



Quick scan uitnutting regeling Talentontwikkeling

Eindrapport

7 november 2023

KWINK
GROEP

Inhoudsopgave

Introductie	<u>3</u>
1. Inleiding	<u>4</u>
2. Achtergrond en percepties over: inrichting van de regeling	<u>6</u>
3. Achtergrond en percepties over: interne werkprocessen FCP	<u>13</u>
4. Achtergrond en percepties over: communicatie over de regeling	<u>17</u>
5. Conclusies en aanbevelingen	<u>22</u>
Bijlagen	<u>26</u>
• Bijlage A: Overzicht bestudeerde documenten	<u>27</u>
• Bijlage B: Overzicht gesprekspartners	<u>28</u>
• Bijlage C: Toelichting categorieën	<u>29</u>

Introductie

Over de regeling Talentontwikkeling

Het Fonds voor Cultuurparticipatie (hierna: het FCP) is een Rijkscultuurfonds dat van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) de opdracht heeft gekregen om cultuur toegankelijk te maken voor iedereen. Het FCP heeft dan ook de ambitie om bij te dragen aan gelijke kansen voor verschillende cultuurmakers, vormen van cultuur, manieren van maken en samenwerken. Een van de manieren waarop het FCP dit doet is door het uitgeven van subsidies.

Veel makers in de culturele sector zijn autodidact, wat betekent dat zij zich ontwikkelen in informele netwerken en van elkaar leren buiten het professionele circuit en buiten de kunstvakopleidingen om. Daarom heeft het FCP de regeling Talentontwikkeling opgezet. Deze subsidies ondersteunen talenten, coaches en organisaties in alle disciplines in het informele circuit.

De regeling talentontwikkeling bestaat uit vier categorieën:

- **Urban Arts Talent:** is speciaal bedoeld voor autodidacte makers in urban arts, die bijvoorbeeld bezig zijn met graffiti, muziek, theater, dj-in, ball culture, breakdance of animatie. Middels de regeling krijgen deze makers de kans om onder begeleiding van professionals verder door te groeien in hun kunstvorm.

- **Urban Arts Coach:** is bedoeld voor makers met een coachende rol in de urban arts die behoefte hebben aan een volgende stap als coach, middels een individueel professionaliseringstraject.
- **Talentontwikkeling in informele netwerken:** ziet toe op makers die werken met groepen zelflerende talenten, met de ambitie om deze groepen te laten uitblinken binnen hun eigen circuit en te laten doorstromen en op te weg helpen naar de beroepspraktijk.
- **Versterking talentketen:** is voor makers die hun werkwijze op het gebied van talentontwikkeling willen verduurzamen en inzicht willen krijgen in de succesfactoren voor de ontwikkeling en doorstroming van talenten.

De quick scan

De regeling Talentontwikkeling staat vanaf april 2022 tot en met augustus 2024 open. Tot nu toe is het aantal aanvragen binnen deze regeling beperkt. Het FCP beoogt daarom middels dit onderzoek inzicht krijgen in de reden(en) voor dit beperkte aantal aanvragen en vervolgens inzicht in hoe het aantal aanvragen omhoog kan. Het doel van deze quick scan is dat het FCP middels een kleinschalig, inventariserend onderzoek input krijgt voor een meer optimale uitnutting van de regeling.



Inleiding: onderzoeksvragen en leeswijzer

Onderzoeksvragen

De hoofdvraag van deze quick scan is: *Hoe kan het FCP het aantal aanvragers van de regeling Talentontwikkeling verhogen?*

Het FCP heeft de volgende deelvragen meegegeven:

Inrichting van de regeling

- Sluit de regeling aan bij ontwikkelingen in het veld?
- Zijn er knelpunten in de *customer journey* van de aanvragers, zo ja welke? Hoe kan het FCP mogelijke knelpunten wegnemen?
- In hoeverre sluiten de regelingen aan bij de belevingswereld van de doelgroepen/aanvragers? Zijn er knelpunten binnen de regeling?
- Wat zijn redenen om wel/niet aan te vragen?
- Waarom hebben eerder gehonoreerde aanvragers afgezien van een nieuwe aanvraag?
- Welke suggesties hebben eerdere en huidige (gehonoreerde) aanvragers ter optimalisering van de regeling?

Interne werkprocessen FCP

- Zijn er knelpunten in de FCP-werkprocessen die uitnutting tegenwerken, zo ja welke?
- In hoeverre kan het FCP die zelf aanwijzen?
- Welke suggesties hebben de medewerkers van het FCP om de *customer journey* van de regeling te optimaliseren?

Communicatie over de regeling

- In hoeverre – denken de onderzoeksdoelgroepen – bereikt het FCP communicatie over de regeling de doelgroepen?
- In hoeverre heeft het FCP alle doelgroepen van de regeling Talentontwikkeling in beeld?
- Bereikt het FCP wie ze moeten bereiken? Zo nee, wie niet en via welke route zijn zij wel te bereiken? Welke communicatie kan het FCP hiervoor inzetten?



Inleiding: aanpak onderzoek

Onderzoeksaanpak

De quick scan bestaat uit twee delen 1) de inventarisatie of quickscan van de huidige regeling en 2) het komen tot mogelijke verbeteringen voor de toekomstige regeling.

In het eerste deel, de **inventarisatie**, is onderzocht in hoeverre het doel van de regeling, de inrichting van de regeling en de werkwijze van de (beoogde) doelgroepen bij elkaar aansluiten. We letten hierbij zowel op de ervaring van aanvragers met de regeling, als op de manier waarop de communicatie vanuit het FCP en de interne werkprocessen bij het FCP bijdragen aan de uitnutting van de regeling.

Op basis van de inventarisatie komen we tot **mogelijke verbeteringen** voor de optimale uitnutting van de regeling.

Onderzoeksmethoden

Voor het uitvoeren van de quickscan hebben we de volgende onderzoeksmethoden ingezet:

- **Deskresearch:** om een eerste beeld te krijgen van de totstandkoming van de regeling, het huidige doel en de huidige inrichting van de regeling hebben we openbare documenten over de inrichting van de regeling en interne documenten zoals verslagen van rondetafelgesprekken in het kader van de regeling bestudeerd.

- **Voeren van gesprekken:** om een dieper begrip te krijgen van de inrichting en de werking van de regeling en de manier waarop de aanvragen worden beoordeeld hebben we een groepsgesprek gevoerd met adviescommissieleden. Om ervaringen op te halen van aanvragers met de regeling en om te kunnen bepalen in welke mate de regeling aansluit bij de werkwijze van de beoogde doelgroepen voerden we 8 telefonische interviews met aanvragers uit de huidige ronde regeling en 5 uit de vorige ronde van de regeling. Om de informatie uit deze interviews verder te duiden en meer informatie op te halen uit het werkveld voerden we een groepsgesprek met sleutelfiguren uit het werkveld, namelijk de sleutelfiguur in Limburg en de sleutelfiguur in Leiden.
- **Aansluiten bij werkoverleg Team Talentontwikkeling en gesprek met MT-leden:** om inzicht te krijgen in de interne werkprocessen van de regeling, sloten we aan bij een werkoverleg van Team Talentontwikkeling. Ook voerden we een gesprek met de Talentontwikkeling-strateeg en een MT-lid.



