

DE KETEN BIJEENKOMST #2

EEN TERUGBLIK

Op 15 februari 2022 vond de tweede bijeenkomst van De Keten plaats en ditmaal konden wij elkaar LIVE ontmoeten op het kantoor van Oorkaan.

IN GESPREK MET ERVARINGSDESKUNDIGEN

Voor de tweede bijeenkomst is de pijler *Education & Access* het startpunt geweest om met elkaar in gesprek te gaan. Na een plenair welkomstwoord door Caecilia Thunnissen vond er een gesprek plaats met Ellen Alvares (founder en directeur van DGAI Music School) en Priya Keet (Hoofd Expertise- & Opleidingscentrum en Hoofd Aslan Academie bij Aslan muziekcentrum) onder leiding van projectleider/moderator Gabriela Acosta Camacho.

Het was een open, direct en eerlijk gesprek over de gang van zaken bij 'hands-on instellingen' als deze. Het doel was om de partners in De Keten in te leiden in dit gebied van de sector. Aan de hand van voorbeelden en concrete tips en adviezen wisselden de aanwezigen met elkaar van gedachten. Bijvoorbeeld:

Een uitnodiging om naar een concert te komen is een mooi gebaar - maar voor organisaties als deze betekent dit heel erg veel extra werk, tijd en energie. Dat is zeker weten de moeite waard, maar met beperkte budgetten en menskracht is dit niet altijd mogelijk. Partners van De Keten moeten hier dus meer in faciliteren als we echt willen dat er een duurzaam samenwerkingsverband ontstaat en de routes voor talenten toegankelijker worden. Daarnaast is meer uitwisseling en werkbezoek een mooi begin van een langdurige gelijkwaardige relatie: kom eens kijken op de vloer bij Aslan muziekcentrum of DGAI Music School om te zien, voelen en beleven waar het allemaal begint.

DE WERKSESSIES

Het tweede deel van de middag zijn we aan de slag gegaan met de werksessies. We hebben de uitkomsten van het plenaire gesprek als startpunt genomen om in kleinere groepen verder te brainstormen over mogelijkheden om meer aansluiting te vinden tussen *Education & Access* organisaties en de andere pijlers van De Keten en een antwoord te formuleren op de vraag: wat is er nodig als we een meer inclusieve professionele klassieke muzieksector willen?

De volgende punten (o.a.) zijn hieruit gekomen:

- Om een brug te kunnen slaan tussen de verschillende pijlers zou het samen ontwikkelen (en delen) van lesmateriaal over muziek een mooi en concreet startpunt kunnen zijn. De AMA en Muziekschool Amsterdam trekken hier ook samen in op.
- Vanuit subsidieverstrekkingen ligt de nadruk sterk op meetbaarheid en prestaties. Talentontwikkelingstrajecten vragen om iets anders: namelijk de ruimte om zich te kunnen ontwikkelen en daardoor een leerproces aan kunnen gaan. Er is dus behoefte dat er ook gekeken wordt naar ontwikkeltrajecten zoals De Keten en dat hierin geïnvesteerd wordt. Nu wordt er ervaren dat bij het aantrekken van nieuw talent en daar ruimte aan te geven om zich te ontwikkelen, er een spagaat ontstaat tussen het 'toegankelijk zijn' van een instelling, en het 'excellent zijn' - dat wordt gevraagd door subsidieverstrekkingen.
- Iedereen is het ermee eens dat het belangrijk is om zowel 'de vijver te voeden' als 'het talent eruit te halen'. Hier zitten verwachtingen richting de cultuurcoaches.
- Een ander punt is het meten van kwaliteit en wat dit eigenlijk inhoudt. Culturele instellingen zouden het aan moeten durven om meer openheid van processen te geven: de fouten tijdens repetities of andere processen zijn onderdeel van onze identiteit. De perfectie voor de buitenwereld zou hand in hand moeten gaan met inzichtelijk maken wat ervoor nodig is om daar te komen.
- Zeer excellente instellingen moeten hun deuren meer openzetten, maar, zo werd geopperd: het is ook belangrijk dat deze instellingen zelf ook buiten die deuren gaan kijken om te ontdekken wat er speelt buiten de organisatie om in het veld.
- Bij het introduceren van de jongeren in de muzieksector bij verschillende de verschillende pijlers van De Keten is het belangrijk dat een deel van de zorgtaken overgenomen worden van de instellingen die werken in de pijler 'Education & Access'. Hoe kunnen we binnen verschillende organisaties een stukje van deze verantwoordelijkheid samen dragen? Dit gaat dus verder dan één contactpersoon en een gratis kaartje. Leer medewerkers van andere pijlers eerst de doelgroep kennen, door hen bijvoorbeeld als gast op bezoek te sturen bij Aslan om te kijken hoe het eraan toe gaat, te voelen wat er nodig is en waar de knelpunten liggen.

VERVOLG BIJeenKOMST #3

Voor bijeenkomst #3 zullen wij aan de slag gaan met het concretiseren en visualiseren van de 'Top Talenten Pool'. Hoe zien we dat voor ons? Wie moeten we hierbij betrekken? Hoe gaan we dit monitoren? Tijdens de werksessies van bijeenkomst #2 is hier al een mooie voorzet voor gegeven.

Algemene brainstorm en wens voor de 'Music Talent Pool' of 'Top Talent Pool' (o.v.b.)

