



Impactonderzoek Regeling Talentontwikkeling Stimuleringsfonds Creatieve Industrie

Onderzoeksrapportage



In samenwerking met Myriam Vandenbroucke

Colofon

Impactonderzoek Regeling Talentontwikkeling Stimuleringsfonds Creatieve Industrie

Onderzoeksrapportage

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van:

stimulerings fonds creatieve industrie

Auteurs

Henk Vinken
Hans Mariën
Bo Broers

In samenwerking met

Myriam Vandenbroucke

Met dank aan

Gesprekspartners Marieke Ladru, Arna Mačkić, Miriam van der Lubbe, Johan van Aalst, Henk Rigter, Hellen van Rees, Ruby Hoette, Jasper Schütz, Sjef van Beers, Viktor Wijnen, Ramon Amaro, Malique Mohamud, Jacqueline Moors en Laura van Santen. En namens het Stimuleringsfonds Lisa Wolters, Anselm van Sintfiet,, Cato de Beer en Tom Jansen Klomp. DataIM: Timon Brouwer en Gijs Blokland. Deelnemers casestudies: cases en peers: Sjoerd ter Borg, Ruby Hoette , Jules van den Langenberg , Tim van Leeuwen, Gabey Tjon a Tham, Siuli Ko, Marcus Graf , Zeno van den Broek, Hannah Schubert, Tomas Degenaar, Lesia Topolnyk, Floris van Alkemade, Bastiaan van der Sluis, Kalle Wolters, Jan Hamstra, Maarten Huizing, Tsjisse Talsma, Džatá Bart-Plange, Senka Milutinović , DRAGADINA

Foto voorkant

© Stimuleringsfonds Creatieve Industrie. Farbod Nael - gehonoreerde aanvrager Regeling Talentontwikkeling 2025

Datum

15 december 2025



© 2025, HTH Research

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij HTH Research. Gehele of gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld. Vermenigvuldiging en publicatie in een andere vorm dan dit rapport is slechts toegestaan na schriftelijke toestemming van HTH Research.

Meer informatie? www.hth-research.nl

Inhoudsopgave

Colofon	2
Inhoudsopgave	3
1. Inleiding	4
1.1 Aanleiding en doel	4
1.2 Onderzoeksvragen	4
1.3 Methoden van onderzoek.....	6
2. Context: talentontwikkeling en loopbanen	9
2.1 Betekenis talentontwikkeling bij het fonds en andere landelijke regelingen	9
2.2 Talentontwikkeling in verschillende vakgebieden van ontwerp.....	10
3. Effecten: kwantitatief onderzoek	14
3.1 Totaal aantal aanvragen voor de Regeling Talentontwikkeling	14
3.2 Achtergrond van aanvragers	17
3.3 Andere subsidieaanvragen.....	19
3.4 Betekenis van aanvraag voor aanvragers.....	20
3.5 Ontwikkeling van ontwerpers sinds de aanvraag	23
3.6 Activiteiten, positie en netwerk in het werkveld	27
3.7 Inkomen	29
4. Effecten: casestudies	31
4.1 De zes cases	31
4.2 De effecten van de regeling Talentontwikkeling voor de zes cases	39
5. Conclusies en aandachtspunten	45
5.1 Conclusies.....	45
5.1.1 Conclusies over talentontwikkeling en de drie vakgebieden in het algemeen.....	45
5.1.2 Conclusies over het effect van de regeling op aanvragers	46
5.2 Aandachtspunten voor het Fonds.....	49
Bijlage I - Lijst gesproken personen	50
(Groeps)gesprekken met experts uit het veld.....	50

1. Inleiding

1.1 Aanleiding en doel

Het Stimuleringsfonds Creatieve Industrie (hierna: het fonds) heeft de onderzoekers van HTH Research verzocht om een kwantitatief onderzoek uit te voeren naar de effecten van de Regeling Talentontwikkeling. Daarnaast heeft het fonds onderzoeker Myriam Vandenbroucke gevraagd om zes casestudies uit te voeren om de effecten van de regeling in kaart te brengen. Met de Regeling Talentontwikkeling wil het fonds de artistieke en professionele ontwikkeling van opkomende ontwerpers en makers stimuleren die in de verschillende vakgebieden van het fonds en de cross-overs daartussen actief zijn. Het gaat dan over de vakgebieden vormgeving, architectuur en digitale cultuur (hieronder vallen disciplines als animatie, illustratie, bio design, games, grafische vormgeving, modevormgeving, creative coding, stedenbouw en tuin- en landschapsarchitectuur). De regeling staat open voor startende ontwerpers die minimaal één jaar en niet langer dan vier jaar geleden zijn afgestudeerd. Het fonds voert de regeling sinds 2013 uit.

Het fonds wil graag meer inzicht in welke effecten de Regeling Talentontwikkeling heeft op ondersteunde makers en ontwerpers en wat de betekenis hiervan is voor de verschillende vakgebieden waarin het fonds actief is. Met deze inzichten kan het fonds op de eerste plaats de meerwaarde van haar inzet voor talentontwikkeling in de creatieve sector aantonen en deze meenemen in communicatie en verantwoording. Een tweede, bijkomend, doel is om de huidige ondersteuning van het fonds op het vlak van talentontwikkeling te verbeteren door de bevindingen uit het onderzoek mee te nemen in de ontwikkeling van beleid en werkwijzen.

1.2 Onderzoeksvragen

De evaluatie van de Regeling Talentontwikkeling beoogt een antwoord te geven op onderstaande hoofdvraag:

Wat betekent het wel of niet ontvangen van een beurs in de Regeling Talentontwikkeling voor de loopbanen van makers en ontwerpers? En sluit die betekenis aan bij de effecten die het fonds wil realiseren met de regeling?

Deelvragen die hierbij horen:

1. Wat zijn in het algemeen effecten van het ondersteunen van talentontwikkeling in de creatieve sector?
2. Wat betekent talentontwikkeling specifiek binnen de verschillende vakgebieden (architectuur, vormgeving en digitale cultuur)?
3. Wat zijn de effecten van het wel of niet ontvangen van de Regeling Talentontwikkeling op korte termijn? Denk aan het opdoen van nieuwe connecties, meer kennis over het vakgebied, nieuwe vaardigheden en een groter zelfvertrouwen.

4. Wat zijn de (verwachte) effecten van het wel of niet ontvangen van een beurs in de Regeling Talentontwikkeling op langere termijn? Hier zijn een aantal thema's belangrijk:
- Activiteiten, positie, en netwerk in het werkveld
 - Groei onderneming en inkomen
 - Zichtbaarheid en erkenning (referenties, vertoningen, prijzen, media-aandacht)
 - Andere aanvragen bij het fonds of andere financiers

Figuur 1: Activiteiten en verwachte effecten van het ontvangen van de Talentontwikkelingsbeurs (Theory of Change)



1.3 Methoden van onderzoek

Om bovenstaande onderzoeksvragen te beantwoorden is via vijf deelonderzoeken zowel kwantitatief als kwalitatief onderzoek gedaan naar ontwerpers die een beurs in de Regeling Talentontwikkeling aanvroegen in de periode 2013 tot en met 2022. Per deelonderzoek ontstaat een beeld van de effecten van de Regeling Talentontwikkeling.

Bureauonderzoek

We hebben gekeken wat er op dit moment bekend is over het effect van het ondersteunen van talentontwikkeling in Nederland, wat het begrip 'talentontwikkeling' in de creatieve industrie inhoud en wat het fonds verstaat onder talentontwikkeling en hoe dit zich in de afgelopen jaren heeft ontwikkeld. Hiervoor hebben we geput uit:

- a. Recent onderzoek naar andere talentontwikkelingsregelingen in Nederland
- b. Evaluatieverslagen adviescommissies afgelopen jaren fonds

De bevindingen uit het bureauonderzoek bieden context om de effecten van de regeling in beeld te brengen (zie hoofdstuk 2). Ook heeft het input gegeven voor de geformuleerde vragen in de vragenlijst.

Groepsgesprekken met experts uit de drie vakgebieden

In september 2025 vonden drie groepsgesprekken en twee aanvullende één-op-één gesprekken plaats met vertegenwoordigers van de drie vakgebieden die het fonds ondersteunt: architectuur, vormgeving en digitale cultuur. Aan de gesprekken namen ontwerpers en organisaties uit het veld deel, maar ook experts vanuit het onderwijs en belangenorganisaties. De lijst met gesprekspartners is terug te vinden in bijlage I van dit rapport. De resultaten van de gesprekken zijn gebruikt als input voor de vragenlijst én om de context waarin het onderzoek plaatsvindt goed te kunnen schetsen.

Kwalitatief onderzoek: casestudies van zes gehonoreerde aanvragers

Van zes makers die steun ontvingen vanuit de Regeling Talentontwikkeling hebben we de loopbaan in kaart gebracht aan de hand van de tijdlijnmethode. Deze methode bestaat uit het ontwikkelen van een tijdlijn van de eigen loopbaan, de presentatie ervan en reflectie samen met anderen. De tijdlijnmethode bood een werkvorm om samen met makers/ontwerpers te expliciteren wat belangrijke stappen of ontwikkelingen waren in iemands leven en carrière, en hoe die samenhangen met ondersteuning uit de Regeling Talentontwikkeling. In de hoofdsessie werden peers uitgenodigd om stappen in de ontwikkeling die voor de persoon zelf of juist voor buitenstaanders 'open deuren' lijken, verder uit te diepen. Hierin was ook ruimte voor onverwachte en wellicht negatieve effecten van de ondersteuning van het Stimuleringsfonds. De toegevoegde waarde van het uitnodigen van peers zit naast sensemaking rondom de eigen loopbaan, ook in het ontdekken wat iemands ontwikkeling heeft kunnen betekenen voor het vakgebied en cross-overs tussen vakgebieden.

Selectie

De cases hebben we geselecteerd op basis van een aantal criteria waarmee we zo goed mogelijk de breedte van het werkveld van het Stimuleringsfonds konden representeren. De criteria waren: spreiding over de tijd (2013 -2023), mix van disciplines waarbij architectuur, vormgeving en digitale cultuur gelijk vertegenwoordigd zijn, spreiding in de mate van senioriteit op het moment dat ze de beurs kregen, minstens één autodidact, minstens één maker met een internationale component in het ontwikkelplan.

De uitvoering

De uitvoering van de casestudies begon met een korte telefonische kennismaking met de maker van ongeveer 20 minuten, een face-to-face interview van vijf kwartier waarbij de tijdlijnmethode werd uitgelegd en de makers inzicht kregen in de effecten waar het fonds zelf denkt aan bij te dragen met de Regeling Talentontwikkeling (zie paragraaf 1.2). Tijdens deze twee eerste ontmoetingen hebben we bepaald welke *peers* of andere betrokkenen uitgenodigd zouden worden voor de tijdlijnsessie, het hoofdonderdeel van de methode. Vervolgens heeft elke maker ongeveer een uur besteed aan het schetsen van de eigen tijdlijn. De schetsen zijn overgenomen op brownpaper en door de makers gepresenteerd aan de gekozen *peers* tijdens de tijdlijnsessie. Deze *peers* waren op verschillende manieren betrokken bij de werkpraktijk van de maker/ ontwerper, bijvoorbeeld voor zakelijke ondersteuning, bij productie van werken, als tentoonstellingsmaker of medewerker van een (culturele) instelling. Op die manier konden we doorpraten, de loopbaan verder visualiseren en effecten of ontwikkelingen duiden in relatie tot de Regeling Talentontwikkeling.

Analyse van registratiedata van het fonds

Het fonds leverde vanuit twee interne subsidiesystemen IRMA (2013- 2018) en Aims (2019-2022) data van bijna 2.500 aanvragen voor de Regeling Talentontwikkeling. Met ingang van 2017 wordt een aanvraag voor de regeling voorafgegaan door het aanvragen van een Schrijfsubsidie. Als deze Schrijfsubsidie wordt gehonoreerd komt een aanvrager in aanmerking voor het aanvragen van een beurs in het kader van de Regeling Talentontwikkeling. We analyseerden deze data van aanvragen: hoe is de ontwikkeling in de tijd? Hoeveel aanvragen zijn gehonoreerd? Binnen welke disciplines wordt het meest aangevraagd? Etc. Deze data vormt tevens input voor het uitnodigen van aanvragers voor het vragenlijstonderzoek.

Vragenlijstonderzoek onder gehonoreerde en niet-gehonoreerde aanvragers

Van 7 tot en met 24 november 2025 is een vragenlijst uitgezet onder 1.651 gehonoreerde en niet-gehonoreerde aanvragers van de regeling Talentontwikkeling. In waren er in de periode 2013-2022 1.716 aanvragers. Na een testmail bleken een aantal mailadressen niet meer in gebruik. Er bleven 1.651 aanvragers over die een uitnodiging voor de vragenlijst kregen. In totaal vulden **232 aanvragers** de vragenlijst compleet in. Dat is een responspercentage van 14,1%. In de uitkomsten van het vragenlijstonderzoek beschrijven we steeds de verschillen tussen gehonoreerde en afgewezen aanvragers. De verschillen tussen de twee groepen zijn getoetst op significantie. Significante verschillen beschrijven we in de tekst.

Figuur 2: Verdeling respons - Gehonoreerde aanvragers en niet-gehonoreerde aanvragers (N)



In het vragenlijstonderzoek zijn er relatief veel gehonoreerden onder de respondenten: 44% gehonoreerd tegen 56% alleen afgewezenen. Met 'alleen afgewezen' bedoelen we aanvragers met enkel een afgewezen aanvraag. Zij deden niet op een ander moment een gehonoreerde aanvraag voor de regeling Talentontwikkeling. In werkelijkheid is het honoreringspercentage van de beurs voor de regeling Talentontwikkeling 17% voor de gehele periode 2013 tot en met 2022 (zie paragraaf 3.1).

Analyse online aanwezigheid op online platforms

Op online platforms (publicaties/media, prijzen, presentatieruimten) voor makers en ontwerpers en/of die hun zichtbaarheid in de beroepsgroep vergroten, is met behulp van AI-programma's data verzameld van de (online) aanwezigheid van makers en ontwerpers. Het betreft websites van:

1. Dutch Design Awards (www.dutchdesignawards.nl/archief).
Prijswinnaars en genomineerden in diverse categorieën in de jaren 2014-2023.
2. Dezeen (www.dezeen.com/awards).
Genomineerden (shortlist) voor een Dezeen Award in de periode 2023-2025.
3. Ars Electronica (<https://archive.aec.at/prix>)
Winnaars en personen met een eervolle vermelding of bijzondere onderscheiding van de Prix Ars Electronica in verschillende categorieën in het jaar 2025.

De via de websites verkregen data is op naam gekoppeld aan de administratieve data van het Fonds zodat kon worden bepaald of er verschil is tussen de zichtbaarheid van gehonoreerde en afgewezen aanvragers. Het was technisch niet mogelijk om binnen de kaders van het onderzoek data te genereren vanuit Beeld en Geluid en de NRC.

2. Context: talentontwikkeling en loopbanen

Om effecten van de Regeling Talentontwikkeling in beeld te brengen moeten we eerst weten hoe talentontwikkeling en loopbanen er over het algemeen uit zien. In dit hoofdstuk schetsen we daarom een beeld van wat er verstaan wordt onder talentontwikkeling in de verschillende vakgebieden van het Fonds en de cross-overs daartussen. Het gaat dan over de vakgebieden vormgeving, architectuur en digitale cultuur (onder deze vakgebieden vallen disciplines als animatie, illustratie, bio design, games, grafische vormgeving, modevormgeving, creative coding, stedenbouw en tuin- en landschapsarchitectuur). Daarnaast beschrijven we in dit hoofdstuk wat er op dit moment bekend is over de ondersteuning van talentontwikkeling in Nederland.

2.1 Betekenis talentontwikkeling bij het fonds en andere landelijke regelingen

De Regeling Talentontwikkeling bij het Stimuleringsfonds Creatieve Industrie wordt sinds 2013 uitgevoerd. De regeling staat open voor startende ontwerpers die minimaal één jaar en niet langer dan vier jaar geleden zijn afgestudeerd. In de evaluatieverslagen van de adviescommissie van het Fonds van de afgelopen jaren komen de volgende inzichten over de werking van de regeling naar voren:

- Eerdere evaluaties van de Regeling Talentontwikkeling gaan vaak vooral over de inrichting van de regeling zelf en over de opzet van selectieprocedures of over de werkwijzen van de commissies.
- De evaluatie over startjaar 2013 bevat tal van adviezen om het proces van aanvragen en toekennen beter in te richten. Het bevat geen inzichten in wat de subsidie voor makers betekende. Soms hebben adviescommissieleden wel bij ontvangers van de subsidie gepolst hoe zij de subsidie ervaren hebben. Uit de evaluatie uit 2014 blijkt uit zo'n peiling bij voorbeeld dat gehonoreerden het prettig vonden om voor hun aanvraag te reflecteren op hun praktijk en om te moeten beschrijven wat ze in het komende jaar wilden bereiken.
- In de 'midterm'-evaluatie in 2015 komen vooral de ambities van de regeling aan bod ('vrije ruimte voor het ontwikkelen van creativiteit van - met name - jonge ontwerpers'). Toch komen ook nu enkele gehonoreerde makers aan het woord: er is veel waardering bij hen voor de kans om bij voorbeeld op Dutch Design Week een ruime kring mensen met hun werk kennis te laten maken of voor de kans om inhoudelijk zakelijk of persoonlijk extra ontwikkelstappen te kunnen zetten.
- In 2018-2019 en in 2019-2020 zijn korte surveys georganiseerd onder een hele kleine groep ontvangers (waarschijnlijk) van de subsidie (zes in 2018-2019; 11 in 2019-2020). Ook daaruit spreekt veel lof over de steun en grote vrijheid die werd ervaren door het ontvangen van de subsidie (afgaande op de quotes bij de cijfers).

- In 2020 is de regeling opnieuw geëvalueerd en wordt besproken hoe er vanuit het fonds meer begeleiding bij de aanvragen kan worden ingericht, hoe het staat met de diversiteit van aanvragers en commissieleden en wat men vindt van de nieuwe onderdelen om die diversiteit te bevorderen (zie de Scout Nights).

