

Talentontwikkeling als motor voor innovatie en vitaliteit.

Talentontwikkeling is voor alle spelers in het veld van belang. Het garandeert de ontwikkeling van (nieuwe) dansers, makers en duurzame artistieke werkpraktijken. Het waarborgt nieuwe aanwas, innovatie en vitaliteit in het veld. Talentontwikkeling vraagt om specifieke kennis en expertise, die in de afgelopen decennia gedegen en doordacht is opgebouwd. Daarbij is in de afgelopen zes jaar het adaptieve vermogen van specialisten sterk uitgedaagd en op de proef gesteld.

Talentontwikkeling is een vak apart met kenniscentra als productiehuizen en gezelschappen die er hun specialiteit van hebben gemaakt. Het is arbeids- en tijdsintensief en vraagt om maatwerk. In de afgelopen jaren zijn verschillende samenwerkingsverbanden (*) aangegaan, waardoor nieuwe manieren van talentontwikkeling zijn ontstaan. Deze verschillende initiatieven faciliteren zowel ontwikkeling, productie als presentatie.

Talentontwikkeling in de dans werkt lokaal, nationaal en internationaal. Het kan nooit een geïsoleerde activiteit zijn en moet zich verhouden tot de danskunst/podiumkunsten in historisch perspectief en de trans-disciplinaire danskunst van vandaag, maar ook tot de vele veranderingen in de maatschappij en de invloed daarvan op het publiek en de rol die het publiek speelt. Dat is nou bij uitstek waar de specialisten in talentontwikkeling, én de nieuwe generaties danskunstenaars, goed in zijn.

(*) Voorbeelden hiervan zijn: We the North, PLAN Noord Brabant, Via Zuid, Moving Futures, DansClick, samenwerking Korzo/NDT en Danswerf initiatief Amsterdam. Internationale voorbeelden zijn: het European Dancehouse Network, Danse Qui Danse en Mind Ur Step.

VIJF KWALITEITEN VAN TALENTONTWIKKELING

- 1) Er is uitermate veel kennis en expertise en men verstaat de kunst van het op maat werken en het werken aan duurzame carrières.**

Talentontwikkelaars brengen een unieke mix van competenties in: van individuele coaching van choreograaf, maker en/of danser; tot sparringpartner op dramaturgisch, productioneel, marketing-publicitair en technisch gebied. Deze opgebouwde, specifieke vakkennis moet de grondslag vormen voor elk beleid op het gebied van talentontwikkeling.

De kunstvakopleidingen in Nederland leveren hoogwaardige kwaliteit. Talentontwikkeling is vormgegeven met dit hoge instapniveau als uitgangspunt, waardoor talenten optimaal worden begeleid in de richting van een duurzame beroepspraktijk. Maatwerk wordt geboden op individuele basis.

- 2) Organisaties voor talentontwikkeling zijn lokaal verankerd en hebben tegelijkertijd nationale en internationale reikwijdte en armslag.**

Er bestaat een sterke band met de eigen stad en regio, niet alleen met de dansopleidingen, maar ook met zowel culturele als niet-culturele instellingen. Het opbouwen van een band tussen makers en publiek of gezelschap (bij talentontwikkeling voor dansers) start bij uitstek op dit lokale niveau. Tegelijkertijd vormen we met partners netwerken en bieden we presentatieplekken om de zichtbaarheid te stimuleren, zowel nationaal als internationaal. Daarmee is een enorme reikwijdte en armslag opgebouwd. Deze netwerken maken ook vervolgstappen mogelijk.

- 3) Talentontwikkelaars werken samen, dat voorkomt versnippering.**

Ook talentontwikkelaars onderling zijn samenwerkingsverbanden aangegaan, zie (*). Hierdoor zijn nieuwe manieren van talentontwikkeling ontstaan, waarin verschillende initiatieven samen zowel ontwikkeling, productie als presentatie faciliteren en dansers en makers van begin af aan zich door een groter netwerk gesteund weten. Deze bundeling van krachten voorkomt versnippering op het gebied van talentontwikkeling. En zorgt bovendien dat talentontwikkelaars samen optrekken bij het toepassen van selectiecriteria.

