



Beoordelingsprocedure projecten

Evaluatie en suggesties

Juni 2017

Sinds 2016 zijn de beoordelingsprocedures van het nieuwe Kunstendecreet al aardig geroedeerd, na enkele projectrondes en ook een structurele ronde. Na de structurele ronde, waar heel wat tekortkomingen en systeemfouten aan het licht kwamen, is er een uitgebreide evaluatie vanuit de kunstensector overgemaakt aan kabinet en administratie. oKo deed een hele reeks voorstellen ter verbetering. Sommige ervan waren *quick wins*, andere vroegen meer tijd en meer ingrijpende handelingen ter implementatie. Maar de bedoeling was dat de beoordeling van project- en beursdossiers snel vlot, correct en billijk zou kunnen verlopen.

Enkele projectbeoordelingsrondes na de structurele ronde, blijkt helaas dat heel wat kinderziekten nog niet uit het beoordelingsstelsel zijn verdwenen en dat aan heel wat systemische problematieken niet wordt verholpen. Vandaar de onderliggende reeks suggesties tot snelle en/of fundamentele verbetering. Een reeks van deze voorstellen is een welwillende herhaling van wat oKo reeds eerder naar voor bracht.

Een belangrijke, cruciale voorwaarde voor het goed functioneren van het maatschappelijk ondersteuningsmechanisme voor de kunsten, is dat er voldoende geld voor wordt vrijgemaakt. Met een ondermaats budget kan een overheid geen degelijk kunstenbeleid voeren. oKo gaat er van uit dat iedereen, Vlaamse Regering, Cultuurkabinet, administratie en beoordelingscommissies, ondertussen beseft dat ook de budgetten voor projectsubsidies en beurzen momenteel ontoereikend zijn. Er wordt verder in deze nota dan ook niet meer op dit essentiële puzzelstuk voor een deugdelijk beleid teruggekomen. Het oKo-netwerk hoopt en verwacht dat diegenen die hier bevoegd en verantwoordelijk zijn, deze verantwoordelijkheid ook zullen opnemen.

Onze (inhoudelijke) suggesties kunnen onder twee noemers worden gebracht:

- 1) de samenstelling en werking van de adviescommissie, beoordelingscommissies en administratie,
- 2) de beoordelingsprocedure

1. Samenstelling en werking van de adviescommissie, beoordelingscommissies en administratie

In een notendop:

- *Commissieleden moeten **reële deskundigen** zijn. De recente ervaring leert dat NIET iedereen kan zetelen. Er moet dringend ingezet worden op een verbeterde samenstelling van de pool.*
- *Er moet dringend ingezet worden op feiten- en achtergrondkennis over de realiteit bij de beoordelaars: **werkbezoeken en prospectie** moeten opnieuw geïntroduceerd en ondersteund worden.*
- *Een beoordelingscommissie moet in de praktijk **uit 8 à 10 personen** bestaan.*
- *De samenstelling van de commissies moet demotivering tegengaan:*
 - *De voortdurend wijzigende samenstelling van ploegjes moet daarom worden stopgezet. Er moet ingezet worden op **eerder vaste teams over een middellange tot lange termijn.***
 - *Bij de samenstelling ervan moet de **balans tussen continuïteit en vernieuwing** worden hersteld.*

- De samenstelling moet toelaten dat de gesprekken over **de inhoud** kunnen gaan.
 - De **werkdruk** moet haalbaar zijn.
 - Een **voorzitter met een neutrale rol** is positief. Maar zij/hij moet in staat zijn de inhoudelijke gesprekken van de commissie te volgen en te plaatsen en dient daarom over een **basiskennis van het haar/hem toevertrouwde deelveld** te beschikken.
 - De **adviescommissie mag gerust worden ontbonden** aangezien haar nut en functionaliteit in het voorbije anderhalf jaar voor iedereen helemaal onzichtbaar bleef. De coördinerende rol kan worden opgenomen door het 'college van voorzitters' met een verantwoordelijke ambtenaar.
-

1.1. Competentie en kennis van de beoordelaars en administratie

Uitgangspunt moet zijn dat ieder lid van een commissie met kennis van zaken kan spreken over het (deel-)veld en dus zinvolle uitspraken kan doen over de voorliggende aanvragen. Het aantal disciplines/functies waarover een commissielid zinvol kan spreken, is daarom vanzelfsprekend beperkt. Elk kandidaat-commissielid zou de facto maximaal twee disciplines en/of functies mogen (of kunnen) aankruisen en enkel uitgenodigd worden om dossiers uit deze hoek(en) te beoordelen.

