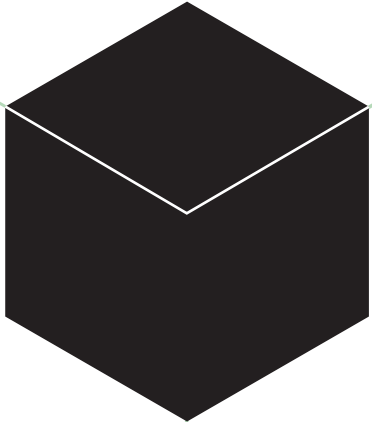


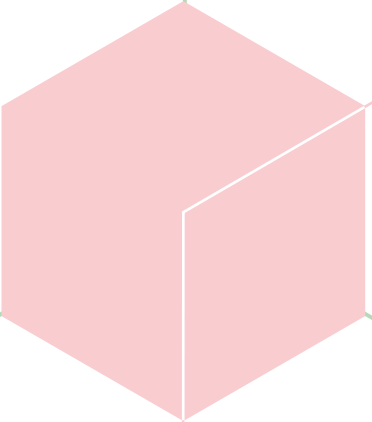


EVALUATIE
RAPPORT

URBAN ARTS TALENT- REGELING



FONDS VOOR
CULTUUR
PARTICIPATIE



PUBLIEKS
VERSIE

Lionstorm bestaat uit Vuige Muis en Skerrie Sterrie. Samen vormen zij Nederlands eerste queer rapformatie. Zij ontwikkelden hun muziekskills, leerden muziek met beeld integreren en concretiseerden hun de visie op gebied van queer empowerment binnen de rapscene.



INHOUD

Samenvatting	5
1. Inleiding	7
2. Onderzoeksmethode en -activiteiten	9
3. Resultaten	11
3.1 Talentontwikkeling	11
Artistieke en persoonlijke ontwikkeling	
Multidisciplinaire ontwikkeling	
Zakelijke ontwikkeling	
Eindproducten en COVID-19	
3.2 Coaching	14
Coaches en begeleidende organisaties	
Groepen talenten	
Onderwijsaanbod	
3.3 <i>Urban arts</i> -cultuur	16
Terminologie	
Positie van <i>urban arts</i>	
Gender en diversiteit	
3.4 UAT-regeling	16
Aanvraagprocedure	
Communicatie	
Kennisdeling	
4. Conclusies en aanbevelingen	18
Literatuur	22

VOORWOORD

Het Fonds voor Cultuurparticipatie omarmt de *urban arts* al vanaf het prille begin. Met de onlangs afgesloten *Urban Arts Talent (UAT)* regeling maakten amateurs en autodidacte makers, vanuit het *urban* genre, een ontwikkeling door in hun makerschap, hun professionele en/of persoonlijke vaardigheden. Er was ruimte voor het voeden van hun creativiteit door het maken van reizen, maar ook door verdieping in kunstvormen. Er werden contacten gelegd met andere netwerken en makers. We zagen dat zowel bij de *urban arts* talenten als bij de coaches die hen begeleiden, een impuls werd gegeven aan de talentketen binnen de sector.

Daarom een bijzonder woord van dank aan de betrokken talenten van de UAT regeling voor hun inzet voor de sector en deelname aan dit evaluatieonderzoek. Ook bedanken we alle betrokkenen uit het veld die hielpen bij de ontwikkeling en uitvoering van de regeling en deelnamen aan rondetafelgesprekken, de evaluatie en beoordelingscommissies.

Onder meer de ronde tafelgesprekken en dit evaluatierapport bevestigen het beeld dat er in

de laatste jaren een zeer divers veld is ontstaan van individuele en sociale praktijken, meer of minder georganiseerd, in informele context. Een veld waarin mensen zich gepassioneerd doorontwikkelen in hun kunstbeoefening. Deze informele netwerken ontstaan spontaan en er gelden specifieke regels, (beeld)taal en waarden, vrijwel zonder verbinding met formele opleidingstrajecten. De talenten die hierin actief zijn, leren informeel (uit eigen beweging) en bepalen samen met gelijkgezinden de voorwaarden waarbinnen zij zich ontwikkelen.

Om meer aandacht te besteden aan deze bredere talentontwikkeling en de talentketen toekomstbestendig te maken, opent het Fonds voor Cultuurparticipatie een nieuwe UAT regeling. Het doel van de regeling is om talentketens en -routes verder te ontwikkelen binnen netwerken van talentontwikkelaars, presentatieplekken, en andere (culturele) organisaties. Zij zijn van groot belang voor de ontwikkeling van jonge talenten in informele circuits. Een goede onderlinge afstemming tussen landelijke, regionale en lokale partijen draagt bij aan de doorstroommogelijkheden voor (jong) talent.

Klik hier om naar de
webpagina te gaan

SAMENVATTING

De *Urban Arts Talent* (UAT) regeling (2018 - 2021) van het Fonds voor Cultuurparticipatie (FCP) heeft als doel *urban arts*-talenten de kans te bieden om hun makerschap en professionele en persoonlijke vaardigheden verder te ontwikkelen. De belangrijkste resultaten zijn in deze publieksversie gepubliceerd.

De evaluatie richt zich op onder meer:

1. De impact van de regeling op de ontwikkeling van het makerschap, het eigenaarschap en de autonomie van de deelnemers;
2. De bijdrage van de coaches en begeleidende organisaties aan de ontwikkeling van de talenten;
3. De bijdrage van de regeling aan de ontwikkeling van de *urban arts*-cultuur;
4. De geleerde lessen v.w.b. verbetering en verduurzaming van de regeling.

Uit het evaluatieonderzoek blijkt dat de meeste doelstellingen zijn behaald. Wat betreft algemene doeltreffendheid en tevredenheid scoort de UAT-regeling een positieve score van 4.4 (cijfer op schaal van 1 tot 5). Maar wat ging er goed en wat kan er eventueel beter? Hiernaast volgen per evaluatiepunt *tips* over de huidige regeling en *tips* ter verbetering van de regeling in de toekomst.

1. Impact op de ontwikkeling van deelnemers

TOPS

- Talenten ontwikkelen meer verantwoordelijkheidsgevoel dankzij het vertrouwen dat het FCP in hen stelt en de autonomie die ze krijgen.
- Talenten voeden hun creativiteit: ze reizen en ontdekken verschillende culturen, verdiepen hun kunstvormen en komen in contact met andere netwerken en makers.
- Talenten ervaren minder stress bij het bereiken van hun doelen, omdat ze tijdens de coronapandemie hun trajecten kunnen verlengen.