2. Inrichting van de regeling



Inrichting van de regeling: introductie

De regeling Talentontwikkeling bestaat uit vier categorieën: Urban Arts Talent, Urban Arts Coach, Talentontwikkeling in informele netwerken en Versterken talentketen.

In dit hoofdstuk:

- Een overzicht van de vier categorieën waaruit de regeling Talentontwikkeling bestaat (zie bijlage C voor een uitgebreidere toelichting per categorie).
- De percepties van aanvragers en andere gesprekspartners over de inrichting van de regeling, ingedeeld naar knelpunten en mogelijke verbeterpunten.



Inrichting van de regeling: introductie

	Urban Arts Talent	Urban Arts Coach	Talentontwikkeling in informele netwerken	Versterken talentketen
Doel	Stimuleren van individuele ontwikkeltrajecten voor urban arts-talenten die zich als autodidactisch maker ontwikkelen onder begeleiding van professionals.	Stimuleren van individuele professionaliserings-trajecten voor de urban arts-coach.	Stimuleren van trajecten voor talenten die actief zijn binnen de informele netwerken van cultuurparticipatie.	Stimuleren van instellingen die zich richten op talentontwikkeling in informele netwerken om hun expertise en werkwijze samen met andere partijen methodisch vast te leggen om daarmee de talenten doelgericht bij te staan in hun talentontwikkeling en doorstroming.
Beoordelingscriteria	• Kwaliteit • Samenwerking • Effect	• Kwaliteit • Samenwerking • Effect	• Kwaliteit • Samenwerking • Effect	• Kwaliteit • Samenwerking • Effect
Subsidiebudget	Minimaal € 10.000 en maximaal € 25.000 per ontwikkeltraject.	Minimaal € 25.000 en maximaal € 50.000 per ontwikkeltraject.	Categorie 1: minimaal € 10.000 en maximaal € 25.000 Categorie 2: minimaal € 25.000 en maximaal € 75.000	Minimaal € 25.000 en maximaal € 50.000 per project.
Subsidieplafond	Jaarlijks: € 1.150.000 Totaal: € 3.450.000	Jaarlijks: € 500.000 Totaal: € 1.500.000	Jaarlijks: € 1.378.000 Totaal: € 4.134.000	Jaarlijks: € 300.000 Totaal: € 900.000



Inrichting van de regeling: door gesprekspartners genoemde knelpunten

De (potentiële) doelgroep van de regeling zijn autodidacten en jonge talenten in informele netwerken. Er is een verschil tussen de manier waarop autodidacten en jonge talenten zich ontwikkelen en de manier waarop hun collega's met een (kunst)vakopleiding dit doen. De manier waarop de regeling is ingericht, sluit niet volledig aan bij de meer informele benadering van de artistieke ontwikkeling van autodidacten en jonge talenten in informele netwerken. Veel gesprekspartners hebben aangegeven dat het bewustzijn van het verschil tussen autodidacten/jonge talenten in informele netwerken en hun collega's met een formele (kunst)vakopleiding belangrijk is.

Het verschil in ontwikkeling is volgens eerder onderzoek en de gesprekspartners dat:

- De groepsinteractie een cruciaal aspect is van hun leerproces.
- Het informele netwerk autodidacten en jonge talenten de mogelijkheid biedt om te leren en te groeien, met een sterk accent op artistieke ontwikkeling. Er lijkt minder nadruk te liggen op het verwerven van ondernemersvaardigheden en het (leren) schrijven van subsidieaanvragen bij (rijks)cultuurfondsen. Terwijl dit voor talenten die zich ontwikkelen via de reguliere (kunst)vakopleidingen vaak wel het geval is.

Wanneer de inrichting van de regeling en de ondersteuningsmechanismen vervolgens niet aansluiten bij de informele benadering van artistieke ontwikkeling bij de (potentiële) doelgroep kunnen volgens eerdere onderzoeken en gesprekspartners vier drempels ontstaan bij het doen van een aanvraag bij het FCP.

Drempel 1: Toegankelijkheid van de regeling

Een drempel kan al ontstaan voordat een potentiële aanvraag met het proces gestart is. Potentiële aanvragers voelen namelijk drempels bij het opnemen van contact met formele overheidsinstellingen zoals het FCP, omdat:

- Jonge talenten met weinig ervaring met het doen van subsidieaanvragen onzekerheid voelen bij het contacteren van een Rijkscultuurfonds.
- Potentiële aanvragers vrezen voor directe beoordeling van hun plan en angst voor afwijzing zorgt voor terughoudendheid bij het opnemen van contact.

Drempel 2: Taalgebruik in de regeling

Ambtelijk taalgebruik en formele termen in de regeling vormen een drempel voor (potentiële) aanvragers, omdat:

- De taal onherkenbaar is voor de (beoogde) doelgroep en kan vooral voor nieuwkomers in het doen van subsidieaanvragen (extra) onzeker maken. Het kan hen bovendien het gevoel geven dat de subsidieregeling niet toegankelijk is voor hen.
- Ervaren hulp cruciaal is om een succesvolle aanvraag te schrijven en de taal van het FCP te begrijpen. Gehonoreerde aanvragers geven aan dat ze veel ondersteuning hebben gekregen, zoals hulp van een fondsenwerfer of de culturele instelling waarmee ze samen een aanvraag indienen.



Inrichting van de regeling: door gesprekspartners genoemde knelpunten

Drempel 3: Complexiteit van de regeling

Een derde drempel is de complexiteit van de regeling:

- Informatie is lastig te vinden en de samenvoeging van de vier losse categorieën in één regeling maakt het verwarrend. *“Wat complex is aan de regeling is dat het vier regelingen in één regeling zijn”* Aldus een gehonoreerde ervaren aanvrager in de categorie ‘versterken talentketen’.
- Tegen deze drempel lopen zowel ervaren aanvragers als niet ervaren aanvragers aan.
- Contact met het FCP over de regeling is behulpzaam. Dit geven aanvragers en ook het FCP zelf aan.

Drempel 4: Schriftelijke aanvraag

Het verplicht stellen van een schriftelijke aanvraag maakt ook dat het aanvraagproces als meer complex en minder toegankelijk wordt ervaren, omdat:

- Het aanvraagformulier, het projectplan en de begroting standaard formats zijn, welke een hoge taalvaardigheid vragen en informatie dubbel voorkomt.
- Niet alle talenten even bedreven zijn in schriftelijke communicatie, en laaggeletterdheid een steeds groter wordend probleem is.
- Het FCP vereist dat aanvragers ingewikkelde (deel)criteria in ambtelijke taal beschrijven, wat volgens gesprekspartners voor jonge talenten en nieuwe aanvragers onduidelijkheid schept over de precieze verwachtingen van het FCP. Ook adviescommissieleden benoemen dat sommige (deel)criteria behulpzamer zouden kunnen worden geformuleerd, bijvoorbeeld het deelcriterium inhoudelijk effect wordt vaak anders geïnterpreteerd door verschillende aanvragers, wat het ook lastig maakt om hierop te beoordelen. Adviescommissieleden ervaren ook een gebrek aan duidelijkheid over het startpunt voor aanvragers in de categorie urban arts-talent en de interpretatie van het begrip ‘urban’. De adviescommissie ontvangt ook vaker praktische vragen van aanvragers, wat aangeeft dat de regeling niet vanzelfsprekend duidelijk is voor hen.