De aanwezige competentie binnen de verschillende commissies is niet overal even groot. Bij sommige commissies is de competentie, globaal gezien, ondermaats. De recente werkingshistoriek geeft aan dat het begrip 'kennis van zaken' strikt geïnterpreteerd moet worden, wil een commissie deugdelijke adviezen afleveren. NIET iedereen kan zetelen.

'Kennis van zaken' betekent dat een commissielid de capaciteit en competentie bezit om de organisatie of kunstenaar die het dossier indiende, te plaatsen in het brede veld. Een commissielid moet over een helicoptervisie over het (deel)veld beschikken. De kennis wordt ook opgebouwd in een groep die samen een inhoudelijk parcours aflegt, over verschillende jaren. De toetsing van de kennis van de verschillende functies wordt bemoeilijkt omdat er (nog steeds) verwarring is over de precieze begripsinvulling van deze functies.

De recente ervaring leert ook dat een beoordeling die enkel op een dossier is gebaseerd (en niet op de werkings-werkelijkheid en/of de historiek er achter), gedoemd is om ondermaats te zijn en tot catastrofes te leiden. Er is een reële behoefte aan kennis van de werkvloer en vooral aan dialoog met de indenaars van een aanvraagdossier.

Paradoxaal genoeg worden, in het huidige formele systeem, net de inzichten van de beoordelaars die met hun terreininzicht een dossier kunnen plaatsen in een veld, van de tafel geveegd. Omdat de collega's te weinig veldervaring of -kennis hebben, worden de gesprekken gevoerd op het niveau van de grootste gemene deler. En daar ligt de inhoudelijke lat dus erg laag. Dit werkt zeer demotiverend.

Een beoordelingscommissie zou daarom, reeds vanaf de opstart, voldoende realiteitskennis aan boord moeten hebben. Het moet ook de kans krijgen om (gezamenlijk!) te groeien in haar kennis van het deeldomein. Daarom moet er ingezet worden op werkbezoeken en moeten (spontane) prospecties worden ondersteund.

De 'brede' pool van beoordelaars zou best (formeel) verdeeld worden in deelgroepen (bijv. dans) van een twintigtal personen. Deze kunnen dan tijdens hun mandaatperiode het hen toevertrouwde deel van het kunstenveld intensief volgen. De commissies die dansdossiers beoordelen, worden dan uit dit deelsegment van de brede pool gerekruteerd. Deze twintig hebben ook werkbezoeken gedaan en gesprekken gehad met actoren uit dit veld. Met 'losse commissiecellen' zijn de noodzakelijke werkbezoeken en prospecties geen haalbare kaart. Per ronde buigt een negental van hen zich over de aanvraagdossiers. De leden van de deelpool raken zo op eerder korte termijn met elkaar

vertrouwd en kunnen, doorheen de beoordelingsrondes, een homogene werkwijze opbouwen en volgen. Er moet dan wel over gewaakt worden dat gelijkaardige, verwante dossiers worden samengevoegd en bij eenzelfde commissie (of deelgroep van de brede pool) geraken. Momenteel krijgen commissies vaak een bundel van dossiers die zeer ver uit elkaar liggen qua discipline, schaalgrootte, invalshoek, ...

Om het grote verloop (wegloop) in de beoordelingspool op te vangen, is er dringend nood aan een aanvulling met deskundige en ervaren mensen, vooral dan op het vlak van participatie en ontwikkeling in een artistieke context. Eerder dan met een open oproep zou dit moeten gebeuren door mensen persoonlijk aan te spreken.

1.2. Over het aantal beoordelaars in een bc

De meeste commissies bestaan nu de facto uit zes personen of minder. (Terwijl het draaiboek spreekt over zeven, excl. de voorzitter).

Zes beoordelaars in een ploegje is te weinig:

- In de realiteit zijn er bovendien steeds enkele mensen die zich voor de bijeenkomsten verontschuldigen; bovendien moet af en toe een beoordelaar zijn deelname aan de beraadslaging staken, wegens te grote betrokkenheid. Dan zijn de beoordelaars dus op één hand te tellen.
- Zelfs met z'n zessen is het geen sinecure om voldoende competentie en terreinkennis aan boord te hebben bij een beoordelingstraject. Voor een goede beoordeling zijn 8 à 10 mensen nodig.
- De werkdruk per beoordelingsronde voor zes personen is te hoog. Ook dit demotiveert.