4) Professionals in de talentontwikkeling signaleren als eersten nieuwe werk- en productiemethodes van nieuwe generaties makers, met bijbehorende, nog te ontwikkelen organisatiestructuren.

Nieuwe onderzoeksgerichte werk- en maakpraktijken ontstaan bij een nieuwe generatie makers, die zich verhouden tot hún wereld met bijbehorende veranderende contexten. Zij bieden inzicht in wat nú van belang is: langere onderzoeksperiodes en gespreide creatieprocessen, speelperiodes die over een langere periode plaatsvinden, soms over meerdere jaren verspreid, meer ruimte voor inter-, trans- of cross-disciplinaire patronen, veel nieuwe contexten (naast de theatercontext) voor het presenteren van werk en niet noodzakelijkerwijs de wens een eigen gezelschap te beginnen.

5) Talentontwikkelaars signaleren en faciliteren nieuwe wegen van publieksbenadering.

Een maker van vandaag streeft naar maximaal publieksbereik en zoekt pro-actief naar nieuwe wegen om het publiek mee te nemen, denkt na over ándere manieren van publieksbenadering en –beleving, zowel in, als buiten de context van het theaterpodium. Samen met de talentontwikkelaars onderkennen ze het belang van marketing en wordt het potentieel van sociale media omarmd. Met name in de urban dans worden jongere en diversere doelgroepen in toenemende mate bereikt.

VIJF KNELPUNTEN

1) Talentontwikkeling waarborgt onderzoek en ontwikkeling, maar de ruimte is veel te beperkt.

Talentontwikkeling en ruimte voor ‘research & development’ vormen de basis voor innovaties. Er moet daarom meer ruimte (lees: geoordeeld geld) komen. De mogelijkheid om te experimenteren impliceert dat ook falen onderdeel is van een zoektocht. Willen kunstenaars, die het label talentontwikkeling of ‘jong en veelbelovend’ ontgroeid zijn, zich kunnen herijken, moet er ook ruimte komen voor bijvoorbeeld onderzoeksbeurzen voor de meer gevorderde danskunstenaar.

2) Subsidieprogramma's sluiten niet aan

De ‘modes of production’ zijn veranderd. Alternatieve wijzen van produceren vragen om andere typen aanvragen. Ook de inrichting van aanvraagregelingen bij subsidiënten moet daarom ‘meeveranderen’ en meer op maat worden gemodelleerd. Daarbij is dringend overeenkomst in formats gewenst, zoals overeenkomstige invulformulieren, en procedures. Daarnaast is dans een discipline die vanuit het bewegende lichaam vertrekt en misschien wel vraagt om geheel nieuwe vormen van aanvragen. Bij de huidige nadruk op tekstuele aanvragen, delven dansmakers met de voortgaande ontschotting tussen disciplines in het vizier al gauw het onderspit ten opzichte van talige disciplines. Daarnaast brengt de aard van de kunstvorm - van nature grensoverschrijdend en met veelal een internationale samenstelling van professionals - Engels als voertaal mee in veel dans-

artistieke praktijken. Dat werpt nog een barrière op, zowel in het lezen van richtlijnen als in het aanvragen van gelden.

3) Afstemming van aanbod en afzet, uitstroming en doorstroming.

Talentontwikkeling kan niet bestaan zonder risicovolle programmering. Afnemers zouden meer ruimte moeten nemen en krijgen om in hun programmering werk van talenten op te nemen, zodat deze meer vliegreuen kunnen maken, gezien worden, kansen krijgen om in contact te komen met publiek, én de ruimte krijgen om (opnieuw) te maken, te vallen en weer op te staan. Vaak wacht een gapend gat na een succesvol doorlopen talentontwikkelingstraject, omdat het voor veel makers moeilijk is daarna toegang te krijgen tot fondsen of theaters en het voor dansers moeilijk is om betaald werk te vinden.

4) Meer diversiteit en inclusiviteit als aandachtspunt.