Inrichting van de regeling: door gesprekspartners genoemde verbeteringen

In het streven naar een verbeterde en meer toegankelijke aanvraagprocedures voor autodidacten en jonge talenten in de kunst- en cultuursector zijn verschillende verbeteringen genoemd die het FCP kan implementeren.

Stap 1: Het aanvraagformulier:

Een van de eerste stappen die het FCP kan ondernemen om de complexiteit te verminderen, is het herzien van het aanvraagformulier. In het aanvraagformulier kunnen duidelijkere en explicietere vragen worden gesteld, zodat aanvragers preciezer weten waar het FCP naar op zoek is. Dit zal de verwarring al verminderen en het aanvraagproces verduidelijken. Het is ook van belang dat het aanvraagformulier een praktische benadering heeft. Vragen moeten op B1 niveau zijn en praktisch en relevant zijn voor aanvragers, zodat ze in staat worden gesteld om op een heldere manier te communiceren over wat ze willen bereiken. *“Neem de aanvrager mee [in het aanvraagformulier], en stel meer vragen in het formulier zodat [de aanvragers] weten waar op wordt gelet [tijdens de beoordeling]”,* aldus een adviescommissielid.

Stap 2: Alternatieven voor de schriftelijke aanvraag

Een van de drempels voor het indienen van een aanvraag is ook het feit dat de aanvraag schriftelijk moet worden ingediend. Aanvragers hechten al veel waarde aan de mogelijkheid om hun aanvraag mondeling toe te lichten. Aanvragers zouden hiernaast graag de mogelijkheid krijgen om een video- en/of audiobestand toe te voegen aan hun aanvraag. Dit stelt aanvragers namelijk in staat om hun passie en artistieke visie in een vroeg stadium op een meer persoonlijke wijze over te brengen. Het betekent bovendien dat het succes van de aanvraag niet alleen afhankelijk is van de ervaring, ondersteuning en schrijfvaardigheid van de aanvrager. Een aanvrager benoemt: *“Laat het talent zelf vertellen waar de subsidie voor nodig is, en waarom en wat de ontwikkeling is”.*



Inrichting van de regeling: door gesprekspartners genoemde verbeteringen

Stap 3: Meer persoonlijk contact / ondersteuning

Een ander cruciale stap voor het laagdrempelig maken van de subsidieregeling, is het (nog) meer inzetten op persoonlijk contact. Veel aanvragers geven in gesprekken aan behoefte te hebben gehad aan een gesprek met adviseurs van het FCP rondom het indienen van een aanvraag. Aangezien we eerder identificeerden dat (potentiële) aanvragers met weinig tot geen ervaring met het doen van subsidieaanvragen, terughoudend zijn in het zelf contacteren van een instelling als het FCP, is het een idee om (potentiële) aanvragers de mogelijkheid te bieden om via de website interesse te tonen in de regeling, of een eerste idee te delen, waarna het FCP zelf telefonisch contact opneemt voor een eerste vragenronde/screening met de (potentiële) aanvrager.

Een sleutelfiguur uit het veld benoemt het volgende: *“Wellicht is het handig als [het FCP] duidelijker maakt dat een adviseur kan ondersteunen bij het aanvraagproces in verschillende fases”*. De sleutelfiguur stelt de volgende stappen voor:

- Stap 1: Persoonlijke/telefonische kennismaking. Aanvragers zijn eerder geneigd om (opnieuw) contact op te nemen nadat ze al eerder op een meer laagdrempelige manier kennis hebben gemaakt met het FCP.
- Stap 2: Tussentijds gesprek waarop aanvragers hun conceptaanvraag kunnen voorleggen en aanvullende / verduidelijkende vragen kunnen stellen over de inhoud van de aanvraag.
- Stap 3: indienen van de schriftelijke aanvraag (met potentieel de mogelijkheid om hierbij een video te uploaden) en de mondelinge toelichting bij de adviescommissie.

Wanneer adviseurs van het FCP niet zelf advies willen geven over de aanvraag, bijvoorbeeld vanwege het waarborgen van onafhankelijkheid, kan het FCP ook overwegen om een mentor- of buddysysteem op te zetten om aanvragers te ondersteunen in het aanvraagproces. Deze begeleiding kan afkomstig zijn van externe organisaties/adviseurs en hoeft niet noodzakelijk door adviseurs van het FCP te worden uitgevoerd. Het FCP kan ook overwegen om nieuwe aanvragers te koppelen aan al ervaren aanvragers, waardoor waardevolle en onafhankelijke begeleiding kan worden geboden en aanvragers tegelijkertijd hun netwerk kunnen uitbreiden.

Stap 4: Kleinere bedragen aanvragen

Gezien autodidacten en jonge talenten vaak nog weinig tot geen ervaring hebben met het doen van een subsidieaanvraag kan het FCP overwegen om aanvragers de mogelijkheid te bieden om kleinere bedragen (tot €10.000) aan te vragen. Als er een kleiner bedrag aangevraagd wordt, kan het subsidieproces ook minder complex worden gemaakt. Naarmate het aangevraagde bedrag stijgt, kan het aanvraagproces ook uitgebreider en complexer worden. Op deze manier kunnen talenten op een meer toegankelijke manier ervaring opdoen met het indienen van subsidieaanvragen en tegelijkertijd hun projecten financieren.



3. Interne werkprocessen FCP



Interne werkprocessen: introductie

Het FCP heeft zich de afgelopen jaren ingespannen om de nieuwe regeling Talentontwikkeling in de kunst- en cultuursector vorm te geven. In dit proces hebben medewerkers van het FCP geluisterd naar de stemmen uit het veld, waarbij input is verzameld via rondetafelgesprekken en (evaluatie)onderzoeken.

Momenteel (eind 2023) zijn drie adviseurs actief op de regeling Talentontwikkeling. Zij zijn het eerste aanspreekpunt voor aanvragers. Sinds eind 2023 hebben de adviseurs op vaste momenten een spreekuur in het kader van de regeling Talentontwikkeling. Het is aan de (potentiële) aanvrager zelf om contact op te nemen. De adviseurs beantwoorden vragen van aanvragers, en beoordelen wanneer nodig concepten van aanvragen voordat aanvragers hun aanvraag definitief indienen.

Nadat de aanvrager een aanvraag heeft ingediend, wordt deze na de mondelinge toelichting van de aanvrager, beoordeeld door een externe adviescommissie.



Interne werkprocessen: door gesprekspartners genoemde knelpunten

Voor deze regeling heeft het FCP uitgebreid input opgehaald bij het veld door het organiseren van rondetafelgesprekken en laten uitvoeren van (evaluatie)onderzoeken. Opvallend is dat, de inzichten die tijdens deze consultaties zijn opgehaald, vaak niet daadwerkelijk zijn geïntegreerd in de uiteindelijke regeling. Voorbeelden hiervan zijn advies over het bereiken van meer nieuwe doelgroepen, dat het FCP zelf proactiever doelgroepen moeten benaderen, dat een schriftelijke aanvraag niet de basis zou moeten zijn, dat aanvragers de mogelijkheid krijgen om hun idee te pitchen, meer investeren in matchmakers, het geven van mogelijkheid tot het aanvragen van kleinere bedragen. Uit deze quick scan blijkt geen eenduidige reden waarom deze adviezen niet zijn opgevolgd tijdens het opstellen van de regeling Talentontwikkeling, redenen die genoemd zijn is dat de regeling niet meer zou passen binnen de kaders meegegeven door het ministerie van OCW, of dat het gewoonweg niet haalbaar zou zijn.

