

Vergaderjaar 2008–2009

31 482

Cultuursubsidies 2009–2012

Nr. 34

BRIEF VAN DE MINISTER VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 24 april 2009

Met deze brief los ik mijn toezegging in om op verzoek van het lid Leerdam de Kamer begin 2009 een beleidsbrief en een evaluatie over culturele diversiteit te sturen.¹ In deze brief beperk ik mij tot kunst en cultuur, inclusief cultureel erfgoed. Over diversiteit en het mediabeleid heeft de Kamer in 2008 al een brief ontvangen.²

Hieronder schets ik allereerst een beeld van culturele diversiteit (1). Dan volgt, op verzoek van de Kamer, een terugblik op het beleid vanaf 2001 (2) en een beoordeling hiervan (3). Vervolgens geef ik aan hoe diversiteit door concrete maatregelen een plaats in het cultuurbeleid krijgt (4). Uitgangspunt van het beleid vormen de nota *Kunst van leven*,³ de agenda voor het cultuurbeleid van dit kabinet, en lessen uit het beleid van de afgelopen jaren.

1 Culturele diversiteit

Diversiteit raakt de kern van het cultuurbeleid. Diversiteit is vastgelegd in de Wet op het specifiek cultuurbeleid, waarin staat dat de regering zich laat leiden door overwegingen van kwaliteit en verscheidenheid. Die verscheidenheid heeft niet alleen te maken met de verscheidenheid van het aanbod. Diversiteit gaat over alle aspecten waarin mensen van elkaar kunnen verschillen. Dat is niet alleen etniciteit, maar ook sekse, leeftijd, opleiding, religie, inkomen en seksuele oriëntatie. Het cultuurbeleid is «inclusief», dus bedoeld voor alle Nederlanders, hetzij als makers, hetzij als publiek.

De rijksoverheid stimuleert al langer een grotere deelname van vrouwen in de cultuursector. De sector heeft hier werk van gemaakt: het aantal besturen met tenminste één vrouw bedraagt ca. 75% (in de vier grote steden meer dan 90%), terwijl het aandeel vrouwen in het personeelsbestand van culturele instellingen globaal 55% bedraagt. Ook bekleden vrouwen steeds meer managementfuncties in de cultuursector.⁴

¹ Toezeggingen cultuurbegroting, Tweede Kamer, vergaderjaar 2008–2009, 31 700, nr. 40.

² Media en diversiteit (MLB/M/79789)

³ Kunst van leven, hoofdlijnen cultuurbeleid, Tweede Kamer, vergaderjaar 2006–2007, 28 989, nr. 44.

⁴ Culturele diversiteit in de besturen en onder het personeel van culturele instellingen, Risbo, mei 2008. Dit onderzoek legt een verbinding met het onderzoek Vrouwen in besturen van culturele instellingen, dat Risbo in 2005 heeft uitgevoerd.

De rijksoverheid richtte vanaf 2001 ook op een grotere deelname van niet-westerse allochtonen. Die deelname is groter geworden: bij de politie, in de politiek, in het bestuur van rijk, provincies en gemeenten en in het onderwijs. Dat geldt ook voor de niet-gesubsidieerde cultuur, die vooral op jongere generaties Nederlanders een grote aantrekkingskracht uitoefent. In kunstvormen als literatuur, mode, film, cabaret en populaire muziek is de deelname van niet-westerse allochtonen volstrekt vanzelfsprekend. In de publiek gefinancierde cultuur is dat veel minder het geval, zoals blijkt uit een onderzoek dat Netwerk CS mij onlangs heeft aangeboden.¹ Nog steeds is hier sprake van een overwegend «blanke monocultuur». Dat staat haaks op ontwikkeling en innovatie. Voor artistieke en professionele ontwikkeling en vernieuwing is een open en nieuwsgierig blik nodig.