1.3. Over de wisselende samenstelling

De steeds wisselende samenstelling werkt nefast op de efficiëntie van een commissie en, erger nog, op de motivering van de individuele beoordelaars. We stellen voor (zie punt 1.1.) om deelgroepen te maken binnen de brede pool van beoordelaars. Elke deelgroep zou verwante dossiers behandelen. Bij de samenstelling van een commissie moet de balans tussen continuïteit en vernieuwing worden hersteld. Een eerder vaste 'deelpool' kan er ook beter toe leiden dat men samen ervaring opdoet en groeit in het beoordelen

1.4. De voorzitters

Een voorzitter met een neutrale rol is op zich positief. Maar zij/hij moet in staat zijn de inhoudelijke gesprekken van de commissie te volgen en te plaatsen en dient daarom over een basiskennis van het deelveld in kwestie te beschikken. De voorzitter moet, zoals bijvoorbeeld een vrederechter, de argumenten die rond de tafel worden gedebiteerd, kunnen verifiëren.

Neutraliteit is enkel positief indien het niet in de weg staat van een gedegen beoordeling die ook de realiteit achter het dossier mee in ogenschouw neemt. Indien een voorzitter toch betrokken blijkt bij een te bespreken dossier, mag zij/hij niet met de bespreking betrokken zijn. De betrokkenheid in kwestie moet in dat geval evenwel reëel en tastbaar zijn.

Het profiel van een ideale voorzitter (m/v/x): integer met kennis van het brede veld.

1.5. Adviescommissie

Er is noch vanuit het veld, noch vanuit de beoordelingscommissies een duidelijk zicht gegroeid op rol, nut en functionaliteit van de adviescommissie. De werking van de adviescommissie blijkt niets fundamenteels ten goede bij te brengen. Integendeel: haar inbreng vertraagt de werking van de commissies.

De noodzakelijke coördinerende gesprekken tussen de verschillende beoordelingscommissies en administratie werden en worden gerealiseerd door het 'college van voorzitters' en een verantwoordelijke ambtenaar (cel Kwaliteitszorg). Met redelijk goed gevolg. De adviescommissie kan daarom best afgeschaft worden. Het 'college van voorzitters' (inclusief verantwoordelijke ambtenaar) dat een rechtstreekse kijk heeft op de knelpunten, kan gerust de coördinerende rol die momenteel aan de adviescommissie is toevertrouwd, opnemen.

1.6. Over de verloning

Er moeten duidelijke en richtlijnen zijn over de eventuele verloning. Deze richtlijnen moeten over alle commissies/administratie-medewerkers heen op dezelfde wijze gehanteerd worden.

2. De beoordelingsprocedure/het draaiboek

In een notendop:

- *Het **inhoudelijke verhaal** van het dossier moet uitdrukkelijk prevaleren;*
- *De richtlijnen voor het invullen van het format moeten duidelijk maken welke documenten en welke informatie noodzakelijk zijn. Niet-gevraagde informatie kan geen invloed hebben op de quotering;*
- *De **aanvrager bepaalt het moment** van beoordeling van zijn aanvraagdossier;*
- *Er moet meer tijd zijn tussen het moment van beslissing van de minister en het indienmoment van de volgende aanvraagronde;*
- *De **functie-begrippen** moeten als inspirerend en richtinggevend worden beschouwd; niet als een hermetisch en onwrikbaar begrip waar het aanvraagdossier zichzelf fantasieloos in moet laten passen.*
- *Het **beoordelingsresultaat moet veel eenvoudiger**:*
 - *Inhoudelijk: goed - voldoende - nipt onvoldoende - onvoldoende*
 - *Zakelijk: goed - onvoldoende*
- *Door enkel de dossiers die inhoudelijk interessant worden geacht door te sturen voor zakelijk advies, krijgt de administratie meer tijd om deze dossiers, waar nodig, te coachen.*
- *Toegekende subsidiebedragen moeten toelaten dat **kunstenaars en medewerkers correct worden vergoed**.*
- *Er is behoefte aan een toetsingskader: naast de '**landschapstekening**', een stand van zaken en een indicatie van de trends, opgemaakt door Kunstenpunt, is er ook behoefte aan een eerder concreet '**toekomstplan**', gebaseerd op de landschapstekening en op de ministeriële visienota, waaraan de ingediende dossiers worden afgewogen. Bij de opmaak van dit 'toekomstplan' moeten de voorzitters van de beoordelingscommissies primordiaal betrokken worden.*
- *Er is nood aan een afstemming tussen de voorzitters op het vlak van de gehanteerde gespreksmethodes. Er moet hierbij gekozen worden voor gespreksmethodes die de veldkennis van de beoordelaars tot zijn recht laat komen.*