Tot slot is er een evaluatie gedaan in 2023 die met name gaat over het functioneren van de regeling en het fonds. De bekendheid met de regeling en de belangstelling voor het doen van aanvragen zijn sterk gegroeid, het budget ervoor niet, constateert men.

Er zijn ons inziens weinig tot geen andere systematische, onafhankelijke en wetenschappelijk gedegen evaluaties in het culturele veld van de nut en noodzaak van individuele starterssubsidies vanuit het perspectief van makers (ontvangers en niet-ontvangers van subsidies). HTH Research heeft in 2024 een evaluatie opgesteld van de opbrengsten van startersregelingen bij het Mondriaan Fonds. Net als bij de voorliggende evaluatie stond centraal wat startsubsidies betekenen voor de loopbaan van de ontvangers (en niet-ontvangers). De resultaten zijn eind 2025 (nog) niet openbaar. Eerder, in de jaren negentig van de vorige eeuw is, onder andere door een aantal van de auteurs van deze evaluatie van de Regeling Talentontwikkeling, regelmatig onderzoek (in opdracht van het ministerie van OCW) verschenen rondom de overlap van ontvangers van (start)stipendia en andere gesubsidieerde regelingen (bij voorbeeld museumaankopen of opdrachten beeldende kunst en bouwkunst). Ook daarin kwam naar voren dat ontvangers van subsidies vaak zichtbaarder' waren bij ander regelingen en bij opdrachtgevers, intermediairs (galeriehouders bijvoorbeeld) en kopers.

2.2 Talentontwikkeling in verschillende vakgebieden van ontwerp

In september 2025 vonden drie groepsgesprekken en twee aanvullende individuele gesprekken plaats met vertegenwoordigers van de drie vakgebieden binnen ontwerp: architectuur, vormgeving en digitale cultuur. Aan de gesprekken namen ontwerpers en organisaties uit het veld deel, maar ook experts vanuit het onderwijs en belangenorganisaties. Met de gesprekken probeerden we een beeld te schetsen van wat talentontwikkeling precies betekent in de verschillende vakgebieden, hoe vaardigheden ontwikkeld worden, hoe het pad van een startend ontwerper eruit ziet en welke competenties er nodig zijn in een (startende) loopbaan om vooruit te komen.

Definitie van talent in de creatieve sector

In de gesprekken worden over het algemeen in alle drie de vakgebieden dezelfde aspecten genoemd die belangrijk zijn om iemand een talent te kunnen noemen:

- Een ontwerper/maker maakt onderscheidend werk, een herkenbaar eigen creatie;
- Een belangrijk aspect van talent zijn is het kunnen aandragen van vernieuwing in het vakgebied. Niet alleen artistiek, maar ook in vormen van samenwerking bijvoorbeeld;
- Een statement kunnen maken wordt als belangrijk element gezien. Het gaat dat vooral over dat het werk een boodschap heeft met maatschappelijke relevantie;
- Ondernemerschap tonen: pro-actief zijn in het leggen van contacten, vraaggericht werken.

- Adaptief vermogen; een idee of observatie kunnen vertalen naar vormgeving en kunnen betrekken op een publiek;
- Nieuwsgierigheid tonen voor de eigen omgeving, open staan voor input van anderen.

De term 'talent' wordt in ieder gesprek ook geproblematiseerd. Het is een moeilijk begrip, dat klinkt als 'uitverkorene', beter zijn dan de rest. Vaak hebben startende ontwerpers bij talent-trajecten ook het idee dat ze autonome kunst moeten maken of dat het altijd een maatschappelijk-kritisch karakter moet hebben. "Dat schrikt potentiële aanvragers af", aldus een deelnemer aan het gesprek.

Stappen in een loopbaan van startende ontwerper

Het is lastig om een gemiddelde loopbaan te beschrijven. Met name in de digitale cultuur gaan de ontwikkelingen snel. Het verloop van een loopbaan ligt ook erg aan de oriëntatie en focus van de ontwerper: werk je autonoom of toegepast? Werk je vooral individueel of juist samen? Toch zien de gesprekspartners in het algemeen de volgende paden:

- Verder studeren na afronden van de vakopleiding (aanvullende richting op hetzelfde niveau, wetenschappelijk onderzoek);
- Zelfstandige praktijk opzetten, met eigen studio in bijvoorbeeld een broedplaats;
- Samenwerken met andere zelfstandigen in een coöperatie;
- Parttime in loondienst bij een bureau, maar ook tijd houden om eigen ideeën door te ontwikkelen;
- De laatste jaren wordt steeds vaker ook het pad gekozen om na de opleiding in loondienst te gaan bij grote (technologische) bedrijven om werkervaring op te doen. Daarna stapt men over naar bijvoorbeeld een start-up en daarna start men pas een eigen studio.
- In de architectuur zie je ook dat men na de opleiding bij de overheid gaat werken.

De gesprekspartners benoemen in het algemeen een verschuiving ten opzichte van tien jaar geleden: het bijdragen in je vakgebied aan het omgaan met complexe vraagstukken en systematische veranderingen is nu veel belangrijker. Het woord 'embeddedness' komt meerdere keren langs: dat je je op een intieme manier verhoudt tot een context. Je moet iets doorleven om iets te kunnen maken. Aanvullend hierop is een beweging richting meer ten dienste staan van de samenleving, weg van de zelfexpressie naar "wat is de vraag die je kan verwachten en hoe kan ik daarop reageren", aldus een gesprekspartner.

In de digitale cultuur wordt interdisciplinariteit genoemd als aspect dat altijd al belangrijk is: er is inhoudelijk een sterke wederkerige afhankelijkheid tussen functies en processen. In de vormgeving en architectuur wordt samenwerken en een collectieve signatuur pas de laatste jaren steeds belangrijker. Je bent als ontwerper ook steeds vaker betrokken bij het hele proces en niet één afgebakend deelproject aan het einde van een proces. Er ligt steeds meer nadruk op design thinking.

Een belangrijk aandachtspunt van de gesprekspartners is dat er te weinig aandacht in de sector is voor mid-career ontwerpers die de stap maken van beginnende naar een duurzame praktijk. Dat is een moeilijk proces en vraagt weer andere vaardigheden en competenties.

Daar zijn op dit moment weinig ondersteuning en faciliteiten voor. Ondersteuning voor talentontwikkeling is er vooral voor startende ontwerpers. "Je moet voorkomen dat je alleen een klein deel van de keten bedient en de mensen in de andere schakels vanaf mid-career er alleen voor staan".¹ Zoals hierboven aangegeven vraagt het om andere vaardigheden en competenties.

Rol van netwerken en platforms

Ontwerpers hebben altijd, maar vooral aan de start van hun loopbaan, een pro-actieve houding nodig met betrekking tot het leggen van contacten volgens de gesprekspartners. Zowel formele als informele netwerken zijn belangrijk. De volgende soorten netwerken worden genoemd:

Alumninetwerk opleiding

Je kunt vaak profiteren van het netwerk vanuit de opleiding, bijvoorbeeld door aan te sluiten bij het alumninetwerk van de opleiding of via het netwerk van de opleiding en docenten zelf contacten te leggen. Dat is vaak het startpunt voor net afgestudeerde ontwerpers. Daarnaast moet je zelf pro-actief kansen voor samenwerking opzoeken. Netwerken is essentieel om een praktijk te kunnen opbouwen.

Peers en communities

Netwerken bestaan enerzijds uit medeontwerpers/makers (peers) om mee samen te werken en te brainstormen. Anderzijds zien de gesprekspartners de laatste jaren ook steeds meer netwerken in de vorm van communities. Kanttekening bij communities die meerdere keren benoemd wordt is dat ze vaak naar binnen zijn gekeerd. Het zijn ontwerpers die elkaar weten te vinden en samen aan de slag gaan, maar ze vormen al gauw een eilandje.

Presentatieplekken en broedplaatsen

Essentieel in het netwerk van (startende) ontwerpers is toegang tot werk- en presentatieplekken. Een uitdaging die meerdere keren genoemd wordt is het gebrek aan broedplaatsen. Communities zijn er genoeg, maar er zijn plekken nodig waar men aan de slag kan. Broedplaatsen zorgen er ook voor dat de hierboven genoemde communities 'uit hun bubbel' komen. In broed- of werkplaatsen kom je vaak mensen tegen met een andere achtergrond waar je veel aan kunt hebben. Daarnaast moet men een weg vinden naar plekken om werk te tonen. In de digitale cultuur zijn bijvoorbeeld festivals als Playgrounds belangrijk. Over alle vakgebieden heen wordt Dutch Design Week genoemd als belangrijke plek.

Belangenorganisaties

Belangenbehartigers zoals BNA en BNO worden gezien als essentiële organisaties om een duurzame praktijk te kunnen opbouwen als zelfstandig ontwerper: om te professionaliseren. Niet zozeer voor het artistieke proces, maar om de randvoorwaarden goed te organiseren, zoals het regelen van verzekeringen, pensioen, boekhouding en het omgaan met juridische vraagstukken.

¹ Noot: Het Stimuleringsfonds heeft een open oproep gericht op ontwikkeling van ook mid-career makers (in plaats van projectsubsidie).

Effect van afwijzing voor startersregelingen

In de gesprekken met experts uit het veld gaat het ook over de effecten van een afwijzing van fondsaanvragen op startende ontwerpers. Afwijzing heeft volgens de gesprekspartners soms verregaande gevolgen. Een afwijzing is een vorm van ontbreken van validatie en erkenning, met als gevolg dat startende ontwerpers geremd worden in hun ontwikkeling op onder andere de volgende vlakken:

- Zich open durven op te stellen
- Technische vaardigheden
- Vermogen tot conceptontwikkeling en experimenteren
- 'Gevoel' voor wereldwijde/planetaire vraagstukken
- Intrinsieke motivatie.

Een afwijzing is heel persoonlijk, omdat het werk in deze vakgebieden vaak dicht bij de persoon staat. De teleurstelling van een afwijzing duurt volgens de gesprekspartners ook lang, de veerkrachtigheid van afgewezen startende ontwerpers neemt af. Men heeft een sterk gevoel van urgentie of sterker nog de angst om uit de tijd te raken en dus relevantie te verliezen.

Een afwijzing aan de start van een loopbaan heeft niet alleen persoonlijke gevolgen, maar is in veel gevallen ook funest voor het opbouwen van een werkpraktijk. Starters zitten vaak in een precaire situatie, een afwijzing heeft direct impact op de levensvatbaarheid van de werkpraktijk. "Een ogenschijnlijk kleine afwijzing kan mensen lang uit het veld slaan en uiteindelijk laten afhaken", aldus een gesprekspartner. Het opbouwen van een werkpraktijk vraagt enorm veel doorzettingsvermogen van een maker. Elke vorm van heeft veel effect. In de eerste twee jaar van de praktijk zie je daarom veel makers afvallen.

Toch, geven de deelnemers aan de gesprekken aan, kunnen starters ook sterker worden van een afwijzing. Het biedt kansen om de eigen praktijk, werk en de relatie met publiek te bevragen: een moment van zelfreflectie. Ondanks dat het fonds schriftelijk feedback geeft bij een afwijzing en er een mogelijkheid is voor een nagesprek wordt er aangegeven: "Het zou goed zijn als er bij het Fonds ruimte was voor uitleg van het waarom van de afwijzing. Dat kost veel werk, maar helpt startende ontwerpers enorm", aldus een gesprekspartner.

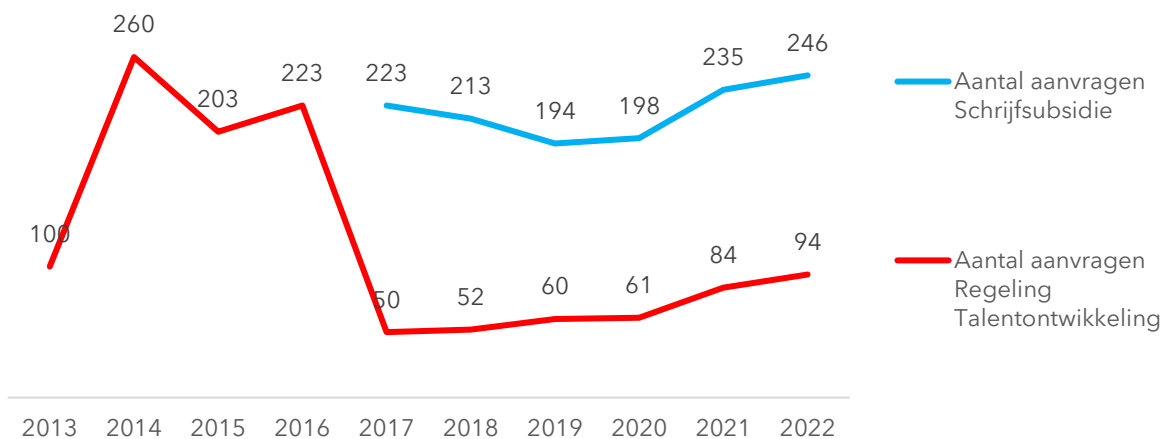
3. Effecten: kwantitatief onderzoek

In dit hoofdstuk beschrijven we de resultaten van de verschillende kwantitatieve onderzoeken om de effecten van de Regeling Talentontwikkeling van het fonds in beeld te brengen.

3.1 Totaal aantal aanvragen voor de Regeling Talentontwikkeling

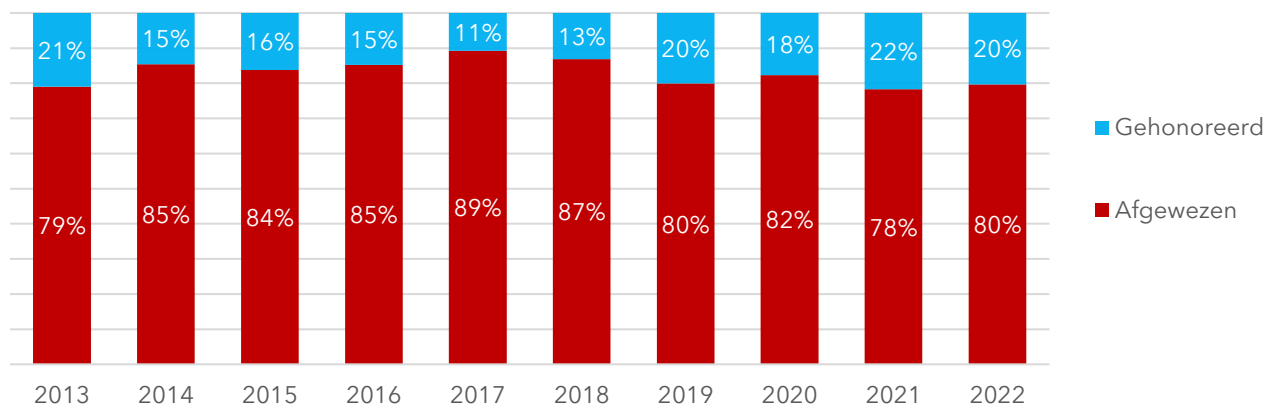
In deze paragraaf zetten we de basisgegevens van de Regeling Talentontwikkeling op een rij. Het fonds leverde vanuit twee interne subsidiesystemen IRMA (2013- 2018) en Aims (2019-2022) data van bijna 2.500 aanvragen voor de Regeling Talentontwikkeling. Met ingang van 2017 wordt een aanvraag voor de regeling voorafgegaan door het aanvragen van een schrijfsubsidie. Als deze aanvraag wordt gehonoreerd komt een aanvrager in aanmerking voor het aanvragen van een beurs in het kader van de Regeling Talentontwikkeling.

Figuur 3: Aantal aanvragen voor een Schrijfsubsidie en de Regeling Talentontwikkeling naar jaar van aanvraag



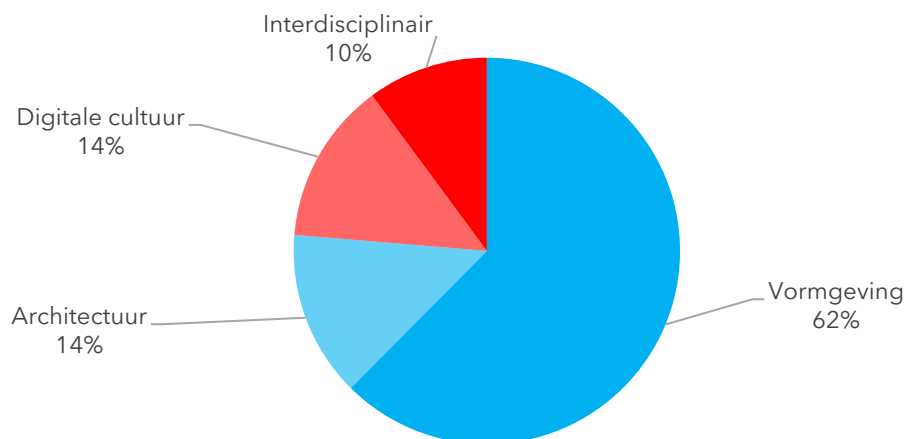
Figuur 4 geeft weer welk deel van de aanvragen voor de Regeling Talentontwikkeling werd gehonoreerd. Het honoreringspercentage van de Talentontwikkelingsbeurs is 17% voor de gehele periode 2013 tot en met 2022 en verschilt niet veel voor de verschillende jaren.

Figuur 4: Jaar van aanvraag versus honorerings-/afwijzingspercentage in kader van de Regeling Talentontwikkeling



Aanvragen voor de Regeling Talentontwikkeling worden met name gedaan in de discipline vormgeving (62%) en in mindere mate in de disciplines architectuur (14%), digitale cultuur (14%) en interdisciplinair (10%).

Figuur 5: Discipline van aanvragen voor de Regeling Talentontwikkeling in de periode 2013-2022



Tabel 1 laat zien dat het honoreringspercentage voor de verschillende disciplines niet veel verschilt. Het aantal gehonoreerde aanvragen binnen vormgeving is redelijk constant, de discipline architectuur kent de laatste jaren een wat hoger honoreringspercentage vergeleken met eerdere jaren en het honoreringspercentage van aanvragen op het gebied van digitale cultuur varieert het sterkst in de periode 2013-2022.

