

DE KETEN BIJeenKOMST #3

EEN TERUGBLIK

Op 29 maart 2022 vond de derde bijeenkomst van **De Keten** plaats. Wij ontmoeten elkaar ditmaal LIVE bij de Nationale Opera & Ballet in Amsterdam.

INLEIDING

We begonnen de middag een welkomstwoord van Caecilia Thunnissen, artistiek directeur van Oorkaan, in combinatie met een stukje inspiratie vanuit **SPHINX**. Het filmpje is [hier](#) nog eens te bekijken. Het doel van bijeenkomst #3 was om de uitkomsten van de vorige bijeenkomst in februari verder uit te werken en een open brainstorm sessie in te gaan met elkaar. Een aantal ervaringsdeskundigen waren bereid om zich aan te sluiten en de plannen te voorzien van feedback, inspiratie, tips en kritiek.

IN GESPREK MET ERVARINGSDESKUNDIGEN

Voordat we de werksessies indoken was er ruimte voor de ervaringsdeskundigen om hun verhaal te doen en zich voor te stellen aan de overige deelnemers. We gingen in gesprek met **Shauntell Baumgard**, **Elisha Amonoo-Neizer** en **Mohamed Chairi**. De drie gasten hebben allemaal een andere route bewandeld om in de muzieksector terecht te komen. Open en eerlijk deelden zij hun verhaal. Wat had er moeten gebeuren om te kiezen voor de *klassieke* muzieksector? Het belang van rolmodellen, kennis, goede docenten, netwerk en het aanreiken, aanbieden en meenemen in ‘de wereld van’ werden als basiselementen genoemd. Daarnaast is een coach of een mentor, die ook de nodige discipline bij kan brengen een vereiste! Want een instrument kunnen beheersen op toptniveau vergt heel veel oefening, al vanaf zeer jonge leeftijd.

Shauntell is violist en storyteller en omschrijft zichzelf en haar stijl als ‘romantic with a flavour of spice’. Zij heeft haar opleiding gevolgd aan het conservatorium van Rotterdam. Het was een route met behoorlijk wat uitdagingen. Momenteel speelt zij als uitvoerend musicus met verschillende artiesten in verschillende genres, binnenkort gaat ze op tour!

www.shauntellbaumgard.nl

Elisha Amonoo-Neizer is pianist en instrumentalist, songwriter, composer, producer en muziek mentor voor jonge talenten. Elisha kreeg zijn voorliefde voor muziek mee vanuit huis en is begonnen door het vak zichzelf te leren door scherpe observaties en goed te luisteren te combineren om vervolgens zelf achter de toetsen te kruipen! www.eanmusic.nl

Mohamed Chairi is medeoprichter van het Amsterdams Andalusisch Orkest. Hij is rabab speler en speelt de viool: een instrument wat hij pas op zijn 19e in handen kreeg. Daarnaast werkt hij ook bij Gemeente Amsterdam als Manager Team Duurzaam Inzetbaar. [Mohamed Chairi](#)

DE WERKSESSIES TOP TALENTEN POOL

Met de input van de vorige bijeenkomst en een gerichte opdracht zijn we verder gegaan in

werksessies van drie groepen om het idee voor de Top Talenten Pool verder te concretiseren. Hoe zien we dat voor ons? Wie moeten we hierbij betrekken? Hoe gaan we dit monitoren? Beknopte uitkomsten van de sessies zijn:

