

D:DNA

Geadviseerd subsidiebedrag: **€ 0**

Gevraagd subsidiebedrag: € 672.505

Over de instelling

Stichting Dutch Development Centre for Natural Arts (hierna: D:DNA) is een nieuwe instelling in Donderen, Drenthe, die beginnende kunstenaars de kans wil bieden zich te ontwikkelen op het snijvlak van kunst en natuur. D:DNA hanteert hiervoor de methode 'RADIUS'. Daarbij onderzoeken kunstenaars in samenspraak met bewoners en andere betrokkenen allerlei aspecten van een bepaald gebied en ontwikkelen gezamenlijk artistieke interventies op locatie. Multidisciplinariteit is hierbij het uitgangspunt. Als onderdeel van de projecten ontstaan er nieuwe perspectieven voor de toekomst van het gebied. Zo worden de kunstenaars 'wegbereiders voor een duurzame toekomst'. Per jaar kunnen 24 kunstenaars aan het begin van hun loopbaan instromen, zes per seizoen.

Subsidieadvies

De aanvraag voldoet aan de eisen als bedoeld in artikel 3.44 van de Regeling op het specifiek cultuurbeleid.

De Raad voor Cultuur adviseert Stichting Dutch Development Centre for Natural Arts geen subsidie toe te kennen.

D:DNA heeft een heldere inhoudelijke ambitie en de twee initiatiefnemers hebben hun sporen verdiend. De raad vindt de beoogde inspanningen ten aanzien van talent- en genreontwikkeling in de aanvraag echter onvoldoende onderbouwd en uitgewerkt. Het plan beschrijft meer een methode dan concrete activiteiten. Bovendien plaatst de raad diverse vraagtekens bij de inhoudelijke aanpak. D:DNA moet als organisatie nog van start gaan. Ook de financiële opzet roept vragen op. Ten slotte is de reflectie op de drie codes te beperkt. Voor een plek in de BIS is het dan ook duidelijk nog te vroeg.

D:DNA is een nieuwe instelling, die nog van start moet gaan. Ze staat bij de Kamer van Koophandel nog ingeschreven als Stichting Academy for Natural Arts, opgericht in 2019. Bij de aanvraag is een concept-statutenwijziging gevoegd, inclusief de naamswijziging naar Dutch Development Centre for Natural Arts en de voorgenomen transitie van een bestuursmodel naar een raad-van-toezichtmodel. De beoogde raad-van-toezichtleden zijn formeel echter nog niet aan de stichting verbonden.

Beoordeling

Artistieke/inhoudelijke kwaliteit van de kernactiviteiten

Over de onderzoeksmethode 'RADIUS' waarmee D:DNA wil werken, is de raad positief. Deze methode is ontwikkeld door Sjoerd Wagenaar in zijn periode als artistiek leider van PeerGroup en is daar van 2016 tot en met 2018 getest en toegepast. De methode is een inspirerend uitgangspunt voor het ontwikkelen van kunst die direct gerelateerd is aan de omgeving en die kan bijdragen aan nieuwe, duurzame perspectieven op die omgeving. Ook is er vertrouwen in de voorgestelde directie: beide directeuren hebben hun sporen verdiend, als het gaat om het werken in en met het noordelijke landschap.

De raad constateert echter ook dat de aanvraag nog een te hoog abstractieniveau heeft. Het plan beschrijft meer een methode dan concrete activiteiten. Zo worden er veel potentiële begeleiders, samenwerkingspartners en locaties genoemd, zonder dat duidelijk is welke rol zij precies in de ontwikkelprocessen gaan spelen.

Ook plaatst de raad kanttekeningen bij de geschetste ontwikkelstructuur, waarin elk kwartaal een nieuwe groep van zes makers en twee begeleiders van start gaat. Hij betwijfelt of die structuur optimaal aansluit bij de ontwikkelbehoefte van de deelnemende makers. De aantallen betrokken deelnemers en de korte doorlooptijd van de projecten staan op gespannen voet met de beoogde kwaliteit van het ontwikkelproces.

