

De olifant in de kamer
Staalkaart culturele diversiteit in de basisinfrastructuur

Netwerk CS
8 januari 2009

2008-012 RP 04

Sarphatistraat 650
1018 AV Amsterdam

T +31 (0)20 550 20 20
F +31 (0)20 550 20 22

consult@LAGroup.nl
www.LAGroup.nl



Inhoud

1	Inleiding	5
1.1	Aanleiding	5
1.2	Vraagstelling	6
1.3	Afbakening	6
1.4	Uitgangspunten	7
1.5	Werkwijze	8
1.6	Leeswijzer	10
2	Conclusies	11
2.1	The bigger picture	11
2.2	Houding, organisatie en continuïteit	13
2.3	De vier P's	16
2.4	Een olifant in de kamer	22
3	Aanbevelingen	24
3.1	Hoofdaanbevelingen	24
3.2	De sector is aan zet	25
3.3	De overheid stimuleert	27
3.4	De vier P's	28
4	Algemene aspecten	30
4.1	Breedte-onderzoek: resultaten van de internetpoll	30
4.2	Diepte-onderzoek: interviews en beleidsplannen	32
4.3	Cultuurbeleid Rijk en vier grote steden	35
5	Programmering	40
5.1	Breedte-onderzoek: resultaten van de internetpoll	40
5.2	Diepte-onderzoek: interviews en beleidsplannen	41
5.3	Cultuurbeleid Rijk en vier grote steden	44
6	Publiek	46
6.1	Breedte-onderzoek: resultaten van de internetpoll	46
6.2	Diepte-onderzoek: interviews en beleidsplannen	47
6.3	Cultuurbeleid Rijk en vier grote steden	50
7	Partners	51
7.1	Breedte-onderzoek: resultaten van de internetpoll	51
7.2	Diepte-onderzoek: interviews en beleidsplannen	52
7.3	Cultuurbeleid Rijk en vier grote steden	53

8	Personeel & bestuur	54
8.1	Breedte-onderzoek: resultaten van de internetpoll	54
8.2	Diepte-onderzoek: interviews en beleidsplannen	56
8.3	Cultuurbeleid Rijk en vier grote steden	58
9	Verantwoording	59
9.1	Breedte-onderzoek: resultaten van de internetpoll	59
9.2	Diepte-onderzoek: interviews en beleidsplannen	61
9.3	Cultuurbeleid Rijk en vier grote steden	61
B1	Indicatoren culturele diversiteit	63
B2	Begeleiding en onderzoeksteam	68
B3	Lijst van geïnterviewden	70
B4	Geanalyseerde beleidsnota's van Rijk en vier grote steden	71

'Het dagelijks leven wordt gevormd door een aantal globale fundamentele veranderingen, waardoor verschillende naast elkaar bestaande levensstijlen ontstaan. Bekende sociale structuren verdwijnen, arbeidsprofielen zijn vele malen complexer geworden. De maatschappij differentieert zich in groeperingen en subculturen. Het resultaat van de omwenteling is niet alleen een staat van voortdurende aanpassing aan nieuwe situaties, maar ook een algemeen gevoelde angst voor het verlies van het vertrouwde.' Beleidsplan 2009-2012 Witte de With, Rotterdam.

1

Inleiding

De bevolkingssamenstelling verandert. In de grote steden heeft één op de drie mensen een niet-westerse achtergrond, onder jongeren zijn die percentages nog aanzienlijk hoger¹. De cultureel diverse samenleving is een feit. Tien jaar nadat staatssecretaris Rick van der Ploeg van Cultuur dit thema nadrukkelijk agendeerde, onderzocht LAgrou *Leisure & Arts Consulting* in opdracht van Netwerk CS of culturele diversiteit ook een feit is in de basisinfrastructuur (BIS) van cultuurinstellingen in Nederland.



Resultaat is deze Staalkaart culturele diversiteit. Daarin gaat het er niet om te oordelen, maar om dit deel van de cultuursector een spiegel voor te houden. De betreffende instellingen komen dan ook uitgebreid zelf aan het woord; in diepte-interviews en een internetpoll schetsten zij de stand van zaken zoals zij die zien. Vertegenwoordigers van de cultuursector werden ook intensief betrokken bij de totstandkoming van het onderzoek. Ze gaven feedback op de indicatoren die we gebruikten om culturele diversiteit te 'meten' en becommentarieerden onze conceptonderzoekresultaten.

1.1

Aanleiding



Opdrachtgever voor de Staalkaart is Netwerk CS², het landelijke leernetwerk van professionals en organisaties in de cultuursector op het gebied van diversiteit. Netwerk CS kiest ervoor om zich per 31 december 2008 op te heffen. Niet omdat haar taak is volbracht; er is volgens de organisatie nog steeds veel te doen op het gebied van diversiteit in de cultuursector. Volgens Netwerk CS is het echter tijd dat cultuurorganisaties, gemeenten en de Rijksoverheid het estafettestokje van hen overnemen. Ze moeten hun eigen verantwoordelijkheid nemen, waardoor culturele diversiteit een plek krijgt in het hart van de Nederlandse cultuursector.

Als 'afscheidscadeau' voor de sector heeft Netwerk CS deze Staalkaart laten opstellen. Het doel hiervan is om - voor het eerst sinds de agendering door Van der Ploeg - een beeld te geven van de mate waarin cultuurinstellingen in de basisinfrastructuur diversiteit in hun beleid en praktijk hebben geïntegreerd, welke belemmeringen er zijn voor het integraal benutten van diversiteit in hun (kern)processen en welke kansen blijven liggen.

De Staalkaart is als het ware een foto van de stand van zaken. Of een filmpje, aangezien voornemens, opvattingen en activiteiten over een langere periode in beeld worden gebracht. Het is aan de sector en de cultuurinstellingen om dit beeld te beoordelen: is men tevreden of moet het anders? Voor degenen die vinden dat het anders moet bevat de Staalkaart een aantal

¹ CBS Statline, 2007.

² De naam Netwerk CS doet volgens de organisatie denken aan Centraal Station, een vertrek-, aankomst- en verzamelpunt van verschillende mensen met verschillende bestemmingen. Maar 'CS' staat ook voor het Latijnse Cum Suis, dat 'en de zijnen' betekent. Netwerk CS bestaat bij de gratie van haar leden.

aanbevelingen, grotendeels gebaseerd op leerervaringen uit de sector zelf. De Staalkaart kan ten slotte worden gezien als een 'nulmeting', op grond waarvan ontwikkelingen op dit gebied in de komende jaren periodiek gemonitord kunnen worden.

De Staalkaart is bekostigd door het ministerie van OCW. Ook bij het ministerie bestaat behoefte aan een beeld van de stand van zaken rond culturele diversiteit in de basisinfrastructuur van Nederlandse cultuurinstellingen. De minister van OCW heeft een onderzoek hiernaar toegezegd aan de Tweede Kamer in het debat over de cultuurbegroting op 17 december 2007, mede naar aanleiding van een vraag van Kamerlid John Leerdam.

1.2 Vraagstelling

De exacte vraag die in de Staalkaart centraal staat hebben wij als volgt geformuleerd:

Breng voor de cultuurinstellingen in de basisinfrastructuur in beeld welke plaats culturele diversiteit heeft in hun beleid en hun praktijk en wat daarvan de (gepercipieerde) resultaten zijn. Inventariseer welke interne en externe mechanismen bevorderen of belemmeren dat diversiteit een plaats krijgt in de culturele praktijk. Doe ten slotte op basis van bruikbare leerervaringen van de cultuurinstellingen en betrokken overheden aanbevelingen waarmee culturele diversiteit in de cultuursector de komende jaren verder bevorderd kan worden.

Als context voor het onderzoek is ook geanalyseerd welke plaats culturele diversiteit heeft in de uitgangspunten voor het cultuurbeleid van de Rijksoverheid en de vier grote steden (de G4: Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht).

1.3 Afbakening

Het begrip *culturele diversiteit* verwijst in dit onderzoek naar de rol die niet-westerse migranten en hun culturen spelen bij cultuurinstellingen in Nederland. Het gaat hierbij om de plaats van deze culturen in onder meer de identiteit van de cultuurinstellingen, hun publiek (bezoekers, gebruikers), hun programmering (aanbod, programma, productie), hun partners (personen en organisaties waarmee wordt samengewerkt), en hun personeel en bestuur. Culturele diversiteit beperkt zich in dit onderzoek tot *etnisch*-culturele diversiteit en met dit onderzoek willen wij een beeld vormen van alle artistieke praktijken in de cultuursector die zich richten op etnisch-culturele diversiteit.

Voor het onderzoek is verder de volgende afbakening gekozen:

1. De Staalkaart richt zich op de *basisinfrastructuur* (BIS) van cultuurinstellingen in Nederland (ruim 200 instellingen). Daaronder vallen ook cultuurinstellingen met een langjarig subsidieperspectief (circa 50 instellingen). Cultuurinstellingen die (uitsluitend) gefinancierd worden door fondsen, gemeenten of provincies vallen dus buiten het bereik van dit onderzoek, evenals privaat gefinancierde cultuurinstellingen.
2. Het onderzoek concentreert zich op de cultuurinstellingen in de basisinfrastructuur die gevestigd zijn in één van de G4-steden, omdat hier relatief veel mensen met een niet-westerse achtergrond wonen en er relatief veel BIS-instellingen gevestigd zijn.

3. Om een vergelijking in tijd te kunnen maken, zijn instellingen uit de basisinfrastructuur onderzocht die in de periode 2005-2008 een structurele subsidie van de Rijksoverheid ontvingen en die voor de periode 2009-2012 een positief advies kregen van de Raad voor Cultuur (respectievelijk instellingen die een langjarig subsidieperspectief kregen).³
4. Voor de analyse van het cultuurbeleid van de Rijksoverheid (OCW) en de G4-steden zijn uitsluitend de uitgangspuntennotities van het cultuurbeleid voor twee perioden (2005-2008 en 2009-2012) bestudeerd, omdat hierin de belangrijkste criteria voor het verdelen van structurele subsidies aan cultuurinstellingen zijn neergelegd. Een overzicht van de geanalyseerde documenten is te vinden in bijlage B4. Andere beleidsdocumenten, bijvoorbeeld die betrekking hebben op projectmatige financiering van cultureel diverse initiatieven, vallen buiten het bereik van dit onderzoek.

1.4 Uitgangspunten

Veronderstellingen

Hoewel de Staalkaart in de eerste plaats een spiegel voor de sector wil zijn, liggen aan de totstandkoming ervan veronderstellingen ten grondslag. De voornaamste daarvan is dat de veranderende samenstelling van de samenleving consequenties heeft voor de cultuurinstellingen in de basisinfrastructuur. Het gaat er niet om dat cultuurinstellingen allemaal zouden moeten 'verkleuren,' laat staan dat zij hun eigenheid zouden moeten opgeven. Het gaat er om dat alle BIS-instellingen met deze maatschappelijke ontwikkeling te maken hebben en zullen krijgen en dat het van groot belang is om daar een standpunt op te formuleren. Deze veronderstelling hebben we onder andere in de Staalkaart willen toetsen. Gezien de opvattingen van de BIS-instellingen over het belang van culturele diversiteit in de sector, zoals in de navolgende hoofdstukken wordt weergegeven, lijkt die veronderstelling door een groot deel van de BIS-instellingen te worden onderschreven.

Focus op culturele diversiteit en BIS

De focus ligt in de Staalkaart op *culturele* diversiteit. Diversiteit kent meerdere dimensies: man en vrouw, jong en oud, allochtoon en autochtoon. Opdrachtgever Netwerk CS was de afgelopen jaren werkzaam op al deze dimensies. In dit onderzoek staat culturele diversiteit centraal, omdat het een dermate complex en omvangrijk onderwerp is dat het een apart onderzoek rechtvaardigt. Dat geldt tot op zeker hoogte ook voor de andere genoemde diversiteitsvormen. Wij stellen ons voor dat ook naar deze aandachtsgebieden in de toekomst onderzoek kan worden gedaan. Daarnaast richt dit onderzoek zich op cultuurinstellingen in de basisinfrastructuur; de cultuurinstellingen die het ministerie van OCW direct structureel subsidieert. Ook hierbij geldt dat wij vervolgonderzoek naar andere cultuurinstellingen, bijvoorbeeld gefinancierd door het Nederlands Fonds voor de Podiumkunsten+ (NFPK+), gemeenten, provincies of commerciële partijen, van belang achten, om daarmee een totaalbeeld van de plaats van culturele diversiteit in de cultuursector te verkrijgen.

³ Volgens de basislijst aanvullend advies Raad voor Cultuur 7 juli 2008.

De vier P's

Binnen het onderzoek staan twee aandachtsgebieden centraal: enerzijds de minder zichtbare aspecten zoals houding, organisatiecultuur en continuïteit op het gebied van culturele diversiteit en anderzijds de vier P's waarin culturele diversiteit zichtbaar wordt: programmering, publiek, partners, en personeel & bestuur. Bij houding, organisatiecultuur en continuïteit gaat het om zaken als: is er sprake van zelfreflectie op het thema culturele diversiteit (wordt er binnen de organisatie over gesproken, wordt publieksbereik gemeten, et cetera), is er aandacht voor de (culturele) context van bijvoorbeeld het kwaliteitsbegrip, is er een langetermijnvisie op het onderwerp en is er ruimte voor innovatie? Aan elk van de vier P's is een hoofdstuk van het rapport gewijd. Onder *programmering* verstaan we de mate waarin de inhoud (presentaties, tentoonstellingen, producties en overig aanbod) cultureel divers is. Bij de P van *publiek* gaat het om de mate waarin gebruikers en bezoekers van tentoonstellingen en voorstellingen 'verkleuren'. Onder *partners* worden organisaties en personen verstaan waarmee de BIS-instellingen samenwerken op het gebied van culturele diversiteit (experts, cultuurinstellingen waarbij culturele diversiteit centraal staat en allerlei maatschappelijke organisaties zoals scholen). Onder de P van *personeel*, ten slotte, verstaan we de (etnische) samenstelling van de organisatie en het bestuur of de raad van toezicht. Aangezien de BIS, behalve uit bijvoorbeeld musea, theaters en muziekgezelschappen, ook uit andersoortige instellingen bestaat, worden de P's ruim geïnterpreteerd. De P van publiek staat bijvoorbeeld ook voor aanvragers bij een fonds of aangeslotenen bij een sectorinstituut.

Het T-model, aggregatieniveau en kwalitatieve analyse

Bij het onderzoek is gekozen voor het zogenaamde T-model, waarbij de liggende balk staat voor de breedte en de staande balk voor de diepte. Zoals hierna wordt toegelicht, is de BIS in de volle breedte onderzocht middels een internetpoll. Een selectie van BIS-instellingen is door middel van diepte-interviews en beleidsanalyses aan een diepte-onderzoek onderworpen. Hoewel er wel concrete voorbeelden van instellingen de revue passeren, worden de resultaten over het algemeen niet gepresenteerd op instellingsniveau, maar op een hoger aggregatieniveau waarbij wordt gefocust op het totaalbeeld. Hoewel hier en daar ook percentages en aantallen genoemd worden, is de Staalkaart in de eerste plaats een *kwalitatieve* analyse, waarin de grote lijnen en de interpretatie daarvan centraal staan.

1.5 Werkwijze

Het onderzoek is uitgevoerd door Stephen Hodes, Philip Tijsma en Roel van Herpt van LAGroup *Leisure & Arts Consulting*, in samenwerking met onafhankelijke onderzoekers Laurien Saraber, Frank Siddiqui en Farid Tabarki.

LAGroup werd gedurende het gehele traject begeleid door een *stuurgroep*, waarin directeur Mavis Carrilho en projectleider Ingeborg Wegter zitting hadden namens opdrachtgever Netwerk CS. In de stuurgroep zaten verder dr. An van Dienderen (onderzoeker Vergelijkende Cultuurwetenschappen Universiteit Gent), als expert op het gebied van culturele diversiteit, en George Lawson (directeur NFPK+) en Melle Daamen (directeur Stadsschouwburg Amsterdam), als vertegenwoordigers van de cultuursector.

In het onderzoek is dankbaar gebruik gemaakt van een **begeleidingspanel**, met daarin vertegenwoordigers van de cultuursector en experts op het gebied van culturele diversiteit in de sector. Ook vond op 6 november 2008 in Den Haag een bijeenkomst plaats met de circa dertig personen die zitting hadden in het **expertpanel**, bestaande uit deelnemers aan het begeleidingspanel (voor zover die aanwezig konden zijn bij de bijeenkomst), vertegenwoordigers van instellingen die zich specifiek bezighouden met het bevorderen van culturele diversiteit in de cultuursector en vertegenwoordigers van (publieke en private) financiers van cultuurinstellingen. De samenstelling van de beide panels is vermeld in bijlage B2.

Bij de totstandkoming van de Staalkaart is in grote lijnen de volgende werkwijze gehanteerd. Allereerst zijn indicatoren opgesteld om te kunnen 'meten' in welke mate sprake is van culturele diversiteit in de cultuursector. Deze indicatoren zijn tot stand gekomen in overleg met de stuurgroep en het begeleidingspanel. Ze dienden als uitgangspunt voor de verschillende onderdelen van het onderzoek (internetpoll, diepte-interviews en beleidsanalyse) en zijn opgenomen in bijlage B1.

In het kader van het breedte-onderzoek is vervolgens een internetpoll uitgezet onder alle 213 cultuurinstellingen in de basisinfrastructuur. Voor het diepte-onderzoek zijn diepte-interviews gehouden met de directie van 22 cultuurinstellingen in de vier grote steden die deel uitmaken van de BIS, en met drie instellingen die gespecialiseerd zijn in het bevorderen van culturele diversiteit (Netwerk CS, Atana en Kosmopolis). Tevens zijn van deze instellingen de beleidsplannen voor de periode 2005-2008 en 2009-2012 (voor zover beschikbaar) geanalyseerd. De selectie van instellingen voor de diepte-interviews is gemaakt op grond van een gelijkmatige spreiding over genres en disciplines, de vier steden en de grootte van het subsidiebedrag dat deze instellingen ontvangen van het ministerie van OCW. Een overzicht van de geïnterviewde instellingen en personen is te vinden in bijlage B3. Tenslotte is een analyse uitgevoerd van de uitgangspuntennotities voor het cultuurbeleid van het Rijk en de vier grote steden voor de periode 2005-2008 en 2009-2012. Een overzicht van de daarvoor geanalyseerde documenten is opgenomen in bijlage B4. Een verantwoording van de verschillende onderdelen van het onderzoek is neergelegd in hoofdstuk 9.

Vervolgens zijn er conclusies getrokken uit de internetpoll, de diepte-interviews, de analyse van de beleidsplannen van de cultuurinstellingen en de uitgangspuntennotities van de verschillende overheden.

De conceptresultaten zijn op 6 november 2008 voor reacties en commentaar voorgelegd aan het expertpanel, tijdens een bijeenkomst in het Nutshuis van Fonds 1818 in Den Haag. Ook is daar gesproken over mogelijkheden om culturele diversiteit in de cultuursector verder te bevorderen. De resultaten en aanbevelingen zijn vervolgens nog besproken met de circa veertig deelnemers aan een workshop in het kader van de Estafette van Netwerk CS op 19 november 2008 in Amsterdam. Vervolgens is het definitieve rapport opgesteld.

1.6 Leeswijzer

De belangrijkste conclusies van het onderzoek zijn verwoord in hoofdstuk 2. Daarin is achtereenvolgens aandacht voor het algemene beeld (*the bigger picture*), houding, organisatiecultuur en continuïteit en tenslotte voor de vier P's: programmering, publiek, partners en personeel & bestuur. Hoofdstuk 3 bevat onze aanbevelingen voor het bevorderen van culturele diversiteit in de basisinfrastructuur.

De hoofdstukken 4 tot en met 8 vormen de achtergrond voor de conclusies en aanbevelingen uit hoofdstuk 2 en 3. Hoofdstuk 4 schetst een beeld van een aantal algemene kenmerken van culturele diversiteit bij de cultuurinstellingen in de BIS, terwijl de hoofdstukken 5 tot en met 8 achtereenvolgens ingaan op de vier P's. Binnen deze hoofdstukken is steeds dezelfde structuur gehanteerd: eerst worden de resultaten uit de internetpoll weergegeven, vervolgens de resultaten van het diepte-onderzoek (interviews en analyse van de beleidsplannen van de instellingen) en tenslotte de resultaten van de analyse van de uitgangspuntennota's van het Rijk en de vier grote steden. In hoofdstuk 9 is een verantwoording bij de totstandkoming van het onderzoek opgenomen.

2

Conclusies

In dit hoofdstuk zijn de conclusies van de Staalkaart neergelegd. Het algemene beeld wordt beschreven in 'the bigger picture'. De paragraaf over houding, organisatiecultuur, continuïteit betreft de minder zichtbare aspecten van culturele diversiteit bij de BIS-instellingen en de paragraaf over de vier P's beschrijft de zichtbare aspecten (programming, publiek, personeel & bestuur, partners). Het beeld dat blijft hangen wanneer we de onderzoeksresultaten overzien, is neergelegd in de paragraaf 'een olifant in de kamer'.

2.1 The bigger picture



BIS-instellingen geven aan belang te hechten aan culturele diversiteit

Cultuurinstellingen in de basisinfrastructuur beschouwen culturele diversiteit als een belangrijk onderwerp voor de cultuursector, zo blijkt uit alle onderdelen van dit onderzoek. Meer dan 90% vindt het thema enigszins tot heel belangrijk. Men ziet bovendien kansen voor de artistieke praktijk in de veranderende etnische samenstelling van de maatschappij. Ook in het overheidsbeleid is culturele diversiteit een belangrijk onderwerp: in alle beleidsnota's van het Rijk en de vier grote steden komt het aan de orde en krijgt het gemiddeld tot veel aandacht.

Culturele diversiteit minder belangrijk in de eigen organisatie

Hoewel bijna alle instellingen aangeven culturele diversiteit in de cultuursector een belangrijk onderwerp te vinden, is de groep die het onderwerp belangrijk vindt voor de eigen organisatie aanzienlijk kleiner (ongeveer 60 procent). Ongeveer 20 procent van de instellingen beschouwt zichzelf als zeer actief op het gebied van culturele diversiteit. In verhouding tot andere ondervetegenwoordigde publieksgroepen komt cultureel divers publiek op de tweede plaats, vër na jongeren. Ook blijkt het in vele gevallen niet een onderwerp van gesprek te zijn binnen de eigen organisatie, zeker niet als het gaat om de samenstelling van de eigen organisatie en bestuur.



'Sense of urgency' is beperkt of ontbreekt

Hoewel veel cultuurinstellingen het belang van culturele diversiteit erkennen, lijkt de *sense of urgency* beperkt en is er sprake van een zekere vrijblijvendheid als het om diversiteit gaat.

Uit met name de diepte-interviews blijkt dat door de instellingen in de basisinfrastructuur verschillend wordt gedacht over de urgentie van het onderwerp. De ene instelling meent dat het een kwestie van tijd is voor de wal het schip keert. Met de samenstelling van de maatschappij verandert ook de 'markt' voor cultuurinstellingen. Hun potentiële publiek verkleurt, potentiële makers verkleuren, potentieel personeel verkleurt, enzovoort. Geholpen door cultuureducatie en toenemende diversiteit onder jongeren, zal de sector zich in de loop der tijd vanzelf aanpassen en verkleuren. De andere instelling vreest dat de cultuursector zich niet voldoende zal aanpassen, dat ze haar publiek zal verliezen en dat dit een aantal primair westers

georiënteerde instellingen en disciplines de kop zal kosten. Een aanvaring met de wal zal het schip doen stranden of zinken. En hoewel een grote meerderheid van de BIS-instellingen erkent dat de veranderende samenleving in termen van diversiteit en etniciteit interessante kansen voor de artistieke praktijk in Nederland biedt, lijkt nog maar een kleine groep deze kansen ook daadwerkelijk te grijpen.



Agendering door de overheid en sectorinstellingen is gering

Over het algemeen vindt verandering pas plaats als er voldoende pijn of voldoende ambitie is. Deze staalkaart laat zien dat er maar in beperkte mate pijn wordt gevoeld door de BIS-instellingen als het om culturele diversiteit gaat. Er is nu eerder sprake van een worsteling dan van pijn. Wel geven de geïnterviewden aan dat *op termijn* de pijn voelbaar zal worden als de instellingen en de sector niet in actie komen. Ambitie op het gebied van culturele diversiteit is over de hele linie maar in beperkte mate aanwezig. Daarnaast wordt het onderwerp door het ministerie van OCW in *Kunst van Leven* nauwelijks geagendeerd en ook ontstond in het expertpanel de indruk dat de meeste sectorinstellingen en brancheorganisaties culturele diversiteit niet als een hoge prioriteit zien. Met het verdwijnen van Netwerk CS eind 2008 doemt de vraag op: 'Wie gaat het onderwerp agenderen?'