Tabel 1: Honoreringspercentage Regeling Talentontwikkeling naar discipline

Jaar van aanvraag	Totaal	Vormgeving	Architectuur	Digitale cultuur	Inter-disciplinair ²
2013	21%	26%	13%	20%	-
2014	15%	17%	8%	19%	-
2015	16%	15%	11%	44%	-
2016	15%	15%	15%	19%	10%
2017	11%	11%	8%	11%	12%
2018	13%	12%	11%	31%	11%
2019	20%	21%	25%	15%	-
2020	18%	19%	14%	14%	-
2021	22%	13%	30%	19%	-
2022	20%	16%	35%	31%	19%
Totaal	17%	16%	15%	20%	21%

Aanvragers kunnen in de loop van de jaren meerdere aanvragen doen voor een schrijfsubsidie en de Regeling Talentontwikkeling. De 2.496 aanvragen in de periode 2013-2022 werden gedaan door 1.716 personen (tabel 2). Een op de vijf aanvragers (351 van de 1.716) kreeg een

² Interdisciplinaire disciplines zijn niet in alle jaren geregistreerd in IRMA/Aims

beurs voor de Regeling Talentontwikkeling, 1.365 personen kregen geen (enkele) aanvraag voor een beurs gehonoreerd.

Als we alle jaren samen nemen zien we dat bijna 1.100 personen een aanvraag deden binnen de discipline vormgeving, ruim 260 binnen zowel de discipline architectuur als digitale cultuur en bijna 240 personen deden een aanvraag die in meerdere disciplines valt. Honoreringspercentages variëren voor de verschillende disciplines tussen de 16% en 22%.

Tabel 2: Aantal personen met een aanvraag Regeling Talentontwikkeling naar discipline

Discipline	Totaal	Gehonoreerd		Afgewezen*	
	N	N	%	N	%
Vormgeving	1.091	206	19%	885	81%
Architectuur	263	43	16%	220	84%
Digitale cultuur	267	58	22%	209	78%
Interdisciplinair	236	44	19%	192	81%
Totaal	1.716	351	20%	1.365	80%

* Uitsluitend 1 of meerdere afgewezen aanvragen voor de Regeling Talentontwikkeling dus niet in combinatie met een gehonoreerde aanvraag.

De 1.716 aanvragers zijn geselecteerd voor het vragenlijstonderzoek. In de volgende paragraaf staan de resultaten van het vragenlijstonderzoek.

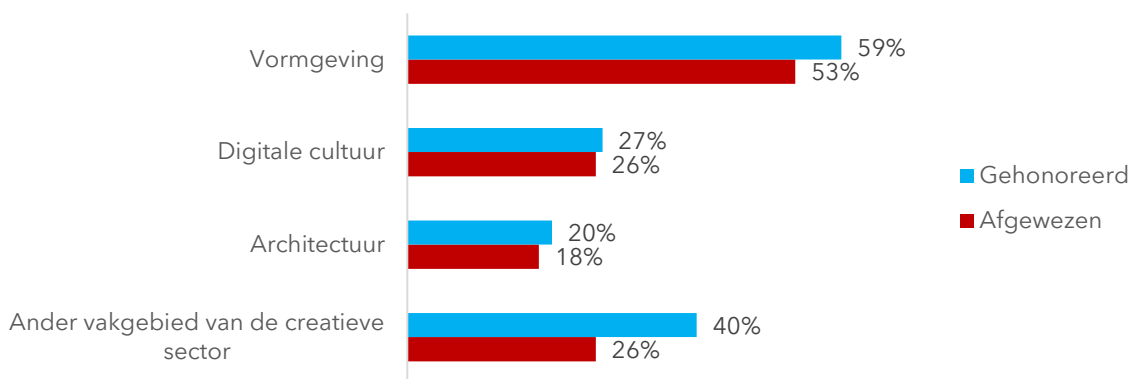
3.2 Achtergrond van aanvragers

In deze paragraaf kijken we de achtergrond van de aanvragers op basis van het vragenlijstonderzoek.

Huidig vakgebied en arbeidssituatie

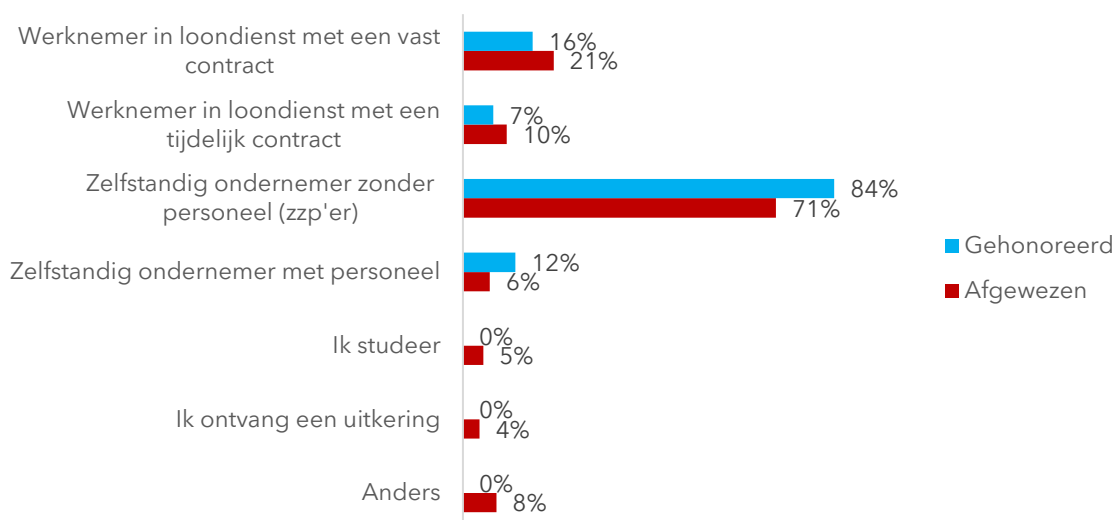
Bijna alle respondenten (98%) zijn op dit moment professioneel actief als ontwerper. We zien nauwelijks verschil tussen de gehonoreerden en afgewezenen en de vakgebieden waar zij werkzaam zijn. De meeste respondenten werken in het vakgebied vormgeving. Gehonoreerde aanvragers geven vaker aan op dit moment werkzaam te zijn in een ander vakgebied van de creatieve sector. Hier worden vaak de vakgebieden binnen de kunstensector genoemd, zoals beeldende kunst. Ook het onderwijs en wetenschap wordt een aantal keer genoemd.

Figuur 6: Huidig vakgebied van de totale groep respondenten (%)



Van het totaal aantal respondenten werkt ruim driekwart als zelfstandig ondernemer zonder personeel (zzp'er). Bijna een vijfde werkt in loondienst met een vast contract. Gehonoreerde aanvragers werken vaker als zzp'er dan afgewezenen. Afgewezenen werken juist iets vaker in loondienst met een vast contract. Alleen afgewezenen geven aan op dit moment te studeren, een uitkering te ontvangen of een andere arbeidssituatie te hebben.

Figuur 7: Huidige arbeidssituatie van respondenten - gehonoreerd en afgewezen (%)



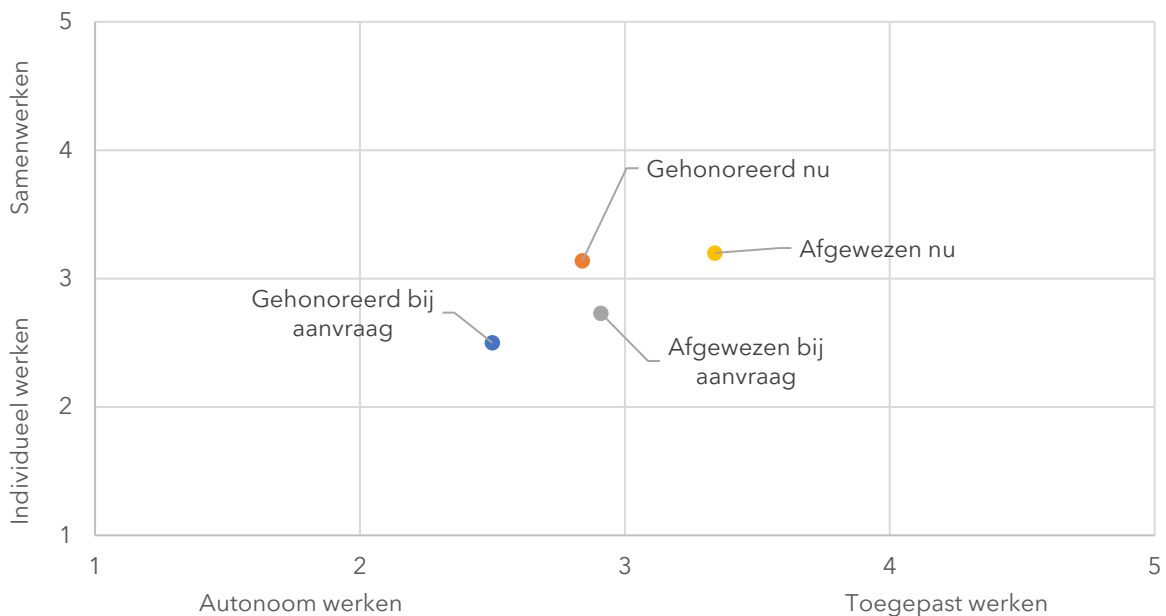
Autonoom versus toegepast werken

Onderstaande figuur laat de werkfocus van de respondenten zien op het moment van aanvraag en op dit moment. We zien dat gehonoreerden ten tijde van de aanvraag meer autonoom werkten dan afgewezenen. Afgewezen aanvragers werkten op het moment van aanvraag meer toegepast. Op dit moment werken gehonoreerden nog steeds in grotere mate autonoom, maar zijn iets meer toegepast gaan werken sinds de aanvraag. Afgewezenen werken op dit moment nog steeds in grotere mate toegepast en zijn dit meer gaan doen sinds het moment van de aanvraag.

Individueel versus samenwerken

Op het moment van aanvraag zijn zowel gehonoreerden als afgewezenen meer georiënteerd op individueel werken dan op samenwerken. Hierin zien we nauwelijks verschil tussen de twee groepen. Op dit moment werken zowel gehonoreerden als afgewezenen meer samen dan ten tijde van de aanvraag.

Figuur 8: Werkfocus bij aanvraag en nu - gehonoreerd versus afgewezen (%)



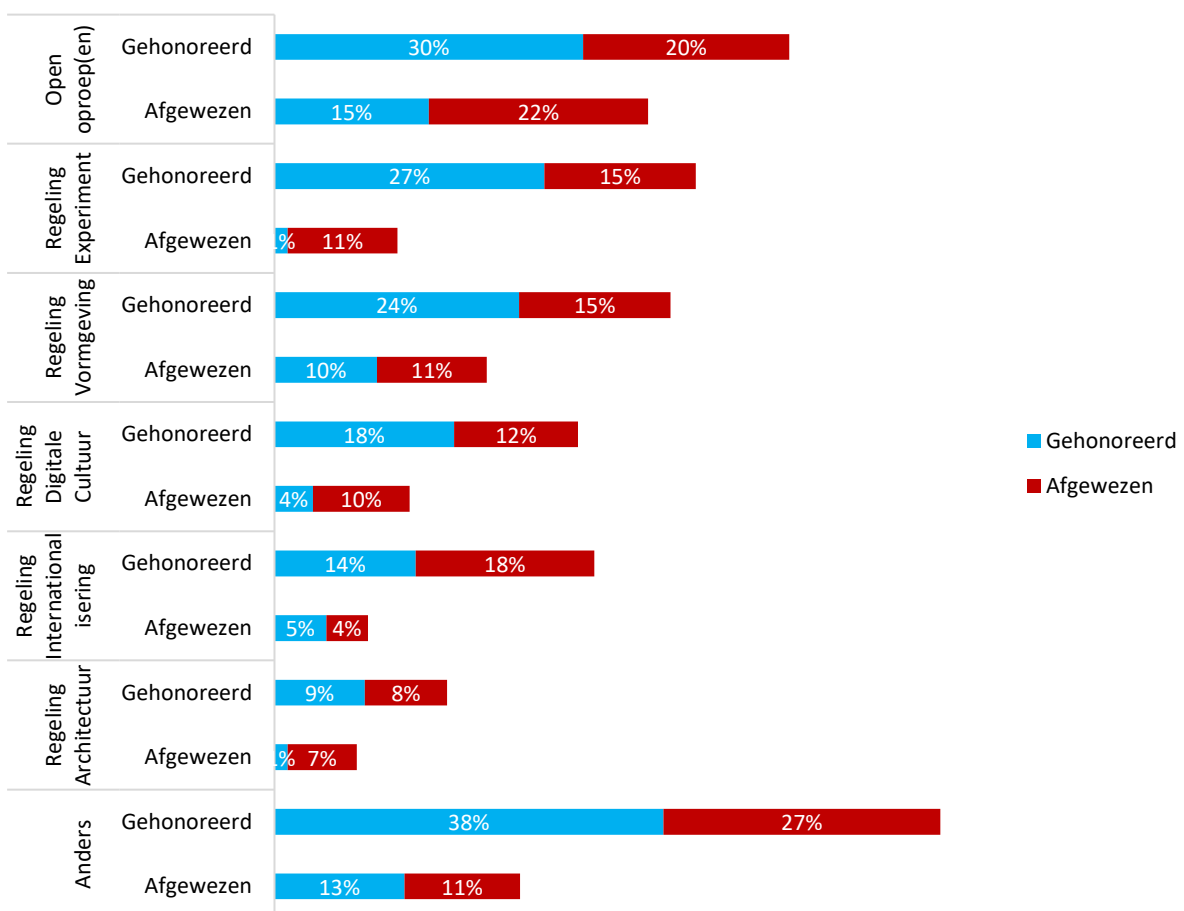
3.3 Andere subsidieaanvragen

Van de respondenten met een gehonoreerde aanvraag voor de Regeling Talentontwikkeling, deed ruim driekwart nog een andere aanvraag bij het Stimuleringsfonds. Onder de afgewezenen deden een stuk minder respondenten een andere aanvraag bij het Fonds, namelijk 57%.

Gehonoreerde aanvragers voor de Regeling Talentontwikkeling deden het vaakst een aanvraag voor een andere regeling dan de genoemde regelingen in de vragenlijst. Hier wordt onder andere 'Immerse interact' en 'Professionalisering' meerdere keren genoemd. Van de genoemde regelingen in de vragenlijst deden zowel gehonoreerde als afgewezen aanvragers het vaakst een aanvraag voor een open oproep. Duidelijke verschillen tussen de twee groepen zien we bij de Regeling Experiment: gehonoreerden van de Regeling Talentontwikkeling kregen vaker een honorering voor de Regeling Experiment dan aanvragers die eerder zijn afgewezen voor de Regeling Talentontwikkeling.

Leesvoorbeeld bij onderstaand figuur: 30% van de aanvragers die een gehonoreerde aanvraag deden voor de Regeling Talentontwikkeling heeft een Open oproep gehonoreerd gekregen. 15% van de gehonoreerden in de Regeling Talentontwikkeling deed een aanvraag bij een open oproep die is afgewezen.

Figuur 9: Andere aanvragen bij het Stimuleringsfonds en resultaat - gehonoreerd versus afgewezen voor Talentontwikkeling



We vroegen aanvragers ook of zij weleens een aanvraag voor subsidie of andere financiële ondersteuning in hebben gediend bij andere fondsen, instanties en/of overheden. Zowel gehonoreerde als afgewezen aanvragers geven aan financiering te hebben aangevraagd bij:

- Mondriaanfonds;
- Cultuurfonds;
- Amarte Fonds;
- Provinciale overheidsfondsen, zoals regelingen van de provincie zelf, maar ook van provinciale uitvoeringsorganisaties;
- Gemeentelijke overheidsfondsen, zoals regelingen van gemeenten zelf, Amsterdam Fonds voor de Kunsten, Cultuur Eindhoven;
- Stichting Stokroos
- Internationale fondsen, zoals Graham Foundation of fondsen in andere landen.

3.4 Betekenis van aanvraag voor aanvragers

3.4.1 Invloed van ontvangen beurs op eigen werkpraktijk

We hebben gevraagd naar de invloed van het krijgen van de beurs op de eigen praktijk. Zo'n 100 gehonoreerden schreven over hun vooral positieve ervaringen. Een enkeling gaf aan dat beurs leidde tot een stressvolle 'mindset which individually froze me' maar die ook aangaf dat diens technische vaardigheden zich dankzij de beurs verder hebben kunnen ontwikkelen. Alle anderen zijn zeer te spreken over het ontvangen van de beurs. De beurs bood tijd en financiële ruimte om een aantal zaken te ontwikkelen, te weten:

Experiment aangaan en richting vinden in de praktijk

Het eigen pad in de discipline opgaan, een onderzoekende ontwerpwerkpraktijk opzetten, begrip ontwikkelen over welke richting je op wil met je praktijk, het aanscherpen van je focus, duidelijkheid hebben over wat je wil, je verdiepen.

Professionaliseren en verduurzamen van de praktijk

Het überhaupt ontwikkelen van een ontwerpwerkpraktijk door de beurs wordt veel genoemd net als het maken van een professionaliseringsplan met een goede administratie, een stagiaire, etc. Een eigen studio kunnen opzetten. Een duurzame praktijk bouwen die de tijd doorstaat, mede omdat (bij)banen opgezegd konden worden.

Een brug slaan tussen autonoom en toegepast werk

Het ontwikkelen van een praktijk waarin de vrijheid kon worden genomen autonoom werk te maken en zich op het autonome vlak meer te ontwikkelen. Maar ook om een brug slaan tussen autonoom werk en de industrie, verschillende dingen naast elkaar te doen, waaronder ook eigen projecten.

Netwerken, erkenning en zichtbaarheid

Het ontwikkelen van netwerken, een rol spelen in andere (collectieve) praktijken, samenwerken met andere 'creatieven'. Ook het vertrouwen hebben om anderen te contacteren. Werken aan producten, een portfolio, die gezien werd, ook door (internationale) klanten. Een bijdrage

kunnen leveren aan de eigen artistieke reputatie mede door actief met anderen samen te werken.