Op basis van deze quick scan identificeren we drie knelpunten binnen de interne werkprocessen.

Tijdsgebrek adviseurs

Adviseurs van het FCP geven aan dat tussen de wereld van het informele circuit en die van een formele organisatie als een Rijkscultuurfonds zit een groot verschil. Beide werelden kunnen dicht bij elkaar komen door persoonlijk contact tussen (potentiële) aanvragers en het FCP. Hiermee kan het gat worden gedicht. Dit vraagt om de investering van veel tijd door het FCP in de fase voorafgaand aan het indienen van een aanvraag..

Op dit moment heeft het team Talentontwikkeling veel verloop en staat daardoor onder tijdsdruk of is onderbezet. Dat gaat ten koste van de inzet van het team voor deze cruciale voorfase. Adviseurs merken op dat ze vaker meer uren aan de regeling besteden dan ze ervoor hebben om toch alle (potentiële) aanvragers de nodige persoonlijke aandacht te geven

Gebrek aan draagvlak voor talentontwikkeling binnen het FCP

Een door de adviseurs geconstateerd knelpunt in de werkprocessen heeft te maken met de hoeveelheid aandacht voor de regeling van het MT en FCP-breed. De beperkte aandacht draagt er aan bij dat adviseurs onvoldoende tijd krijgen om te besteden aan bijvoorbeeld contact met aanvragers. Contact dat van cruciaal belang is zoals eerder aangegeven.

Adviseurs zijn verantwoordelijk voor communicatie over de regeling

Een laatste knelpunt is dat er binnen het FCP onduidelijkheid is over wie verantwoordelijk is voor de communicatie over de regeling. Het is niet helder of deze taak toegewezen is aan een communicatiemedewerker of dat adviseurs zelf deze rol op zich nemen. De afgelopen tijd hebben de adviseurs zelf de communicatie deels op zich genomen, bijvoorbeeld door het mailen van aanvragers, matchmakers en mensen die eerder input hebben gegeven tijdens het opstellen van de regeling. Dit is anders dan de normale praktijk waarbij een communicatiemedewerker al vroeg betrokken is om te zorgen voor duidelijke communicatie richting de doelgroep. Deze verandering heeft invloed op de effectiviteit van de communicatie over de regeling en daarmee ook op het bereik van de aanvraag. De indruk bestaat dat dit te wijten is aan capaciteitsgebrek op alle lagen van de organisatie.



Interne werkprocessen: door gesprekspartners genoemde verbeteringen

Om de (aandacht voor) de regeling Talentontwikkeling binnen het FCP te versterken, zijn er volgens gesprekspartners een aantal stappen die kunnen worden ondernomen:

- 1. Het creëren van meer afstemming tussen adviseurs van de regeling Talentontwikkeling en het MT:** Het bevorderen van begrip en betrokkenheid binnen de organisatie zal helpen om signalen uit de werkpraktijk sneller te bespreken, op te pakken en te implementeren. Een manier waarop dit in werking kan worden gesteld is door meer regelmatig (informele) gesprekken en overleggen te realiseren tussen adviseurs en de Talentontwikkeling-strateeg. De Talentontwikkeling-strateeg zou bijvoorbeeld op regelmatige basis kunnen aansluiten bij overleggen van team Talentontwikkeling, zodat deze op de hoogte wordt gehouden over ontwikkelingen.
- 2. Meer tijd voor de adviseurs:** Adviseurs spelen een cruciale rol in het ondersteunen van (potentiële) aanvragers. Het is van belang om hen voldoende tijd te geven om intensiever persoonlijk contact te onderhouden met aanvragers. Dit zal helpen bij het opbouwen van vertrouwen en het bieden van gerichte begeleiding, wat uiteindelijk zal leiden tot een effectievere ondersteuning van talenten en uiteindelijk tot het bereiken van meer (potentiële) aanvragers.
- 3. Duidelijke verantwoordelijke aanwijzen voor de communicatie:** De communicatie over de regeling moet worden belegd bij een communicatiemedewerker van het FCP. Door deze rol helder te beleggen, met een duidelijke taakverdeling tussen communicatie en adviseurs, kan de uitvoering van het opgestelde communicatieplan worden gewaarborgd. Dit zorgt voor een consistente en effectieve communicatie richting (potentiële) aanvragers, waardoor de toegankelijkheid van de regeling wordt verbeterd. Het geeft adviseurs bovendien meer tijd om te besteden aan de (potentiële) aanvragers en de regeling zelf.



4. Communicatie over de regelingen



Communicatie over de regeling: introductie

Het FCP communiceert op verschillende manieren over de regeling.

Voorafgaand aan de openstelling van de regeling hebben medewerkers van het FCP een communicatieplan opgesteld. Vanwege interne omstandigheden en capaciteitsgebrek is dit communicatieplan niet geheel uitgevoerd. Het FCP heeft bijvoorbeeld wel op hun website informatie gedeeld over de regeling via websiteteksten, een format voor een projectplan en een modelbegroting. Het FCP heeft in mindere mate ingezet op communicatie voor het bereiken van nieuwe doelgroepen, bijvoorbeeld door het aansluiten bij gehonoreerde projecten, het benutten van locaties van aanvragers om dichterbij de gewenste doelgroep te komen. Het FCP heeft ook in mindere mate ingezet op de externe communicatie over de inhoud van de regeling. Zo heeft het FCP wel korte video's geplaatst van gehonoreerde projecten, maar heeft het FCP geen informatie gedeeld over eerdere evaluaties van talentregelingen, geen interviews gevoerd met oud-deelnemers en geen podcast-format uitgewerkt en in gang gezet, zoals wel op de planning stond in het communicatieplan.

Op de website van het FCP is per categorie een webpagina te vinden met daarop de belangrijkste informatie voor de specifieke categorie, denk hierbij aan beknopte informatie over:

- Het doel van de regeling;
- Het project waarvoor mag worden aangevraagd;
- Het aanvraagproces;
- Beoordelingscriteria (op hoofdlijnen);
- Het aan te vragen budget.

De uitgebreide toelichting bij deze onderwerpen is te vinden in de officiële documentatie over de regeling Talentontwikkeling.

Op de website wordt verder per categorie ook gerefereerd aan projecten die zijn gehonoreerd en staat er per categorie een video van een eerder gehonoreerde aanvrager op de website.



Communicatie over de regeling: door gesprekspartners genoemde knelpunten

Met betrekking tot de communicatie over de regeling identificeren we twee knelpunten: het bereiken van de beoogde doelgroepen en toegankelijkheid/laagdrempeligheid van de communicatie.

Bereik van de beoogde doelgroepen

Binnen dit knelpunt identificeren gesprekspartners drie drempels:

- **Drempel 1: geringe bekendheid van (rijks)cultuurfondsen in het algemeen en FCP specifiek.**
 - Doelgroep, vooral autodidacte talenten binnen informele netwerken, beschouwt cultuurfondsen als niet relevant.
 - Ze zijn vaak onbekend met het doen van aanvragen en moeten zelf hun weg vinden in de kunst- en cultuursector.
 - De beperkte bekendheid maakt het FCP relatief onbekend bij de beoogde doelgroepen.
 - De afstand tussen de doelgroep en het FCP vereist meer vertrouwen en proactief persoonlijk contact vanuit het FCP.
- **Drempel 2: Het initiatief voor subsidieaanvragen ligt bij culturele instellingen.**
 - Dit kan ertoe leiden dat het FCP doelgroepen mist die nog geen binding hebben met een dergelijke instelling.