Een perifere benadering van diversiteit

De wijze waarop cultuurinstellingen in de basisinfrastructuur diversiteit benaderen, zou gekenschetst kunnen worden als *perifeer*: er vinden steeds meer activiteiten plaats op het gebied van culturele diversiteit, maar die bevinden zich vaak op afstand van de kern van de organisatie. De activiteiten zijn vaak ook geografisch perifeer: ze vinden plaats buiten de instellingen zelf, in 'de wijken', in de periferie van steden. Binnen instellingen ontstaan soms twee afzonderlijke circuits: één met cultureel diverse activiteiten - vaak georganiseerd door of met partners - waar een publiek met een niet-westerse achtergrond op afkomt en één met het reguliere programma van de instelling waar het reguliere westerse publiek op afkomt. Beide circuits blijven gescheiden, 'monocultureel' en er vindt weinig 'verkleuring' en ontmoeting van culturen plaats. Culturele diversiteit wordt ook in de organisatie soms apart geplaatst, bijvoorbeeld door een intendant voor culturele diversiteit aan te stellen of een Marokkaanse stagiair aan te trekken. Men verwacht veel van scholen en van cultuureducatie als het om het bereiken van een nieuw publiek gaat. Instellingen beschouwen culturele diversiteit vaak eerder als een tijdelijk/extra thema (of als helemaal geen thema) dan als *core business* en cultureel diverse activiteiten worden vaak niet uit het reguliere budget van de instelling, maar uit projectgelden gefinancierd.

'Mensen met een biculturele achtergrond nemen geen genoegen meer met aan tafel aanzitten. Ze willen in de keuken meebepalen wat het recept is', stelde één van de deelnemers aan de expertmeeting. Hij zei dit in reactie op de constatering dat culturele diversiteit zich vaak nog in de periferie van de BIS-instellingen bevindt in plaats van in het hart van de organisatie.

Enkele kleine instellingen lopen voorop, de grote meerderheid blijft achter



Er lijkt sprake van een 'kopgroep' van BIS-instellingen die intensief met culturele diversiteit bezig is. Kenmerkend voor deze groep is dat het thema in hun houding en organisatiecultuur is verweven, dat er sprake is van (een zekere mate van) continuïteit ten aanzien van het onderwerp en dat men meer dan één of enkele (losse) activiteit(en) onderneemt op het gebied van programmering, publiek en personeel, zelf of met partnerorganisaties. Bij de ene instelling blijkt deze houding uit de vanzelfsprekendheid waarmee het thema vorm krijgt, bijvoorbeeld omdat men vooral werkt met jongeren op scholen waar culturele diversiteit een gegeven is. Bij een andere volgt het uit de structurele bijdrage die men, middels de inhoud van de artistieke activiteiten, wil leveren aan het debat over diversiteit. Op basis van dit onderzoek is moeilijk in te schatten hoe groot deze 'kopgroep' is. Zoals hierboven is aangegeven, beschouwt iets minder dan 20% van de instellingen in de basisinfrastructuur zichzelf volgens de internetpoll als zeer actief op het gebied van culturele diversiteit; ongeveer 20% van hen ziet culturele diversiteit als een integraal onderdeel van de eigen organisatie. Van de BIS-instellingen die voor het onderzoek zijn geïnterviewd, lijken meer 'kleine' organisaties tot de kopgroep te behoren dan de grote *household names*, de gevestigde instellingen. Dit beeld wordt bevestigd door de interviews met de drie gespecialiseerde organisaties (Atana, Kosmopolis en Netwerk CS).

Voor de meeste instellingen in de BIS speelt culturele diversiteit een minder prominente rol. Zij ondernemen vaak wel één of enkele activiteiten op het gebied van culturele diversiteit, of hebben er ideeën over, maar het is geen integraal onderdeel van hun organisatie. Een deelnemer aan de expertmeeting stelde hierover bijvoorbeeld: 'Diversiteit blijft bij ons altijd in de educatieve hoek hangen.' Deze groep zou gekenschetst kunnen worden als de *silent majority*. Binnen deze *silent majority* moet een onderscheid worden gemaakt tussen instellingen voor wie dit een belangrijk onderwerp is of kan zijn en instellingen voor wie het minder relevant is. Het ligt voor de hand dat culturele diversiteit een andere plaats krijgt in een organisatie die zich tot taak stelt om 'klassiek' repertoire op het gebied van bijvoorbeeld muziek of dans te brengen, dan bij een instelling die zich bezighoudt met 'urban culture'.

2.2 Houding, organisatie en continuïteit

Wisselend beeld van houding, organisatiecultuur en continuïteit

De meeste cultuurinstellingen in de basisinfrastructuur vinden zelf dat het bij culturele diversiteit eerder gaat om een mentaliteit of een basishouding dan om het toepassen van methoden en praktische *do's* en *don'ts*. Uit de beleidsplannen van cultuurinstellingen en beleidsnota's van de verschillende overheden blijkt een dergelijke basishouding of verwevenheid echter slechts in beperkte mate. Het beeld dat naar voren komt uit de interviews wijkt daar enigszins van af: soms hebben instellingen wel degelijk over culturele diversiteit nagedacht, is men de discussie erover aangegaan en heeft men er mee geëxperimenteerd. 'Het is geen onwil, wel onvermogen', stelde één van de deelnemers van de expertmeeting. En een ander zegt, 'Het besef is er. Eerst waren we onbewust onbekwaam, nu zijn we bewust onbekwaam.' Om de meer 'onzichtbare aspecten' van culturele diversiteit, zoals houding en mentaliteit, in

beeld te brengen, hebben we in dit onderzoek vooral gekeken naar de vraag of instellingen en overheden werken vanuit een *contextuele visie* (op onder meer kwaliteit) en of er sprake is van *zelfreflectie*, *innovatie* en *continuïteit* op het punt van culturele diversiteit. Uit Belgisch onderzoek blijkt dat deze factoren diversiteit in culturele organisaties kunnen bevorderen.⁴



Contextuele visie op kwaliteit

Kwaliteit is een centraal begrip in de (gesubsidieerde) Nederlandse cultuursector. De wet noemt 'overwegingen van kwaliteit' zelfs als eerste criterium voor het cultuurbeleid van de Rijksoverheid.⁵ Voor cultuurinstellingen staat het produceren van (top)kwaliteit vaak voorop.

Daarbij wordt kwaliteit over het algemeen geïnterpreteerd als een *absoluut* begrip waarover deskundigen (in de Raad voor Cultuur, kunstraden en fondsen) kunnen oordelen. Daarnaast zijn er andere criteria, zoals het bevorderen van verscheidenheid en de mate waarin verschillende bevolkingsgroepen met het cultuuraanbod worden bereikt.

Door ontwikkelingen als globalisering, internationalisering en een veranderende bevolkingssamenstelling - de 'globale fundamentele veranderingen, waardoor verschillende naast elkaar bestaande levensstijlen ontstaan', zoals deze in het eerder aangehaalde beleidsplan van Witte de With worden beschreven - komt het kwaliteitsbegrip echter in een ander licht te staan. De wijze waarop kwaliteit wordt ingevuld kan immers per land, (sub)cultuur en bevolkingsgroep verschillen. Een meer *contextueel* kwaliteitsbegrip vormt dan een alternatief voor het absolute. Kwaliteit wordt daarbij meer gerelateerd aan de context van een (sub)cultuur, land, bevolkingsgroep of aan een andersoortige context. 'Verscheidenheid' - het andere belangrijke criterium voor cultuurbeleid - vormt dan als het ware een onderdeel van het kwaliteitsbegrip. Uit het eerder aangehaalde Belgische onderzoek volgt dat meer aandacht voor context bij de invulling van het kwaliteitsbegrip - maar ook meer aandacht voor de context van publiek, personeel en kunstenaars - kan bijdragen aan een meer cultureel diverse cultuurinstelling.

De geïnterviewde instellingen lijken over het algemeen uit te gaan van een absoluut kwaliteitsbegrip. Dat kan verklaren waarom tijdens de interviews gesteld werd dat men binnen de eigen kwaliteitsnormen geen ruimte ziet voor culturele diversiteit. Sommige instellingen leken te worstelen met contextualiteit: mag culturele achtergrond bijvoorbeeld (ook) een criterium zijn om een personeels- of bestuurslid te werven en moet je dat dan ook expliciet benoemen? De keuze voor een absoluut (of contextueel) kwaliteitsbegrip werd tijdens de interviews echter (vrijwel) nooit expliciet gemaakt.

Tijdens het expertpanel werd door veel aanwezigen bevestigd dat veel cultuurinstellingen uitgaan van absolute kwaliteitsopvattingen. *L'art pour l'art* zou vaak gaan boven bijvoorbeeld maatschappelijke relevantie, waardoor de ruimte voor culturele diversiteit in de praktijk beperkt is. De gespecialiseerde instellingen uitten in de interviews die met hen werden gevoerd hun zorgen over de rol van het kwaliteitsbegrip in de discussie over culturele diversiteit. Eén van de

4 Deze criteria voor geslaagde processen op het gebied van culturele diversiteit zijn ontleend aan *Tracks; artistieke praktijk in een diverse samenleving* van An van Dienderen et al., Berchem, 2007.

5 Wet op het specifiek cultuurbeleid, artikel 2

directeuren stelde bijvoorbeeld dat instellingen zich regelmatig achter het begrip kwaliteit 'verschuilen'. Ze zouden dit begrip nogal rigide toepassen en veel nadruk leggen op *artistieke* kwaliteit. Een ander was nog stellig: 'Waar we met z'n allen van afblijven is dat er sprake is van processen van in- en uitsluiting en dat dat iets te maken heeft met het kwaliteitsbegrip.'

Uit de analyse van het overheidsbeleid blijkt overigens dat een aantal overheden wél aandacht heeft voor contextualiteit; om ervoor te zorgen dat adviesraden ook kwaliteit van niet-westerse cultuuruitingen herkennen worden kwaliteitscriteria bijvoorbeeld aangevuld en worden de raden uitgebreid met deskundigen op dit terrein.



Zelfreflectie is beperkt

Bij zelfreflectie gaat het om de mate waarin cultuurinstellingen nadenken over culturele diversiteit en daarop een visie formuleren, of men (intern) over het onderwerp in debat gaat, publieksbereik onder cultureel diverse groepen meet en reflecteert op (de resultaten van) de eigen activiteiten op dit vlak. Hoewel een deel van de geanalyseerde beleidsplannen een (beknopte) visie op diversiteit bevat en tijdens de interviews bleek dat een deel van de directies wel over diversiteit nadenken, lijkt het debat over het onderwerp binnen de eigen organisatie of met andere (cultuur)organisaties maar weinig gevoerd te worden. In de beleidsplannen wordt zelden verslag gedaan van zaken als publieksbereik onder cultureel diverse groepen en resultaten van activiteiten op het gebied van culturele diversiteit.

Weinig innovatieve voornemens

Bij innovatie gaat het om het ontwikkelen van nieuwe formats en instrumenten, *out-of-the-box*-denken, de durf om te veranderen en het ter discussie stellen van de eigen identiteit. Wij troffen maar in een klein deel van de geanalyseerde beleidsplannen (en uitgangspuntennota's van de overheden) innovatieve voornemens op het gebied van culturele diversiteit aan. Uit de interviews bleek dat er in de praktijk soms meer ruimte is voor innovatie.

Continuïteit en zelflerend vermogen zijn gering

Op het gebied van diversiteit is weinig sprake van continuïteit. Instellingen verwoorden in hun beleidsplannen zelden langetermijnvisies op culturele diversiteit die de grenzen van één cultuurnotaperiode van vier jaar overstijgen. Resultaten van eerdere activiteiten worden meestal niet geëvalueerd en er wordt over het algemeen niet voortgebouwd op beleid uit voorgaande periodes. In het bijzonder in de geanalyseerde beleidsnota's van het Rijk en de grote gemeenten lijkt het vaak alsof het wiel van de culturele diversiteit in elke nota opnieuw wordt uitgevonden. Dit gebrek aan continuïteit doet vermoeden dat het lerend vermogen van cultuurinstellingen en overheden op het punt van culturele diversiteit gering is. Die conclusie werd gedeeld door de deelnemers aan de expertmeeting.



Ambivalentie over de rol van de overheid

Een derde van de cultuurinstellingen in de basisinfrastructuur geeft in de internetpoll aan de rol van de Rijksoverheid en gemeenten belangrijk te vinden bij het bevorderen van culturele diversiteit. De meeste geïnterviewde cultuurinstellingen vinden bovendien dat het wenselijk is dat de overheid (evenals de cultuurfondsen) beleid voert en instrumenten inzet om culturele diversiteit te bevorderen. Men is van mening dat momenteel een duidelijk en consistent beleid ontbreekt. Het is een aantal instellingen opgevallen dat in de huidige uitgangspuntennota van de Rijksoverheid relatief weinig aandacht wordt besteed aan culturele diversiteit. 'De minister zou dit onderwerp als prioriteit moeten communiceren; op het moment lijkt het helemaal geen belangrijk issue voor hem', stelt één van de geïnterviewden. Deze opvatting werd op de expertbijeenkomst nadrukkelijk gedeeld.

Volgens een aantal instellingen helpt 'gedwongen beleid' en 'druk vanuit de overheid', maar anderen zien dat anders: 'Het zou helemaal verkeerd zijn wanneer het ministerie van Cultuur je zou vertellen welke richting je uit moet', stelt één van de geïnterviewden. Wanneer men wél vindt dat de overheid culturele diversiteit moet bevorderen, dan noemen instellingen vooral (extra) stimuleringsubsidies (hoewel er ook wordt gesteld dat als je culturele diversiteit niet uit je reguliere budget bekostigt, je het 'niet belangrijk vindt').

2.3 De vier P's

P

Vooruitgang in programmering en publiek, stilstand in personeel en bestuur

Behalve uit houding en organisatiecultuur, kan culturele diversiteit blijken uit activiteiten, voornemens en resultaten op het gebied van programmering, publiek, partners en personeel. Over de gehele linie blijkt dat cultureel diverse programmering en cultureel divers publiek relatief veel aandacht krijgen, dat er steeds meer aandacht komt voor het werken met partners, maar dat er nauwelijks iets gebeurt op het gebied van cultureel divers personeel en bestuur. Wanneer cultuurinstellingen in hun beleidsplannen ambities of activiteiten formuleren, dan hebben die meestal betrekking op een meer cultureel diverse programmering of (in mindere mate) op meer bereik onder cultureel diverse publieksgroepen en op het werken met partners. Dat men ambities en activiteiten formuleert, betekent overigens niet per se dat men ook de resultaten bereikt die men wenst. Ook het Rijk en de vier grote steden vragen in hun beleidsnota's vooral inspanningen op het punt van programmering en publiek en (veel) minder op het gebied van samenwerken met partners en personeel & bestuur. Aangezien cultuurinstellingen in de basisinfrastructuur nog weinig voornemens melden tot culturele diversiteit van hun personeel, en bestuur en overheden op dit punt ook weinig van hen vragen, ontstaat een beeld van 'witte' organisaties met wit personeel.

Veel kansenvoor cultureel diverse programmering met partners



De BIS-instellingen geven in de internetpoll aan dat ongeveer 30% van hun programmering in de periode 2005-2008 cultureel divers was. De spreiding is daarbij groot: ongeveer een derde van de instellingen stelt dat men minder dan 10% cultureel divers aanbod brengt, nog eens een derde programmeert tussen 11% en de 25% divers aanbod en bij een kleine groep (circa 15%) is het aanbod zeer cultureel divers (76% tot 100%).

Bij het percentage van gemiddeld 30% cultureel divers aanbod past enige relativering. Zo geven veel instellingen (70%) aan dat hun aanbod 'diffuus' is; dat wil zeggen dat het wel voortkomt uit de cultureel diverse samenleving, maar niet direct herleidbaar is tot een niet-westerse cultuur. Bovendien zitten bij de groep instellingen die aangeeft minder dan 10% divers aanbod te bieden ook instellingen die in het geheel geen cultureel divers aanbod programmeren.

Er is een substantieel aantal instellingen dat voornemens ten aanzien van cultureel divers aanbod in het beleidsplan heeft opgenomen en dat aantal neemt in de periode 2009-2012 bovendien sterk toe ten opzichte van de periode 2005-2008. Volgens de internetpoll heeft ongeveer een kwart van de instellingen hierover in de periode 2005-2008 voornemens in het beleidsplan opgenomen, volgens de onze analyse van de plannen van instellingen in de vier grote steden is dat ongeveer een derde. In plannen voor de komende jaren (de periode 2009-2012) is dat respectievelijk ongeveer 40% (poll) respectievelijk tweederde (analyse).

Een verklaring voor de sterke toename in voornemens zou, afgezien van de interne drijfveren van de instellingen, kunnen liggen in de aanhoudende aandacht voor diversiteit van het aanbod in vrijwel alle beleidsnota's van de vier grote gemeenten en de Rijksoverheid (met uitzondering van de nota *Kunst van leven* van de minister van OCW). Het feit dat uit de diepte-analyse een iets 'gunstiger' beeld ten aanzien van culturele diversiteit naar voren komt dan uit de poll (een beeld dat ook elders in het onderzoek zichtbaar is), kan te maken hebben met het feit dat de instellingen uit het diepte-onderzoek alle gevestigd zijn in de vier grote steden waar bevolkingssamenstelling veel diverser is dan in de rest van Nederland.

Programmering krijgt, in vergelijking met de andere P's, de meeste aandacht in beleid en praktijk van de geïnterviewde instellingen. De instellingen lijken op dit punt de meeste kansen voor culturele diversiteit te zien. Men bevordert diversiteit van het aanbod vooral door samenwerking met partners: andere instellingen met specialistische kennis of Nederlandse/buitenlandse makers en kunstenaars (al dan niet met een niet-westers achtergrond).

Tijdens de interviews viel echter ook op dat de instellingen nog zoekende zijn naar een passende benadering van culturele diversiteit in het aanbod. In feite is culturele diversiteit bij niet één van de geïnterviewde instellingen een volledig geïntegreerd onderdeel van het aanbod. Enkele benaderingen van cultureel divers aanbod die we aantreffen tijdens de diepte-interviews (waarbij één instelling vaak meerdere benaderingen naast elkaar hanteert) zijn:

- *Niet relevant*: men acht culturele diversiteit niet relevant voor (een deel van het aanbod van) de eigen organisatie;
- *Beperkte ruimte in discipline*: Men ziet weinig ruimte binnen eigen genre of discipline maar zoekt toch naar de (beperkte) mogelijkheden voor diversiteit;
- *Maatschappelijke realiteit*: aangezien het aanbod van de instelling betrekking heeft op de maatschappelijke realiteit, komt ook diversiteit ook terug in het aanbod;
- *Universele thematiek*: de instelling zoekt naar universele thema's in het aanbod, die in diverse culturen aanspreken;
- *Experiment*: de instelling experimenteert met diversiteit in het aanbod, uiteenlopend van enkele losse activiteiten tot het geregeld verkennen van de mogelijkheden.

Dat men nog zoekende is naar een manier om vorm te geven aan een meer cultureel divers aanbod, wordt geïllustreerd door het grote aantal belemmeringen dat instellingen noemen voor het bereiken van meer diversiteit in het aanbod. Zo geeft men aan dat er gebrek is aan kennis, onderzoek en reflectie als het gaat om kunstvormen met een niet-westerse achtergrond en om de culturele behoeften van mensen met een niet-westerse achtergrond. Ook stellen de instellingen dat het hen ontbreekt aan de juiste netwerken om een diverse programmering te realiseren, terwijl men niet de tijd heeft om in nieuwe netwerken te investeren. Veel instellingen constateren verder dat er onvoldoende makers met een niet-westerse achtergrond zijn.



Gegevens over culturele diversiteit publiek ontbreken

In de periode 2005-2008 geven de BIS-instellingen aan dat gemiddeld circa 20% van hun publiek een niet-westerse achtergrond heeft. Omdat de BIS-instellingen bezoekers en gebruikers nauwelijks of niet meten, zeker niet als het om etnische herkomst gaat, wordt dit cijfer door een aantal geïnterviewden in twijfel getrokken. Men vindt het aan de hoge kant. Deze twijfel wordt enigszins onderbouwd door het feit dat circa 40% van de BIS-instellingen aangeeft tussen de 0-10% publiek met een niet-westerse achtergrond te trekken; daartoe behoren dus ook instellingen die (vrijwel) géén publiek met een niet-westerse achtergrond trekken. Het meten van culturele diversiteit onder de bezoekers stuit op redelijk veel weerstand, en men vraagt zich bovendien af hoe dit te meten valt. De geïnterviewden geven aan dat het cultureel diverse publiek vooral door de specialisten wordt bereikt, veelal door de kleine(re) instellingen, en niet door de grote gevestigde instellingen. Opmerkelijk is verder dat men aangeeft dat ook de cultureel diverse elite (hoger opleidingsniveau, hoger inkomen) slecht wordt bereikt, hetgeen door recent onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) wordt bevestigd.

De meeste instellingen geven in de internetpoll aan dat zij in hun beleid voor 2005-2008 en 2009-2012 geen expliciete ambities hebben geformuleerd om het aandeel publiek met een niet-westerse achtergrond te vergroten. De analyse van de 25 instellingen in de diepte-interviews geeft op dit punt een iets gunstiger beeld.

Het beeld dat ontstaat is dat van instellingen die veelal de marketing know-how niet of onvoldoende in huis hebben, van instellingen die niet weten hoe ze doelgroepen met een niet-

westerse achtergrond moeten bereiken. Het besef dat men andere paden moet bewandelen, innovatief moet zijn, is er, maar de know-how, de tijd en het geld hiervoor ontbreken veelal. Daarnaast is relatief weinig onderzoek gedaan naar dit onderwerp, pogingen worden zelden geëvalueerd, best cases zelden geanalyseerd en uitwisseling van ervaringen niet gedeeld. Men kijkt ook niet naar hoe andere aanbieders in de vrijetijdssector, waaronder de commerciële cultuursector, het doen. Wat werkt, wat niet?

Er wordt wel onderschreven dat bepaalde genres meer kansen bieden om een cultureel divers publiek aan te trekken, maar deze genres zijn als zodanig niet benoemd en beleid van de overheden en fondsen is hierop niet gericht.

Instellingen zien een grote rol voor educatie en onderwijsinstellingen als het gaat om het aantrekken van een cultureel divers publiek. Zoals een van de respondenten aangaf: 'Investeren in educatie op de scholen, lagere tarieven en hogere kwaliteit van de muziekscholen.' Hiervoor worden twee parallel lopende trajecten aangedragen:

- *Cultuureducatie*. De meest effectieve manier om culturele diversiteit binnen de cultuursector te stimuleren is het op school bevorderen van kennis en belangstelling voor cultuur op jonge leeftijd; daarmee bereik je op termijn een cultureel divers publiek. Vaak is de gedachte daarbij dat men met educatie belangstelling voor het *bestaande* aanbod van cultuurinstellingen kan wekken, en dat het dan minder noodzakelijk is om *ander* aanbod te brengen om een nieuw publiek te bereiken. De verantwoordelijkheid voor cultuureducatie ligt volgens de geïnterviewden bij OCW (cultuur én onderwijs) én bij de cultuursector zelf. 'Meer kunst en cultuur in de cruciale leeftijdsfase tussen 6 en 11 jaar als onderdeel van de schoolprogramma's.'
- *Schoolbezoeken, schoolvoorstellingen en richten op jongeren*. Parallel hieraan ziet men kansen om een cultureel divers publiek via scholen te bereiken. Jongeren, vooral die in de steden, verkleuren en hebben een meer internationale kijk op de wereld. Door schoolbezoeken en -voorstellingen te organiseren en je speciaal op jongeren te richten, bereik je automatisch ook cultureel diverse groepen. Wel wordt hierbij een waarschuwend noot door het expertpanel geplaatst dat het aantal witte en zwarte scholen toeneemt, wat weer kan leiden tot een vorm van segregatie bij jonge publieksgroepen.

Er wordt ook duidelijk door de geïnterviewden aangegeven dat er een sterk verband is tussen wat men programmeert en wie de tentoonstelling of voorstelling bezoekt. Hier spelen thematiek, internationale programmering, interculturele producties, actualiteit, maar ook locatie c.q. gebouw een belangrijke rol.

'Samenstelling van publiek en personeel is een uitingsvorm van een andere manier van denken over je eigen identiteit en positie ten opzichte van de samenleving zoals die nu is.' Ingeborg Wegter, projectleider Netwerk CS.