2.1. De gevraagde informatie in het format

Er is en blijft te weinig ruimte om het inhoudelijke verhaal te doen. Er is beduidend meer ruimte nodig om de beoordelaars inhoud mee te geven, en wel op de wijze die het best aansluit met de indienende kunstenaar of de organisatie. Momenteel blijft de kern van een aanvraag in het dossierformat een ondermaatse positie bekleden.

Er is onduidelijkheid over de status van de informatie die gegeven moet worden bij projectsubsidie-aanvragen. Zo zijn er documenten waarnaar niet formeel gevraagd wordt, bijvoorbeeld offertes, intentiebrieven, contracten, tournee-afspraken, Maar, indien ze ontbreken, worden er toch punten afgetrokken. In een actueel systeem waar enkel de kwalificatie 'zeer goed' een dossier over de drempel helpt, is dat nefast. Er moet duidelijk gesteld worden dat documenten die men niet verplicht is om aan te brengen, geen invloed mogen hebben op de kwalificatie van het dossier.

Dat het inhoudelijke en het zakelijke verhaal moeten sporen, is vanzelfsprekend. Het is echter minder evident dat aanvragers meermaals zowat dezelfde vragen moeten beantwoorden. Dat creëert onduidelijkheid over welke informatie eigenlijk gevraagd wordt.

Sommige aspecten blijven ook na enkele beoordelingsrondes nog steeds onduidelijk. Een voorbeeld: er is geen lijn te trekken over de commissies heen in verband met het standpunt of curatoren überhaupt een aanvraag mogen indienen en wat ze in dat geval mogen aanvragen. Een ander voorbeeld gaat over de aanwezigheid van (sterke) partners die het project mee zullen dragen. Voor sommige commissies is dat een troef, andere vinden dat zulke projecten niet moeten rekenen op projectmiddelen. Dergelijke anomalieën moeten, eens ze zijn opgemerkt, tegen de volgende beoordelingsronde zijn uitgeklaard. Hierbij moet de sector snel op de hoogte worden gebracht van de gevolgde lijn.

Hoe dan ook zou een aanvraag met minder administratieve lasten kunnen verlopen. Dat is mogelijk indien de relatie overheid en kunstenveld zou vertrekken vanuit het principe van vertrouwen, eerder dan vanuit wantrouwen (en dus controle). Dat heeft dan evenzeer zijn consequenties op het verloop van een eventuele tussentijdse rapportering.

2.2. De timing van indiening/van de beslissing

Het principe zou moeten zijn: de indiener beslist over de timing van de beoordeling van zijn aanvraag. Voor heel wat projecten is het noodzakelijk dat de indiener, en zijn partners, zeer tijdig weten of een project al dan niet ondersteuning krijgt.

Iedereen heeft recht op (meervoudige) herindiening, na afwijzing. Maar ook hiervoor moet men voldoende nuttige tijd krijgen. Momenteel is de tijdsperiode tussen de bekendmaking van de ministeriële beslissing en de eerstvolgende (her-)indiendatum bijzonder kort. De leidt er toe dat een afgewezen indiener onvoldoende tijd heeft om, bij een herindiening, het gekregen advies te verwerken en terdege tegemoet te komen aan de opmerkingen. Die nuttige tijd is overigens ook nodig voor de indiener die na een afwijzing alternatieve financieringswegen zoekt om het ingediende project toch in een haalbaar tijdsplan te kunnen realiseren.

Er zijn twee mogelijke oplossingen:

- De tijdsperiode tussen beide momenten vergroten. Het komt er op neer dat de minister minstens twee weken eerder zijn beslissing bekend maakt.
- Meer indiendata voorzien in de procedure.