TIPS

- Benadruk bij de start van het ontwikkeltraject het belang van zakelijke en ondernemersvaardigheden, maar ook organisatorische en pr-vaardigheden, bij de talenten.
- Houd communicatiekanalen open voor eventuele knelpunten tussen talenten en coaches.
- Zorg dat talenten gedurende het traject op hun gezondheid en welzijn blijven letten.

2. Bijdrage van coaches en begeleidende organisaties

TOPS

- Talenten worden gestimuleerd in hun creativiteit door het contact met coaches uit diverse vakgebieden en landen.
- Talenten worden begeleid in specifieke artistieke en niet-artistieke behoeften, waarbij de coaching het gebrek aan een professionele kunstopleiding compenseert.
- Talenten krijgen meer kansen om zich multidisciplinair te ontwikkelen.

TIPS

- Koppel talenten en coaches in een zo vroeg mogelijk stadium aan elkaar, zodat talenten vertrouwd raken met een verscheidenheid aan visies en werkculturen.
- Maak heldere afspraken met organisaties en spreek wederzijdse verwachtingen uit, om de samenwerking te bevorderen.
- Bied coaches richtlijnen aan omtrent coaching criteria, -strategieën en gewenste uitkomsten.

3. Ontwikkeling van de urban arts-cultuur

TOPS

- Talenten verdiepen hun makerschap door coachingtrajecten op maat en de mogelijkheid om cursussen, workshops en masterclasses te volgen.
- Talenten kunnen andere genres, technieken en culturen verkennen dankzij de brede definitie van 'urban' die het FCP hanteert.
- Talenten uit het Caribisch deel van het Koninkrijk krijgen door de regeling meer zichtbaarheid.
- 40% van de talenten is vrouw; een relatief hoog percentage voor *urban arts*.

TIPS

- Vergroot de kennis bij talenten over de mogelijkheden tot ontwikkeling in hun directe omgeving.
- Stimuleer oud-deelnemers om coach of talentscout te worden en zet een mentorprogramma op.
- Stel talentscouts aan in het Caribisch deel van het Koninkrijk (of laat scouts uit Nederland daarnaar afreizen) om de regeling bij potentiële talenten en organisaties te promoten.
- Besteed, met oog voor gendergelijkheid, meer aandacht aan de rol van vrouwen in *urban arts*.

4. Verbetering en verduurzaming van de regeling

TOPS

- Talenten zijn gebaat bij de pitch-aanpak. Ze verwoorden hun doelstellingen beter.

TIPS

- Beschouw een schriftelijk voorstel van een talent niet als een toelatingsvoorwaarde, maar als een eerste activiteit na toekenning van de regeling.
- Adviseer talenten in een vroeg stadium over passende coaches en organisaties, workshops rondom zakelijke en ondernemersvaardigheden, efficiënt budgetbeheer en stresspreventie.
- Inventariseer bij de start hoe talenten met het Fonds willen communiceren en zorg vervolgens voor passende communicatiekanalen.

Urban Arts Talent **Chesney Giersthove** werkte aan haar camera-, geluid- regie- en lichttechniek en ontwikkelde vaardigheden op het gebied van scenarioschrijven en ondernemerschap.



1. INLEIDING

De *Urban Arts Talent* regeling van het Fonds voor Cultuurparticipatie biedt *urban arts*-talenten de kans om hun makerschap en professionele en persoonlijke vaardigheden verder te ontwikkelen, en hun eigenaarschap en autonomie te vergroten. Deze regeling loopt tussen 2018 en 2021. Om de impact te meten van de regeling is een extern evaluatieonderzoek uitgevoerd. In deze publieksversie staan de belangrijkste resultaten gepubliceerd.

Inhoud

Het onderzoeksrapport beschrijft onder meer het effect van deelname aan de regeling op de ontwikkeling van het makerschap, het eigenaarschap en de autonomie van de talenten. Ook is de bijdrage van de coaches en begeleidende organisaties op de professionele ontwikkeling van de talenten in dit rapport verwerkt. Net als de respons van culturele instellingen op de regeling. De bijdrage van de regeling op de ontwikkeling van de *urban arts*-cultuur en de geleerde lessen die bijdragen aan verbetering en verduurzaming worden ook verder toegelicht.

Onderzoeksmethode

Naast het houden van individuele interviews met talenten, coaches en stakeholders en focusgroep-interviews, is er onder meer gekeken naar het werk van de talenten en hun activiteiten op social media. Er is een online enquête gehouden, waaraan 35 van de 64 talenten deelnamen.

Leeswijzer

Na de samenvatting en de inleiding in hoofdstuk 1, worden de onderzoeksmethode en -activiteiten beschreven in hoofdstuk 2. De resultaten staan in hoofdstuk 3 en met de conclusies en aanbevelingen in hoofdstuk 4 wordt het rapport afgesloten.

Interpretatiekader

Voor het evaluatieonderzoek is wetenschappelijke literatuur geraadpleegd over kunstsociologie, kunstpsychologie en antropologie van de kunst en daaraan gerelateerde disciplines. Er zijn enkele concepten gebruikt als interpretatiekader voor de onderzoeksresultaten:

• ARTISTIEKE TRAJECTEN¹

Een artistieke loopbaan is steeds vaker niet-lineair. Het is eerder een curve in persoonlijke groei en artistieke ontwikkeling, die op en neer beweegt tussen succes, uitdagingen en obstakels. Ieder talent is uniek en vereist een aanpak op maat. Om de ontwikkeling van het makerschap te evalueren, is het nodig om artistieke loopbanen te koppelen aan veranderingen op individueel niveau.

• ARTISTIEKE AUTONOMIE²

Artistiek succes gaat over het vermogen om over een langere periode werk te produceren. Jonge talenten worden geconfronteerd met onzekerheden op de arbeidsmarkt. Om met dit toekomstperspectief om te kunnen gaan is het belangrijk als ze in de kunstwereld vooruit willen. Talenten kunnen hun werkgebied

uitbreiden (eigenaarschap), nieuwe artistieke mogelijkheden verkennen (innovatie) en sociale netwerken vormen en benutten (zelfpromotie).

• URBAN ARTS-CULTUUR³

In *urban arts* is het essentieel dat de kunst trouw blijft aan haar oorsprong. Succesvolle *urban arts*-artiesten zijn authentiek en verwijzen naar hun maatschappelijke herkomst. Door sociale netwerken te vergroten en de artistieke waarde van het werk te benadrukken, kunnen middelen, kennis en kansen toenemen. Daarbij loont het om in verschillende gebieden en disciplines werkzaam te zijn (multidisciplinariteit).

• GENDER- EN MINDERHEDENONDERZOEK⁴

Er is aandacht voor de rol van gender in *urban arts*. Er lijken meer mannelijke makers te zijn dan vrouwelijke en er wordt gekeken naar mogelijke oorzaken, zoals *femininity*. Culturele instellingen worden nog vaker geleid door mannen dan vrouwen. Ook worden de leidinggevende posities minder vaak ingenomen door mensen vanuit een lage arbeidersklasse en mensen met een migratieachtergrond.

