

**Woekeren met talenten  
of woekeren met projecten?**

*samenvatting van de eindrapportage over  
de eerste fase van een evaluatieonderzoek  
naar talentontwikkelingsprojecten in de  
kunst- en cultuursector*

Bureau ART  
Oktober 2010  
Margreet Windhorst  
Peter van der Zant

## **1. Inleiding**

Het Fonds voor Cultuurparticipatie, de provincie Drenthe en de gemeenten Den Haag, Enschede, Utrecht en Zaanstad gaven in juni 2010 opdracht aan Bureau ART een evaluatieonderzoek uit te voeren. Object van onderzoek waren projecten op het gebied van talentontwikkeling en culturele loopbaan die door het Fonds en door gemeenten en provincies worden geïnitieerd en/ of ondersteund in het kader van hun cultuurparticipatiebeleid. De opdracht betrof voornamelijk de uitvoering van de eerste, inventariserende en beschrijvende fase van het onderzoek.

Dit is de samenvatting van het eindrapport over deze eerste fase. Het volledige rapport (*Woekeren met talenten?*, 2010) is gratis te downloaden van de website van Bureau ART, [www.bureau-art.nl](http://www.bureau-art.nl), Publicaties, rubriek Kunst- en Cultuurbeleid.

## **2. Het begrip talentontwikkeling**

Het begrip 'talentontwikkeling' vindt zijn oorsprong in het personeelsbeleid. Uit de ervaringen met 'talentontwikkeling' in het personeelsbeleid kan men onder andere afleiden, dat een strategie voor talentontwikkeling alleen succesvol kan zijn als het integraal deel uitmaakt van de totale bedrijfsstrategie. Ook is het essentieel dat de diverse instrumenten voor talentontwikkeling in samenhang worden ingezet, wil talentontwikkeling daadwerkelijk succesvol zijn. Instrumenten zijn bijvoorbeeld het werven van talenten, het testen van competenties (in de praktijk of in testsituaties), het aanleren van nieuwe competenties, het meten van prestaties (prestatie- en potentieelbeoordeling), het opstellen van loopbaanplannen en het ontwikkelen van een personeelsinformatiesysteem (om talenten te kunnen volgen).

## **3. Talentontwikkeling in de sport**

Talentontwikkeling is de laatste jaren een centraal begrip geworden in het sportbeleid. Talentontwikkeling in de sport kenmerkt zich door de systematische, landelijke aanpak, waarbij landelijke sportbonden sturing geven en door het werken vanuit een vast model, gericht op de diverse leeftijdsgroepen. Interessant zijn het idee van een talentvolgsysteem en de aanpak waarbij vanuit een algemene sportoriëntatie op jongere leeftijd langzaam wordt toegewerkt naar verdere specialisatie in de richting van topsportbeoefening.

## **4. Talentontwikkeling in de culturele sector**

Door de Onderwijsraad en de Raad voor Cultuur is talentontwikkeling op de agenda gezet van de culturele sector. Het begrip wordt de laatste jaren veel gebruikt in het cultuurbeleid van provincies en gemeenten en het beleid van (landelijke) cultuurfondsen.

In het provinciale beleid op het gebied van talentontwikkeling valt op dat veel provincies een verbinding willen leggen tussen amateurkunst en het ontwikkelen van talenten, zo blijkt uit de bestudering van de provinciale cultuurnota's. Vaak wordt talentontwikkeling verbonden met algemene doelstellingen, zoals jeugdbeleid, ontplooiing en 'dynamiek' in de samenleving. Er worden nauwelijks concrete, meetbare doelstellingen geformuleerd ten aanzien van talentontwikkeling.

Uit de globale inventarisatie bij gemeenten komt naar voren dat veel inspanningen van gemeenten zich lijken te richten op ontwikkeling in de breedte: het op stedelijk en wijkniveau stimuleren van jongeren, met name kansarme jongeren, tot actieve cultuurparticipatie. In sommige gemeenten, zoals Den Haag en Utrecht, wordt ook de verbinding gelegd met de ontwikkeling van toptalent. Bij de concentratie op ontwikkeling in de breedte blijven artistiek-inhoudelijke doelstellingen van talentontwikkeling vaak onderbelicht. Vooral maatschappelijke doelen treden dan op de voorgrond: binding met de stad, activering van jongeren in achterstandswijken e.d.