Met de Raad voor Cultuur ben ik van mening dat diversiteit om aandacht vraagt, zowel in het beleid van de overheid als in de praktijk van instellingen.² Daarbij gaat het om artistieke en professionele vernieuwing en om de aansluiting bij demografische ontwikkelingen. Dit vraagt van de sector dat hij nieuwe invloeden toelaat: in de programmering (zelf of in samenwerking met anderen), in de samenstelling van personeel en bestuur en in de samenstelling van het publiek.

Culturele instellingen konden de afgelopen periode zelf bepalen of en hoe zij aandacht wilden besteden aan culturele diversiteit. Ik houd daar aan vast; wel wil ik duidelijke afspraken maken over ambities en doelstellingen, de resultaten hiervan periodiek monitoren en, indien nodig, hierbij de beoordeling in het kader van het Subsidieplan consequenties aan verbinden.

2 Terugblik op het beleid vanaf 2001

Vanaf de jaren '80 was culturele diversiteit vooral als doelgroepenbeleid gedefinieerd. Vanaf 2001 nam het beleid afstand van deze aanpak. De kritiek op het doelgroepenbeleid was in de loop van de tijd gegroeid. Doelgroepenbeleid zou leiden tot een multicultureel circuit met eigen deskundigen en eigen kwaliteitscriteria, dat steeds meer apart van andere culturele instellingen kwam te staan. De betekenis van culturele diversiteit bleef daardoor beperkt tot dat deel van de sector dat zich specifiek op allochtone Nederlanders richtte. Vanaf 2001 koos de politiek voor een bredere benadering en ontdeed de term culturele diversiteit van zijn strikt etnische betekenis. De positie van niet-westerse allochtonen kreeg weliswaar veel aandacht in beleidsteksten, maar leidde slechts beperkt tot specifieke maatregelen en voorzieningen.

Een belangrijk thema in het cultuurbeleid vanaf 2001 was de aandacht voor cultuur in het onderwijs. Alle Nederlandse jongeren, dus ook allochtone jongeren, genieten onderwijs. Onderwijs werd als een uitstekend middel gezien om alle jongeren, inclusief allochtonen, te bereiken. Het vak CKV werd ingevoerd, en er kwam meer samenwerking tussen scholen en culturele instellingen.

Cultuur als confrontatie; beleid 2001 – 2004

De basis voor het diversiteitsbeleid tussen 2001–2004 was de nota *Ruim baan voor culturele diversiteit* van staatssecretaris Rick van der Ploeg uit 1999. Deze nota constateerde dat de gesubsidieerde cultuur in Nederland trekken van een «monocultuur» vertoonde. Het gesubsidieerde aanbod en de publieke belangstelling daarvoor zouden een te eenzijdig beeld van de Nederlandse samenleving geven. In *Cultuur als confrontatie. Uitgangspunten voor het cultuurbeleid 2001 – 2004*, was diversiteit een van de

¹ De olifant in de kamer; Staalkaart culturele diversiteit in de basisinfrastructuur, LAGroup 2008, in opdracht van Netwerk CS.

² Innoveren, participeren! Advies agenda cultuurbeleid & culturele basisinfrastructuur, Raad voor Cultuur, 2007, p. 14.

prioriteiten. Staatssecretaris Van der Ploeg wilde een grotere diversiteit in het aanbod en in het publiek. Culturele diversiteit moest binnen bestaande instellingen «verankerd» worden door een betere vertegenwoordiging van «allochtonen en jongeren, maar ook vrouwen en mensen die buiten de Randstad wonen» in «besturen, raden van toezicht, raden en adviescommissies».¹