- **Drempel 3: beperkte communicatie over de regeling.**
 - Het eerste contact met (potentiële) aanvragers gebeurt via communicatie over de regeling.
 - Beperkte communicatie over de regeling is te wijten aan het ontbreken van een communicatiemedewerker.
 - Het idee om een creatief producent aan te stellen ter promotie van de regeling is geopperd, maar nog niet geïmplementeerd.

Gebrek aan laagdrempelig/toegankelijk taalgebruik

Volgens gesprekspartners sluit het FCP in haar communicatie momenteel (nog) niet voldoende aan bij de (beoogde) doelgroepen.

- De presentatie van de regeling op de website van het FCP is momenteel onvoldoende helder en toegankelijk.
- Informatie is voornamelijk te vinden in officiële documenten met formeel en ambtelijk taalgebruik, wat potentiële aanvragers kan afschrikken (zie ook drempel 2: Taalgebruik in de regeling in hoofdstuk 2). Het FCP heeft wel eind 2023 informatie over spreekuren op de website toegevoegd en benadrukt bereidheid tot (telefonisch) contact bij onduidelijkheid. Het is aan de (potentiële) aanvrager om contact op te nemen.



Communicatie over de regeling: door gesprekspartners genoemde verbeteringen

Om de toegankelijkheid van de regeling voor Talentontwikkeling in de cultuursector te verbeteren, zijn er verschillende stappen die het FCP kan ondernemen:

- 1. Online vindbaarheid van de regeling:** Om de vindbaarheid te vergroten kan het FCP overwegen om de regeling uit te lichten op de homepage en ervoor te zorgen dat de regeling direct te vinden is via een google search naar de regeling.
- 2. Aansluiten bij taalgebruik van de doelgroep:** in de communicatie over de regeling, zowel op de website, als in officiële documentatie is het raadzaam om beter aan te sluiten bij het taalgebruik van de doelgroep. Termen zoals 'urban talent' sluiten beter aan dan de termen 'talentontwikkeling' of 'informele netwerken'. Het is belangrijk te onderzoeken met welke termen de doelgroep zich meer identificeert.
- 3. Begrijpelijke communicatie:** Zoek naar manieren om de communicatie over de regeling begrijpelijker te maken voor een breder publiek en niet alleen voor degenen die al bekend zijn met de terminologie van het FCP. De informatie op de website kan bijvoorbeeld op B1-niveau worden gepresenteerd, zodat het voor een brede doelgroep begrijpelijk is. Een sleutelfiguur uit het 'urban' veld geeft aan dat het in de 'urban' wereld draait om de eerste indruk en op de website van het FCP staan lappen met teksten en te downloaden bestanden. Het zou helpen om de informatie zo overzichtelijk en aantrekkelijk mogelijk te presenteren, zodat in één opslag duidelijk is waar de regeling voor dient en wat er van de aanvrager verwacht wordt.
- Hierna kan de (potentiële) aanvrager doorgestuurd worden naar een webpagina met een overzicht van te downloaden officiële documentatie met betrekking tot de regeling. Het uitgangspunt hierbij is dat de potentiële aanvrager in ieder geval niet direct ontmoedigd wordt.
- 4. Verhoog de aanwezigheid op sociale media:** vergroot de aanwezigheid van het FCP op sociale media, zoals Instagram maar ook TikTok, om nieuwe en jongere doelgroepen te bereiken. Een aanvrager benoemt: *"Je moet onconventionele middelen inzetten om nieuwe doelgroepen te bereiken en buiten het systeem denken"*.
- 5. Oud-aanvragers een podium geven:** geef oud-aanvragers de gelegenheid om de regeling te promoten door middel van video's en voorbeeldprojecten op de website en sociale media. Inmiddels staat er bij elke categorie een video. Voor het bereiken van nieuwe doelgroepen is het belangrijk om deze video's ook te verspreiden op andere platforms. Door het promoten van projecten van oud-aanvragers kan het FCP ook de boodschap geven dat ze trots zijn op wat er gedaan is van hun subsidie, wat nieuwe talenten weer kan inspireren.
- 6. Stel een heldere taakverdeling tussen het team Talentontwikkeling en de communicatieafdeling op.** (zie ook verbeterpunt 3 'Duidelijke verantwoordelijke aanwijzen voor de communicatie' in hoofdstuk 3 'interne werkprocessen').



Communicatie over de regeling: door gesprekspartners genoemde verbeteringen

7. **Onderhouden duurzame relaties met aanvragers:** investeer in het onderhouden van duurzame relaties, zowel met gehonoreerde als met afgewezen aanvragers, omdat zij potentieel ambassadeurs in het veld zijn. *“Als 10 makers aanvragen bij urban talent regeling en 5 krijgen een honorering, dan heb je weer 5 makers, die zijn een rolmodel in hun eigen community. Maak iets met hen, geeft ze een podium, zodat zij dit ook gaan delen”,* aldus een sleutelfiguur uit het ‘urban’ veld.
8. **Overweeg de herintroductie van matchmakers:** overweeg matchmakers in de regio te herintroduceren, omdat zij een belangrijk middel kunnen zijn om vertrouwen en *credibility* op te bouwen bij de beoogde doelgroep. Volgens een oud aanvrager zijn matchmakers heel belangrijk, vooral in gebieden buiten de Randstad zijn het de culturele instellingen en de matchmakers die zien wat er speelt. Dit komt volgens sleutelfiguren uit het ‘urban’ veld ook omdat er momenteel geen informele infrastructuur bestaat. De regeling is gericht op talenten die autodidact en *selfmade* zijn en die zelfstandig hun *credibility* of ‘*street credit*’ opbouwen. Deze autodidacte talenten zullen om deze reden niet zo snel contact leggen met onbekende (overheids)instellingen. Om nieuwe aanvragers te bereiken en ter promotie van de regeling moet het FCP dus terugvallen op makers in de eigen stad/regio van talenten, een laagdrempelig bekend gezicht die al vertrouwen heeft opgebouwd bij de autodidacte talenten in het informele netwerk. Bovendien, omdat er geen bestaande infrastructuur is waar het FCP op kan leunen, moet het FCP zelf investeren in matchmakers of broedplaatsen. Medewerkers van het FCP beamen dit zelf ook. Leden van het MT en adviseurs zien meerwaarde in een soort van verkenner of matchmakers die het contact kunnen leggen en aan aanvragers kunnen uitleggen waarom de regeling zo belangrijk is.
9. **Proactiever contact leggen met de doelgroep:** neem een meer proactieve houding aan in het leggen van contact met de beoogde doelgroepen. Dit kan worden bereikt door het organiseren van *scout nights* en het actief benaderen en bezoeken van culturele instellingen in diverse regio’s, om kennis te maken met nieuwe talenten. Ook het bezoeken van projecten van gehonoreerde aanvragers en festivals/evenementen voor de doelgroep kan bijdragen aan het opbouwen van relaties en vertrouwen.