De (landelijke) cultuurfondsen hebben veel aandacht voor toptalent, zo blijkt uit een recent rapport. Het gaat niet alleen op de ontwikkeling van artistieke vaardigheden, maar ook om het ontwikkelen van competenties op het gebied van ondernemerschap en het formuleren van een visie op de eigen artistieke ontwikkeling. De cultuurfondsen besteden nog weinig aandacht aan evaluatie en monitoring van talentontwikkeling. Er zijn nauwelijks voorbeelden van trajecten waarin talenten langdurig worden gevolgd in hun ontwikkeling. Effecten van talentontwikkelingsprogramma's worden zelden systematisch in kaart gebracht.

### ***5. Kennis over talentontwikkeling***

Kijken we naar het (Nederlandse) onderzoek naar talentontwikkeling, dan ontstaat het volgende beeld:

- Er zijn enkele studies verricht naar talentontwikkeling en begaafdheid, maar het ontbreekt aan onderzoeken naar de feitelijke praktijk van talentontwikkeling en de invloed van talentontwikkelingsprogramma's.
- Uit de weinige studies komt naar voren dat intrapersonlijke factoren (motivatie, zelfsturing e.d.) en omgevingsfactoren (rol van ouders, aanwezigheid van voorzieningen) zeer belangrijk zijn.
- Uit de onderzoeken naar talentontwikkeling in de sport blijkt o.a. dat een ketenbenadering voor talentontwikkeling cruciaal is, waarbij een samenspel vereist is tussen diverse actoren (verenigingen, scholen enz.). Ouders spelen een belangrijke rol; deze rol kan per fase in het proces van talentontwikkeling anders zijn. Ook talentcoaches zijn belangrijk, bij voorkeur als zij vanuit een ketenperspectief denken en de rol van individuele trajectbegeleider vervullen.
- Er is nog erg weinig onderzoek gedaan naar talentontwikkeling in de kunsten en er zijn nauwelijks studies gedaan naar de effecten van investeringen in talentontwikkelingsprogramma's in de kunsten.
- Er zijn geen duidelijke definities wat artistiek talent is. Ook is onduidelijk hoe kwaliteit van prestaties gedefinieerd kan worden.
- Talentontwikkeling in de kunsten volstrekt zich waarschijnlijk per kunstdiscipline op een andere wijze.
- De weinige studies die beschikbaar zijn over talentontwikkeling in de kunsten benadrukken het belang van doorzettingsvermogen en veel – gestructureerde- oefening.