De diversiteit van het aanbod stimuleerde Van der Ploeg door ondersteuning van nieuwe initiatieven, zowel in de Cultuurnota als door de fondsen. Met steun van OCW startte de Nederlandse Museumvereniging het project Interculturele Programma's. Ook gaf OCW via de Mondriaan Stichting steun aan projecten op het gebied van het slavernijverleden, de islamitische cultuur en de migratiegeschiedenis. De Phenix Foundation werd in 2001 opgericht om veelbelovende multiculturele initiatieven te stimuleren. Om het publieksbereik van instellingen te verbreden werd de zogenaamde «2 procent maatregel» ingevoerd: elke instelling met een plan om nieuwe publieksgroepen te trekken, kon een beroep doen op een extra subsidie van 2 procent, als uit de begroting bleek dat ten minste 3 procent van de totale subsidie aan dit doel werd besteed. De instelling Atana, die als doel had de diversiteit van besturen en adviescommissies te bevorderen, kreeg financiële steun van het ministerie. Netwerk CS werd gesubsidieerd om de kennis en deskundigheid van culturele instellingen op het gebied van diversiteit te vergroten.

Meer dan de som; beleid 2005 – 2008

In de periode 2005 – 2008 stond «interculturele programmering» centraal in het beleid van staatssecretaris Medy van der Laan. Met «interculturele programmering» wilde de staatssecretaris de samenwerking tussen reguliere en multiculturele circuits bevorderen. De uitvoering van dit beleid liet zij vooral aan de sector zelf over.² Zij hield vast aan de drie doelstellingen uit de periode 2001 – 2004: meer diversiteit in het aanbod, meer diversiteit in het publiek en meer diversiteit in de samenstelling van besturen en personeel. De 2 procent maatregel werd na een onderzoek beëindigd.³ Na een tussentijdse evaluatie werd in 2004 ook de ondersteuning van de Phenix Foundation stop gezet.

De staatssecretaris probeerde de diversiteit van het aanbod te vergroten door vanuit de Cultuurnota cultureel diverse instellingen te ondersteunen. In overleg met het sectorinstituut Erfgoed Nederland ontwikkelde Netwerk CS de mentorprogramma's Stepping Stones en Building Stones. Met de fondsen maakte Van der Laan afspraken over de aanstelling van speciale contactpersonen en over programma's en budgetten voor diversiteit.⁴ Ook werd in 2006 in overleg met de vier grote steden Kosmopolis opgericht om de ontmoeting en de dialoog tussen verschillende bevolkingsgroepen te versterken. Kosmopolis werd opgezet als een landelijke stichting met zelfstandige lokale organisaties in elk van de vier grote steden. Ook de ondersteuning van Atana en Netwerk CS werd voortgezet.

Op 1 januari 2009 beëindigde de instelling Netwerk CS haar activiteiten, naar eigen zeggen niet omdat het werk klaar is, maar omdat Netwerk CS vindt dat de cultuursector en de overheid nu vooral zelf aan de slag moeten. Bij wijze van slotakkoord heeft Netwerk CS de diversiteit van culturele instellingen in de basisinfrastructuur in kaart gebracht. Het resultaat, *De olifant in de kamer, Staalkaart culturele diversiteit in de basisinfrastructuur*, heeft Netwerk CS in maart aan mij aangeboden, samen met een slotmanifest met aanbevelingen.⁵

¹ Ruim baan voor culturele diversiteit. Tweede Kamer, vergaderjaar 1998–1999, 26 565, nr. 1.

² Interculturele programmering, Tweede Kamer, vergaderjaar 2004–2005, 28 989, nr. 15.

³ Stimulering van diversiteit, rapportage in opdracht van het Ministerie van OCW over maatregelen om diversiteit bij culturele instellingen te stimuleren, Bureau Art, april 2006.

⁴ Een overzicht van de beleidsvoornemens van de fondsen werd meegezonden als bijlage van de brief Interculturele programmering.

⁵ Het onderzoek en het Slotmanifest van Netwerk CS zijn te vinden op www.netwerkcs.nl.