Binnen de talentontwikkeling van makers ontstaat een enorme diversiteit aan danstalen, maar de volledige breedte van het palet is nog niet tot de praktijk doorgedrongen. Naast de dansers en makers die de opleidingen doorlopen, is er een groeiende groep dansers en makers die een niet-lineaire leerroute bewandelt en bestempeld kan worden als autodidact. Voor deze talenten moet extra financiële ruimte gevonden worden voor het opzetten en vormgeven van nieuwe trajecten. Daarnaast is een meer cultureel diverse samenstelling van medewerkers, directies, besturen en raden van toezicht een aandachtspunt, zodat meer inclusiviteit tot stand komt.

5) Het gebrek aan een financieel vangnet – het belang van het Fair Practice Code.

Door het werken met zeer krappe budgetten vervullen te weinig mensen te veel taken en wordt er veel gewerkt met freelancers. Freelancers in het veld zijn bijna allemaal ZZP'er en hebben geen enkel vangnet. Er wordt geen pensioen opgebouwd, er is geen financieel vangnet in de leemte tussen projecten, en de Omscholingsregeling (een fantastisch en onmisbaar instrument voor heel veel dansers in vaste dienst) is voor de meeste freelancers veel te duur. Onderbetaling en uitputting zijn aan de orde van de dag. Deze situatie heeft de laatste jaren een exodus van danstalent veroorzaakt. Ook voor het toepassen van de Fair Practice Code is buiten de contracten op CAO-basis geen financieel vangnet.

ACTIEPUNTEN

We roepen onszelf op om:

- Meer nieuwe manieren van talentontwikkeling, gebaseerd op samenwerking en bundeling van krachten, te ontwikkelen en verder door te ontwikkelen.
- Nieuwe en alternatieve manieren van produceren, presenteren en uitwisseling met publiek op het netvlies te krijgen van de subsidiënten.
- De dialoog tussen makers, talentontwikkelaar, theaterprogrammeur en (potentieel) publiek te intensiveren en te verbreden.
- De dialoog te voeren met collega's die zicht hebben op dansers en makers die een niet-lineaire leerroute bewandelen, en in die zin autodidact zijn. Zo komen deze danskunstenaars meer in het vizier en kan uitwisseling plaatsvinden over de manier waarop talentontwikkeling voor hen kan worden vormgegeven.

- De Fair Practice Code te hanteren en te benadrukken onder alle talenten die we begeleiden.

We roepen **programmeurs/theaterdirecteuren** op om:

- Met ons mee te denken en te praten om het probleem van de kloof tussen aanbod en afzet op een creatieve manier op te lossen, met oog voor de wens van openbaarheid van creatieprocessen en veranderende presentatiepraktijken.
- Mee te praten en te denken over een structurele vorm van publieksbenadering en -ontwikkeling, op een manier die minder ad hoc en incidenteel van karakter is.
- Mee te praten en te denken over hoe meer continuïteit gebracht kan worden in (risicovolle) dansprogrammering omdat continuïteit in de praktijk op zich al een publieksbinder blijkt.

We roepen **fondsen/overheden** op om:

- Meer ruimte voor onderzoek en ontwikkeling te maken, niet alleen voor beginnende danskunstenaars maar ook voor makers die het stadium 'jong en veelbelovend' voorbij zijn.
- Programma's en modellen voor het aanvragen van subsidie aan te passen aan veranderende werkmethodes en praktijken.
- Na te denken over andere methoden van aanvragen.
- De bestaande kenniscentra in talentontwikkeling te koesteren en te erkennen dat talentontwikkeling arbeids- en tijdsintensief is door hen meer financiële ruimte te bieden om het werk dat ze doen te kunnen blijven doen op hoog professioneel niveau.
- De aandacht voor talentontwikkeling te verbreden naar professionals die een artistieke beroepspraktijk moeten ondersteunen, zoals *creative producers*, zakelijk leiders, agenten etc.

We roepen de **Raad voor Cultuur** en de **Minister van OCW** op om:

- Samenwerkingsverbanden die zijn ontstaan in de afgelopen periode in kaart te brengen en een daarbij toepasselijke ondersteuningsstructuur te ontwerpen, inclusief eventuele verankering in de BIS en ondersteund door lokale en regionale overheden