## **6. Initiatieven op het gebied van talentontwikkeling**

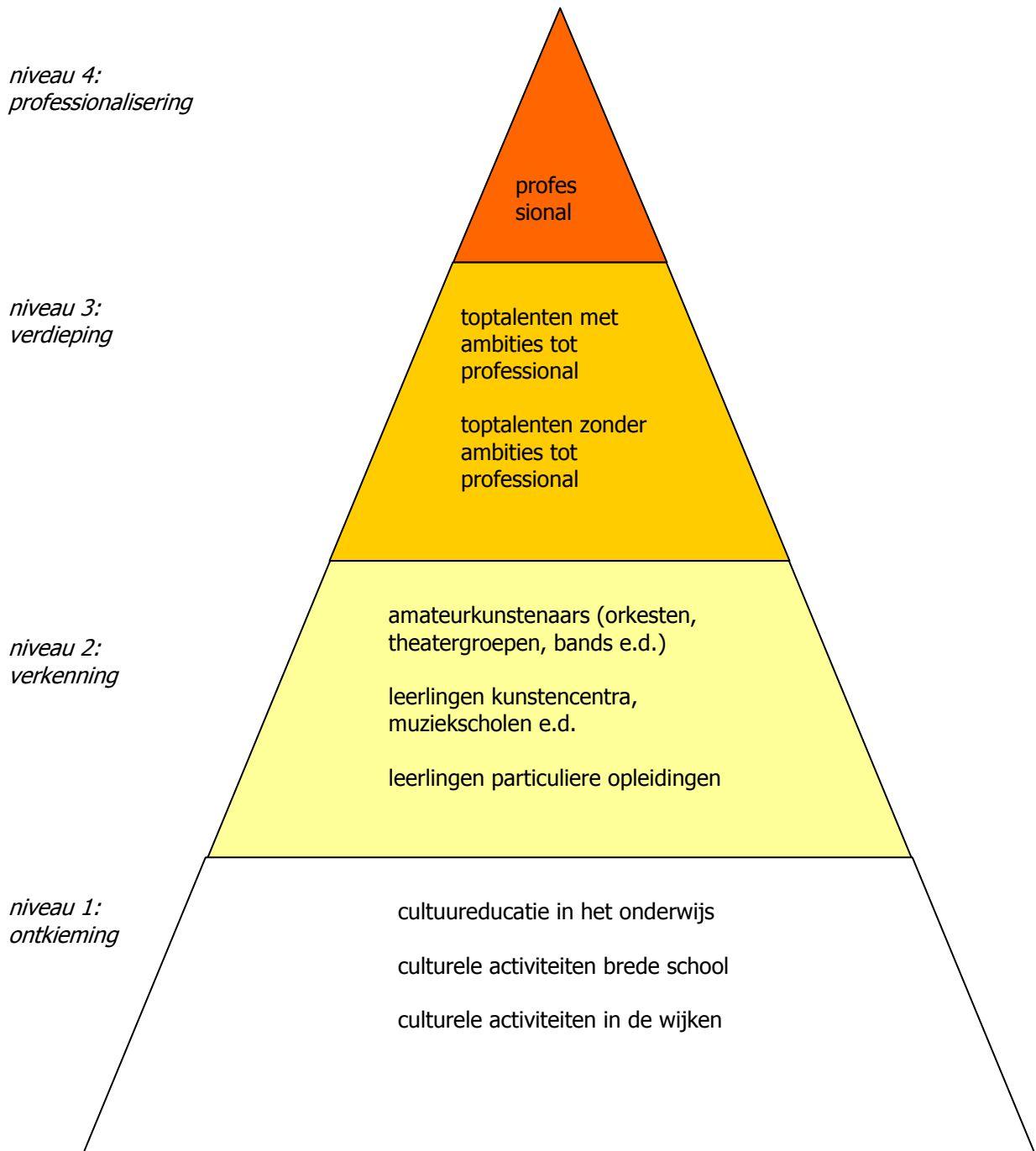
Er zijn in Nederland honderden initiatieven op het gebied van talentontwikkeling. Neemt men de talentontwikkelingspiramide (zie blz. 5) als uitgangspunt, dan constateren we dat op het eerste niveau (het 'ontkiemen van talenten') de laatste jaren het aantal culturele activiteiten in het primair en voortgezet onderwijs sterk is toegenomen. Deze activiteiten leggen de basis voor ontdekking en ontwikkeling van artistieke talenten. Sommige scholen profileren zich zelfs met extra aandacht voor kunst en cultuur, zoals de kunstmagneetscholen en de cultuurprofiel scholen. Er zijn voorbeelden van scholen die expliciet aandacht besteden aan talentontwikkeling, onder andere door samenwerking met lokale culturele instellingen. Ook de culturele activiteiten in de brede school kunnen zorgen voor doorstroming naar actieve cultuurparticipatie.

Het tweede niveau van de piramide wordt met name gevormd door de actieve amateurkunstbeoefening, waar ca. 7,5 miljoen mensen, waaronder relatief veel jongeren, aan deelnemen. Ook volgen veel jongeren cursussen aan muziekscholen, lokale kunstencentra of (particuliere) dansscholen. In allerlei kunstdisciplines worden er door orkesten, gezelschappen en instellingen initiatieven genomen om talenten in de eigen discipline op te sporen, extra te begeleiden of te laten doorstromen.

Van belang zijn daarnaast de vele festivals, concoursen en podia, zoals het Prinses Christina Concours en de Kunstbende, en de meer informele talentontwikkelingstrajecten in de grote steden (m.n. hiphop en andere vormen van urban). Tot het tweede niveau rekenen we ook de kunstopleidingen in het middelbaar beroepsonderwijs; hier worden soms speciale trajecten ontwikkeld om getalenteerde leerlingen te laten doorstromen naar het hoger kunstvakonderwijs.

