

OPDRACHT VOOR DE WERKSESSIES

BIJEENKOMST #3 DE KETEN

29 MAART 2022

1. Input vanuit bijeenkomst #2

Uit voorgaande bijeenkomst zijn de volgende punten naar voren gekomen om mee aan de slag te gaan voor bijeenkomst #3: het concretiseren en visualiseren van de 'Top Talenten Pool'.

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).

2. De opdracht voor de werksessies

De input uit bijeenkomst #2 kan gebruikt worden om de Top Talenten Pool verder te concretiseren.

Hoe zien we dat voor ons?
Wie moeten we hierbij betrekken?
Hoe gaan we dit monitoren?

Aan het einde van de sessie zijn er antwoorden geformuleerd aan de hand van de 5 W's (Wie, wat, waar, wanneer, waarom) + hoe. Hiervan ontvangen wij graag beknopte notulen voor de verslaglegging van de notulisten in onderstaand schema.

Ruimte voor losse aantekeningen/notities/opmerkingen:

NOTULEN VAN GROEP:

Aanwezig:

Notulist:

TOP TALENTEN POOL

WAAROM	
WIE	
WAT	
WANNEER	
WAAR	
HOE	