Die nuttige tijd niet geven (en een projectaanvraag dus maanden in de frigo stoppen) duwt de indieners in een onprofessionele situatie. Daarom zou de beoordelingsprocedure hoe dan ook van start moeten gaan op de eerstvolgende nuttige datum na indiening. Zelfs indien het project aangeeft pas maanden later van start te gaan.

2.3. De definities (van de functies)

De definitie van de functiebegrippen ligt nog steeds niet vast. Vooral de dossiers die bij indiening te kennen geven te willen werken rond 'participatie' en/of 'ontwikkeling' hebben hieromtrent te lijden. Dit probleem wordt versterkt door het feit dat net in die commissies de eigenlijke deskundigen met ervaring met en kennis van het veld, ontbraken. Uit gebrek aan deskundigheid hebben deze commissies zich wanhopig en dus helaas onvruchtbaar gehouden aan de letterlijke beperkende beschrijving van deze begrippen in de handleiding. Bij de structurele ronde hebben hierdoor de organisaties die net visionair, toekomstgericht en voluntaristisch op deze begrippen hebben ingezet, het deksel op de neus gekregen. Voor de projecten loopt dit nefaste scenario gewoon verder.

Vanuit deze ervaring is het dus maar de vraag of er moet ingezet worden op een waterdichte beschrijving van de functies. Er moet een helder kader zijn. Vanzelfsprekend. Maar een beoordeling mag niet uitmonden in een semantische discussie. Het gaat om het verhaal en de argumentatie van de indiener en het feit of dit overtuigend is en een meerwaarde betekent voor het veld. Het tegendeel leidt tot het afvinken van hokjes en het in de kiem smoren van elk visionair idee.

2.4. De waardeschalen

De tweevoudige vijf-puntenschaal (zeer goed, goed, voldoende, etc... bij zowel zakelijke als inhoudelijke beoordeling) zorgt voor interpretatie-marge en daarom ook vaak voor een strategische opstelling in commissies, wat begrijpelijk, maar in alle opzichten ongewenst is. Net het veelvoud aan kwalificaties zorgt er voor dat het intersubjectiviteitsstelsel, nochtans noodzakelijk in een beoordeling over inhoud en kwaliteit, hapert.

Fundamenteel kan men enkel spreken van zakelijk-degelijke en zakelijk-niet-degelijke dossiers en inhoudelijk, van al dan niet interessante en relevante dossiers. Een binaire beoordeling (ja/nee) ligt eigenlijk voor de hand. Toch kan het nuttig zijn om in een eindoordeel nuance en gelaagdheid aan te brengen. Niet het minst om aanvragers waarvan het dossier werd afgewezen aan te geven of hun dossier een volgende keer al dan niet kans maakt indien er verbeteringen worden aangebracht.

Optimaal zou het beoordelingsresultaat er dan als volgt kunnen uitzien:

- Inhoudelijk: goed / voldoende / nipt onvoldoende / onvoldoende
- Zakelijk: goed / onvoldoende

2.5. De opeenvolging van de procedurele stappen/zakelijke begeleiding

De administratieve beoordeling over de zakelijke aspecten zorgt vaak voor discussies bij de inhoudelijke beoordelaars. De facto hebben zij hierover eigenlijk niets te zeggen. Maar toch worden meermaals herzieningen van dat zakelijke oordeel of advies gevraagd.

De administratie wordt door de subsidieaanvragen zwaar belast. Daarom zou het te overwegen zijn om enkel dossiers die voorafgaandelijk inhoudelijk als subsidiabel worden beschouwd (eventueel inclusief de 'nipt onvoldoende'-dossiers) de zakelijke controle te laten passeren. Dit zorgt er voor dat de administratie minder dossiers te verwerken heeft. Maar het grote voordeel is dat de beoordelende ambtenaar hierdoor de tijd en de mogelijkheid krijgt om bij de artiest of het project om verduidelijking te vragen waar hij/zij dat nodig acht. Dat zou zeker heel wat jonge artiesten die geen hulp krijgen van grotere huizen, alternatieve managementbureaus, etc ... ten goede komen. Het is bovendien erg jammer dat goede artistieke plannen sneuvelen omdat het zakelijke luik door gebrek aan zakelijke ervaring onvoldoende scoort of slechts een nipte score haalt.

