

Actieplan Cultuur en Creatief Inclusief

Het doel van het Actieplan Cultuur en Creatief Inclusief is bij te dragen aan een sterke, toekomstbestendige culturele en creatieve sector die de samenleving representeert. Het samenwerkingsverband van werkgeversverenigingen in de cultuursector, de Federatie Cultuur, wil inclusiviteit in brede zin bevorderen en dit plan biedt daartoe handvatten.

De diversiteit van de bevolkingssamenstelling wordt steeds duidelijker voelbaar. Er leven maatschappelijke discussies over *white privilege*, dekolonisatie en het ontstaan van in sociaal economisch opzicht gescheiden werelden. Meer nog dan verschil in sekse, leeftijd, opleiding en geografie, is de culturele achtergrond een van de meest prangende, delicate en groeiende vormen van maatschappelijk verschil, zeker in de Randstad en de grotere steden in Nederland.

Het is juist dit verschil dat de cultuursector in de kern raakt. Cultuur verbindt en verrijkt, en zou dat moeten doen, ongeacht culturele achtergrond. Dat is echter nog niet altijd het geval. Een deel van het potentiële publiek voelt zich niet aangetrokken tot het culturele aanbod. De culturele en creatieve sector worden nog nauwelijks gezien als branches met beroepsmatige perspectieven. Instellingen lopen zo publiek en medewerkers mis, en vooral de kans om een andere cultuur binnen de eigen organisatie, in de zalen en op de podia te krijgen.

Culturele instellingen nemen het onderwerp steeds meer ter harte, zowel vanuit moreel oogpunt als vanuit het economische besef dat ze 'de boot missen' als niet wordt geïnvesteerd in nieuwe publieksgroepen.

Het Actieplan Cultuur en Creatief Inclusief kent vier pijlers:

A. Campagne: Cultuur is Inclusief

We zorgen dat inclusiviteit in de cultuursector op ieders netvlies komt. Via een online platform en via de brancheverenigingen communiceren we direct naar meer dan 1500 culturele instellingen. De Code Culturele Diversiteit Award bouwen we uit tot een bekende en gezaghebbende prijs, die stimuleert tot excellentie en experiment. De jaarlijkse uitreiking van de prijs wordt hét event over inclusiviteit in de cultuursector met showcases van best-practices en nieuw talent, een markt, speeddates en debatten.

B. Vernieuwen van de Code Culturele Diversiteit

De definitie van culturele diversiteit staat ter discussie. Bovendien zijn andere vormen van diversiteit onderwerp van debat. Hoe breed of smal moeten we culturele diversiteit nemen en kunnen we niet beter spreken van inclusiviteit? We gaan die discussie aan, in de cultuursector en met andere sectoren waar dit brede maatschappelijke vraagstuk speelt. Denk aan de media, het onderwijs, de wetenschap. We komen met een herziene definitie en passen de code hier op aan.

C. Jaarlijkse peiling Cultuur Inclusief (CCD monitor)

Er is behoefte aan harde cijfers om de ontwikkelingen op het gebied van bijvoorbeeld Personeel en Publiek te kunnen volgen. Via de jaarlijkse Peiling Cultuur Inclusief wordt in kaart gebracht in hoeverre de instellingen de Code kennen, men het noodzakelijk acht diversiteit op de vier P's na te streven, of de Code al wordt toegepast en wat de eventuele resultaten zijn op het gebied van de vier P's. Daarnaast voeren we veldonderzoek uit o.a. tijdens de werkconferenties.

D. Handreikingen en trainingsaanbod

Er is in het culturele veld en in de creatieve industrie behoefte aan concreet aanbod van workshops, trainingen en *tools*. Hierbij ligt de focus op een aanbod rondom '*unconscious bias*' aangezien dit als een belangrijke eerste stap wordt gezien om te komen tot een organisatie die op alle P's van de Code Culturele Diversiteit (Publiek, Programma, Personeel, Partners) leidt tot een afspiegeling van de samenleving. Voor bestuurders en directies die toe zijn aan een volgende stap wordt concreet aanbod verzameld, dat o.a. wordt ontsloten via de gezamenlijke brancheverenigingen.

Inleiding

De Federatie Cultuur (FC) streeft naar een open en toegankelijke culturele sector waarbij representatie en inclusiviteit sleutelbegrippen zijn. Ongeacht afkomst, leeftijd, opleidingsniveau of sociaal economische positie: kunst en cultuur moet voor iedereen bereikbaar zijn. Onder de noemer 'Cultuur en Creatief Inclusief' wil de FC zich de komende jaren sterk maken voor een toekomstbestendige sector waarin organisaties op het gebied van Personeel, Publiek, Programma en Partners een betere afspiegeling vormen van de samenleving.

