

“Willen de kunsten in Nederland niet verpieteren omdat zij geen aansluiting vinden bij een sterk veranderde wereld, dan zal de kunstensector als geheel een stevige visie op culturele diversiteit moeten ontwikkelen en deze structureel in het beleid moeten verankeren.”
(Annette de Vries, 2005)

29 augustus 2007

Geachte heer Plasterk,

Netwerk CS en Atana zijn binnen de cultuurnota de twee enige overgebleven organisaties die zich exclusief richten op culturele diversiteit. Wij hebben uw plannen voor de toekomst bestudeerd – en we zijn eerlijk gezegd wat verbaasd. Wij begrijpen en waarderen uw uitgangspunten: excellentie, participatie en innovatie. Maar wij vinden daarbinnen nergens iets terug over culturele diversiteit. Geen optiek, geen plannen, geen visie. Geen man, geen vrouw en geen cent. Geen commissie van goede diensten – niets. Zelfs het woord culturele diversiteit komt niet een keer voor in uw betoog.

Teleurgesteld gaat misschien wat ver – maar we denken toch dat u hier iets essentieels over het hoofd hebt gezien.

Als we vanuit onze acht jaar ervaring met culturele diversiteit iets kunnen concluderen dan is het dat de cultuursector de aansluiting met de samenleving van vandaag en morgen alleen kan maken wanneer een integrale visie op diversiteit stevig wordt neergezet. Gewoon – als een normaal onderdeel van het werk, net als een behoorlijk financieel beheer, een zakelijke opstelling, een goed functionerend managementsysteem en kunstinhoudelijke kwaliteit.

Uw focus op excellentie in de top is belangrijk, maar als we op dit moment de top van het Nederlandse kunstleven bekijken, dan is diversiteit daar nog wel heel ver te zoeken. Voor de cultuursector als geheel geldt dat er nog hard gewerkt moet worden aan een steviger positionering in de samenleving van nu en morgen, aan het bereiken van nieuwe doelgroepen en het ontwikkelen van nieuw talent.

Uw plan voor een betere participatie vereist een forse investering in een brede basis. Daar valt veel te winnen: die brede basis bestaat namelijk voor een groot deel uit mensen met andere culturele achtergronden dan alleen de Nederlandse. Het is in onze ogen echter een gemiste kans om dit niet expliciet te benoemen.

Als het gaat om diversiteit een plek te geven in de culturele sector is er de laatste jaren beslist vooruitgang geboekt. Er zijn in verschillende disciplines instellingen zichtbaar die steeds opnieuw blijven experimenteren, diversiteitsprojecten entameren en de samenwerking met onorthodoxe partijen aangaan. Maar dat is natuurlijk iets heel anders dan een visie waarmee je als cultuursector als geheel mee voor de dag kunt komen in een veranderde samenleving. Doordat experimenten met diversiteit vaak de vorm hebben van tijdelijke projecten zijn de bereikte resultaten vaak niet van duurzame aard. In de periferie gebeurt en kan veel, maar de kern wordt niet geraakt.

Wat is daaraan te doen – hoe kunnen we voor de komende vier jaar nu eens een flinke en noodzakelijke stap vooruit maken? Hoe kunnen we bereiken dat diversiteit de komende vier jaar een intrinsiek deel wordt van de artistieke en zakelijke verantwoordelijkheid van culturele instellingen?

U, als bewindspersoon, kunt daar nu een belangrijke impuls aan geven. En dat is werkelijk nodig - jaren van trekken, duwen en stimuleren dreigen voor niets te zijn geweest als u op dit punt niet duidelijk maakt dat u van de cultuursector echt iets verwacht op dit terrein.

Een paar suggesties van onze kant:

1: Vraag om een visie

Vraag aan aanvragers, fondsen en instellingen die direct door het Rijk worden gefinancierd om een visie op culturele diversiteit voor de komende vier jaar. Vraag hen aan te geven wat zij de komende jaren concreet gaan doen op het terrein van personeel, management, programmering, publieksbereik, producties, bestuur. Als een instelling meent op dat terrein niets te kunnen of willen ondernemen – prima, dan weten we in ieder geval waar we aan toe zijn. Dat schept ruimte voor instellingen die wel iets willen en kunnen bereiken.

Vraag de instellingen niet alleen aan te geven welke inspanningen men zich voorneemt maar ook welk resultaat men nastreeft. Maak de resultaten op het gebied van culturele diversiteit tot een van de prestatie-indicatoren waarover instellingen zich jaarlijks moeten verantwoorden.

2: Beloon de koplopers en pioniers

Maak, zonodig binnen de huidige kaders, budget vrij voor organisaties die diversiteit al in hun programma's hebben opgenomen en resultaten kunnen laten zien. En maak budget vrij voor instellingen met een behoorlijk en concreet uitgewerkt plan op dit terrein. Voor de goede orde: wij zelf zullen niet om (meer) geld vragen – daar gaat het ons niet om.

3: Help de ontwikkelaars de goede kant op

De specifieke ontwikkelaars die u wilt honoreren als talentontwikkelaar, financier, presentatie- en productieplaats van nieuwe artistieke stromingen en kijkrichtingen vormen een belangrijke en moedige aanvulling op wat nu voorhanden is. Uw intentie hierin onderschrijven wij met verve – maar nu nog een stapje verder. Maak duidelijk, dat bij de honorering prioriteit wordt gegeven aan de ontwikkelaars die diversiteit opnemen als een van de speerpunten.

4. Zorg voor een upgrade in de beoordeling

De term 'artistieke kwaliteit' wordt in de praktijk nog te vaak gehanteerd als instrument om andere perspectieven uit te sluiten. Nodig de Raad voor Cultuur uit om het begrip 'artistieke kwaliteit' in het licht van de veranderende samenleving opnieuw te definiëren en de beoordelingskaders daarop aan te passen.

5. Cultural Governance

Laat alle culturele instellingen verantwoording afleggen over de navolging van de code cultural governance.

In de afgelopen jaren hebben wij een prachtig netwerk opgebouwd van ruim 1300 professionals in de kunsten die ervaring met culturele diversiteit hebben verworven. En zijn er meer dan 200 bestuurders en deskundigen met een dubbel cultureel profiel opgeleid en geplaatst.

Het is ons beroep, en het is nog steeds onze roeping. Laat u nu eens zien, dat we geen roependen in de woestijn worden.

Atana & Netwerk CS