5. Conclusies en aanbevelingen



Conclusies

Uit de quick scan komt naar voren dat aanvragers die reeds gebruik hebben gemaakt van de regeling over het algemeen tevreden zijn. De regeling is van meerwaarde in de culturele infrastructuur. Er is geen eenduidige reden om niet aan te vragen. Ook is er geen eenduidige reden waarom aanvragers die in 2022 een aanvraag hebben ingediend en gehonoreerd zijn, geen nieuwe aanvraag hebben ingediend in 2023. Wel zijn er enkele knelpunten geïdentificeerd die de optimale uitnutting van de regeling belemmeren. Deze knelpunten kunnen worden onderverdeeld in drie categorieën: de inrichting van de regeling, de interne werkprocessen van het FCP en de communicatie over de regeling.

Inrichting van de regeling

De regeling sluit momenteel in beperkte mate aan bij de belevingswereld van de beoogde doelgroepen. De verplichting tot het doen van een schriftelijke aanvraag, het formele en ambtelijke taalgebruik, geen mogelijkheid om voor een lager bedrag aan te vragen en de vier losse categorieën binnen één regeling, maakt de regeling complex en ontoegankelijk, met name voor jonge talenten en autodidacten die nieuw zijn in het doen van subsidieaanvragen.

Interne werkprocessen

Adviseurs van de regeling zijn goed op de hoogte van wat er speelt in het veld en kunnen ook aanwijzen welke knelpunten er zijn met betrekking tot deze regeling. De adviseurs lopen ertegenaan dat ze met name door tijdsgebrek belemmert worden om aanvragers optimaal te ondersteunen en nieuwe aanvragers te bereiken. Er is behoefte aan meer aandacht voor de regeling Talentontwikkeling binnen de organisatie zodat het begrip voor het proces omtrent deze specifieke regeling toeneemt, er eerder samen kan worden opgetrokken en daarmee de interne afstemming verbetert. Het bereiken van de doelgroepen van deze regeling – gericht op informele netwerken -, vraagt namelijk wellicht meer tijd en aandacht dan andere regelingen.

Communicatie over de regeling

Het FCP heeft al inzicht in de doelgroepen die ze willen bereiken, maar slaagt er momenteel nog niet in om deze doelgroepen optimaal te bereiken. Dit komt omdat de doelgroepen vaak niet bekend zijn met het FCP en de regeling. Doelgroepen moeten eerst bekend raken met het Fonds en moeten zich vervolgens kunnen herkennen in de regeling. Dit kan worden bereikt door een meer proactieve, persoonlijkere en toegankelijkere communicatie richting de beoogde doelgroepen, duidelijke informatievoorziening en het betrekken van talenten uit informele netwerken bij de ontwikkeling van de regeling.



Aanbevelingen

We onderscheiden aanpassingen die het FCP op korte termijn kan doorvoeren en aanpassingen die het FCP op de lange termijn kan doorvoeren, met als doel een grotere uitnutting van de regeling Talentontwikkeling. Aanpassingen voor de korte termijn zijn met name gericht op het bereiken van meer (nieuwe) aanvragers. Aanpassingen die het FCP op de lange termijn kan doorvoeren zijn voornamelijk gericht op het meer toegankelijk en laagdrempelig maken van de regeling, zodat de doelgroep ook daadwerkelijk aanvragen gaat doen.

Aanpassingen op korte termijn

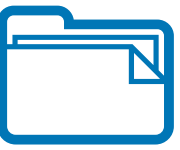
1. **Taalgebruik website:** Pas de communicatie over de regeling op de website aan zodat deze beter aansluit bij het taalgebruik van de beoogde doelgroepen. Gebruik herkenbare termen zoals 'urban' en communiceer helder over de termen waar doelgroepen zich minder in herkennen zoals 'informeel' en 'versterken talentketen'. Leg in begrijpelijke bewoordingen uit wie voor welke subsidiecategorie in aanmerking komt. Zorg voor een heldere stapsgewijze uitleg, op een toegankelijk B1-niveau, voordat aanvragers doorverwezen worden naar de formele documentatie over de regeling.
2. **Verantwoordelijkheid voor communicatie:** Stel een heldere taakverdeling op tussen de adviseurs Talentontwikkeling en de communicatieafdeling voor de externe communicatie over de regeling.
3. **Promotie op sociale media:** Intensiveer de promotie van de regeling op sociale mediaplatforms zoals TikTok en Instagram om nieuwe aanvragers te bereiken. Sluit hierbij aan bij het taalgebruik en de belevingswereld van de (beoogde) doelgroepen. Betrek hierbij daarom bijvoorbeeld eerder gehonoreerde aanvragers en/of bekende sleutelfiguren uit het veld.
4. **Proactieve benadering:** Benader doelgroepen meer proactief als het FCP. Zorg dat de adviseurs herkenbare gezichten worden in het veld. Neem deel aan gehonoreerde projecten, netwerkbijeenkomsten, evenementen en festivals om zichtbaarder te zijn.
5. **Interne samenwerking:** Richt een overlegstructuur en/of 'incheck-moment' in tussen de adviseurs van de regeling en het MT om wederzijds begrip te stimuleren en snel(ler) te kunnen reageren op signalen uit het veld.



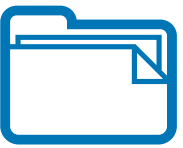
Aanbevelingen

Aanpassingen op lange termijn

1. Vereenvoudig de regeling, maak de taal toegankelijker en structureer de categorieën duidelijker om potentiële aanvragers te helpen bij het aanvraagproces.
 - a. Onderzoek de mogelijkheid van het aanvragen van kleinere bedragen, met een versimpeld aanvraagproces.
 - b. Stel het aanvraagformulier in B1-niveau op en stel in het formulier praktische, gerichte vragen zodat de aanvragers weten wat van hen verwacht wordt.
 - c. Voeg de mogelijkheid toe om een video- en/of audiobestand toe te voegen aan de aanvraag
2. Bereid de beschikbare uren van adviseurs en de communicatieafdeling voor deze regeling uit, zodat de adviseurs meer tijd kunnen besteden aan de voorkant van het aanvraagproces: het leggen van contacten, bezoeken van conferenties en het bezoeken van andere activiteiten om contacten te leggen met de doelgroep. En tevens meer tijd kunnen besteden aan de ondersteuning van aanvragers. De communicatieafdeling heeft op haar beurt meer tijd om aan de externe communicatie over regeling te besteden.
3. Overweeg om meer ondersteuning te bieden aan (potentiële) aanvragers door:
 - a. Aanvragers door te verwijzen naar een externe organisatie/adviseur voor advies.
 - b. (Potentiële) aanvragers te koppelen aan aanvragers die al eerder een aanvraag heeft gedaan voor de regeling Talentontwikkeling (of een andere subsidieregeling van het FCP).
4. Herintroduceer matchmakers in de regio ter promotie van het FCP de regeling. Matchmakers zijn bekende gezichten in de culturele infrastructuur in de regio, matchmakers kunnen daarom vertrouwen wekken en ondersteuning bieden.



Bijlagen



Bijlage A: Overzicht bestudeerde documenten

Algemeen

- FCP (2019). Memo inzet creatief producent Talentontwikkeling.
- FCP (2021). Verslag rondetafelgesprek Talentontwikkeling algemeen.
- FCP (2022). Communicatieplan regeling Talentontwikkeling.
- FCP (2023). Regeling Talentontwikkeling.