Nauwelijks discussie over personeel & bestuur

In vergelijking met de andere drie P's – programmering, publiek en partners – krijgen personeel & bestuur de minste aandacht in de beleidsplannen van de instellingen en ook de minste aandacht als het om (zelf)reflectie gaat. In het overheidsbeleid worden weinig concrete inspanningen op dit gebied gevraagd; als het onderwerp al aan de orde komt, wordt het meestal slechts kort genoemd en niet verder uitgewerkt. Er kan gesteld worden dat culturele diversiteit in relatie tot personeel en besturen c.q. raden van toezicht nauwelijks of niet een onderwerp van belang is voor de BIS-instellingen. In kwantitatieve termen is dit het makkelijkst meetbare aspect van culturele diversiteit in de cultuursector en vaak ook het meest zichtbare. Los van de kwantitatieve aspecten blijkt uit de diepte-interviews dat dit met name in de grote(re) organisaties en de organisaties waar traditionele westerse kunstvormen de boventoon voeren, ook geen onderwerp van beleid c.q. gesprek is.

Er wordt nagenoeg geen relatie gelegd door de organisaties tussen een (meer) cultureel divers bestuur en/of personeelsbestand en de mogelijkheid om een toenemend cultureel divers publiek aan te trekken, een meer cultureel diverse invulling te geven aan de programmering en met meer cultureel diverse partners samen te werken. Wel is er bij een aantal instellingen de verwachting dat door het toenemende aandeel van werknemers met een biculturele achtergrond op de arbeidsmarkt, op termijn het schip de wal zal keren: de arbeidsmarkt wordt zo cultureel divers dat men 'vanzelf' meer cultureel divers personeel zal krijgen.

Op het gebied van personeel & bestuur en culturele diversiteit liggen er duidelijk onbenutte kansen voor de sector. Het begint eenvoudig met het agenderen van het onderwerp, het (intern) bespreekbaar maken, het innemen van een standpunt met betrekking tot de noodzaak en wenselijkheid van een cultureel divers bestuur en/of personeelsbestand, en de mogelijke voor- en nadelen hiervan. Dit geldt niet alleen voor de producerende instellingen, maar ook voor de ondersteunende instellingen, de fondsen en overheden. Indien men wel kiest voor een meer cultureel diverse organisatie, ontbreekt het vaak aan specifieke know-how en netwerken om hieraan invulling te geven. Vragen waarmee instellingen worstelen die op dit punt actief willen worden:

- Hoe moeten we werknemers c.q. bestuurders met een niet-westerse achtergrond werven?
- Welke media zijn hiervoor het meest effectief?
- Welke netwerken kan ik hiervoor aanspreken?

Een beperkt aantal instellingen 'experimenteert', al is het voorzichtig, met duobanen en het aannemen van stagiairs en tijdelijke medewerkers met een biculturele achtergrond. Ook geeft een aantal instellingen aan dat samenwerking met instellingen die zijn gespecialiseerd op het gebied van culturele diversiteit of instellingen met een (relatief) groot aantal medewerkers met een cultureel diverse achtergrond, deuren opent naar nieuwe netwerken en mogelijk nieuwe medewerkers met een biculturele achtergrond.

Een aantal vragen werd tijdens de interviews wel gesteld, maar bleef grotendeels onbeantwoord, namelijk:

- Leveren de betreffende onderwijsinstellingen potentiële werknemers met een niet-westerse achtergrond af? Hebben ze de juiste opleiding? Dit geldt voor zowel vakopleidingen (dansacademies, conservatoria, toneelscholen et cetera) als voor disciplines als marketing, kunstgeschiedenis, kunstmanagement, et cetera. Hierover blijkt weinig bekend te zijn. Hoe staat het met de culturele diversiteit bij de (kunstvak)opleidingen als belangrijke schakel in de keten? Wanneer er inderdaad weinig potentiële werknemers met een biculturele achtergrond van de vakopleidingen komen, is dat talent dan niet te vinden buiten het circuit van academies en opleidingen en zoeken de instellingen daar ook?
- Wordt de cultuursector door potentiële werknemers met een niet-westerse achtergrond beschouwd als een economisch en/of inhoudelijk interessante sector om in te werken? Wat doet de sector om aantrekkelijk te zijn? Hebben potentiële werknemers met een biculturele achtergrond de cultuursector überhaupt in hun vizier? In de woorden van Ingeborg Wegter, projectleider bij Netwerk CS: 'De culturele sector is voor mensen met een andere achtergrond ook niet aantrekkelijk. Als je kijkt wat grote bedrijven en bijvoorbeeld defensie investeren in personeelwervingcampagnes, scholing en salariering, dan heeft de culturele sector het nakijken en straks een groot probleem.'

Concluderend: niet alleen is er op het punt van personeel en bestuur sprake van een kans voor de sector, er zal op termijn ook een noodzaak zijn. Hiervoor is een proactieve(re) houding vanuit de cultuursector essentieel.



Samenwerking met culturele diverse partners wordt vaker gekozen

De BIS-instellingen zoeken elkaar, andere culturele instellingen en maatschappelijke instellingen op voor samenwerking op het gebied van culturele diversiteit. Uit de internetpoll volgt dat het aantal BIS-instellingen dat in de periode 2005-2008 met minstens één andere partner heeft samengewerkt hoog is, en dat dit aantal in de periode 2009-2012 naar verwachting verder zal groeien. Maatschappelijke organisaties zoals scholen, sportverenigingen en kerken vormen de belangrijkste groep samenwerkingspartners, gevolgd door samenwerkingsverbanden met andere culturele instellingen.

In iets minder dan de helft van de beleidsplannen van BIS-instellingen die voor dit onderzoek zijn geanalyseerd, komt het onderwerp samenwerking/partners aan de orde, maar in de praktijk blijkt op het gebied van culturele diversiteit veelvuldig te worden samengewerkt, al is dat eerder projectmatig dan structureel. In de beleidsnota's van de overheden komt het onderwerp overigens zelden aan de orde.

Door met partners met gespecialiseerde kennis van culturele diversiteit samen te werken, ontstaan nieuwe programma's en vormen van programmering, worden nieuwe publieksgroepen aangesproken en ontstaan er nieuwe netwerken. In een aantal gevallen heeft projectmatige samenwerking geleid tot structurele samenwerking waardoor de kans op kennisoverdracht toeneemt.

Het werken met partners heeft bepaalde voordelen: het biedt de kans om gespecialiseerde kennis uit te wisselen en om, vanwege het vaak tijdelijke karakter, te experimenteren. Desalniettemin kleven er ook nadelen aan samenwerking. Het kan worden gezien als een vorm van *outsourcing* van een activiteit die niet bij de *core business* van de BIS-instelling hoort. Iets wat versterkt wordt door het feit dat dergelijke projecten vaak pas worden ondernomen als er projectfinanciering voor wordt gevonden. Zulke projecten maken daardoor geen deel uit van de structurele begroting van de instelling. Daarnaast vinden ze vaak in de geografische of fysieke periferie plaats, buiten de instelling zelf en vaak in wijken in de periferie van de stad. Ook aan die ontwikkeling kleven voor- en nadelen; enerzijds ontstaan projecten dicht bij concentraties van niet-westerse culturen in verschillende delen van de steden, maar tegelijkertijd is de impact op de BIS-instelling zelf, door de fysieke afstand, vaak beperkt.

Concluderend: samenwerking tussen BIS-instellingen en externe partners op het gebied van culturele diversiteit biedt interessante kansen voor alle betrokkenen, maar het vraagt aandacht op het gebied van wederkerigheid, wederzijdse beïnvloeding en internalisering van de ervaringen. En het vraagt vooral om openheid en flexibiliteit om optimaal te kunnen profiteren van de samenwerking.

2.4 Een olifant in de kamer



Wanneer we de resultaten van dit onderzoek als geheel overzien, dan is het beeld dat blijft hangen dat van een olifant die midden in de kamer staat, maar waarover niet of nauwelijks wordt gesproken. Voor de BIS-instellingen is het omgaan met culturele diversiteit de olifant die midden in de kamer staat, maar waarover nauwelijks debat wordt gevoerd, waarover geen *sense of urgency* lijkt te bestaan en wat geen issue voor de instellingen en de sector als geheel lijkt te zijn.

De vraag *waarom* dit zo is maakte geen deel uit van dit onderzoek en kan hier dus niet met zekerheid beantwoord worden. Wat wel uit het onderzoek blijkt is dat culturele diversiteit een ingewikkeld onderwerp is met vele facetten dat vele, veelal onbeantwoorde, vragen oproept. Culturele diversiteit is een belangrijk onderwerp, maar wat betekent dat voor onze organisatie? Is diversiteit eigenlijk wel relevant voor onze discipline of ons genre? Volstaan enkele losse activiteiten of moeten we veel actiever worden op dit gebied? Willen we dat wel? En wanneer we actiever willen worden, hoe pakken we dat dan aan? Maar er spelen ook andere thema's. Zo is er de vraag wat culturele diversiteit nu precies betekent voor de kwaliteit van het aanbod. Er is de vraag of je als instelling bij gelijke geschiktheid bij voorkeur medewerkers met een niet-westerse achtergrond aanneemt. Hoe trek je een publiek met een niet-westers achtergrond aan en wil en kun je de culturele achtergrond van het publiek meten?

Veel BIS-instellingen, maar ook het Rijk, laten deze vragen nu grotendeels onbeantwoord en benoemen ze vaak ook niet expliciet. Men neemt over het algemeen geen heldere positie in, standpunten worden niet expliciet gemaakt en opvattingen over culturele diversiteit zijn niet transparant.

De wijze waarop BIS-instellingen met deze kwesties omgaan, leidt tot een paradoxale situatie.

‘Culturele diversiteit staat niet in onze plannen, omdat het onze *core business* is. Het is zo’n vanzelfsprekend onderdeel van onze werkprocessen dat we het er nooit apart over hebben.’⁶ Voor anderen staat het niet in de plannen omdat ze niet weten hoe ze ermee om moeten gaan of omdat ze hebben besloten dat het onderwerp voor de eigen instelling niet relevant is. De uitgangspunten hierbij zijn zéér verschillend, maar het resultaat is dat er in alle gevallen niet over de olifant wordt gesproken of geschreven.

6 Anthony Heidweiler, artistiek directeur, YO! Opera

3

Aanbevelingen

In dit hoofdstuk zijn aanbevelingen opgenomen waarmee culturele diversiteit in de basisinfrastructuur bevorderd kan worden. Hieronder staan de vier hoofdaanbevelingen (3.1), gevolgd door aanbevelingen voor de BIS-instellingen in de sector (3.2), de overheid (3.3) en aanbevelingen ten aanzien van de vier P's (3.4).

De aanbevelingen komen voort uit de sector zelf (uit interviews met cultuurinstellingen en met de gespecialiseerde organisaties Netwerk CS, Atana en Kosmopolis, uit de internetpoll en de expertmeetings) en zijn aangevuld in overleg met de stuurgroep en het projectteam.

3.1 Hoofdaanbevelingen

In lijn met de beeldspraak van een olifant in de kamer zijn er vier hoofdaanbevelingen:

1. **Formuleer**

De BIS-instellingen, maar ook de Rijksoverheid, de gemeenten en de fondsen, moeten hun eigen positie ten aanzien van culturele diversiteit duidelijk formuleren en deze transparant en inzichtelijk maken. De subsidiënten en financiers moeten de culturele instellingen uitdagen om hun positie ten opzichte van culturele diversiteit te bepalen en kenbaar te maken.

2. **Committeer**

Cultuurinstellingen, sectorinstituten, brancheorganisaties, fondsen, kunstvakopleidingen en overheden stellen gezamenlijk een Code Culturele Diversiteit op. Daarin formuleert de sector zelf ambities en concrete doelen op het gebied van culturele diversiteit en committeert zich daaraan. Hiermee wordt de positie van de sector ten opzichte van culturele diversiteit expliciet.

3. **Evalueer**

De financiers moeten de BIS-instellingen stimuleren hun beleid en activiteiten op het gebied van culturele diversiteit zelf te evalueren. Daarnaast zouden de cultuurinstellingen samen met de sectorinstituten, brancheorganisaties en overheden periodiek de stand van zaken met betrekking tot culturele diversiteit in de sector moeten monitoren. Hiermee wordt het lerend vermogen van de sector vergroot.

4. **Faciliteer**

De overheden, koepelorganisaties, brancheorganisaties en fondsen zouden het proces van formuleren, committeren en evalueren (financieel) moeten faciliteren door zaken als onderzoek, kennisontwikkeling, marketing, debat, et cetera te stimuleren. Hiermee wordt ruimte geschapen voor experiment en innovatie en om te leren van *best cases* en *successful failures*.

Deze vier hoofdaanbevelingen worden hieronder verder uitgewerkt.

3.2 De sector is aan zet

De meeste cultuurinstellingen in de basisinfrastructuur vinden dat omgaan met culturele diversiteit een basishouding hoort te zijn en dat het thema in de organisatie verweven zou moeten zijn. Wanneer de instellingen culturele diversiteit daadwerkelijk in de kern van hun organisaties willen brengen, dan zijn ze zelf aan zet. Het vraagt om investeren (tijd en geld) in zaken als zelfreflectie, innovatie, langetermijnplanning, samenwerking en activiteiten op het gebied van personeel, programmering, publiek en partners.

Ontwikkel een Code Culturele Diversiteit

Cultuurinstellingen, sectorinstituten, brancheorganisaties, fondsen, kunstvakopleidingen en overheden stellen gezamenlijk een Code Culturele Diversiteit op, naar analogie van de code *cultural governance*. Daarin formuleert de sector zelf ambities en concrete doelen op het gebied van culturele diversiteit en committeert zich daaraan. Dat de Code voortkomt uit de sector bevordert de acceptatiegraad en kan voorkomen dat de overheid dwingende maatregelen neemt. De koepels - sectorinstituten, brancheorganisaties en fondsen – zouden gezamenlijk hiervoor het initiatief moeten nemen in nauwe samenwerking met de sector, met steun van de overheden. Het gaat hier niet alleen om de BIS-instellingen, maar om alle instellingen die gefinancierd worden door de diverse overheden en cultuurfondsen.

De voor dit onderzoek opgestelde indicatoren voor culturele diversiteit zouden gebruikt moeten worden als basis voor de Code Culturele Diversiteit en voor het monitoren van de resultaten c.q. de voortgang.

Maak visie en ambitie op het gebied van culturele diversiteit in beleidsplannen inzichtelijk

Cultuurinstellingen, sectorinstituten, brancheorganisaties, cultuurfondsen en kunstvakopleidingen formuleren in hun beleidsplannen een visie en ambitie op het gebied van culturele diversiteit: wat willen we al dan niet doen en bereiken op het gebied van de vier P's (personeel, programmering, publiek en partners), kiezen we voor een absoluut of een contextueel kwaliteitsbegrip, et cetera. Die visie kan ook inhouden dat culturele diversiteit, gezien het karakter van de instelling, de discipline en/of het genre, een minder prominente rol speelt. Hiermee worden de standpunten van de instellingen *transparant en expliciet*. Dit geldt evenzeer voor de overheden die hun visie en ambitie moeten expliciteren en moeten aangeven in welke mate transparantie in de plannen van de gesubsidieerde instellingen een voorwaarde is voor financiering.

Kennisbevordering en agendering door de koepels en fondsen

Sectorinstituten, brancheorganisaties en fondsen krijgen in overleg met OCW een centrale taak met betrekking tot kennisbevordering en agendering van het onderwerp. Dat plaatst het onderwerp dicht bij het hart van de sector. Er zou overleg en afstemming moeten plaatsvinden tussen de koepels en de fondsen, maar ook met Kosmopolis en Atana, over hun respectievelijke rol. Het gaat zowel om agenderen, het aanjagen van debat en het ontwikkelen van activiteiten, als om monitoring en het bevorderen van (praktische) kennis, bijvoorbeeld over niet-westerse kunstvormen, succesvolle marketingmodellen om divers publiek te bereiken, methoden om divers personeel te werven, mentoring, coaching, scholing, benchmarking en het inventariseren van *best practices*. De sector heeft grote behoefte aan praktische kennis om goede wil in daden om te zetten.

Stimuleer zelfevaluatie in beleidsplannen

De financiers zouden moeten stimuleren dat BIS-instellingen zelf hun beleid en de cultureel diverse activiteiten die ze ondernemen evalueren op grond van criteria die ze voor zichzelf opstellen. Het zijn immers in de eerste plaats de instellingen zélf, en niet de financiers, die moeten beoordelen of deze activiteiten succesvol zijn en, indien niet, wat men daaruit kan leren (*successful failures*). Nu evalueren de instellingen hun activiteiten op het gebied van culturele diversiteit zelden, waardoor veel leerervaringen nodeloos verloren gaan. Bij evaluatie kan gebruik worden gemaakt van de voor dit onderzoek ontwikkelde indicatoren en/of van de zelfscan voor cultuurinstellingen die in Vlaanderen is ontwikkeld (www.interculturaliseren.be).

Zorg voor structurele monitoring

Om te weten hoe de sector er op het gebied van culturele diversiteit voorstaat, wordt de stand van zaken voor de sector als geheel op verschillende wijze gemonitord. Cultuurinstellingen bespreken onderling en samen met de sectorinstituten en brancheorganisaties periodiek de stand van zaken en doen aan *peer reviews*. Elke vier jaar, parallel aan de cultuurnota- en kunstenplanperiodes, vindt een breed onderzoek plaats op initiatief van de ministerie van OCW naar de *status quo*, waarbij dit onderzoek als nulmeting kan worden beschouwd. Bij evaluatie en monitoring is, behalve voor kwantitatieve aspecten, ook veel ruimte voor kwalitatieve aspecten, opdat de 'werkelijkheid achter de cijfers' aan het licht komt. Op deze wijze wordt het lerend vermogen van zowel de overheden als de instellingen bevorderd.

De noodzaak voor vervol- en aanvullend onderzoek

Dit onderzoek was gericht op de BIS-instellingen en kan worden gezien als een eerste stap. Vervolgonderzoek is gewenst naar cultuurinstellingen *buiten* de BIS, zowel naar publiek gefinancierde instellingen, zoals door het NFPK+, als naar commerciële cultuurinstellingen in de musical-, pop- en entertainmentsector. In dit onderzoek stond het beleid van de overheden (OCW en G4) en de BIS-instellingen centraal. In aanvulling op deze Staalkaart zou de positie van de Raad voor Cultuur en de kunstraden onderzocht moeten worden. Daarmee ontstaat een compleet beeld van de driehoek overheden, adviesraden en cultuurinstellingen.

Veel instellingen in de basisinfrastructuur hebben de indruk dat er weinig mensen met een niet-westerse achtergrond van de toneelscholen, kunstacademies en andere kunstvakopleidingen komen. Dat zou het moeilijker maken om cultureel divers te programmeren. Onderzocht zou moeten worden of dit het geval is, wat hiervoor de verklaringen zijn en waar de kansen liggen. In het bijzonder zou ook gekeken moeten worden of de sterke 'inhaalslag' die jongeren met een niet-westerse achtergrond volgens het CBS de afgelopen tien jaar in het hoger onderwijs in het algemeen maken, ook terug is te zien op de kunstvakopleidingen, of dat die achterblijven (en wat daarvoor de reden is).⁷

7 *Jaarrapport Integratie 2008*; CBS, 2008. Ruim tien jaar geleden ging volgens het CBS 45 procent van de Nederlandse jongeren van 18-20 jaar naar het hoger onderwijs en 27 procent van de allochtone jongeren. Vorig cursusjaar was er vrijwel geen verschil meer in de percentages: 56 en 55 procent.

Stimuleer discours, dialoog en debat

Er is een duidelijke behoefte aan een kwalitatief beter discours en een betere dialoog over culturele diversiteit. Hiervoor zouden diverse middelen moeten worden ingezet, bijvoorbeeld kleine rondetafelbijeenkomsten (*peer groups*) tussen de directies onderling, programmeurs en marketingmanagers van de verschillende genres, uitwisselingen tussen de grote en kleine instellingen, platforms, openbare debatten, masterclasses, buitenlandse bezoeken, et cetera. Actuele thema's zijn, blijkens de interviews en de expertmeeting, onder andere de rol die het kwaliteitsbegrip speelt bij (het belemmeren van) culturele diversiteit, de (on)wenselijkheid van quota's en voorkeursbeleid bij het werven van personeel en bestuursleden, en de (on)wenselijkheid van het meten van cultureel divers publiek. Sectorinstituten en brancheorganisaties zouden het initiatief moeten nemen bij het organiseren van discours en debat.

3-3 De overheid stimuleert**Het belang van een visie van de minister**

Er is een breed draagvlak voor een overheidsbeleid ter bevordering van culturele diversiteit. BIS-instellingen verwachten van de Rijksoverheid een duidelijker visie op diversiteit dan die nu in de nota *Kunst van leven* is verwoord. Het ministerie van OCW zou een zo'n visie en ambitie moeten uitdragen met als doel om, samen met de cultuurinstellingen, sectorinstituten, brancheorganisaties en fondsen, culturele diversiteit te bevorderen.

Naast een duidelijke visie en ambitie in de beleidsplannen zouden de minister van Cultuur en de cultuurwethouders het belang van culturele diversiteit moeten benadrukken in speeches en (informele) contacten, om het onderwerp te agenderen (*management by speech*). 'Je hebt een vlag nodig, een bewindspersoon die mensen bewust houdt door zich uit te spreken over diversiteit', zoals een van de geïnterviewden stelde.

Wanneer overheden kiezen voor het bevorderen van culturele diversiteit in de cultuursector, dan zou een meer contextueel kwaliteitsbegrip gehanteerd moeten worden, bijvoorbeeld door aanvulling van de kwaliteitscriteria en het waarborgen van expertise op het gebied van niet-westerse cultuuruitingen in de diverse kunstraden en fondsen. De Rijksoverheid deed daartoe een aanzet in de nota *Meer dan de som*, maar daar werd in *Kunst van leven* geen vervolg aan gegeven. Wanneer wordt gekozen voor een absoluut kwaliteitsbegrip, dan verdient het aanbeveling ook dat expliciet en transparant te maken.

Het wiel van culturele diversiteitsbeleid van OCW en de G4 zou niet telkens opnieuw moeten worden uitgevonden: er zou vaker moeten worden geëvalueerd, worden voortgebouwd op eerder beleid en er kunnen meer voornemens voor de lange termijn worden opgenomen.

Stimuleringsubsidies

Een groot deel van de sector heeft behoefte aan stimuleringsubsidies voor culturele diversiteit waarin artistieke kwaliteit én maatschappelijke relevantie een rol spelen. Er zou vooral meer ruimte moeten komen voor scholing, experiment, innovatie en *successful failures*. De resultaten

moeten worden geëvalueerd, opdat *good practices* breder kunnen worden toegepast en de hele sector ook van *successful failures* kan leren. Ook voor de 'nieuwe' rol van sectorinstituten, brancheorganisaties en fondsen op het gebied van diversiteit is geld nodig.

Betere cultuureducatie vanaf de basisschool

Er is een breed draagvlak voor meer en betere cultuureducatie vanaf jonge leeftijd om zo het cultureel diverse publiek van de toekomst te bereiken. Er liggen ook kansen in het kader van de brede school en naschoolse activiteiten. Meer en betere cultuureducatie voor een cultureel divers jong publiek is de taak van zowel de overheid (OCW) als van de sector zelf. Veel van de BIS-instellingen werken al projectmatig met scholen; hier liggen kansen voor een *structurele* samenwerking tussen overheid, instellingen en scholen om een jong publiek te bereiken.

3-4 De vier P's

Ontwikkel kennis over niet-westerse kunstvormen en over culturele behoeften van publiek met niet-westerse achtergrond

Er zou geïnvesteerd moeten worden in kennisontwikkeling en netwerkvorming op het terrein van niet-westerse kunstvormen en de culturele behoeften van publieksgroepen met een niet-westerse achtergrond. Bij dit ontsluiten en verbinden van kennis en ontwikkelen van nieuwe curricula is, behalve voor de instellingen zelf, een belangrijke rol weggelegd voor de sectorinstituten, fondsen, universiteiten en het kunstvakonderwijs. Aangezien programmering in vergelijking met de andere P's het gebied is dat de meeste aandacht krijgt bij de geïnterviewde BIS-instellingen, liggen hier goede kansen om diversiteit kwalitatief te versterken vanuit een artistiek-inhoudelijke benadering. Veel instellingen ervaren het gebrek aan kennis en netwerken daarbij nu echter als belemmering.

Ontwikkel een instrumentarium voor het meten van publieksbereik

Wanneer instellingen kiezen voor het meten van publieksbereik, dan dient daar een instrumentarium voor ontwikkeld te worden. Nu weet men vaak niet hoe dit moet worden aangepakt ('kleurtjes tellen', vragen naar afkomst ouders, et cetera). Hier ligt een taak voor met name de brancheorganisaties en fondsen.

