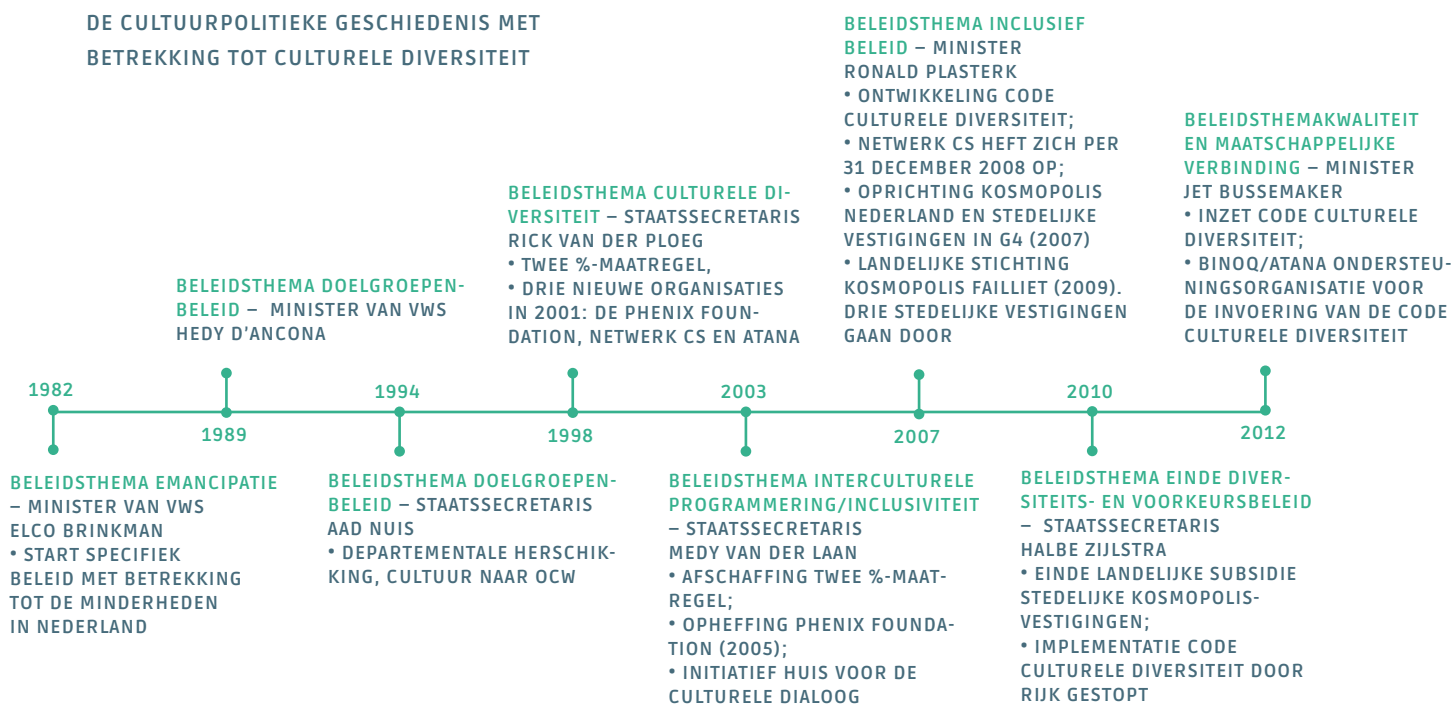


# STRATEGISCHE POSITIES BEZETTEN CULTUURPOLITIEK EN CULTURELE DIVERSITEIT

CARMELITA SERKEI

De relatie tussen cultuurpolitiek en culturele diversiteit speelt al sinds 1982, en toch lijkt het beleid maar niet te beklijven in de culturele infrastructuur. Wat is er nodig om het culturele veld écht te laten verkleuren? Een achttal makers met een cultureel diverse achtergrond en twee betrokken fondsdirecteuren geven hun visie op de voorwaarden voor een duurzaam veranderingsproces.