• COVID-19 EN DE CULTUURSECTOR

De cultuursector is ook zwaar getroffen door COVID-19. Hoewel onderzoek naar de impact van de coronapandemie nog in volle gang is, nemen we deze factor mee in de evaluatie. Dit geldt met name voor de strategieën die talenten gebruikten om het hoofd boven water te houden.

¹ Bennet & Hennekam, 2018; Hennekam, 2017; Menger, 1999.

² Menger, 1999; Moore, 2016; Scharff, 2016.

³ Bennet, 2018; Reitsamer & Prokop, 2017.

⁴ Bull, 2015; Scharff, 2015; Scharff, 2016.



Breakdancecrew de **Underdogz Crew** wilde graag betere ondernemersvaardigheden aanleren om zo een professionele organisatie te worden. Zij ontwikkelden zich onder de vleugels van dansgezelschap 155 en werkten daarbij aan hun ondernemersvaardigheden.

2. ONDERZOEKSMETHODE EN -ACTIVITEITEN

Dataverzamelmethode

INTERVIEWS MET TALENTEN

Het grootste deel van dit onderzoek is gebaseerd op diepte-interviews met 16 talenten (willekeurig gekozen uit 30 geselecteerde kandidaten, uit de oorspronkelijke groep van 64 deelnemers). Deze groep is een diverse vertegenwoordiging van:

- Gender (7 vrouwen en 9 mannen, overeenkomstig de verhouding tussen mannelijke, vrouwelijke en non-binaire deelnemers);
- Discipline (muziek, dans, *breaking*, theater, film, grafiek, *spoken-word* en multidisciplinair);
- Regio (Noord-Holland, Zuid-Holland, Utrecht, Gelderland, Groningen, Noord-Brabant en Limburg en vanuit het Caribisch deel van het Koninkrijk: Curaçao, Bonaire en Sint-Maarten);
- Leeftijd;
- Opleidingsniveau.

INTERVIEWS MET COACHES EN STAKEHOLDERS

In totaal werden 7 coaches van de huidige regeling en 1 coach van de vorige regeling geïnterviewd, variërend van startend tot ervaren (3 vrouwen en 5 mannen).

De meeste coaches zijn verbonden aan culturele organisaties en spelen een prominente rol in de *urban arts*-cultuur, bijvoorbeeld als pedagoog, ondernemer, promotor, curator, coördinator of influencer. De coaches reflecteerden op de ontwikkeling van de talenten en hun ervaringen als coach.

Daarnaast werden er in totaal 8 stakeholders geïnterviewd (4 vrouwen en 4 mannen). Ze zijn sleutelfiguren bij de bevordering van *urban arts* in Nederland en het Caribisch

deel van het Koninkrijk. Denk aan coördinatoren van onderwijsinstellingen en opleidingscentra; eigenaars/managers van theaters, buurthuizen, horeca- en andere podia; organisatoren van festivals; matchmakers van het FCP; onafhankelijke producenten en curatoren.

FOCUSGROEP-INTERVIEWS

Er zijn twee focusgroepen gehouden, respectievelijk met 3 en 2 talenten, met uiteenlopende genders, disciplines en leeftijden. Er was weinig animo onder talenten om in groepsverband over hun ervaringen te praten; een opvallend verschil met de hoge respons voor de individuele interviews.

ENQUÊTE

Onder de 64 deelnemers is een online enquête uitgezet met 28 vragen over hun tevredenheid over de regeling en hun visie op de doorgemaakte ontwikkeling. In totaal hebben 35 talenten een volledig ingevulde enquête ingestuurd (responspercentage: 54%). De enquête houdt statistisch gezien geen rekening met vertekening door non-respondenten: de mate waarin het uitblijven van een reactie van andere talenten gekoppeld kan worden aan negatieve ervaringen en/of desinteresse.

Analytische strategie

De gegevens uit de interviews en focusgroepen zijn thematisch gegroepeerd en geanalyseerd. Hierbij is rekening gehouden met de individuele ontwikkeling van de talenten binnen uiteenlopende artistieke disciplines en met de verschillende rollen van de stakeholders binnen *urban arts*. Vervolgens zijn de belangrijkste resultaten getoetst aan de doelstellingen en onderzoeksvragen.

Yordana Rodriguez werkte aan haar zelfstandig makerschap als danser. Hiervoor ging ze o.a. op reis naar Amerika om ervaring en kennis op te doen en werkte ze in de studio aan haar eigen repertoire en signatuur.





3. RESULTATEN

3.1 Talentontwikkeling

ARTISTIEKE EN PERSOONLIJKE ONTWIKKELING

Het merendeel van de deelnemers kiest een ontwikkeltraject op basis van hun interesses en behoeften. Sommigen gebruiken de regeling om te reizen, andere culturen te ontdekken en zich ter plekke inhoudelijk te verdiepen in (nieuwe) kunstvormen, wat vaak tot meer inspiratie en creativiteit leidt. Anderen gebruiken de regeling om hun technische vaardigheden uit te breiden, zoals het kunnen werken met bepaalde apparatuur of materialen. Waar de regeling voor de een de uitgelezen manier blijkt om een gedroomde productie te verwezenlijken, is voor de ander nieuw werk slechts bijvangst van een artistieke verkenning. Uiteindelijk zorgt de vrijheid om een eigen traject vorm te geven voor positieve resultaten bij de talenten, vooral in de groei van hun makerschap en artistieke ontwikkeling.

ARTISTIEKE VAARDIGHEDEN

Toename in artistieke vaardigheden
(cijfer op schaal van 1 tot 5)



De enquête laat zien dat bijna alle talenten (ongeveer 96%) de subsidie van de regeling hebben ingezet om hun artistieke vaardigheden te verbeteren. Ze geven aan hierin de grootste groei te hebben doorgemaakt. Ze experimenteren, verdiepen zich in andere culturen en doen inspiratie op bij internationale *urban arts acts*. Talenten reizen naar onder andere Marokko, Colombia, Cuba, Ghana, China en de Verenigde Staten. Deze expedities leveren niet alleen nieuwe inzichten en verdieping op, maar resulteren ook in

contacten met producenten en andere netwerken. Talenten leren bovendien hoe ze artistieke concepten kunnen concretiseren. Dit geldt in het bijzonder voor filmmakers, dansers en acteurs die wel eerder als uitvoerenden aan producties hebben deelgenomen, maar nog nooit een eigen stuk hebben gecreëerd. Omdat het binnen de regeling verplicht is om een idee met een bijbehorend plan te formuleren, worden talenten hierin uitgedaagd en begeleid door hun coach.