Ontwikkel een marketinginstrumentarium

Het ontbreken van specifieke marketingtechnieken of onbekendheid ermee is een van de door instellingen meest genoemde belemmeringen om een meer divers publiek te bereiken. Er ligt een kans voor sectorinstituten, brancheorganisaties en fondsen om zo'n instrumentarium te ontwikkelen en toe te passen en hiervoor (bij)scholing aan te bieden. De gespecialiseerde organisaties (Atana, Kosmopolis en Netwerk CS) benadrukken dat instellingen zich moeten realiseren dat het bereiken van ander publiek een (tijds)investering en specialistische kennis vragen.

Cultureel diverse elite bereiken

Het publiek van de meeste BIS-instellingen is veelal hoog opgeleid met een bovenmodaal inkomen, maar het lukt cultuurinstellingen in de basisinfrastructuur vaak niet om de cultureel diverse 'elite' te bereiken. Het is belangrijk om te onderzoeken waarom dit zo is en hoe hier verandering in kan worden gebracht.

Structureel met partners werken

Veel geïnterviewden zijn enthousiast over het werken met partners bij het bevorderen van diversiteit. Samenwerking met scholen en cultureel diverse cultuurinstellingen worden vaak genoemd. De samenwerking is nu vaak incidenteel. Om culturele diversiteit in het hart van organisaties te brengen en te voorkomen dat een geïsoleerd 'cultureel diversiteitscircuit' of een aparte 'culturele diversiteitssector' ontstaat, kunnen samenwerkingsverbanden structureel worden gemaakt. Daarbij is aandacht voor gelijkwaardigheid en wederkerigheid belangrijk. 'We willen niet meer worden 'leeggezogen' door grotere instellingen,' stelde een vertegenwoordiger van een cultureel diverse instelling tijdens de expertmeeting. Verder kunnen instellingen op zoek gaan naar meer en andere partners waarmee culturele diversiteit bevorderd kan worden. Om de instellingen die nog niet met partners werken over de streep te trekken, zouden de verschillende overheden in hun uitgangspuntennota's op dit punt meer kunnen vragen.

Aangezien de instellingen in de basisinfrastructuur veelvuldig gebruik maken van samenwerking om culturele diversiteit te bevorderen, is het belangrijk de resultaten hiervan te evalueren. Wat zijn *good practices* en *successful failures*, worden partners ook structurele partners, komen biculturele bezoekers van activiteiten met partners ook naar de reguliere activiteiten van de instelling of ontstaan er gescheiden circuits?

Wervingscampagnes voor de cultuursector

Het is niet vanzelfsprekend dat studenten en jongeren in de toekomst zullen doorstromen naar de cultuursector. De sector (brancheorganisaties, sectorinstututen en fondsen) zou wervingscampagnes voor de cultuursector moeten ontwikkelen om meer mensen met een biculturele achtergrond te bereiken, zoals ook de politie en defensie dat doen.

Andere netwerken en typen functies

Om cultureel diverse bestuurders en personeel te vinden, zouden instellingen meer buiten hun gebruikelijke netwerken en het circuit van academies en kunstvakopleidingen moeten kijken. Er kan bijvoorbeeld gebruik worden gemaakt van Atana, de organisatie die gespecialiseerd is in het koppelen van cultureel diverse bestuurders aan (cultuur)instellingen. Ook door jongeren met een biculturele achtergrond een stageplaats te bieden kunnen andere netwerken worden bereikt en kan andere kennis worden binnengehaald. Er kunnen andere typen functies worden gecreëerd, bijvoorbeeld duobanen die door mensen met een verschillende culturele achtergrond worden ingevuld.

Personeel en bestuur en het overheidsbeleid

Het Rijk en de G4 zouden in hun uitgangspuntennota's meer concrete inspanningen van cultuurinstellingen moeten vragen op het punt van cultureel divers personeel en bestuur.

4

Algemene aspecten

In dit hoofdstuk komen enkele algemene aspecten van culturele diversiteit bij de BIS-instellingen aan de orde, aan de hand van de internetpoll, de diepte-interviews en de beleidsanalyses. Het gaat bijvoorbeeld om de opvattingen van instellingen over het belang van diversiteiten, de vraag welke plek diversiteit heeft in houding en organisatiecultuur van de BIS-instellingen en in hoeverre er sprake is van continuïteit op dit punt. In de hoofdstukken hierna worden de vier P's - programmering, publiek, partners en personeel & bestuur - verder uitgewerkt.

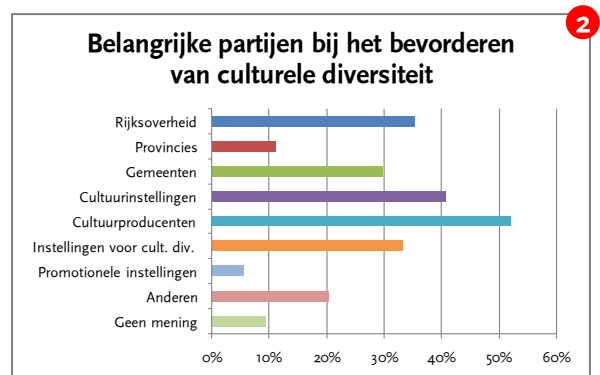
4.1 Breedte-onderzoek: resultaten van de internetpoll



Deze paragraaf presenteert het beeld dat instellingen uit de basisinfrastructuur in de internetpoll schetsen van culturele diversiteit in het algemeen, in hun instelling en in de Nederlandse cultuursector. Het gaat hierbij dus om culturele diversiteit op alle verschillende deelgebieden: identiteit, programmering (aanbod, programma, productie), publiek (bezoekers, gebruikers), partners (organisaties waarmee wordt samengewerkt), personeel en bestuur.

Het belang van culturele diversiteit voor de sector wordt erkend

Culturele diversiteit is een belangrijk onderwerp voor de cultuursector, vinden haast alle respondenten: meer dan 90 % noemt het thema enigszins tot heel belangrijk (zie infographic 1). Ook geeft bijna 90% aan dat culturele diversiteit bij tenminste één aspect (bijvoorbeeld programmering, publieksbereik, partners waarmee wordt samengewerkt, personeel of bestuurlijke samenstelling) van hun instelling een rol speelt. Bij meer dan een vijfde van de instellingen is culturele diversiteit zelfs een integraal onderdeel van (de identiteit van) de instelling. Tegelijkertijd heeft bijna geen enkele instelling een geormerkt budget voor activiteiten op het gebied van culturele diversiteit. Daarnaast verschillen de instellingen van mening wat betreft partijen die belangrijk zijn voor het bevorderen van culturele diversiteit in de cultuursector in Nederland. In dit opzicht worden cultuurproducenten (makers, kunstenaars, en dergelijke) het meest genoemd, gevolgd door collega-cultuurinstellingen en de Rijksoverheid (zie infographic 2).



Jongeren belangrijker dan publiek met een niet-westerse achtergrond

Jongeren zijn voor de instellingen uit de basisinfrastructuur de belangrijkste ondervertegenwoordigde publieksgroep.

Wanneer ze gevraagd worden een prioritering aan te geven wat betreft het belang van het aantrekken van een viertal ondervertegenwoordigde publieksgroepen, scoren jongeren verreweg het hoogst gevolgd door mensen met een niet-westerse achtergrond (zie infographic 3).

Mensen met een relatief lage opleiding en mensen met een relatief laag inkomen zijn minder belangrijke publieksgroepen.



Culturele diversiteit speelt in de praktijk van de instellingen niet steeds een prominente rol

We confronteerden de instellingen uit de basisinfrastructuur met een aantal stellingen over de stand van zaken omtrent culturele diversiteit bij hun eigen instelling en collega-instellingen. Opvallend is dat in de dagelijkse praktijk van de instellingen het thema culturele diversiteit gemiddeld een minder prominente rol speelt dan het belang dat men er voor de sector aan hecht. Hoewel de meerderheid (bijna 60%) aangeeft dat culturele diversiteit een (zeer) belangrijk thema is binnen de instelling, staan anderen hiertegenover neutraal (25%) of zijn het ermee oneens (ruim 15%). Daarnaast heeft een meerderheid van de instellingen de indruk dat culturele diversiteit een belangrijk thema is voor collega-cultuurinstellingen in Nederland (55%), maar staat de rest hier neutraal tegenover (bijna 30%) of is het ermee oneens (ruim 15%). Deze cijfers laten daarmee een ander beeld zien dan het belang dat de instellingen op sectorniveau hechten aan culturele diversiteit (zoals weergegeven in infographic 1) en de bijna 90% die aangeeft dat culturele diversiteit bij tenminste één aspect van hun instelling een rol speelt.

Spreiding en zeer lichte toename in activiteit op het gebied van culturele diversiteit

De basisinfrastructuur bevat een aantal actieve instellingen op het gebied van culturele diversiteit (ruim een derde vindt zichzelf actief, bijna 20% zeer actief). De rest vindt zichzelf niet of nauwelijks actief op het gebied van culturele diversiteit (ruim 40%). Gemiddeld vinden de instellingen zich ietwat actiever dan hun collega-instellingen. Over de periode 2001-2008 is er gemiddeld een lichte toename in activiteiten op het gebied van culturele diversiteit geweest. In de periode 2009-2012 wil men nog iets actiever worden met betrekking tot culturele diversiteit, hoewel de verwachte gemiddelde toename erg licht is.

Opvattingen: kansen vanuit de diverse samenleving, niet door top-down diversiteitsbeleid

We vroegen de instellingen naar hun opvattingen over culturele diversiteit. Volgens hen biedt de veranderende samenleving in termen van diversiteit en etniciteit interessante kansen voor de artistieke praktijk in Nederland (90% van de instellingen vindt dit). Daarnaast is het omgaan met culturele diversiteit eerder een mentaliteit of een basishouding, dan het toepassen van methoden of van praktische do's en don'ts (80%). Veel instellingen vinden dat culturele diversiteit naadloos in de organisaties verweven zou moeten zijn en dat omgaan met culturele

diversiteit om innovatie en vernieuwing vraagt en dus om ruimte voor falen binnen een organisatie en de sector (beide ongeveer 70%). De meningen van de cultuurinstellingen zijn verdeeld over het verschil in kansen tussen kunstenaars met een westerse en een niet-westerse achtergrond: sommigen vinden dat kunstenaars met een niet-westerse achtergrond het moeilijker hebben vanwege de overwegend eurocentrische houding van de cultuursector, anderen staan hier neutraal tegenover of zijn het ermee oneens. Een meerderheid wijt de ondervetegenwoordiging van kunstenaars en/of makers met een niet-westerse achtergrond niet aan hun kwaliteit (ruim 60%). Ten slotte denkt slechts een derde van instellingen uit de basisinfrastructuur dat positieve discriminatie (zoals quota en voorkeurbeleid) de culturele diversiteit van de cultuursector ten goede zal komen en vindt een kleine meerderheid etnisch-cultureel doelgroepenbeleid stigmatiserend en contraproductief (ruim 55%).

4.2 Diepte-onderzoek: interviews en beleidsplannen

Analyse Beleidsplannen

Culturele diversiteit komt in de meeste beleidsplannen aan de orde

Culturele diversiteit komt aan de orde in de meeste beleidsplannen van cultuurinstellingen, ondersteunende instellingen en fondsen in de basisinfrastructuur die voor dit onderzoek zijn geanalyseerd. In de periode 2009-2012 lijkt het onderwerp vaker in de beleidsplannen terug te komen dan in de periode 2005-2008. Er is echter ook een substantieel aantal plannen waarin het onderwerp niet voorkomt. De thematiek wordt meestal aangeduid als 'culturele diversiteit', maar er werden ook vele andere aanduidingen aangetroffen, van 'allochtoon' tot 'intercultureel'.

Vooral voornemens op het gebied van programmering en publieksbereik

Wanneer er sprake is van voornemens op dit punt, dan hebben die vooral betrekking op de programmering, het publieksbereik en in iets mindere mate op makers (schrijvers, componisten, choreografen, et cetera) en uitvoerenden (beeldend kunstenaars, acteurs, muzikanten, vormgevers, dansers, et cetera). Er worden vrijwel nooit activiteiten of voornemens op het gebied van personeel en bestuur in de plannen neergelegd. Ook wordt in de plannen vrijwel nooit verwezen naar een geormerkte budget voor activiteiten op het gebied van culturele diversiteit.

Vooral demografische en artistieke argumenten voor culturele diversiteit

Demografische ontwikkelingen en artistieke argumenten zijn de meest genoemde redenen om aandacht te besteden aan culturele diversiteit. Bij demografische ontwikkelingen gaat het vooral om het inspelen op de veranderende samenstelling van de bevolking, terwijl het er bij het artistieke argument om gaat dat culturele diversiteit het aanbod van de instelling inhoudelijk kan verrijken. Een aantal instellingen verwijst verder naar hun maatschappelijke verantwoordelijkheid: publiek gefinancierde instellingen moeten er voor iedereen zijn. Ongeveer een derde van de instellingen legt in het beleidsplan een visie - dat wil zeggen: meer dan enkele losse voornemens - neer met betrekking tot culturele diversiteit.

Nauwelijks sprake van continuïteit en zelfreflectie

De beleidsplannen van de instellingen zijn ook geanalyseerd op het punt van *continuïteit* ten aanzien van culturele diversiteit. Van continuïteit is nauwelijks sprake. Zo wordt zelden gerefereerd aan resultaten uit eerdere beleidsperiodes, of aan ervaringen uit het verleden waarop wordt voortgebouwd, en er is vaak geen duidelijke ontwikkeling zichtbaar in het beleid. Er zijn meestal geen langetermijnvoornemens die betrekking hebben op een periode langer dan de cultuurnotaperiode (vier jaar). Voor zover uit de plannen blijkt zijn multiculturele competenties, kennis en netwerken meestal niet structureel in de organisatie ingebed. Ook is er in de beleidsplannen bijna geen sprake van zelfreflectie; er wordt bijvoorbeeld zelden melding gemaakt van het meten van de publiekssamenstelling, of van analyse van de (resultaten van de) activiteiten die op het gebied van culturele diversiteit worden ondernomen. Overigens is er een kleine groep instellingen die op het punt van continuïteit en zelfreflectie wél 'goed scoort'.

Resultaten diepte-interviews



De geïnterviewde instellingen vinden culturele diversiteit een belangrijk onderwerp

De geïnterviewde directies van cultuurinstellingen vinden culturele diversiteit bijna allemaal een belangrijk of zéér belangrijk onderwerp. Dat correspondeert met de bevindingen uit de internetpoll en met het feit dat veel instellingen het onderwerp in hun beleidsplan noemen. Het belang dat men aan het onderwerp hecht blijkt vaak relatief. Eén directeur zegt bijvoorbeeld dat zijn bestuur zich momenteel met urgentere zaken bezighoudt, maar dat men culturele diversiteit 'over ongeveer een jaar' wel op de agenda wil plaatsen. Een ander stelt: 'Culturele diversiteit is erg belangrijk. Maar we kiezen er niet voor, omdat we al moeite genoeg hebben met financieel overleven', of 'het is een belangrijk onderwerp, maar nauwelijks relevant voor onze organisatie'. Regelmatig geeft men ook aan wel meer met culturele diversiteit te willen, maar niet goed te weten hoe men dat aan moet pakken. Een paar instellingen ervaren het onderwerp als urgent: 'De wal gaat het schip keren. Als je niets doet gaat de markt zijn werk doen', maar uit de interviews bleek geen breed gedeeld gevoel van urgentie.

Een aantal instellingen is (zeer) actief in cultureel diverse theorie of praktijk

Bij een aantal geïnterviewde instellingen speelt culturele diversiteit een belangrijke rol, in praktijk of visie. Opmerkelijk genoeg gaan theorie en praktijk niet altijd hand in hand. Zo werkt YO! Opera veel met multiculturele scholen. Culturele diversiteit wordt in hun (beleids)plannen echter nauwelijks expliciet benoemd. 'Wij hebben besloten ons daar niet mee bezig te houden, maar het gewoon te gaan doen', zegt artistiek directeur Anthony Heidweiler daarover. 'Culturele diversiteit staat niet in onze plannen, omdat het onze *core business* is. Het is zo'n vanzelfsprekend onderdeel van onze werkprocessen dat we het er nooit apart over hebben.' Andere instellingen mengen zich intensief in het discours over diversiteit en hebben een uitgesproken opvatting over de rol van culturele diversiteit voor de kunstvorm waarmee men zich bezighoudt. Zo benadrukt een instelling dat het belangrijk is meer begrip te krijgen van niet-westerse handelswijzen. Kunst en cultuur moeten daarvoor ruimte bieden en dienen als podium voor kritische debatten over dit onderwerp. Een andere instelling signaleert de 'complexe

maatschappelijke breuklijnen' die aan het begin van deze eeuw aan het licht zijn gekomen, die de 'westerse waarden van tolerantie, diversiteit en vrijheid van meningsuiting' ter discussie stellen. Men vraagt zich vervolgens af hoe men uitdrukking kan geven aan de groeiende diversiteit van de samenleving, 'zodat multiculturalisme geen agenda meer voor de kunsten is, maar een ethos: geen inhoud, maar een houding.' Activiteiten op het gebied van theorieontwikkeling blijken overigens niet altijd samen te gaan met een cultureel diverse organisatie, een cultureel divers publiek of veel concrete activiteiten op het gebied van culturele diversiteit.

Ongeveer een derde van de geïnterviewde cultuurinstellingen beschouwt culturele diversiteit als onderdeel van hun core business. Dat is iets meer dan de groep van ongeveer een vijfde van de instellingen in de internetpoll die zegt zeer actief te zijn op het gebied van culturele diversiteit en het onderwerp te beschouwen als een integraal onderdeel van (de identiteit van) de instelling.

Mainstreaming als argument voor weinig cultureel diverse activiteiten

Instellingen waarbij diversiteit een minder prominente plaats in de organisatie heeft, noemen daarvoor verschillende redenen. Het 'mainstream-argument' komt regelmatig terug: onze activiteiten hebben betrekking op iedereen, op de samenleving als geheel (de mainstream), en aangezien culturele diversiteit en cultureel diverse groepen daar deel van uitmaken zijn aparte activiteiten niet nodig of zelfs onwenselijk. Zo stelt een cultuurinstelling dat zijn activiteiten gericht zijn op brede doelgroepen, waarmee iedereen wordt bereikt. Deze instelling gaat overigens niet na of men cultureel diverse groepen ook daadwerkelijk bereikt en, wanneer dat zo is, of de activiteiten bij hen goed 'vallen'. Een andere instelling geeft aan dat men zich met 'maatschappelijke opgaven' bezighoudt en dat culturele diversiteit daar vanzelf in terug komt. Men organiseert daarom geen speciale activiteiten in het kader van culturele diversiteit, het onderwerp is: 'te belangrijk om apart te behandelen.' Weer een andere instelling wil het onderwerp diversiteit alleen oppakken als dat op een integrale, vanzelfsprekende wijze kan: 'Het moet geen ziekenboeg worden.' Een ander argument (dat verschillende keren terugkomt) om minder aandacht aan culturele diversiteit te besteden, is dat het thema niet goed aansluit bij de karakteristieken van het genre of de kunstdiscipline waarmee de organisatie zich bezighoudt. Zo stelt de directeur van een instelling die zich bezighoudt met Europese klassieke muziek dat culturele diversiteit maar in beperkte mate relevant is voor de activiteiten van zijn organisatie.

Context en kwaliteit

Om houding en organisatiecultuur op het punt van culturele diversiteit in beeld te brengen, is in dit onderzoek onder meer gekeken naar contextualiteit: bezien instellingen hun activiteiten in een context? Wanneer het gaat om de bredere context van maatschappelijke- en artistieke ontwikkelingen, dan gebeurt dat meestal wel, blijkt zowel uit de beleidsplannen als de interviews. Wanneer het echter gaat om het kwaliteitsbegrip, is dat meestal niet het geval: men plaatst (de kwaliteit van) cultureel diverse cultuuruitingen niet in een context van bijvoorbeeld de cultuur waar ze zich toe willen verhouden. Zo stelt de directeur van één van de geïnterviewde instellingen dat hij geen mogelijkheden ziet voor culturele diversiteit binnen de door zijn organisatie gehanteerde kwaliteitscriteria. Een andere instelling incorporeert eerst bewust een 'urban culture'-onderdeel in haar programmering, om daar vervolgens enkele jaren later weer mee te stoppen omdat de kwaliteit niet goed genoeg is en men te weinig ontwikkeling in het

genre ziet. Ook op andere gebieden lijkt er een zekere ongemakkelijkheid te bestaan ten aanzien van (het benoemen van) de cultureel diverse context. Zo heeft een aantal organisaties een cultureel divers bestuur, maar de geïnterviewden haasten zich om te benadrukken dat cultureel diverse bestuursleden op grond van hun (absolute?) kwaliteit zijn aangetrokken en niet vanwege hun achtergrond. Een theaterinstelling wil actiever worden op het gebied van culturele diversiteit, maar benoemt in interview en beleid niet expliciet dat men twee acteurs met een niet-westerse achtergrond in dienst heeft.

Ook voor een aantal andere aspecten van contextualiteit die voor culturele diversiteit van cultuurorganisaties van belang kunnen zijn, bestaat bij geïnterviewde instellingen weinig aandacht. Zo plaatsen instellingen hun houding en inspanningen ten aanzien van culturele diversiteit maar zelden in de context van hun machtspositie binnen de sector: is het, aangezien wij één van de belangrijkste spelers in het veld zijn, niet onze verantwoordelijkheid om dit onderwerp op te pakken? Maar wellicht nog belangrijker: de meeste instellingen lijken beperkt aandacht te hebben voor hun directe fysieke context, de wijk of de stad waarin men gevestigd is. Dat blijkt bijvoorbeeld uit het feit dat men culturele diversiteit vaak vanuit structuren benadert; instellingen zoeken het in marketingmodellen, partnerorganisaties en experts. Maar wat de Belgische regisseur en choreograaf Alain Platel de 'geur van de straat' noemt,⁸ ontbreekt. Men gaat zelden zélf 'de wijk in' om met potentiële nieuwe publieksgroepen in gesprek te raken, talent te ontdekken en nieuwe netwerken aan te boren.

4.3 Cultuurbeleid Rijk en vier grote steden

Veel aandacht voor culturele diversiteit in uitgangspuntennotities, behalve in 'Kunst van leven'



Culturele diversiteit in de cultuursector is een belangrijk en urgent thema in de ogen van het Rijk en de vier grote steden. Het komt aan de orde in *alle* uitgangspuntennotities voor het cultuurbeleid van de vier grote steden en de Rijksoverheid; dat geldt zowel voor de periode 2005-2008 als voor 2009-2012. De aandacht voor het onderwerp is over het algemeen royaal en loopt uiteen van gemiddeld tot veel wanneer we het vergelijken met andere onderwerpen en thema's. Culturele diversiteit

komt bijvoorbeeld regelmatig op (veel) verschillende plaatsen in de nota's terug en er worden vaak één of meerdere paragrafen aan gewijd. 'Amsterdam is een stad van minderheden - altijd al geweest', luidt een van de eerste zinnen van de nota *Hoofdlijnen Kunst en Cultuur 2009-2012* van de gemeente Amsterdam. Het thema culturele diversiteit komt in sommige delen van de nota op vrijwel elke bladzijde terug en er zijn twee aparte paragrafen aan gewijd. Dat geldt mutatis mutandis ook voor de *Adviesaanvraag Meerjarenbeleidsplan Kunst en Cultuur 2005-2008* van de gemeente Den Haag en een aantal andere nota's.

De enige uitzondering op de regel is *Kunst van leven*, de uitgangspuntennota van het Rijk voor de periode 2009-2012; in de 54 pagina's die deze nota telt, gaan zo'n tien zinnen specifiek over culturele diversiteit. Overigens betekent kwantiteit niet per definitie kwaliteit: sommige nota's benadrukken het belang van culturele diversiteit regelmatig, maar dat betekent niet altijd dat het onderwerp ook wordt uitgewerkt of dat er concrete consequenties aan worden verbonden.

⁸ In *Tracks; artistieke praktijk in een diverse samenleving* van An van Dienderen et al., Berchem, 2007.

Overheden verlangen vooral een cultureel divers publiek en een diverse programmering

Het Rijk en de vier grote steden verlangen van cultuurinstellingen vooral dat zij een cultureel divers publiek bereiken en een cultureel diverse programmering bieden; deze twee aandachtsgebieden komen in vrijwel alle nota's uitgebreid aan de orde. 'In een stad die gekenmerkt wordt door (...) verkleuring zullen kunstinstellingen nadrukkelijk (...) nieuwe publieksgroepen aan zich moeten binden', stelt Rotterdam bijvoorbeeld over publieksbereik (nota 2005-2008). Den Haag stelt over programmering: 'Den Haag biedt een grote rijkdom aan verschillende culturele identiteiten. In een grote stad als Den Haag moet dit zijn weerslag hebben in het cultuuraanbod (...)' (nota 2005-2008).