De wens is om samen een pilot op te starten om talenten te spotten en te begeleiden, een professioneel coachingstraject. Door samen te werken door de hele keten heen, kunnen we een mooie pilot starten. Er zijn scouts/makelaars nodig voor talenten, die ze actief begeleiden in welke kant ze op gaan en meegenomen worden. Er zijn rolmodellen nodig en dat begint al op de basisschool. Kinderen moeten op een brede manier gecoacht worden. Het betrekken van de ouders is net zo belangrijk, die moeten trots worden op hun kind en de mogelijkheden zien voor een carrière in de (klassieke) muziek. Een Talentenprogramma is echt iets wat ontbreekt en waar we een gat kunnen vullen. We hebben daar ook allemaal baat bij: op het podium, in de zaal. Daarnaast is het ook belangrijk dat talenten niet alleen leren hun muzikale talent te ontwikkelen maar vooral ook leren netwerken en zich leren verbinden met de muzieksector. Daarvoor zal het goed werken als ze in een groep samenwerken met andere jongeren. Een peergroep.

Doelstelling

Wat is een realistisch doel? Lukt het om deze talenten over 10 jaar op het podium te krijgen? Een goed voorbeeld doet volgen. We hebben rolmodellen nodig. Het begin is het meest lastige punt. Als er rolmodellen zijn gaat de bal pas rollen. Wanneer is de missie geslaagd? We moeten goed onze ambities formuleren. Als we over zoveel jaar (10?) op het podium van het concertgebouw of North Sea Jazz hebben staan, dan is het geslaagd?

Belangrijke punten van aandacht

- Nabespreken en nazorg is belangrijk. Bijvoorbeeld na een concertbezoek, laat je een groep zomaar gaan of kies je ervoor om op dat moment contact te gaan leggen?
- Het is belangrijk om een breed programma aanbieden en daarna individuele trajecten op te zetten voor kinderen en jongeren. Denk hierbij ook aan gesprekken met verschillende mensen uit het veld: directeuren, marketeers etc. Daarnaast is het ook belangrijk om de kinderen/jongeren uit te vragen: wat wil je, wat heb je nodig? Wat wil jij nou zien? Het moet twee kanten op werken, ook vragen aan jongeren wat zij graag willen zien. Dan krijg je echt een keten.
- Persoonlijk contact en begeleiding is van groot belang om een vertrouwensband op te bouwen met de talenten. Het betrekken van de naaste omgeving is hierbij ook bepalend en belangrijk. Het zou mooi zijn als deze persoonlijke begeleiding gedaan kan worden door rolmodellen: (h)erkenning is super belangrijk.
- Goede projectleiding is essentieel: onafhankelijk en niet vanuit de instellingen zelf.

Wat is er nodig?

- Scouts
- Muziekdocenten
- Maatwerkprogramma
- Projectleider

Ideeën om te integreren

Peergroep

Een groep jongeren met talenten die binnen iedere organisatie (bijv. NO&B) kunnen proeven aan de verschillende disciplines van het muzikant zijn. De focus ligt niet alleen muziek maken, maar ook op netwerken of zoiets als coaching. Het zou mooi zijn als dit een gevarieerde groep is met verschillende interesses zodat ze elkaar ook kunnen inspireren. Verschillende organisaties kunnen deze groep bijvoorbeeld door middel van een 'membership card' - plekken vergeven zodat deze kinderen/jongeren gratis naar voorstellingen kunnen en bijvoorbeeld een ouder mee kunnen nemen (de familie betrekken is belangrijk, familieleden voelen zich namelijk ook vaak gedistantieerd van de muzieksector en zien daarom de mogelijkheden niet in). Door de talenten te verbinden aan verschillende instellingen zoals bijvoorbeeld het concertgebouw of NO&B zullen de jongeren ook sneller eigenaarschap voelen, het is ook van hen en voelen zich dan ook meer thuis.

Stageplekken

Binnen plekken zoals Aslan en DGAI een begeleider hebben die stagiaires kan begeleiden. Stagiaires hoeven niet perse musici te zijn maar kunnen bredere interesse hebben in het veld. Deze stagiaires moeten een begeleider hebben omdat er vaak binnen de organisatie zelf niet voldoende ruimte en tijd is om iemand te kunnen begeleiden. Begeleiding is noodzakelijk omdat het vaak niet alleen bij het samenwerken met een stagiaire blijft. Deze persoon moet ook gemotiveerd worden en vaak spelen factoren zoals onvoldoende beheersing nederlandse taal, geldzorgen etc. een rol

Volgende stappen

- Het is belangrijk om ook de conservatoria en voor-vooropleidingen (Sweelinck, mbo muziek, jazz, prinses Christina concours) mee te nemen in de volgende bijeenkomsten van de Keten.
- Beginnen met een lijst opstellen van talenten die geschikt zijn voor de pilot.
- Geschikte groepsgrootte bepalen voor de pilotdeelnemers in aantallen: 30,50 deelnemers?
- Doelen voor de pilot goed samen vastleggen, wanneer is het geslaagd?
- In kaart brengen bij de talenten waar zij behoefte aan hebben.
- Best practices in kaart brengen: wat doen ze bijvoorbeeld in Londen aan dit probleem? (Sphinx Music Detroit is hier natuurlijk een voorbeeld van).