‘Ik zag dat dit talent weinig ervaring had rondom het creatieve proces. Hoe ontwikkel je een volledig stuk? Aan de andere kant is zij zeer gemotiveerd en zeer slim, ook wat haar eigen creatieve proces betreft. Voor mij als coach was het lonend om met haar te werken.’

PERSOONLIJKE VAARDIGHEDEN

Toename in veerkracht
(cijfer op schaal van 1 tot 5)



Talenten zijn op persoonlijk vlak in veel opzichten gegroeid, met name wat veerkracht betreft. Tijdens het traject overwinnen ze uiteenlopende uitdagingen. Mogelijk beoordelen de talenten de toegenomen persoonlijke vaardigheden relatief laag ten opzichte van de artistieke vaardigheden omdat ze deze vooruitgang niet direct

koppelen aan het traject. Overigens heeft geen enkel talent de regeling gebruikt voor professionele hulp bij stress of andere psychische klachten. Talenten geven aan dat ze het mentaal zwaar hadden, meestal naar aanleiding van de coronapandemie. Opvallend genoeg maakt dit hen gemotiveerder om hun problemen te overwinnen.

‘Toen ik mijn somberste momenten zat tijdens de lockdown en niet kon optreden, herontdekte ik mezelf door mijn talent.’

MULTIDISCIPLINAIRE ONTWIKKELING

De regeling heeft een zeer positief effect op de toename van eigenaarschap bij de talenten: hun inzet en verantwoordelijkheid voor de eigen ontwikkeling, met een carrière in *urban arts* als doel. Talenten noemen eigenaarschap als het vlak waarop ze, na creativiteit, het meest zijn gegroeid. Een deel van de talenten maakt ook een multidisciplinaire ontwikkeling door, die gerelateerd is aan hun persoonlijke traject en dus voor elk talent verschilt. Talenten doen vaardigheden op in meerdere disciplines. De samenwerking met makers uit andere disciplines draagt hier ook aan bij: ze verruimen hun creatieve blik en hun ontwikkelingen zijn divers. Bovendien gaan veel talenten aan de slag in voor hen onbekende organisaties. Hierdoor ontwikkelen ze nieuwe vaardigheden en leren ze zich aanpassen aan de heersende werkcultuur. Coaches uit andere vakgebieden dwingen talenten om *outside the box* te denken én te werken.



EIGENAARSCHAP

Toename in eigenaarschap

(cijfer op schaal van 1 tot 5)

4.0

Talenten nemen meer verantwoordelijkheid voor hun ontwikkelproces door het gestelde vertrouwen en de autonomie van het FCP. Ze zetten ontwikkeltrajecten op waarin ze zich zowel persoonlijk als artistiek kunnen vinden en weten daarbij diverse samenwerkingsverbanden te realiseren. Alle geïnterviewde talenten zijn enthousiast en claimen eigenaarschap over hun ontwikkeling; iets wat terug te zien is in hun initiatieven. Zo starten ze een eigen bedrijf, zetten platforms op, organiseren workshops en fungeren als rolmodel voor aanstormend talent.

Door hun toewijding en inspanning komen veel talenten in aanmerking voor subsidies van publieke en private instellingen in Nederland en daarbuiten. Het eigenaarschap heeft hen ook meer vertrouwen gegeven in het besluitvormingsproces. Talenten zijn zelfverzekerder en vinden het makkelijker om tegenover coaches en andere betrokkenen hun mening te geven.

‘Normaal zou ik niet zeggen wat ik wil doen, maar gewoon meegaan met wat jij wil. Nu ben ik meer van: dit is wat ik wil maken. Ik wil geen compromis sluiten over wat ik creëer, alleen om te creëren. Dus ik zei dat ik de ruimte niet leuk vond en ik vroeg of er een mogelijkheid was om het naar buiten te verplaatsen.’

De coaches zijn eveneens tevreden over de ontwikkeling van eigenaarschap, met name wat de motivatie en energie van de talenten betreft. Al met al is het toegenomen eigenaarschap een van de belangrijkste resultaten van de regeling. Juist dit soort autonomie leidt tot een stabiele en duurzame artistieke carrière.

TECHNISCHE VAARDIGHEDEN

Toename in technische vaardigheden

(cijfer op schaal van 1 tot 5)

3.7

Deze waarde is lager dan die voor de groei in artistieke vaardigheden. Bovendien vraagt slechts 45% van de deelnemers de subsidie aan om hun technische vaardigheden te verbeteren. Een deel van de talenten ziet de regeling vooral om te leren hoe ze hun bestaande technische kennis kunnen combineren met die op creatief, leidinggevend of persoonlijk gebied. Anderen geven aan dat hun technische vaardigheden groeien: ze leren nieuwe technieken, instrumenten of software toepassen, of ontdekken andere disciplines. Zo is er een *spoken-word* artiest die dankzij de regeling in Los Angeles leert acteren. Zonder de regeling is dit voor talenten onmogelijk: dergelijke leerprocessen kosten veel tijd en vereisen extra financiële middelen voor levensonderhoud.

ZAKELIJKE ONTWIKKELING

Slechts 36% van de talenten richt zich met hun ontwikkeltraject op het vergroten van hun zakelijke en organisatorische vaardigheden; 33% doet dit met het oog op netwerkvorming en om hun pr- en communicatievaardigheden te verbeteren. Veel stakeholders geven aan hoe essentieel het is dat talenten niet alleen artistiek goed onderlegd zijn, maar ook zakelijk van aanpakken weten. Talenten moeten een artistiek product op de markt zetten, contacten leggen met producenten en strategisch

middelen inzetten voor hun producties. Talenten met meer ervaring en/of een kunstopleiding onderkennen de noodzaak van dergelijke vaardigheden; bij jong en/of autodidact talent ontbreekt dit inzicht nog vaak.

ORGANISATORISCHE VAARDIGHEDEN

Toename in organisatorische vaardigheden

(cijfer op schaal van 1 tot 5)

3.7

Talenten geven in de gesprekken aan dat ze met name op het gebied van planning en projectmanagement hun vaardigheden hebben verbeterd. Door de coronapandemie moest meer dan 80% hun eindproduct aanpassen of de planning bijstellen. De manier waarop ze met deze onverwachte omstandigheden omgaan, draagt uiteindelijk in grote mate bij aan hun leiderschapsontwikkeling. Voor de zakelijke vaardigheden (administratie bijhouden, betalingen verwerken en belastingaangifte doen) leunen talenten sterk op de begeleidende organisatie, wat hen zakelijk minder zelfstandig maakt. Anderen, met een langlopend traject en/of meer ervaring in budgetbeheer, zijn actiever in het organiseren en de financiën.