## DE CULTUURPOLITIEKE GESCHIEDENIS MET BETREKKING TOT CULTURELE DIVERSITEIT



YOU CAN'T DETERMINE  
THE MENU UNLESS  
YOU ARE SITTING AT  
THE TABLE

Minister Jet Bussemaker van OCW geeft een nieuwe impuls aan culturele diversiteit. Haar beleidsnota *Ruimte voor Cultuur* noemt de Code Culturele Diversiteit expliciet als instrument om in de komende beleidsperiode 2017-2020 de voortgang bij culturele instellingen te monitoren.<sup>1</sup> De zes Rijkscultuurfondsen hebben in hun plannen voor 2017-2020 een gezamenlijke verklaring opgenomen over het naleven van de Code Culturele Diversiteit.<sup>2</sup> Het streven is om vooral de samenstelling van het personeel en van de adviseurs van de fondsen even geschakeerd te laten zijn als de Nederlandse samenleving. Hierbij gaan zij onderling kennis en ervaring uitwisselen. Verder benadert ieder fonds culturele diversiteit op een manier die aansluit bij het betreffende veld.

Op beleidsniveau bestaat de relatie tussen de cultuurpolitiek en het onderwerp culturele diversiteit vanaf 1982. Toch lijkt culturele diversiteit niet te beklijven in de culturele infrastructuur. De cultuurpolitieke geschiedenis laat nog steeds sporen na in het culturele veld, die van invloed zijn op het slagen van deze nieuwe impuls. Hoe de relatie tussen cultuurpolitiek en culturele diversiteit er door de tijd heen uit zag en wat het effect hiervan was in het culturele veld komt in dit artikel aan bod. Professionele makers met een cultureel diverse achtergrond Marjorie Boston, Quinsy Gario, Jenny Mijnhijmer, Nafiss Nia, Myriam Sahraoui, John Serkei, Vinodh Singh en Henry Timisola en twee fondsdirecteuren, Clayde Menso van het Amsterdams Fonds voor de Kunsten (directeur tot 1 januari 2017) en Jan Jaap Knol van het Fonds voor Cultuurparticipatie, laten hun licht schijnen op de voorwaarden voor grotere culturele diversiteit in het culturele veld en de bruikbaarheid van de Code Culturele Diversiteit.

Ook in het Verenigd Koninkrijk vond in 2015 een discussie plaats onder leidende acteurs, schrijvers en regisseurs, over de redenen waarom zo weinig sprake is van een inclusieve benadering en Black Theatre ondanks grote successen nog steeds in een niche opereert. De conclusie luidde: 'You can't determine the menu unless you are sitting at the table'.<sup>3</sup> Hiermee onderstrepen zij dat culturele diversiteit bij strategische posities in de culturele sector doorslaggevend is om tot fundamentele veranderingen in de praktijk te komen.

## VAN EMANCIPATIE TOT INCLUSIEF BELEID

Culturele diversiteit is sinds de eerste beleidsnota over cultuurbeleid en minderheden in 1982, *Actieplan Cultuuruitingen van Migranten* getiteld, onderhevig aan actuele politieke tendensen. De beleidsdoelstellingen met betrekking tot culturele diversiteit werden in de loop van de tijd verschillend benoemd. De noemers waren achtereenvolgens emancipatie, doelgroepenbeleid, culturele diversiteit, interculturele programmering en inclusief beleid. Culturele diversiteit werd gekoppeld aan sociaal-maatschappelijke doelstellingen. Het beleid had daarmee als onwenselijk effect dat er eerder parallelle culturele praktijken ontstonden, met aparte cultureel diverse initiatieven, dan dat het gevestigde culturele veld inclusiever of meer cultureel divers werd.<sup>4</sup> De politiek legde beleid en maatregelen van bovenaf op aan het culturele veld. Maatregelen die vaak in een volgend kabinet weer werden teruggedraaid. Defensieve reacties bij de gevestigde instellingen en discussies over de autonomie van de kunst en universele kwaliteitscriteria voerden de boventoon. Dat neemt niet weg dat dezelfde instellingen opportunistisch gebruik maakten van de met het beleid samenhangende budgetten en naar het beleid toeschreven. Zodra beleidsmaatregelen en

**BOVENDIEN ONTWIKKEL-  
DEN VEEL INSTELLINGEN  
EN PERSONEN EEN  
ANTI-HOUDING TEN  
OPZICHTE VAN CULTU-  
RELE DIVERSITEIT**

budgetten plaats maakten voor nieuwe ging men daar achteraan. De effecten waren tijdelijk en met het budget stopten ook de initiatieven.