Investeren in materiaal en technische en methodische ontwikkeling

Materiaal kunnen aanschaffen, geavanceerde technische tools inzetten, je technisch ontwikkelen, leren en kennis ontwikkelen en gereedschap kunnen gebruiken voor grote projecten. Een eigen methodische aanpak en eigen werkmethoden ontwikkelen, vallen hier ook onder.

Vaak werden bovenstaande opbrengsten in combinatie genoemd, zoals het ontwikkelen van een portfolio en een netwerk. Een enkele keer worden persoonlijke groei, zelfvertrouwen, het ontdekken van je identiteit en soortgelijke persoonlijke 'baten' genoemd. Ook het bouwen van relaties met een nieuw publiek valt slechts een enkele keer.

3.4.2 Ontwikkeling in jaren na aanvraag

We vroegen aanvragers in een open vraag hoe hun werkpraktijk is ontwikkeld in de jaren na aanvraag van de regeling. We zien verschillen tussen de ontwikkeling die gehonoreerde aanvragers doormaakten en die van afgewezenen.

Autonome artistieke praktijk opbouwen

Veel aanvragers proberen in de jaren na aanvraag hun eigen autonome artistieke praktijk verder op te bouwen. Met name de gehonoreerde aanvragers geven aan dat dit goed lukt. De Regeling Talentontwikkeling heeft hen geholpen om in de jaren erna een eigen niche of thematiek vorm en eigen artistieke methoden te ontwikkelen. Hun artistieke profiel is sterker geworden en zij konden zich focussen op hun autonome praktijk, zonder 'side jobs'. Afgewezen aanvragers geven juist vaker aan dat het opbouwen van een eigen praktijk in je jaren na hun (afgewezen) aanvraag lastig is. Zij zijn veel meer commercieel gaan werken, reagerend op vragen uit 'de markt'. Bij de afgewezen aanvragers die het wel lukt om een eigen praktijk op te bouwen, gaat dit vaak 'langzaam, maar gestaag'.

Gehonoreerde aanvragers geven aan zich in de jaren na aanvraag gelukt is om zich goed te positioneren in het veld. Met de jaren hebben zij ook geleerd om beter te kunnen verwoorden wat ze doen, naar (potentiële) opdrachtgevers en financiers. Afgewezen aanvragers geven dit nauwelijks aan.

Gehonoreerde aanvragers geven ook veel aspecten van persoonlijke groei aan in de jaren na aanvraag: kritisch denken, zelfreflectie, zelf beter weten wat je wil en niet wil. Bij afgewezen aanvragers zien we dit minder terug.

Verbreden van werkpraktijk - soms positief, soms negatief

Zowel gehonoreerde als afgewezen aanvragers geven aan dat zij in de jaren na aanvraag meer zijn gaan samenwerken binnen de sector, veelal multidisciplinair. Bij de afgewezen aanvragers lijkt dit meer noodzaak: zij zijn meer collectief en multidisciplinair gaan werken om te 'overleven'. Bij gehonoreerden zien we ook samenwerkingen buiten de sector meer terug,

vooral in de wetenschap. Het multidisciplinair werken wordt vaak als positief gezien, maar er wordt door een kleiner deel van de aanvragers (zowel gehonoreerd als afgewezen) ook aangegeven dat het lastig manoeuvreren is tussen steeds breder wordende opdrachten. Beide groepen geven aan steeds meer toegepast te gaan werken: autonoom en toegepast komen steeds meer bij elkaar. Ook geven beide groepen aan in de jaren na de aanvraag meer 'embedded' te zijn geraakt in de omgeving.

Economisch gezien een duurzame praktijk opbouwen

Naast het opbouwen van een artistieke praktijk, zijn de aanvragers in de jaren na aanvraag ook bezig met economisch verduurzamen van hun praktijk. Hiermee bedoelen zij vaak dat ze op zakelijk gebied professionaliseren: groei van ondernemerschap en leiderschap_ en eraan werken om een langdurig financieel gezonde praktijk op te bouwen. Onder gehonoreerden is er verdeeldheid over de mate waarin dit lukt. Sommigen geven aan juist meer 'side jobs' te hebben om de autonome praktijk te kunnen (blijven) financieren.

Gehonoreerden geven aan in de jaren na aanvraag meer projectmatig en in opdracht te zijn gaan werken en daarmee hun projectmanagement-vaardigheden hebben ontwikkeld. Sommigen geven aan van zelfstandig ontwerper naar loondienst te zijn gegaan. Bij afgewezenen zien we dit vaker dan bij gehonoreerden. Afgewezenen geven ook vaker aan dat ze niet meer actief zijn als ontwerper/maker. Dat zien we bij gehonoreerden niet terug.

Ervaring inzetten in het onderwijs

Een aantal aanvragers geeft aan dat zij in de jaren na hun aanvraag hun ervaring zijn gaan inzetten in het onderwijs.

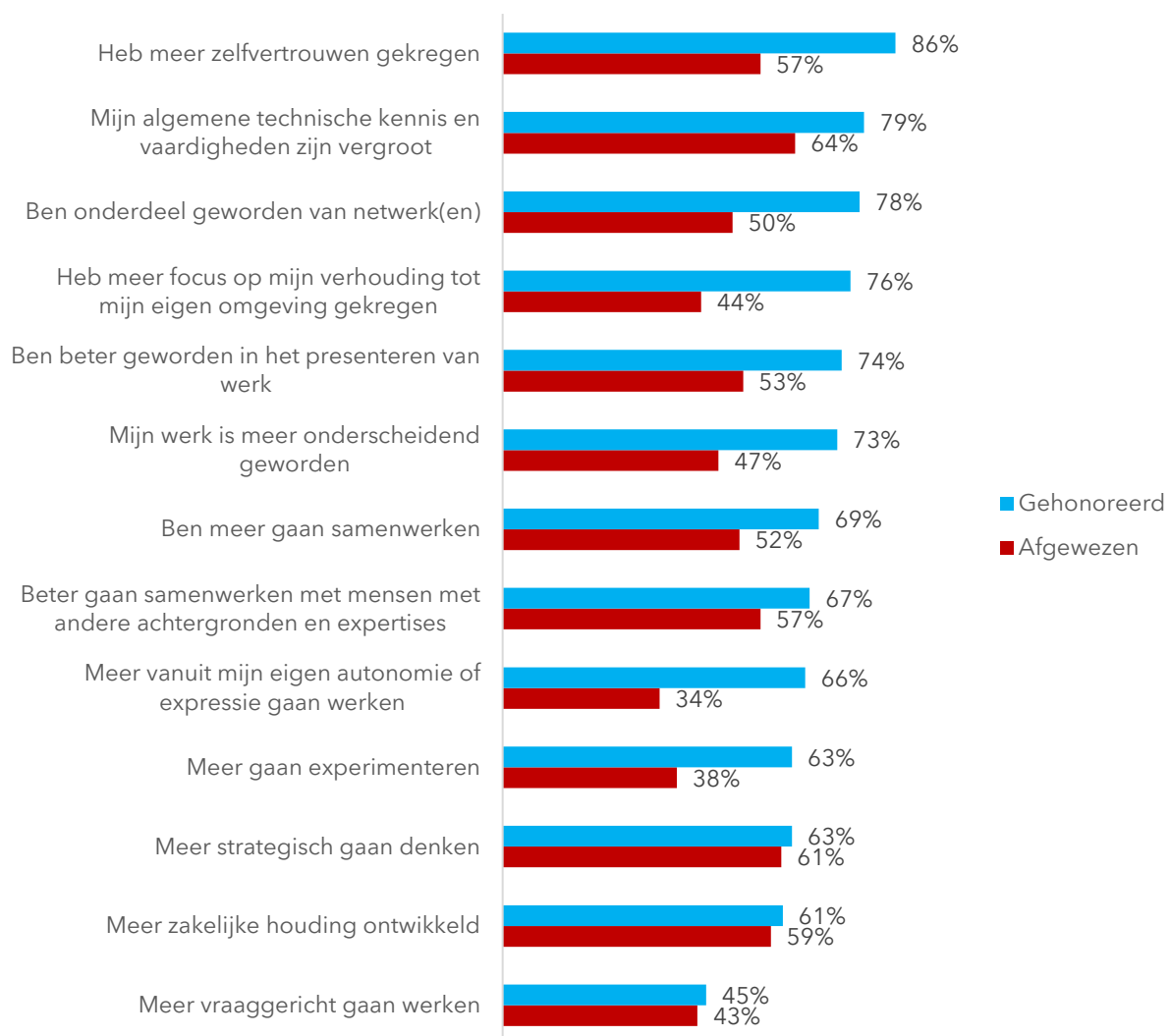
3.5 Ontwikkeling van ontwerpers sinds de aanvraag

3.5.1 Ontwikkeling sinds de aanvraag

Gehonoreerde aanvragers hebben zich op veel vlakken meer ontwikkeld in de eerste twee jaar na aanvraag dan afgewezenen. Met name op het gebied van persoonlijke groei (zelfvertrouwen, verhouding tot eigen omgeving, experimenteren, vanuit eigen autonomie en expressie werken) zien we grote verschillen tussen gehonoreerde en afgewezen aanvragers. Ook op het gebied van inhoudelijke groei gerelateerd aan het vakgebied zien we dat gehonoreerde aanvragers zich meer ontwikkelen dan afgewezenen. Het gaat dan bijvoorbeeld over algemene technische kennis, onderdeel worden van een netwerk, presenteren van werk en onderscheidend werk maken.

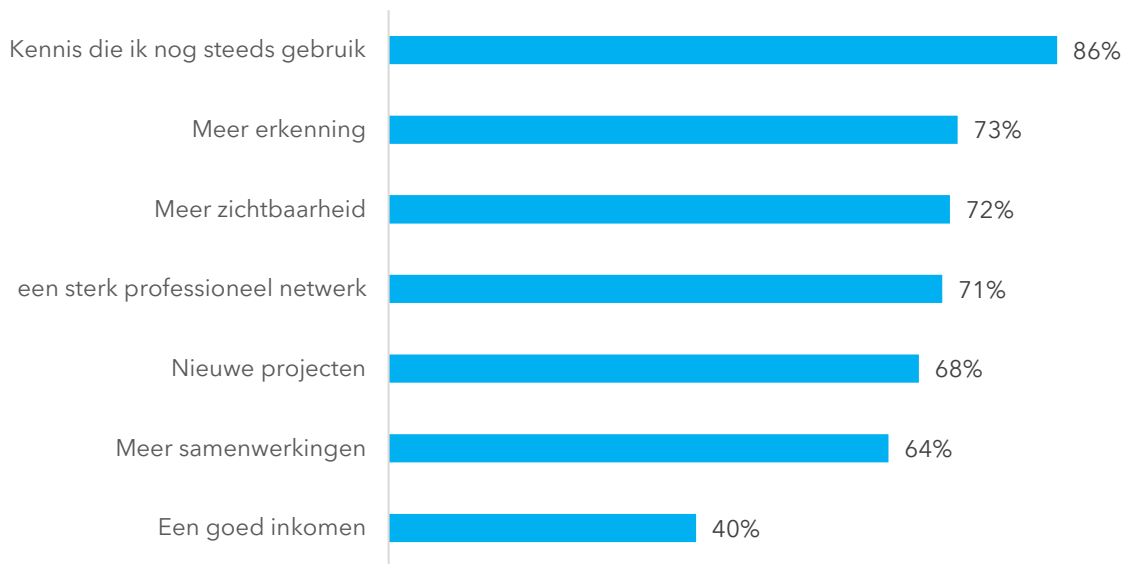
Op zakelijk gebied (strategisch denken, zakelijke houding, vraaggericht werken en samenwerken met mensen met andere achtergronden/expertises) zien we geen verschillen tussen de twee groepen.

Figuur 10: Mate van ontwikkeling twee jaar na aanvraag (% redelijk + veel)



Aan gehonoreerde aanvragers vroegen we welke impact de honorering van de Regeling Talentontwikkeling had op hun werk. Het heeft hen met name kennis opgeleverd die zij nog steeds gebruiken. Ook zaken als meer erkenning, zichtbaarheid en een sterk professioneel netwerk worden door veel gehonoreerde respondenten genoemd. Een goed inkomen wordt een stuk minder vaak genoemd als effect van de honorering van de Regeling Talentontwikkeling.

Figuur 11: Mate van impact honorering aanvraag (% redelijk + veel)



3.5.2 Zichtbaarheid op online platforms

Aanvullend aan het vragenlijstonderzoek bezien we of personen met een gehonoreerde aanvraag voor de Regeling Talentontwikkeling meer zichtbaar zijn dan aanvragers met uitsluitend afgewezen aanvragen op (online) platforms die reputerend zijn en de zichtbaarheid in de beroepsgroep mogelijk vergroten.

Dutch Design Awards

Via 'webscraping' zijn namen verzameld van genomineerden van de Dutch Design Awards (www.dutchdesignawards.nl) in de jaren 2014 tot en met 2025 in de categorieën:

1. Young Designer (inclusief Emerging Talent award)
2. Design Research
3. Fashion

In totaal ontvingen 107 (unieke) personen een nominatie voor een Dutch Design Award in de periode 2014-2025. 38 van deze 107 personen deden een aanvraag voor de Regeling Talentontwikkeling. Van de 351 personen die een beurs kregen (zie hoofdstuk 3) ontvingen er 24 (7%) een nominatie voor een Dutch Design Award in de betreffende periode. 14 van de 1.365 personen (1%) met uitsluitend een afgewezen aanvraag ontvingen een nominatie.

Dezeen Awards

Via Dezeen, een invloedrijke website voor architectuur en design (www.dezeen.com), is gekeken naar genomineerden (shortlist) voor een Dezeen Award in de periode 2023-2025 in de categorieën:

1. (Emerging) Architect of the Year
2. (Emerging) Interior Designer of the Year
3. (Emerging) Designer of the Year
4. Bentley Lighthouse Award

In de periode 2023-2025 zijn voor deze verschillende categorieën 109 personen en/of studio's/bureaus genomineerd voor een Dezeen Award. Acht van deze 109 personen deden een aanvraag voor de Regeling Talentontwikkeling en zes van deze acht aanvragers (75%) ontvingen een beurs.

Tabel 3: Winnaars en genomineerden van een Dezeen Award die ook een aanvraag deden voor de Regeling Talentontwikkeling

Categorie	Jaar	Regeling Talentontwikkeling
Designer of the Year	2023	Gehonoreerd
Emerging Designer of the Year	2023	Gehonoreerd
Emerging Designer of the Year	2023	Gehonoreerd
Designer of the Year	2024	Gehonoreerd
Emerging Designer of the Year	2025	Afgewezen
Emerging Designer of the Year	2025	Afgewezen
Bentley Lighthouse Award	2025	Gehonoreerd

Prix Ars Electronica

De Prix Ars Electronica is een prestigieuze internationale prijs op het gebied van digitale kunst, mediakunst en technologische innovatie. In het jaar 2025 zijn prijzen toegekend in drie categorieën:

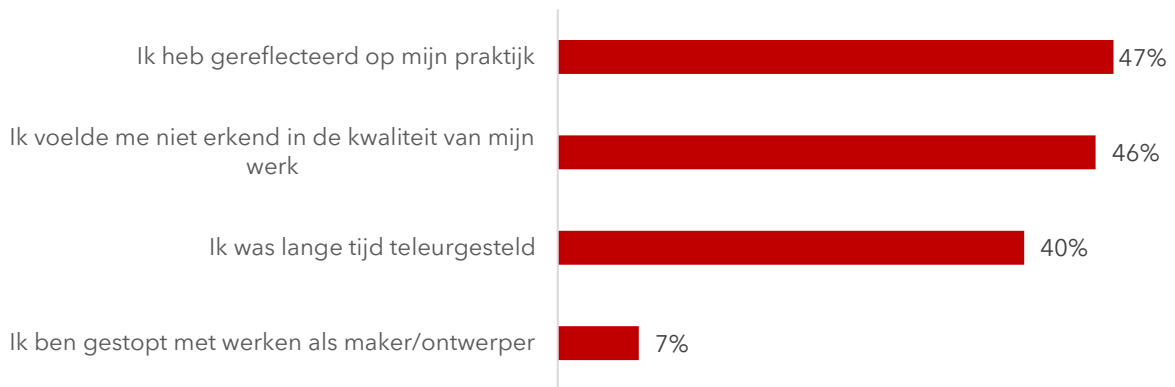
1. New Animation Art
2. Artificial Life & Intelligence
3. Digital Musics & Sound Art

Per categorie werden in 2025 één 'Golden Nica', twee 'Awards of Distinction' en 12 'Honorary Mentions' toegekend. Één van de in totaal 45 personen die in 2025 een Prix Ars Electronica ontvingen deed ook een (gehonoreerde) aanvraag in het kader van de Regeling Talentontwikkeling.

3.5.3 Impact van afwijzing

Aan respondenten die een afwijzing ontvingen van de Regeling Talentontwikkeling vroegen we wat de impact hiervan was. Bijna de helft van de afgewezenen geeft aan dat zij zich niet erkend voelde in de kwaliteit van hun werk. Een even grote groep afgewezenen geeft aan dat zij door de afwijzing gereflecteerd hebben op hun eigen praktijk. En 40% geeft aan een lange tijd teleurgesteld te zijn geweest. Dit is in lijn met wat de experts aangeven in de groepsgesprekken.