Artiest en songwriter **Kay Slice** deed onderzoek naar zijn muzikale wortels die in Ghana liggen om zo te werken aan zijn eigen signatuur. Het resultaat van zijn muzikale traject is een muziekalbum met liveshow en een documentaire.

PR- EN COMMUNICATIEVAARDIGHEDEN

Toename in pr- en communicatievaardigheden

(cijfer op schaal van 1 tot 5)

3.3

Op dit vlak hebben talenten de meeste moeite; 24% verklaart zelfs geen enkele groei te hebben door-gemaakt. Dit houdt rechtstreeks verband met het feit dat dit voor maar 34% de aanleiding is om de subsidie aan te vragen. Een deel van de talenten vindt het lastig om sociale media te gebruiken als communicatiemiddel. De regeling biedt hun de mogelijkheid om hier actiever te zijn en meer verantwoordelijkheid te nemen voor de promotie van hun werk. Ervaren makers weten al hoe ze in moeten spelen op de kracht van social media.

‘Ik ben heel actief op Facebook en Instagram, en inmiddels ook op Twitter en LinkedIn. Daar komen veel vragen en heb ik heel veel bereik. Het is eigenlijk gewoon mijn werkgebied. Qua volgers op Instagram zit ik op 250 duizend. Dat is super interessant. Daar komen veel vragen binnen en heb ik heel veel bereik’

Als talenten ook hun coaches strategischer inzetten, dan kunnen ze beter contact leggen met sleutelfiguren uit de *scene* en hun netwerk daadwerkelijk vergroten. Er zijn ook talenten die in het kader van de regeling zelf platforms en netwerken met andere makers opzetten. Vooral vrouwelijke talenten en talenten uit het Caribisch gebied zijn hier bij gebaat.

EINDPRODUCTEN EN COVID-19

Talenten zetten de regeling onder andere in voor:

- Werken aan nieuwe producties (47%);
- Reizen voor inspiratie en verdieping (18%);
- *Showcasing* (9%, waarvan 3% in Nederland en 6% daarbuiten);
- Volgen van workshops en cursussen;
- Opzetten van social media-platforms voor andere makers.

De coronamaatregelen treffen de talenten enorm, zowel in hun artistieke werk als in het privéleven. Dit beïnvloedt hun ontwikkelproces:

- Enigszins – het traject ging door maar met aangepaste activiteiten (40%);
- In hoge mate – het traject moet bijna volledig worden gewijzigd (26%);
- Volledig – de gestelde doelen en activiteiten worden niet behaald (15%).

Het merendeel is veerkrachtig genoeg om zich aan te passen aan de omstandigheden. De virtuele omgeving zien talenten voornamelijk als tijdelijke, en niet als ideale oplossing. Op persoonlijk vlak melden enkelen dat ze te maken hebben met motivatiegebrek, stress, depressie en zorgen over de toekomst. Trajecten lopen vertraging op en het is onduidelijk of ze hun gestelde doelen kunnen halen.

Tijdens de *lockdowns* kunnen sommigen nog steeds bij hun coaches terecht. Anderen hebben minder geluk: hun coaches zijn slecht bereikbaar, of zelfs compleet afwezig.

3.2 Coaching

COACHES EN BEGELEIDENDE ORGANISATIES

Zowel de uitslag van de enquêtes als de interviews tonen aan dat de coaching een essentieel onderdeel van de regeling is. Voor talenten blijkt de coaching namelijk net zo belangrijk als het realiseren van een eindproduct. Ze komen in contact met ervaren (internationale) coaches, rolmodellen en artiesten. Talenten kunnen daardoor hun creativiteit verdiepen, hun technische vaardigheden verbeteren, nieuwe vaardigheden ontwikkelen, hun netwerken uitbreiden en advies krijgen van betrouwbare influencers. Samengevat is de coaching bepalend voor het succes van hun lopende én toekomstige ontwikkeling.

Talenten zijn over het algemeen tevreden over de rol van de coaches. Ook de coaches zijn te spreken over de ontwikkeling van de talenten. De meeste coaches geven aan dat ze talenten helpen om zich verder te ontplooiën, door advies op uiteenlopende gebieden en/of een bijdrage aan het eindproduct.

SELECTIE VAN COACHES

Talenten vinden hun coaches op diverse manieren:

- Ze werken samen met coaches binnen organisaties waaraan ze al verbonden zijn;
- Ze benaderen coaches op advies van organisaties of het FCP;
- Ze benaderen *urban*-professionals binnen hun vakgebied;
- Ze worden benaderd door coaches die de regeling kennen en hen geschikte deelnemers vinden.

Talenten kiezen gemiddeld 3 tot 4 coaches voor hun ontwikkeltraject. Aangezien de meeste talenten autodidact zijn, is het van belang dat ze met meer dan één coach werken, om vanuit verschillende invalshoeken specifieke professionele kennis en feedback te krijgen.

ONAFHANKELIJKE COACHES EN COACHES VERBONDEN AAN ORGANISATIES

Zelfgekozen coaches
(cijfer op schaal van 1 tot 5)

4.3

Coaches van begeleidende organisaties
(cijfer op schaal van 1 tot 5)

3.9

De tevredenheid van de talenten over hun coaches is geëvalueerd aan de hand van het type coach:

- Coaches van organisaties worden meermaals als *'zeer slecht'* beoordeeld, dit gebeurt bij geen enkele onafhankelijke coach.
- 30% van de coaches van organisaties wordt als *'gemiddeld'* beoordeeld, versus 6% van de onafhankelijke coaches.

De mate van tevredenheid varieert dus, wat mogelijk verband houdt met de manier waarop talenten hun coaches kiezen. Talenten en coaches die elkaar al kennen, vertrouwen elkaar. Dat zorgt voor een vruchtbare samenwerking. Dit is niet alleen gunstig voor de talenten, maar ook voor de coaches. Zij kunnen daardoor een reputatie als succesvolle coach binnen het vakgebied opbouwen. Waar beide partijen elkaar nog niet kennen, is de coach soms van toegevoegde waarde, maar soms ook niet. De werkcultuur *matcht* dan niet of de inhoudelijke uitgangspunten verschillen. Ook blijken gerenommeerde artiesten in de praktijk niet per definitie geschikte coaches.

Enkele talenten geven aan dat ze problemen of meningsverschillen hebben met hun coach, en vice versa. Er is soms sprake van een machtsrelatie: coaches proberen hun artistieke visie op te leggen en gaan voorbij aan

plannen van talenten. Hierdoor voelen talenten zich beperkt in hun creatieve vrijheid.

Coaches wijzen op hun beurt op het gebrek aan richtlijnen, waardoor verwarring ontstaat over de inhoud van het coaching proces en het verloop van de activiteiten. Kunstenaars die zijn overgestapt naar een onderwijsloopbaan hebben nog weinig didactische ervaring. Terwijl coaches met een academische achtergrond onvoldoende kennis hebben over het werken met jonge *urban*-talenten.

