

Reactie Hogeschool voor de Kunsten Utrecht op internetconsultatie Programma
Ondernemerschap Cultuur.

Johan Kolsteeg, lector Kunst en Economie.

Faculteit Kunst en Economie,

Postbus 1520

3500 BM Utrecht

030 - 233 2256

Vraag D

1. competenties en thema's voor het versterken van ondernemerschap bij creatieve
zzp'ers:

In trainingen en adviesactiviteiten is meer aandacht nodig, naast traditionele kennis,
voor het betrekken van de rol van de creatieve identiteit in de ontwikkeling tot
ondernemer. Een cruciale competentie voor de toekomst is de competentie om inhoud
en ondernemerschap gelijktijdig te bezien, om 'exploratie' en 'exploitatie' te balanceren
en niet te beschouwen als tegengestelden.

2. Onderwerpen die centraal kunnen staan in het programma:

Traditionele onderwerpen:

- Rechtsvormen
- Financiering
- Hrm
- Regelgeving
- Marketing

Te ontwikkelen thema's (waarop het vaak misgaat):

- Acquisitie
- Vraagarticulatie
- Duurzame communicatie met doelgroepen
- De rol van sociale media (het opheffen van de 'digital divide')
- Netwerken
- Valorisatie (het adresseren van de 'innovatieparadox')
- Het strategisch managen van de culturele identiteit van een organisatie in een
turbulente context
- Aansluiten vinden bij vraagstukken van maatschappelijke en economische innovatie
door te leren inzien wat de bijdrage van de creatief ondernemer kan zijn en die
mogelijke bijdrage effectief onder de aandacht te brengen en te realiseren. Het inzetten
van artistieke creativiteit in maatschappelijke innovatievraagstukken.

Vraag E.

1.

persoonlijk en authentiek leiderschap
visie ontwikkeling

ondernemerschap
financieel management en strategisch management
governance
leiden van verandering
presentatie en communicatievaardigheden
samenwerkingsvaardigheden
balanceren van culturele identiteit en de economische en politieke context

2. a.

Een intensief programma, cursussen voor middelmanagement van grote organisatie of top kleinere organisaties. gelijktijdig ook 'heidagen organiseren (of incompanytrainingen) voor besturen. In de UK bleek dit een effectieve manier te zijn om het cultureel leiderschap op langere termijn te versterken.

b. deelnemers van het intensieve leiderschapsprogramma dragen kennis over binnen een volgend programma of binnen de korte cursussen, die door onderwijsdeskundigen worden ontwikkeld.

c. Toewerken naar een 'reflective practitioner'.

d. aansluiten op verschillende leerstijlen, met workshops, trainingen, mini-conferenties, Action Learning groepen, stages, mentoring en Peer Observation.

e. leeromgeving creëren waarin cultureel leiders geïnspireerd raken, waarin zij herkenning vinden en risico's durven nemen om nieuw gedrag uit te proberen en hun zelfvertrouwen versterkt wordt.

Programma's laten ontwikkelen door HBO kunstmanagement opleidingen waarbinnen genoemde competenties deel uitmaken van het (competentiegerichte) onderwijsprofiel, zodat de meest effectieve didactische invalshoek wordt gerealiseerd, inzichten uit onderzoek worden betrokken en studenten, die de cultureel leiders van de toekomst zullen worden, in contact met professionals kunnen 'mee-leren'. Dus niet alleen professionals aan elkaar laten vertellen, maar ook door didactische ervaring en onderzoek geïnformeerde inzichten uit het onderwijs in de kenniscirculatie inzetten voor innovatie van cultureel leiderschap op de langere termijn. Deze programma's zijn geschikte platforms voor praktijkgericht onderzoek naar cultureel leiderschap.

Deelname door makers van cultuurbeleid op lokaal, regionaal en nationaal niveau, omdat uit onderzoek blijkt dat meer wederzijdse kennis van elkaars (cultureel managers en de politieke context) doelstellingen een positieve invloed heeft op de kwaliteit van zowel het cultureel management als het cultureel beleid.

3.

a.

On-line kennisbestand (met artikelen, interviews, video's etc.), mini-symposia waarbij deelnemers presentaties houden of kennisoverdracht organiseren voor cultureel leiders die niet aan het programma deelnemen, etc.

b. Action Learning bijeenkomsten voor oud-deelnemers