Figuur 12: Mate van impact afwijzing aanvraag (% redelijk + veel)

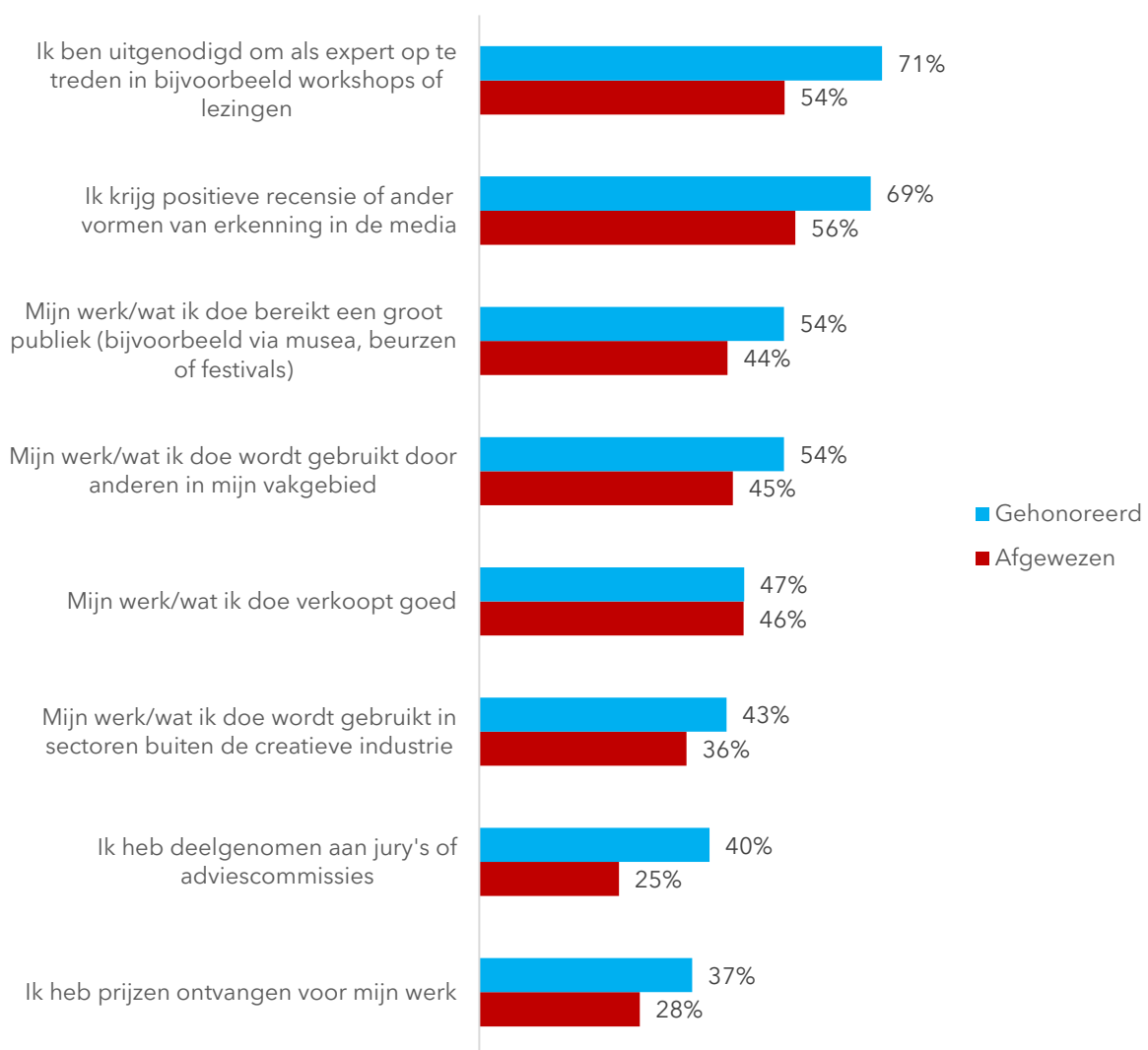


3.6 Activiteiten, positie en netwerk in het werkveld

We zien verschillen tussen gehonoreerden en afgewezen aanvragers in de impact die hun werk heeft. Ontwerpers met een gehonoreerde aanvraag voor de Regeling Talentontwikkeling worden vaker uitgenodigd om als expert op te treden en nemen vaker zitting in jury's of adviescommissies. Ook krijgen gehonoreerden vaker een positieve recensie of andere vorm van erkenning in de media dan afgewezen aanvragers.

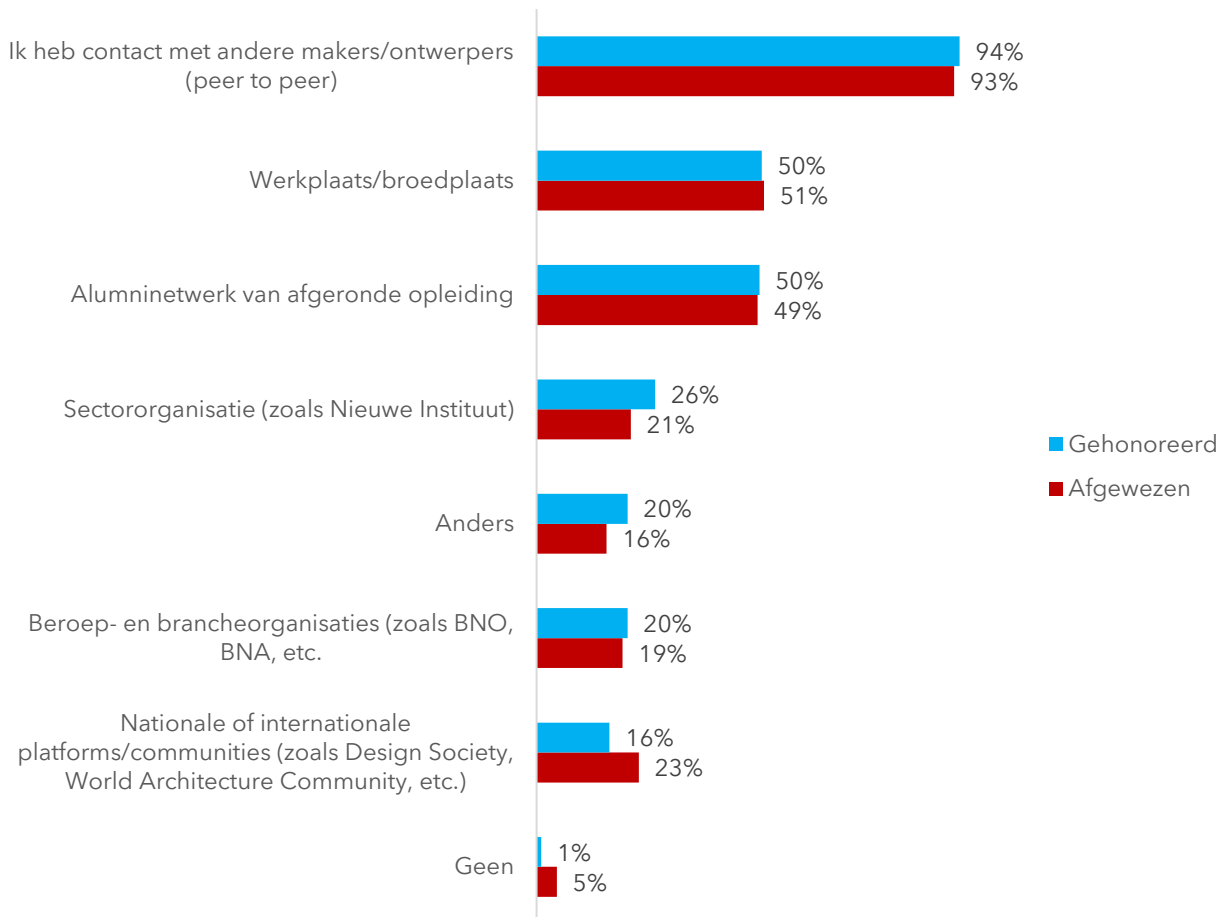
In de mate waarin het werk verkocht wordt zien we geen verschillen tussen de twee groepen. Ook zien we nauwelijks verschillen in de mate waarin het werk gebruikt wordt buiten de creatieve sector en het publieksbereik van het werk.

Figuur 13: Mate van impact van eigen werk (% redelijk + veel)



We zien geen significante verschillen tussen gehonoreerde en afgewezen aanvragers als het gaat om netwerkvorming. Zowel gehonoreerde als afgewezen aanvragers geven voornamelijk aan contact te hebben met andere makers en ontwerpers. De helft van beide groepen is onderdeel van een werkplaats of broedplaats. Ook de helft van zowel de gehonoreerden als de afgewezenen is aangesloten bij het alumninetwerk van de afgeronde opleiding. Beide groepen zijn een stuk minder vaak aangesloten bij sector- of belangenorganisaties.

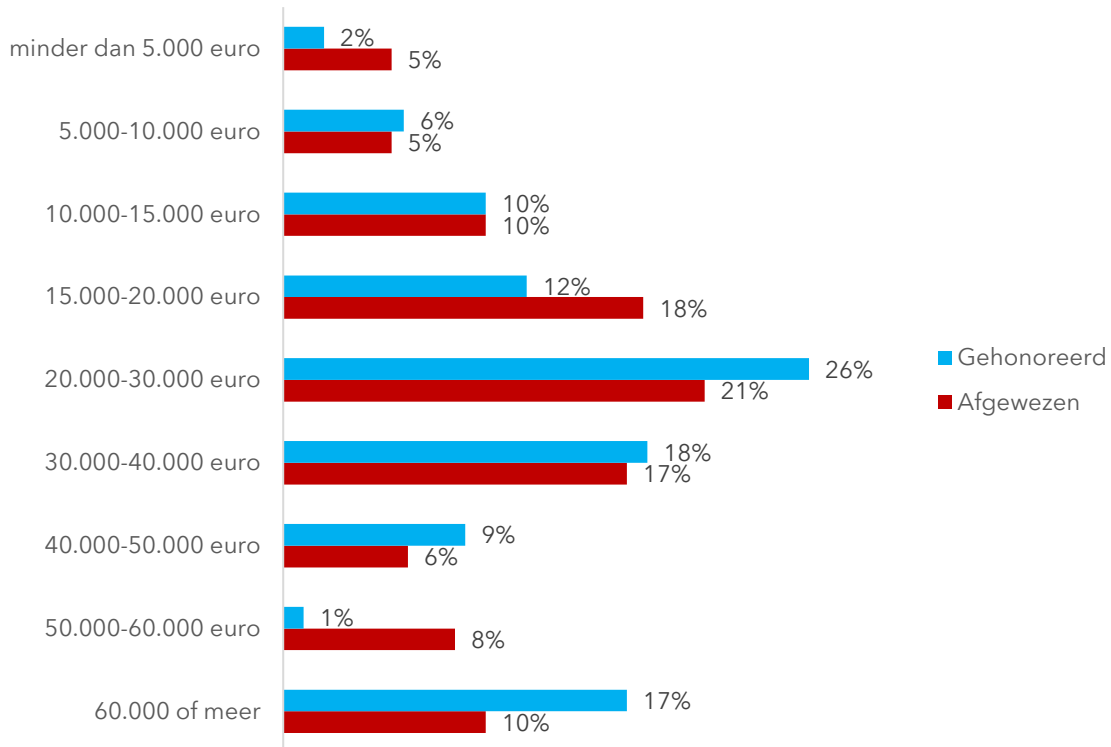
Figuur 14: Onderdeel van (in)formele community of netwerk (%)



3.7 Inkomen

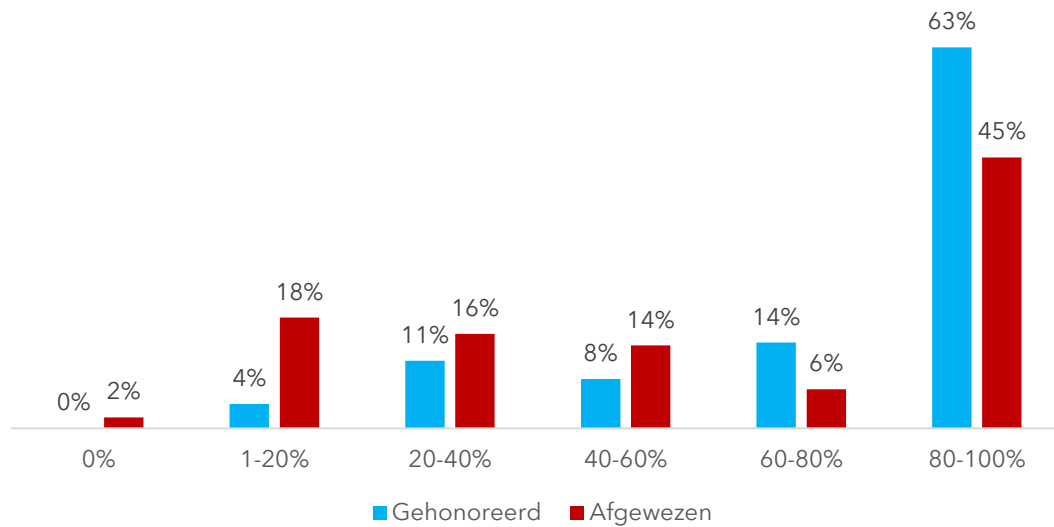
Het vragenlijstonderzoek laat zien dat het persoonlijke jaarinkomen in 2024 voor gehonoreerde aanvragers gemiddeld iets hoger ligt dan die van afgewezen aanvragers. Van de gehonoreerden verdient 45% 30.000 euro of meer per jaar; bij de afgewezenen is dat 41%. De verschillen zijn al met al niet erg sterk. Ook als we kijken naar de gemiddelden per inkomenscategorie zien we geen opvallende verschillen tussen de twee groepen.

Figuur 15: Persoonlijk jaarinkomen in 2024 (%)



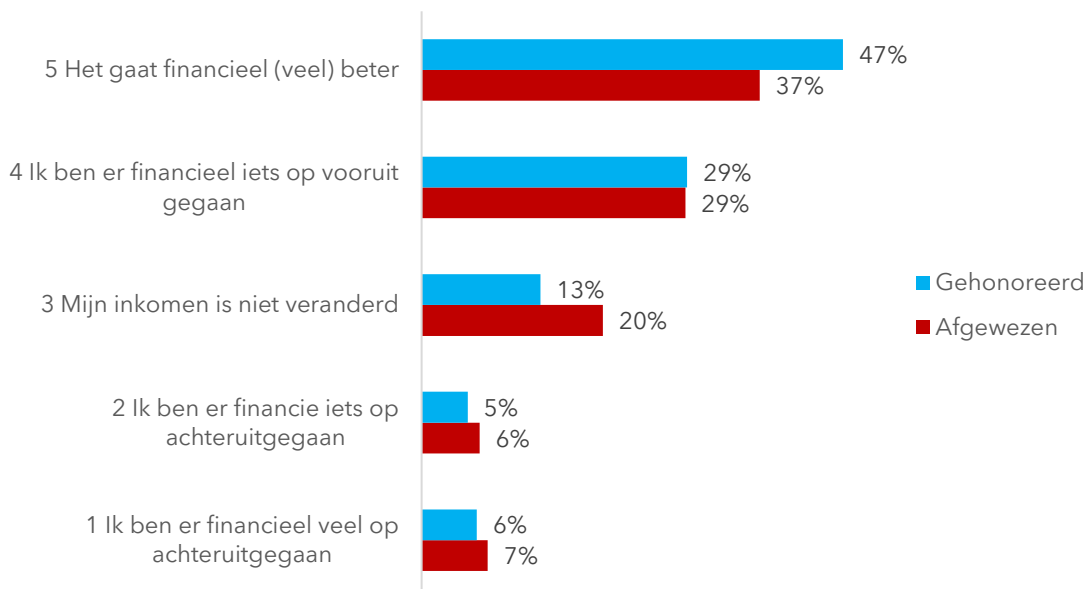
Ondanks dat we weinig verschillen zien in het totale jaarinkomen van gehonoreerden en afgewezenen, halen gehonoreerden wel een groter deel van hun jaarinkomen uit hun werk als ontwerper. Bijna twee derde van de gehonoreerden haalt 80 tot 100% van hun inkomen uit hun werk als ontwerper. Dit geldt voor 45% van de afgewezenen.

Figuur 16: Deel jaarinkomen uit werk als maker/ontwerper (%)



Het lijkt er in de eerste instantie op dat sinds het jaar van aanvraag van de regeling gehonoreerde aanvragers gemiddeld iets vaker aangeven dat zij er financieel op vooruit zijn gegaan dan afgewezen aanvragers. Driekwart van de gehonoreerden geeft aan er financieel op vooruit te zijn gegaan. Dit geldt voor tweederde van de afgewezen aanvragers. De afgewezen aanvragers geven juist iets vaker aan dat hun inkomen niet is veranderd sinds hun aanvraag van de Regeling Talentontwikkeling. Na toetsing blijken de verschillen echter niet significant.

Figuur 17: Jaarinkomen uit werk als maker/ontwerper gegroeid of gedaald (%)



4. Effecten: casestudies

In dit hoofdstuk vertellen we op basis van zes casestudies over de effecten van het ontvangen van de talentontwikkelingsbeurs. We schetsen in paragraaf 4.1 voor iedere ontwerper een beeld hoe diens loopbaan eruit heeft gezien en hoe de subsidie daarin van betekenis is geweest. In paragraaf 4.2 gaan we aan de hand van de verschillende cases in op de verwachte en onverwachte, korte- en langetermijneffecten van het ontvangen van de beurs. Ten slotte reflecteren we in paragraaf 4.2 op de betekenis van de beurs voor verschillende vakgebieden waarbinnen de cases studies plaatsvonden. Voor de complete verhalen over de loopbanen van de zes cases verwijzen we graag naar deel B van dit rapport 'Zes casestudies voor de regeling Talentontwikkeling'.

4.1 De zes cases

Sjoerd ter Borg, social design, talentontwikkeling 2014 - 2015

Biografie

Sjoerd experimenteerde in zijn tienerjaren met programmeren en sociale media, en reflecteerde toen al op de vraag hoe ontwerp kan bijdragen aan nieuwe sociale structuren. In 2005 startte hij de bachelor politicologie en zijn interesse in ruimtelijke vraagstukken en ontwerp leidde hem in 2011 naar de master Vacant NL aan het Sandberg Instituut. Hij studeerde af in 2013 met zijn project 'Uitgeverij van leegstand' en vroeg in 2014 de beurs Talentontwikkeling aan.