Een deel van de nota's formuleert ook wensen en voornemens ten aanzien van de rol van kunstenaars bij culturele diversiteit. Het gaat dan bijvoorbeeld om het stimuleren van jong talent of het faciliteren van 'urban arts'. Culturele diversiteit van het personeel van cultuurorganisaties komt in ongeveer de helft van de nota's aan de orde, maar het onderwerp wordt vaak slechts genoemd en niet verder uitgewerkt. Er is veel minder aandacht voor het bevorderen van culturele diversiteit middels partners en netwerken en voor de diversiteit van het bestuur van cultuurinstellingen.

Wel wensen, geen harde voorwaarden

De voornemens op het gebied van culturele diversiteit zijn in de uitgangspuntennota's vrijwel altijd geformuleerd als wens en niet als expliciete voorwaarde, bijvoorbeeld voor het verkrijgen van subsidie. Vaak is de formulering wel stellig: er *moeten* wegen gevonden worden om de culturele verscheidenheid van Amsterdam beter te benutten en van Amsterdamse instellingen op het gebied van monumentenzorg wordt *verwacht* dat ze samenwerkingsverbanden aangaan met collega-instellingen uit herkomstlanden (voorbeelden uit de Amsterdamse nota voor 2005-2008).

Verantwoordelijkheid bij cultuurinstellingen en de overheid zélf

De verantwoordelijkheid voor het verwezenlijken van culturele diversiteit in de cultuursector wordt vooral gelegd bij cultuurinstellingen waarop de respectievelijke nota's betrekking hebben (instellingen binnen het bereik van de subsidiënt, die subsidie van de betreffende overheid ontvangen). Daarnaast nemen de subsidiënten ook zélf verantwoordelijkheid, bijvoorbeeld voor het opstarten van specifieke programma's. Soms wordt de verantwoordelijkheid gelegd bij instellingen die gespecialiseerd zijn in culturele diversiteit in de sector, zoals Kosmopolis en Netwerk CS, soms bij andere instanties (Den Haag vraagt bijvoorbeeld aan haar Adviescommissie om te adviseren over het bevorderen van culturele diversiteit).

Weinig specifieke budgetten

De overheden verwijzen in hun nota's niet vaak naar specifieke budgetten op het gebied van culturele diversiteit. Maar er zijn uitzonderingen. Zo noemt Den Haag een budget voor nieuwe ontwikkelingen op het gebied van culturele diversiteit en noemt Utrecht het programma Bereik en Diversiteit. Wel wordt vaak verwezen naar het Actieplan Cultuurbeleid, dat Rijk en gemeenten samen vormgeven. Dit budget is echter niet alleen bedoeld voor het bereiken van cultureel divers, maar ook van jong publiek. Sommige specifieke budgetten worden juist áfgeschafte. Zo beëindigt de staatssecretaris van Cultuur in *Meer dan de som* de zogenaamde 2%-

doelgroepenmaatregel (een budget van zo'n vier miljoen euro waarmee inspanningen om bijvoorbeeld jongeren en cultureel divers publiek te bereiken werden beloofd) omdat de effecten ervan moeilijk te meten zijn en de maatregel niet past bij de gedifferentieerde aanpak van diversiteit die de staatssecretaris voorstond. Om te voorkomen dat subsidieaanvragen te zeer worden gemodelleerd naar 'papiercriteria', ziet Amsterdam in de nota voor 2005-2008 nadrukkelijk af van allerlei aparte 'potjes'. Dat in de uitgangspuntennota's weinig over specifieke budgetten wordt geschreven, betekent overigens niet noodzakelijkerwijs dat deze er ook niet zijn. Bij de uitgangspuntennota's gaat het in de eerste plaats over criteria voor het verdelen van structurele subsidies. Mogelijk zijn er daarnaast wel incidentele gelden, projectgelden of budgetten van fondsen beschikbaar.

Demografie, artistieke verrijking en sociale cohesie als voornaamste motivering

Waarom nemen beleidsmakers in hun uitgangspuntennota's voornemens op over culturele diversiteit? Demografie is de meest voorkomende motivering: de bevolkingssamenstelling verandert in hoog tempo en de cultuursector moet zich daaraan aanpassen. De nota's van de gemeente Den Haag zijn in dat opzicht het meest illustratief: ze beginnen beide met een paragraaf over demografische ontwikkelingen, waarbij nauwkeurig wordt aangegeven welk percentage van de bevolking van Surinaamse, Marokkaanse, Turkse of andere afkomst is. Ook verwijst men naar de vele *expats* in de stad. De conclusie is dat er voor alle 144 nationaliteiten in Den Haag een aantrekkelijk cultuuraanbod moet zijn. Een andere veelgenoemde motivering is artistiek van aard. Daarbij gaat het er om dat een cultureel diverse samenleving kansen biedt voor allerlei interessante, nieuwe artistieke inzichten en vernieuwingen. Zo spreekt *Meer dan de som* (OCW 2005-8) over 'inhoudelijke rijkdom en veelzijdigheid' en 'interculturele verrijking'. Verder wordt een reeks van maatschappelijk getinte motiveringen genoemd. Verschillende nota's dichten aan kunst en cultuur het vermogen toe tot het versterken van sociale cohesie en integratie. Rotterdam stimuleert culturele festivals (ook) omdat mensen uit verschillende culturen elkaar daar ontmoeten, en Amsterdam wil kunst en cultuur betrekken in het inburgeringstraject voor 'nieuwe Amsterdammers'. Andere terugkerende motiveringen voor culturele diversiteit in de cultuursector zijn het versterken van leefbaarheid van de stad, het meer openstaan voor anderen en cultuur als een nieuwe vorm van 'volksverheffing'.

Beperkt innovatief

De uitgangspuntennota's zijn maar in beperkte mate innovatief. Zo leggen ze bijna allemaal de nadruk op culturele diversiteit van aanbod en publiek, en zijn er maar weinig originele, afwijkende beleidsvoornemens over culturele diversiteit opgenomen. Wel kiezen de verschillende overheden steeds net een andere insteek en doen ze voorstellen waarmee ze zich van elkaar onderscheiden. Den Haag stelt bijvoorbeeld een Aanjaagbureau Culturele Diversiteit (ABCD) in, dat enerzijds culturele instellingen helpt bij multicultureel programmeren en het bereiken van nieuwe doelgroepen en anderzijds jongere en allochtone culturele ondernemers ondersteunt bij het ontwikkelen van een projectplan. Amsterdam verwacht van de zakelijke en artistieke top van de stad dat ze 'nieuwe Amsterdammers' met talent op sleeptouw neemt. Rotterdam legt sterk de nadruk op 'meten is weten': instellingen zouden meer moeite moeten doen om de samenstelling van hun (potentiële) publiek te kennen. Utrecht neemt zich voor een programma Bereik en Diversiteit in het leven te roepen om innovatie van kennis op het gebied van culturele diversiteit

te stimuleren. Daarin zouden aanbod, presentatie, afname en educatie met elkaar verbonden worden.

Subsidiënten bouwen niet structureel voort op (resultaten van) eerder beleid

De beleidsnota's van het Rijk en de vier grote steden bouwen nauwelijks voort op de (resultaten) van eerder beleid. Wel wordt af en toe verwezen naar onderdelen van het beleid die zijn geëvalueerd. Zo verwijst de gemeente Utrecht in de nota voor 2009-2012 naar een quickscan van culturele diversiteit die is uitgevoerd bij Utrechtse cultuurinstellingen. Daaruit bleek dat bij instellingen in deze stad het aanbod relatief het meest 'verkleurd' is en het personeel en bestuur het minst. Den Haag geeft aan dat haar project Culturele Diversiteit, evenals een aantal andere activiteiten, wordt geëvalueerd, maar de resultaten van die evaluatie worden niet weergegeven (nota 2005-2008). De staatssecretaris voor Cultuur meldt dat het Actieplan Cultuurbereik wordt voortgezet omdat evaluatie door een onafhankelijke commissie heeft aangetoond dat het toegevoegde waarde heeft (nota 2005-2008). Over het algemeen geeft men niet, of slechts in zeer algemene termen, aan wat de resultaten van evaluaties zijn en welke consequenties deze voor nieuw beleid moeten hebben. Overigens wordt in lang niet alle nota's naar evaluaties verwezen.

Als expliciet wordt voortgebouwd op eerder beleid, dan is dat vaak in tamelijk algemene termen. De staatssecretaris voor Cultuur verwijst in de nota voor 2005-2008 bijvoorbeeld naar het beleid van eerdere kabinetten waarbij het accent te zeer zou zijn komen te liggen bij de ingezette instrumenten, in plaats van bij het nagestreefde doel. Daarom kiest zij ervoor kunst minder tot een politiek instrument te maken. Hoewel in beide nota's van de gemeente Amsterdam veel aandacht is voor culturele diversiteit, wordt in de nota voor 2009-2012 nauwelijks verwezen naar de voornemens uit de nota 2005-2008. Het wekt de indruk dat het om geheel nieuw beleid gaat. Naar het Aanjaagbureau Culturele Diversiteit waarover de gemeente Den Haag schrijft in de nota 2005-2008 wordt in de nota 2009-2012 niet meer verwezen.

De algemene indruk uit de nota's is dat het 'wiel van het cultureel diversiteitsbeleid' telkens opnieuw wordt uitgevonden. Als het beleid wordt geëvalueerd is vaak niet of nauwelijks duidelijk welke gevolgen dat voor het nieuwe beleid moet hebben, terwijl nieuwe nota's niet of nauwelijks voortbouwen op eerdere nota's. Er is daardoor weinig sprake van continuïteit, de overheden lijken (achteraf) niet sterk op het eigen beleid te reflecteren en dat beperkt waarschijnlijk het lerend vermogen.

Voornemens betreffen meestal de korte termijn

Bij de meeste nota's is geen sprake van een langetermijnvisie op culturele diversiteit, van een visie die verder reikt dan de periode waarop de nota betrekking heeft (in de meeste gevallen vier jaar). Wanneer dat wel het geval is, wordt culturele diversiteit meestal slechts kort aangestipt. Utrecht snijdt het thema bijvoorbeeld aan in haar visie voor 2008-2018, maar slechts met enkele zinnen. Culturele diversiteit is een van de speerpunten van de langetermijnvisie cultuurbeleid die de gemeente Amsterdam beschrijft in haar nota voor 2005-2008. De nota is op dat punt echter weinig concreet, en er wordt niet meer naar deze langetermijnvisie verwezen in de nota 2009-2012.

Aandacht voor culturele diversiteit blijft gelijk, maar neemt af bij de Rijksoverheid

De aandacht voor culturele diversiteit in de beleidsnota's blijft over het algemeen gelijk. Hoewel de inhoud van de nota's verschilt, krijgt het onderwerp in beide onderzochte perioden (2005-2009, 2009-2012) gemiddeld tot veel aandacht. Een belangrijke uitzondering is het beleid van de Rijksoverheid: waar culturele diversiteit nog een belangrijk thema is in het beleid voor 2005-2008, is de aandacht hiervoor in de nota voor 2009-2012 zeer gering.

Zeer diverse terminologie voor thema en groep

De terminologie die gebruikt wordt voor het thema culturele diversiteit en de groep mensen die het betreft is buitengewoon divers. Voor de thematiek wordt de term 'culturele diversiteit' opvallend vaak gebruikt. Dat geldt ook voor de term 'diversiteit' zonder toevoeging, waarbij meestal uit de context kan worden opgemaakt dat het om *culturele* diversiteit gaat. Andere veelgebruikte begrippen zijn 'multicultureel', 'intercultureel' en 'verkleuring'. In totaal troffen we meer dan tien verschillende termen aan. De terminologie die in de nota's wordt gebruikt om Nederlanders met een andere culturele achtergrond aan te duiden is nog veel gevarieerder. We troffen in totaal zo'n twintig verschillende begrippen aan. Het meest gebruikt is 'nieuwe' gevolgd door de naam van de stad: nieuwe Rotterdammers, nieuwe Hagenaars, et cetera. Ook de term 'allochtonen' komt vrij vaak voor. Het is gissen naar de achtergrond van deze grote diversiteit in terminologie. Mogelijk hangt het samen met een zekere ongemakkelijkheid met het thema en de angst om Nederlanders met een andere culturele achtergrond met 'foute' termen te stigmatiseren.

5

Programmering



De eerste P-programmering - wordt in dit hoofdstuk uitgewerkt aan de hand van de internetpoll, de diepte-interviews en de analyse van overheidsbeleid. De term programmering verwijst daarbij, afhankelijk van het type cultuurinstelling, ook naar presentaties, tentoonstellingen, producties en overig aanbod.

5.1

Breedte-onderzoek: resultaten van de internetpoll

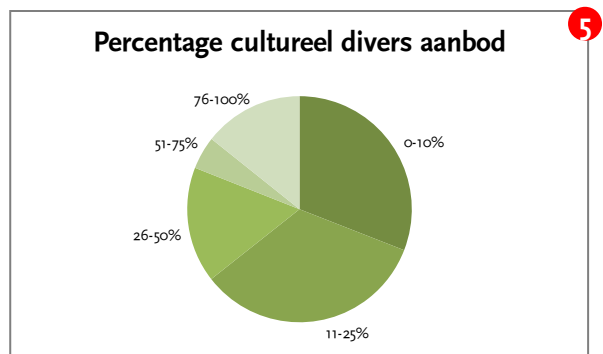
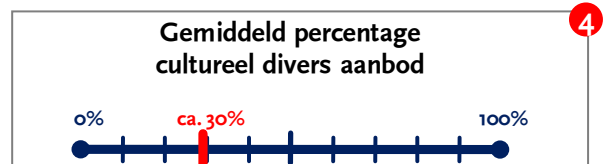


Deze paragraaf presenteert het beeld dat instellingen uit de basisinfrastructuur in de internetpoll schetsen van culturele diversiteit in programmering, presentaties, tentoonstellingen, producties en overig aanbod. Het gaat daarbij om aanbod waarin culturele diversiteit een belangrijke rol speelt in bijvoorbeeld thematiek, inhoud, uitingsvormen, tradities, vorm en/of stijl. Dit kan invloeden uit één of meer specifieke culturen betreffen (bijvoorbeeld Turks, Surinaams), maar ook cross-overs of aanbod dat ingaat op de cultureel diverse samenleving.

Sommige instellingen hebben een groot cultureel divers aanbod, andere niet

Het cultureel diverse aanbod lag volgens de instellingen in de periode 2005-2008 gemiddeld op circa 30% (zie infographic 4). Dit betreft instellingen uit de basisinfrastructuur die cultuur programmeren, produceren en/of aanbieden. Hierbij is echter sprake van een substantiële spreiding: ruwweg een derde van de instellingen heeft een cultureel divers aanbod van onder de 10%, eveneens eenderde tussen de 11 en 25%, terwijl er ook instellingen zijn (bijna 15%) met een zeer groot cultureel divers aanbod van 76 tot 100% (zie infographic 5). Over de gehele linie van instellingen is het cultureel diverse aanbod in deze periode iets toegenomen, waarbij het cultureel diverse aanbod bij de meeste instellingen (ongeveer 40%) gelijk is gebleven en bij een aantal instellingen (ongeveer 15%) duidelijk is toegenomen.

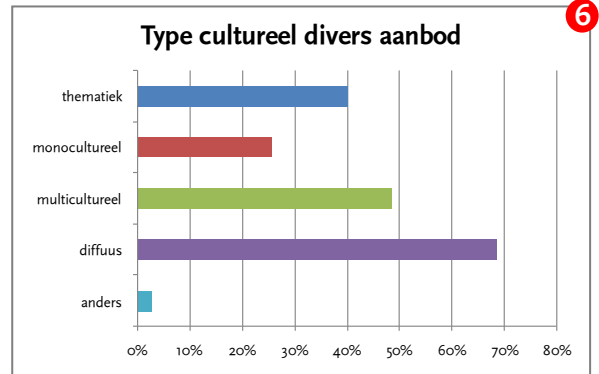
Bij het percentage van 30 procent cultureel divers aanbod dat instellingen aangeven te programmeren, past enige relativisering. Ten eerste omdat vrij veel instellingen in de poll de laagste categorie van 0 tot 10 procent aanvinkten en deze categorie ook instellingen omvat die géén cultureel divers aanbod programmeren. Ten tweede omdat veel instellingen aangeven cultureel divers aanbod te programmeren in de tamelijk algemene categorie 'diffuus', zoals hieronder wordt toegelicht.



Een groot deel van het cultureel diverse aanbod is 'diffuus'

Er worden verschillende typen cultureel divers aanbod geprogrammeerd. Het grootste aandeel cultureel divers aanbod is 'diffuus'. Dat wil zeggen dat dit deel cultureel divers aanbod wel voortkomt uit de cultureel diverse samenleving, maar dat het niet direct herleidbaar is tot een niet-westerse cultuur (bijvoorbeeld urban culture). Dit type komt bij ongeveer 70% van de instellingen met een cultureel

divers aanbod voor. Aanbod dat gerelateerd is aan meerdere niet-westerse culturen (multicultureel aanbod) en aanbod dat de thematiek van de cultureel diverse samenleving behandelt, komt ook relatief veel voor (bij 40 tot 50% van de instellingen met een cultureel divers aanbod). Aanbod dat gerelateerd is aan één niet-westerse cultuur (monocultureel aanbod) komt bij slechts ongeveer een kwart van de instellingen voor (zie infographic 6).



Weinig, maar steeds meer instellingen formuleren ambities om het cultureel diverse aanbod te vergroten

Uit de interpoll blijkt dat ruim een kwart van de instellingen in de beleidsplannen voor de periode 2005-2008 expliciete ambities heeft geformuleerd om het cultureel diverse aanbod te vergroten. Van deze instellingen geeft het merendeel (90%) aan dat ze deze ambities gerealiseerd hebben. Ook in de beleidsplannen voor de periode 2009-2012 heeft een minderheid van de instellingen (ongeveer 40%) volgens de internetpoll expliciete ambities geformuleerd om het cultureel diverse aanbod te vergroten. Het aandeel instellingen dat op dit punt ambities formuleert neemt dus wel toe.

Het algemene beeld is dat, ondanks het veelal ontbreken van geformuleerde ambities ter bevordering van cultureel divers aanbod, er wel cultureel divers aanbod is. Hierbij is sprake van een relatief beperkt aantal instellingen waar een groot deel van het aanbod cultureel divers is.

5.2 Diepte-onderzoek: interviews en beleidsplannen

Helft cultuurinstellingen ambieert volgens beleidsplan cultureel diverse programmering

In ongeveer de helft van de door ons geanalyseerde beleidsplannen van cultuurinstellingen voor de perioden 2005-2008 en 2009-2012 zijn ambities neergelegd met betrekking tot een cultureel diverse programmering; in de periode 2005-2008 gaat het om ongeveer een derde van de plannen waarin ambities op dit punt zijn neergelegd, in de periode 2009-2012 om bijna tweederde. Het beeld van de door ons geanalyseerde instellingen is op het punt van programmering dus 'gunstiger' dan het beeld dat volgt uit de internetpoll. Net als in de poll neemt het aantal instellingen dat ambities op dit punt sterk toe in de periode 2009-2012 ten opzichte van 2005-2008.

Regelmatig worden zulke ambities in het beleidsplan ook vertaald in concrete activiteiten en maatregelen. Het Fonds voor de Beeldende Kunst, Vormgeving en Bouwkunst heeft bijvoorbeeld een programma waarin zogenaamde 'intendanten culturele diversiteit' (zowel kunstenaars als beschouwers) werken aan interculturele onderzoeks- en cross-over projecten en daarnaast werkt men aan een *artist-in-residence* programma voor kunstenaars in niet-westerse landen als Egypte en Turkije. Het Nationale Toneel noemt politiek als een van de hoofdthema's van haar voorstellingen in de komende seizoenen, hetgeen men als volgt toelicht: 'Onze democratische waarden kraken in hun westerse voegen, nu West-Europa meer en meer bevolkt wordt door mensen die deze waarden niet delen (...) Tegenwoordig plaatst men van links tot rechts, van autochtoon tot allochtoon, kanttekeningen bij de wijze waarop wij ons land hebben ingericht.'



Een artistiek inhoudelijke benadering geniet de voorkeur

Onder de BIS-instellingen die culturele diversiteit als onderdeel van hun beleid zien en daar actief invulling aan geven, is programmering in vergelijking met de andere 'P's' het gebied dat de meeste aandacht krijgt. Uit de interviews blijkt dat een cultureel diverse programmering veelal ontstaat door samen te werken met andere instellingen met specialistische kennis of niet-Nederlandse c.q. internationale makers en kunstenaars. Daarnaast is er bij de geïnterviewden het besef dat wanneer zij een ander publiekssegment aan willen trekken zij op een andere manier moeten presenteren, een andere vorm van dramaturgie moeten kiezen (in het geval van podiumkunsten), maar dat de (interne) weerstanden hiertegen vaak groot zijn en de kennis beperkt is.

Er zijn verschillende benaderingen van cultureel divers aanbod te herkennen bij de geïnterviewde instellingen; regelmatig hanteert één instelling meerdere van die benaderingen. Enkele BIS-instellingen geven aan culturele diversiteit in de zin van dit onderzoek niet of nauwelijks relevant te vinden voor hun eigen organisatie. Andere zien binnen het genre of de discipline waarin men actief is weinig kansen om vorm te geven aan culturele diversiteit, maar zoeken daarbinnen toch naar mogelijkheden. De Organisatie Oude Muziek presenteert tijdens haar jaarlijkse festival in Utrecht bijvoorbeeld vooral oude Europese muziek, maar programmeert in wereldculturencentrum RASA ook enkele concerten van oude muziek uit niet-westerse tradities. Een aantal BIS-instellingen is van mening dat hun aanbod cultureel divers is of cultureel diverse aspecten heeft omdat het betrekking heeft op de cultureel diverse maatschappelijke realiteit. 'As Witte de Wit is about showing contemporary life and art, it's culturally diverse in itself', zoals Nicolaus Schafhausen van Witte de With stelt. Een benadering die daar dicht tegenaan ligt met betrekking tot het aanbod is het zoeken naar universele thematieken die diverse culturen aanspreken. Zo zoekt Museum Catharijne Convent soms naar thema's voor tentoonstellingen die in diverse (ook niet-westerse) religies herkend worden. Ook Het Nationale Toneel zoekt naar universele thematieken, maar merkt dat het niet makkelijk is om daarmee ook daadwerkelijk een cultureel divers publiek te bereiken. Dat lukte beter bij Volkert van der G. & Mohammed B., een voorstelling van dit gezelschap met een onderwerp dat raakt aan de cultureel diverse samenleving: er kwamen bezoekers met een niet-westerse achtergrond op af, die bovendien positief reageerden.

Een aantal instellingen experimenteert met het ontwikkelen van meer cultureel divers aanbod of onderneemt losse activiteiten. Het Fonds BKVB werkt met intendanten en een programmamanager op het gebied van culturele diversiteit. Het Nederlands Fotomuseum is begonnen aan een project waarin medewerkers van het museum - van educatiemedewerkers tot curatoren en directie - gesprekken voeren met de cultureel diverse bewoners van een Rotterdams verzorgingstehuis naar aanleiding van fotoalbums waarin het leven van die bewoners is vastgelegd. Een aantal presentatie-instellingen organiseert evenementen met dj's en *urban culture*, die aan hun tentoonstellingen een (meer) cultureel diverse omlijsting geven. Tenslotte werken verschillende instellingen met cultureel diverse makers waardoor de diversiteit van hun aanbod wordt versterkt. Dat doet bijvoorbeeld Productiehuis Gasthuis/Frascati, al merkt deze organisatie dat het niet altijd eenvoudig is om die makers structureel aan de organisatie te verbinden. Stella Den Haag bracht een Surinaams-Nederlandse coproductie met daarin drie Surinaamse actrices, wat op de cultureel diverse scholen waar de voorstelling werd gespeeld leidde tot enthousiaste reacties - 'kleur op het toneel wérkt!' Instellingen waarbij het aanbod volledig doortrokken is van culturele diversiteit, zijn tijdens de diepte-interviews eigenlijk niet aangetroffen. Zo geeft zelfs een organisatie als YO! Opera, waarbij het aanbod veel cultureel diverse kenmerken kent, aan dat men moeite heeft om biculturele componisten en jeugdopera specialisten te vinden.