VERZAMELING BRAINSTORM ALGEMEEN

- We moeten oppassen met het wiel opnieuw uitvinden. Er zijn veel goedlopende programma's, die moeten we aan elkaar linken.
- We moeten eerst een kader helder hebben: welk genre, welke leeftijd? En aansluiting met scholen en muziekscholen.
- Als er een pool van kinderen is, moeten we een stappenplan hebben: waar kunnen deze kinderen naartoe? Het is ook belangrijk om een intakegesprek te doen met de kinderen, waar liggen ambities, dromen, talenten?
- Capabele vakdocenten moeten op scholen en in buurthuizen terecht komen en in combinatie met de cultuurcoaches duidelijk maken wat 'De Keten' is vanuit koepelorganisaties.
- Belang van continuïteit in lessen, maar ook 'bekende' gezichten.
- We moeten af van het idee dat muzieklessen alleen maar 'leuk' zijn, het is ook hard werken en doorzetten.
- Het is geen slecht idee om eens bij de sport te gaan kijken hoe ze dit aanpakken.
- Het conservatorium wordt opnieuw gemist, daar zit toch echt een missing link.
- Het belang van de First timers: mensen die de programmering in het theater heel leuk vinden maar toch niet genoeg toegankelijkheid ervaren. Op het moment dat wij ze gaan benaderen komt het te vaak opportunistisch over, want heb je ons alleen nodig voor je eigen subsidie?
Wat triggered de ouders intrinsiek om kinderen naar een muziekvoorstelling te brengen?
Essentieel: benaderen first timers op een jonge leeftijd en ouders meenemen. Wat doen we om first timer het theater in te krijgen? Veel Amsterdammers van kleur voelen: 'deze cultuur is niet van mij'. Je moet die ouders het gevoel geven dat die klassieke muziek wereld ook van hen is. Zodat de talenten ook gespot kunnen worden.
- Ensembles moeten ook durven wereldmuziek eens als klassieke muziek te promoten
- Hoe herken je talent? Kinderen die net even harder zingen / net even zuiverder.
Kenmerken: talent of doorzettingsvermogen. Het is een heel sensitief iets, wat is talent?

- De Keten is een kans omdat het een ander soort programma is dan wat het conservatorium bijvoorbeeld organiseert. Kinderen met de motivatie en talent, die krijgen in een apart programma extra begeleiding en workshops.
- Inspiratie vanuit PIVO traject. Je had 3 levels, uiteindelijk bleef je met 4 kinderen over, dan kun je doorstromen naar de talentenklas. Ouders zitten bij de groepslessen, inhoudelijk is het een goed programma, het vereist veel financiële middelen dus dat maakt het

ontoegankelijk. Wat maakte het echt zo goed: betrokkenheid ouders, observeren van ouders en de presentaties die we bekeken van net afgestudeerden.

WIE

- Het begint bij scholen: zien wat muziek is, een viool vastpakken en denken: ik wil dit niet meer loslaten. Daarna: docenten, scouts, coaches die zien dat een kind talent heeft en kinderen op een professionele manier kan lesgeven en begeleiden.
- Ouders zijn ook belangrijk. Die moeten overtuigd worden door coaches en leraren.
- Talent zoekt talent: talentvolle leraren zoeken talentvolle leerlingen.
- Topmusici en top ensembles medeverantwoordelijk maken voor de instroom van nieuwe musici. Dit gebeurt bijvoorbeeld bij voetbal ook. De manier waarop er gecommuniceerd wordt is lastig. Je mist rolmodellen, daar begint het echt. Waar halen we die vandaan? We moeten de rolmodellen in kaart brengen, heel breed! Dus veel verschillende stijlen, en deze musici echt een actieve rol geven. Deze moeten ook lesgeven en zich verantwoordelijk voelen. Orkesten/ensembles moeten meer naar beneden prikken. Het moet dichter bij elkaar komen en elkaar enthousiast maken.
- Er ligt ook een taak bij de gemeente. Er is al een soort infrastructuur. We moeten voorkomen dat we dubbel werk gaan doen. Als er al iets goeds bestaat, dan moeten we dit uitbreiden.
- Jeugdorkesten zijn ook superbelangrijk. Daar leer je superveel, maak je veel uren en stimuleer je elkaar ontzettend. Dat kan je ook gaan uitbreiden, zodat het vanzelf meer gaat rollen. Samenspelen is het allerleukste. Voelt iedereen zich daar welkom en thuis? Het hoeft geen jeugdorkest te zijn, het kan ook een gospelkoor zijn. Durft iemand daarbinnen te stappen?
- Team van deze pool, topdocenten, coaches, co-ouders, ouders, naasten en betrokkenen.
- Kinderen op de basisschool die al wel iets hebben met muziek, mensen met talent.
- NU: talenten die wij kennen gaan spotten, we moeten ergens beginnen, zoals bij een talentenklas (wat gebeurt er nu in de talentklassen die al bestaan?).