3 Beleidsbeoordeling 2001 – 2008

In de afgelopen jaren zijn ontwikkelingen in gang gezet die ook voor het huidige cultuurbeleid nog van belang zijn. Het «inclusieve» beleid van Cultuur en School – een beleid, dat zich op alle jongeren richt – is niet alleen voortgezet, maar ook uitgebreid. Zo richt Cultuur en school zich nu ook op jongeren van het VMBO. Ook de erfgoedsector heeft de afgelopen jaren werk gemaakt van diversiteit, zowel bij de samenstelling van bestuur, personeel en publiek, als in collectiebeleid, programmering en presentatie. Het sectorinstituut Erfgoed Nederland vormt de verbindende schakel. In de erfgoedsector hebben ook het Moluks Historisch Museum en het NiNsee succesvol de geschiedenis van bevolkingsgroepen in onze samenleving bij een breder publiek onder de aandacht gebracht. Daarnaast is er meer ruimte en aandacht gekomen voor de diversiteit van het aanbod in de Cultuurnota (nu Subsidieplan) en in de subsidieregelingen van de fondsen. In de afgelopen decennia hebben steeds meer autochtone Nederlanders uit eerste hand ervaring opgedaan met en belangstelling ontwikkeld voor niet-westerse cultuur. Dat blijkt uit het succes van een tentoonstelling als Go China! (350 000 bezoekers) en festivals als het Internationaal Filmfestival en Dunya in Rotterdam (resp. 370 000 en 220 000 bezoekers), Mundial in Tilburg (75 000 bezoekers) en het Amsterdam Rootsfestival (60 000 bezoekers).

Het aantal deelnemers van Atana met een functie in een bestuur of commissie in de cultuursector is gegroeid: van 140 in 2003 naar 260 in 2007. Netwerk CS creëerde een netwerk dat in 2008 bijna 6000 vertegenwoordigers uit alle delen van het cultuurveld met elkaar verbond.

Er zijn ook zaken die minder goed zijn gegaan. Het voortijdige einde van de Phenix Foundation in 2004 en recent Kosmopolis zijn in het oog springende voorbeelden. En de 2 procent maatregel bleek weinig effectief.¹ Ook blijkt uit de studie van Netwerk CS dat zelfregulering niet voldoende garantie biedt voor resultaat.

De Staalkaart schetst de etnisch-culturele diversiteit van instellingen in de basisinfrastructuur aan de hand van vier indicatoren. Die indicatoren komen overeen met de vier beleidsdoelen in de periode 2001 – 2008: programmering, publiek, partners (samenwerking) en de samenstelling van personeel en bestuur. De belangrijkste conclusies van de Staalkaart zijn:

- Over de gehele linie blijkt dat culturele diversiteit van programmering en publiek relatief veel aandacht krijgt en de aandacht voor het werken met partners toeneemt. Alleen op het gebied van personeel en bestuur blijkt – en dan voornamelijk in de periode 2005–2008 – nauwelijks vooruitgang geboekt. 85% procent van de instellingen in de basisinfrastructuur heeft volgens de Staalkaart nog geen divers samengesteld bestuur.²
- 90 procent van de instellingen in de basisinfrastructuur onderkent het belang van culturele diversiteit, maar een veel kleiner deel (60 procent) vindt het voor de eigen organisatie van belang. Een nog kleiner deel, slechts 20 procent, een mix van gevestigde instellingen en nieuwkomers, beschouwt zichzelf als daadwerkelijk actief op dit gebied.³

¹ De maatregel leidde er overigens wel toe dat instellingen zich meer zijn gaan richten op marketing. Zie Stimulering van diversiteit, rapportage in opdracht van het Ministerie van OCW over maatregelen om diversiteit bij culturele instellingen te stimuleren, Bureau Art, april 2006, p. 3.

² In 2007 bedroeg het gemiddelde aantal allochtone bestuurders 5,52 procent (5,68 procent in 2003 en 4,12 procent in 1999), waarvan (gemiddeld) 3,28 procent met niet-westerse afkomst (in 2003 3,25 procent en in 1999 2,12 procent).