Rick van der Ploeg was in 1999 de eerste bewindspersoon die nadrukkelijk een inclusief cultuurbeleid met een diversiteitsverplichting voorstond, met harde normen en voorwaarden en met gereserveerde budgetten. Doordat de verplichting van bovenaf werd opgelegd en niet gebaseerd was op een door de instellingen zelf gevoelde urgentie, bleken de initiatieven uiteindelijk vooral incidenteel en cosmetisch. Zodra de middelen wegvielen, vielen ook de inspanningen weg. Bovendien ontwikkelden veel instellingen en personen een anti-houding ten opzichte van culturele diversiteit. Het culturele veld moet nu nog steeds opboksen tegen het negatieve sentiment ten opzichte van culturele diversiteit dat in die tijd ontstaan is.

In 2010 kwam met het aantreden van staatssecretaris Halbe Zijlstra een einde aan het diversiteits- en voorkeursbeleid. Zijlstra bezuinigde fors op de culturele sector. Iedere instelling vocht voor overleving en veel instellingen werden opgeheven. Culturele diversiteit was een luxe die men zich niet kon permitteren. Bovendien was in het regeerakkoord afgesproken dat specifiek beleid niet meer paste binnen de criteria om voor overheidssubsidie in aanmerking te komen en instellingen en organisaties die zich specifiek daarop toelagen werden opgeheven. Cultureel diverse makers, veelal opgesloten in hun niche, constateerden dat alles wat ze hadden opgebouwd werd afgepakt, zonder dat er in het gevestigde circuit meer ruimte kwam voor een inclusieve benadering.<sup>5</sup> Ze zochten dan ook naar alternatieve manieren om toch verder te kunnen.

Vanaf 2012 zette minister Jet Bussemaker culturele diversiteit weer op de beleidsagenda. Zij benoemde het belang van maatschappelijke verbinding. 'Ik noem als eerste de diversiteit. Dat onderwerp heeft de afgelopen 10 jaar te weinig aandacht gehad. Als ik naar de besturen van culturele instellingen kijk, naar de mensen die op de planken staan en naar het publiek in de zaal, dan moet ik constateren dat de cultuursector toch nog behoorlijk kleurenblind is. De makers en degenen die op het podium staan, zijn blank. Het publiek dat doorgaans in de schouwburg zit bij gesubsidieerde voorstellingen is geen afspiegeling van de maatschappij.' De Code Culturele Diversiteit benoemde zij daarbij als belangrijk en effectief instrument.<sup>6</sup>

**DE CODE CULTURELE DIVERSITEIT KENT  
VIER PRINCIPES:**

- Visie; de culturele instelling formuleert (in lijn met haar doelstellingen) een visie op culturele diversiteit.
- Beleid; de instelling concretiseert haar visie op culturele diversiteit in beleid en draagt zorg voor de financiering daarvan.
- Lerend vermogen; de culturele instelling werkt aan continue verbetering van haar resultaten op

het gebied van culturele diversiteit en richt de organisatie hier op in.

- Toezicht en verantwoording; het toezichhoudend orgaan van de culturele instelling ziet toe op de naleving van de Code Culturele Diversiteit.

De Code biedt aan de hand van een aantal concrete stappen een kapstok om diversiteitsbeleid op de vier P's (Personeel, Publiek, Programma en Partners) te ontwikkelen. De instellingen zijn zelf verantwoordelijk om de Code al dan niet toe te passen.<sup>7</sup>

Door het ontbreken van onderzoek en monitoring is het moeilijk om kwantitatieve en kwalitatieve conclusies te trekken over de in het verleden bereikte resultaten. Indrukken bevestigen het beeld van minister Bussemaker dat de cultuursector kleurenblind is. Ook veel cultureel diverse makers voelen het als zodanig. Een eerste blik op staf en bestuur van de zes Rijksfondsen laat in ieder geval zien dat het streven naar grotere diversiteit bij de fondsen terecht en noodzakelijk is. Hoewel belangrijk, gaat het echter niet om het personele aspect alleen.