Deze vier P's maken deel uit van de *Code Culturele Diversiteit*. Deze Code is een instrument dat instellingen in de culturele en creatieve sector kunnen gebruiken om het beleid en de activiteiten van de eigen organisatie aan te toetsen: hoe doe ik het op het vlak van culturele diversiteit / inclusiviteit? Met de Code is een belangrijke basis gelegd waarmee het veld verder geïnformeerd en ondersteund kan worden.

Diversiteit is een onderwerp waarin je op een duurzame manier moet investeren. De Code Culturele Diversiteit richt zich nu primair op culturele diversiteit, maar hanteert de conceptuele uitgangspunten van diversiteitsbeleid.¹ Diversiteitsbeleid houdt in het creëren van een inclusieve organisatiestrategie en -cultuur waarin verschil positief wordt gewaardeerd en gebroken wordt met vaste routines. Dat heeft betrekking op alle vormen van diversiteit.

Het diversiteitsconcept werkt vanuit de basisopvatting dat verschillende achtergronden een meerwaarde kunnen betekenen op alle organisatiegebieden (inhoudelijke en artistieke programmering, management, marketing etc.) en alle niveaus in de organisatie. Uit onderzoek blijkt dat deze opvatting van cruciaal belang is om als organisatie goed te kunnen functioneren in een sterk veranderende omgeving.²

Met het Actieplan Cultuur en Creatief Inclusief beoogt de FC bij te dragen aan een sterke, toekomstbestendige cultuursector, die de banden met alle lagen van de samenleving verder verstevigt.

Relevante ontwikkelingen

Er is een aantal actuele ontwikkelingen te benoemen die de urgentie van dit actieplan onderstrepen.

Demografische ontwikkelingen

Ten eerste zijn er de demografische ontwikkelingen in onze samenleving die ook het culturele veld aangaan. Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) publiceerde in december 2017 de volgende prognose³:

De afgelopen twintig jaar is de bevolking met 1,5 miljoen inwoners gegroeid. 86 procent van die toename betrof personen met een migratieachtergrond. Internationale migratie heeft hieraan een bijdrage geleverd. De afgelopen tien jaar is arbeids- en studiemigratie uit EU-landen en Azië sterk toegenomen. Recent kwamen ook veel asielmigranten naar Nederland. De migratie uit de traditionele herkomstlanden zoals Marokko, Turkije en Suriname is juist gedaald.

De komende decennia groeit de bevolking alleen nog door mensen met een migratieachtergrond, en daalt het aantal inwoners met een Nederlandse achtergrond. In 2017 heeft 23 procent van de bevolking een westerse of niet-westerse migratieachtergrond, in 2060 zal dat naar verwachting 34 procent zijn. Zowel nu als in de toekomst is ruim de helft van degenen met een migratieachtergrond zelf in Nederland geboren, met minimaal één in het buitenland geboren ouder (tweede generatie).

De samenleving verandert structureel; er is sprake van een smeltkroes van Nederlanders met een variëteit aan culturele biografieën. In grote steden heeft 40 tot 50% van de kinderen een cultureel diverse achtergrond. Elders in het land is dat percentage groeiende, maar nog significant lager (gemiddeld ongeveer 17%). Regionaal zijn er verschillen, maar feit is dat deze trend verder zal voortzetten. Het is de realiteit waartoe het culturele veld zich moet verhouden. Met de tijd mee gaan

¹ Code Culturele Diversiteit, 2011 (www.codeculturelediversiteit.nl)

² Ely, R.J. & Thomas, D.A. (2001): 'Cultural Diversity at Work: The Effects of Diversity Perspectives on Work Group Processes and Out-comes'. *Administrative Science Quarterly*, vol. 46 no. 2, 229-273.

³ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2017/51/prognose-18-4-miljoen-inwoners-in-2060>

betekent in dit geval ook het inspelen op nieuwe mogelijkheden en nieuwe doelgroepen. Niet alleen omdat het sociaal wenselijk is om niemand uit te sluiten, maar ook omdat het vanuit economisch opzicht van belang is om als instelling te overleven.

Maatschappelijke discussie

Een andere belangrijke ontwikkeling is de maatschappelijke discussie die gevoerd wordt over *white privilege*, afschaffing van Zwarte Piet en over dekolonisatie. Actieve burgers stellen racisme en discriminatie in de samenleving op uiteenlopende manieren aan de orde en dwingen de samenleving opnieuw te reflecteren op onderwerpen als discriminatie en 'culturele diversiteit'.

