presentaties, voorstellingen etc., altijd gebaseerd op ontwikkelafspraken.

Bij PLAN krijgt een talent toegang tot een breed netwerk in Brabant (en daarbuiten) en wordt er aandacht besteed aan de positionering van de talenten. Daarnaast is er oog voor zelfstandigheid bij uitstroom. Hierbij gaat het erom dat de makers zelfstandig hun weg kunnen vinden in het werkveld. Dit is soms met een eigen gezelschap, maar een maker kan zich ook aansluiten bij een ander gezelschap of een productiehuis.

In PLAN worden de grenzen van de disciplines opgerekt; het is heel open doordat de hub niet kiest voor een thematisch profiel of een specifieke discipline vertegenwoordigt. Podiumkunst is heel breed.

Partner: 'Ook vanuit ons als platform is het belangrijk dat je snapt waarom een maker iets maakt en hoe hij dat doet. Als je dat vanaf het begin meemaakt, kan je het beter de wereld in brengen; het is een wisselwerking.

Talent: Als PLAN er niet was, zou mijn hele houvast van deze dagen er niet zijn. Het is niet comfortabel, want het is hard werken maar het geeft wel draagkracht en ook vertrouwen dat je die tien partners hebt. Dat werkt besmettelijk.

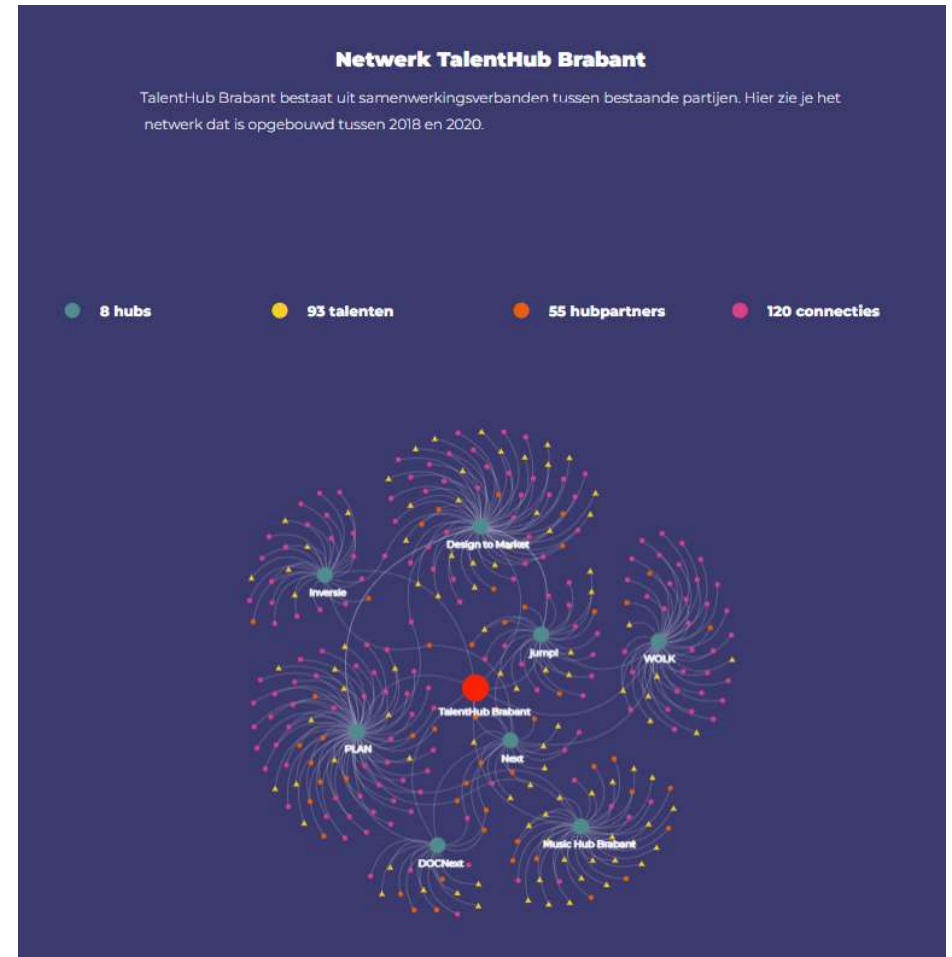
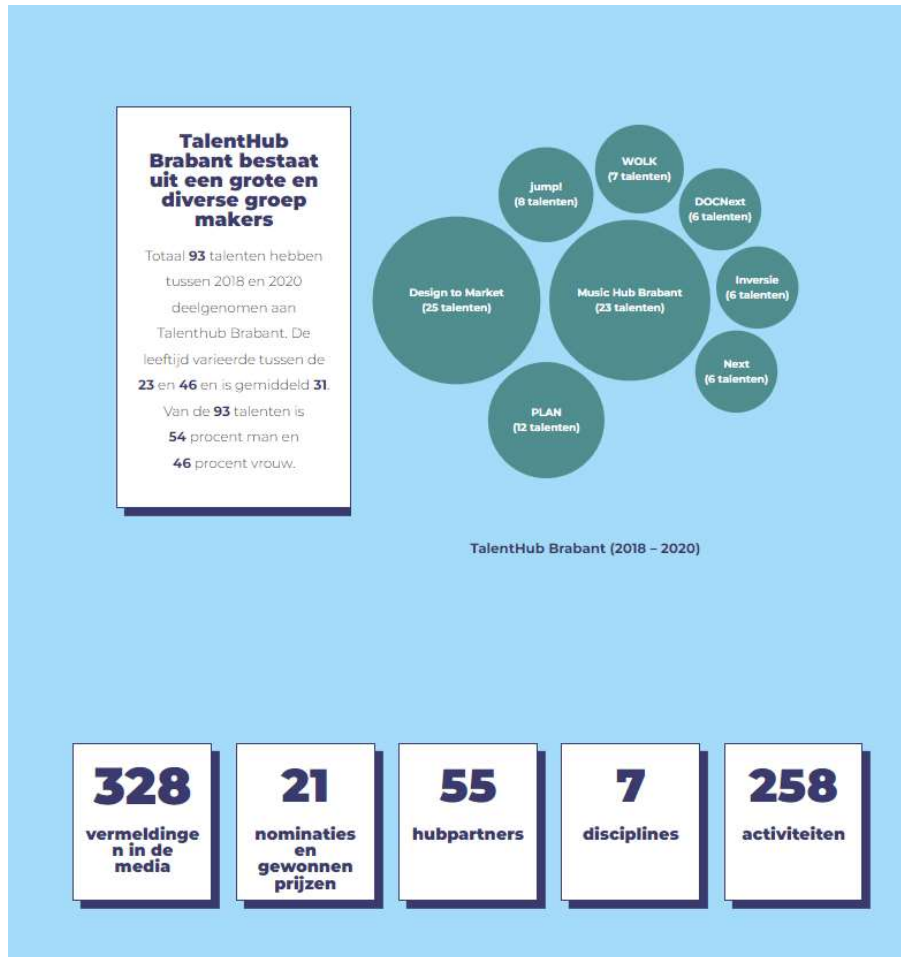
Doorontwikkeling en samenwerking