Er wordt vastgesteld dat de zakelijke plannen van dossiers uit het beeldende kunstenveld meer dan uit andere velden als 'onvoldoende' of 'nipt voldoende' worden gekwalificeerd. Dit is evenzeer het geval indien deze dossier ondersteund worden door gerenommeerde buitenlandse partners. Dat feit

geeft ook aan dat deze buitenlandse organisaties vanuit hun eigen binnenlandse ervaring een andere inschatting hebben over de informatie en documenten die onze overheid vraagt.

Jonge beeldende kunstenaars hebben het, in tegenstelling tot hun collega's uit de podiumdisciplines, vanuit hun individuele werkpositie veel moeilijker om aan zakelijke bijstand te geraken. Voor de beeldende kunsten zou een zakelijke coaching vanuit de administratie dus dubbel welkom zijn.

2.6. Nood aan een toetsingskader

Er is behoefte aan een toetsingskader: naast de 'landschapstekening' (een schets en een indicatie van de trends, opgemaakt door Kunstenpunt) is er ook behoefte aan een eerder concreet 'toekomstplan', gebaseerd op de landschapstekening en op de ministeriële visienota, waaraan de ingediende dossiers worden afgewogen. Bij de opmaak van dit 'toekomstplan' moeten de voorzitters van de beoordelingscommissie primordiaal betrokken worden. Het is dit 'toekomstplan' dat de beoordelingscommissies helpt bij het positioneren van de interessante aanvraagdossiers. De beoordeling moet nu te vaak in een vacuüm gebeuren. Een 'toekomstplan' biedt tevens de minister inhoudelijke en strategische ondersteuning bij het nemen van de subsidiebeslissingen.

2.7. Nood aan een gelijke gespreksmethodiek over de beoordelingscommissies heen

De vergadermethodiek bepaalt sterk de wijze waarop een gesprek verloopt. Dat is voor een beoordeling niet anders. De voorzitters zouden daarom moten afspreken dat ze een gelijkaardige methodiek gebruiken, waarbij de inhoud van het dossier in zijn maximale waarde aan bod kan komen en waarbij ook de inzichten die tijdens het gesprek ontstaan, in de eindbeslissing kunnen meegenomen worden.

De actuele verschillen in de gehanteerde vergadermethodieken leiden tot verwarring en ongenoegen bij de beoordelaars. Bij de ene commissie wordt een bepaald traject gevolgd en vervolgens bij een andere commissie met een andere voorzitter ook een ander traject. Dit ongenoegen speelt des te meer wanneer de methodiek er toe leidt dat de veldkennis en ervaring van beoordelaars wordt afgeblokt of ten minste niet ten volle kan worden gevalideerd.

2.8. Over de geadviseerde/toegekende subsidiebedragen

Het is vaak onnavolgbaar hoe commissies, de administratie en/of de minister aan de geadviseerde of besliste bedragen komen. Zowel de sector als de gemeenschap (beoordelaars en beleidsverantwoordelijken) zijn het aan de kunstenaars verplicht om er van uit te gaan dat medewerkers aan een artistiek project correct verloned moeten worden. Men moet ermee stoppen een kunstenaar te beschouwen als een werkloze met een hobby. Men kan vaststellen dat aanvragers een hoge mate van zelfcensuur (en zelfkastijding) aan de dag leggen bij de opmaak van het verloningsluik in het aanvraagdossier. Men heeft immers ondertussen ondervonden dat heel wat goedgekeurde dossiers ondergesubsidieerd de wereld worden ingestuurd.

Actueel is er op het vlak van verloning een grote discrepantie tussen de verschillende deelsectoren. Dit mag er niet toe leiden dat de aangegeven verloning in een dossier, wanneer die conform de minimum-bepalingen van de toepasselijke cao is, als buitenissig wordt beschouwd en zelfs als reden wordt gehanteerd om de aanvraag af te wijzen. Integendeel, er moet net ingezet worden op het motiveren van aanvragers om een degelijke correcte verloning in hun financieel plan te voorzien. Beoordelaars en beslissers moeten er bovendien alles aan doen dat een goedgekeurd dossier, op het vlak van vergoeding van de medewerkers, effectief correct kan worden gerealiseerd. Voor de beeldende kunsten is er op dit vlak zeker nog heel wat progressiemarge. Voor de aanvragen van beurzen zou vanuit dit kader toch kunnen gevraagd worden dat er een (summier) financieel plan wordt bijgevoegd, met als doel net aan te tonen dat de aanvrager ook effectief en correct in de (eigen) vergoeding voorziet.