WAT

- Doel moet heel duidelijk zijn: leerlingen echt op professionele manier begeleiden. Niet schattig. Het moet echt serieus genomen worden. Ieder kind moet het talent uit zichzelf kunnen halen wat erin zit. Daar zijn goede leraren voor nodig. Wat is een goede leraar? Ook een soort coach. Maar ook iemand die op goed, hoog niveau les kan geven. Die echt expertise hebben en dat met elkaar delen. Deze mensen moeten hier skills, ruimte en tijd voor krijgen.
- Aslan werkt al met deze leraren en coaches. Wat hebben ze nog nodig?
 - Meer geld: het ontbreekt vaker aan plannen dan aan geld. Hoeveel hebben we nodig om het door ons gewenste curriculum aan te bieden?
 - Meer tijd. Goed docentschap kost echt veel uren en intensief werken
- Hoe komen we aan financiering? Een duidelijk plan schrijven: Dit gaat we doen, dit bieden we aan, dit curriculum willen we aanbieden. Deze orkesten en ensembles doen mee en zijn medeverantwoordelijk. Om alles mogelijk te maken voor kinderen is er veel geld nodig.
- Docentschap is superbelangrijk. Het docentschap moet meer waardering krijgen, een grotere rol spelen. De beste musici geven ook les, maar wel op de manier hoe zij zelf ook les hebben gehad. Social skills zijn nodig, wat kun je uit een kind halen? Deze dingen moeten meer onderwezen worden op conservatoria. Leraren die lesgeven om het geld zijn niet de beste leraren, degene die echt passie willen overbrengen wel.
- Mooi initiatief in Venezuela met enorm veel energie = El Sistema.
- Het is ook niet altijd duidelijk voor kinderen hoe groot de muziekwereld is, wat er allemaal mogelijk is. Dit moeten ook laten zien worden aan kinderen en ouders. Weer het belang van rolmodellen. Echt laten zien dat het mogelijk is om succesvol te worden.
- Talenten spotten (selectie), ensembles, koren, orkesten (infrastructuur opzetten), topdocenten om leercurve te bewerkstelligen, team around the artist (bijv. cultuurcoach)

WAAR

- Regio Amsterdam als Pilotgemeente. Het eerste 'team' van de talentenpool is de inspirator, deze moeten we meenemen en onderdeel maken van de organisatiestructuur.

WAAROM

- Om over 10 jaar een meer inclusieve muzieksector te krijgen
- Ieder kind moet kunnen zien: daar kan ik ook komen. Een talentenpool is al iets concreets. Iets waar je naartoe kan gaan.

HOE

- Ouders moeten een actieve rol hebben en kinderen moeten ook leren HOE ze moeten studeren. Wat is studeren? Welke manier past bij mij? Het duurt lang voordat je als kind

door hebt hoe je het beste kunt werken. Ook muziekdocenten moeten weten hoe ze dit dan over moeten brengen, en welke manieren van studeren er dan zijn.

- Het doel heel scherp krijgen. Wat is nou precies het doel. Wat willen we? Hoeveel kinderen? Wie hebben we daarvoor nodig? Wie benaderen we? Hoeveel geld is daarvoor nodig? Waar vragen we dit aan? Hier moet een concreet plan uitrollen.
- Harde kern creëren met leraren met passie en professionaliteit, die echt actief kunnen begeleiden en stimuleren. Daaromheen weer een schil creëren met mensen die de externe dingen in orde brengen. Vervoer, les, ruimte etc. Komt iemand je ophalen of niet? Een kind moet zonder alle zorgen muziek kunnen gaan maken.
- De manier waarop het wordt gecommuniceerd naar kinderen is erg belangrijk. Rolmodellen zijn essentieel.

VERVOLG

We kunnen concluderen dat het moeilijk is om concreet te worden. De afspraak is om wel nog een keer bij elkaar te komen voor de zomervakantie periode begint. In de tussentijd verzamelt de projectleider alle input en informatie die uitgewisseld en gepasseerd is om hier **projectbrief** mee op te stellen. In kleinere groepen worden deelnemers van De Keten uitgenodigd om feedback te geven op deze projectbrief en suggesties te doen. Voor bijeenkomst #4 is het concept van de project brief voor de **Top Talenten Pool** af en worden de puntjes op de 'i' gezet. Het doel is om tijdens bijeenkomst #4 een klap te geven op het plan en een werkgroep samen te stellen de project brief en het plan verder uit kan werken.

BIJEENKOMST #4 STAAT GEPLAND OP 14 JUNI 2022 BIJ HET KANTOOR VAN OORKAAN IN AMSTERDAM.