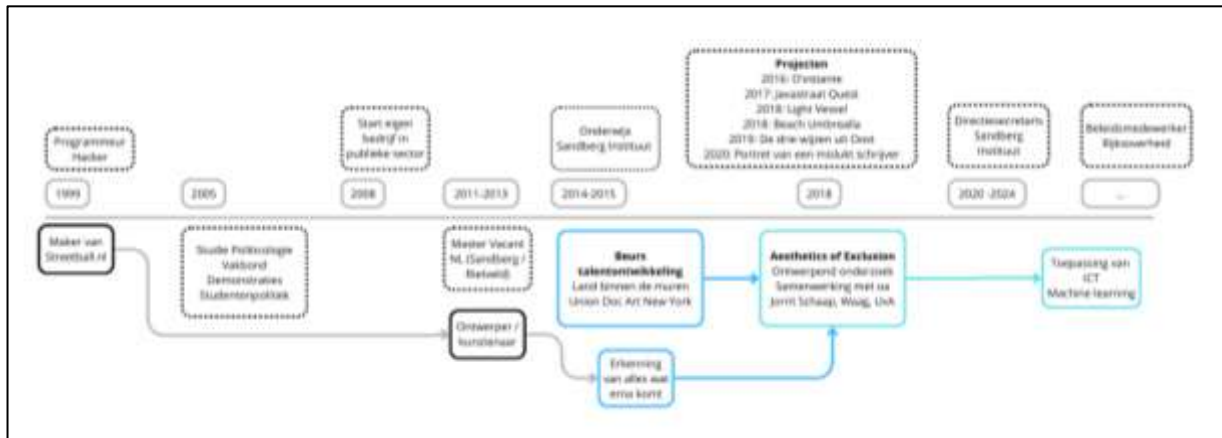
Hij ontwikkelde onder andere het project '[Het land binnen de muren](#)' (2015) voor het Marineterrein in Amsterdam en zijn ontwerpend onderzoek ging zich steeds meer richten op de transformatie van steden. Door middel van design, fictie en technologie legde hij verborgen lagen binnen een stedelijke context bloot en toonde hij vergeten geschiedenissen, maatschappelijke ontwikkelingen of zelfs alternatieve realiteiten. In 2018 initieerde hij het project [Aesthetics of Exclusion](#), een ontwerpend onderzoeksproject over de toepassing van machine learning op grootschalige beeldarchieven, zoals Google StreetView-afbeeldingen en Instagram, om uiterlijk vertoon van gentrificatie te verkennen en analyseren³. Naast deze projecten als ontwerper werkte Sjoerd vanaf 2014 aan verschillende educatieve projecten voor het Sandberg Instituut en was hij tutor van de masteropleidingen van de Design Academy. In 2020 werd hij directiesecretaris van het Sandberg Instituut. Dit is het jaar waarin Sjoerd besloot zijn kennis over en ervaring met ontwerpend onderzoek op andere manieren te gaan inzetten. Vier jaar later startte hij als beleidsmedewerker bij de Rijksoverheid.

De betekenis van de beurs Talentontwikkeling

Voor Sjoerd was het ontvangen van de beurs betekenisvol omdat het ervoor zorgde dat hij het mogelijk zag om geld te verdienen als kunstenaar en ontwerper. Sjoerd ervoer dat het door anderen werd gezien als een stempel van goedkeuring, wat hielp om netwerken aan te boren

³ <https://sjoerdterborg.nl/about>

en samenwerkingen aan te gaan. De andere beursontvangers en zijn coach hielpen hem te reflecteren op zijn werk en ondersteunden hem in de overgang van academie naar zzp'er. Een deel van het subsidiegeld zette hij in als startkapitaal voor het ontwikkelen van projecten waar hij later aan kon verdienen. Dit is een manier van werken die hij is blijven toepassen. De context van de beurs zorgde er echter ook voor dat hij zich steeds meer ging ontwikkelen als autonoom ontwerper en het tentoonstellen van zijn werk werd een doel op zich.



Tijdlijn Sjoerd ter Borg

Daardoor ontbrak in zijn ogen de doelstelling als ontwerper om daadwerkelijk iets vorm te geven in de maatschappij: "Dat was mijn grootste kritiek op mijn eigen werk, en ook op anderen: we zijn te veel bezig met het heel thematisch, reflectieve ontwerpveld rondom vragen als 'Wat vinden we van non-human species, gentrificatie, care...?'. Dit beschrijven we en zetten we uiteen, we brengen nieuwe perspectieven, maar die landen nergens en krijgen nergens macht, of een voet aan de grond." De keuze die hij in 2024 maakt om voor de Rijksoverheid te gaan werken is dan ook passend bij zijn motivatie voor het aanvragen van de beurs Talentontwikkeling in 2014. Hij schreef in zijn aanvraag: "Ik kom oorspronkelijk uit een wereld waar beleidsnotities het enige antwoord zijn op de maatschappelijke problemen van deze tijd. ... Mijn alternatief is om ontwerp en verbeelding een grotere rol te geven bij beleidsvraagstukken."

Gabey Tjon a Tham, digitale cultuur, talentontwikkeling 2015 - 2016

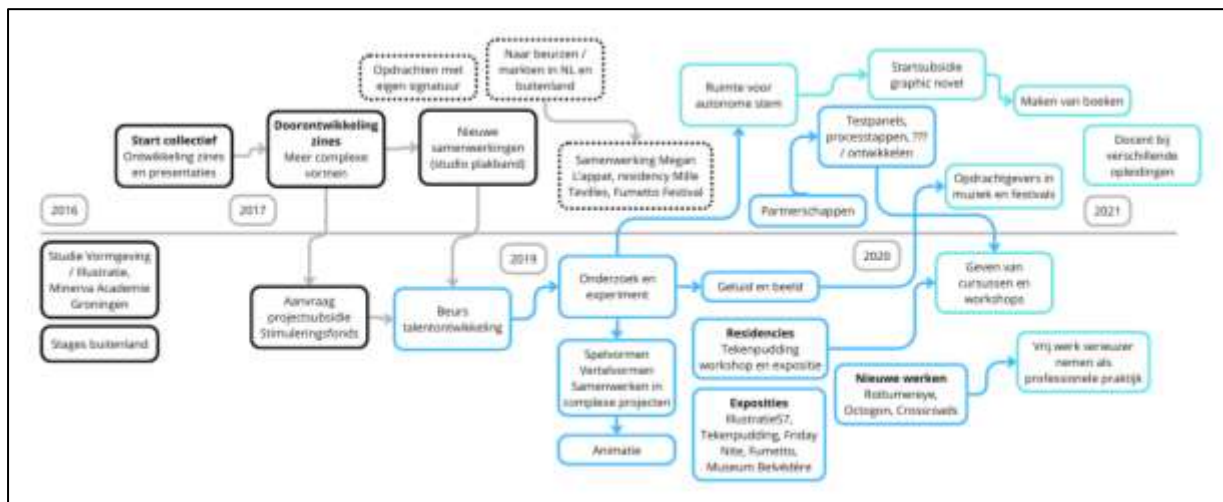
Biografie

Gabey begon haar opleiding aan ArtEZ met de ambitie om illustrator te worden, in lijn met haar liefde voor tekenen. Ze ontdekte echter al gauw dat maken in opdracht binnen een toegepaste ontwerpcontext niet bij haar paste en ze besloot verder te studeren aan de Koninklijke Academie voor Beeldende Kunsten. In 2010 haalde ze haar bachelor Fine Arts en vervolgde haar opleiding met de master Artscience aan het Koninklijk Conservatorium, een masterprogramma dat haar de kans bood haar passie voor beeldend werk en geluid te combineren. Haar afstudeerwerk '))))repetition at my distance' (2012) werd breed opgepikt en op verschillende plekken tentoongesteld. In 2015 ontving ze, naast enkele andere residenties en projectsubsidies, de beurs Talentontwikkeling.

Studio Knetterijs, illustratie, Talentontwikkeling 2019 - 2020

De ontwikkeling van Studio Knetterijs

De illustratoren van Studio Knetterijs hebben elkaar ontmoet in het eerste jaar van hun bachelor communicatieve vormgeving aan Academie Minerva. In huiswerkopdrachten werkten ze van begin af aan zij aan zij en in het tweede jaar besloten ze als collectief op te trekken en eigenden ze zich een klaslokaal toe. Terwijl de tekenstijlen in de eerste jaren van hun studie nog op elkaar leken en gebaseerd waren op dezelfde inspiratie, ontwikkelden ze tijdens hun afzonderlijke afstudeerprojecten (2016) ieder een eigen signatuur. Om het 'zwarte gat' na de studie te vermijden zochten ze een gezamenlijke werkplek en begonnen naast enkele opdrachten en bijbaantjes aan hun eerste autonome projecten: een reeks zines⁶ die ze tentoonstelden op verschillende plekken in binnen- en buitenland. Dit leidde tot een eerste gezamenlijke opdracht en het aanvragen van de beurs Talentontwikkeling. In het jaar van de beurs (2019) schreven ze zich als in als [Studio Knetterijs](#) bij de Kamer van Koophandel. Inmiddels is elk lid actief als freelance illustrator en werkt ieder het grootste deel van de tijd aan individuele opdrachten, maar nemen ze ook projecten in groepsverband aan. Knetterijs werkt in opdracht voor opdrachtgevers in binnen- en buitenland, voor uiteenlopende media.



Tijdslijn Studio Knetterijs

Betekenis van de beurs Talentontwikkeling

Het ontvangen van de beurs heeft het collectief de ruimte gegeven om nieuwe samenwerkingsvormen te ontwikkelen. Dat ging om zowel het proces van samenwerken als ook de ontwikkeling van een 'gemeenschapsvorm' waarin ze ieders eigen beeldtaal gebruiken voor het vertellen van een gezamenlijk verhaal. De beurs gaf ook de ruimte om te experimenteren met nieuwe vertelvormen ([The Rottumereye Tragedy](#)) en het combineren van illustratie met andere disciplines zoals geluid ([The Octagon Pantalogy](#)) en animatie ([Mushrooms and Magic: A Crossroads Odyssey](#)). Deze nieuwe zines die ze tijdens het ontwikkeljaar ontwikkelden droegen bij aan een andere positionering van illustratie binnen het ontwerpveld, het geven van lessen en workshops, en genereerde opdrachten uit andere

⁶ Een zelfgepubliceerd, handgemaakt mini-tijdschrift, vaak over een specifiek thema en verspreid in kleine oplages.

vakgebieden zoals animatie en de muziekindustrie. De leden van het collectief zijn door het ontvangen van de beurs ook anders naar hun vakgebied gaan kijken: "... dat je als illustrator ook autonoom werk kan maken dat serieus genomen wordt, dat je er geld mee kan verdienen en er subsidie voor kan aanvragen."

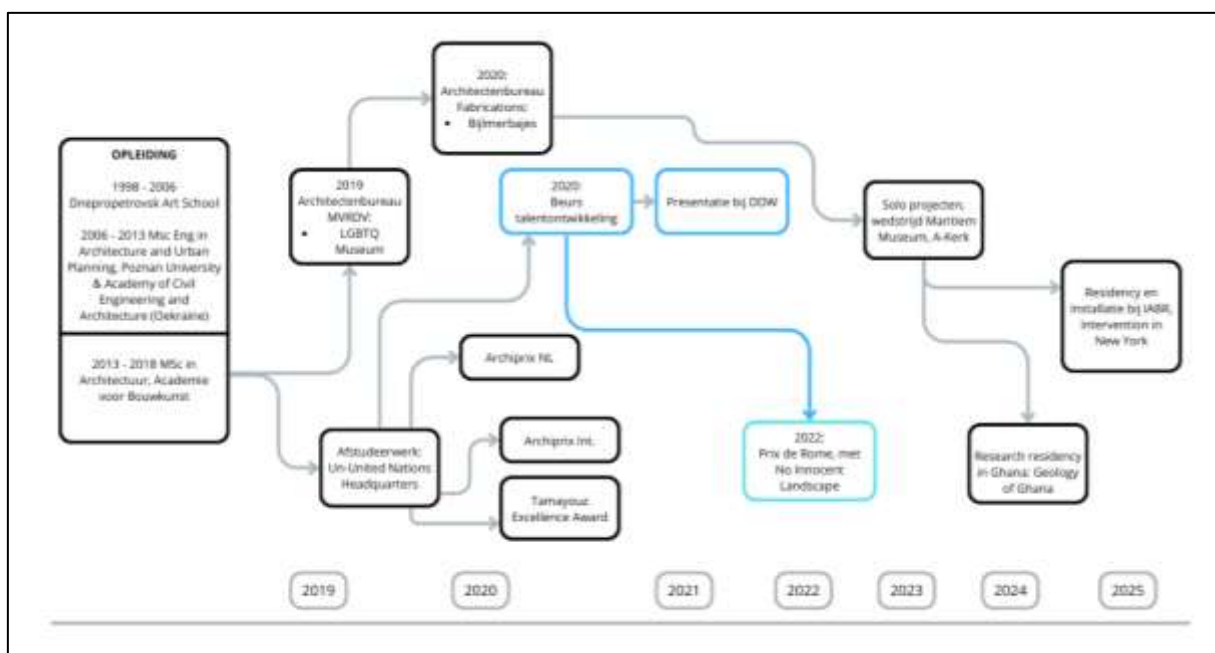
Lesia Topolnyk, Architectuur, talentontwikkeling 2020 - 2021

Biografie

Voordat Lesia in 2012 naar Nederland kwam had ze al haar eerste masteropleiding Architectuur en Milieukunde in Oekraïne en een tweede masteropleiding Architectuur en Stedenbouw in Polen afgerond. In 2013 begon ze haar studie aan de Academie van Bouwkunst in Amsterdam. Het was een periode waarin haar thuisland te maken had met revolutie, annexatie en conflict - ontwikkelingen die haar werk diepgaand beïnvloedden. In 2014 ontving ze de AHK Talentbeurs, wat voor haar bepalend was om haar studie voort te kunnen zetten. Ze studeerde in 2018 af met haar project [Un-United Nations Headquarters](#) gebaseerd op haar onderzoek naar de geannexeerde Krim, waarin ze de rol van onzichtbare krachten, grenzen en de taal van architectuur onderzocht. Haar afstudeerwerk werd in 2019 genomineerd voor meerdere prijzen, waaronder de Nederlandse en Internationale Archiprix en de Tamayouz Excellence Award. In 2020 ontving ze de beurs Talentontwikkeling. De theoretische kennis die zij tijdens haar ontwikkeljaar opdeed, vormde de basis voor haar aanvraag voor de Prix de Rome. Ze won de Prix de Rome in 2022 met haar project [No Innocent Landscape](#).

Vanaf 2013 was Lesia naast deze projecten werkzaam voor verschillende architectenbureaus zoals onder andere Powerhouse, MVRDV en Fabrications en won ze ontwerpwedstrijden, onder andere een ontwerpstudie voor de toekomst van het Maritiem Museum Rotterdam. Sinds 2022 werkt Lesia volledig zelfstandig als architect die de grenzen van haar vakgebied radicaal verlegt. Haar werk onderzoekt hoe ruimtelijke praktijken functioneren binnen grotere politieke, ecologische en maatschappelijke systemen, waarbij globale en lokale omstandigheden met elkaar worden verbonden. Ze beschouwt architectuur niet alleen als de productie van gebouwen, maar ook als een instrument om de onzichtbare krachten die onze realiteit vormgeven - van geopolitiek tot ecologie - te onthullen en te bevragen. Ze richtte [Studio Space Station](#) op als een platform om urgente mondiale dynamieken te verbinden met hun lokale manifestaties. Met Studio Space Station ontwikkelt zij een post-disciplinaire ruimtelijke praktijk waarin nieuwe verbeeldingen van de wereld worden ontwikkeld via ruimtelijke multimedia-installaties, ontwerp- en artistiek onderzoek, speculatieve visies, ontwerpen, ruimtelijke interventies en nieuwe structuren (zoals ook gebouwen).⁷

⁷ www.lesiatopolnyk.com



Tijlijn Lesia Topolnyk

De betekenis van de beurs Talentontwikkeling

Dankzij de beurs kon Lesia zich verdiepen in haar onderzoek naar de relatie tussen fysieke ruimte en democratie en breidde ze het begrip 'politieke praktijk' uit tot buiten politieke instellingen. Geleidelijk verschoof haar focus van politieke gebouwen naar hun omgeving - de omgevingen waar macht, conflict en besluitvorming zich daadwerkelijk afspelen. "Before you can make something physical, you need a theoretical foundation, to make it innovative. The grant gave me the space to clarify my position as an architect and to integrate different parts of myself."

Djatá Bart-Plange, digitale cultuur (autodidact), talentontwikkeling 2021 - 2022

Biografie

Djatá haalde in 2018 hun bachelor English Language and Culture aan de Universiteit Utrecht. Het schrijven van essays was voor hen een manier om meer begrip te krijgen van de wereld om hen heen. In de periode na hun studie breidde hen het schrijven uit met andere creatieve manieren van werken, zoals het maken van rapmuziek onder de naam LSB Projects. In 2019 maakte Djatá hun eerste audioboek en een politiek geëngageerd album voor Stranded FM, waarmee hen een eerste optreden gaf bij het Gaudeamus Festival. In 2020 ontdekte hen een affiche van een pitch-avond voor de beurs Talentontwikkeling, waaraan hen meedeed; na het schrijven van een aanvraag ontving hen in 2021 de beurs.

Djatá richtte '[NDNMK solutions](#) for ideology management and whiteness-related consultancy' op en ontwikkelde tijdens het ontwikkeljaar het project [sSludge & Tricknology](#) (sS&T): een audioboek waarin audio, fictie, theorie, hyperlinks en game-elementen samensmelten. Hen

4.2 De effecten van de regeling Talentontwikkeling voor de zes cases

Op basis van de casestudies over de bijdrage van de beurs Talentontwikkeling aan de loopbanen van ontwerpers hebben we in kaart gebracht welke specifieke effecten van het ontvangen van de beurs we wel of niet bij hen terug te zien zijn. In deze paragraaf behandelen we eerst de door het Stimuleringsfonds verwachte effecten en daarna gaan we in op onverwachte effecten. We sluiten af met de betekenis van het ondersteunen van talentontwikkeling voor de verschillende vakgebieden waar de cases werkzaam zijn.

Kortetermijneffecten voor de makers

Ontwerpers krijgen nieuwe, blijvende contacten of connecties

Dit is een effect dat we beperkt terugzien bij de cases die een kunst- of ontwerpopleiding volgden. De ontwerpers uit de casestudies geven aan niet zozeer nieuwe contacten op te hebben gedaan, maar de beurs gaf hen wel de mogelijkheid met bestaande contacten nieuwe samenwerkingen aan te gaan. Autodidact Djabatá Bart Plange heeft wel nieuwe connecties opgedaan tijdens het ontwikkeljaar die van betekenis zijn gebleven voor diens loopbaan. Zo kon hen door deze contacten in de autonome kunstwereld in Rotterdam hun studio oprichten en meer gaan samenwerken met andere kunstenaars en ontwerpers.