Ten slotte bieden de plannen, onder meer vanwege het 'open' karakter, te weinig zicht op de kwaliteit van de output, wat betreft de kunstuitingen die ontstaan én wat betreft de leeropbrengst en uitstroommogelijkheden van de deelnemende makers. Daardoor is het voor de raad niet mogelijk om de artistieke waarde van de plannen te beoordelen, en de landelijke betekenis te bepalen.

Vernieuwing

De belangrijkste vernieuwing in de plannen van D:DNA zit in de consequente en principiële verbinding tussen kunst en natuur/landschap. Nederland kent nog geen ontwikkelinstellingen die zich specifiek op dat snijvlak begeven. Gezien die focus vindt de raad het opmerkelijk dat D:DNA het werken in een stedelijke context niet uitsluit; dat maakt het profiel minder eenduidig.

Voor de deelnemende kunstenaars kan kennismaking met de methode 'RADIUS' bijdragen aan een nieuwe kijk op hun artistieke praktijk. De methode is in Nederland nog niet eerder buiten de werkpraktijk van de PeerGroup toegepast.

Eerlijke beloning en gezonde bedrijfsvoering

Aangezien D:DNA een relatief nieuwe stichting is, is de financiële gezondheid ervan nog niet goed te beoordelen. Uit het dekkingsplan blijkt dat de instelling grotendeels afhankelijk is van overheidssubsidies. De beoogde inkomsten uit private bronnen en coproductie zijn relatief laag. Publieksinkomsten heeft de instelling niet opgenomen (met uitzondering van bijdragen van deelnemers en begeleiders ten behoeve van hun overnachting). De raad vindt deze subsidieafhankelijkheid ongezond hoog. Bovendien ontbreekt een risicostrategie. Ten slotte valt op dat begroting en dekkingsplan voor 2021 en 2024 gelijk zijn, terwijl er in de praktijk van een startende ontwikkelinstelling hoogstwaarschijnlijk sprake zal zijn van geleidelijke opbouw.

D:DNA refereert aan de cao Toneel en Dans, maar licht niet toe waarom voor deze cao gekozen is, noch in welke mate deze wordt toegepast. Ze geeft van alle functies transparant weer hoe die zijn ingeschaald, maar maakt niet duidelijk in welke mate eventueel overwerk wordt gecompenseerd en of er loonindexatie plaatsvindt. Ook is onduidelijk welke secundaire arbeidsvoorwaarden gelden. De raad vindt het opmerkelijk dat de instelling alleen met inhuur werkt en geen personeel in vaste of tijdelijke dienst neemt, zeker waar het gaat om jaarronde functies.

Bevordering van educatie en participatie (inclusief publieksbenadering)

In de werkwijze van D:DNA gaan makers, bewoners en andere betrokkenen gezamenlijk aan de slag met het verhaal van een locatie. Bewoners delen verhalen of geven mede vorm aan de kunstuitingen, bijvoorbeeld als spelers of ambachtslieden. Ze worden zo mede-eigenaar van de projecten en passen de opgedane inzichten na afloop toe in hun omgeving. Daarmee staat participatie van bewoners aan de basis van de kunst die bij D:DNA ontstaat en van de beoogde maatschappelijke impact van de projecten. Hierbij worden vaak samenwerkingspartners uit andere domeinen betrokken, vooral natuurorganisaties en kennisinstellingen.

Omdat de methodiek zich richt op gemeenschappen die aan bepaalde locaties verbonden zijn, is de kans groot dat publiek bereikt wordt waarvoor kunstparticipatie niet vanzelfsprekend is. De kwaliteit en intensiteit van hun ervaring hangt af van de mate waarin de deelnemende makers erin slagen zich met de gemeenschap te verbinden. De raad acht dat niet vanzelfsprekend; zeker gezien de korte tijd die voor de projecten staat.

Van educatief aanbod voor het onderwijs is bij D:DNA geen sprake. Het educatieve beleid is gericht op de deelnemende makers, bewoners en samenwerkingspartners. In hun gezamenlijke processen is sprake van *peer-to-peer*leren. Hoe D:DNA dit precies wil bewerkstelligen, blijkt echter onvoldoende uit de aanvraag.