'Het werkt goed als het FCP omschrijft wat het onder talentontwikkeling verstaat, wat er verwacht wordt van coaches en of er ook een bepaald curriculum is voor coaches in *urban arts*.'

BEGELEIDENDE ORGANISATIES

Begeleidende organisaties
(cijfer op schaal van 1 tot 5)

4.1

Ondanks de hoge score voor de rol van de begeleidende organisaties, geeft 13% van de talenten aan *'zeer ontevreden'* of *'uiterst ontevreden'* te zijn. In die specifieke gevallen is er discussie over de mate waarin organisaties een actieve rol moeten hebben in het artistieke proces. Talenten hebben soms het gevoel dat de organisatie hen een werkrelatie opdringt, zonder met hun wensen rekening te houden. Organisaties hebben vaak verschillende soorten producties voor ogen, die bijvoorbeeld inspelen op maatschappelijke behoeften en/of de voorkeuren van het grotere publiek. Als talenten weten wat de organisatie beoogt en hun ontwikkeltraject daarop willen afstemmen, komt dit de samenwerking ten goede.

GROEPEN TALENTEN

De *urban arts*-cultuur is in de eerste plaats ontstaan tussen groepen: *crews*. Investeren in de groepsdynamiek is daarom een vereiste om deze cultuur naar een hoger niveau te brengen. Talenten zijn doorgaans tevreden over de financiële toekenning en vinden dit toereikend met oog op hun eigen doel. Een aantal *crews* ziet dit anders: ze hebben liever meer budget voor een breder bereik.

Crews vragen om een andere coaching aanpak dan individuele talenten. Bij een *crew* draait het om het versterken van de groepsdynamiek, het onderlinge vertrouwen en het leiderschap van de bekendste artiesten. In groepsverband groeien talenten dus niet alleen als makers, maar bevorderen ze ook de groepscultuur en haar multidisciplinaire ontwikkeling. *Crews* zijn onmisbaar voor de erkenning en zichtbaarheid van *urban arts*, bijvoorbeeld door deelname aan internationale festivals.

ONDERWIJSAANBOD

Urban-talenten zijn meestal autodidact. Stakeholders merken op dat talenten weliswaar artistiek en technisch onderlegd zijn, maar vaak zakelijke vaardigheden missen, wat om aanvullende scholing vraagt. De ontwikkeling van *urban arts* is afhankelijk van onderwijsprogramma's waarin dergelijke niet-artistieke vaardigheden zijn opgenomen. Zo bereidt de hiphop-opleiding van het Creative College Utrecht *breakers* voor op de ondernemerskant van het dansvak. In het algemeen neemt het onderwijsaanbod rondom *urban arts* toe, van primair tot hoger onderwijs, bijvoorbeeld bij de Fontys Hogeschool voor de Kunsten Tilburg.

96% van de talenten geeft aan dat ze geen reguliere mbo-/hbo-opleiding willen volgen, maar liever korte cursussen. Ze hebben de indruk dat dergelijke onderwijsinstellingen geen experts zijn op *urban*-gebied.

'Academische kunstopleidingen liggen me totaal niet. Er wordt van tevoren beloofd dat er lessen *urban* zijn, maar ze gaan er niet zo diep op in als bij andere lessen, zoals ballet of modern. Vaak nogal teleurstellend.'

Breakdancer **Stephan Velema** onderzoekt hoe hij zijn ervaring als breakdancer kan gebruiken om binnen de wereld van cinema een eigen beeldsignatuur te ontwikkelen.



3.3

Urban arts-cultuur

TERMINOLOGIE

Uit de interviews blijkt dat de invulling van de term 'urban arts' onderwerp is van discussie. Ook worden er kritische vragen gesteld zoals 'Wie mag bepalen wat urban is?' In de traditie van urban arts worden concepten, opgelegd door de gevestigde orde, opnieuw geïnterpreteerd (*reappropriation*); iets wat hier ook het geval is.

In de regel wordt urban arts gebruikt als overkoepelende term voor alle soorten disciplines die hun oorsprong hebben in stedelijke omgevingen. Talenten merken op dat de term voor verschillende mensen een andere betekenis heeft. De term wordt bovendien gebruikt om alle niet-traditionele kunst aan te duiden. Talenten vinden het vaak niet de meest passende term, maar bruikbaar bij gebrek aan beter.

POSITIE VAN URBAN ARTS

Talenten zien meer erkenning voor urban arts, of wat daarvoor doorgaat. Urban arts zijn inmiddels mainstream: succesvolle hoofdacts in traditionele theaterzalen. Tegelijkertijd plaatsen talenten en stakeholders kanttekeningen bij deze toegenomen belangstelling. Regisseurs zijn geen kenners en zetten makers vaak op een beperkte manier in.

Talenten uiten daarbij ook hun bezorgdheid over de waardering van pioniers, degenen die de cultuur opbouwden vanuit de *underground*. Voorts is er discussie tussen de gevestigde groepen en de jongere generaties over de financiële voordelen die de populariteit van het genre met zich meebrengt.

GENDER EN DIVERSITEIT

De urban arts-cultuur is een genderongelijke omgeving, met name bij de disciplines breakdance, MC'en, muziekproductie en graffiti. Vrouwelijke hiphoppers moeten vaak harder werken om gerespecteerd te worden door hun mannelijke collega's. Leeftijd is eveneens een factor: jong staat voor onervaren. De geïnterviewde vrouwelijke talenten willen de beste zijn, deinzen niet terug voor uitdagingen en banen hun weg naar succes. Desondanks zijn ze vrij geïsoleerd en willen ze het liefst deel uitmaken van een *sisterhood*.

Wat betreft regionale diversiteit zijn organisaties buiten de randstad (zoals Groningen en Limburg) kritisch over de rol van matchmakers in die regio's. Volgens hen worden er niet altijd de juiste talentscouts en stakeholders benaderd, waardoor talenten lastig te vinden zijn. Iets vergelijkbaars speelt in het Caribisch deel van het Koninkrijk. Stakeholders en talenten vertellen dat er buiten bepaalde kringen weinig bekend is over de regeling, waardoor talenten moeilijker worden ontdekt. Bovendien moeten deze talenten worden aangespoord om subsidie aan te vragen, aangezien dat voor hen niet vanzelfsprekend is.

3.4

UAT-regeling

AANVRAAGPROCEDURE

De moeilijkheidsgraad van de aanvraagprocedure
(cijfer op schaal van 1 tot 5)

2.6

Talenten vinden de aanvraagprocedure enigszins moeilijk, waarbij met name het projectplan schrijven een struikelblok is. Sommige talenten krijgen hulp bij de aanvraag, bijvoorbeeld van coaches. De pitch-aanpak blijkt een laagdrempelige en dus effectievere manier om ideeën voor te leggen.