Tijdens een makersdag van PLAN heeft een regietalent kennis gemaakt met PLAN-makers die een dansgezelschap vormen. Zo zijn de eerste gesprekken gevoerd en is de samenwerking ontstaan. Er bestaan enorm veel dwarsverbanden tussen makers en verschillende disciplines. Ook bestaat er een aantal dwarsverbanden met andere TalentHubs. Zo heeft PLAN-talent Bram van Helden samengewerkt met een talent van Inversie.

Talent: De regionale verbinding maakt Brabant ook uniek. Een concreet resultaat is dat ik met mijn gezelschap hier ben gevestigd. Ik heb groot vertrouwen gekregen in het netwerk in Brabant.

Partner: We werken als partners intensief met elkaar samen. Daarnaast werken we samen met andere talentontwikkelplekken in Nederland en Vlaanderen, bijvoorbeeld in de vorm van coproducties. Om één talent staan tien partners heen. Veel PLAN-makers deden een aanvraag voor de nieuwe makersregeling van Fonds Podium Kunsten en kregen deze toegekend. Bij het doen van zo'n aanvraag is het heel sterk dat een talent wordt gesteund door tien partijen in plaats van een of twee.

TalentHub Brabant 2018-2020*



Impact TalentHub door Kunstloc*. Dit zijn alleen de kwantitatieve gegevens van de eerste regeling. De tweede regeling loopt momenteel nog steeds vandaar dat deze gegevens pas in 2023 beschikbaar komen.

TwynstraGudde adviseert overheid en bedrijfsleven op veel van de grote en urgente thema's van deze tijd. Denk aan veiligheid, diversiteit, digitale transformatie, mobiliteit, duurzaamheid, energie, financiën en gezondheid. We bieden onze opdrachtgevers unieke, werkbare oplossingen en brengen complexe projecten en programma's tot een goed einde. Iets creëren van blijvende waarde, daar gaan we voor. Daardoor hebben we een directe impact op (toekomstige) maatschappelijke en economische ontwikkelingen. En dus een grote impact op morgen.

Alle intellectuele eigendomsrechten met betrekking tot deze presentatie berusten bij TwynstraGudde. Niets uit deze presentatie mag worden veelevoudigd of openbaar gemaakt zonder schriftelijke toestemming van TwynstraGudde.



Impact op morgen.