Urban Arts Talent

- FCP (2020). Modelbegroting Urban Arts Talent.
- FCP (2021). Verlag rondetafelgesprek talentontwikkeling urban arts.
- FCP (2022). Evaluatierapport urban arts talent-regeling.
- FCP (2023). Voorbeeld aanvraagformulier urban arts talent.
- FCP (2023). Werkwijze valuta voor het Caribisch deel van het koninkrijk.

Urban Arts Coach

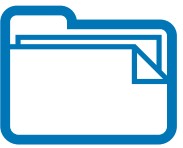
- FCP (2023). Handvatten voor het projectplan urban arts coach.
- FCP (2023). Voorbeeld aanvraagformulier urban arts coach.
- FCP (2023). Werkwijze valuta voor het Caribisch deel van het koninkrijk.

Informele netwerken

- FCP (2020). Modelbegroting informele netwerken.
- FCP (2021). Verslag rondetafelgesprek verbinding informele circuits.
- FCP & Kult&Ace (2023). Eindrapportage 'informele netwerken.
- FCP (2023). Handvatten voor het projectplan informele netwerken.
- FCP (2023). Voorbeeld aanvraagformulier in informele netwerken.
- FCP (2023). Werkwijze valuta voor het Caribisch deel van het koninkrijk.

Versterken talentketen

- FCP (2020). Modelbegroting versterken talentketen.
- FCP (2023). Handvatten voor het projectplan versterken talentketen.
- FCP (2023). Voorbeeld aanvraagformulier versterken talentketen.



Bijlage B: Overzicht gesprekspartners

FCP

- Adviseurs regeling Talentontwikkeling
- Adviescommissieleden regeling Talentontwikkeling
- MT-leden

Sleutelfiguren

- Sleutelfiguur Limburg
- Sleutelfiguur Leiden

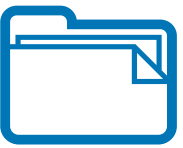
Aanvragers

2022

- Stichting Zieke Docenten (Urban Arts Talent)
- Stichting HFC Crew (Urban Arts Coach)
- Stichting Deinum-De Rijdende Popschool (Informele netwerken)
- Stichting Theaterwerkplaats Tiuri (Versterking talentketen)
- Stichting Foxer Talent (Versterking talentketen).

2023

- Stichting Studio Figur (Urban Arts Talent)
- Stichting Muziekgebouw aan 't IJ (Urban Arts Talent)
- Stichting Cultuurwerkplaats IJsselmonde (Urban Arts Talent)
- Stichting De Wintertuin Curaçao (Urban Arts Coach)
- Stichting Passion & Skillz (Informele netwerken)
- Stichting New Vision International Film Festival (Informele netwerken)
- Jongerentheatergroep SubSub (Informele netwerken)
- Stichting Jongeren Cultuurhuis Kanaleneiland (Versterking talentketen)



Bijlage C: categorie Urban Arts Talent

Doel van de categorie Urban Arts Talent

Stimuleren van individuele ontwikkeltrajecten voor urban-arts talenten die zich als autodidactisch maker ontwikkelen onder begeleiding van professionals.

- Talenten stellen zelf ontwikkelplan op, waarbij ze begeleid worden door een culturele instelling.
- Formele aanvrager is een culturele instelling, de aanvraag gaat over de leervragen van het talent.
- Bedoeling is dat de subsidie geheel wordt gebruikt voor de ontwikkeling van het talent.
- Tijdens het ontwikkeltraject werken de talenten aan een eigen signatuur en delen kennis over hun leerervaringen met andere makers die actief zijn binnen urban arts.
- Gedurende het ontwikkeltraject realiseren de talenten een of meerdere eindproducten.

Voorwaarden

- Het project mag niet eerder starten dan 13 weken na het indienen van de aanvraag en niet eerder dan het besluit op de aanvraag
- Het project heeft een minimale looptijd van één jaar en een maximale looptijd van twee jaar.
- Het project start uiterlijk binnen zes maanden na toekenning van de aanvraag.
- Voor het urban arts talent traject kunnen bovendien per kalenderjaar maximaal drie aanvragen worden gehonoreerd per aanvrager instelling.

Aanvraagprocedure

De aanvrager dient een aanvraag in via het aanvraagformulier op de online omgeving Mijn Fonds, via de website van het FCP. Hiervoor heeft de aanvrager een account nodig. Aanvragen moeten worden voorzien van: een projectplan voor de gehele looptijd van het project, een uittreksel van de KvK van de aanvrager en een sluitende begroting.

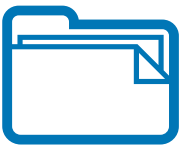
Aanvragers krijgen bovendien de mogelijkheid om een mondelinge toelichting te geven op de aanvraag. Dit is niet verplicht.

Subsidiebedragen en subsidieplafond

De aanvragen worden beoordeeld op basis van volgorde van ontvangst, onafhankelijk van elkaar en zonder rangschikking. Aanvragers kunnen een aanvraag indienen voor minimaal € 10.000 en maximaal € 25.000 per ontwikkeltraject. Het subsidieplafond voor deze categorie is € 3.450.000 in totaal en jaarlijks € 1.150.000.

Beoordelingscriteria

Kwaliteit	Samenwerking	Effect
• Noodzaak voor ontwikkeling • Stappen van de ontwikkeling • Organisatorische kwaliteit • Begeleidende instelling • Monitoring en evaluatie.	• Keuze coaches • Stappen van de coaches • Rol- en taakverdeling • Commitment coaches • Duurzame samenwerking	• Continuïteit makerschap • Delen leerervaringen



Bijlage C: categorie Urban Arts Coach

Doel van de categorie Urban Arts Coach

Stimuleren van individuele professionaliseringstrajecten voor de urban-arts coach die zich als autodidactisch maker ontwikkelen onder begeleiding van professionals.

- Subsidie is voor coaches in de fase mid-career die zich willen ontwikkelen binnen het vakgebied van actieve cultuurparticipatie.
- Formele aanvrager is een culturele instelling, de aanvraag gaat over het professionaliseringstraject van de urban arts-coach die drempels ervaart bij doorgroeimogelijkheden binnen de informele setting waar zij actief zijn.
- Bedoeling is dat de subsidie geheel wordt gebruikt voor trajecten waarbij de urban arts coach diens coachingsvaardigheden kan professionaliseren.
- Bedoeling is dat de uitvoering van een experimenteel project met cultuurmakers onderdeel is van het traject.

Voorwaarden

- Het project mag niet eerder starten dan 13 weken na het indienen van de aanvraag en niet eerder dan het besluit op de aanvraag
- Het project heeft een minimale looptijd van één jaar en een maximale looptijd van twee jaar.
- Het project start uiterlijk binnen zes maanden na toekenning van de aanvraag.
- Voor het urban arts coach traject kunnen bovendien per kalenderjaar maximaal twee aanvragen worden gehonoreerd per aanvrager instelling.
- De aanvrager instelling draagt bij aan de benodigde financiële middelen voor het project van de urban arts coach.