'Niet iedereen is geschikt om voorstellen te schrijven. Het feit dat je kunt presenteren is ook erg spannend, maar bevredigend.'

COMMUNICATIE

Communicatie over de regeling
(cijfer op schaal van 1 tot 5)

3.9

De relatie tussen het FCP en de talenten is een wezenlijk onderdeel van de evaluatie. De mate van tevredenheid over de communicatie met het fonds kan van invloed zijn op de motivatie van de talenten en de uitvoering van hun ontwikkeltrajecten. De meerderheid blijkt tevreden over de communicatie, voor en na toekenning van de regeling.

KENNISDELING

Talenten hebben hun traject veelal als een individueel proces ervaren. Hun creativiteit ontwikkelen ze bij voorkeur alleen. Een kleiner deel geeft aan dit liever samen te doen. Ze vinden het prettig om contact te hebben met andere deelnemers, om hun netwerk uit te breiden en inspiratie op te doen. De *urban scene* in Nederland is redelijk klein, waardoor de meeste talenten al veel makers uit hun eigen disciplines kennen. Ze zien daarom weinig meerwaarde in het samenwerken met soortgelijke makers, aanstormend talent uitgezonderd.



Urban Arts Talent **Rachel Green** wilde zich ontwikkelen van DJ naar zelf producerend artiest met eigen sound en stijl. Het concrete resultaat van haar ontwikkeltraject is een nieuwe EP en een live presentatie van haar muziek met beeld. Foto: Wesley van Heugten

4. CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

De conclusies, vanuit de kwalitatieve antwoorden van de geïnterviewden en uit de kwantitatieve uitkomsten van de enquête, in dit evaluatieonderzoek laten zien dat de UAT-regeling is geslaagd en de meeste doelstellingen zijn behaald.

4.4

ALGEMENE DOELTREFFENDHEID EN TEVREDENHEID VAN DE REGELING

(cijfer op schaal van 1 tot 5)

Met oog op verbeteringen voor de toekomst – voor wat de doeltreffendheid van de regeling betreft en de lange termijn ontwikkeling van jonge talenten tot zelfstandige professionals – volgen een reeks deelconclusies met specifieke aanbevelingen.

Talentontwikkeling

ARTISTIEKE EN PERSOONLIJKE ONTWIKKELING

De regeling levert een belangrijke en positieve bijdrage aan de ontwikkeling van artistieke trajecten. Deze ontwikkeling loopt uiteen en vraagt, bij gebrek aan standaardmodel, om een holistische benadering. Elk traject heeft immers een aparte doelstelling en levert dus andere resultaten op. Het is overduidelijk dat de talenten hun artistieke en persoonlijke vaardigheden hebben verbeterd.

- Bied talenten een overzicht van gecertificeerde coaches en organisaties om te benaderen.
- Laat talenten voorafgaand aan de samenwerking kennismaken met coaches. Een goede match en daaropvolgende relatie zijn essentieel voor de continuïteit en uitbreiding van hun vaardigheden.
- Verminder stress bij (jonge) talenten. Maak vooraf duidelijk wat hen te wachten staat en geef aan waar ze terecht kunnen met psychische klachten. Bied bijvoorbeeld een overzicht van hulpverleners.

MULTIDISCIPLINAIRE ONTWIKKELING

De toename in eigenaarschap is een van de grootste successen van de regeling.⁵ Talenten zijn zelfstandiger, tonen initiatief, creativiteit en vastberadenheid, schrijven voorstellen en stellen plannen op, regelen financiën en vragen subsidies aan. Multidisciplinaire groei is echter nog geen gemeengoed: de behaalde successen zijn voornamelijk toe te schrijven aan individuele initiatieven.

- Geef talenten meer ruimte voor eigenaarschap van hun trajecten. Stimuleer ze om meer (financiële) verantwoordelijkheid te nemen, ten opzichte van de begeleidende organisaties.
- Zorg voor interdisciplinaire uitwisseling, in de vorm van platforms en showcases waar talenten hun producten en ervaringen delen. Kennisdeling draagt bij aan nieuwe samenwerkingsverbanden.

ZAKELIJKE ONTWIKKELING

Talenten hebben weliswaar hun zakelijke vaardigheden verbeterd, maar moeten hier nog meer aandacht aan besteden om daadwerkelijk een eigen bedrijf te runnen. Bovendien zijn ze voor hun juridische status (rechtsvorm) vaak nog afhankelijk van de organisaties.

- Organiseer vóór aanvang van het ontwikkeltraject trainingen in zakelijke vaardigheden, rondom thema's als bedrijfsoprichting (zzp), bedrijfsorganisatie en marketing.

⁵ Hoewel het evaluatieonderzoek geen rekening hield met non-respons, is dit bij de conclusie wel een punt van aandacht. Slechts 55% van de talenten vulde de enquête in en niet iedereen reageerde op de interviewverzoeken. Mogelijk ligt de werkelijke toename van eigenaarschap lager en/of was men ontevreden over de regeling, of zijn doelstellingen niet gehaald.

Coaching

COACHES

Het onderzoek laat zien dat de kwaliteit van de coaching inconsistent is. Niet elke coach is automatisch geschikt om jong talent te begeleiden. Dit is een aandachtspunt, aangezien hun bijdrage een voorwaarde is voor een succesvolle ontwikkeling. Coaches hebben een specifiek profiel en vaardigheden nodig om optimale resultaten te bereiken. Tijdens de regeling ontbreekt het aan communicatie tussen de partijen, aan duidelijke richtlijnen vanuit het FCP en is er weinig follow-up in het coaching proces.

- Organiseer workshops voor coaches, waarna gecertificeerde deelnemers worden ingezet als coach bij toekomstige ontwikkeltrajecten.
- Stel richtlijnen op voor coaches, voor de begeleiding van talenten en de uitvoering van activiteiten.

BEGELEIDENDE ORGANISATIES

Organisaties zijn onmisbaar in het ontwikkeltraject: ze leveren betrouwbare professionals waarmee het FCP kan samenwerken. Tegelijkertijd blijken organisaties (te) veel controle over het proces te hebben, wat mogelijk de ontwikkeling van eigenaarschap en andere vaardigheden van talenten nadelig heeft beïnvloed.

- Maak heldere afspraken met organisaties en spreek wederzijdse verwachtingen uit. Leg vast hoe om te gaan met uitdagingen zoals persoonlijke en/of artistieke meningsverschillen.