De Rijksfondsen kondigden terecht vol enthousiasme hun nieuwe diversiteitsbeleid aan. Tegelijkertijd is onder cultureel diverse professionele makers terughoudendheid en soms zelfs een zeker cynisme merkbaar. Jenny Mijnhijmer, vicevoorzitter van het Netwerk Scenarioschrijvers, bracht dit in een column als volgt tot uiting: ‘En ik hoor dezelfde argumenten als toen. Ik voer dezelfde gesprekken als toen, ... alsof de afgelopen decennia niet zijn gebeurd. Het wiel wordt opnieuw uitgevonden. Eerst analyseren, dan bespreken en dan de uitkomsten op papier zetten. We hebben het over bias, over best practices, over inventariseren wat er beter kan.’<sup>8</sup>

## DE VOORWAARDEN VAN MAKERS VOOR CULTURELE DIVERSITEIT

### *Geen etnische hokjes*

De eerder genoemde makers met een cultureel diverse achtergrond willen naar eigen zeggen loskomen van de sociaal-maatschappelijke dwangbuis die aan diversiteit kleeft en hun plek opeisen binnen de kunsten door artistiek-inhoudelijke discussies over hun werk en drijfveren. Ze willen in de eerste plaats kunstenaar zijn. Hun etnische afkomst zien ze als relevant, maar ze zetten zich af tegen het etnische hokje waarin ze geplaatst worden en waar ze in moeten blijven. Het gaat om de vrijheid om je als cultureel diverse maker met alle onderwerpen bezig te houden die je zelf zinvol of belangrijk vindt. Van een homogene groep makers is geen sprake. Elke kunstenaar kiest zijn eigen verhaal en wil als maker transparant en kwetsbaar kunnen zijn. Zo zag je een veelheid aan, elkaar soms tegensprekende, stemmen in het themanummer *Kleur* van de Theatermaker.<sup>9</sup> In de serie *Meestervertellers* lieten cultureel diverse makers tijdens het Nederlands Film Festival 2016 hun films zien en bespraken ze hun perspectief en keuzes.<sup>10</sup>

### *Duurzaam inclusief beleid*

Mede door ervaringen in het verleden hameren de makers erop dat diversiteit onderdeel moet zijn van een duurzame institutionele mentaliteit. ‘Diversiteit is niet iets dat slechts met een nieuw programma, dat net zo snel weer kan verdwijnen, versterkt wordt.’ Diversiteit is geen optionele bijzaak, maar een inhoudelijk startpunt. Het moet deel uitmaken van een inclusieve beleidsvoering die open en toegankelijk is voor iedereen. De vraag zou moeten zijn hoe kunstvormen een reflectie kunnen zijn op de veranderde tijd en samenleving. Het huidige Nederland vraagt een ander paradigma, waarbij het gaat om vernieuwingen in vormen, inhouden en criteria die inclusief zijn. Diversiteit moet bovendien meetbaar en niet vrijblijvend zijn. Jaarlijkse evaluaties zijn belangrijk voor inzicht in de etnische samenstelling van de aanvragers en makers en de aansluiting bij

DIVERSITEIT MOET  
BOVENDIEN MEETBAAR  
EN NIET VRIJBLIJVEND  
ZIJN

HET IS DUS VAN BELANG  
CULTUREEL DIVERSE  
(GENRE) EXPERTS OP  
STRATEGISCHE POSITIES  
TE ZETTEN

diverse publieksgroepen. De uitkomsten van de evaluaties moeten leidend zijn in het bijsturen van het diversiteitsbeleid.