³ Voor een overzicht van deze koplopers zie het slotmanifest van Netwerk CS.

Netwerk CS vat de conclusie samen in de metafoor van de «olifant in de kamer» die iedereen ziet, maar waar iedereen omheen loopt. Naar aanleiding hiervan heeft Netwerk CS aanbevelingen geformuleerd voor een code culturele diversiteit, een periodieke monitor, een meer contextuele beoordeling van artistieke kwaliteit en een *plan de campagne* voor het kunstvakonderwijs.

4 Maatregelen

Uit de Staalkaart blijkt dat «vrijblijvendheid» en «gebrek aan urgentie» de belangrijkste redenen zijn waarom de diversiteit in de basisinfrastructuur niet is toegenomen. Nieuw overheidsbeleid lost dit niet op. De cultuursector heeft zelf de sleutel in handen. Ik verwacht dan ook dat de sector zelf de komende periode duidelijke stappen zet. Ik zal de sector hierbij helpen door het opstellen van een code culturele diversiteit te ondersteunen, door een periodieke monitor van de resultaten te ontwikkelen en door deze resultaten in het kader van het Subsidieplan te beoordelen.

Code culturele diversiteit

Ik neem het voorstel van Netwerk CS over om een code culturele diversiteit te (laten) ontwikkelen. Dit is een gedragscode van de sector zelf – naar analogie van de *code cultural governance* – die de ambities en doelstellingen op het gebied van culturele diversiteit bevat. Ik wil dat deze code in ieder geval duidelijk maakt wat de gevolgen van diversiteit zijn voor de programmering, voor het publieksbereik en de publieksbinding en voor de samenstelling van het personeel en bestuur van culturele instellingen en welke doelstellingen de sector daaraan wil verbinden. Wat betreft de samenstelling van besturen en personeel wil ik dat de code zich ook over de deelname en inbreng van niet-westerse allochtonen uitsprekt.

De code culturele diversiteit is geen vrijblijvende zaak. Culturele instellingen in de basisinfrastructuur hebben een voorbeeldfunctie en dienen daarom deze gedragscode te onderschrijven. Ik zal zelf ook duidelijke consequenties verbinden aan de rol van de rijksoverheid. Bij de benoemingen van leden van de Raad voor Cultuur en zijn commissies en leden van raden van toezicht en besturen van de fondsen zal ik voor een meer diverse samenstelling kiezen. Van de fondsen verwacht ik dat zij deze lijn bij de samenstelling van hun adviescommissies ook volgen.

Monitor

Ik wil periodiek onderzoeken of en in welke mate instellingen vooruitgang boeken in de naleving van de code. Per sector dient een (onderling vergelijkbare) monitor te worden ontwikkeld. Deze monitor zou eens in de vier jaar, bij voorkeur voorafgaand aan de sectoranalyse van de Raad voor Cultuur, moeten worden uitgevoerd. Voor een deel kan daarbij worden aangesloten bij bestaand onderzoek, zoals op het gebied van publieksbereik en de samenstelling van besturen. Voor andere onderdelen zal nieuw onderzoek moeten worden verricht. Het belangrijkste doel van dit onderzoek is dat de sector periodiek een spiegel wordt voorgehouden.

De code moet begin 2010 zijn opgesteld. Ik ben hierover met de fondsen, sectorinstituten en de vier grote steden in gesprek. Ook de periodieke monitor is onderdeel van dit overleg.

Beoordeling

Diversiteit wordt een apart beoordelingscriterium in de subsidieplanprocedure. Ik vind het wenselijk dat de beoordeling behalve over artistieke kwaliteit ook uitspraken bevat over andere aspecten die van belang zijn voor het cultuurbeleid, zoals maatschappelijk draagvlak en ondernemerschap. Ik zal dit onderwerp agenderen bij de voorbereiding van de subsidieplanprocedure 2013 – 2016.