Ontwikkelen van meer kennis over ontwerp, ontwikkelen van nieuwe perspectieven, nieuwe werkwijzen en nieuwe vaardigheden

Alle zes de cases ontwikkelden in het jaar van de beurs nieuwe perspectieven, nieuwe werkwijzen en/of nieuwe vaardigheden. Nieuwe perspectieven lopen uiteen van de manier waarop ze zichzelf kunnen 'vermarkten' tot hoe vakgenoten kijken naar de inhoud van het werk. Zo geeft Lesia Topolnyk aan dat zij tijdens het ontwikkeljaar interviews gebruikte om te begrijpen hoe anderen politieke realiteiten ervaren en hoe deze zich vertalen naar de ruimte. "I interviewed practitioners such as Sumayya Vally (Counterspace), Office for Political Innovation (Andrés Jaque), and others to understand how they engage with political issues spatially—not just through buildings but through systems, institutions, landscapes, and narratives."

Een voorbeeld van de ontwikkeling van nieuwe werkwijzen komt van Knetterijs. Zij ontwikkelden een nieuwe manier van samenwerken, zowel in het proces als ook de ontwikkeling van een nieuwe gemeenschapsvorm: een illustratievorm waarin ze ieders eigen beeldtaal gebruiken voor het vertellen van een gezamenlijk verhaal. Dit gebruikt het collectief nog steeds in gezamenlijke opdrachten en het is ook een van de onderwerpen waarvoor ze veelvuldig gevraagd worden om over te komen vertellen. Bovendien zijn ze illustratie gaan combineren met andere disciplines of vertelvormen zoals animatie, geluid en spel.

Gabey Tjon a Tham gebruikte het jaar om vaardigheden (verder) te ontwikkelen. Ze deed haar eerste 3D-print- en lasercut-experimenten en werd beter in het programmeren van haar werken. Djabatá Bart-Plange leerde meer onderzoeksafhankelijke werken te maken, in plaats van alleen werken gebaseerd op fictie, en Sjoerd begon tijdens het jaar van de beurs zijn eerste experimenten met grootschalige databases.

Vergroten van zelfvertrouwen

Dat het ontvangen van de beurs bijdraagt aan een vergroot zelfvertrouwen van startende ontwerpers zien we terug bij alle cases. Dit zit enerzijds in een gevoel van erkenning voor het inhoudelijk belang van het werk en anderzijds in de bevestiging dat iemand een inkomen kan verdienen als autonoom ontwerper of maker. Daarbij draagt ook een jaar lang autonoom kunnen werken bij aan een gevoel van zelfvertrouwen. Dit zien we bij Djabatá Bart-Plange die hun nieuwsgierigheid heeft kunnen volgen en kon ervaren dat dit vruchten afwerpt.

Kortetermijneffecten voor het eigen vakgebied

Meer actieve ontwerpers en sterker gepositioneerde praktijken

Of er meer actieve ontwerpers komen door de beurs Talentontwikkeling is niet te zeggen op basis van casestudies, maar wel zien we dat het ontvangen van de beurs twee cases, Hannah Schubert en Lesia Topolnyk, de mogelijkheid gaf om naast hun werk voor een architectenbureau ook eigen onderzoek te gaan doen. Voor Djabatá Bart-Plange geldt dat hen als autodidact wellicht niet zo makkelijk in de autonome kunstwereld terecht was gekomen zonder het ontvangen van de beurs.

Een sterker gepositioneerde praktijk zien we bijvoorbeeld bij Gabey Tjon a Tham, die zich door coaching beter realiseerde wat de maatschappelijke betekenis was van haar werk en daarom meer locatie-specifieke werken is gaan maken. Hannah Schubert heeft zichzelf kunnen ontwikkelen als expert op het gebied van de natuurlijke metamorfose van gebouwen en hybride landschappen door een jaar lang onderzoek en het uitbrengen van een boek.

Langetermijneffecten voor de makers

Blijft actief als maker/ontwerper of blijft actief in het werkveld

Met uitzondering van Sjoerd ter Borg zijn de cases actief gebleven in hun vakgebied. Sjoerd werkt niet meer als ontwerper in het autonome ontwerpveld, maar zet nu zijn expertise in als beleidsmedewerker bij de Rijksoverheid.

Ontwikkelt een groter/ beter professioneel netwerk

Zoals aangegeven bij de kortetermijneffecten droeg de beurs niet zozeer bij aan het krijgen van nieuwe connecties, maar wel aan het 'verknopen' van een bestaand netwerk, aldus Hannah Schubert. Connecties en een netwerk die de ontwerpers al hadden van voor het ontvangen van de beurs zijn versterkt tijdens en na het ontwikkeljaar. Sjoerd ter Borg gaf aan dat de stempel van goedkeuring het makkelijker maakte om netwerken te benaderen voor samenwerkingen. Ook bij autodidact Djabatá zien we dat naast nieuwe connecties in de autonome kunstwereld, hun netwerk ook met name versterkt is in de vorm van nieuwe samenwerkingen en uitnodigingen voor opdrachten of om les te geven.

De ontwerper blijft opgedane kennis en vaardigheden toepassen en ontwikkelt een andere positionering

Alle cases zijn de opgedane kennis en vaardigheden blijven toepassen na het stoppen van de beurs. Voor een aantal van hen heeft dit bijgedragen aan het ontwikkelen van een andere positionering. Dat zien we in verschillende vormen terug. Zo heeft Studio Knetterijs met hun multidisciplinaire zines en de nieuwe gemeenschapsvorm laten zien wat illustratie nog meer

kan zijn en wat je er nog meer mee kunt. Daarbij hebben ze illustratie sterker als autonome kunstvorm benaderd en laten zien hoe je dat kunt presenteren en ermee werken in opdrachten. Tot slot hebben de illustratoren door de multidisciplinaire zines ook opdrachten uit andere werkvelden gekregen zoals in gaming, animatie en de muziekindustrie.

Een heel ander voorbeeld van een verandering in positionering komt van Gabey Tjon a Tham. Voortkomend uit inhoudelijke ontwikkelingen in haar werk, zoals het maken van locatie-specifiek werken, het thema technologie en tijd, en haar experimenten in een digitale omgeving, is Gabey op zoek gegaan naar alternatieve presentatieplatforms. Zo vond ze in het geven van artist talks, deelname aan podcasts en ook met haar eigen publicaties manieren om haar gedachten, het onderzoek achter haar werk en prototypes te presenteren aan een breder publiek.

Ontstaan van spin-offs zoals vervolgprojecten, -opdrachten of -optredens, meer honorering van subsidies van het Stimuleringsfonds of andere financiers

Voor alle cases geldt dat ze na de beurs meer projecten of opdrachten hadden dan voor de beurs. Djabatá Bart-Plange maakte als autodidact hierin de grootste ontwikkeling door. Gabey Tjon a Tham is een goed voorbeeld als het gaat om meer honoreringen van subsidies van het Stimuleringsfonds of andere financiers. Nadat zij advies vroeg bij een medewerker van het Stimuleringsfonds en de beurs Talentontwikkeling ontving, kreeg ze het schrijven van aanvragen in de vingers en heeft ze veel verschillende vormen van financiering ontvangen.

Het ontvangen van verschillende subsidies die elkaar opvolgen in de tijd is vooral nuttig voor Gabey wanneer die bestaan uit een combinatie van financiering voor a) het opzetten van een duurzame praktijk inclusief zakelijke ondersteuning zoals boekhouding, b) ruimte om te experimenteren en te reflecteren en c) het uitvoeren van concrete projecten of producties.

Ontstaan van spin-outs zoals het starten van een eigen onderneming, groei van inkomen, bureau of organisatie.

Op verschillende manieren heeft de beurs voor de individuele cases bijgedragen aan het ontwikkelen van een meer duurzame praktijk als ontwerper of kunstenaar. Zowel Hannah Schubert als Gabey Tjon a Tham omschrijven de periode van voor de beurs als financieel zwaar en chaotisch. Beiden kwamen tot rust in het ontwikkeljaar. Gabey's kunstpraktijk heeft zich in de jaren erna op duurzame wijze ontwikkeld en Hannah startte als medewerker bij Bureau B+B waar zij sinds 2023 directielid is.

Door te gaan werken als collectief hebben de individuele illustratoren van Knetterijs zich sneller kunnen ontwikkelen. Met name het geven van feedback, een gezonde mate van concurrentie en de doorverwijzingen via het collectief dragen hier (nog steeds) aan bij. Als gevolg hiervan en door de nieuwe illustratievormen zijn de illustratoren individueel meer gaan verdienen dan voordat ze de beurs ontvingen.

Djabatá Bart-Plange verdiende voor het ontvangen van de beurs sporadisch kleine bedragen voor de muziek die hen maakte. Na de beurs maakt Djabatá nieuwe werken in opdracht, geeft

optredens en werkt als docent voor verschillende kunst- en ontwerpoppleidingen. Hen verdient ongeveer 50% van het inkomen met hun werk als kunstenaar.

Meer erkenning in de vorm van referenties naar werk van makers/organisaties, meer vertoningen van werk van makers/organisaties, gebruik of toepassing van het werk van makers/organisaties en prijzen of media-aandacht.

De leden van Knetterijs merken dat zij vaker genoemd worden en ook worden uitgenodigd als voorbeeld op verschillende kunst- en ontwerpoppleidingen zoals Academie Minerva, ArtEZ en de Rijksuniversiteit Groningen. Het gaat dan om interesse in het werken als collectief van illustratoren, de door hen ontwikkelde gemeenschapsvorm en het multidisciplinaire karakter van door hen ontwikkelde (autonome) projecten.

Enkele van de cases hebben (meer) prijzen ontvangen voor het werk dat ze maakten in of na het ontwikkeljaar, maar dit is geen belangrijk onderwerp van gesprek geweest voor het in kaart brengen van hun loopbaan. Sjoerd ter Borg kreeg veel media-aandacht met verschillende van zijn werken, maar ook dit is voor hem niet bijzonder betekenisvol geweest, aldus Sjoerd. Gebruik of toepassing van de werkwijze of gedachtegoed zie je bijvoorbeeld terug in de vorm van jureren of de stap naar een directiefunctie zoals voor Hannah en Gabey het geval was.

Langetermijneffecten voor het eigen vakgebied

Nieuwe perspectieven en werkwijzen worden gebruikt door anderen in het vakgebied of worden onderdeel van het vakgebied.

Een voorbeeld waar een nieuw perspectief onderdeel wordt van het vakgebied is de belangstelling voor het verweven van architectuur en landschap, wat Hannah Schubert introduceerde met haar boek Tweede Natuur. Zo is Bureau B+B betrokken bij het ontwerp van de campus voor Nike in Hilversum. In het ontwerp zijn boringen gemaakt in de grote tegels van het plein waar planten spontaan in kunnen groeien. Die inspiratie is ook al te vinden op de eerste pagina's van haar boek 'Tweede Natuur'.

Een ander soort voorbeeld komt van Gabey Tjon a Tham. Haar werkwijze en haar werk wordt door vakgenoten gezien als voorbeeld van de volwassenwording van digitale cultuur. Dit uit zich onder andere in meer erkenning van het vakgebied door het ministerie van OCW, zoals blijkt uit de financiering van onderzoek naar digitale cultuur in Nederland, maar ook in de plekken waar digitale kunst en het werk van Gabey zichtbaar is, en in een groeiend en nieuw publiek voor digitale cultuur en de werken van Gabey.

Onverwachte effecten

Ontvangers van de beurs gaan lesgeven en dragen zo hun nieuwe kennis en vaardigheden over

Drie van de zes cases (Studio Knetterijs, Djabatá Bart-Plange en Gabey Tjon a Tham) zijn tijdens of na het ontwikkeljaar les gaan geven bij toonaangevende kunst- en ontwerpoppleidingen, wat in twee gevallen gezien kan worden als een effect van de beurs. Bij Knetterijs en Djabatá zien we dat dit ontstaan is in het jaar van de beurs door de experimenten en nieuwe werkwijze die ze ontwikkelden en waar anderen van wilden leren. Gabey is vooral studenten van de Koninklijke

Academie van Beeldende Kunsten gaan begeleiden na het ontwikkeljaar. De overige drie cases gaven al les voordat zij de beurs aanvroegen.

De beurs ondersteunt conservatie van digitaal cultureel erfgoed

Een interessant inzicht van een van de vakgenoten van Gabey Tjon a Tham is dat de beurs Talentontwikkeling, net als andere stipendia, een specifieke rol speelt in digitale cultuur, namelijk voor het behoud van digitaal cultureel erfgoed. Deze beurzen of stipendia geven makers van digitale cultuur de gelegenheid om hun werk technisch te verduurzamen zodat het langer tentoongesteld kan worden. De beurs Talentontwikkeling en vergelijkbare stipendia functioneren daarmee als financieringsvorm voor erfgoedconservatie binnen digitale cultuur.

Een niche van autonoom ontwerp

De beurs draagt bij aan het ontwikkelen van een specialisme binnen een autonome maakpraktijk, wat ook als enigszins beperkend ervaren kan worden. Sommige van de cases hebben het gevoel tijdens het ontwikkeljaar dieper in de autonome kunst- en ontwerpwereld gezogen te zijn, zoals Sjoerd ter Borg die dit zowel inhoudelijk zo ervaren heeft als wat betreft de druk om nieuw werk tentoon te stellen. Ook Hannah Schubert geeft aan dat door haar stap naar een bureau ze aan grotere, meer complexe opgaven kon gaan werken en op die manier de breedte van het vakgebied landschapsarchitectuur beter in de vingers heeft kunnen krijgen.

Ten slotte is het belangrijk te vermelden dat we ook gevraagd hebben naar negatieve effecten van het ontvangen van de beurs. Uit de verschillende gesprekken bleek dat niet iedereen even comfortabel was ten tijde van de beurs. Zo had bijvoorbeeld Studio Knetterij's als groep van illustratoren het gevoel niet echt bij de groep van ontwerpers uit andere disciplines te horen en Djatá Bart-Plange voelde als autodidact sterk het verschil in ervaring tussen hen en de rest van de groep. Echter terugkijkend geven alle zes de cases aan dat zij op langere termijn geen negatieve effecten hebben ervaren van het ontvangen van de beurs.

De betekenis van de beurs voor de verschillende vakgebieden

Met de zes casestudies hebben we geprobeerd een beeld te schetsen van de ontwikkelingen, kansen en mogelijkheden die het ontvangen van de beurs Talentontwikkeling kan bieden aan startende makers en ontwerpers. In deze zes voorbeelden zien we dat voor de verschillende vakgebieden en subdomeinen waarin de cases werkzaam zijn, de beurs een andere betekenis heeft gehad. Voor de groep illustratoren bracht de beurs met name kansen om hun vakgebied illustratie te verrijken met cross-overs naar andere disciplines. Het gaf de twee cases binnen architectuur de gelegenheid om verdiepend onderzoek te doen, buiten de gebaande paden van het bureau waar ze voor werkten. Voor een van de cases digitale cultuur hielp de beurs om het werk technische te verduurzamen zodat het jarenlang vertoond kon worden. De autodidact heeft een autonome, interdisciplinaire kunstpraktijk kunnen opzetten en wordt inmiddels veelvuldig gevraagd om les te geven over diens experimentele werkwijze. Deze voorbeelden zijn uiteraard niet representatief voor makers in de verschillende vakgebieden, maar schetsen wel een beeld van de mogelijke werking van de beurs.

Tot slot

Naast de inzichten die we opdeden in relatie tot de onderzoeksvraag bleek de tijdlijnmethode zelf ook van betekenis voor de deelnemende makers en hun peers. Alle makers hebben zich met plezier en toewijding ingezet voor het onderzoek en de sessie met peers als interessant ervaren: "een vrolijke therapie sessie", aldus een van de makers. Iedere maker bracht bovendien een eigen ontwikkelvraagstuk in. De leden van Studio Knetterijs wilden reflecteren op hoe ze, naast de ontwikkeling van nieuwe vaardigheden en nieuw werk, zich ontwikkeld hadden als collectief. Sjoerd ter Borg vroeg zich af wat 'stoppen' betekent wanneer je als ontwerper niet meer binnen de creatieve industrie werkzaam bent. Gabey Tjon a Tham wilde laten zien hoe digitale cultuur zich manifesteert in Nederland om op die manier bij te dragen aan een sterkere positionering van dit domein binnen de culturele sector.

Een aantal van de makers heeft zelf nieuwe inzichten opgedaan tijdens deelname aan het onderzoek, zoals bijvoorbeeld Gabey Tjon a Tham die zich meer bewust werd van hoe haar werken, beurzen of residenties en samenwerkingen uit het verleden en heden met elkaar samenhangen. Ook het merendeel van de peers gaf aan de tijdlijnsessie te ervaren als een nuttige methode om te reflecteren op persoonlijke ontwikkeling in relatie tot de ontwikkeling van het vakgebied.

5. Conclusies en aandachtspunten

5.1 Conclusies

5.1.1 Conclusies over talentontwikkeling en de drie vakgebieden in het algemeen

Weinig bestaand onderzoek over talentontwikkeling

Er zijn weinig tot geen andere systematische, onafhankelijke en wetenschappelijk gedegen evaluaties in het culturele veld van de nut en noodzaak van individuele starterssubsidies vanuit het perspectief van makers (ontvangers en niet-ontvangers van subsidies). Voorliggend rapport draagt dan ook bij aan de kennis hierover. HTH Research heeft daarnaast in 2024 een evaluatie opgesteld van de opbrengsten van startersregelingen bij het Mondriaan Fonds, maar deze resultaten zijn tot op heden niet openbaar.

Verschuiving naar meer samenwerking en 'embeddedness' in de afgelopen jaren

Gezien de verschillende vakgebieden en vele subdisciplines is het lastig om een gemiddelde loopbaan van een ontwerper te beschrijven. Het verloop van een loopbaan ligt erg aan de oriëntatie en focus van de ontwerper: werk je autonoom of toegepast? Werk je vooral individueel of juist samen? Ook gaan de ontwikkelingen in sommige vakgebieden (zoals digitale cultuur) erg snel. In het algemeen is een verschuiving te zien ten opzichte van tien jaar geleden. Men spreekt hier over 'embeddedness'. Er ligt ook steeds meer nadruk op toegepast werken, samenwerken en design thinking. Zowel formele als informele netwerken zijn belangrijk. Belangrijke netwerken en plekken zijn: alumninetwerk van de opleiding, peers en communities, presentatieplekken, broedplaatsen en brancheorganisaties.