Op het derde niveau van de piramide is vooral het kunstvakonderwijs belangrijk. Momenteel volgen zo'n 25.000 studenten een bachelor- of masteropleiding in een van de kunstdisciplines. Ten behoeve van talentontwikkeling bestaan er aparte samenwerkingsverbanden tussen voortgezet onderwijs en kunstvakonderwijs. De laatste jaren gaat het kunstvakonderwijs nieuwe verbindingen aan met de beroepspraktijk. Ook zijn er projecten gericht op cultureel ondernemerschap en het vestigen van een beroepspraktijk (m.n. Kunstenaars&Co). Landelijke cultuurfondsen richten zich met name op doorstroming van talenten naar het hoogste (inter)nationale niveau, door het verstrekken van beurzen, prijzen e.d. voor toptalenten.

## De talentontwikkelingspiramide



## **7. Enkele voorlopige conclusies**

Het is in dit stadium van het onderzoek nog niet mogelijk definitieve conclusies te trekken over talentontwikkeling in de kunst- en cultuursector. Toch dringen zich na deze eerste, inventariserende fase van het onderzoek enkele voorlopige conclusies op:

- Er lijkt weinig samenhang te zijn in de diverse lokale, provinciale en landelijke initiatieven op het terrein van talentontwikkeling. Met name talentontwikkeling in de breedte en talentontwikkeling naar de top staan over het algemeen los van elkaar.
- Veel projecten die de term 'talentontwikkeling' dragen zijn wellicht beter te kenschetsen als 'actieve cultuurparticipatie' of hooguit als 'talentontkieming'.
- Een samenhangende ketenbenadering lijkt in de kunstensector te ontbreken. Veel initiatieven beperken zich hooguit tot een volgende schakel in de keten, zonder visie op de ontwikkeling van een (mogelijk) talent door de totale keten heen.
- Uit onderzoek blijkt dat de omgeving (ouders, vrienden) heel belangrijk is bij talentontwikkeling, maar in de meeste projecten lijkt het betrekken van de omgeving nog niet veel verder te gaan dan het uitnodigen van ouders voor presentaties of voorstellingen.
- Er is geen modelmatige onderbouwing van het totaal van activiteiten en initiatieven, zoals dat in de sport wel gebeurt.
- Er worden nauwelijks meetbare doelstellingen geformuleerd, zowel op het niveau van de projecten als op het niveau van het beleid.
- Er is nog weinig aandacht voor de meting van effecten van de activiteiten en initiatieven. Er is doorgaans geen adequaat talentenvolgsysteem.

In de tweede fase van het onderzoek kunnen deze voorlopige conclusies worden getoetst.

## **8. Tweede fase onderzoek**

De tweede fase van het onderzoek zal dieper ingaan op de resultaten en effecten van talentontwikkelingsprojecten in Den Haag, Enschede, Utrecht en Zaanstad en de provincie Drenthe (en mogelijk andere gemeenten en provincies). Met het oog daarop zijn in de eerste fase van het onderzoek twee beschrijvende modellen uitgewerkt, één op mesoniveau (projecten) en één op macroniveau (het beleid). Het projectenmodel is getoetst bij tien projecten en op grond van deze toetsing bijgesteld.

Het projectenmodel kan worden gebruikt voor de beschrijving van een groter aantal initiatieven op het terrein van talentontwikkeling, dan de tien die in het kader van de eerste fase van het onderzoek werden bestudeerd. Op basis van deze beschrijving kan een typologie van talentontwikkelingsprojecten in Nederland worden opgesteld. Ook kan het model desgewenst worden omgewerkt tot een checklist voor de beoordeling (door fondsen, gemeenten en provincies) van nieuwe initiatieven op het terrein van talentontwikkeling.

Het beleidsmodel kan gebruikt worden om het beleid van de diverse gemeenten en provincies op het terrein van talentontwikkeling te beschrijven. Dit model kan eveneens, indien gewenst, tot een checklist worden omgewerkt voor het ontwikkelen en evalueren van talentontwikkelingsbeleid.

Maar het belangrijkste is dat de modellen in de tweede fase van het onderzoek gebruikt worden om (mogelijke) resultaten en effecten van talentontwikkelingsprojecten in kaart te brengen.

Op bladzijden 7-9 zijn beide beschrijvende modellen schematisch weergegeven.

