

Samenvatting

De TOM-regeling richt zich enerzijds op talentontwikkelaars, in de praktijk met name op het gebied van klassieke muziek, popmuziek en urban dans en theater en anderzijds op manifestaties die koploper zijn binnen hun discipline.

Effecten

De talentontwikkelaars hebben een uitdagend aanbod dat volgens vertegenwoordigers van het veld grotendeels aansluit op de behoeften van de talenten in de betreffende discipline. Wat dit is, verschilt sterk per discipline. Zo is er bij popmuziek veel aandacht voor ondernemerschap, terwijl bij klassieke muziek de nadruk ligt op samenspelen op toptniveau. Bij urban dans en theater is er een breed aanbod van dansstijl om de dansers zo een eigen stijl te laten ontwikkelen.

De ontwikkelaars bevinden zich in een keten, waar ze zich steeds bewuster van zijn. De ketens zien er in deze drie disciplines zeer verschillend uit. Bij klassieke muziek neemt het kunstvakonderwijs een prominente rol in. De keten is gericht op toeleiding naar het kunstvakonderwijs en aanvulling van het kunstvakonderwijs. De talentontwikkelaars voor klassieke muziek werken steeds meer samen binnen deze keten.

De keten bij popmuziek kent twee lijnen, via en langs het kunstvakonderwijs. De opleidingen nemen een steeds belangrijkere rol in binnen deze keten omdat ze steeds beter ingericht worden voor het vak als popmuzikant. De talentontwikkelaars werken samen. Winnaars stromen door, maar ook de regiopartners weten elkaar te vinden.

In de keten voor urban dans en theater spelen de talentontwikkelaars een belangrijke rol en het kunstvakonderwijs een zeer beperkte. Talenten komen bij de verschillende organisaties. De organisaties kennen elkaar en weten zo ook waar de talenten zijn, wat ze hebben gedaan en dus wat ze bij de anderen hebben geleerd.

De manifestaties in de regeling zijn veelal koplopers binnen hun discipline. Zo worden ze ook gezien, wat een aanzuigende werking heeft. Deelnemers willen graag iets nieuws presenteren op deze manifestaties. Daarnaast dagen de manifestaties de toppers uit door hen bijvoorbeeld samen te laten werken of uit te dagen met de omstandigheden.

De manifestaties zijn ingericht om kennis uit te wisselen en het nieuwste in de discipline te laten zien. Deelnemers zijn amateurkunstenaars, professionele kunstenaars, maar ook begeleiders van deze kunstenaars.

Verbetermogelijkheden

De regeling draagt bij aan de ontwikkeling van toptalenten binnen de drie genoemde disciplines. Daarnaast voedt zij bestaande plaatsen van innovatie en kennisuitwisseling. De manifestaties

blijven zich ontwikkelen. De organisaties geven aan dat de subsidie hen een basis biedt waardoor ze stabiel aan de toekomst kunnen bouwen, waardoor er meer samenhang komt tussen de losse projecten. De mogelijkheden voor verbetering van de regeling zijn voornamelijk procesmatig al is het bereik van het aantal disciplines beperkt.

De verantwoording van het subsidiegeld komt steeds weer ter sprake. De indicatoren waarover verantwoording afgelegd wordt, zijn door de aanvragers bepaald en kunnen zelfs, indien nodig tussentijds veranderd worden. Ondanks dat de aanvragers zelf hun indicatoren hebben opgesteld, heeft een deel van hen hier moeite mee. Het lijkt onbekend te zijn dat ze aangepast kunnen worden als hier noodzaak voor is.

De organisaties zijn bij aanvang van de regeling inhoudelijk getoetst. Bij de verantwoording wordt voornamelijk gekeken of zij hun beloftes nakomen. Dit principe blijft gehandhaafd. De aanvragers vinden dat de verantwoording veel tijd in beslag neemt.

Een deel van de organisaties voelt zich door de verantwoording belemmerd in de wens te experimenteren. Anderen ervaren dit niet zo. Bijna alle aanvragers binnen deze regeling zijn aan het experimenteren en het zou jammer zijn als dit belemmerd wordt.

De aanvragers ervaren een discrepantie tussen de papieren verantwoording en de flexibiliteit van de medewerkers als zij sparren over ideeën of praten over de organisatie. FCP ervaart deze discrepantie minder groot.

De organisaties zien FCP graag als samenwerkingspartner en niet alleen als financier. FCP heeft veel kennis en daar maken de organisaties graag gebruik van. Deze kennis wordt op verschillende manieren gedeeld, zoals bij de halfjaarlijkse bijeenkomsten en in de individuele gesprekken. De organisaties sparren graag over nieuwe ideeën met medewerkers om ze zo beter vorm te geven. FCP heeft ook een groot netwerk waar de aanvragers graag gebruik van maken.