Definities

In het midden van het maatschappelijke discours heeft het CBS laten weten de term 'allochtoon' los te laten en te kiezen voor hybride benamingen als Marokkaanse-Nederlander, waarbij is aangegeven dat een 'sluitende' definitie nog niet is gevonden. Dit heeft consequenties voor de Code. De Code is in 2010 geschreven, richtte zich op niet-westerse allochtonen en sloot daarmee aan bij de definities van het CBS. Het is nu de vraag hoe we het begrip 'culturele diversiteit' willen invullen en op welke groepen de Code betrekking moet hebben. Bij diversiteit kan het gaan om leeftijd, geslacht, etniciteit, religie, opleiding, inkomen of geestelijke en lichamelijke gezondheid.

De maatschappelijke discussie en het definitievraagstuk hebben consequenties voor het hanteren en inhoud van de Code Culturele Diversiteit en zijn medebepalend voor het vervolg van de campagne, inclusief de aandacht voor onbewuste uitsluitingsmechanismen.

Nieuw beleid

Minister van OCW Ingrid van Engelshoven heeft aangegeven dat diversiteit en inclusiviteit in de cultuursector één van de speerpunten voor beleid wordt binnen haar ambtstermijn. Het blijft stevig op de agenda totdat inclusiviteitsbeleid structureel onderdeel is van iedere professioneel werkende culturele organisatie.

In de plannen die in 2016 zijn ingediend bij de Rijksoverheid, de Rijkscultuurfondsen en gemeenten laten veel instellingen weten, naast de Governance Code Cultuur ook de Code Culturele Diversiteit te hanteren. Aangenomen kan worden dat deze instellingen in 2017 en de jaren daarna, actief met de Code aan de slag gaan of willen gaan. In het vervolg van de campagne moet dan meer aandacht zijn voor de praktische invoering. Belangrijk onderdeel van het implementeren van de Code is de inzet op bewustwording omtrent onbewuste vooroordelen en uitsluiting ('unconscious bias').

Organisatie

Federatie Cultuur

Cultuur Inclusief 2017-2021 is een initiatief van de Federatie Cultuur (FC). De FC verenigt acht brancheverenigingen in de cultuursector:

Cultuurconnectie	Branchevereniging voor cultuureducatie, amateurkunst en volksuniversiteitswerk
Koepel Opera	Koepel van De Nationale Opera, Nederlandse Reisopera en Opera Zuid
Museumvereniging	Branchevereniging van Nederlandse Musea
NAPK	Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten
NGA	Nederlandse Galerie Associatie
VNPF	Vereniging Nederlandse Poppodia en -Festivals
VOB	Vereniging van Openbare Bibliotheken
VSCD	Vereniging van Schouwburg- en Concertgebouwdirecties

Bij de leden van de FC zijn circa 1500 culturele instellingen aangesloten. Elk van hen organiseert zelf de ondersteuning van de eigen achterban. Binnen de FC bundelen de verenigingen hun krachten. Zo ook met dit plan. Daarom verwijst het plan regelmatig naar de brancheverenigingen. Het is dan ook hun plan.

Samenwerkingspartners

De FC werkt in de uitvoering van het plan samen met de Federatie Creatieve Industrie (FCI). De bij deze federatie aangesloten negen brancheverenigingen vertegenwoordigen creatieve bedrijven in architectuur, design, fotografie, gaming, interieur architectuur, communicatie, mode, pop en dance.

Ook betreft de FC het overleg van Rijkscultuurfondsen bij de uitvoering van het project. Dit betreft het Fonds Creatieve Industrie, Fonds Cultuurparticipatie, Nederlands Filmfonds, Nederlands Letterenfonds, Mondriaanfonds, Fonds Podiumkunsten.

De FC wil het bereik van het plan vergroten door actieve betrokkenheid te zoeken bij andere partijen, zoals de vrije producenten in de podiumkunsten, de particuliere cultuurfondsen en de (publieke) omroep. Instellingen in de cultuursector die actief zijn op het terrein van culturele diversiteit zullen actief benaderd en waar mogelijk betrokken worden. Zo zal het nationaal Museum van Wereldculturen kennis op het onderwerp aanbieden.

Financiering

Het Actieplan Cultuur en Creatief Inclusief wordt mede mogelijk gemaakt door het ministerie van OCW, het VSBfonds en de gezamenlijke Rijkscultuurfondsen.