Aanvraagprocedure

De aanvrager dient een aanvraag in via het aanvraagformulier op de online omgeving Mijn Fonds, via de website van het FCP. Hiervoor heeft de aanvrager een account nodig. Aanvragen moeten worden voorzien van: een projectplan voor de gehele looptijd van het project, een uittreksel van de KvK van de aanvrager en een sluitende begroting.

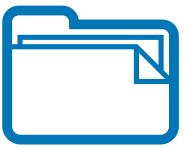
Aanvragers krijgen bovendien de mogelijkheid om een mondelinge toelichting te geven op de aanvraag. Dit is niet verplicht.

Subsidiebedragen en subsidieplafond

De aanvragen worden beoordeeld op basis van volgorde van ontvangst, onafhankelijk van elkaar en zonder rangschikking. Aanvragers kunnen een aanvraag indienen voor minimaal € 25.000 en maximaal € 50.000 per ontwikkeltraject. Het subsidieplafond voor deze categorie is € 1.500.000 in totaal en jaarlijks € 500.000.

Beoordelingscriteria

Kwaliteit	Samenwerking	Effect
• Noodzaak voor ontwikkeling • Stappen van de ontwikkeling • Organisatorische kwaliteit • Monitoring en evaluatie.	• Keuze inhoudelijk begeleiders • Stappen van inhoudelijke begeleiding • Rol- en taakverdeling • Commitment samenwerkingspartners en coaches	• Inhoudelijk effect • Delen leerervaringen • Rol van eindproducten



Bijlage C: categorie Talentontwikkeling in informele netwerken

Doel van de categorie Talentontwikkeling in informele netwerken

Stimuleren van trajecten voor talenten die actief zijn binnen de informele netwerken van cultuurparticipatie.

- Aanvraag wordt ingediend door een culturele instelling.
- Bedoeling is dat de subsidie wordt gebruikt voor een traject waarin meerdere talenten zich binnen de informele netwerken van cultuurparticipatie verder kunnen ontwikkelen onder begeleiding van professionals.

Voorwaarden

- Het project mag niet eerder starten dan 13 weken na het indienen van de aanvraag en niet eerder dan het besluit op de aanvraag
- Het project heeft een minimale looptijd van één jaar en een maximale looptijd van twee jaar.
- Het project start uiterlijk binnen zes maanden na toekenning van de aanvraag.
- Voor het urban arts coach traject kunnen bovendien per kalenderjaar maximaal drie aanvragen worden gehonoreerd per aanvragende instelling.
- De aanvragende instelling draagt bij aan de benodigde financiële middelen voor het project.

Aanvraagprocedure

De aanvrager dient een aanvraag in via het aanvraagformulier op de online omgeving Mijn Fonds, via de website van het FCP. Hiervoor heeft de aanvrager een account nodig. Aanvragen moeten worden voorzien van: een projectplan voor de gehele looptijd van het project, een uittreksel van de KvK van de aanvrager en een sluitende begroting.

Aanvragers krijgen bovendien de mogelijkheid om een mondelinge toelichting te geven op de aanvraag. Dit is niet verplicht.

Subsidiebedragen en subsidieplafond

De aanvragen worden beoordeeld op basis van volgorde van ontvangst, onafhankelijk van elkaar en zonder rangschikking. Aanvragers kunnen een aanvraag indienen voor in categorie 1 voor minimaal € 10.000 en maximaal € 25.000 en in categorie 2 voor minimaal € 25.000 en maximaal € 75.000. Het subsidieplafond voor deze categorie is voor categorie 1: € 728.000 en voor categorie 2: € 650.000. Het subsidieplafond is jaarlijks € 1.378.000 en in totaal € 4.134.000

Beoordelingscriteria

Kwaliteit

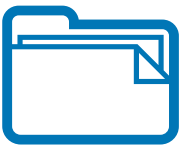
- Urgentie en motivatie voor ontwikkeltraject (categorie 1 en 2).
- Stappen van het ontwikkeltraject (categorie 1 en 2).
- Organisatorische kwaliteit (categorie 1 en 2).
- Kennis en ervaring (categorie 1 en 2)
- Monitoring en evaluatie (categorie 2).

Samenwerking

- Keuze partners (categorie 1 en 2).
- Wederzijdse samenwerking (categorie 1 en 2).
- Inrichting samenwerking (categorie 1 en 2).

Effect

- Inhoudelijk effect (categorie 1 en 2)
- Draagvlak (categorie 1 en 2)
- Versterking aanbod (categorie 2).



Bijlage C: categorie versterken talentketen

Doel van de categorie versterken talentketen

Stimuleren van instellingen die zich richten op talentontwikkeling in informele netwerken om hun expertise en werkwijze samen met andere partijen methodisch vast te leggen om daarmee talenten doelgericht bij te staan in hun ontwikkeling en doorstroming. trajecten voor talenten die actief zijn binnen de informele netwerken van cultuurparticipatie.

- Aanvraag wordt ingediend door een culturele instelling, voor het ontwikkelen of doorontwikkelen van een implementatieplan om een impuls te geven aan de ontwikkeling en doorstroom van talenten in informele netwerken.
- Bedoeling is dat de subsidie wordt gebruikt voor de ontwikkeling van een methode of methodiek.

Voorwaarden

- Het project mag niet eerder starten dan 13 weken na het indienen van de aanvraag en niet eerder dan het besluit op de aanvraag
- Het project heeft een minimale looptijd van één jaar en een maximale looptijd van twee jaar.
- Het project start uiterlijk binnen zes maanden na toekenning van de aanvraag.
- Voor het versterken talentketen traject kunnen bovendien per kalenderjaar per aanvrager maximaal één aanvraag worden gehonoreerd.
- De aanvragende instelling draagt bij aan de benodigde financiële middelen voor het project.

Aanvraagprocedure

De aanvrager dient een aanvraag in via het aanvraagformulier op de online omgeving Mijn Fonds, via de website van het FCP. Hiervoor heeft de aanvrager een account nodig. Aanvragen moeten worden voorzien van: een projectplan voor de gehele looptijd van het project, een uittreksel van de KvK van de aanvrager en een sluitende begroting.

Aanvragers krijgen bovendien de mogelijkheid om een mondelinge toelichting te geven op de aanvraag. Dit is niet verplicht.

Subsidiebedragen en subsidieplafond

De aanvragen worden beoordeeld op basis van volgorde van ontvangst, onafhankelijk van elkaar en zonder rangschikking. Aanvragers kunnen een aanvraag indienen voor minimaal € 25.000 en maximaal € 50.000 per project. Het subsidieplafond voor deze categorie is jaarlijks € 300.000 en in totaal € 900.000.

Beoordelingscriteria

- | Beoordelingscriteria | Samenwerking | Effect |
|------------------------------|---------------------------|----------------------|
| • Kwaliteit | | |
| • Urgentie en motivatie | • Keuze partners | • Inhoudelijk effect |
| • Stappen van het project | • Taak- en rolverdeling | • Versterking |
| • Organisatorische kwaliteit | • Inrichting samenwerking | • Overdraagbaarheid |
| • Kennis en ervaring | | |
| • Monitoring en evaluatie | | |

Colofon

Datum: 7 november

Auteurs:

Lara Janssen

Pauline Modderman

Nassaulaan 1
2514 JS Den Haag

+31 (0)70 359 6955
info@kwinkgroep.nl
www.kwinkgroep.nl

KWINK
GROEP