*Experts op strategische posities*

Het op waarde schatten van de expertise over diversiteit bij beleidsinstellingen en culturele instellingen als iets wat autonoom en belangrijk is, draagt bij aan een stevige basis. Cultureel diverse programmering en publieksbereik vereisen een specifieke kennis die waar dat nodig is binnengehaald moet worden. Het is dus van belang cultureel diverse (genre) experts op strategische posities te zetten, waar zij van beleidsdenken tot implementatie over kunnen gaan.

*Drempels slechten*

Aanvragers herkennen zich te weinig in het personeel, de taal en de kennis van de fondsen.<sup>11</sup> De geringe diversiteit in het huidige programma-aanbod van culturele instellingen versterkt het idee dat diversiteit geen kans heeft bij de fondsen. 'Dan proberen we liever op onze eigen manier financiering rond te krijgen', is de gedachte. De overtuiging leeft dat meer diversiteit in het personeel van de fondsen belangrijk is om te komen tot een grotere diversiteit in aanvragen en tot een cultureel diverser publieksbereik. Daarbij zou de focus zich niet alleen moeten beperken tot talentontwikkeling van jonge makers, maar zou ook meer ervaren makers mogelijkheden voor verdere ontplooiing van hun kunde en kennis geboden moeten worden. Veel nieuwe programma's hebben leeftijdsrestricties of andere drempels, waardoor nieuwe initiatieven alsnog voor een selecte groep toegankelijk zijn.

*Rijkdom uit het verleden oogsten*

Het is nodig om terug te gaan in de geschiedenis en projecten uit te lichten die in het huidige debat over diversiteit ogen kunnen openen. NetwerkCS heeft bijvoorbeeld een rijke opbrengst aan kennis, methoden en netwerken nagelaten.<sup>12</sup> Veel van de gesprekken zijn al gevoerd en veel makers hebben zich buiten het zichtbare fondscircuit doen gelden. Het vraagt van de subsidiënten en fondsen moed om dit gesprek aan te gaan en hier organisatorische consequenties aan te verbinden.

*Canon van binnenuit veranderen*

Cultureel diverse makers kunnen de canon van binnenuit veranderen door via hun werk de Nederlandse kunst en cultuur te bevragen en te veranderen. Makers als Jörgen Tjon-A-Fong, Raymi Sambo, Alida Dors en organisaties als ISH Dance Collective zijn hiervan goede voorbeelden.

EEN ACTIEVE BENADERING BIJ DE FONDSEN

Het Fonds voor Cultuurparticipatie stimuleert de actieve cultuurdeelname in Nederland en fungeert daarmee als belangrijke eerste poort voor deelname aan cultuur. Jan Jaap Knol vindt het belangrijk dat fondsen zelf initiatieven nemen en niet wachten tot men zich wel of juist niet meldt. Het fonds zag bijvoorbeeld interessante ontwikkelingen in de urban arts, een genre dat nog geen plek had binnen de gevestigde structuren en dat

voor een belangrijk deel het amateurniveau ontsteeg, en ontwikkelde hier een regeling voor. Zo stimuleerde het fonds bewust de ontwikkeling van het genre binnen de reguliere structuren. Urban arts kon door haar interculturele kenmerken en het brede draagvlak symbolisch worden voor de praktijk van culturele diversiteit. In de komende beleidsperiode wordt deze actieve benadering ingezet voor een grotere diversiteit in partners, in aanvragers (onder andere via cultuurscouts en Meemaakpodia) en bij het vergroten van de diversiteit in de staf en de externe adviseurs van het fonds.<sup>13</sup>

Met het *Actieplan Cultuurbereik* kwam cultuurparticipatie ook in het werkgebied van het Amsterdams Fonds voor de Kunst (AFK) en andere stedelijke fondsen. Clayde Menso ziet nu bij instellingen een groeiend besef van urgentie om zich te verhouden tot nieuwe cultureel diverse doelgroepen. De Code Culturele Diversiteit is bruikbaar omdat deze handvatten biedt voor de niveaus waarop culturele diversiteit ingezet en uitgewerkt kan worden. In nieuwe aanvragen wordt de Code vaak nog weinig vertaald naar concrete ideeën en acties. Om de culturele diversiteit bij de eigen organisatie te bevorderen, haalt het AFK onder meer kennis naar binnen via de staf en externe adviseurs. De samenstelling van staf en adviseurs (de ‘gatekeepers’) vindt hij belangrijk om de uiteenlopende aanvragen per discipline op waarde te schatten, vooral met betrekking tot zeggingskracht, oorspronkelijkheid en vakmanschap. De nieuwe kennis, discussies en keuzes veranderen op den duur de traditionele canon. Eerst in het kader van cultuurparticipatie en nu ook in alle overige regelingen zet het AFK via spreekuren en cultuurverkenners in de stadsgebieden zelf stappen in het opsporen van nieuwe ontwikkelingen en het verlagen van drempels voor aanvragers. Het resultaat is meetbaar: er komen meer en betere aanvragen binnen.