Beschrijvende modellen van beleid en projecten in schema:

Aspect	Beleid	Projecten
1. Karakter		Aard van het project  Looptijd 1, 2, 3 of 4 jaar Eenmalig/ tijdelijk Structureel
2. Doelen/ beoogde effecten	Maatschappelijke doelen  Cultuureducatieve doelen  Artistiek inhoudelijke doelen	Wel of niet SMART geformuleerd
3. Discipline		M.n. gericht op 1 discipline: Muziek/ zang Dans Theater/ drama beeldende kunst AV Literatuur  Multidisciplinair/ urban arts (Hiphop, streetdance, beatbox, e.d.)
4. Samenwerking	Andere afdelingen/ diensten  Andere overheden  Fondsen  Besturen, directies onderwijs  Kunstvakonderwijs  Kunstinstellingen  Gezelschappen/ groepen  Welzijnsorganisaties  Sportorganisaties  Bedrijfsleven	Onderwijsinstellingen voor: Primair onderwijs Voortgezet onderwijs Middelbaar beroepsonderwijs Hoger onderwijs  Landelijke instellingen/ gezelschappen/ groepen Provinciale/ regionale/ lokale instellingen/ gezelschappen/ groepen  Welzijn  Beroepspraktijk  Overig
5. Doelgroep	Leeftijdscategorieën  Wijken  Andere kenmerken: Kansarme jongeren Biculturele achtergrond enzovoorts	Leeftijd: 0-12 jaar 12-18 jaar > 18 jaar  Aanvangsniveau  Andere kenmerken

6. Niveau	<p>Niveau 1: Basis: scholieren, jongeren in wijken e.d.</p> <p>Niveau 2: Amateurkunstbeoefenaars/ leerling kunstencentrum, muziekschool e.d.</p> <p>Niveau 3: Toptalenten</p> <p>Niveau 4: Professionals</p>	<p>Overgang basisniveau naar amateurkunstbeoefening</p> <p>Overgang van amateurkunstbeoefenaar naar toptalent</p> <p>Overgang van toptalent naar professional</p>
7. Proces		<p>Ontkiemen</p> <p>Ontdekken (scouts, criteria)</p> <p>Verdiepen</p> <p>Professionaliseren:</p> <p>Artistiek inhoudelijk</p> <p>Randvoorwaarden (ondernemerschap e.d.)</p>
8. Financiën	<p>Budget beschikbaar voor beleid</p> <p>Aantal jaren dat budget beschikbaar is</p>	<p>Totale budget voor budget</p> <p>Bijdragen overheden</p> <p>Bijdragen fondsen</p> <p>Bijdragen overigen</p> <p>Bijdragen deelnemers</p>
9. Instrumenten	<p>Gezag/ wetgeving</p> <p>Bekostigingsinstrumenten: Subsidies</p> <p>Beurzen, prijzen e.d.</p> <p>Organisatie</p> <p>Informatie/ voorlichting: Databank, informatiepunt e.d.</p>	<p>Coaching/begeleiding</p> <p>Workshops/ training/ opleiding</p> <p>Podium</p> <p>Informatie/ advies</p>
10. Omgeving		<p>Betrokkenheid omgeving:</p> <p>Ouders/ opvoeders</p> <p>Vrienden/ peergroup</p> <p>Anderen</p>
11. Succesfactoren	<p>Succesfactoren beleid: combinatie instrumenten, niveaus en effecten</p>	<p>Succesfactoren project: combinatie instrumenten, niveaus en effecten</p>
12. Ambities		<p>Ambities projectleiding</p> <p>Ambities deelnemers</p>
13. Overdracht/ inbedding	<p>Inbedding beleid in reguliere beleidsterreinen</p> <p>Overdracht ervaring</p>	<p>Inbedding project in reguliere taken van organisatie</p> <p>Overdracht ervaring</p>

14. Evaluatie en monitoring	Monitoring: Frequentie Uitvoerder Indicatoren Bijstelling  Aard evaluatie: Klassiek Dynamisch  Evaluatie: Input Proces Product  Product: Prestaties Resultaten Maatschappelijke effecten	Evaluatie vooraf (ex-ante) Tussentijdse evaluatie (ex-durante) Evaluatie achteraf (ex-post)  Proces Product  Product: Prestaties Resultaten (subjectief/objectief)
-----------------------------	--	---

Het volledige rapport (Woekeren met talenten?, 2010) is gratis te downloaden op de website van Bureau ART, [www.bureau-art.nl](http://www.bureau-art.nl), Publicaties, rubriek Kunst- en Cultuurbeleid.