

Stoppen jullie? Het begint pas net!

Het komt in de culturele sector maar zelden voor dat een organisatie of instelling zich eigener beweging opheft. Een enkele keer besluit een theatergroep dat het mooi is geweest, meestal is er de harde hand van de subsidiegever voor nodig om het besef op te roepen dat het voorbij is. Alleen al daarom begrijp ik dat ons besluit om Netwerk CS op te heffen tot gefronste wenkbrauwen heeft geleid.

En toch doen wij het gewoon: stoppen. Wij willen Netwerk CS net zo uitdagend afronden als wij zijn begonnen. Netwerk CS was wat ons betreft vanaf het begin al geen instituut, geen organisatie die zich als een nieuw zuiltje wilde verhouden tot alle fondsen en sectorinstituten. Het moest precies zijn wat de naam uitdrukt: een snel, flexibel en dynamisch netwerk van professionals uit de cultuursector. Dat netwerk is er inmiddels. Het bestaat uit bijna 1000 leden die elkaar weten te vinden en van elkaar kunnen leren. Dat netwerk hebben wij stapje voor stapje opgebouwd.

Bij de start van het netwerk richtten we ons vooral op organisaties en mensen die reeds actief waren op het gebied van diversiteit; de zogenaamde *voorlopers*. Daar zat - vaak jarenlange - ervaring en bestond veel behoefte aan kennisuitwisseling. Die voorlopers koppelden we vervolgens aan *pioniers* (instellingen waar al wat projectmatig werd geëxperimenteerd met diversiteit, maar waar nog geen breed draagvlak was) en *bereidwilligen* (instellingen die met diversiteit aan de slag wilden maar niet wisten hoe). De laatste groep, de *in-actieven*, lieten we bewust links liggen, onze organisatie was te klein om daar energie in te gaan steken.

Alle energie ging naar inspirerende voorbeeldprojecten, ze zichtbaar maken op de website, Estafettes organiseren, en het actief mensen, plannen en reeds opgebouwde kennis aan elkaar koppelen.

Na drie jaar stonden we voor de eerste keer voor de keus om te stoppen of om door te gaan, de Phenix Foundation wankelde, waardoor Netwerk CS steeds meer taken en daarmee verwachtingen kreeg toegespeeld. We besloten door te gaan maar dan gefocust op een paar organisaties uit verschillende sectoren. Daarvoor dienden we het 'In residence-plan' in waarin de projectleiders steeds een periode 'in huis' zouden gaan bij een aantal partners en daarmee het netwerk, de goede voorbeelden en de werkwijze zo direct en concreet mogelijk zouden inbrengen. Helaas werd dat plan niet gehonoreerd en kregen we als advies nog even door te gaan op de reeds bestaande weg. Dat hebben we nog drie jaar gedaan. Het ledental groeide gestaag, er volgden nog vele Estafettes, mentoring- en coachingsprogramma's, we bouwden ondertussen ook een netwerk voor talentontwikkelaars met *Van talent naar beroep*, zetten een speciaal mentorprogramma voor de Erfgoedsector op en de adviesraad honoreerde in totaal 55 voorbeeldprojecten.

In 2006 voerde Sandra Trienekens voor ons een evaluatieonderzoek uit naar de spin-off van al die projecten. Wat bekijft er van de resultaten in de organisaties? Helaas, weinig. Want zolang er geen integrale visie op diversiteit is in een organisatie blijven projecten projecten. De opgebouwde kennis, netwerken en ervaringen worden nauwelijks geïmplementeerd in het reguliere beleid. Ons belangrijkste advies aan de minister was en is dat de overheid aan de cultuursector een integrale visie op culturele diversiteit moet vragen. Een visie op de eigen organisatie en de rol die men heeft in de veranderende samenleving. In het beleid, het artistieke product, het personeelsbeleid en de marketing.

Sommigen werpen ons voor de voeten, dat het werk nog niet gedaan is, dat het pas net begint. Ze hebben natuurlijk in zekere zin gelijk: het beïnvloeden van mensen en processen kan ten eeuwigden dage doorgaan. Maar ons bestaan heeft ook de keerzijde dat het *ons* probleem lijkt te blijven en niet dat van de sector. Wij willen niet eigenaar blijven van het onderwerp en wij denken dat de tijd rijp is om het terug te geven. Naar ons gevoel hebben de verschillende sectoren van de cultuurwereld inmiddels een eigen dynamiek op het gebied van culturele diversiteit, met een veel helderder argumentatie. Niet meer omdat 'we ze' moeten helpen maar omdat de kunsten in Nederland verpieteren als ze geen aansluiting vinden bij een sterk veranderende wereld.

Het nieuwe Nederlands Fonds voor Podiumkunsten+ heeft diversiteit hoog in het vaandel staan. Er komt weer een apart fonds voor cultuurparticipatie en amateurkunst. De Mondriaan Stichting agendaert het onderwerp actief. Het BKVB experimenteert met intendanten. De Raad voor Cultuur is van positie veranderd. Kortom, er is een kentering. Fondsen kijken nu veel meer naar buiten. Dus er is alle kans dat het onderwerp voldoende verankerd is.

Wij hebben zes rijke jaren achter de rug, en ook dit zevende jaar zullen wij vol enthousiasme gebruiken voor afronding en overdracht. Wij kunnen niet over ons graf heen regeren, maar wel de erfgenamen activeren. Daar zijn we het komend jaar hard mee bezig. We zijn ervan overtuigd dat we door nu te stoppen *momentum* creëren. Tegen de cultuursector zeggen we: het is *now or never*, want zometeen zijn we er niet meer. Het is nu aan de fondsen, sectorinstituten en culturele instellingen om het estafettestokje over te nemen.