Het AFK monitort regelingen en aanvragen op culturele diversiteit. Monitoring geeft belangrijke beleidsinformatie en biedt inzicht in de voortgang van culturele diversiteit in de diverse regelingen. Soms is ingrijpen nodig. Menso: ‘Diversiteit heeft te maken met het bewust veranderen van de hele organisatiecultuur, zowel in het denken als in de uitvoering, en heeft dus niet alleen te maken met “dat ene zwarte personeelslid” of “die ene adviseur met een diverse achtergrond”. Door bewuste keuzes en oog voor diversiteit én kwaliteit zijn activiteiten vanuit het talentontwikkelingsprogramma de *3Packagedeal* en de Amsterdamprijs voor de Kunst op een natuurlijke manier inclusief.’ Menso vindt het noodzakelijk dat beslissers zich uitspreken en culturele diversiteit aanjagen. De stip op de horizon is belangrijk voor een organisatie. Het formuleren van missie, visie en strategie ten aanzien van culturele diversiteit zijn bij alle fondsen en organisaties cruciale eerste stappen.

DIVERSITEIT HEEFT TE  
MAKEN MET HET BEWUST  
VERANDEREN VAN  
DE HELE ORGANISATIE-  
CULTUUR

## TIJD VOOR BOTER BIJ DE VIS

De afgelopen 35 jaar cultuurpolitieke bemoeienis met culturele diversiteit hebben hun sporen nagelaten. Daardoor wordt er in het cultuurveld verschillend gereageerd op de nieuwe impuls van minister Jet Bussemaker. Men deelt echter de wens om culturele diversiteit vanuit de gevoelde urgentie nu wél te laten slagen. Duidelijk is wel dat cultureel diverse makers boter bij de vis willen. Daarbij voelen zij een grote drang zich te manifesteren, los van de etnische hokjes, in een omgeving waarin zij hun artistieke identiteit optimaal kunnen ontwikkelen. Deze inclusieve context moet op verschillende

niveaus in het culturele veld gerealiseerd worden, van cultuureducatie en cultuurparticipatie tot talentontwikkeling en professionele beroepsuitoefening.

De Code wordt gezien als een goede kapstok en een geschikt instrument om dit integraal en gedegen aan te pakken, mits de voorgenomen ondersteuningsstructuur voor implementatie daadwerkelijk doorgang vindt.

Bovendien is betrokkenheid van de sector bij de implementatie van cruciaal belang en moet culturele diversiteit in alle fasen van het proces gewaarborgd zijn. De vier principes van de Code zijn uitgewerkt in concrete stappen die organisaties op maat ondersteunen bij het ontwikkelen en uitvoeren van beleid. Op verzoek van het Ministerie van OCW heeft de Federatie Cultuur in samenwerking met Binoq/Atana een traject ontwikkeld dat de komende jaren de implementatie van de Code moet ondersteunen en verder stimuleren.<sup>14</sup>

Gebleken is dat goede intenties niet voldoende zijn om de praktijk te veranderen. De werkelijkheid blijkt steeds weerbarstig. Bovendien zijn er in het culturele veld verschillende ideeën en soms elkaar tegensprekende stemmen over wat de eerste en de beste stappen zijn. Dat mag geen reden zijn om af te zien van concrete initiatieven. Cruciaal is de urgentie bij een groeiend aantal instellingen om zich te verhouden tot de steeds meer veranderende samenleving. Deze instellingen kunnen daarin een voorhoede vormen, die concrete veranderingen in de praktijk laat zien. Dat vraagt om een tweesporenbeleid waarbij sommige instellingen nog overtuigd worden van het ‘waarom’, terwijl andere zich concentreren op het ‘hoe’.