Regeling Talentontwikkeling heeft andere betekenis voor ieder vakgebied

Aan de hand van de zes casestudies zien we dat de beurs Talentontwikkeling voor de verschillende vakgebieden en subdomeinen een andere betekenis heeft gehad. Voor de groep illustratoren bracht de beurs met name kansen om hun vakgebied illustratie te verrijken met cross-overs naar andere disciplines. Het gaf de twee cases binnen architectuur de gelegenheid om eigen onderzoek te doen, buiten de gebaande paden van het bureau waar ze in het jaar van de beurs voor werkten. Voor een van de cases digitale cultuur hielp de beurs om het werk technische te verduurzamen zodat het jarenlang vertoond kon worden.

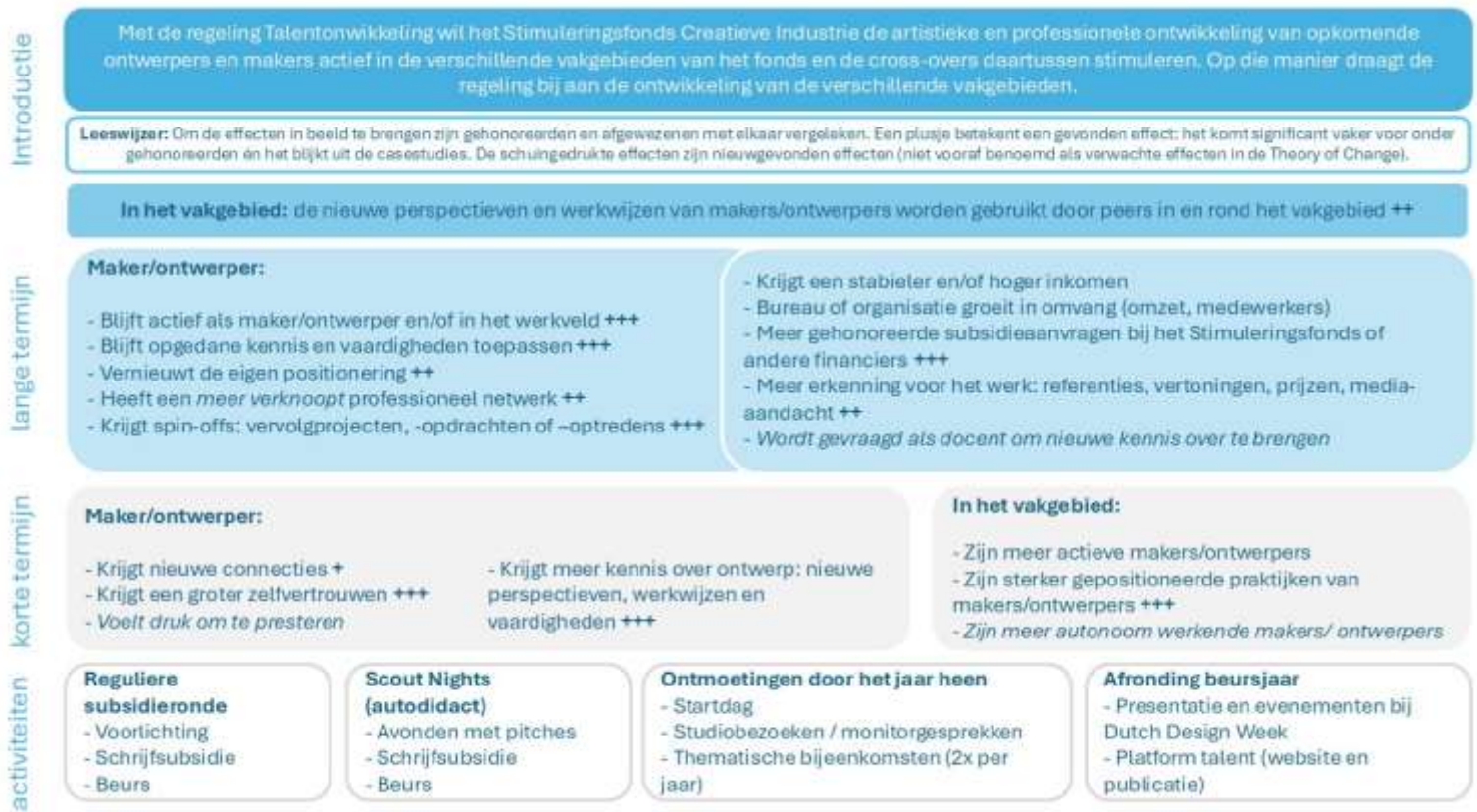
Honoreringspercentage in recente jaren iets hoger dan eerder

Uit administratieve data van het Fonds blijkt dat ondanks wijzigingen in de regeling en systematiek van toekenning in de gehele periode 2013-2022 gemiddeld ruim 200 aanvragen per jaar worden gedaan. Ruim één op de zes aanvragen wordt gehonoreerd en het honoreringspercentage is in meer recente jaren iets hoger dan in het verdere verleden.⁹ Aanvragen worden met name gedaan in de discipline vormgeving en in mindere mate in de disciplines architectuur en digitale cultuur. Honoreringspercentages voor de verschillende disciplines verschillen nauwelijks.

⁹ Noot van het fonds: Er was in de afgelopen jaren een wat groter budget voor de regeling in verband met corona steungeld.

5.1.2 Conclusies over het effect van de regeling op aanvragers

Figuur 18: Gevonden effecten van het ontvangen van een Talentontwikkelingsbeurs (op basis van ToC)



Huidige arbeidssituatie van aanvragers: gehonoreerden zijn vaker zzp'er

Bijna alle respondenten van het vragenlijstonderzoek (zowel gehonoreerden als afgewezenen) zijn op dit moment nog actief als ontwerper en de meesten zijn actief in het vakgebied vormgeving. We zagen eerder al dat binnen dit vakgebied ook de meeste aanvragen gedaan worden. Er zijn nauwelijks verschillen tussen gehonoreerden en afgewezenen en de vakgebieden waarin zij werkzaam zijn. Driekwart van de aanvragers (respondenten) werkt als zelfstandig ondernemer. Gehonoreerden werken vaker als zzp'er, afgewezenen vaker in loondienst. Een van de cases uit architectuur gaf als inzicht dat de beurs bijdraagt aan het ontwikkelen van een expertstatus als individu, terwijl meer complexe maatschappelijke opgaven soms juist vragen om een ontwerper die onderdeel is van een groter bureau.

Werkfocus: gehonoreerde aanvragers werken op moment van aanvraag vooral autonoom

Opvallend is dat gehonoreerden ten tijde van de aanvraag meer autonoom werkten dan afgewezenen. Afgewezenen werkten meer toegepast. In hun huidige werk zijn gehonoreerden meer toegepast gaan werken. Zowel gehonoreerden als afgewezenen werken op dit moment meer samen dan ten tijde van hun aanvraag. Sommige van de cases hebben het gevoel ten tijde van het ontwikkeljaar dieper in de autonome kunst- en ontwerpwereld gezogen te zijn, zowel inhoudelijk als wat betreft de druk om nieuw werk tentoon te stellen.

Gehonoreerde aanvragers doen vaker een andere subsidieaanvraag

Van de respondenten met een gehonoreerde aanvraag voor de Regeling Talentontwikkeling, deed ruim driekwart nog een andere aanvraag bij het Stimuleringsfonds. Onder de afgewezenen deden een stuk minder respondenten een andere aanvraag bij het fonds, namelijk 57%. Kijken we naar honoreringen, dan zien we dat gehonoreerde aanvragers van de Regeling Talentontwikkeling opvallend vaker een honorering krijgen voor de Regeling Experiment dan afgewezen Talentontwikkeling-aanvragers. Onder de cases zien we inderdaad dat de meesten van hen meer subsidies gaan aanvragen en gehonoreerd krijgen, ook van andere fondsen. Daarbij wordt het ontvangen van verschillende subsidies die elkaar opvolgen in de tijd vooral als nuttig ervaren wanneer die bestaan uit een combinatie van financiering voor a) het opzetten van een duurzame praktijk inclusief zakelijke ondersteuning zoals boekhouding, b) ruimte om te experimenteren en te reflecteren en c) het uitvoeren van concrete projecten of producties.

Gehonoreerde aanvragers ontwikkelen zich meer dan afgewezenen

Met name op het gebied van persoonlijke groei (zelfvertrouwen, verhouding tot eigen omgeving, experimenteren, vanuit eigen autonomie en expressie werken) ontwikkelen gehonoreerden zich meer dan afgewezenen in de eerste jaren na aanvraag. Ook op het gebied van inhoudelijke groei gerelateerd aan het vakgebied zien we dat gehonoreerde aanvragers zich meer ontwikkelen dan afgewezenen. Op zakelijk gebied zien we geen verschillen tussen de twee groepen. De casestudies ondersteunen dat gehonoreerde makers inhoudelijk en persoonlijk groei doormaken in lijn met de door het Fonds verwachte effecten. Dit zien we zowel tijdens het ontwikkeljaar en in enkele jaren daarna (zelfvertrouwen, vaardigheden en werkwijzen), als ook op de meer lange termijn (sterkere / andere positionering, sterker netwerk en erkenning).

Impact van honorering en afwijzing is groot

Zowel de survey data als de casestudies laten zien dat het ontvangen van een beurs binnen de Regeling Talentontwikkeling voor gehonoreerden met name kennis (een combinatie van nieuwe perspectieven, nieuwe werkwijzen en nieuwe vaardigheden) oplevert die zij in hun huidige praktijk nog steeds gebruiken. Ook meer erkenning en zichtbaarheid wordt door het overgrote deel genoemd als impact van de honorering. Ook een afwijzing heeft grote impact. Dit geven zowel de experts uit de werkvelden in de groepsgesprekken aan als de afgewezen aanvragers zelf. In positieve zin zorgt een afwijzing voor zelfreflectie op de eigen praktijk. Maar er zijn ook veel negatieve gevolgen: men voelt zich niet erkend in de kwaliteit van hun werk en blijft lange tijd teleurgesteld. Dit kan volgens de experts in de verschillende werkvelden verregaande gevolgen hebben voor de verdere loopbaan en werkpraktijk van de ontwerper, zoals het stoppen met het werk als maker/ontwerper.

Gehonoreerden zijn meer zichtbaar en worden meer erkend dan afgewezenen

Ontwerpers met een gehonoreerde aanvraag voor de Regeling Talentontwikkeling worden vaker uitgenodigd om als expert op te treden en nemen vaker zitting in jury's of adviescommissies. Ook krijgen gehonoreerden vaker een positieve recensie of andere vorm van erkenning in de media dan afgewezen aanvragers. Uit de casestudies blijkt het ontvangen van prijzen of media-aandacht geen sterke betekenis te hebben voor de individuele makers.

Naast deze vormen van erkenning zien we in de casestudies dat erkenning zich ook uit in uitnodigingen om les te geven op ontwerpopleidingen in Nederland.

Dit blijkt ook uit de analyse naar de zichtbaarheid van aanvragers op online platforms: makers en ontwerpers met een gehonoreerde aanvraag voor de Regeling Talentontwikkeling zijn met name bij nominaties voor een Dutch Design Award vaker zichtbaar dan aanvragers met uitsluitend afgewezen aanvragen. In de periode 2014-2025 worden gehonoreerden voor een Dutch Design Award in de categorieën Young Designer, Design Research en/of Fashion circa zeven keer vaker genomineerd dan afgewezen aanvragers. Bij de internationalere online platforms Dezeen en Ars Electronica zijn aanvragers minder zichtbaar. In een analyse van genomineerden (shortlist) voor een Dezeen Award in de periode 2023-2025 in diverse categorieën blijkt dat acht personen ook een aanvraag deden voor de Regeling Talentontwikkeling en dat zes van de acht aanvragers (75%) een beurs ontvingen. Van 45 winnaars en personen met een eervolle vermelding of bijzondere onderscheiding van de Prix Ars Electronica in verschillende categorieën in het jaar 2025, deed één persoon een (gehonoreerde) aanvraag in het kader van de Regeling Talentontwikkeling.

We zien geen verschillen tussen gehonoreerden en afgewezenen in de mate waarin het werk verkocht wordt. Ook in netwerkvorming zien we geen verschillen tussen gehonoreerden en afgewezenen. Dit wordt bevestigd door de casestudies. We zien dat de ontwerpers die een ontwerp- of kunstopleiding volgden, niet zozeer nieuwe contacten opdeden binnen de creatieve industrie. De beurs gaf hun juist de mogelijkheid om hun bestaande netwerk verder te verknopen. De autodidact onder de casestudies kreeg wel nieuwe connecties die geholpen hebben een autonome kunstpraktijk op te bouwen.

Nauwelijks verschillen in jaarinkomens van gehonoreerden en afgewezenen

Het persoonlijke jaarinkomen in 2024 voor gehonoreerde aanvragers ligt gemiddeld iets hoger dan die van afgewezen aanvragers. Van de gehonoreerden verdient 45% 30.000 euro of meer per jaar; bij de afgewezenen is dat 41%. De verschillen zijn al met al niet erg sterk. We zien geen opvallende verschillen tussen groepen als het gaat om de categorieën van inkomen. Gehonoreerden halen wel een groter deel van hun jaarinkomen uit hun werk als ontwerper. Bijna twee derde van de gehonoreerden haalt 80 tot 100% van hun inkomen uit hun werk als ontwerper. Dit geldt voor 45% van de afgewezenen. Zij halen hun inkomen dus ook uit andere bronnen dan hun werk als ontwerper.

Ontvangers van de beurs gaan lesgeven en dragen zo hun nieuwe kennis en vaardigheden over

Drie van de zes cases zijn tijdens of na het ontwikkeljaar les gaan geven bij toonaangevende kunst- en ontwerpopleidingen, wat in twee gevallen gezien kan worden als een effect van de beurs. Bij twee van hen zien we dat dit ontstaan is in het jaar van de beurs door de experimenten en nieuwe werkwijze die ze ontwikkelden en waar anderen van wilden leren. Bij de derde is dit pas gekomen na het ontwikkeljaar. De overige drie cases gaven al les voordat zij de beurs ontvingen.

De beurs ondersteunt conservatie van digitaal cultureel erfgoed

Een interessant inzicht uit één van de cases binnen digitale cultuur is dat de beurs Talentontwikkeling een specifieke rol speelt in digitale cultuur. Volgens de betrokken *peers* geeft de beurs Talentontwikkeling makers van digitale cultuur namelijk de mogelijkheid om hun werk technisch te verduurzamen zodat het langer tentoongesteld kan worden. De beurs Talentontwikkeling (en vergelijkbare stipendia) functioneert daarmee als financieringsvorm voor erfgoedconservatie binnen digitale cultuur. Ook al was dit een enkel voorbeeld van een effect van de beurs, het laat goed zien wat de unieke doorwerking van deze financieringsvorm is binnen dit vakgebied.

5.2 Aandachtspunten voor het Fonds

- Zoals bekend bij het Fonds worden de begrippen ‘talent’ en ‘talentontwikkeling’ als problematisch gezien. Het wordt geassocieerd met uitverkoren zijn, beter zijn dan de rest. Uit het huidige onderzoek komt een ander beeld naar voren over voor wie de regeling bedoeld is. In plaats van te spreken over ontwerpers met talent, geven verschillende respondenten aan dat het gaat om ontwerpers of makers met een bepaalde eigenheid, starters die nieuwe perspectieven of ideeën voor werkwijzen toevoegen aan een vakgebied. We moedigen het Fonds dan ook aan om te exploreren of het waardevol zou zijn om voor de regeling een andere doelgroepomschrijving of eventueel andere naam van de regeling te ontwikkelen.
- Vaak hebben startende ontwerpers bij talent-trajecten het idee dat ze autonome kunst moeten maken of dat het altijd een maatschappelijk-kritisch karakter moet hebben. “Dat schrikt potentiële aanvragers af”, aldus een deelnemer aan het gesprek. Cijfers uit de survey laten ook zien gehonoreerde aanvragers ook vaker autonoom werken en afgewezenen meer toegepast. Een aantal van de cases heeft ook ervaren dat zij in de autonome ontwerp- of kunstwereld werden gezogen tijdens het ontwikkeljaar. Het zou voor het fonds interessant kunnen zijn om te reflecteren in hoeverre flankerende activiteiten van de regeling, maar ook de doelgroepomschrijving zoals hierboven benoemd, hieraan bijdragen en of dit ook het doel is waar het Fonds aan wil bijdragen.
- Ondersteuning voor talentontwikkeling is vaak gericht op startende ontwerpers. Maar juist ook mid-career ontwerpers zijn nog volop in ontwikkeling en het vraagt weer andere vaardigheden, competenties en netwerk om een duurzame praktijk op te bouwen. Aan deze vorm van talentontwikkeling zou wellicht meer aandacht besteed kunnen worden. Het fonds biedt ondersteuning en middelen voor deze groep, maar de vraag is of deze bekend zijn bij de mid-career ontwerpers. Wellicht kan er meer aandacht besteedt worden aan de zichtbaarheid van deze regelingen.

Bijlage I - Lijst gesproken personen

(Groeps)gesprekken met experts uit het veld

Discipline en naam deelnemer	Soort gesprek	Datum interview
Vormgeving		
Miriam van der Lubbe	groepsinterview	18-sep
Johan van Aalst	groepsinterview	18-sep
Henk Rigter	groepsinterview	18-sep
Hellen van Rees	groepsinterview	18-sep
Ruby Hoette	1-op-1	25-sep
Digitale cultuur		
Jasper Schütz	groepsinterview	3-okt
Sjef van Beers	groepsinterview	3-okt
Viktor Wijnen	groepsinterview	3-okt
Ramon Amaro	1-op-1	23-sep
Architectuur		
Malique Mohamud	groepsinterview	26-sep
Jacqueline Moors	groepsinterview	26-sep
Laura van Santen	groepsinterview	26-sep