GROEPEN TALENTEN

De *urban scene* komt in groepsverband tot stand. Het is dan ook zeer positief dat groepen talenten zich door de regeling multidisciplinair ontwikkelen. Binnen *crews* overheerst het groepsbelang, waardoor de afzonderlijke leden mogelijk minder aan hun trekken komen. Een

beperkende factor in hun gezamenlijke ontwikkeling is de subsidiehoogte: deze is gelijk aan die van individuele aanvragers.

- Overweeg om een specifiek fonds voor *crews* op te richten.

Urban arts-cultuur

POSITIE VAN URBAN ARTS

De erkenning van *urban arts* neemt toe, in de cultuursector en daarbuiten. Er worden door heel Nederland *urban arts*-programma's opgezet en er zijn meer financieringsmogelijkheden dan voorheen. Dit zorgt weer voor een beter carrièreperspectief in *urban arts*. Wel ontbreekt het aan diversiteit bij de uitvoerende organen in de *scene*: beslissingen worden meestal genomen door outsiders.

- Hanteer een brede definitie van *urban arts*, zodat talenten andere genres, technieken en culturen verkennen.
- Betrek prominenten uit de *scene* door hen in te zetten als coach of als klankbord van het FCP.

GENDER EN DIVERSITEIT

Rolmodellen zijn ontzettend belangrijk voor de verspreiding van *urban arts*. Dankzij de regeling zijn vrouwelijke talenten erin geslaagd om een carrière binnen de *urban scene* op te bouwen, ondanks de heersende genderongelijkheid. Deze vrouwen ontwikkelden niet alleen zichzelf, maar creëren ook platforms om andere vrouwelijke makers te *empoweren*. Aan de regeling nemen 60% mannen en 40% vrouwen deel. Dit is op zich positief, maar deze verhouding kan nog beter.

Doordat talenten in het kader van de regeling op reis kunnen, gaan ze op zoek naar hun *roots*. Dit maakt hen

zelfverzekerder. Hun culturele achtergrond krijgt een prominentere plek in hun ontwikkeling als maker.

Regionale diversiteit binnen de regeling blijft een aandachtspunt. Dit geldt met name voor de regio's buiten de Randstad en voor het Caribisch deel van het Koninkrijk.

- Streef naar het dichten van de genderkloof en naar een evenredig aantal mannelijke en vrouwelijke deelnemers.
- Zorg ervoor dat ontwikkeltrajecten voor vrouwen ook inzetten op het verbeteren van hun zakelijke en leiderschapsvaardigheden.
- Stel talentscouts aan in regio's buiten de Randstad en in het Caribisch deel van het Koninkrijk.

UAT-regeling

AANVRAAGPROCEDURE

Talenten vinden het lastig om een voorstel van A tot Z te schrijven. Aanvragen via een pitch blijkt een gouden greep, met name voor talenten met minder schrijfervaring. In het Caribisch gebied vormt niet zozeer de aanvraagprocedure het struikelblok, maar de gebrekkige informatie en communicatie over de regeling. Los daarvan blijft daar ook het *scouten* van potentiële talenten achter.

- Signaleer bij *urban*-makers *trending* manieren om hun werk te presenteren en pitchen, om dichterbij een authentiekere expressievorm te komen.
- Stel contactpersonen aan in het Caribisch deel van het Koninkrijk om de regeling te promoten, de aanvraagprocedure te ondersteunen en na toekenning contact te houden met de talenten.

COMMUNICATIE

De communicatiebehoefte per talent verschilt sterk: waar de een gedijt bij onafhankelijkheid, zoekt een ander meer begeleiding en bevestiging. Los daarvan toont de coronapandemie aan hoe kwetsbaar de cultuursector is voor invloeden van buitenaf. Ook dit is bepalend voor de communicatie: laat talenten weten dat ze er niet alleen voor staan.

- Ontwikkel communicatiestrategieën op maat, om tegemoet te komen aan ieders specifieke behoeften. Zo krijgen talenten alle vrijheid in hun werk én is de belangstelling van het fonds afdoende.
- Bereid een scenario voor om bij toekomstige pandemieën of vergelijkbare situaties talenten te ondersteunen.

KENNISDELING

Ondanks dat talenten voornamelijk met hun eigen trajecten bezig zijn, hebben enkele talenten tijdens het traject hun leerervaringen gedeeld. Zo geven ze vrijwillig workshops aan jongere talenten, om iets terug te doen voor de *community*.

- Stimuleer deelnemers om na afloop van hun traject coach of talentscout te worden. Op basis van hun eigen ervaring met de regeling kunnen ze als mentor nieuwe talenten effectiever begeleiden.

Henry O'Tawiah wilde zich verder ontwikkelen als hiphopchoreograaf en werkte daarbij aan bijbehorende skills. Henry werd begeleid door coaches van o.a. Afrovibes. Ook ging in gesprek met andere makers en bezocht een voorstellingen ter inspiratie en onderzoek.





Modeontwerper **Gina Lempers** werkte als *Urban Arts Talent* zowel aan het verbeteren van haar technische vaardigheden als de zakelijke aspecten die belangrijk zijn in het modevak.

LITERATUUR

Bennett, A. (2018). Youth, Music and DIY Careers. *Cultural Sociology*, 12(2), 133–139.

Bennett, D. & Hennekam, S. (2018). Lifespan perspective theory and (classical) musicians' careers. In C. Dromey & J. Haferkorn (Reds.), *The classical music industry* (pp. 112–125). Londen: Routledge.

Bull, A. (2015). *The musical body: how gender and class are reproduced among young people playing classical music in England*. Doctoral thesis, Goldsmiths, University of London.

Hennekam, S. (2017). Dealing with multiple incompatible work-related identities: the case of artists. *Personnel Review*, 46 (5), 970–987.

Menger, P.M. (1999). Artistic Labor Markets and Careers. *Annual Review of Sociology* 1999, 25(1), 541–574.

Moore, A. (2016). Neoliberalism and the Musical Entrepreneur. *Journal of the Society for American Music*, 10(1), 33–53.

Reitsamer, R., & Prokop, R. (2018). Keepin' it Real in Central Europe: The DIY Rap Music Careers of Male Hip Hop Artists in Austria. *Cultural Sociology*, 12(2), 193–207.

Scharff, C. (2015). Blowing your own trumpet: exploring the gendered dynamics of self-promotion in the classical music profession. *The Sociological Review*, 63(1), 97–112.

Scharff, C. (2016). The Psychic Life of Neoliberalism: Mapping the Contours of Entrepreneurial Subjectivity. *Theory, Culture & Society*, 33(6), 107–122.



Dansmaker **Wannah Wilkers** ging tijdens haar ontwikkeltraject op zoek naar zowel de roots van de housecultuur als haar eigen Filipijnse identiteit. Ook onderzocht zij lokale, Filipijnse dansstijlen zoals Tinikling om zo te werken aan een persoonlijk, artistiek signatuur. Foto: Wenna Wilkers