Als er belemmeringen met betrekking tot de programmering worden genoemd, dan zijn dat:

- Netwerken: veelal ontbreken de juiste netwerken om een cultureel diverse programmering te realiseren en ontbreekt de tijd om te investeren in nieuwe netwerken.
- Kennisontwikkeling: onvoldoende tijd en middelen voor het nodige onderzoek als het gaat om het ontginnen van nieuwe werkgebieden en onvoldoende tijd voor reflectie hierop. Daarnaast wordt aangegeven dat er een gebrek aan kennis en vaardigheden is als het gaat om niet-westerse kunstvormen bij de uitvoeringsorganisaties, bijvoorbeeld dansgezelschappen en orkesten met een focus op westerse kunstvormen. Ook wordt aangegeven dat er onvoldoende kennis is binnen de BIS-instellingen met betrekking tot de culturele behoeften van andere etnische groeperingen.
- Makers: men stelt dat er onvoldoende makers met een biculturele achtergrond zijn en dus onvoldoende aanbod.
- Kijkcijfercultuur: in een cultuur waar instellingen worden afgerekend op aantallen, is het veelal gemakkelijker om hoogopgeleide 'blanke' bezoekers te trekken met een gangbare programmering dan een nieuw publiek aan te boren.
- Financiering: de publieke financiering is niet toegesneden op internationale programmering die in het kader van diversiteit van toenemend belang is en vaak duurder is om te realiseren dan binnenlandse producties.
- Signatuur: het niet passen van een cultureel diverse programmering bij de artistieke signatuur van de instelling.
- Vaste opvattingen: een rode draad is de spanning tussen kwaliteit, artistieke relevantie en sterk gewortelde opvattingen over autonoom kunstenaarschap enerzijds en relatief weinig feeling met collectieve of *community* gerelateerde maakprocessen anderzijds.

5.3 Cultuurbeleid Rijk en vier grote steden

Veel aandacht voor programmering en aanbod



‘De pluriformiteit van het aanbod weerspiegelt de pluriformiteit van het (potentiële) publiek’, zo luidt een van de doelstellingen van het cultuurbeleid van de gemeente Utrecht voor de periode 2009-2012. De minister van OCW stelt in *Kunst van leven* dat het: ‘Een belangrijke uitdaging (...) is het aanbod te laten aansluiten bij een steeds diverser publiek.’ In vrijwel alle beleidsnota’s is culturele diversiteit van de programmering (respectievelijk: het aanbod) van cultuurinstellingen een belangrijk aandachtspunt.

De oproep van overheden tot diversiteit van het aanbod kent verschillende vormen. Soms is het een vraag om een *andere*, meer diverse programmering van de instellingen, soms ligt de nadruk op het bereiken van een ander publiek met *hetzelfde* aanbod. Een aantal keren wordt aangegeven dat niet elke instelling haar aanbod hoeft te diversifiëren, zolang het totale palet, het aanbod van de instellingen gezamenlijk, maar diverser wordt. Zo stelt de staatssecretaris van Cultuur in *Meer dan de som*: ‘Het is zinloos en onmogelijk iedere publieksgroep bij elk facet van het culturele leven te willen betrekken. Het culturele landschap als geheel dient de diversiteit van de maatschappij beter te weerspiegelen.’ Den Haag schrijft in de nota voor 2009-2012: ‘Dit betekent niet dat elke instelling voor elke publieksgroep (...) moet programmeren. De verschillende profielen tezamen vormen de basisinfrastructuur.’

Verschillende maatregelen

Er worden zeer verschillende maatregelen voorgesteld om culturele diversiteit van de programmering te bevorderen. Den Haag stelt een ‘Aanjaagbureau’ in dat instellingen kan adviseren over multicultureel programmeren, Rotterdam wil een adequate infrastructuur voor ‘urban arts’ ontwikkelen en verschillende gemeenten willen culturele uitwisselingen met herkomstlanden bevorderen. Diversiteit van het aanbod wordt vaak verbonden met amateurkunst en talentenprogramma’s. Volgens de gemeente Amsterdam bijvoorbeeld, wordt amateurkunst door nieuwe Amsterdammers vaak beschouwd als opstap naar een professionele beroepsuitoefening in de cultuursector. Om te zorgen dat dit talent doorstroomt naar het gevestigde cultuuraanbod wil de gemeente een scoutings- en toeleidingsprogramma ontwikkelen. Overigens geven verschillende nota’s aan het belangrijk te vinden dat het aanbod cultureel diverser wordt, zonder daar verder concrete maatregelen aan te verbinden.

Twee dilemma’s

Waar het gaat om diversiteit van het aanbod komen in verschillende nota’s twee dilemma’s terug. Ten eerste is er de kwestie van het contextuele kwaliteitsbegrip. Voor veel subsidiënten is kwaliteit de belangrijkste reden om cultuurinstellingen te subsidiëren. De vraag is vervolgens of daarbij moet worden uitgegaan van een absoluut kwaliteitsbegrip of van een contextueel kwaliteitsbegrip, dat bijvoorbeeld rekening houdt met specifieke artistieke kennis die samenhangt met een bepaalde (multiculturele) context. In de nota van de staatssecretaris van OCW voor de periode 2005-2008 en in de nota van de gemeente Den Haag voor de periode 2009-2012, wordt expliciet voor een contextueel kwaliteitsbegrip gekozen. In enkele andere nota’s gebeurt dat meer impliciet. Een tweede dilemma heeft te maken met de vraag of

cultuuraanbod vooral om inhoudelijke redenen (kwaliteit, intrinsieke waarde, kunst om de kunst) gesubsidieerd moet worden of dat cultuur ook als instrument kan worden ingezet om bijvoorbeeld sociale problemen als integratie aan te pakken. Verschillende nota's raken aan dit thema, waarbij de teneur is dat kwaliteit vooropstaat, maar dat een divers cultuuraanbod daarnaast óók een instrumenteel effect kan hebben.

Publiek



De tweede P - publiek - wordt in dit hoofdstuk uitgewerkt aan de hand van de internetpoll, de diepte-interviews en de analyse van het overheidsbeleid. Publiek is daarbij de algemene term, die ook verwijst naar bezoekers en gebruikers.

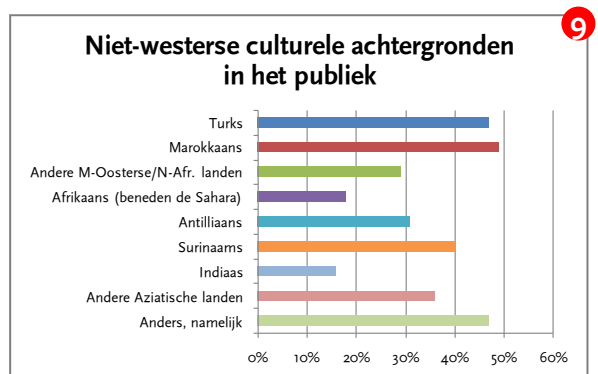
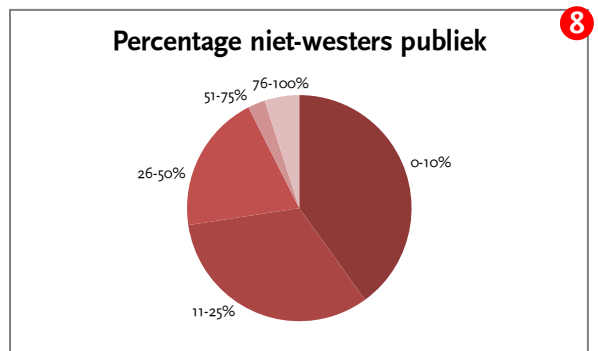
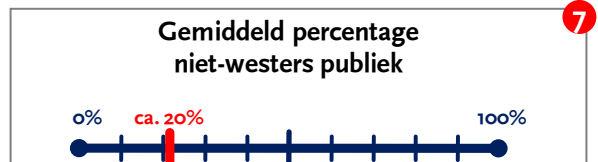
6.1 Breedte-onderzoek: resultaten van de internetpoll



Deze paragraaf presenteert het beeld dat instellingen uit de basisinfrastructuur in de internetpoll schetsen van culturele diversiteit van hun publiek, bezoekers en gebruikers.

De meeste instellingen trekken in beperkte mate een publiek met een niet-westerse achtergrond

Het gemiddelde percentage publiek met een niet-westerse achtergrond lag volgens de instellingen in de periode 2005-2008 op ongeveer 20% (zie infographic 7). Daarbij valt op dat bij de grootste groep instellingen (ongeveer 40%) dit percentage tussen de 0 en 10% ligt. Aangezien tot de groep die aangaf 0 tot 10 procent publiek met een niet-westerse achtergrond te trekken ook instellingen behoren die (vrijwel) géén cultureel divers publiek trekken, lijkt enige relativisering van het gemiddelde percentage van 20 procent publiek met een niet-westerse achtergrond op zijn plaats. Het aandeel publiek met een niet-westerse achtergrond ligt bij bijna driekwart van de instellingen onder de 25% (zie infographic 8). Marokkaanse, Turkse (beide bij ongeveer 50% van de instellingen) en Surinaamse (bij ongeveer 40% van de instellingen) mensen zijn de meest voorkomende publieksgroepen met een niet-westerse achtergrond (zie infographic 9). Een andere relativisering bij het gemiddelde percentage van 20 procent publiek met een niet-westerse achtergrond is dat de



instellingen aangeven de etnisch-culturele samenstelling van hun publiek, bezoekers en gebruikers nauwelijks te meten: slechts een aantal instellingen doet dit incidenteel of regelmatig (20%), de meerderheid (80%) schat het in of doet geen meting. Een deel van de instellingen (ongeveer 20%) geeft dan ook aan geen inzicht te hebben in de toename van het aandeel publiek met een niet-westerse achtergrond in de periode 2005-2008. Van de instellingen die dat wel weten zegt een meerderheid dat het deel van het publiek met een niet-westerse achtergrond enigszins is toegenomen (ongeveer 55%) of dat het gelijk is gebleven (ongeveer 40%).

Weinig aanbod en marketing gericht op publieksgroepen met een niet-westerse achtergrond

Over het algemeen wordt er nauwelijks aanbod geprogrammeerd specifiek gericht op niet-westerse publieksgroepen (zie infographic 10). Daarnaast zetten de instellingen slechts af en toe marketinginstrumenten in die gericht zijn op publiek met een niet-westerse achtergrond. Dit omvat dan met name publiciteitsactiviteiten zoals (e-)flyering en advertenties, en daarnaast programmering op specifieke locaties en de afstemming van bijvoorbeeld randprogrammering op specifieke publieksgroepen. Wanneer de instellingen geen marketinginstrumenten inzetten gericht op publiek met een niet-westerse achtergrond (ongeveer 35%), geeft de helft van hen aan dat dit is omdat hun aanbod er geen aanleiding toe geeft.



Weinig instellingen formuleren ambities om het aandeel van het publiek met een niet-westerse achtergrond te vergroten

De meeste instellingen (ruim 80%) hebben in de beleidsplannen voor de periode 2005-2008 geen expliciete ambities geformuleerd om het aandeel van het publiek met een niet-westerse achtergrond te vergroten. De instellingen die dat wel deden zeggen alle dat zij hun ambities hebben gerealiseerd. Ook in de beleidsplannen voor de periode 2009-2012 heeft een vergelijkbaar aantal instellingen geen expliciete ambities geformuleerd om meer publiek met een niet-westerse achtergrond te bereiken.

Het algemene beeld is dat er nauwelijks ambities worden geformuleerd om het aandeel publiek met een niet-westerse achtergrond te vergroten, dat er nauwelijks specifiek aanbod gericht op doelgroepen met een niet-westerse achtergrond is en dat de instellingen in beperkte mate doelgroepen met een niet-westerse achtergrond bereiken. Wel moet worden opgemerkt dat het publieksbereik nauwelijks gemeten wordt en derhalve op inschattingen is gebaseerd.

6.2 Diepte-onderzoek: interviews en beleidsplannen



Substantieel deel instellingen neemt voornemens over publieksbereik op in beleidsplan

Hoewel in de meeste beleidsplannen van instellingen die wij analyseerden geen voornemens zijn opgenomen om een meer cultureel divers publiek te bereiken, is dat bij ongeveer een derde van de plannen wel het geval. Er lijkt bovendien sprake van een lichte toename van de ambities en activiteiten op dit punt in de plannen voor de periode 2009-2012 ten opzichte van 2005-2008. Het beeld van de door ons

geanalyseerde beleidsplannen is daarmee iets 'gunstiger' dan het beeld uit de internetpoll. Regelmatig worden expliciet één of meerdere doelgroepen beoogd en af en toe worden de ambities in de plannen ook uitwerkt tot concrete activiteiten. Educatie, marketing en PR worden vaak genoemd als middel om een cultureel divers publiek te bereiken. 'Doel van deze campagnes is om verschillende groepen erop attent te maken dat het IFFR films toont die aansluiten bij hun culturele achtergrond' schrijft het International Film Festival Rotterdam over haar nieuwe marketingcampagnes. Het Nederlands Fotomuseum stelt: 'Educatie [blijft] het belangrijkste instrument om de culturele diversiteit binnen doelgroepen te stimuleren.'

Samenwerking met partners biedt interessante kansen om een cultureel divers publiek te bereiken

Ook uit de diepte-interviews blijkt dat de instellingen in de basisinfrastructuur grofweg in twee groepen kunnen worden gedeeld, namelijk een (kleine) groep instellingen die actief specifieke cultureel diverse doelgroepen benadert en een (grote) groep instellingen die geen voornemens heeft om specifieke cultureel diverse publieksgroepen te bereiken.

Uit de diepte-interviews komt duidelijk naar voren dat werken via en met scholen een van de belangrijkste manieren is om een cultureel divers publiek te bereiken. De jeugd en jongeren zijn meer internationaal georiënteerd en meer gewend om via hun scholen te bewegen in een cultureel diverse omgeving. 'Teenagers and early twentysomethings are undervalued in their (emotional) intellectual capacity. You don't have to force this generation to think internationally because they are doing so anyway.'⁹ Door met onderwijsinstellingen te werken komt men vanzelf uit bij een cultureel divers publiek. Dit wordt onderstreept door instellingen die op de jeugd zijn gericht en met scholen werken; het lukt hen eerder en beter om een cultureel divers publiek te bereiken. Overigens betekent het feit dat een instelling meer cultureel divers publiek trekt met voorstellingen die in samenwerking met scholen worden geprogrammeerd, niet automatisch dat het ook lukt om dit diverse publiek naar de reguliere voorstellingen van de instelling te trekken.

Veel directies geven aan dat ze qua publiekswerving eerder reactief dan proactief werken, dat er kansen zijn om hun publiek te laten verkleuren, maar dat ze vaak niet weten hoe dit aan te pakken en dat het niet altijd een prioriteit is. Zoals één directeur aangaf: 'Marketing is de bottleneck voor het bereiken van nieuwe doelgroepen.' Wel hebben veel directies het voornemen om proactiever te gaan werken, maar concrete plannen zijn er veelal niet. Andere geven aan dat de beste manier om een cultureel divers publiek te bereiken via de programmering is, via het aanbod. Het onderwerp, het thema, de actualiteit, de makers, vaak in combinatie met de omgeving, kunnen een cultureel divers(er) publiek aantrekken.

Er wordt met een veelvoud van marketinginstrumenten geëxperimenteerd in een poging om een jong(er) en daarmee een meer divers publiek aan te trekken, zoals gratis entree tot 18 jaar, gratis entree voor een festival waar de bezoeker achteraf mag bepalen wat het waard was, laagdrempelige en open locaties/gebouwen in plaats van een museum of schouwburg die door de doelgroep kan worden ervaren als 'een onneembare vesting'. Andere marketinginstrumenten die worden ingezet zijn: randprogrammering speciaal gericht op doelgroepen met een niet-westerse achtergrond, ambassadeurs benoemen en wijkmakelaars inzetten, digitale marketing,

⁹ Nicolaus Schafhausen, directeur Witte de With, Centre for Contemporary Art

speciale evenementen, et cetera. Met reguliere communicatie zoals een seizoensbrochure wordt een publiek met een niet-westerse achtergrond grotendeels niet bereikt. In de open vragen uit de internetpoll geeft men ook aan dat er te weinig technieken zijn om deze groepen te bereiken, dat men de technieken niet kent of geen tijd heeft om er in te investeren: 'Het bereiken van een cultureel divers publiek kost extra werk' (Mavis Carrilho, Netwerk CS).

Harde cijfers over de mate waarin een cultureel divers publiek wordt bereikt zijn er nauwelijks, omdat bijna geen van de instellingen het publieksbereik onder deze groep daadwerkelijk meet en culturele diversiteit zich bovendien ook lastig laat meten c.q. registreren. Instellingen worstelen met de manier waarop culturele diversiteit gemeten kan worden. Moet je kleuren tellen? Moet je naar afkomst vragen? Is registreren op etniciteit überhaupt wenselijk? Ook wordt er geen onderzoek gedaan naar hoe het publiek mogelijk beweegt tussen verschillende activiteiten. Leidt bijvoorbeeld randprogrammering binnen een festival tot bezoek aan het festival zelf, leiden jongeren- en wijkprojecten tot bezoek aan het reguliere repertoire? De instellingen die wel activiteiten ondernemen weten dus veelal niet of er buiten de activiteit zelf een positieve spin-off is voor de instelling en de sector. Wel ontstaat er een beeld van twee gescheiden circuits binnen één instelling: enerzijds het traditionele witte, hoog opgeleide publiek voor de gangbare programmering en anderzijds jongeren en/of groepen met een niet-westerse achtergrond voor de cultureel diverse programmering, maar de verkleuring ontstaat (nog) niet. Daarnaast wordt gesteld dat een cultureel divers publiek vooral wordt bereikt door specialisten met culturele diversiteit als kerntaak en niet door bijvoorbeeld de traditionele vaak grote(re) gezelschappen.

Wat zijn de verklaringen hiervoor? De geïnterviewden geven, als verklaring waarom hun programmering bijna uitsluitend een wit publiek trekt, in sommige gevallen aan dat hun kunstvorm alleen de elite aantrekt. Wel melden ze dat er een opkomende elite is onder Nederlanders met een niet-westerse achtergrond, maar dat het de grote(re) instellingen met hun reguliere programmering maar in weinig gevallen is gelukt om deze groep aan te trekken. Deze laatste constatering wordt gestaafd door recent onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP), waaruit blijkt dat ook de Turkse en Marokkaanse stedelijke elite (hoger opleidingsniveau en hoger inkomen) veel minder vaak een bezoek brengt aan traditionele cultuuruitingen dan autochtone Nederlanders. Surinamers en Antillianen met een hoog inkomens- of opleidingsniveau nemen een tussenpositie in (minder dan autochtone Nederlanders, maar meer dan Turken en Marokkanen), terwijl de verschillen in cultuurbezoek van hoger opgeleiden/mensen met hoger inkomen lijken af te nemen bij de tweede generatie¹⁰. Daarnaast wordt gesteld dat het gebodene vaak niet aansluit bij de interesses en (culturele) achtergrond van een cultureel divers publiek als het om culturele voorkeuren en het aanbod zelf gaat. Hiervan worden verschillende voorbeelden gegeven, zoals moderne kunst, moderne dans,

¹⁰ *Het dagelijks leven van allochtone Stedelingen*; SCP, april 2008. Onderzocht is welk percentage van de respondenten in een jaar (2004-2005) minstens één bezoek aan toneel, dans, klassieke muziek, opera of museum bracht. Onder autochtone Nederlanders is dat 58%, onder Turkse Nederlanders 28%, Marokkaanse Nederlanders 28%, Surinaamse Nederlanders 40% en Antilliaanse Nederlanders 41%. Bij hoger opgeleiden (HBO/WO) is het aandeel 78% autochtone Nederlanders, 53% Turkse, 49% Marokkaanse, 67% Surinaamse, 64% Antilliaanse. Bij mensen met een hoger inkomen (gezinsinkomen meer dan 2250 euro per maand) is dat 67% autochtone Nederlanders, 36% Turkse, 37% Marokkaanse, 47% Surinaamse en 66% Antilliaanse. Ook bij een hoger opleidings- of inkomensniveau liggen de percentages bij met name Turkse en Marokkaanse Nederlanders dus nog steeds aanzienlijk lager.

opera, repertoire toneel, et cetera. Met andere woorden: niet al het aanbod biedt evenveel kansen om een cultureel divers publiek aan te trekken. Ook bieden niet alle locaties evenveel kansen om een cultureel divers publiek aan te trekken. In zowel de interviews als in de internetpoll wordt aangegeven dat de Randstad hiervoor meer kansen biedt dan locaties in bijvoorbeeld Limburg en Groningen. Ook wordt aangegeven dat het ook voor een instelling midden in een cultureel diverse stadswijk gemakkelijker is om divers publiek aan te trekken.

6.3 Cultuurbeleid Rijk en vier grote steden

Veel aandacht voor cultureel divers publiek



‘Culturele organisaties zullen blijvend moeten inzetten op de verbreding van hun publiek, waarbij ... nieuwe Hagenaars speciale aandacht vragen’, stelt de gemeente Den Haag in haar nota voor de periode 2009-2012. De gemeente Rotterdam vraagt gesubsidieerde cultuurinstellingen: ‘... zich onverkort in te zetten voor vergroting van hun publieksbereik, bij voorkeur voor ... een divers publiek.’ Culturele diversiteit van het publiek is in de uitgangspuntennota’s van de subsidiënten, samen met cultureel divers aanbod, het belangrijkste aandachtspunt.

Diverse middelen voor het bereiken van cultureel divers publiek

Overheden dragen in hun nota’s verschillende instrumenten aan waarmee een meer cultureel divers publiek kan worden bereikt. Zo wordt goede, gerichte marketing in verschillende nota’s genoemd. Rotterdam noemt cultuureducatie en wil verder dat instellingen onderzoek doen naar de samenstelling van hun publiek. Amsterdam benadrukt het belang van culturele buurtaccommodaties omdat die aantoonbaar succesvol zijn in het bereiken van nieuwe Amsterdammers. Met het programma Bereik en Diversiteit wil Utrecht aanbod, presentatie, afname en educatie met elkaar verbinden. Overigens stellen de nota’s ook regelmatig simpelweg dat men op dit gebied inspanningen van de instellingen verwacht, zonder daarvoor concrete middelen aan te reiken.

Het dilemma van de doelgroepenadering

Een dilemma op het gebied van publieksbereik betreft het zogenaamde ‘doelgroepenbeleid’, waarbij het gaat om aanbod en marketing, specifiek gericht op bepaalde cultureel diverse groepen (bijvoorbeeld Turken, Marokkanen, Surinamers). Een aantal subsidiënten neemt daarvan expliciet afstand. Zo schrijft Rotterdam in haar nota voor 2005-2008: ‘Een kunstbeleid dat pretendeert zich te richten op doelgroepen ontkent de diversiteit binnen de samenleving en staat het nemen van gerichte maatregelen vaak meer in de weg dan dat het inspirerend en ondersteunend werkt.’ Ook de staatssecretaris van Cultuur neemt in de nota voor 2005-2008 expliciet afstand van doelgroepenbeleid.

7

Partners



De derde P - partners - wordt in dit hoofdstuk uitgewerkt aan de hand van de internetpoll, de diepte-interviews en de analyse van het overheidsbeleid. Partners zijn bijvoorbeeld andere cultuurinstellingen, cultuurinstellingen waarbij culturele diversiteit een belangrijke rol speelt en allerlei maatschappelijke organisaties. Het gaat bij partners ook om netwerken van instellingen of personen.

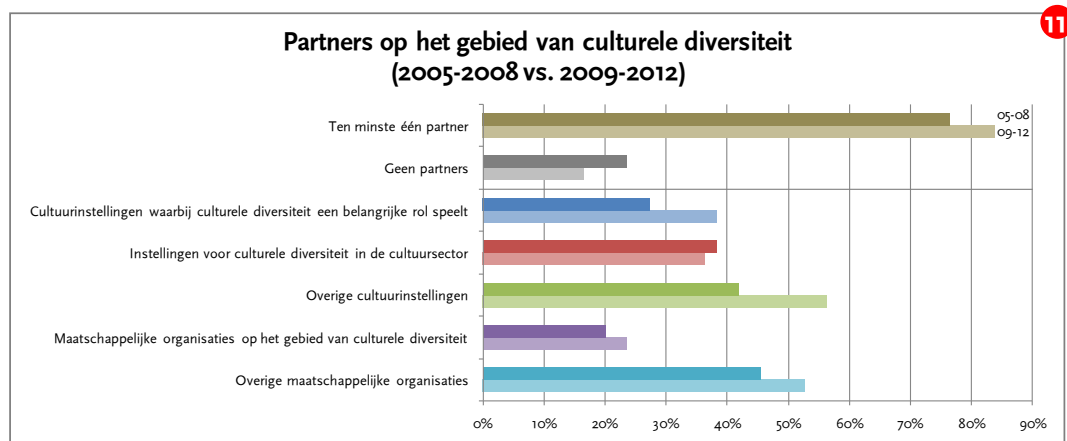
7.1 Breedte-onderzoek: resultaten van de internetpoll



Deze paragraaf presenteert het beeld dat instellingen uit de basisinfrastructuur in de internetpoll schetsen van hun (eventuele) samenwerking met partnerorganisaties op het gebied van culturele diversiteit.