Geografische spreiding

D:DNA is gevestigd in Donderen, Drenthe, en beschikt daar over werkruimte en overnachtingsmogelijkheden. In Leeuwarden heeft de instelling een kantoor. De initiatiefnemers zijn geïnspireerd door het Noord-Nederlandse landschap en hebben in het noorden een sterk netwerk, zowel binnen de culturele sector als daarbuiten. De stedelijke cultuurregio *We the north* onderschrijft de toegevoegde waarde die de instelling kan hebben op het bestaande culturele ecosysteem in het noorden, en vindt de instelling goed passen in het regioprofiel. Voor de raad is echter niet duidelijk hoe zij concreet wil bijdragen aan de versterking van de culturele infrastructuur in het noorden.

D:DNA heeft de ambitie niet alleen in Noord-Nederland maar in heel Nederland én in het buitenland actief te zijn. De instelling wil zich daarbij laten leiden door 'de urgenties die op plekken spelen, de mate waarin we inschatten met de aanpak van D:DNA te kunnen toevoegen en de steun van de omgeving van de plek'. Een concrete aanpak om het bereik te vergroten, ontbreekt echter.

Toepassing Fair Practice Code

D:DNA reflecteert slechts beperkt op de Fair Practice Code. Uit de aanvraag blijkt niet welke rol de instelling speelt in de sociale dialoog over eerlijke beloning, bijvoorbeeld met samenwerkingspartners, of de instelling hiervoor aangesloten is bij een (koepel)vereniging, en welk beleid zij hanteert in verband met auteursrechten.

D:DNA refereert aan de cao Toneel en Dans, maar licht niet toe waarom voor deze cao gekozen is, noch in welke mate deze wordt toegepast. De beoogde personele bezetting komt op de raad nogal onevenwichtig over: voor de directie, raad van advies en begeleiders zijn stevige vergoedingen begroot, terwijl het hoofd productie voor slechts een halve fte in de begroting is opgenomen en de deelnemende makers relatief laag (als beginnende uitvoerenden) worden ingeschaald. Omdat de deelnemende makers in hun ontwikkeltrajecten leren en werken combineren, hanteert de instelling als referentie het minimumloon. De raad vraagt zich af of dat *fair* is. Ook is opmerkelijk dat de deelnemers moeten betalen voor hun overnachting en verblijfskosten.

Toepassing Governance Code Cultuur

D:DNA reflecteert onvoldoende op de Governance Code Cultuur. In de aanvraag gaat het over een raad van toezicht, maar uit het Kamer van Koophandel-uittreksel blijkt dat de stichting op het moment van aanvragen nog een bestuur had. De beoogde raad-van-toezichtleden zijn nog niet formeel aan de stichting verbonden. Het bevreemdt de raad dat D:DNA dit niet noemt en toelicht.

De instelling schrijft bij te willen dragen aan het denken over de praktijk van bestuur en toezicht en licht daarbij het gedachtegoed van de *commons* toe, dat onder meer vertrekt vanuit groepsverantwoordelijkheid. De instelling licht echter niet toe wat dit betekent voor het nu gekozen bestuursmodel en voor de voorgenomen interactie tussen toezichthouders, directiebestuurders en medewerkers.

Toepassing Code Diversiteit en Inclusie

De reflectie van D:DNA op de Code Diversiteit en Inclusie is erg onvolledig en gaat niet in op de samenstelling van de eigen organisatie, noch op de partners waarmee wordt samengewerkt of het beoogde publiek. De instelling beschrijft slechts de selectiemethode die zij wil hanteren voor de deelnemers aan de ontwikkeltrajecten. Of daarmee een werkelijk breed bereik wordt gerealiseerd, betwijfelt de raad: de plannen zijn erg vrijblijvend geformuleerd. Bovendien gaat het slechts om intenties; de uitvoering is nog niet te beoordelen. Ten slotte vindt de raad de genoemde uitgangspunten voor diversiteit en inclusie te algemeen en te weinig toegespitst op geschiedenis en bevolkingssamenstelling van de eigen regio.