Een contextuele beoordeling van kwaliteit¹, zoals Netwerk CS voorstelt, vind ik geen goed idee, omdat dit niet-westerse cultuur teveel apart zet en gemakkelijk tot cultuurrelativering leidt.

¹ Hierbij worden de specifieke (artistieke, kunstinhoudelijke, sociale, economisch en maatschappelijke) omstandigheden waaronder kunst en cultuur worden gemaakt meegewogen.

Fondsen

De fondsen spelen een belangrijke rol bij de aandacht voor diversiteit in de cultuursector. Voor de periode 2009 – 2012 heb ik met de fondsen prestatieafspraken gemaakt. Diversiteit maakt hier deel van uit. De fondsen zullen daarnaast extra aandacht aan de samenstelling van raden van toezicht, besturen, personeel en commissies schenken. Ik verwacht van de fondsen dat zij dit in hun jaarrekeningen verantwoorden.

Kosmopolis

Het bestuur van de landelijke stichting Kosmopolis heeft begin 2009 om financiële redenen besloten met de landelijke activiteiten te stoppen. De brief van 13 februari 2009, mede namens staatssecretaris Timmermans, heeft de Kamer hierover geïnformeerd. In mei zal de Raad voor Cultuur een advies over Kosmopolis geven. In mijn brief aan de Kamer heb ik aangegeven dat de bijdragen in 2009 voor de lokale vestigingen van Kosmopolis in Rotterdam, Den Haag en Utrecht worden voortgezet. Mijn standpunt over de periode na 2009 bepaal ik na het advies van de Raad voor Cultuur.

Kunstvakonderwijs

Het voorstel van Netwerk CS om voor het kunstvakonderwijs een *plan de campagne* op te stellen, neem ik niet over. De Staalkaart biedt onvolledige aanleiding voor een dergelijk alomvattend plan. Ik vind diversiteit wel een belangrijk onderwerp voor het kunstvakonderwijs. Daarom zal ik dit met de HBO-raad bespreken.

Tot slot

Naast deze aanvullende maatregelen, bedoeld om de culturele diversiteit van instellingen in de basisinfrastructuur in de komende periode te vergroten, is er het beleid op het gebied van cultureel erfgoed en cultuurparticipatie, zoals in *Kunst van Leven* beschreven. Voor een belangrijke deel gaat het hier om «inclusief» beleid, waarmee we alle Nederlanders, dus ook de allochtone Nederlanders, bereiken. Belangrijke op het gebied van cultureel erfgoed zijn de Canon en het Nationaal Historisch Museum (NHM). Een van de Canonvensters is de geschiedenis van slavernij. In de uitgangspunten van het NHM is opgenomen dat ook de nieuwe Nederlanders zich in de presentatie van het museum moeten kunnen herkennen. Daarnaast is er het Fonds Cultuurparticipatie, dat een belangrijke rol speelt in het vergroten van de deelname van alle Nederlanders aan cultuur. In het beleid van het fonds is diversiteit een van de thema's. In de brief over het participatiebeleid zal ik hierop terugkomen. U ontvangt die brief voor de zomer van dit jaar.

Netwerk CS heeft zijn activiteiten beëindigd omdat de organisatie van mening is dat de sector nu zelf zijn verantwoordelijkheid moet nemen: culturele diversiteit moet in het hart van de culturele organisaties, de fondsen en de sectorinstituten terecht gaan komen en deel uit gaan maken van de dagelijkse werkzaamheden. Het budget dat Netwerk CS in de vorige periode ontving blijft beschikbaar voor culturele diversiteit. Netwerk CS heeft aangekondigd hier voorstellen voor in te dienen. Over de besteding van het budget dat na 2009 in de begroting van OCW bestemd was voor Kosmopolis, zal ik een besluit nemen na ommekomst van het advies van de Raad voor Cultuur.

De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
R. H. A. Plasterk