Ter bevordering van culturele diversiteit wordt samengewerkt, vooral met maatschappelijke organisaties

Voor het bevorderen van culturele diversiteit in de instelling geeft ruim driekwart van de instellingen uit de basisinfrastructuur aan in de periode 2005-2008 met ten minste één andere partij te hebben samengewerkt. Het type instellingen waarmee wordt samengewerkt loopt erg uiteen, waarbij opvalt dat bijna de helft van alle instellingen uit de basisinfrastructuur met maatschappelijke organisaties (zoals scholen, sportverenigingen, kerken) samenwerkt. In de periode 2009-2012 verwachten nog meer instellingen samen te werken met ten minste één andere partij (bijna 85%). Hierbij is het opvallend dat meer dan de helft van de instellingen met collega-cultuurinstellingen wil gaan samenwerken. De samenwerking met maatschappelijke organisaties blijft hoog en neemt iets toe (zie infographic 11).



7.2 Diepte-onderzoek: interviews en beleidsplannen

Substantieel deel cultuurinstellingen noemt samenwerking met partners in beleidsplan

Hoewel in de meerderheid van de geanalyseerde beleidsplannen door cultuurinstellingen *geen* voornemens zijn opgenomen om culturele diversiteit te bevorderen met behulp van partners en netwerken, is er een substantiële groep (ongeveer een derde) die dat *wel* doet. Die laatste groep werkt de voornemens ook regelmatig uit tot concrete activiteiten. Zo maakt Stella Den Haag melding van haar samenwerking met Culturalis, een Haags centrum voor amateurpodiumkunst en niet-westerse cultuuruitingen. Witte de With noemt haar samenwerking met organisaties als het Arab Film Festival Rotterdam en het International Institute for the Study of Islam in the Modern World. Poetry International beschrijft haar samenwerking met de Rotterdamse woningbouwcorporatie Woonbron, waarmee men gedichten uit diverse culturen van de bewoners van het Nieuwe Westen op gevels plaatst.

De sector in de breedte ziet kansen in samenwerking om culturele diversiteit te bevorderen



Uit de diepte-interviews blijkt dat ook in de praktijk de meeste instellingen invulling (proberen te) geven aan culturele diversiteit door met derden samen te werken. Samenwerking met scholen wordt veelvuldig genoemd als een manier om een cultureel divers publiek te bereiken, als publiek en als makers c.q. coproductanten in projecten.

Daarnaast wordt er samengewerkt met een scala van andere organisaties en personen: vakonderwijs, andere cultuurinstellingen, wijkorganisaties, media (zoals radio en tv), gespecialiseerde organisaties op het gebied van culturele diversiteit zoals Netwerk CS en Atana, maar ook dj's en makers met een niet-westerse achtergrond. Het werken met partners geldt voor alle typen organisaties, groot en klein, in de cultuursector - sectorinstituten, theatergezelschappen, jeugdtheaters, muziek- en dansgezelschappen, maar ook (in mindere mate) musea en presentatie-instellingen. Het gaat hier met name om Nederlandse samenwerkingspartners in Nederland, maar incidenteel ook om buitenlandse partners. De vormen van samenwerking variëren van projectmatig en kortlopend tot structureel, zoals de beoogde StadstheaterUnie in Den Haag die verantwoordelijkheid wil nemen voor onder andere meer 'kleur' in de gezamenlijke programmering.

De voordelen van samenwerking zijn divers: binnenhalen en uitwisselen van specifieke know-how, aanboren van nieuwe publieksgroepen, inhoudelijk verbreden en verdiepen van de programmering en leren van elkaars culturen. Wel geven de geïnterviewden aan dat ze tijdens de samenwerking vaak hobbels tegenkomen, zoals ongelijksoortig commitment, verschillende agenda's, persoonlijkheden die niet goed klikken, interne weerstanden en de kleinschaligheid van de instellingen. Daarnaast kan soms de inflexibiliteit van het personeel en de 'reactieve houding' van de BIS-instelling een belemmering vormen voor samenwerking met derden.

Het werken met partners wordt ondanks de hobbels positief beoordeeld als een effectieve manier om een meer divers publiek te bereiken. Een aantal directies geeft aan dat er nog veel meer samenwerkingsmogelijkheden voor het oprapen liggen, zowel voor cultuurinstellingen onderling als tussen cultuurinstellingen en instellingen uit andere sectoren. Om dit verder te

brengen is er behoefte aan structureel onderzoek: wat leveren de samenwerkingsprojecten concreet op, wat zijn stimulerende voorbeelden van *best cases*, maar ook wat zijn de voorbeelden van *successful failures* waarvan men kan leren?

7.3 Cultuurbeleid Rijk en vier grote steden

Slechts voornemens in enkele nota's



Over het bevorderen van culturele diversiteit door middel van partners en netwerken zijn slechts beleidsvoornemens opgenomen in enkele van de geanalyseerde uitgangspuntennota's van het Rijk en de vier grote steden. Zo vindt Amsterdam dat de zakelijke en artistieke top van de stad de verantwoordelijkheid heeft om cultureel diverse leiders van de toekomst op sleeptouw te nemen. Den Haag vindt dat Kosmopolis een rol heeft om, middels allianties met andere culturele instellingen, te werken aan een meer cultureel divers aanbod. Ook Utrecht noemt Kosmopolis als voorbeeld van een expertisenetwerk dat anderen tot voorbeeld kan dienen.

Personeel & bestuur



De vierde P - personeel & bestuur - wordt in dit hoofdstuk uitgewerkt aan de hand van de internetpoll, de diepte-interviews en de beleidsanalyse. Onder bestuur worden ook raden van toezicht begrepen.

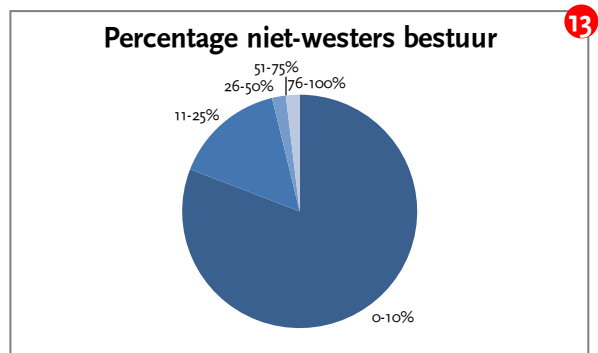
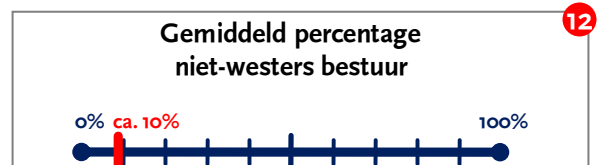
8.1 Breedte-onderzoek: resultaten van de internetpoll



Deze paragraaf presenteert het beeld dat instellingen uit de basisinfrastructuur in de internetpoll schetsen van culturele diversiteit in hun bestuur of raad van toezicht en in hun personeel.

De instellingen hebben nauwelijks bestuursleden met een niet-westerse achtergrond

Volgens de instellingen lag het gemiddelde percentage leden van het bestuur of de raad van toezicht met een niet-westerse achtergrond in de periode 2005-2008 net onder de 10% (zie infographic 12). Dit percentage ligt bij slechts een vijfde van de instellingen boven de 10% (zie infographic 13). Over de gehele linie van instellingen is het deel van het bestuur of de raad van toezicht met een niet-westerse achtergrond in deze periode gelijk gebleven. Bovendien heeft het merendeel van de instellingen (bijna 70%) hiervoor geen actieve werving gedaan. Ter vergelijking: in een recent onderzoek van RISBO Contractonderzoek BV gaf 9% van *alle* cultuurinstellingen in Nederland aan dat *tenminste 1 niet-westerse allochtoon* in hun bestuur zitting heeft.¹¹



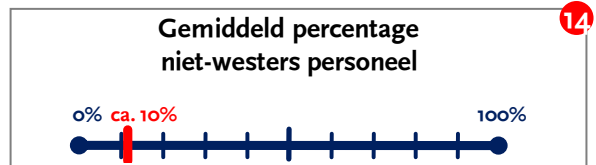
¹¹ *Culturele diversiteit in de besturen en onder het personeel van culturele instellingen 2007*; RISBO CONTRACTRESEARCH BV, mei 2008. In het RISBO-onderzoek is *niet* gevraagd naar het *percentage* bestuursleden met een niet-westerse achtergrond, maar naar de vraag *of* de instelling tenminste één bestuurslid met een niet-westerse achtergrond heeft. Het RISBO-onderzoek heeft betrekking op alle Nederlandse cultuurinstellingen, terwijl het voorliggende onderzoek de basisinfrastructuur betreft.

Ambities om bestuursleden met een niet-westerse achtergrond aan te trekken komen zelden voor

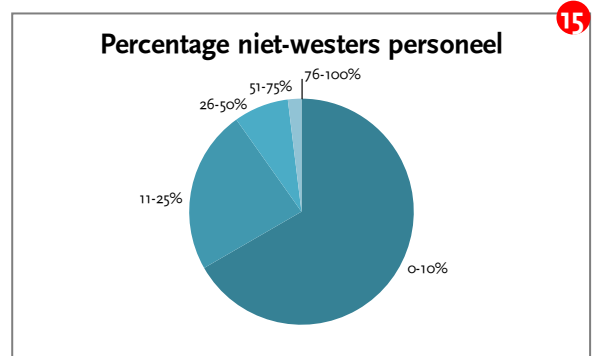
Slechts een aantal instellingen (ongeveer 10%) stelt dat ze in hun beleidsplan voor de periode 2005-2008 expliciete ambities heeft geformuleerd om het deel van het bestuur of de raad van toezicht met een niet-westerse achtergrond te vergroten. De helft van de instellingen die dat wel deden geeft aan deze ambities te hebben gerealiseerd. Ook in de beleidsplannen voor de periode 2009-2012 heeft slechts een minderheid (ongeveer 15%) expliciete ambities geformuleerd om het deel van het bestuur of de raad van toezicht met een niet-westerse achtergrond te vergroten. Het aandeel van de instellingen die op dit punt ambities formuleren neemt licht toe.

Ook het aandeel personeel met een niet-westerse achtergrond is beperkt en neemt slechts licht toe

Het aandeel personeel met een niet-westerse achtergrond lag volgens de instellingen in de periode 2005-2008 gemiddeld net boven de 10% (zie infographic 14). Bij twee derde van de

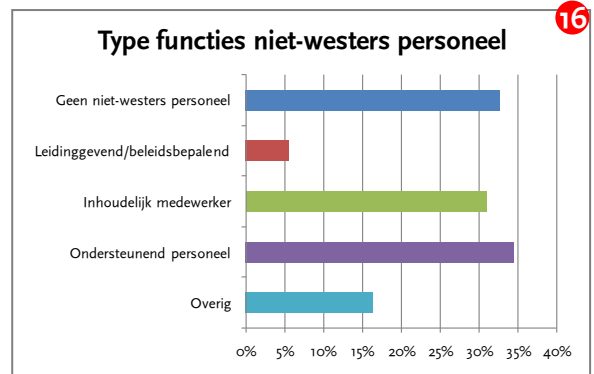


instellingen lag dit aandeel onder de 10% (zie infographic 15). Het beeld is mogelijk geflatteerd, aangezien tot de (grote) groep die aangaf 0 tot 10 procent personeel met een niet-westerse achtergrond in dienst te hebben ook instellingen behoren die (vrijwel) géén personeel met een niet-westerse achtergrond in dienst hebben (zoals hieronder aangegeven is dat percentage waarschijnlijk meer dan 30% van het totaal). In de periode 2005-2008 is het aandeel personeel met een niet-westerse achtergrond gemiddeld licht toegenomen. Opvallend is dat bij het merendeel van de instellingen (60%) het aandeel gelijk is gebleven en bij geen van hen het aandeel is afgenomen. Het merendeel van de instellingen (meer dan 80%) heeft in deze periode geen actieve werving gedaan van personeelsleden met een niet-westerse achtergrond. Ter vergelijking: in een recent onderzoek van RISBO Contractonderzoek geeft 70% van *alle* Nederlandse cultuurinstellingen aan géén niet-westerse allochtone personeelsleden in dienst te hebben, terwijl 25% stelt één tot vijf niet-westerse allochtone personeelsleden in dienst te hebben, en 5% méér dan vijf.¹²



¹² Culturele diversiteit in de besturen en onder het personeel van culturele instellingen 2007; RISBO CONTRACTRESEARCH BV, mei 2008. Het onderzoek betreft alle cultuurinstellingen in Nederland en niet, zoals het voorliggende onderzoek, de basisinfrastructuur. In het RISBO-onderzoek is niet gevraagd naar percentages personeelsleden met een niet-westerse achtergrond, maar naar aantallen.

Volgens de BIS-instellingen zijn de meest voorkomende functies van personeel met een niet-westerse achtergrond: ondersteunend personeelslid (administratie, facilitair, kassa, horeca; bij ongeveer 35% van de instellingen) of inhoudelijk medewerker (bij ongeveer 30% van de instellingen). Overigens heeft een derde van de instellingen geen werknemers met een niet-westerse achtergrond in dienst (zie infographic 16).



Ambities om personeelsleden met een niet-westerse achtergrond aan te trekken ontbreken

Bijna geen van de instellingen (5%) heeft in de beleidsplannen voor de periode 2005-2008 expliciete ambities geformuleerd om het aandeel personeelsleden met een niet-westerse achtergrond te vergroten. In de beleidsplannen voor de periode 2009-2012 blijft dit nagenoeg gelijk.

Het algemene beeld is dat het aandeel bestuur en personeel met een niet-westerse achtergrond beperkt is, dat er nauwelijks actief niet-westerse bestuurs- en personeelsleden worden geworven en dat er nauwelijks ambities worden geformuleerd om het aandeel bestuur en personeel met een niet-westerse achtergrond te vergroten.

8.2 Diepte-onderzoek: interviews en beleidsplannen

Vrijwel geen voornemens in de beleidsplannen

Vrijwel geen enkele cultuurinstelling heeft in zijn beleidsplan voornemens opgenomen om de culturele diversiteit van haar personeel te bevorderen; dat geldt zowel voor de periode 2005-2008 als voor de periode 2009-2012. Dit bevestigt het beeld uit de internetpoll. Ook zijn er vrijwel nergens voornemens opgenomen om te komen tot een meer cultureel divers bestuur. Eén instelling schrijft dat haar Raad van Toezicht binnenkort wordt uitgebreid en dat diversiteit daarbij een belangrijk criterium is.

De diepte-interviews bevestigen het beeld uit de beleidsplannen



Het beeld dat is ontstaan uit de analyse van de beleidsplannen wordt in de diepte-interviews bevestigd. De organisaties en besturen zijn overwegend wit en de directies hebben overwegend geen concrete voornemens om hierin verandering te brengen. Men wil een meer cultureel diverse organisatie, maar er is een duidelijke weerstand tegen iedere vorm van 'positieve discriminatie', 'positieve actie' of 'voorkeursbeleid' bij de geïnterviewde instellingen. Men neemt een afwachtende houding aan. Bijna geen van de geïnterviewde instellingen noemt een etnische achtergrond als één van de criteria op basis waarvan toekomstige bestuursleden geselecteerd (zullen) worden. Als men op basis van demografische gegevens selecteert, dan is het eerder op basis van jong/oud en vrouw/man dan op basis van etniciteit. Daarnaast geven de directies aan

dat er een duidelijke ondervertegenwoordiging is van werknemers met een biculturele achtergrond, behalve in de ondersteunende functies zoals administratie, suppoosten, beveiliging, et cetera. Wel geven de BIS-instellingen aan dat ze, in toenemende mate, met stagiairs met een biculturele achtergrond werken. Een aantal instellingen dat in het verleden wel een voorkeursbeleid had is hiermee zelfs gestopt: 'Positieve discriminatie, daar ben ik mordicus tegen: iedereen heeft dezelfde kansen...'¹³

Van de open vragen in de internetpoll is de vertegenwoordiging van niet-westerse culturen bij de besturen en onder de medewerkers het enige onderwerp waarbij suggesties worden gedaan voor het instellen van quota, doelstellingen en sturing door subsidiënten en/of fondsen.

Welke verklaringen zijn hiervoor te noemen volgens de geïnterviewden?

- Verschillende geïnterviewden geven aan dat zij alleen geschoold en/of academisch gevormd personeel in dienst nemen en dat de opleidingen (zoals toneel- en dansacademies, kunsthistorische en marketingopleidingen) vooralsnog 'vrij witte opleidingen' zijn. Onduidelijk blijft of de instellingen bicultureel talent ook buiten het circuit van academies en opleidingen zoeken en, zo nee, waarom dat niet gebeurt. Hoewel verschillende instellingen redelijk tot zeer veel buitenlands personeel in dienst hebben, betreft het bijna nooit personeelsleden met een niet-westerse achtergrond of met een achtergrond uit de primaire migrantengroepen in Nederland.
- De instellingen geven vaak aan dat kwaliteitseisen en specialistische kennis de redenen zijn waarom het percentage personeelsleden met een niet-westerse achtergrond (erg) laag is. Het aantal geschikte kandidaten is volgens de geïnterviewden (erg) laag en het aantal reacties van sollicitanten met een niet-westerse achtergrond op vacatures is eveneens laag. Daarnaast wordt aangegeven dat het personeelsaanbod beperkt is en dat er daarom niet op achtergrond wordt geselecteerd.
- Bij migrantengroepen, waar het gaat om jongeren van de eerste en tweede generatie, wordt een carrière in de kunsten vaak door de ouders niet positief ontvangen. De ouders hebben een grote(re) invloed op hun opleidingskeuze en carrièrepad en zij kiezen voor opleidingen c.q. banen die een grotere economische zekerheid bieden. Dat zijn de kunsten niet; die zijn: '... onderbetaald en hebben een laag sociaal aanzien'¹⁴.
- Hoewel wordt gemeld dat de cultuursector 'erg wit' is, wordt er ook duidelijk aangegeven dat het zoeken naar personeelsleden en/of bestuursleden niet gebeurt en niet moet gebeuren op basis van etnische achtergrond. Dit werkt volgens de meeste geïnterviewden verdere discriminatie in de hand en is een diskwalificatie van het personeel en de bestuursleden met een niet-westerse achtergrond die wel op basis van hun kwaliteiten zijn geselecteerd. Waar het bestuur cultureel divers is, wordt duidelijk aangegeven dat de keuze niet op basis van diversiteit maar op grond van kwaliteit is gemaakt. Het blijkt gemakkelijker te zijn om personeelsbeleid op basis van man/vrouw en jong/oud uit te voeren dan op basis van westers/niet-westers. 'Leeftijd en sekse zijn, na natuurlijk geschiktheid, belangrijkere criteria bij het aannemen van personeel dan iemands culturele achtergrond.' (Patrick van Mil, general manager, International Film Festival Rotterdam).

¹³ Internetpoll

¹⁴ Internetpoll

- Er is een geringe belangstelling vanuit groepen met een niet-westerse achtergrond voor bestuursfuncties en daarnaast zijn deze groepen niet of beperkt actief in het (gesloten) culturele circuit/netwerk. Ervaringen om bestuursleden te werven via Atana hebben in een aantal gevallen niet goed gewerkt, terwijl anderen aanraden de diversiteit van hun besturen te vergroten door met Atana te werken. Daarnaast stellen de grote(re) instellingen (zeer) hoge eisen aan hun bestuursleden, ook aan nieuwkomers. Pearl Dias van Atana stelt daarover: 'Hoe zwaarder je bestuur, hoe makkelijker het goedbeschouwd is om iemand in te zetten die minder ervaren, maar wel getalenteerd is', daarmee doelend op het feit dat enig gebrek aan ervaring van het éne bestuurslid ruimschoots gecompenseerd wordt door de ervaring van de overige bestuursleden. Juist ook de grote(re) instellingen kloppen echter nog weinig bij Atana aan.
- Als instellingen met culturele diversiteit bezig zijn, dan gaat de aandacht meer naar programmering/aanbod en publiek dan naar personeel en bestuur.
- Bij festivals neemt de culturele diversiteit toe naar mate de festivalperiode nadert en men meer tijdelijk personeel in dienst heeft, maar het aantal vaste medewerkers met een niet-westerse achtergrond is erg laag.

'It's very hard to find qualified personnel that are able to work in the context of the Witte de With. For the position of PR officer there were 35 interviews conducted, but in the end an intern go the job... it was very disappointing to find out that there's a real scarcity of talent. Culturally diverse, or not!' Nicolaus Schafhausen, directeur Witte de With.

'Onze activiteiten hebben een hoog theoretisch niveau en vereisen een academische opleiding ... Men dient tweetalig Nederlands-Engels te kunnen werken ... Ik moet toegeven dat we uitsluitend in een wit, academisch circuit opereren. En ook dat dat op gespannen voet staat met ons sociaal betrokken profiel. Maar ik zie binnen onze werkwijze geen mogelijkheid om dat te veranderen.' Arjan van Meeuwen, zakelijk leider BAK (Basis voor Actuele Kunst).

8.3 Cultuurbeleid Rijk en vier grote steden

Weinig uitgewerkte voornemens over culturele diversiteit van personeel en bestuur



Voornemens ten aanzien van culturele diversiteit van het *personeel* van cultuurinstellingen komen aan de orde in ongeveer de helft van de uitgangspuntennota's van cultuursubsidiënten. Het onderwerp wordt echter meestal slechts kort genoemd en niet verder uitgewerkt. Alleen in de nota's van de gemeente Utrecht komt het op verschillende plaatsen terug. Voorstellen ten aanzien van de culturele diversiteit van het *bestuur* van cultuurinstellingen komen maar in een paar nota's voor en worden dan nauwelijks of niet uitgewerkt.

9

Verantwoording

Dit hoofdstuk betreft de verantwoording van de belangrijkste onderdelen van dit onderzoek: de internetpoll, de analyse van de beleidsplannen, de diepte-interviews en de uitgangspuntennota's van het Rijk en de G4.

Uitgangspunt bij het opstellen van de internetpoll, de diepte-interviews en de analyse van de beleidsplannen en de uitgangspuntennota's waren steeds de indicatoren voor culturele diversiteit die zijn weergegeven in bijlage B1. Deze indicatoren zijn tot stand gekomen in overleg met vertegenwoordigers van de cultuursector en experts op het gebied van culturele diversiteit in de sector, die zitting hadden in het begeleidingspanel en de stuurgroep (bijlage B2).

9.1 Breedte-onderzoek: resultaten van de internetpoll

Breedte-onderzoek onder de basisinfrastructuur door middel van een internetpoll



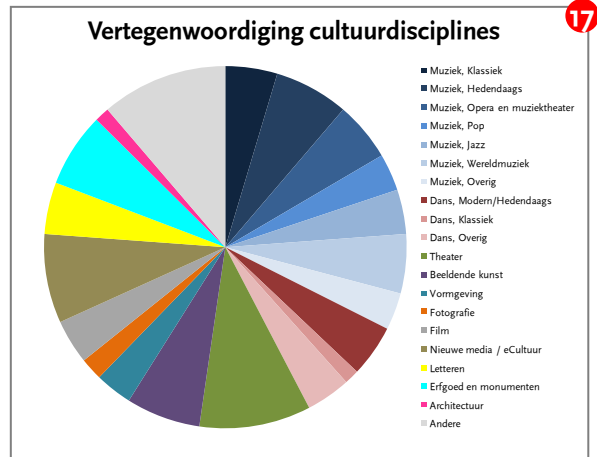
In het kader van het breedteonderzoek werd een vragenlijst uitgezet onder de 213 organisaties die deel uitmaken van de basisinfrastructuur. Onder de basisinfrastructuur vallen de cultuurinstellingen die vanaf 2009 in aanmerking komen voor structurele subsidie van het ministerie van OCW. De basisinfrastructuur omvat mede instellingen met een langjarig subsidieperspectief (ongeveer 50). De groep omvat zowel cultuurproducerende instellingen als fondsen en ondersteunende organisaties. Het doel van de internetpoll was enerzijds een beeld te krijgen van hoe deze organisaties de stand van zaken rondom culturele diversiteit percipiëren, en anderzijds hen uit te nodigen tot zelfreflectie.