Ook nu ligt weer een zwaartepunt bij talentontwikkeling en opereren de bewezen talenten veelal in de marge van het culturele veld, terwijl zij de drager zouden moeten zijn van culturele diversiteit met kwaliteit. Dat 35 jaar cultuurpolitiek niet heeft geleid tot een plaats in de culturele infrastructuur op de niveaus waar beleid wordt ontwikkeld en beslissingen worden genomen, ziet men als het resultaat van uitsluitingsmechanismen. De tijd is nu rijp om de opbrengst aan kennis en kunde uit het verleden voor de toekomst in te zetten. *Change the menu by sitting at the table.*

## NOTEN

1 Bussemaker, J. (2016). *Ruimte voor Cultuur. Uitgangspunten cultuurbeleid 2017-2020.*

2 Fonds voor Cultuurparticipatie, Fonds Podiumkunsten, Mondriaan Fonds, Nederlands Filmfonds, Nederlands Letterenfonds en Stimuleringsfonds Creatieve Industrie.

- 3 Thorpe, V. (2015, 25 oktober). After a century of black British theatre, actors still struggle to take centre stage. *The Guardian*, [www.theguardian.com/culture/2015/oct/25/black-actors-lenny-henry-theatre?CMP=share\\_btn\\_fb](http://www.theguardian.com/culture/2015/oct/25/black-actors-lenny-henry-theatre?CMP=share_btn_fb)
- 4 Bina, V. (2012). Nederlands cultuurbeleid: een ietwat elitaire Vinex-wijk. In: T. IJdens, M. van Hoorn, A. van den Broek & Ch. van Rensen (red.), *Jaarboek Actieve Cultuurparticipatie 2012. Doelen, middelen, effecten* (pp. 79-92). Utrecht: Fonds voor Cultuurparticipatie.
- 5 Hinte, M. van (2016). Rufus Collins had een droom. Migrantentheater in de jaren '80. *Theatermaker*, 137(1).
- 6 Code Culturele Diversiteit. (2016, 23 mei). *Kunstensector moet aan de slag met diversiteit*. <http://codeculturelediversiteit.com/kunstensector-moet-aan-de-slag-met-diversiteit>
- 7 Stuurgroep Code Culturele Diversiteit. (2010). *Code Culturele Diversiteit*.
- 8 Mijnheer, J. (2016, 28 juni). Het moet lukken. *Plot magazine*, [www.plotmagazine.nl/cms/page/6?edit\\_mode=1&data\\_object\\_id=552&data\\_object\\_type=cms\\_short\\_note\\_content&redirect\\_url=http%3A%2F%2Fwww.plotmagazine.nl%2Fnewsmail%2Fview%2F747](http://www.plotmagazine.nl/cms/page/6?edit_mode=1&data_object_id=552&data_object_type=cms_short_note_content&redirect_url=http%3A%2F%2Fwww.plotmagazine.nl%2Fnewsmail%2Fview%2F747)
- 9 *Theatermaker*, 137(1).
- 10 Nederlands Film Festival. (z.d.). *NFF Meestervertellers*. [www.filmfestival.nl/publiek/programma-2016/meestervertellers](http://www.filmfestival.nl/publiek/programma-2016/meestervertellers)
- 11 Valdés Olmos, T. (2016). Diversiteit bij subsidiegevers. *Theatermaker*, 137(1).
- 12 Netwerk CS organisatie van 2001-2008 gericht op het vergroten van de diversiteit in culturele organisaties op het gebied van personeelsbeleid, programmering en publieksbereik.
- 13 Fonds voor Cultuurparticipatie. (2016). *Beleidsplan 2017-2020*. Utrecht: Fonds voor Cultuurparticipatie.
- 14 [www.codeculturelediversiteit.com](http://www.codeculturelediversiteit.com)