De internetpoll is eind september 2008 uitgezet en de instellingen hadden ongeveer drie weken de tijd om te reageren. Men ontving een e-mail met het verzoek tot deelname en vervolgens een herinnering. Naar wens kon men anoniem of met de instellingsnaam deelnemen. De internetpoll vraagt eerst naar het algemene beeld dat instellingen hebben van culturele diversiteit in de cultuursector en binnen hun instelling. Vervolgens wordt ingegaan op culturele diversiteit in relatie tot programmering, publiek, partners en personeel & bestuur van de instellingen. Ook werd, middels open vragen, gevraagd naar kansen en belemmeringen die men ervaart bij het vormgeven aan culturele diversiteit. De in de afgelopen hoofdstukken geschetste resultaten betreffen (tenzij anders vermeld) het *gemiddelde* beeld dat de instellingen uit de basisinfrastructuur van zichzelf en de sector hebben. De tabellen met de volledige resultaten van de internetpoll zijn vanaf begin 2009 beschikbaar via www.netwerkcs.nl. Om schijnnaauwkeurigheid te voorkomen zijn de resultaten in dit rapport zoveel mogelijk afgerond en kwalitatief geïnterpreteerd.

Redelijke response en goede spreiding

Van de 213 benaderde instellingen uit de basisinfrastructuur voltooiden 55 instellingen de poll. Dit is een response rate van 26%. Gezien de omvang van de steekproef moeten de resultaten kwalitatief geïnterpreteerd worden. De respons rate is te gering om conclusies te trekken over afzonderlijk genres, disciplines en sectoren.

De internetpoll is voornamelijk ingevuld door directieleden (bijna 80%). De verschillende disciplines binnen de sector zijn alle vertegenwoordigd onder de respondenten (zie infographic 17). De instellingen die de poll hebben ingevuld zijn veelal producent of maker (ca. 40%) en/of hebben een educatieve functie (ca. 20%). Ongeveer 70% van de respondenten is gevestigd in de Randstad, waarvan meer dan de helft in Amsterdam. De meeste instellingen (ruim 40%) hebben in de periode 2005-2008 gemiddeld per jaar tussen de € 100.000 en € 500.000 aan structurele subsidie van het ministerie van OCW ontvangen. Een kleine 20% ontving meer dan € 5 miljoen.



Figuur: Zogenaamde 'Wordle' van veelvoorkomende termen die zijn ingevuld bij de open vraag naar overige activiteiten in de internetpoll



9.2 Diepte-onderzoek: interviews en beleidsplannen



Het diepte-onderzoek is uitgevoerd onder een selectie van 22 cultuurinstellingen uit de BIS die gevestigd zijn in de vier grote steden (bijlage B3). Voor deze selectie is een longlist gemaakt van 40 instellingen. Daarbij is gestreefd naar een representatieve verdeling over:

- genre en discipline;
- vestigingsplaats (Amsterdam, Den Haag, Rotterdam, Utrecht);
- grootte van het basisbedrag van de subsidie van het ministerie van OCW volgens de Cultuurnota 2005-2008.

Uit deze longlist is een tweede selectie gemaakt op grond van praktische overwegingen, waarvan de belangrijkste de beschikbaarheid voor een interview binnen de onderzoeksperiode (oktober 2008) was. Er zijn relatief weinig instellingen op het gebied van muziek en organisaties in Den Haag geïnterviewd. Eén instelling wilde niet aan het diepte-onderzoek meewerken. De instellingen werd de mogelijkheid geboden om anoniem aan het onderzoek deel te nemen, waarbij in de rapportage over de resultaten niet direct naar de instelling zou worden verwezen. Van deze mogelijkheid is nauwelijks gebruik gemaakt.

Van de 22 instellingen zijn de beleidsplannen geanalyseerd voor de periode 2005-2008 en 2009-2012, zoals ingediend bij het ministerie van OCW in het kader van de cultuurnotaprocedure. Voor de analyse is een format gebruikt dat gebaseerd is op de indicatoren culturele diversiteit. De meeste beleidsplannen zijn beschikbaar gesteld door het ministerie van OCW. Niet voor elke instelling was voor beide periodes een beleidsplan beschikbaar; instellingen met een langjarig subsidieperspectief hoeven in de periode 2009-2012 bijvoorbeeld geen plan bij het ministerie in te dienen.

Vervolgens vonden er diepte-interviews plaats met de directie van de instelling, die ongeveer één à twee uur duurden. Ook voor deze interviews werd een format gebruikt dat is gebaseerd op de indicatoren culturele diversiteit. Het onderwerp was de manier waarop culturele diversiteit in de (praktijk van) de instelling al dan niet vorm krijgt. Er was bijzondere aandacht voor belemmeringen en kansen die zich voordoen in de cyclus van beleidsvorming, via uitvoering tot resultaat.

9.3 Cultuurbeleid Rijk en vier grote steden



Als kader voor het breedte- en diepteonderzoek naar culturele diversiteit is een analyse gemaakt van het cultuurbeleid van het Rijk en de vier grote steden. Ook voor deze analyse is een format gebruikt dat gebaseerd is op de indicatoren voor culturele diversiteit. De veronderstelling voor het analyseren van het beleid was dat de subsidiegevers mogelijk inspanningen van cultuurinstellingen verlangen op het gebied van culturele diversiteit en dat ze op die manier invloed uit (proberen te) oefenen op de sector.

Voor het onderzoek zijn de zogenaamde 'uitgangspuntennota's' van vier gemeenten en het Rijk geanalyseerd. Deze nota's schetsen de speerpunten van het cultuurbeleid voor een periode van vier jaar, vlak vóórdat de cultuurinstellingen structurele subsidie mogen aanvragen. Ze vormen een kader voor de subsidietoekenning.

We onderzochten de uitgangspuntennota's van het Rijk en de gemeenten Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en Utrecht. De nota's van deze respectievelijke cultuurfinanciers worden niet altijd als 'uitgangspuntennota' aangeduid. Zo heet het document in Den Haag de 'Adviesaanvraag Meerjarenbeleidsplan Kunst en Cultuur'. Steeds is echter gekozen voor documenten met de *functie* van een uitgangspuntennotitie. Om ontwikkelingen in het beleid te kunnen signaleren, zijn de nota's voor twee achtereenvolgende perioden bestudeerd: 2005-2008 en 2009-2012. Een overzicht van de bestudeerde uitgangspuntennota's is opgenomen in bijlage B4. Vanwege hun rol bij de structurele subsidiëring is nadrukkelijk gekozen om te focussen op de uitgangspuntennota's; andere nota's zijn buiten beschouwing gelaten.

Indicatoren culturele diversiteit

Om te kunnen vaststellen in welke mate culturele diversiteit een rol speelt bij cultuurinstellingen zijn de onderstaande indicatoren ontwikkeld.

INDICATOR I:

MATE VAN (FEITELIJKE AANWEZIGHEID) VAN CULTURELE DIVERSITEIT

I.1 In welke opzichten is er sprake van culturele diversiteit?

- Makers (schrijvers, componisten, choreografen, etc.)
- Uitvoerenden (acteurs, muzikanten, dansers, vormgevers, etc.)
- Programmering/aanbod (inhoud/thema/vorm/repertoire/uitingsvorm/tradities)
- Publieksbereik
- Personeel
- Bestuur
- Identiteit/imago/positionering
- Visie en beleid

Totaal aantal aspecten

I.2 In welke mate is er bij verschillende aspecten van de organisatie sprake van culturele diversiteit?

Omvang cultureel divers **aanbod/programmering** t.o.v. totale programmering: ... %

Toelichting: er wordt hier een onderscheid gemaakt tussen proactief (zelf geïnitieerd) en reactief (reagerend op wat wordt aangeboden) programmeren.

Omvang cultureel divers **publiek** t.o.v. totaal publiek: ... %

Aandeel **personeelsleden** met een cultureel diverse achtergrond t.o.v. het totale personeel: ... %

 Waarvan aandeel personeelsleden in leidinggevende/beleidsbepalende functies: ...%

 Waarvan aandeel personeelsleden met een inhoudelijke functie: ...%

 Waarvan aandeel personeelsleden met een ondersteunende functie (administratie, secretariaat, kassa, horeca, facilitair, etc.): ...%

Aandeel **bestuursleden/leden raad van toezicht** met een cultureel diverse achtergrond t.o.v. totale bestuur/raad van toezicht: ... %

I.3 Worden de activiteiten op het gebied van culturele diversiteit gefinancierd uit:

- Het reguliere budget van de instelling
- Project-/extra/aanvullende subsidies

I.4 Activiteiten op het gebied van culturele diversiteit leiden uiteindelijk tot:

- Hogere inkomsten
- Hogere kosten
- Geen van beide

**INDICATOR II:
VISIE M.B.T. CULTURELE DIVERSITEIT**

II.1 Is culturele diversiteit bij deze instelling (het betreft louter karakterisering, geen waardering):

- Core business
- Een (extra of tijdelijk) onderdeel, apart project of activiteit
- Geen van beide

II.2

a. Heeft de instelling een visie op culturele diversiteit?

- Ja
- Nee

b. Zo ja, is dat een 'impliciete' of een 'expliciete' visie op/benadering van culturele diversiteit? (het betreft louter karakterisering, geen waardering)

Toelichting:

Expliciet: de instelling werkt *bewust en expliciet* aan het bereiken van een cultureel divers(e) identiteit/positionering/imago en/of richt zich op specifieke cultureel diverse doelgroepen en/of werft cultureel diverse personeels- en/of bestuursleden en/of programmeert/produceert werk met een nadrukkelijk cultureel diverse vorm/inhoud *en benoemt dit zelf ook zo*.

Impliciet: de instelling ziet activiteiten als hierboven genoemd als een *vanzelfsprekend* onderdeel van zijn praktijk, dat *niet* afzonderlijk behoeft te worden *benoemd* en dat in de ene activiteit zichtbaarder aanwezig is dan in de andere.

- Impliciet
- Expliciet

c. Zo ja, is deze visie neergelegd in beleidsplannen van de instelling?

- Ja
- Nee

d. Hanteert de instelling een expliciet geformuleerde argumentatie voor (het niet hebben van) een visie op culturele diversiteit?

- Ja
- Nee

e. Wat is de voornaamste motivatie/drijfveer voor de visie op culturele diversiteit (artistiek, maatschappelijk, demografisch, economisch, et cetera)

INDICATOR III:

AMBITIE, HOUDING EN ORGANISATIECULTUUR M.B.T. CULTURELE DIVERSITEIT

	--	-	+-	+	++	nvt
PROGRAMMERING/(artistiek) aanbod – totaalindruk van ambitie, houding en organisatiecultuur:						
1. Zijn er ambities/doelen geformuleerd m.b.t. omvang en eventueel ook type cultureel divers aanbod?						
2. Zijn die ambities vertaald in concrete activiteiten ?						
3. Geeft de instelling blijk van zelfreflectie m.b.t. culturele diversiteit in de programmering?						
4. Is er een contextuele visie op kwaliteit m.b.t. culturele diversiteit in de programmering?						
5. Wordt culturele diversiteit in de programmering benaderd en ontwikkeld vanuit een langetermijnperspectief ?						
6. Is er sprake van wederkerigheid en/of een gelijkwaardige benadering bij culturele diversiteit in de programmering?						
7. Is er substantiële ruimte voor innovatie bij het streven naar culturele diversiteit in de programmering?						
PUBLIEK – totaalindruk van ambitie, houding en organisatiecultuur:						
8. Wordt er expliciet een cultureel divers publiek beogd (zijn er doelen/ambities)?						
9. Zo ja, in hoeverre is dat publiek gespecificeerd (naar culturele achtergrond, leeftijd, sociaal-economisch profiel) en is deze keuze beargumenteerd?						
10. Is er samenhang tussen artistiek-inhoudelijke keuzes en de beoogde doelgroep? (is er relevantie voor de beoogde doelgroep?)						
11. Is er een specifieke en realistische marketingaanpak voor de beoogde cultureel diverse doelgroep(en)?						
12. Geeft de instelling blijk van zelfreflectie m.b.t. culturele diversiteit van het publiek?						
13. Wordt culturele diversiteit van het publiek benaderd en ontwikkeld vanuit een langetermijnperspectief ?						
14. Is er sprake van wederkerigheid en/of een gelijkwaardige benadering bij culturele diversiteit van het publiek?						
15. Is er substantiële ruimte voor innovatie bij het streven naar culturele diversiteit van het publiek?						
PERSONEEL & BESTUUR – totaalindruk van ambitie, houding en organisatiecultuur						
16. Zijn er doelen/ambities m.b.t. culturele diversiteit van het personeel ?						
17. In hoeverre is er een cultureel divers personeelsbeleid met concreet instrumentarium?						
18. Zijn er doelen/ambities m.b.t. culturele diversiteit van bestuur/raad van toezicht ?						
19. In hoeverre is er een beleid voor een cultureel divers bestuur/raad van toezicht met concreet instrumentarium?						
20. Geeft de instelling blijk van zelfreflectie m.b.t. culturele diversiteit van personeel en bestuur?						
21. Wordt culturele diversiteit van personeel en bestuur benaderd en ontwikkeld vanuit een langetermijnperspectief ?						
22. Is er sprake van wederkerigheid en/of een gelijkwaardige benadering bij culturele diversiteit van personeel en bestuur?						
23. Is er substantiële ruimte voor innovatie bij het streven naar culturele diversiteit van personeel en bestuur?						

	--	-	+-	+	++	nvt
PARTNERS & NETWERKEN – totaalindruk van ambitie, houding en organisatiecultuur						
24. Wordt er bij het bevorderen van culturele diversiteit in de instelling regelmatig of structureel samengewerkt met partners c.q. netwerken (zoals andere cultuurinstellingen waarbij culturele diversiteit een belangrijke rol speelt, instellingen die gericht zijn op het bevorderen van culturele diversiteit in cultuurinstellingen, (andere) maatschappelijke organisaties, experts, etc.)						
25. Geeft de instelling blijk van zelfreflectie m.b.t. het bevorderen van culturele diversiteit middels partners c.q. netwerken?						
26. Wordt culturele diversiteit middels partners c.q. netwerken bevorderd vanuit een langetermijnperspectief ?						
27. Is er sprake van wederkerigheid en/of een gelijkwaardige benadering bij het bevorderen van culturele diversiteit middels partners c.q. netwerken?						
28. Is er substantiële ruimte voor innovatie bij het bevorderen van culturele diversiteit middels partners c.q. netwerken?						

Toelichting:

Zelfreflectie: indicatoren hiervan zijn bijvoorbeeld het meten van publieksbereik, regelmatige analyse van ontwikkelingen en resultaten, interne dialoog over culturele diversiteit, actieve deelname aan externe dialoog/debat, de eigen manier van kijken/de eigen 'culturele bril' expliciteren en ter discussie stellen, nadenken over het selectieproces bij het samenstellen van de programmering, et cetera.

Contextuele visie (op kwaliteit): in tegenstelling tot een absolute visie (op kwaliteit van) programmering en aanbod. De instelling beziet activiteiten in een context van bijvoorbeeld publiek, maatschappij, bredere artistieke ontwikkeling, (machts)positie en verantwoordelijkheid in de sector, fysieke context (wijk, stad) et cetera. Dit kan bijvoorbeeld door aandacht te geven aan specifieke artistieke kennis die samenhangt met een bepaalde (culturele) context en door bij de presentatie van kunstwerken een (culturele) context aan te bieden.

Langetermijnperspectief: dat de grenzen van een cultuurnotaperiode overstijgt. Meer in het algemeen gaat het over tijd nemen om je te verdiepen in culturele diversiteit, om te investeren in een langetermijnrelatie met kunstenaars, vol te houden en geen snelle veranderingen te verwachten.

Gelijkwaardige benadering en wederkerigheid: bijvoorbeeld in samenwerkingsprocessen, artistieke visie, benadering van makers en personeel, et cetera.

Ruimte voor innovatie: het gaat bijvoorbeeld om out-of-the-box denken en hybriditeit in processen. Denk aan het opdoen van nieuwe inspiratie door samen te werken met jong talent, risico's durven te nemen, mythes en clichés doorbreken, de wil tot veranderen, et cetera.

INDICATOR IV: CONTINUÏTEIT & ONTWIKKELING M.B.T. CULTURELE DIVERSITEIT

	--	-	+-	+	++	nvt
Continuïteit algemeen – totaalindruk						
1. Hoeveel ervaring heeft de instelling met culturele diversiteit (programmering en/of publiek en/of personeel en/of partners)?						
2. Wordt geanticipeerd op/aandacht besteed aan/oplossingen gevonden voor de frieties, spanningen en valkuilen die zich voor kunnen doen bij het bevorderen van culturele diversiteit?						
3. Bouwt de instelling voort op eerder opgedane ervaring met culturele diversiteit?						
4. Zijn er multiculturele competenties, kennis en netwerken aanwezig in de organisatie of wordt er gewerkt aan bestendiging en ontwikkeling daarvan?						
5. Is er door de jaren heen sprake van toemend(e) ambities/beleid/aandacht/activiteiten op het gebied van culturele diversiteit in de instelling?						
6. Is er op het gebied van culturele diversiteit sprake van samenhang tussen beleid en feitelijk uitgevoerde activiteiten ?						

Toelichting:

Frieties, spanningen en valkuilen: denk hierbij aan fricties als gevolg van stereotypering (bijvoorbeeld van de kunstenaar als vertegenwoordiger van een bepaalde groep), instrumentalisering van kunst (bijvoorbeeld door kunstwerken alleen te gebruiken als middel bij het oplossen van sociale problemen), nadelen van doelgroepenbenadering, misplaatste verwachtingen en te weinig ruimte voor initiatief bij de ander.

Begeleiding en onderzoeksteam

Stuurgroep

- Mavis Carrilho, directeur Netwerk CS
- Ingeborg Wegter, projectleider Netwerk CS
- An van Dienderen, Vergelijkende Cultuurwetenschappen, Universiteit Gent
- George Lawson, directeur NFPK+
- Melle Daamen, directeur Stadsschouwburg Amsterdam

Begeleidingspanel

- Hans Onno van den Bergh, VSCD
- Eltje Bos, Vaverra Consult
- Faïza Dadi, bestuurslid Kosmopolis
- Ricardo Burgzorg, NFPK+
- Boris Dumfries, BMD Network
- Nelly van der Geest, Hogeschool voor de Kunsten Utrecht (HKU)
- Martin van Ginkel, Kunst & Zaken
- Özkan Gölpinar, Fonds BKVB
- Bert Holvast, Cultuurformatie
- Jo Houben, Kunstenaars & Co
- Peter Maissan, PM Productie
- Yolande Melsert, Bureau Promotie Podiumkunsten
- Clayde Menso, Amsterdams Fonds voor de Kunst
- Soheila Najand, Interart
- Stan Paardekooper, lid Contactorgaan van Nederlandse Orkesten
- Oscar van der Pluijm, WMDC Rotterdam
- Marianne Versteegh, Kunsten'92
- Annette de Vries, onafhankelijk onderzoeker

Expertpanel

- Hans Onno van den Bergh, VSCD
- Jeanneke den Boer, JDB Consult/Netwerk CS
- Eltje Bos, Vaverra Consult
- Paul Broekhoff, Gemeente Den Haag OCW
- Ricardo Burgzorg, NFPK+
- Pearl Dias, Atana
- Gerard van Drunen, Ministerie OCW
- Boris Dumfries, BMD Network
- Nelly van der Geest, Hogeschool voor de Kunsten (HKU)
- Martin van Ginkel, Kunst & Zaken
- Özkan Gölpinar, Fonds BKVB
- Bert Holvast, Cultuurformatie
- Jo Houben, Kunstenaars & Co
- Bert Janmaat, Amsterdamse Kunstraad
- Renée Kistemaker, Nederlandse Museumvereniging
- Jan Jaap Knol, Programmafonds Cultuurparticipatie
- Gitta Luiten, Mondriaan Stichting
- Peter Maissan, PM Productie
- Yolande Melsert, Bureau Promotie Podiumkunsten
- Clayde Menso, Amsterdams Fonds voor de Kunst
- Atie Mol, Fonds 1818
- Soheila Najand, Interart
- Oscar van der Pluijm, WMDC Rotterdam
- Olga Smit, Dienst Kunst en Cultuur Gemeente Rotterdam
- Henk Stokhof, Gemeente Amsterdam, DMO
- Marianne Versteegh, Kunsten'92
- John Waalring, Gemeente Den Haag, OCW
- Janneke van der Wijk, Muziek Centrum Nederland (MCN)

Onderzoeksteam

- Stephen Hodes, LAGroup
- Philip Tijsma, LAGroup
- Roel van Herpt, LAGroup
- Laurien Saraber, Kunst in onderzoek, tekst & project
- Frank Siddiqui, FSP Communicatie
- Farid Tabarki, Zeestrand

Lijst van geïnterviewden

Cultuurinstellingen

Basis voor Actuele Kunst	Utrecht	Arjan van Meeuwen, zakelijk leider
Cultuurnetwerk Nederland	Utrecht	Piet Hagens, directeur
Fonds BKVB	Amsterdam	Lex ter Braak, directeur
Productiehuis Gasthuis/Frascati	Amsterdam	Özkan Gölpinar, prog.manager cult. div.
Het Nationale Ballet	Amsterdam	Mark Timmer, artistiek directeur
Het Nationale Toneel	Den Haag	Stijn Schoonderwoerd, directeur
Holland Festival	Amsterdam	Evert de Jager, algemeen directeur
International Film Festival Rotterdam	Rotterdam	Johan Dorrestein, zakelijk directeur
Joods Historisch Museum	Amsterdam	Patrick van Mil, general manager
Kunstbende	Rotterdam	Joël Cahen, directeur
Mediamatic	Amsterdam	Marjolein Rietveld, directeur
Museum Catharijne Convent	Utrecht	Willem Velthoven, directeur
Nederlands Architectuurinstituut	Rotterdam	Guus van den Hout, algemeen directeur
Nederlands Fotomuseum	Rotterdam	Ole Bouman, directeur
Organisatie Oude Muziek	Utrecht	Ruud Visschedijk, directeur
Poetry International	Rotterdam	Jan van den Bossche, directeur
Rijksmuseum	Amsterdam	Bas Kwakeman, directeur
Stella Den Haag	Den Haag	Jan Willem Sieburgh, zakelijk directeur
Theater Instituut Nederland	Amsterdam	Willy Smits, zakelijk leider
Toneelgroep Amsterdam	Amsterdam	Henk Scholten, algemeen directeur
Witte de With	Rotterdam	Ivo van Hove, artistiek leider
YO! Opera	Utrecht	Nicolaus Schafhausen, directeur
		Anthony Heidweiler, artistiek directeur

Gespecialiseerde instellingen

Atana	Amsterdam	Pearl Dias, programmadirecteur
Kosmopolis	Rotterdam	Rachida Azough, creatief directeur
Netwerk CS	Rotterdam	Mavis Carrilho, directeur
		Ingeborg Wegter, projectleider

B4

Geanalyseerde beleidsnota's van Rijk en vier grote steden

Rijksoverheid

Uitgangspuntenbrief Cultuur. Staatssecretaris van OCW, 1 juli 2003.

Meer dan de som; Beleidsbrief Cultuur 2004-2007. Staatssecretaris van OCW, 3 november 2003.*

Kunst van leven; hoofdlijnen cultuurbeleid. Minister van OCW, 2007. *

Gemeente Amsterdam

Amsterdam: creatieve stad; uitgangspuntennotitie Kunstenplan 2005-2008. Gemeente Amsterdam 2003.

Hoofdlijnen Kunst en Cultuur 2009-2012. Gemeente Amsterdam, 2007.

Gemeente Den Haag

Adviesaanvraag Meerjarenbeleidsplan Kunst en Cultuur 2005-2008. Gemeente Den Haag (2003).

Adviesaanvraag Meerjarenbeleidsplan Kunst en Cultuur 2009-2012. Gemeente Den Haag (2007).

Gemeente Rotterdam

Uitgangspunten voor het cultuurbeleid 2005-2008. Gemeente Rotterdam, college van Burgemeester en Wethouders (2003).

In verbeelding van elkaar, samen het toneel van stad zijn; Uitgangspunten voor het cultuurbeleid 2009-2012. Gemeente Rotterdam, college van Burgemeester en Wethouders (2007).

Gemeente Utrecht

Cultuurbeeld 2003. Gemeente Utrecht, 2003.

De ontdekking van Utrecht – Actieplan Cultuur 2008-2012. Gemeente Utrecht, 2008.

- *) Beide beleidsbrieven zijn in onderlinge samenhang geanalyseerd, aangezien in de *Uitgangspuntenbrief* wordt verwezen naar de beleidsbrief en andersom. De *Uitgangspuntenbrief* is meer procedureel van aard, terwijl de beleidsbrief de inhoudelijke uitwerking vormt. Beide verschenen vóór 1 december 2003, het moment waarop instellingen hun subsidieaanvraag bij OCW moesten indienen.